

ACCORD D'INTÉRESSEMENT 2021 DES SOCIÉTÉS D'EXPLOITATION DU PÉRIMÈTRE « DALKIA »

ENTRE :

DALKIA représentée par
Madame Sylvie JÉHANNO, Présidente-Directrice Générale,

Dûment mandatée et habilitée à l'effet des présentes par les Gérants, les Présidents Directeurs Généraux et/ou les Directeurs Généraux pour les sociétés reprises ci-dessous, l'ensemble étant dénommé "LE PÉRIMÈTRE" :

Sociétés sans personnel

- AGRIVALSEINE ENERGIE 841 686 900	- DALKIA BIOGAZ GIZAY 524 310 117	- GESPACE FRANCE 354 098 170
- ALENCON ENERGIE BOIS 798 026 274	- DALKIA BIOGAZ GRANGE DAVID 791 288 707	- GRAND PARIS SUD ENERGIE POSITIVE (GPSEP) 798 026 233
- ARGEVAL 521 776 302	- DALKIA BIOGAZ LA CIOTAT 493 298 608	- HORIZONS FONTENOY SEGUR 800 250 409
- ARTOIS ENERGIE 428 723 316	- DALKIA BIOGAZ ORANGE 515 013 142	- ICEIS 491 452 835
- BAGEOPS 529 239 550	- DALKIA BIOGAZ PERBOUSIE 753 011 550	- INDUSTRIE SERVICES IDF 332 455 500
- BAYEUX ENERGIE 491 325 403	- DALKIA BIOGAZ SAINT LAURENT 532 644 937	- LA CRAU ENERGIES VERTES 751 304 270
- BELENA 519 112 999	- DALKIA BIOGAZ SAINTE SEVERE 512 301 474	- LENS BIOMASSE ENERGIE 529 212 227
- BERJALIA 802 961 920	- BEH 750 702 334	- LISIEUX ENERGIE 498 660 646
- BIOMASSE ENERGIES HERBIGNAC (BEH) 750 702 334	- DALKIA BIOGAZ VALODUO 512 300 740	- LNC (LA NORMANDE DE COGENERATION) 421 118 894
- BOIS ENERGIE FRANCE 440 475 887	- DALKIA BIOGAZ VERCORS 524 000 460	- LOUVIERS ENERGIE 523 779 510
- BOISMARINE 532 106 085	- DALKIA BIOMASSE ANGERS 513 474 908	- MALT ENERGIES 428 676 910
- BRETEUIL ENERGIE 521 913 756	- DALKIA BIOMASSE ORLEANS 513 464 636	- MAUBEUGE ENERGIE RENOUVELABLE 798 066 924
- CAEN SUD (reseau de chaleur urbain Caen sud) 529 212 185	- DALKIA BIOMASSE RENNES 513 474 882	- MEVIA 478 989 460
- CALAIS ENERGIE 418 251 138	- DALKIA BIOMASSE TOURS (SBT) 513 474 916	- MONS ENERGIE 441 783 362
- CANTELEU ENERGIE 535 045 884	- DALKIA CENTRE OUEST INVESTISSEMENT (DCOI) 529849390	- MONTARGIS ENERGIES 508 618 196
- CENEVIA 523 539 260	- DCUA (DALKIA CHAUFFAGE URBAIN D'ALLEVARD 522 140 276	- NADIC (SOCIETE NANTAISE DE DISTRIBUTION DE CHALEUR) 864 801 527
- CHARLEVILLE ENERGIE 798 025 359	- DIJON ENERGIES 523 477 297	- NBI (NANTES BIOMASSE INVESTISSEMENT) 753 048 008
- CLERVIA 518 988 480	- EC BLOIS (Eco Chaleur de Blois) 821742582	- NEO - NEMOURS ENERGIE ORGANISATION 521 942 284)
- CLUSES ENERGIES (SVD 92) 841 686 686	- ECLYDE 887 572 287	- NIMERGIE 529 239 584
- COCHAREC (COMPAGNIE DU RESEAU DE CHALEUR DE CHATILLON) 342 363 231	- ENERGIE FLANDRE 531 762 870	- NSO ENERGIE 523 786 937
- COGE SANTE LILLE 438 182 263	- ENERGIE GRAND LITTORAL (EGL) 434 153 136	- PERIN FRERES 785 420 720
- COGERI (COMPAGNIE POUR LA COGENERATION DE RIXHEIM)) 420 287 245	- ENERGIE SARREGUEMINES CONFLUENCES 798 025 300	- PES (PURPAN ENERGIES SANTE) 535 271 613
- CPE (CANTOPERDRIX PRODUCTION ENERGETIQUE CPE) 493 537 591	- ENERLAY 529 212 284	- PNME (PORT NEUF MIREUIL ENERGIES) 539 659 581
- CREIL ENERGIE 517 759 601	- ENERLIS 529 211 989	- R ENERGIES 493 537 716
- CUA (CHAUFFAGE URBAIN D'AUTUN) 312 099 633	- ENERUNGIS 880 419 411	- RESOCEANCE 788 585 438
- CYEL (COMPAGNIE DE CHAUFFAGE URBAIN DE CERGY-PONTOISE) 493 525 927	- ESTIA RESEAUX DE CHALEUR 497 905 992	- INDUSTRIE SERVICES IDF 332 455 500
- DALAE (DALKIA ALES ENERGIE) 519 136 485	- FALAISE ENERGIE 444 485 098	- LA CRAU ENERGIES VERTES 751 304 270
- DALKIA ATLANTIQUE SERVICES 379 196 181	- FAVERGES ENERGIES (ex SVD 85) 798 066 809	- LENS BIOMASSE ENERGIE 529 212 227
- DALKIA BIOGAZ 493 129 886	- GEMKIA 452 413 495	- LISIEUX ENERGIE 498 660 646
- DALKIA BIOGAZ CHAGNY 497 785 774	- GEOFORT 518 940 028	- LNC (LA NORMANDE DE COGENERATION) 421 118 894
- DALKIA BIOGAZ COLONARD 533 660 114	- GEOVAL 515 260 107	- LOUVIERS ENERGIE 523 779 510
- DALKIA BIOGAZ GARDANNE 512 301 185	- GEOVIVA 798 066 841	- MALT ENERGIES 428 676 910
		- MAUBEUGE ENERGIE RENOUVELABLE 798,066,924
		- MEVIA 478 989 460
		- MONS ENERGIE 441 783 362

