

ACCORD D'INTERESSEMENT DES SOCIETES D'EXPLOITATION DU PERIMETRE « DALKIA » 2018-2020

ENTRE:

DALKIA représentée par

Madame Sylvie JEHANNO, Présidente Directrice Générale,

Et

Madame Florence SCHREIBER, Directrice des Ressources Humaines,

Dûment mandatées et habilitées 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 PERIMETRE" :

Sociétés sans personnel

- ALENCON ENERGIE BOIS (798 028 274)	- GEOFORT (518 940 028)	- SOCOS (086 480 989)
- ARGEVAL(798 028 274)	- GEOVAL (515 280 107)	- SODEVAR (414 271 528)
- ARTOIS ENERGIE (428 723 318)	- GESPACE (354 098 170)	- SOFLEC (086 880 259)
- BAGEOPS (529 239 550)	- GIE EVRY (785 185 355)	- SOGIRE (378 843 286)
- BAYEUX ENERGIE (491 325 403)	- GRAND PARIS SUD ENERGIE	- SOMECH (832 046 167)
- BEH (750 702 334)	- POSITIVE (GPSEP) (798 028 233)	- SOMESYS (067 804 084)
- BELENA (519 112 999)	- ICEIS (491 452 835)	- STELVIA (529 212 078)
- BERAM (445 377 492)	- INDUSTRIELEC SERVICES IDF (332 455 500)	- STHAL (308 218 924)
- BERJALIA (802 981 920)	- INDUSTRIELEC SUD EST (325 484 601)	- SOCIÉTÉ VALMY DÉFENSE 17 -SVD17 (493 467 581)
- BETHUNE ENERGIE SERVICES (438 838 815)	- LA SIOULE (976 220 277)	- SOCIÉTÉ VALMY DÉFENSE 38 - SVD 38 (521 913 798)
- BOISMARINE (532 108 085)	- LISIEUX ENERGIE (498 660 646)	- SOCIÉTÉ VALMY DÉFENSE 66 - SVD 66 (788 585 478)
- BRETEUIL ENERGIE (521 913 756)	- LNC (421 118 894)	- SOCIÉTÉ VALMY DÉFENSE 41 - SVD 41 (523 477 208)
- CAEN SUD (529 212 186)	- LOUVIERS ENERGIE (523 779 510)	- TBE (533 542 643)
- CALAIS ENERGIE (418 251 138)	- MALT ENERGIES (428 676 910)	- TECNI (602 049 900)
- CANTELEU ENERGIE (535 045 884)	- MEVIA (478 989 480)	- TENDEM (517 649 042)
- CENEVIA (523 539 280)	- MONS ENERGIE (441 783 362)	- THERMEVRA (788 585 594)
- CHARLEVILLE ENERGIE (798 025 359)	- MONTARGIS ENERGIES (508 818 198)	- THERMIQUE DE ROYAT (497 631 333)
- CLERVIA (519 988 480)	- NADIC (864 801 527)	- TOULOUSE ENERGIE DURABLE (819 374 463)
- COCHAREC (342 363 231)	- NBI (753 048 008)	- VALENERG (392 319 315)
- COGE SANTE LILLE (438 182 263)	- NEO - NEMOURS ENERGIE ORGANISATION (521 942 284)	- VALENERGIA (392 494 258)
- COGERI (420 287 245)	- NIMERGIE (529 239 584)	- VALHOE (488 001 793)
- CPE (493 537 591)	- NSO ENERGIE (523 788 937)	- VENISSIEUX ENERGIES (518 831 854)
- CREIL ENERGIE (517 759 601)	- OMNITHERM (981 505 229)	- VIC MONTANER ENERGIE BOIS (788 585 545)
- CUA (312 099 633)	- PERIN FRERES (785 420 720)	- VILLAE (483 369 682)
- CURDEM (434 874 881)	- PES (535 271 813)	- W ENERGIES (523 788 978)
- CYEL (493 525 927)	- PNME (539 659 581)	
- DALAE (519 136 485)	- QUIMPER ENERGIES (420 630 477)	
- DALKIA ATLANTIQUE SERVICES (379 198 181)	- R ENERGIES (493 537 718)	
- DALKIA BIOMASSE ANGERS (513 474 908)	- RESOCEANCE (788 585 438)	
- DALKIA BIOMASSE ORLEANS (513 464 636)	- RESONOR (328 898 325)	
- DALKIA BIOMASSE RENNES (513 474 882)	- RESOP (330 458 530)	
- DCUA (522 140 278)	- RIVE DROITE ENERGIE (510 339 609)	
- DIJON ENERGIES (523 477 297)	- ROANNE ENERGIE (821 293 693)	
- ECOLIANE (532 078 847)	- ROUEN GRAMMONT ENERGIE (498 164 755)	
- ELM OPERATION (821 693 355)	- S.N.D.C (864 801 527)	
- ELVYA (479 182 727)	- SARCELLES INVESTISSEMENTS (489 139 865)	
- ELYDE (515 129 641)	- SCBC (654 801 315)	
- ENERGIE FLANDRE (531 762 870)	- SCEVIA (529 251 088)	
- ENERGIE GRAND LITTORAL (434 153 138)	- SCUC (413 513 672)	
- ENERGIES NEVERS AGGLO (799 292 208)	- SCUM (504 182 803)	
- ENERLAY (529 212 284)	- SCVG (420 925 927)	
- ENERLIS (529 211 989)	- SDCE (389 785 512)	
- ESTIA (497 905 992)	- SDCL (775 718 541)	
- FALAISE ENERGIE (444 485 098)	- SDCLB (318 000 298)	
- GEMKIA (462 413 495)	- SEBIO (523 778 603)	
	- SECUA (420 757 031)	
	- SECV (986 505 000)	
	- SEEV (497 505 719)	
	- SETCO (472 200 245)	
	- SOCLIS (303 888 261)	
	- SOCOPIC (424 432 722)	

