

**ACCORD D'INTERESSEMENT
DE LA SOCIETE ENGIE GBS Services
Exercices 2020 - 2021 - 2022**

Entre les soussignés :

La société ENGIE GBS Services, ci-après dénommée « la société », ayant son siège au 257 avenue Georges Clémenceau, 92000 NANTERRE, représentée par Monsieur Thierry RATS, agissant en qualité de gérant,

d'une part,

et,

La délégation syndicale CFDT, représentée par Monsieur Jérôme BILLAUD et Madame Fanny DENECE,

La délégation syndicale CFE – CGC, représentée par Monsieur Frédéric POISSON,

La délégation syndicale CGT, représentée par Monsieur Laurent MOUTON,

d'autre part,

PREAMBULE :

Cet accord est conclu selon les articles L.3311-1 et suivants du code du travail relatifs à l'intéressement des salariés.

Il s'inscrit dans une volonté commune de la Direction et des Représentants du personnel de mettre en place un dispositif de valorisation de la qualité et de l'expertise du travail fourni par tous les salariés de la société.

L'objectif est de mobiliser tous les collaborateurs sur la performance de la société ENGIE GBS Services mesurée par la maîtrise de ses coûts et par la performance de ses CSP sur des critères métiers spécifiques.

L'intéressement ne se substitue à aucun des éléments de la rémunération en vigueur dans l'entreprise ou qui deviendraient obligatoires en vertu de règles légales ou contractuelles. Par éléments de la rémunération, il faut entendre tout ce qui constitue l'assiette des cotisations sociales au sens de l'article L242.1 du Code de la Sécurité sociale, c'est à dire toutes rémunérations versées à l'occasion ou en contrepartie d'un travail, qu'il s'agisse de primes régulières ou occasionnelles.

Les sommes à répartir entre les bénéficiaires, en application du présent accord, ne constituent pas un élément de salaire pour l'application de la législation relative au salaire minimum de croissance.

Cet accord a pour objet la détermination des modalités d'Intéressement retenues, notamment les critères et modes de calcul servant de base à l'Intéressement, ainsi que les modalités de sa répartition entre les bénéficiaires de la société.

Les parties signataires, compte tenu du contexte de crise sanitaire sans précédent et de l'actualité sociale de l'entreprise, ont émis le souhait de reconduire les dispositions de l'accord d'intéressement conclu le 22 juin 2017 et de son avenant du 24 mai 2018, pour l'exercice 2020. Toutefois, elles se sont engagées à se réunir, pour renégocier les critères de performance afin de tenir compte des évolutions de l'entreprise et de la recherche, toujours continue, de la performance.

Handwritten signatures and initials in the bottom right corner. There is a large signature on the left, and to its right are the initials 'R', 'FP', 'FD', and 'JB'.

Article 1 - CHAMP D'APPLICATION ET BENEFICIAIRES

Le présent accord s'applique à l'ensemble du personnel de la société ENGIE GBS Services, sous réserve de compter 3 mois d'ancienneté dans la société.

Pour la détermination de l'ancienneté, sont pris en compte tous les contrats de travail exécutés au cours de la période de calcul et des 12 mois qui la précèdent.

La résiliation du contrat de travail, quelle qu'en soit la cause, ne peut entraîner la suppression des droits acquis par le salarié au titre de l'intéressement.

Article 2- CALCUL DE L'INTERESSEMENT

Conformément à l'article L.3314-8 du Code du travail, l'intéressement global (I) est plafonné à 20% du total des salaires bruts versés à l'ensemble du personnel entrant dans le champ d'application de l'accord, au cours de l'exercice au titre duquel il est calculé (le salaire brut est déterminé par référence à l'assiette des cotisations de Sécurité Sociale).

Il convient d'ajouter aux salaires bruts versés les indemnités de congés payés versées par la caisse.

2.1 Enveloppe de base de l'intéressement pour la société :

L'enveloppe de base de l'intéressement (I) est fixée à 2% de la masse salariale brute.

2.2 Enveloppe de base individuelle par salarié :

L'enveloppe de base (I) est répartie individuellement (Is) entre tous les bénéficiaires en fonction de la durée de présence dans la société au cours de l'exercice concerné.