CN

CS

BP
J.H

- MONTARGIS ENERGIES 508 618 196
- NADIC (SOCIETE NANTAISE DE DISTRIBUTION DE CHALEUR) 864 801 527
- NBI (NANTES BIOMASSE INVESTISSEMENT) 753 048 008
- NEO - NEMOURS ENERGIE ORGANISATION 521 942 284)
- NIMERGIE 529 239 584
- NSO ENERGIE 523 786 937
- PERIN FRERES 785 420 720
- PES (PURPAN ENERGIES SANTE) 535 271 613
- PNME (PORT NEUF MIREUIL ENERGIES) 539 659 581
- R ENERGIES 493 537 716
- RESOCEANCE 788 585 438
- RESONOR (SOCIETE DE REALISATION ET DE GESTION DU RESEAU DE CHALEUR DELA METROPOLE NORD) 328 898 325
- RESOP (RESEAU OUEST PARISIEN) 330 458 530
- ROANNE ENERGIE 821 293 693
- ROUEN GRAMMONT ENERGIE 498 164 755
- SARCELLES INVESTISSEMENTS 489 139 865
- SCEVIA 529 251 068
- SEDAN ENERGIE 841 687 007
- SEINERGIE 798 011 110
- SERVICES ENERGÉTIQUES ET ENVIRONNEMENTAUX DE VANDOEUVRE (SEEV) 497 505 719
- SEVRAN ENERGIE BIOMASSE (SEBIO) 523 778 603
- SOCIETE D'EXPLOITATION DU CHAUFFAGE URBAIN D'AUTUN (SECUA) 420 757 031
- SOCIETE DE CHAUFFAGE D'ORLEANS LA SOURCE (SOCOS) 086 480 969
- SOCIETE DE CHAUFFAGE DES BORDS DU CHER (SCBC) 654 801 315
- SOCIETE DE CHAUFFAGE URBAIN DE CRETEIL (SCUC) 413 513 672
- SOCIETE DE CHAUFFAGE URBAIN DE MAZAMET (SCUM) 504 162 603
- SOCIETE DE CHAUFFAGE URBAIN DE VILLENEUVE SAINT GEORGES (SCVG) 420 925 927
- SOCIETE DE CLIMATISATION DE SURESNES (SOCLIS) 303 688 261
- SOCIETE DE COGENERATION DE PICARDIE (SOCOPI) 424 432 722
- SOCIETE DE DEVELOPPEMENT ENERGETIQUE DE LA VALLEE DE LAROSSELLE (SODEVAR) 414 271 528
- SOCIETE DE DISTRIBUTION DE CHALEUR DE LIMOGES (SDCL) 775 716 541
- SOCIETE DE DISTRIBUTION DE CHALEUR DE LIMOGES-BEAUBREUIL (SDCLB) 316 000 298
- SOCIETE DE GESTION ET D'INGENIERIE DE RESEAUX (SOGIRE) 378 843 296
- SOCIETE DE VALORISATION DE L'ENERGIE (VALENERG) 392 319 315
- SOCIETE DE VALORISATION DE L'ENERGIE ILE-DE-FRANCE CHAMPAGNE-ARDENNE (VALENERGIA) 392 494 258
- SOCIETE FLEURY CHAUFFAGE (SOFLEC) 086 880 259
- SOCIETE MANTAISE D'EXPLOITATION DE CHAUFFAGE (SOMEC) 632 045 167
- SOCIETE NARBONNAISE DE CHAUFFAGE (SNDC) 864 801 527
- SOCIETE THERMIQUE DE L'ALMONT (STHAL) 308 218 924
- SOCIETE THERMIQUE DE ROYAT 497 631 333
- SOCIÉTÉ VALMY DÉFENSE 17 - SVD17 493 467 591
- SOCIETE VALMY DEFENSE 41 - SVD 41 523 477 206
- SOCIÉTÉ VALMY DÉFENSE 66 – SVD 66 788 585 479
- SOCIETE VALMY DEFFENSE 82 - SVD 82 798 206 512
- SOCIÉTÉ VALMY DÉFENSE 87 – SVD 87 841 247 588
- STELVIA 529 212 078
- SYNER'GIE 821592623
- TENDEM-TRANSPORT ENERGIE DE MENDE 517 649 042
- THERMEVRA 788 585 594
- TOULOUSE ENERGIE DURABLE 819 374 463
- VALHOE 488 001 793
- VAULX EN VELIN VILLEURBANNE ENERGIES (V3E) 841 686 686
- VENISSIEUX ENERGIES 518 831 854
- VIC MONTANER ENERGIE BOIS 788 585 545
- VILLAE 483 369 682
- VY ENERGIES 798 066 759
- W ENERGIES 523 786 978

Sociétés avec Personnel

- CICEO (CHALEUR ET CLIMATISATION A PUTEAUX) 483 755 963
- DALKIA 456 500 537
- ECB (ECO CHALEUR DE BREST) (ex DNF) 523 259 224
- ECOLIANE 532 078 847
- EFFICACITE DALKIA DATA CENTER (EDDC) 798 025 334
- ETUDES ENERGETIQUES ET REALISATIONS DE TRAVAUX DE L'EST (2 ERT) 523 787 018
- HAGUE ENERGIE 521 983 783
- OBM (OPTIMEGE BUILDING MANAGEMENT) 509 534 731
- SAMEX 380 305 946
- SARCELLES ENERGIE 487 479 362
- SOCIETE GENERALE THERMIQUE (SOGETH 316 155 662
- SOCIETE MULTISERVICES DE SAINT-QUENTIN EN YVELINES (SOMUSSY) 327 192 779
- SOCIETE URBAINE DE CLIMATISATION (SUC) 450 639 505

CM
 CS
 BP DP
 J.H.

D'UNE PART,

ET :

- La Confédération Française Démocratique du Travail – C.F.D.T – Fédération Nationale des salariés de la Construction et du Bois représentée par :

Madame Nathalie DONCIEUX et Monsieur Bruno PRIEUR, Délégués syndicaux

- La Confédération Française de l'Encadrement – C.F.E-C.G.C – Fédération des Industries du Pétrole et d'Activités Energétiques - Syndicat National du Chauffage et de l'Habitat, représentée par :

Monsieur Christophe MARCHAND et Monsieur Christian STAUDT, Délégués syndicaux

- La Confédération Générale des Travailleurs – C.G.T – Fédération Nationale des Travailleurs de la Construction, représentée par :

Monsieur Jean-Philippe FRANKE et Monsieur Patrick MOIOLI, Délégués syndicaux

- La Fédération Générale Force Ouvrière Construction – F.O – représentée par :

Monsieur Norbert BATTISTELLO et Monsieur Hafid TAGNAOUTI, Délégués syndicaux

- L'Union Nationale des Syndicats Autonomes – U.N.S.A – représentée par :

Monsieur Patrick DUPUCH et Monsieur Serge LEVRAULT, Délégués syndicaux

D'AUTRE PART,

Étant précisé que :

- Pour les sociétés disposant d'un Comité Social et Économique (CSE), l'accord pourra être conclu selon l'une des modalités prévues aux articles L.3312-5 et suivants du Code du Travail.
- Pour les sociétés disposant de Délégués Syndicaux, ces derniers devront avoir donné mandat aux Délégués Syndicaux Central et National de Dalkia représentant la même organisation syndicale, aux fins de négocier et éventuellement signer l'accord concerné.
- Pour les sociétés ne disposant pas de CSE, il sera procédé, conformément à l'article L.3323-6 du Code du travail, à une consultation du personnel par voie de ratification, statuant à la majorité des 2/3.