Sociétés avec Personnel

- CICEO (483 755 983)
- DALKIA PMIG (PILOTAGE ET MAINTENANCE INTRA-GROUPE) (798 025 276)
- ECB (ex DNF) (523 259 224)
- EFFICACITE DALKIA DATA CENTER (EDDC) (798 025 334)
- HAGUE ENERGIE (521 983 783)
- OBM (509 534 731)
- SAMEX (380 305 948)
- SARCELLES ENERGIE (487 478 382)
- SEDS (492 921 523)
- SOGETH (318 155 682)
- SOMUSSY (327 182 779)
- SUC (450 639 50)

Handwritten signatures and initials: *on*, *DS*, *TS*, *15*, *B*

D'UNE PART.**ET:**

- *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 Dominique SEGADO et Monsieur Christophe MARCHAND, 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, représentée par :*

Monsieur Norbert BATTISTELLO et Monsieur Hafid TAGNAOUTI, délégués syndicaux

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

Monsieur Bruno PRIEUR et Monsieur Georges SERRE, délégués syndicaux

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

Monsieur Christian GALLE et Monsieur Patrick DUPUCH, délégués syndicaux

D'AUTRE PART.**Étant précisé que :**

- Pour les sociétés disposant de Comité d'entreprise / 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 donner 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 Comité d'entreprise/ 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 :

On [Signature] [Signature]
F. N. [Signature]
Ds [Signature] M

Préambule

Depuis de nombreuses années, Dalkia promeut l'intéressement des salariés pour qu'il constitue un complément annuel de rémunération significatif en les associant aux résultats de l'entreprise. De ce fait, le montant de l'Intéressement dépend directement du résultat financier annuel de l'entreprise.

Tout en acceptant le caractère variable et aléatoire de tout dispositif d'intéressement, les signataires du présent accord ont été guidés par les principes suivants :

- Privilégier des critères d'intéressement en lien avec des axes prioritaires de la stratégie définie par Cap Dalkia, en particulier sur la santé et la sécurité des salariés,
- Donner aux salariés une meilleure compréhension de leur contribution directe à la réussite des objectifs à atteindre,
- Répartir équitablement les fruits de la performance collective réalisée dans le cadre de l'Intéressement.

Pour ce faire, les signataires de l'accord se sont attachés à limiter à 6 le nombre des critères de l'intéressement, répartis entre les régions et les secteurs, et à les simplifier pour rendre plus visible la corrélation entre l'action quotidienne des salariés et les niveaux de performance attendus.

