

Description des Objectifs Individuels

Directeur des Ressources Humaines

Denis Reiter

Année : 2008

Gestion del rendimiento 2008

M. Denis REITER
Poste Directeur des Ressources Humaines

Liés aux objectifs corporatifs d'ENDESA France

Description de l'objectif		Obj. strat.	Indicateur	Obj. Atteint	% Pondéré	Résultat	% d'obtention	% d'obtention pondéré
1	EBITDA E. France		226,7		20%			0,00%
								0%

OBJECTIFS INDIVIDUELS

Objectifs de résultats

Description de l'objectif		Obj. strat.	Indicateur	Obj. Atteint	% Pondéré	Résultat	% d'obtention	% d'obtention pondéré
1	Contrôle coûts fixes		↕		20,00%			0,00%
2	Mise en place d'indicateurs de gestion		VOIR DETAIL		5,00%			0,00%
3	Mise en place des outils liés à la réforme des retraites				5,00%			0,00%
4	Plans d'actions spécifiques		↗		20,00%			0,00%
								0,00%

Objectifs comportementaux

Obtention.		Total obtenu	% Pondéré	% d'obtention	% d'obtention pondéré
Développement des personnes					
Travail en équipe					
Conduite du changement			30%		
Orientation vers les résultats					
			100%		0,0%

TOTAL RESULTATS SGR 2008

SIGNATURE DIRECTEUR GENERAL 5/5/2008 	SIGNATURE DIRECTEUR RESSOURCES HUMAINES Avec les réserves suivantes: Obj n°3 : Sous réserve que l'accord de branche soit signé avant le 01/10/2008 Obj n°4 : Effectifs : Sous réserve que toute nouvelle embauche soit pourvue à l'objectif - ce pour soit ajoutée à l'objectif -	SIGNATURE DIRECTEUR COMEX 06/05/2008 
--	--	--