IL A ÉTÉ ARRÊTÉ ET CONVENU CE QUI SUIT :

CN
CS
np
2 BP
F.H

Préambule

Dalkia a mis en place, depuis plusieurs années, un dispositif d'intéressement afin d'associer les salariés aux résultats de l'entreprise, en les faisant bénéficier d'un complément de rémunération dépendant directement du résultat financier annuel.

Les signataires du présent accord s'accordent sur les principes suivants :

- La mobilisation des salariés au service de la performance collective s'appuie sur une bonne connaissance des axes stratégiques de l'entreprise. Aussi, il est rappelé que le plan stratégique « Cap Dalkia » met en exergue une priorité, la santé-sécurité des salariés et repose sur quatre piliers : la croissance en France et à l'international, l'ambition humaine, l'efficacité opérationnelle et le numérique.
- Les critères d'intéressement doivent être en corrélation avec ces axes prioritaires.
- Les salariés doivent pouvoir facilement identifier le lien direct entre leur activité au quotidien et les niveaux de performance attendue.
- Les fruits de la performance collective doivent être répartis équitablement.

Dans ce cadre, les signataires conviennent de :

- Fixer la durée du présent accord à un an, soit pour l'exercice 2021, afin d'être en cohérence avec la fin de période de Cap Dalkia et les objectifs résultants.
- Reconduire pour cet exercice le mécanisme précédemment mis en œuvre : un calcul de la masse d'intéressement fondé sur l'EBIT budgété et l'EBIT réalisé, une prime d'intéressement individuelle composée d'une part fixe égale pour tous et d'une part variable liée à l'atteinte des critères définis, une masse complémentaire (dite Bonus) constituée de la somme des montants variables non octroyés en raison de la non atteinte des critères régionaux ou sectoriels.
- Retenir un nombre de critères limité et répartis sur deux niveaux : quatre critères (obligatoires) au niveau régional et deux critères au niveau sectoriel (l'un obligatoire, l'autre au choix). Ces critères figurent en annexe 1.
- Marquer le caractère prioritaire de la santé-sécurité en imposant, à chaque niveau, un critère portant sur ce domaine.
- Choisir le critère sectoriel non obligatoire en fonction des progrès à réaliser pour contribuer aux résultats prioritaires attendus à l'échelle de l'entreprise.
- Mettre en place un dispositif de suivi de l'état d'avancement de la réalisation des critères.

Article 1 – Objet et champ d'application de l'accord

L'intéressement institué par le présent accord est dénommé « Prime d'Intéressement » et a pour but d'associer les salariés aux résultats de l'entreprise.

L'intéressement s'applique à tous les salariés des entreprises incluses dans son « Périmètre ».

Article 2 – Caractères de l'Intéressement

Les calculs font intervenir des éléments d'exploitation caractéristiques de l'activité et des dépenses de l'entreprise sur lesquels chaque collaborateur peut avoir une action directe ou indirecte.

Le montant de la prime d'intéressement découle uniquement des règles de calcul définies dans le présent accord. Ce montant dépend de l'amélioration de la performance de l'entreprise, il est donc variable et aléatoire.

Les signataires du présent accord considèrent que les montants des primes versées, dont les salariés pourraient bénéficier, ne constituent ni un avantage acquis ni une garantie de rémunération. En effet, le résultat des calculs peut conduire à une absence de prime.

Handwritten signatures and initials in the bottom right corner, including "BP" and "J.W.".

Article 3 – Périodicité

La période de calcul de la prime d'intéressement correspond à l'année civile (année 2021).
Son versement interviendra au mois de mai 2022.

Avant le versement de la prime, il est envoyé à chaque bénéficiaire un courrier ou un courriel individuel indiquant le montant de sa prime, les calculs ayant permis de l'obtenir, le montant retenu au titre de la CSG et de la CRDS et le montant global attribué.

Article 4 – Calcul de la Masse d'Intéressement

- La formule de calcul est fondée sur l'EBIT et le taux de réalisation du budget :

L'EBIT (Earnings Before Interest and Taxes) correspond au revenu avant charges d'intérêts et impôt sur les sociétés, soit la marge brute, nette des frais de structure (frais commerciaux et coûts administratifs et généraux).

Dans le cadre du calcul de la Masse d'intéressement, peuvent être exclus de l'EBIT des événements exceptionnels (à titre d'exemples : plus ou moins-values de cessions d'immobilisations, casses de turbines...).

L'EBIT est apprécié sur le périmètre géré, c'est-à-dire sans tenir compte du mode d'intégration en consolidation, en normes IFRS.

Le budget de l'EBIT retenu dans la formule de calcul de la Masse d'intéressement est celui confirmé par la lettre de cadrage de la Direction Générale, rédigée au plus tard à la fin du premier trimestre de chaque année civile.

L'EBIT réalisé est celui figurant dans les états de gestion ; il correspond au cumul des EBIT des sept Régions des sociétés du « Périmètre ».

- La formule de calcul est la suivante :

Pour l'ensemble du « Périmètre », il est calculé **une Masse maximale d'intéressement**, dite M_{MAX} , qui est fonction de l'**EBIT réalisé** pour l'exercice d'une part, et du **taux $T_{R/B}$ de réalisation du budget** (EBIT réalisé rapporté à l'EBIT budgété) d'autre part.

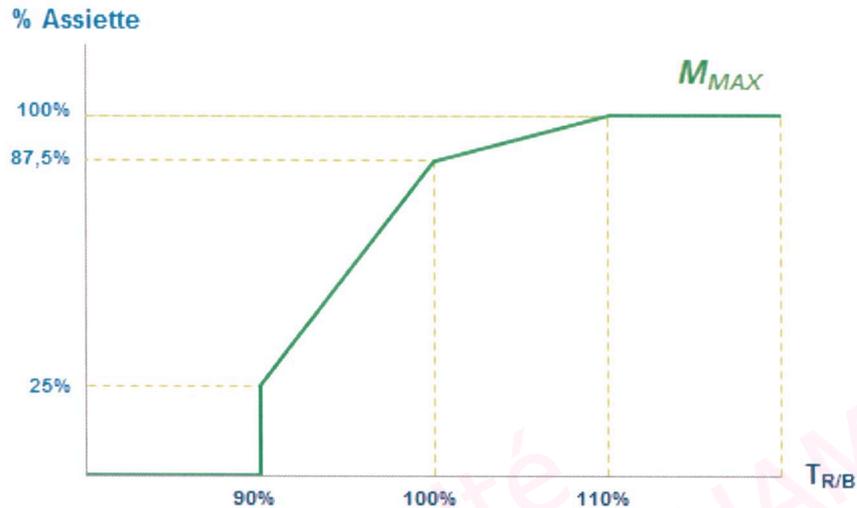
L'Assiette d'intéressement est déterminée par le niveau d'EBIT réalisé sur l'exercice. Elle est égale à 9 millions d'euros si l'EBIT réalisé sur l'exercice est compris entre 90 et moins de 110 millions d'euros, et :

- est augmentée de 1 million d'euros par tranche de 10 millions d'euros d'EBIT réalisé au-delà de 110 millions d'euros ;
- est diminuée de 1 million d'euros par tranche de 10 millions d'euros d'EBIT réalisé en-deçà de 90 millions d'euros.