Conscients du caractère ambitieux des objectifs fixés et de l'investissement permanent des salariés pour le développement de Dalkia, les signataires de l'accord sont convenus que la prime d'intéressement de chaque salarié comporterait :

- une part fixe, égale pour tous, directement assise sur le résultat financier de l'entreprise ;
- une part variable dont le montant dépendra de l'atteinte des critères retenus.

Les signataires de l'accord ont enfin établi un suivi renforcé sur l'état d'avancement de la réalisation des critères qui fera l'objet d'une information régulière auprès des salariés.

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.

Le périmètre de l'accord pourra être actualisé une fois par an afin de permettre à des sociétés nouvelles d'adhérer au présent accord notamment si elles réunissent les conditions suivantes :

- Etre une filiale à plus de 50% de Dalkia
- Etre susceptible d'intégrer le périmètre budgétaire

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 ne considèrent les montants des primes versées dont les salariés pourraient bénéficier ni comme un avantage acquis ni comme une garantie de rémunération. En effet le résultat des calculs peut conduire à une absence de prime.

CH
J.F.
D
T.H.
NS

Article 3 - Périodicité

La période de calcul de la prime d'intéressement correspond à l'année civile et son versement intervient au mois de mai de chaque année.

Lors du versement de la prime, il sera envoyé à chaque bénéficiaire un courrier ou 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 versé.

Article 4 – Calcul de la Masse d'Intéressement

- Une formule de calcul 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, seront exclus de l'EBIT les événements exceptionnels, dont notamment les plus ou moins-values de cessions d'immobilisations, casses de turbines...

L'EBIT sera 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 réel est celui figurant dans les états de gestion ; il correspond au cumul des EBIT des 7 Régions des sociétés du Périmètre.

- La formule de calcul :

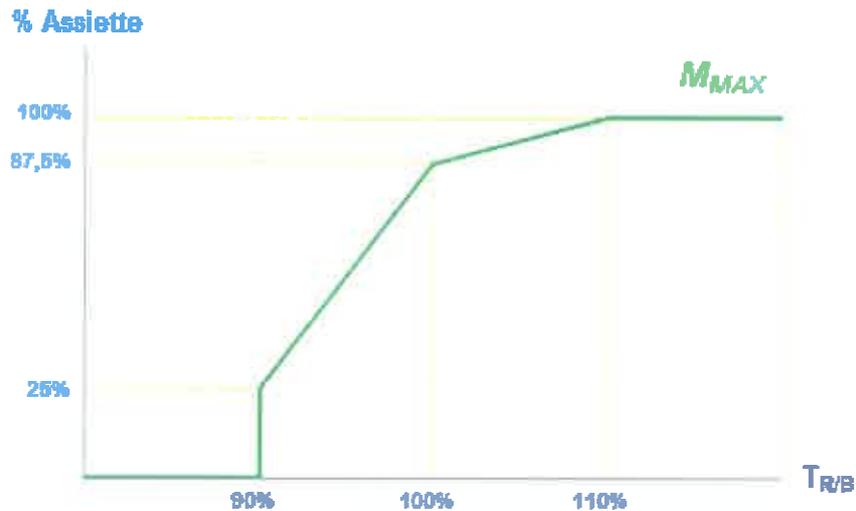
Pour l'ensemble du périmètre, il est calculé une masse maximale d'intéressement, dite M_{MAX} , qui est fonction de l'EBIT réalisé pour l'exercice d'une part, et du taux $T_{R/B}$ de réalisation du budget (EBIT réalisé rapporté à l'EBIT budgété) d'autre part.

L'Assiette d'intéressement est déterminée par le niveau d'EBIT réalisé sur l'exercice. Elle est égale à 8 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.

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 ↓	Assiette d'intéressement ↓	$T_{R/B} < 90\%$ *	$T_{R/B} = 90\%$ *	$T_{R/B} = 95\%$ *	$T_{R/B} = 100\%$ *	$T_{R/B} = 105\%$ *	$T_{R/B} \geq 110\%$ *
entre 90 et moins de 110 M€	8 M€	0	2,00 M€	4,50 M€	7,00 M€	7,50 M€	8 M€
entre 110 et moins de 120 M€	9 M€		2,25 M€	5,06 M€	7,88 M€	8,44 M€	9 M€
entre 120 et moins de 130 M€	10 M€		2,50 M€	5,63 M€	8,75 M€	9,38 M€	10 M€
entre 130 et moins de 140 M€	11 M€		2,75 M€	6,19 M€	9,63 M€	10,31 M€	11 M€