La répartition individuelle est modulée en fonction des périodes de travail effectif auxquelles s'ajoutent les périodes assimilées légalement de plein droit à du travail effectif et rémunérées comme tel (notamment : congé de maternité ou d'adoption, congé paternité, absences consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, etc.). Pour tout arrêt maladie, à l'exception des arrêts pour garde d'enfants de moins de 16 ans¹, à concurrence de 14 jours calendaires par année civile, l'absence ne sera pas déduite.

Les salaires servant de base à la répartition sont pris en compte, pour chaque bénéficiaire, dans la limite d'une somme égale à 4 fois le plafond annuel de la Sécurité Sociale.

Aucune somme versée au titre de l'intéressement ne peut excéder les plafonds prévus à l'article L.3314-8 du Code du travail. En conséquence le montant des droits susceptibles d'être attribués à un même bénéficiaire pour un même exercice ne peut excéder une somme égale à la moitié du plafond annuel de la sécurité sociale.

Si le versement devait être supérieur, le montant excédant ledit plafond perdrait sa qualité d'intéressement et la fraction excédentaire est réintégrée dans l'assiette des cotisations sociales.

Lorsque le bénéficiaire n'a pas accompli une année entière de présence dans l'entreprise, le plafond est calculé au prorata de sa durée de présence aux effectifs.

2.3 Majoration ou minoration de l'intéressement individuel

L'intéressement Is peut être majoré ou minoré pour tenir compte de critères liés à la performance de la société et des différents CSP. En fonction de la tenue de ces critères de performance, Is pourra être doublé ou annulé.

Les critères liés à la société sont au nombre de deux :

- Le nombre d'accidents du travail avec arrêt durant la période de référence
- Le respect du budget annuel de la société

¹ Arrêts mis en place dans le cadre du contexte de la crise sanitaire liée au COVID-19
Accord d'intéressement de la société ENGIE GBS Services 2020-2022



Les critères de performance spécifiques aux CSP sont fixés à cinq, à l'exception du CES Formation qui en comprend 4.

L'intéressement individuel définitif (**Isd**) est défini comme suit :

$$\text{Isd} = \text{Is} \times ((0,25 \times S + 0,75 \times B) + 0,5 \times (X1 + X2))$$

Où S est lié au nombre d'accidents avec arrêt au sein de la société durant l'exercice concerné.

Où B est lié au respect du budget de la société durant l'exercice concerné

Le budget correspond à la somme des charges de la société, soit les frais de personnel, les autres charges ainsi que les amortissements. Le budget est défini en décembre de chaque année pour l'année suivante. Il tient compte des hypothèses d'évolution de l'activité.

Pour l'exercice 2020, B = 54 Millions d'Euros.

Pour les exercices 2021 et 2022, le montant du budget (B) sera communiqué et présenté au Comité Social et Economique et aux délégués syndicaux de la société fin février au plus tard.

Le budget sera retraité pour tenir compte de tous effets de périmètre, effets exceptionnels et autres effets non prévus lors de son élaboration. Tout ajustement fera l'objet d'une information du Comité Social et Economique et des délégués syndicaux lors de la présentation des résultats de l'intéressement.

Où X1 est lié à la tenue de trois critères de performance communs à tous les CSP durant l'exercice concerné.

Où X2 est lié à la tenue de deux critères de performance spécifiques à chaque CSP durant l'exercice concerné, à l'exception du CES Formation.

Les critères liés à la société sont définis en annexe 1.

Les critères liés aux CSP sont définis en annexe 2. Dans le cadre d'un processus d'amélioration continue, ces critères seront examinés tous les ans et éventuellement modifiés par avenant au présent accord, le 30 juin au plus tard pour l'exercice concerné.

2.4 CSP concernés

A sa date de signature, le champ d'application du présent accord concerne les entités suivantes :

- les 4 CSP Finance (Nanterre, Villeurbanne, Dijon, Ouest),
- les 2 CES RH (paie et gestion administrative / formation),
- la Direction SIRH
- le CSP Immobilier.