Ca
CS
4 BP or
J.H.

La masse M_{MAX} est calculée selon la relation suivante :

- Si $T_{R/B} < 90\%$, M_{MAX} est égale à 0 ;
- Si $T_{R/B} \geq 110\%$, M_{MAX} est égale à l'Assiette ;
- Si $T_{R/B}$ est compris entre 90% et 110%, M_{MAX} est calculée en % de l'Assiette selon une progression, conformément à la courbe ci-dessous :



Dans le tableau suivant figurent, à titre d'illustration, les ordres de grandeur de M_{MAX} en fonction du niveau d'EBIT réalisé et du taux de réalisation du budget $T_{R/B}$:

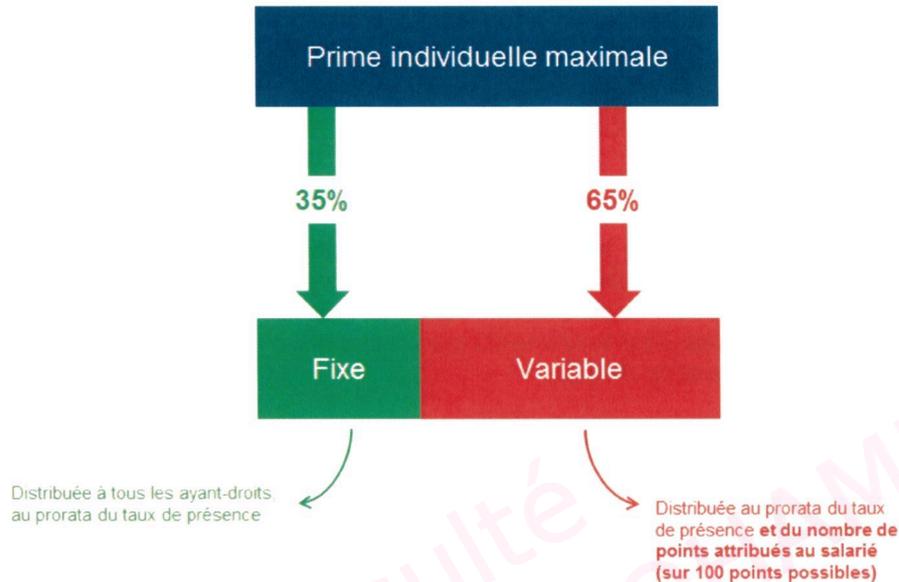
		M_{MAX} selon taux de réalisation du budget $T_{R/B}$					
Niveau d'EBIT réalisé <input type="checkbox"/>	Assiette d'intéressement <input type="checkbox"/>	$T_{R/B} < 90\%$ <input type="checkbox"/>	$T_{R/B} = 90\%$ <input type="checkbox"/>	$T_{R/B} = 95\%$ <input type="checkbox"/>	$T_{R/B} = 100\%$ <input type="checkbox"/>	$T_{R/B} = 105\%$ <input type="checkbox"/>	$T_{R/B} \geq 110\%$ <input type="checkbox"/>
entre 90 et moins de 110 M€	9 M€	0	2,25 M€	5,06 M€	7,88 M€	8,44 M€	9 M€
entre 110 et moins de 120 M€	10 M€		2,50 M€	5,63 M€	8,75 M€	9,38 M€	10 M€
entre 120 et moins de 130 M€	11 M€		2,75 M€	6,19 M€	9,63 M€	10,31 M€	11 M€
entre 130 et moins de 140 M€	12 M€		3,00 M€	6,75 M€	10,50 M€	11,25 M€	12 M€

Handwritten notes:
 CM CS
 5 BP DP
 J.H

Article 5 – Conditions d’attribution et de calcul de la prime d’intéressement individuelle

1. Détermination de la prime d’intéressement individuelle

La prime d’intéressement individuelle est composée d’une partie fixe et d’une partie variable liée à l’atteinte de critères Région et Secteur :



- a) Détermination de la prime individuelle maximale d’intéressement

La prime individuelle maximale d’intéressement Pi_{MAX} est égale à la Masse d’intéressement M_{MAX} rapportée à la somme des taux de présence individuels (TPI) des ayant-droits du « Périmètre » :

$$Pi_{MAX} = \frac{M_{MAX}}{\sum TPI}$$

La définition du taux de présence individuel figure à l’annexe 2.

- b) Calcul de la partie fixe

La partie fixe d’intéressement Pi_{FIXE} correspond à 35% de la prime individuelle maximale d’intéressement ; elle est équitablement attribuée à chaque collaborateur ayant-droit, au prorata de son taux de présence individuel sur l’exercice :

$$Pi_{FIXE} = TPI \times 35\% \times Pi_{MAX}$$

CR
CS
6 BP
J.H. DP

c) Calcul de la partie variable

Le calcul de la partie variable d'intéressement repose sur **un système de points** obtenus selon l'atteinte de **6 critères**, distribués entre le niveau Région (4 critères pouvant octroyer jusqu'à 60 points) et le niveau Secteur (2 critères pouvant octroyer jusqu'à 40 points).

Chaque salarié peut ainsi obtenir **un maximum de 100 points**, convertis ensuite en partie variable d'intéressement calculée au prorata de son taux de présence individuel sur l'exercice :

$$Pi_{VARIABLE} = TPI \times 65\% \times Pi_{MAX} \times \frac{Nb \text{ de points obtenus par le salarié}}{100}$$

2. Les niveaux

- **Le niveau Région** : la Région regroupe le personnel de l'ensemble des Centres Opérationnels compris dans le périmètre de la Région et l'ensemble des personnels de structure de cette Région. Pour les besoins du présent accord, il est convenu que les salariés rattachés aux Centres de Pilotage et l'ensemble des salariés d'une Région rattachés à la filière commerce sont considérés comme personnel de structure Région.
- **Le niveau Secteur** : le Secteur regroupe l'ensemble des techniciens et leur manager rattachés à ce niveau.

3. Les critères

a) Les critères au niveau de la Région

Les salariés d'une même Région se voient attribuer les points niveau Région en fonction de l'atteinte, par la Région, des quatre critères obligatoires suivants, en corrélation avec le plan stratégique Cap Dalkia :

Cap Dalkia	Critères	Nombre maximum de points
Santé-Sécurité	Taux de Fréquence (TF1 et TF2)	20
Performance financière	EBIT réalisé / budget	20
Efficacité commerciale	Développement commercial net – hors impact cogénérations	10
Développement travaux	Réalisation budget Travaux en marge brute P6	10

La description de chaque critère figure en annexe 1.