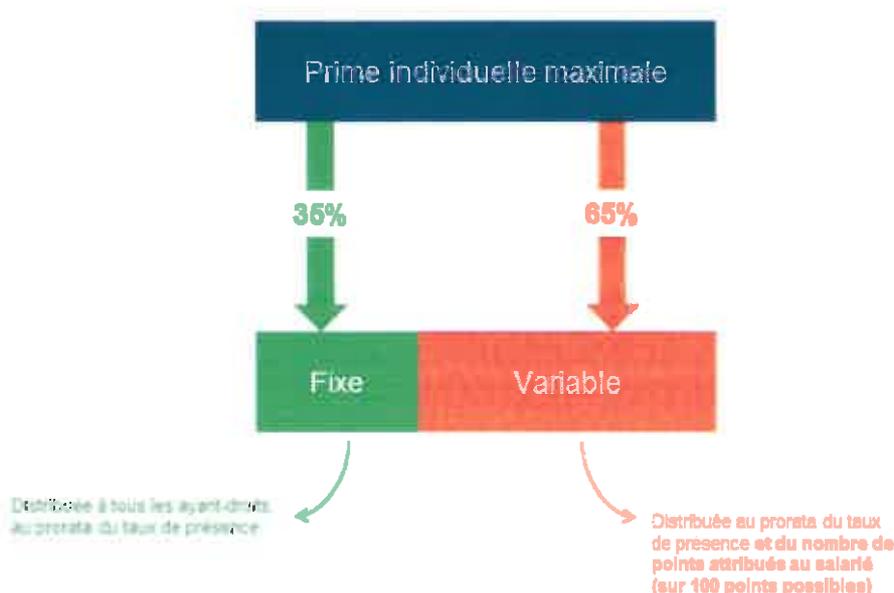
 CN



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 :

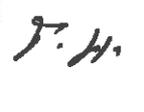
$$Pi_{MAX} = \frac{M_{MAX}}{\sum TPI}$$

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 :

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

CN 
DS 

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 de l'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 verront attribuer les points niveau Région en fonction de l'atteinte, par la Région, des 4 critères suivants :

Cap Dalkia	Critère	Nb maximum de points
Renforcer la sécurité	Taux de Fréquence	20
Satisfaction clients	Taux de satisfaction des clients Premium	10
Résultat financier	Ebit réalisé / budget	20
Efficacité commerciale	Réalisation budget Travaux	10

Pour ce niveau, les critères ci-dessus sont définis par le présent accord pour toute sa durée. Leur description figure en annexe.

 CN

DS

J.H.

b) Les critères au niveau du Secteur

Les critères niveau Secteur sont les suivants :

Cap Dalkia	Critère	Nb maximum de points
Renforcer la sécurité	Nombre de réunions « Causeries » par an	20
Efficacité opérationnelle	Saisie des comptes rendus d'activité au fil de l'eau sans modifications des heures	20
Efficacité opérationnelle	Coût de sinistralité des véhicules	20
Efficacité commerciale	Réduction des achats de fournitures et de sous-traitance	20
Efficacité opérationnelle	Résultat technique P1	20

La description de ces critères figure en annexe.

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

- du critère obligatoire « Nombre de réunions causeries par an »
- d'un second critère choisi parmi les 4 restants. Ce choix est arrêté et communiqué aux Instances Représentatives du Personnel avant la fin du 1^{er} trimestre de l'exercice pour lequel ces critères seront suivis.

Les critères des Régions et ceux retenus au niveau des secteurs seront présentés aux Comités d'établissement à la fin du premier semestre en 2018, au cours du 1^{er} trimestre en 2019 et devant les Comités Sociaux Economiques au cours du 1^{er} trimestre 2020.

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 ayant-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 à Valmy- La Défense ou à Saint André ainsi que les salariés 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

Handwritten signatures and initials: CA, J.E., DS, J.M.

5° Bonus d'Intéressement

Une masse d'intéressement complémentaire M_{BONUS} est instituée ; elle est constituée de 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 la condition de déclenchement du bonus d'intéressement du critère région « Taux de fréquence » ou la condition de déclenchement du bonus d'intéressement du critère « Résultat financier » ; ces conditions sont décrites en annexe ;
- 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).