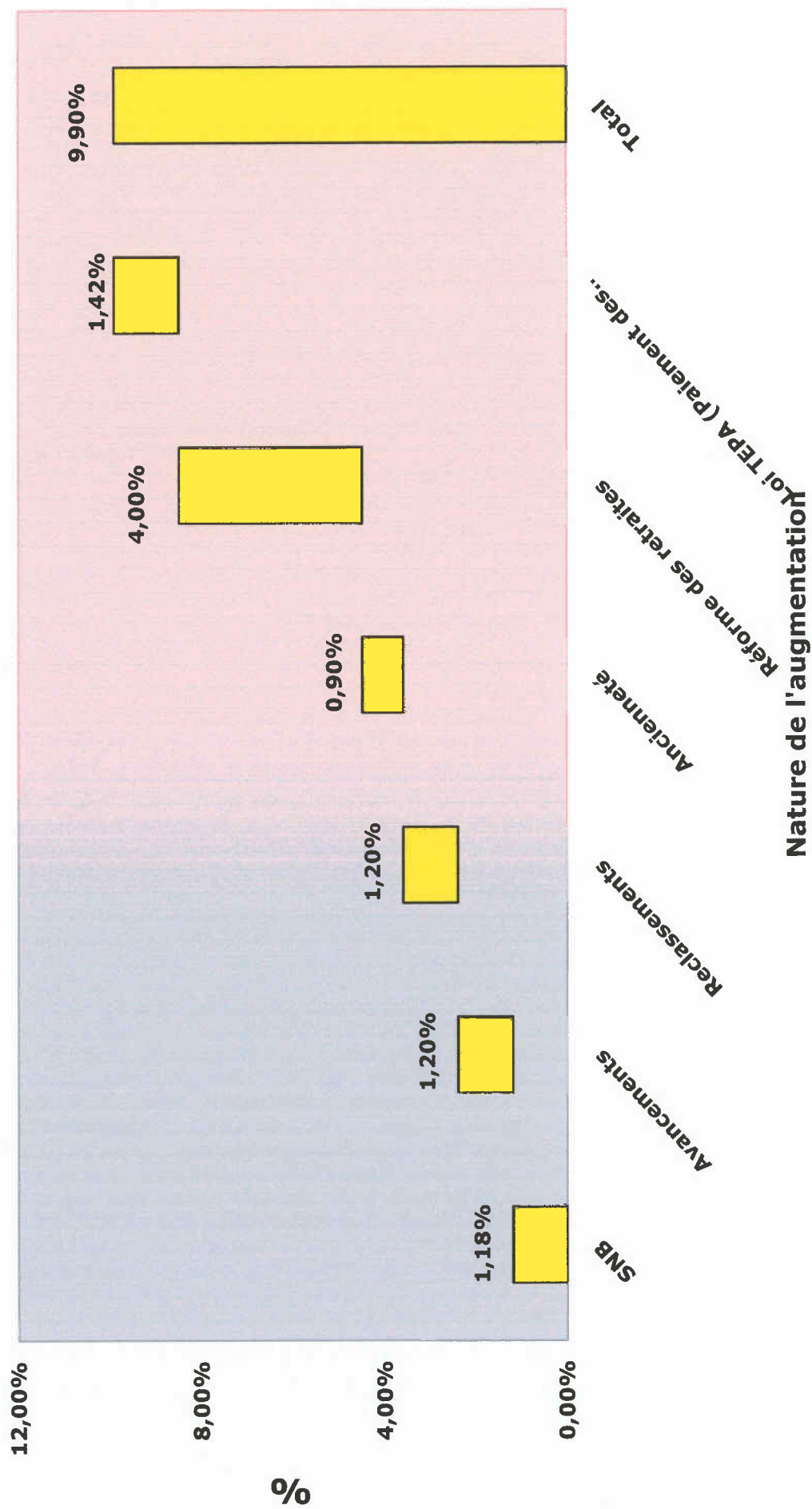
Synthèse D. Reiter

25/04/2008

Gestion du rendement 2008

[illegible]

DECOMPOSITION DES AUGMENTATIONS DE MASSE SALARIALE IEG 2008



Objectifs 2008

Gestion du rendement 2008

Directeur	Objectif n° 2: Indicateurs de gestion	Description de l'objectif: Etapes	Date	Pondération
D. REITER	Objectif de gestion: Mise en place d'indicateurs de gestion	Indicateurs de gestion des HS	31/12/2008	40%
		Indicateurs de gestion des primes fixes: -indemnité de fonction -indemnité de Chef d'unité -indemnité véhicule de fonction -indemnité de sujétion -indemnité spéciale -indemnité résorbable et semi-résorbable	31/12/2008	30%
		Indicateurs de gestion des primes de situation: - indemnité travaux salissants (primes K1, K2, K3, non soumises à cotisations sociales) - indemnité travaux pénibles (primes K1, K2, K3, soumises à cotisations sociales)	31/12/2008	30%
TOTAL				100%

Objectifs 2008

Gestion du rendement 2008

Directeur	Objectif n° 3: Outils de branche	Description de l'objectif: Etapes	Date	% d'Atteinte
D.REITER	Déclinaison d'objectifs de branche: Mise en place des outils liés à la réforme des retraites	Mise en place d'un régime de Prévoyance (1,10% de la MS) 0,1% représente les coûts estimés de mise en place du régime, sur budget 2008 1% représente le minimum de coût pour l'entreprise, défini par l'accord de branche, et qui sera pris en compte annuellement à partir de 2009. Ce coût sera à négocier avec les OS dans le cadre d'un accord d'entreprise.	31/12/2008	30%
			31/12/2008	30%
		Mise en place d'un régime de Retraite Complémentaire (1,10% de la MS) 0,1% représente les coûts estimés de mise en place du régime, sur budget 2008 1% représente le minimum de coût pour l'entreprise, défini par l'accord de branche, et qui sera pris en compte annuellement à partir de 2009. Ce coût sera à négocier avec les OS dans le cadre d'un accord d'entreprise.	31/12/2008	40%
		Mise en place d'un PERCO d'entreprise	31/12/2008	100%
			TOTAL	

Objectifs 2008

Gestion du rendement 2008

Directeur	Objectif n° 4: Outils spécifiques	Description de l'objectif: Etapes	Date	% d'Atteinte
D. REITER	Plans d'actions spécifiques	Suivi de l'indisponibilité sociale: réduction de 20% du taux 2007 (cible 2008=0,75%)	31/12/2008	20%
		Mise en place du Plan de Formation 2009 avant fin novembre 2008	30/11/2008	20%
		Gestion des effectifs: objectif fin d'année = 814 + effectif dépollution PROVENCE, incluant 6 sorties IEG et assimilés (3 réalisées au 1er trimestre, et 3 à réaliser entre mai et décembre)	31/12/2008	60%
		TOTAL		100%