CM
CS
7
BP
T.H.

b) Les critères au niveau du Secteur

Les critères niveau Secteur figurent ci-dessous. Ils sont en corrélation avec les attendus du plan stratégique Cap Dalkia. Le critère Santé-sécurité est obligatoire.

CAP DALKIA	Critères	Nombre maximum de points
<u>OBLIGATOIRE</u> Santé Sécurité	Nombre de réunions « Causeries »	20
Performance économique	Réduction des achats de fournitures et de sous-traitance	20
Développement numérique	% de techniciens et de managers formés et utilisant l'outil e-CRT	20
Performance achats	% des DA hors catalogue passées par les approvisionneurs locaux	20
Efficacité opérationnelle	Résultat technique SP1 sur les installations simples	20

La description des critères figure en annexe 1.

Les salariés d'un Secteur se verront attribuer **les points niveau Secteur** en fonction de l'atteinte, par le Secteur :

- **du critère obligatoire** relevant du domaine Santé-Sécurité ;
- **d'un second critère choisi parmi les 4 restants.** Ce choix est arrêté et communiqué aux Instances Représentatives du Personnel après la signature de l'accord, pour l'exercice en cours.

4. Atteinte des critères et acquisition des points de la partie variable

Afin de garantir à chaque salarié, où qu'il soit affecté, un total potentiel de 100 points, il est prévu une attribution de points par équivalence comme suit :

	Points niveau Région	Points niveau Secteur
Personnel de Secteur	Total des points de la Région dont relève le Secteur	Total des points du Secteur
Personnel de Région	Total des points de la Région	Moyenne des points Secteur obtenus par les ayants-droits des Secteurs de la Région

Pour le personnel de Siège, qui regroupe l'ensemble des collaborateurs rattachés aux Directions Centrales qu'ils soient localisés Tour Europe à La Défense ou à Saint-André (ainsi que les salariés

CA
CS
8 BP
T.H.
OP

détachés), l'attribution des points s'établit comme suit :

	Points niveau Région	Points niveau Secteur
Personnel de Siège	Moyenne des points Région obtenus par le personnel de Secteur et le personnel de Région	Moyenne des points Secteur obtenus par le personnel de Secteur et le personnel de Région

5. Bonus d'intéressement

Une Masse d'intéressement complémentaire M_{BONUS} est constituée ; elle représente la somme des montants variables d'intéressement qui n'ont pas été octroyés en raison de la non-atteinte de critères Région ou Secteur :

$$M_{BONUS} = 65\% \times M_{MAX} - \sum P_{iVARIABLE}$$

Le bonus d'intéressement P_{iBONUS} sera versé au prorata du taux de présence individuel, dans la limite de 350 euros pour un TPI égal à 1 :

- aux ayant-droits dont la Région aura satisfait à la condition de déclenchement du bonus d'intéressement du critère région « Taux de fréquence » ou à la condition de déclenchement du bonus d'intéressement du critère « Résultat financier » ; ces conditions sont décrites en annexe 3;
- aux ayant-droits du Siège proportionnellement au taux de bénéficiaires du bonus parmi les salariés de Région et de Secteur (*exemple : si 20% des salariés de Région et de Secteur perçoivent un bonus de 200 euros, le bonus versé aux salariés du Siège sera de 20% x 200 = 40 euros*).

Le calcul du bonus d'intéressement est détaillé à l'annexe 3.

Article 6 – Calcul du montant individuel de la Prime d'Intéressement

Le montant individuel de la prime d'intéressement est fonction du montant de la part fixe, du montant de la part variable déterminée par le nombre de points obtenus au titre des critères et, le cas échéant, du montant du bonus d'intéressement. **Il est déterminé selon la formule suivante :**

$$Prime\ individuelle = P_{iFIXE} + P_{iVARIABLE} + P_{iBONUS}$$

Où P_{iBONUS} correspond à P_{iBONUS_SIEGE} ou P_{iBONUS_REGION} , selon l'affectation du salarié.

Article 7 – Bénéficiaires

Bénéficie de la prime d'intéressement tout salarié justifiant au minimum de 3 mois d'ancienneté calculée au dernier jour de l'exercice civil (31 décembre) au sein de l'ensemble des sociétés composant le « Périmètre » du présent accord.

L'ancienneté s'entend comme celle acquise au titre de l'ensemble des contrats de travail exécutés au cours de la période de calcul et des 12 mois qui la précèdent.

Chaque salarié se voit attribuer une éventuelle prime d'intéressement selon son taux de présence individuel dans l'entreprise pendant l'exercice considéré (voir annexe 2 – Définition du taux de présence individuel).

CA
CS

BP₀₈

9
J.H.

Article 8 – Information des Institutions Représentatives du Personnel et rôle des Commissions de la Prime

1) L'Information des Institutions Représentatives du Personnel

Après la signature du présent accord, les CSE des sociétés ou établissements de Dalkia compris dans le « Périmètre » de l'accord ainsi que le Comité Social et Economique Central de Dalkia se verront présenter les critères retenus et les objectifs annuels associés qui présideront au calcul de l'intéressement.

Au début du second semestre de l'exercice en cours, un point d'avancement indicatif, selon les éléments du 1^{er} semestre, sera présenté à ces mêmes instances.

A l'issue de l'exercice en cours et dès que les résultats définitifs seront arrêtés, les Institutions Représentatives du Personnel seront tenues informées des résultats de l'application du présent accord pour l'exercice concerné.

2) La Commission nationale de suivi

Les signataires conviennent que la Commission Economique du CSE Central Dalkia jouera également le rôle de commission de suivi du présent accord.

A l'occasion d'une réunion dédiée, au cours du 1^{er} trimestre 2022, les résultats définitifs de calcul de la Masse d'intéressement ainsi que les résultats portant sur l'atteinte des critères du niveau Entreprise lui seront présentés. Par la suite ces résultats feront l'objet, sur la base d'un support unique, d'une communication auprès des Commissions régionales de suivi de la Prime d'intéressement visées ci-après.

3) Les Commissions régionales de suivi

Les signataires décident de maintenir les Commissions régionales de suivi de la Prime d'intéressement, instaurées à l'occasion du précédent accord. Chaque Commission est composée au maximum de quatre membres titulaires issus des CSE ou des Instances Représentatives du Personnel des sociétés comprises dans le « Périmètre » du présent accord et rattachées à la Région concernée. Elle est présidée par le Directeur Régional ou son représentant.

La Commission régionale de suivi de la Prime d'intéressement exerce un rôle de contrôle des résultats permettant de déterminer le montant de la prime d'intéressement. Dans le cadre d'une réunion annuelle, la Région présente les résultats des critères Secteurs et des critères Région qui relèvent de son périmètre.

En outre, les membres de la commission seront destinataires, au début du second semestre 2021, d'un état d'avancement de la réalisation des critères des régions et des secteurs afin de leur permettre d'en mesurer la progression. Ils peuvent demander la convocation exceptionnelle de la commission de la prime dans l'hypothèse où l'état d'avancement présenterait, pour un ou plusieurs critères, un niveau de réalisation de nature à compromettre l'atteinte des objectifs fixés.