Handwritten signatures and initials:
CN
NS
M.H.

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

a) L'Information des Institutions Représentatives du Personnel

Au début de chaque exercice, les Comités d'Entreprise ou Comités d'Etablissement / CSE ou Délégations Uniques de Personnel ou encore Délégués du Personnel des sociétés ou établissements de Dalkia compris dans le périmètre de l'accord ainsi que le Comité central d'Entreprise 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 de chaque exercice et dès que les résultats définitifs seront arrêtés, les Institutions Représentatives du Personnel seront tenus informées des résultats de l'application du présent accord pour l'exercice concerné.

b) Les Commissions régionales de suivi

Il est institué une Commission régionale de suivi de la Prime d'intéressement. Cette Commission est composée au maximum de quatre membres titulaires issus des Comités d'Entreprise, d'Etablissement/CSE ou des Instances Représentatives du Personnel des sociétés comprises dans le périmètre de l'accord et rattachées à la Région concernée. Elle est présidée par le Directeur Régional ou son représentant.

En début d'exercice lui sont présentés les critères retenus et les objectifs annuels associés, ainsi que les motivations qui ont prévalu à leur choix.

Elle exerce un rôle de contrôle des résultats permettant de déterminer le montant de la prime d'intéressement. Dans le cadre de cette 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 sont destinataires, une fois par trimestre, 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.

c) La Commission nationale de suivi

Il est convenu que la Commission Economique du Comité Central d'Entreprise jouera également le rôle de commission de suivi de l'accord.

Lui seront présentés, à l'occasion d'une réunion dédiée, les résultats définitifs de calcul de la masse d'intéressement ainsi que les résultats portant sur l'atteinte des critères du niveau Entreprise. Par la suite ces résultats feront l'objet, sur la base d'un support unique, d'une communication auprès des Commissions de la prime régionales.

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 du versement de la prime d'intéressement les salariés seront invités à choisir entre les affectations possibles de leurs droits en précisant le pourcentage affecté à chaque placement.

Handwritten signatures and initials:
CN
JF
DS
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 DIRECCTE 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 trois exercices :

- Du 1^{er} janvier 2018 au 31 décembre 2018
- Du 1^{er} janvier 2019 au 31 décembre 2019
- Du 1^{er} janvier 2020 au 31 décembre 2020

Si les parties souhaitent demander le renouvellement du présent accord, l'entreprise déposera le nouvel accord auprès de la DIRECCTE 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 formes, 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 DIRECCTE.

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.

Article-14 – Remise en cause des exonérations.

Les primes d'intéressement sont seulement assujetties, pour le salarié, à la Contribution Sociale Généralisée (CSG) et la Contribution au Remboursement de la Dette Sociale (CRDS).

Dans le cas où l'évolution de la réglementation entrainerait la suppression totale ou partielle de l'exonération des autres charges sociales, il est entendu que ces nouvelles charges seraient imputables sur le montant total des primes d'intéressement versées. Seule la partie de la prime d'intéressement, déduction faite de ces charges, serait alors distribuée aux salariés.

Annexe 1 : Liste des critères

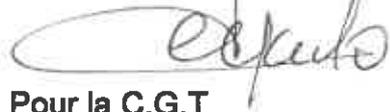
Annexe 2 : Définition du taux de présence individuel

Fait à Saint-André, le 14 juin 2018

Sylvie JEHANNO

Pour la C.F.E-C.G.C

Monsieur Dominique SEGADO



Pour la C.G.T

Monsieur Jean-Philippe FRANKE

Pour FO

Monsieur Norbert BATTISTELLO



Pour la C.F.D.T

Monsieur Bruno PRIEUR

Pour l'U.N.S.A

Monsieur Christian GALLE



Florence SCHREIBER



Monsieur Christophe MARCHAND



Monsieur Patrick MOIOLI

Monsieur Hafid TAGNAOUTI



Monsieur Georges SERRE

Monsieur Patrick DUPUCH

Annexe 1 : liste des critères

CRITERE 1 Région « Taux de Fréquence »

Principe

Le suivi de ce taux 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.

Ce critère s'inscrit pleinement dans l'objectif de l'entreprise visant notamment à **atteindre l'objectif de 4,8 en 2020.**

Le taux de fréquence est calculé selon la formule suivante :

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

Il est établi par société et suivi par région pour l'ensemble des sociétés incluses dans le périmètre de l'accord.

Détermination de la cible

Le taux de fréquence cible (TF_{cible}) est celui notifié 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 du taux de fréquence par société ainsi que le suivi de taux moyen de chaque région sur le périmètre de l'accord. Il sera trimestriel.

Résultat

Si TF_{réalisé} ≤ TF_{cible}, chaque salarié de la région se voit attribuer 20 points.

Si TF_{cible} < TF_{réalisé} ≤ (TF_{cible} + 0,5), chaque salarié de la région se voit attribuer 10 points.

Si TF_{réalisé} > (TF_{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 taux de fréquence réalisé de la région est inférieur d'au moins 20% au taux de fréquence cible de la région pour l'exercice considéré.

Handwritten signatures and initials: CN, DS, J. H., and a blue mark.

CRITERE 2 Région « Satisfaction client »

Principe

La satisfaction client est un enjeu majeur pour Dalkia. Une enquête de satisfaction sera réalisée chaque année auprès des clients Premium. Le principe retenu pour cet indicateur est de suivre la **note moyenne sur 10 obtenue sur la satisfaction globale**.

Détermination de la cible

La Direction Générale fixe la note cible à atteindre en début d'exercice. Dans le cadre de Cap Dalkia, la note de 7,8 est fixée comme l'objectif à atteindre en 2018.

En début d'exercice, l'indicateur de l'année précédente sera communiqué au travers des résultats de l'enquête de satisfaction.

Méthode et outils de suivi de l'indicateur

Le suivi de cet indicateur se fera à travers l'enquête de satisfaction réalisée par un prestataire extérieur. L'indicateur sera suivi une fois par an.

Résultat

Si note moyenne obtenue \geq cible, chaque salarié de la région se voit attribuer 10 points.
Si note moyenne obtenue $<$ cible, aucun point n'est attribué.

CN
J.M.
ER
DP

CRITERE 3 Région « Résultat financier »

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

Principe

Mesure de l'écart EBIT réalisé par rapport à l'EBIT budgété pour l'année N.

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 se fera sur la base des états de gestion, ainsi que dans le cadre des clôtures mensuelles et des reprévisions.

Résultat

Si $EBIT_{réalisé} \geq budget$, chaque salarié de la région se voit attribuer 20 points.
Si $90\% budget \leq EBIT_{réalisé} < budget$, chaque salarié de la région se voit attribuer 10 points.
Si $EBIT_{réalisé} < 90\% budget$, 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.

CRITERE 4 Région « Réalisation budget Travaux »

Principe

Le critère est celui de la réalisation du chiffre d'affaires Travaux à mettre en regard du budget. Le chiffre d'affaires travaux correspond à l'ensemble des travaux externes. Les travaux internes (réalisés pour le compte de nos filiales) ne seront pas retenus.

Détermination de la cible

Le chiffre d'affaires travaux budgété sera celui 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 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.

J.H.
CN ~~CF~~ B
DS

CRITERE 5 SECTEUR

« Mise en place et suivi des "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 2 objectifs : communication régulière / implication et association des salariés.

Détermination de la cible

Chaque secteur doit dans le cadre de la politique santé sécurité organiser 10 causeries/an.

Méthode et outils de suivi du critère

Le nombre de causeries réalisées sera suivi au travers du portail causerie Dalkia. Le suivi de ce critère se fera au semestre.

Résultat

Si le nombre moyen de causeries est de 10 par an ou plus, chaque salarié du secteur se voit attribuer 20 points.

Si le nombre moyen de causeries est de 9 par an, chaque salarié du secteur se voit attribuer 15 points.

Si le nombre moyen de causeries est compris entre 6 et 8 par an, chaque salarié du secteur se voit attribuer 10 points.

Si le nombre moyen de causeries réalisés par secteur est inférieur à 6 par an, aucun point n'est attribué.

CRITERE 6 SECTEUR

« Saisie des compte rendus d'activité (Tempo) au fil de l'eau sans modifications des heures »

Ce critère peut être choisi pour tout secteur dont l'activité est décrite entièrement sous TEMPO.
Il permet de rendre compte de l'ensemble des activités opérationnelles « au fil de l'eau » afin de satisfaire les exigences de nos clients en matière de reporting.