Article 9 – Affectation par les salariés

Pour l'affectation de la prime leur revenant, les salariés peuvent choisir l'une des deux formules suivantes ou les combiner :

- Versement immédiat,
- Affectation sur le Plan d'Epargne Groupe et/ou le Plan d'Epargne pour la Retraite Collectif.
Dans ce dernier cas, les sommes affectées pourront être abondées conformément aux dispositions en vigueur dans l'entreprise auquel appartient le salarié.

Lors de l'information individuelle sur la prime d'intéressement attribuée, les salariés seront invités à choisir entre les affectations possibles de leurs droits en précisant le pourcentage affecté au versement et/ou au placement.

CR CS
10 BP
OP
J.H.

Article 10 – Règlement des litiges

Tout différend concernant l'application du présent accord ou sa révision est d'abord soumis à l'examen de la Direction de l'Entreprise en vue de rechercher une solution amiable.
A défaut d'accord trouvé entre les parties, le différend est porté devant la juridiction compétente.

Article 11 – Dépôt et Publicité

Le présent accord, après sa signature, sera déposé dans le respect des délais légaux prévus auprès de la Direction Régionale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DREETS) des Hauts de France et du Secrétariat Greffe du Conseil des Prud'hommes de Lille. Les modalités de dépôt et de publicité des avenants au présent accord seront identiques à celles de l'accord lui-même.

Article 12 – Durée - renouvellement

Le présent accord, ses annexes et ses avenants éventuels sont valables pour une période couvrant un exercice unique du 1er janvier 2021 au 31 décembre 2021.

Si les parties souhaitent demander le renouvellement du présent accord, l'entreprise déposera le nouvel accord auprès de la DREETS conformément aux dispositions légales.

Article 13 – Révision - Dénonciation

Au cours de la durée du présent accord, celui-ci pourra être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L.2261-9 à 13 du Code du Travail, soit par l'ensemble des parties signataires et dans les mêmes forme, délai et dépôt que sa conclusion.

Il est entendu que les effets de l'accord demeurent tant que l'ensemble des parties signataires ne l'a pas dénoncé.

La dénonciation de l'accord sera constatée dans le procès-verbal de la réunion au cours de laquelle elle a eu lieu. Cette dénonciation devra être aussitôt notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à la DREETS.

Les parties pourront, notamment en cas d'évolution législative ou conventionnelle remettant en cause le contenu de cet accord, en réviser les dispositions dans les conditions prévues aux articles L.2261- 7-1 et L.2261-8 du Code du Travail.

Handwritten notes and signatures in the bottom right corner, including the letters "CN", "BP", "DP", and "J.M.", along with a blue ink signature.

Fait à Saint-André le 26 mai 2021, en 8 exemplaires originaux

Pour Dalkia et les sociétés du « Périmètre »

Madame Sylvie JÉHANNO



Pour la CFTD

Madame Nathalie DONCIEUX

Monsieur Bruno PRIEUR



Pour la CFE-CGC

Monsieur Christophe MARCHAND

Monsieur Christian STAUDT



Pour la CGT

Monsieur Jean-Philippe FRANKE

Monsieur Patrick MOIOLI

Pour FO

Monsieur Norbert BATTISTELLO

Monsieur Hafid TAGNAOUTI



Pour l'U.N.S.A

Monsieur Patrick DUPUCH

Monsieur Serge LEVRAULT



Annexe 1

Liste des critères

CRITÈRE 1 Région

Taux de Fréquence (TF1 et TF2)

Principe

Le suivi des deux taux de fréquence (TF1 et TF2) constitue un moyen d'appréciation de l'efficacité des mesures de prévention visant à l'amélioration de la sécurité au travail des collaborateurs et de l'implication de ces derniers à cette amélioration, pour atteindre l'ambition zéro accident de Dalkia.

Ce critère s'inscrit pleinement dans l'objectif de l'entreprise visant notamment à atteindre l'objectif en 2021 de 2,7 pour le TF1 et de 10 pour le TF2.

Les taux de fréquence sont calculés selon la formule suivante :

Pour le TF1 :

$$\frac{\text{Nombre d'Accidents avec arrêt} * 1\ 000\ 000}{\text{Nombre d'heures travaillées}}$$

Pour le TF2 :

$$\frac{\text{Nombre d'Accidents avec et sans arrêt} * 1\ 000\ 000}{\text{Nombre d'heures travaillées}}$$

Ils sont établis par société et suivis par région pour l'ensemble des sociétés incluses dans le « Périmètre » de l'accord.

Détermination de la cible

Les taux de fréquence cible (TF1_{cible} et TF2_{cible}) sont ceux notifiés par la Direction générale aux Directeurs de Région au début de l'exercice considéré.

Méthode et outils de suivi du critère

Le suivi de ce critère résulte d'extractions d'informations de l'outil ACCILINE qui permet le suivi des taux de fréquence par société ainsi que le suivi de taux moyen de chaque région sur le « Périmètre » de l'accord. Il est trimestriel.

13
BP
F.H.
CS
d

Résultat

Les points seront répartis pour moitié selon l'atteinte des objectifs attendus pour les TF1 et TF2 selon les hypothèses ci-dessous :

Si $TF1_{réalisé} \leq TF1_{cible}$, chaque salarié de la région se voit attribuer 10 points.

Si $TF1_{cible} < TF1_{réalisé} \leq (TF1_{cible} + 0,5)$, chaque salarié de la région se voit attribuer 5 points.

Si $TF1_{réalisé} > (TF1_{cible} + 0,5)$, aucun point n'est attribué.

Si $TF2_{réalisé} \leq TF2_{cible}$, chaque salarié de la région se voit attribuer 10 points.

Si $TF2_{cible} < TF2_{réalisé} \leq (TF2_{cible} + 0,5)$, chaque salarié de la région se voit attribuer 5 points.

Si $TF2_{réalisé} > (TF2_{cible} + 0,5)$, aucun point n'est attribué.

Condition de déclenchement du bonus d'intéressement

Chaque salarié de la région se verra attribuer le bonus d'intéressement défini à l'article 5 du présent accord **si le TF1 réalisé** de la région est inférieur d'au moins 20% au taux de fréquence cible de la région pour l'exercice considéré.

Consulte
Par : ZOUAOU MOHAMED
Le : 28/06/2021

Cn
14 BP
J.H.
p

CRITÈRE 2 Région EBIT réalisé/Budget

Principe

Ce critère s'applique aux régions. Il permet de rendre compte de leur performance annuelle par rapport aux objectifs fixés par la Direction Générale de Dalkia.

En termes de performance, il s'agit de mesurer, pour l'année N, l'écart « EBIT réalisé par rapport à l'EBIT budgété ».

Détermination de la cible

La cible correspond à l'EBIT budgété de la Région, notifié par la Direction Générale aux Directeurs de Région tel qu'indiqué à l'article 4 du présent accord.

Méthode et outils de suivi de l'indicateur

Le suivi de cet indicateur s'effectue sur la base des états de gestion (outil de gestion SÉLÉNÉ), dans le cadre des clôtures mensuelles et des reprévisions (révisions budgétaires).

Résultat

Si $EBIT_{réalisé} \geq \text{budget}$, chaque salarié de la région se voit attribuer 20 points.

Si $90\% \text{ budget} \leq EBIT_{réalisé} < \text{budget}$, chaque salarié de la région se voit attribuer 10 points.

Si $EBIT_{réalisé} < 90\% \text{ budget}$, aucun point n'est attribué.

Condition de déclenchement du bonus d'intéressement

Chaque salarié de la Région se verra attribuer le bonus d'intéressement défini à l'article 5 du présent accord si l'EBIT réalisé de la Région est supérieur ou égal à 110% de l'EBIT budgété de la Région.

CM
15 BP CS
08
J. M.

CRITÈRE 3 Région

Développement commercial net hors impact cogénérations

Principe

Ce critère s'applique aux régions. Il permet de rendre compte de leur performance annuelle de développement commercial par rapport aux objectifs fixés.

Le critère est celui du **développement commercial net hors impact de la fin des cogénérations**, en regard des objectifs annuels. Ce développement commercial net comprend :

- le développement commercial net **hors réseaux**,
- **pour les réseaux**, les signatures de polices d'abonnement (c'est-à-dire les nouvelles polices intégrées au Business Plan) et les polices en densification d'un réseau.
Cela ne concerne donc pas les polices en renouvellement.

Détermination de la cible

Les objectifs de développement commercial sont notifiés aux régions en début d'année sur la base des données transmises dans le cadre de l'actualisation du PMT au 2nd semestre de l'année précédente.

Méthode et outils de suivi de l'indicateur

Le suivi de cet indicateur se fera au travers des chiffres présents dans C360.
Il est annuel.

Résultat

- Si le développement commercial net réalisé hors impact cogénération est \geq à l'objectif, chaque salarié de la région se voit attribuer 10 points.
- Si le développement commercial net hors impact cogénération est réalisé entre 90% et moins de 100% de l'objectif, chaque salarié de la région se voit attribuer 5 points.
- Si le développement commercial net est réalisé hors impact cogénération à moins de 90% de l'objectif, aucun point n'est attribué.

CN

16 BP DP
T.H.

CRITÈRE 4 Région

Réalisation budget travaux en marge brute P6

Principe

Le critère est celui de la réalisation de la marge travaux externes (P6 naturel et P6 concurrentiel) à mettre en regard du budget. La marge travaux internes (réalisés pour le compte de nos filiales) n'est donc pas retenue.

Détermination de la cible

La marge travaux budgétée sera celle figurant dans les états de gestion.

Méthode et outils de suivi du critère

Le suivi est trimestriel. Il est réalisé à l'aide de l'outil Hercule ou Business Object.

Résultat

Si le budget est réalisé à 100% ou plus, chaque salarié de la région se voit attribuer 10 points.
Si le budget est réalisé entre 90% et moins de 100%, chaque salarié de la région se voit attribuer 5 points.
Si le budget est réalisé à moins de 90% : aucun point n'est attribué.

Consulté MOHAMED
Par : ZOUAOU
Le : 28/06/2021

CM
17 BP
DF
T.H

CRITÈRE 5 SECTEUR (obligatoire) Nombre de "causeries sécurité"

Principe : ce critère est obligatoire pour tous les secteurs.

Garantir la santé et la sécurité des salariés implique de communiquer de manière régulière avec eux sur les enjeux, risques et mesures de prévention, mais aussi et surtout de les associer activement et pleinement dans les actions de prévention mises en œuvre sur le terrain.

Les causeries sécurité, organisées au plus proche du terrain dans les secteurs d'exploitation de Dalkia, constituent un élément fort permettant de concourir à ces deux objectifs : communication régulière / implication et association des salariés.

Détermination de la cible

Chaque secteur doit, dans le cadre de la politique santé sécurité, tenir **une causerie/mois** (l'organisation d'une causerie peut exceptionnellement ne pas avoir lieu, par exemple, sur les mois de juillet ou d'août en raison de la période de congés et du nombre très réduit de participants).

Méthode et outils de suivi du critère

Le nombre de causeries réalisées sera suivi au travers du portail « causeries sécurité » Dalkia. Le suivi de ce critère est semestriel.

Résultat

Si le nombre de causeries, réalisées à rythme mensuel, est de **10 par an ou plus**, chaque salarié du secteur se voit attribuer 20 points.

Si le nombre de causeries, réalisées à rythme mensuel, est de **8 à 9 par an**, chaque salarié du secteur se voit attribuer 15 points.

Si le nombre de causeries, réalisées à rythme mensuel, est **inférieur à 8 par an**, aucun point n'est attribué.

CR

18 BP
T.A

CRITÈRE 6 SECTEUR

Réduction des achats de fournitures et de sous-traitance

Principe

Ce critère peut être notamment choisi par défaut par un secteur pour lequel les autres critères sont difficilement ou pas applicables.

Les "autres déboursés P2" (fournitures et sous-traitance) figurant dans le CRDA (Compte d'Exploitation), sont inclus dans la ligne "autres déboursés" de la rubrique "P2 - P4".
Le critère est apprécié selon le budget corrigé de l'impact de l'effet commerce sur l'année, c'est-à-dire de l'évolution du portefeuille depuis la construction budgétaire.

Il s'agit de mesurer les dépenses effectivement réalisées par le secteur sur l'année (D) par rapport à l'objectif budgétaire du secteur sur l'année (OB).

Détermination de la cible

La cible correspond au budget du secteur validé par la Région.

Méthode et outils de suivi du critère

Les « autres déboursés P2 » font l'objet d'une extraction trimestrielle par les régions, au niveau de chaque secteur ou centre opérationnel.

Résultat

Si $D \leq OB$, chaque salarié du secteur se voit attribuer 20 points.

Si $100\% OB < D \leq 105\% OB$, chaque salarié du secteur se voit attribuer 10 points.

Si $D > 105\% OB$, aucun point n'est attribué.

CN
19 BP or
J.S.

CRITÈRE 7 SECTEUR

% de techniciens et de managers formés et utilisant l'outil e-CRT

Principe

Ce critère a pour objectif une meilleure utilisation de l'outil e-CRT par les techniciens et les managers (MOP) pour visualiser et modifier à distance les paramètres des chaufferies télégérées.

Le taux est calculé comme le pourcentage des techniciens et managers formés et utilisant l'outil CRT ou e-CRT pendant une période donnée.

Détermination de la cible

La cible est définie, pour le secteur, par le Directeur des Opérations de la région considérée avec un seuil minimum de 70% des salariés concernés dont au moins un site est connecté à CRT.

Méthode et suivi du critère

Le suivi est mensuel et réalisé à l'aide d'extraction des données de la DSIN.