Principe

Le taux est calculé comme étant le % de comptes rendus d'activités (BI, BT, ...) valides , saisis « au fil de l'eau » par le secteur sur une période donnée.

Détermination de la cible

La cible est définie pour le secteur par la Direction des Opérations de la région considérée avec un seuil minimum de 70%.

Méthode et outils de suivi du critère

Le suivi est hebdomadaire, réalisé à l'aide d'extraction des données par la DSIN.
Le calcul s'effectuera sur la base de la moyenne arithmétique mensuelle et de l'atteinte de la cible 11 mois sur 12 (la valeur la plus faible sera neutralisée).

Résultat

Si x est la cible et y la moyenne arithmétique des 11 meilleures valeurs mensuelles :

- Si $y \geq x$: critère atteint à 100%, chaque salarié du secteur se voit attribuer 20 points
- Si $y \geq 0.99 x$: critère partiellement atteint à 90%, chaque salarié du secteur se voit attribuer 18 points.
- Si $y \geq 0.98 x$: critère partiellement atteint à 80%, chaque salarié du secteur se voit attribuer 16 points.
- Si $y \geq 0.97 x$: critère partiellement atteint à 70%, chaque salarié du secteur se voit attribuer 14 points.
- Si $y \geq 0.96 x$: critère partiellement atteint à 60%, chaque salarié du secteur se voit attribuer 12 points.
- Si $y \geq 0.95 x$: critère partiellement atteint à 50%, chaque salarié du secteur se voit attribuer 10 points.
- Si $y < 0.95 x$: critère non atteint, aucun point n'est attribué.

Handwritten notes and signatures: "CN", "F. H.", "D.J.", a signature, and "FR".

CRITERE 7 SECTEUR « Coûts Sinistralité et Restitution Véhicules »

Ce critère a pour objectif une meilleure maîtrise des coûts liés à la sinistralité et à la restitution des véhicules au sein d'un secteur (UE).

Principe

Le montant réel annuel (RC) des dépenses consécutives aux sinistres et restitutions est comparé à un montant cible objectif (MC).

Détermination de la cible

La cible (montant objectif en €) est définie pour le secteur considéré comme suit :

$$MC = (NV1 \times 10\% \times 1200 \text{ €}) + (NV2 \times 600 \text{ €})$$

NV1 = nombre de véhicules actifs sur le secteur (UE) pour l'année considérée

NV2 = nombre de véhicules restitués pour l'année considérée

Méthode et outils de suivi du critère

Le suivi des dépenses s'effectue au fil de l'eau dans l'outil de gestion véhicules DACAR.

Résultat

Si $RC \leq MC$, chaque salarié du secteur se voit attribuer 20 points.

Si $100\% MC < RC \leq 102\% MC$, chaque salarié du secteur se voit attribuer 18 points.

Si $102\% MC < RC \leq 104\% MC$, chaque salarié du secteur se voit attribuer 16 points.

Si $104\% MC < RC \leq 106\% MC$, chaque salarié du secteur se voit attribuer 14 points.

Si $106\% MC < RC \leq 108\% MC$, chaque salarié du secteur se voit attribuer 12 points.

Si $108\% MC < RC \leq 110\% MC$, chaque salarié du secteur se voit attribuer 10 points.

Si $RC > 110\% MC$: aucun point n'est attribué.

CRITERE 8 SECTEUR

« Réduction des achats de fournitures et de la sous-traitance »

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

Principe

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 des effets commerces sur l'année.

D = dépenses effectivement réalisées par le secteur sur l'année
OB = objectif budgétaire du secteur sur l'année

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 feront 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.

CRITERE 9 SECTEUR « Résultat technique P1 »

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.

Toutes les installations identifiées en tant que cogénération dans Energy ainsi que celles liées à la cogénération sont exclues du périmètre. Les installations en marché CPI, PFI et PFC sont exclues également.

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 $R > T$, aucun point n'est attribué.

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

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

Annexe 2 : définition du taux de présence individuel

Le taux de présence individuel s'établit comme suit :

$$\frac{\text{Nombre d'heures théoriques de l'exercice} - \text{Nombre d'heures d'absences Individuelles}}{\text{Nombre d'heures théoriques de l'exercice}}$$

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, dates correspondant aux bornes de début et de fin de chaque exercice d'application de l'accord.

CN


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.