Le calcul s'effectue sur la base de la moyenne arithmétique des mois de janvier à avril et d'octobre à décembre, soit les 7 mois de chauffe.

Résultat

Si x est la cible et y la moyenne arithmétique des 7 mois de chauffe :

Si $y > x$, critère atteint à 100 % : chaque salarié du secteur se voit attribuer 20 points.

Si $x > y > 0,95 x$: chaque salarié du secteur se voit attribuer 10 points.

Si $y < 0,95 x$: critère non atteint, aucun point attribué.

CN
CS
20 BP
op
J.H

CRITÈRE 8 SECTEUR

% des DA hors catalogue passées par les approvisionneurs locaux

Principe

Ce critère a pour objectif une utilisation optimisée du fonctionnement avec l'approvisionneur local à la fois pour soulager les managers des temps de recherche pour les commandes hors catalogues et aussi pour négocier au mieux les conditions d'achats.

Le taux est calculé comme le pourcentage des commandes hors catalogues du secteur, passées par l'approvisionneur local.

Détermination de la cible

La cible est définie pour le secteur par le Directeur des Opérations de la région considérée avec un seuil minimum de 50 % pour le dernier trimestre de l'année 2021.

Méthode et suivi du critère

Le suivi est trimestriel sur la base des éléments de d@cShop.

Résultat

Si x est la cible et y le pourcentage moyen du dernier trimestre 2021.

Si $y > x$: critère atteint à 100 %, chaque salarié du secteur se voit attribuer 20 points.

Si $x > y > 0,80 x$: chaque salarié du secteur se voit attribuer 10 points.

Si $y < 0,80 x$: critère non attribué, aucun point attribué.

CM
21 BP CS
DP
7.11.
4

CRITERE 9 SECTEUR

Résultat technique SP1 sur les installations simples

Principe

Le principe de cet indicateur est de vérifier si les consommations réelles constatées (R) sont inférieures ou égales aux consommations théoriques (T) fixées dans le budget.

Les installations prises en compte pour cet indicateur sont celles dont le type de marché est MC, MCI, MF, MFI, MGE, MT, MTI.

Les installations identifiées sont celles regroupées dans le SP1 qui concerne donc toutes les installations de type diffus.

Sont exclus du champ d'analyse, les réseaux de chaleur (SP4) et installations industrielles (SP7) dont l'analyse des rendements est beaucoup plus complexe (pertes réseaux, mixités...). Les installations en marché CPI, PFI et PFC sont également exclues.

Détermination de la cible

La cible des consommations théoriques sera déterminée dans le cadre du budget par l'utilisation de l'application Energy, pour chacune des installations concernées du secteur.

Méthode et outils de suivi de l'indicateur

L'état « Etat synthétique chaufferie » du menu « Etats Reporting » de l'application Energy permettra de visualiser le détail de « l'écart d'exploitation » de chaque installation du secteur, à la fin de chaque mois.

Un état « Résultat technique P1 » du menu « tableaux de bord » de l'application Energy, permettra de voir le résultat consolidé au niveau du secteur en fin de chaque mois et en fin d'exercice.

Résultat

Si $R < 99\% T$, chaque salarié du secteur se voit attribuer 20 points.

Si $99\% T \leq R \leq 100\% T$, chaque salarié du secteur se voit attribuer 10 points.

Si $R > T$, aucun point n'est attribué.

CN
CS
22
BP
DP
T-H

Annexe 2

Définition du taux de présence individuel (TPI)

Le taux de présence individuel s'établit comme suit :

**Nombre d'heures théoriques de l'exercice – Nombre d'heures d'absences
individuelles**

Nombre d'heures théoriques de l'exercice

Par heures d'absences, il faut entendre le temps au cours duquel le salarié ne participe pas au progrès pour atteindre les résultats. Ces heures d'absences comprennent donc :

- La part de l'exercice au cours de laquelle le salarié n'était pas affecté au périmètre (entrée ou départ du périmètre en cours d'exercice)
- Les absences externes : arrêts de travail pour maladie non professionnelle, congé de convenance personnelle, congé individuel de formation, grève, congé sabbatique, congé parental, congé pour création d'entreprise.

Ne sont pas considérées comme temps d'absence individuel les absences suivantes :

- Les prêts de personnel aux autres sociétés du périmètre,
- Les heures de formation professionnelle (plan de formation),
- Les congés légaux et conventionnels,
- Les absences conventionnelles pour événements familiaux,
- Les absences pour accident du travail, accident de trajet ou maladie professionnelle,
- Les absences pour congé maternité, paternité, adoption,
- Les heures de récupération,
- Les heures d'information et de formation syndicale,
- Les heures d'absence au titre du temps partiel thérapeutique.

Le temps d'absence de chaque bénéficiaire sera égal à ses absences cumulées des 12 mois compris entre 1^{er} janvier et le 31 décembre.

CM
23 BP DP
Fdr.

Annexe 3

Calcul du bonus individuel d'intéressement

a) Calcul du bonus pour les salariés de Région et de Secteur

Pour les salariés de Région et de Secteur éligibles au bonus, le bonus individuel d'intéressement Pi_{BONUS_REGION} sera calculé de la façon suivante :

$$Pi_{BONUS_REGION} = TPI \times \frac{\sum TPI_{BONUS_REGION} \times M_{BONUS}}{\sum TPI_{BONUS_REGION} + (\sum TPI_{SIEGE} \times \frac{\sum TPI_{BONUS_REGION}}{\sum TPI_{REGIONS}})} + \sum TPI_{BONUS_REGION}$$

Où :

- TPI_{BONUS_REGION} est la somme des taux de présence individuels des salariés de Région et de Secteur éligibles au bonus ;
- TPI_{SIEGE} est la somme des taux de présence individuels des salariés du Siège ;
- $TPI_{REGIONS}$ est la somme des taux de présence individuels des salariés de Région et de Secteur.

Le bonus individuel d'intéressement Pi_{BONUS_REGION} est plafonné à 350 euros pour un TPI égal à 1.

b) Calcul du bonus pour les salariés du Siège

Pour les salariés du Siège, le bonus individuel d'intéressement Pi_{BONUS_SIEGE} sera calculé de la façon suivante :

$$Pi_{BONUS_SIEGE} = TPI \times \frac{\sum TPI_{BONUS_REGION}}{\sum TPI_{REGIONS}} \times \frac{\sum TPI_{SIEGE} \times M_{BONUS}}{\sum TPI_{BONUS_REGION} + (\sum TPI_{SIEGE} \times \frac{\sum TPI_{BONUS_REGION}}{\sum TPI_{REGIONS}})} + \sum TPI_{SIEGE}$$

Le bonus individuel d'intéressement Pi_{BONUS_SIEGE} est plafonné à 350 euros $\times \frac{\sum TPI_{BONUS_REGION}}{\sum TPI_{REGIONS}}$ pour un TPI égal à 1.

CN
 CS
 24 BP
 DP
 TH