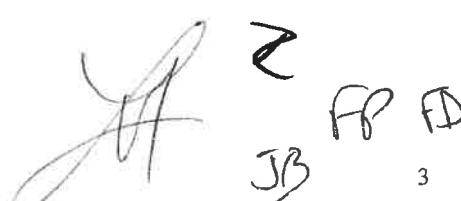
2.5 Equipes transverses et entités comptabilisant moins de 6 salariés

Pour les équipes transverses de la société et pour les salariés rattachés à un CSP comptabilisant moins de 6 salariés (à la date du présent accord : DRH, contrôle de gestion, BS Achats, BS juridique, CES Staffing, autres salariés de GBS Services rattachés à différentes entités au sein de GBS), aux Is seront appliqués la moyenne des critères spécifiques de chaque CSP, soit :

$$\text{Isd} = \text{Is} \times ((0,25 \times S + 0,75 \times B) + 0,5 \times (\text{moyenne des } X1 + X2))$$

Article 3 - VERSEMENT DE L'INTERESSEMENT

Les sommes dues au titre de l'intéressement doivent être versées au plus tard le dernier jour du cinquième mois suivant la clôture de l'exercice de référence (art. L.3314-9 du code du travail). Passé ce délai, la société complète les versements par un intérêt de retard égal aux taux fixé par l'article L.3314-9 du code du travail. Ces intérêts, à la charge de la société, sont versés en même temps que le principal.

Handwritten signatures and initials in black ink. There is a large signature on the left, and several smaller initials or signatures on the right, including 'JB', 'FP', and 'FD'.

Les bénéficiaires pourront :

→ demande le règlement total ou partiel de cette prime. Cette somme n'ayant pas caractère d'élément de salaire, elle n'est pas soumise à charges sociales, par contre, elle est à inclure dans la déclaration annuelle des revenus à la ligne « traitements et salaires » et est, de ce fait, assujettie à l'impôt sur le revenu des personnes physiques.

→ placer la totalité ou une partie de cette prime :

- 1 - Sur les Fonds Communs de Placement du Plan d'Epargne pour la Retraite Collectif du Groupe ENGIE tels que définis dans le Plan d'Epargne pour la Retraite Collectif du Groupe ENGIE (PERCO) – les parties au présent avenant adhérant au Plan d'Epargne pour la Retraite Collectif du Groupe ENGIE.

Les parties précisent à cette occasion que les gestionnaires, teneurs de compte, dépositaires et assureurs des FCPE sont ceux définis dans le Plan d'Epargne pour la Retraite Collectif du Groupe ENGIE.

- 2 - Sur les Fonds Communs de Placement du Plan d'Epargne du Groupe ENGIE tels que définis dans le Plan d'Epargne du Groupe ENGIE (PEG) - les parties au présent avenant adhérant au Plan d'Epargne du Groupe ENGIE.

Les parties précisent à cette occasion que les gestionnaires, teneurs de compte, dépositaires et assureurs des FCPE sont ceux définis dans le Plan d'Epargne du Groupe ENGIE.

Les sommes investies dans le PERCO et le PEG sont indisponibles pour la durée fixée par ledit plan. La loi prévoit néanmoins des cas de déblocage anticipé.

Si cette affectation intervient dans les 15 jours suivant son versement, les sommes correspondantes sont exonérées d'impôt sur le revenu dans la limite d'un montant égal à la moitié du plafond annuel moyen de la sécurité sociale.

A défaut de réponse et d'option du bénéficiaire dans le délai de 15 jours à compter de la date à laquelle il est présumé être informé, la prime individuelle d'intéressement lui revenant est affectée dans le FCPE désigné à cet effet par le règlement du PEG ou à défaut de précision dans ledit règlement, dans le FCPE le plus sécuritaire prévu par ce règlement.

L'intéressement perçu ou versé sur le plan d'épargne est soumis à la Contribution Sociale Généralisée (CSG) et du Remboursement de la Dette Sociale (RDS) au taux en vigueur à la date de règlement ou de placement.

Article 4 - SUIVI DE L'APPLICATION DE L'ACCORD

L'application de l'accord sera suivie par le Comité Social et Economique. Celui-ci se réunira chaque fois qu'il y aura lieu de calculer les produits de l'intéressement ou leur répartition, en vue de recevoir les informations correspondantes et de vérifier les modalités d'application de l'accord.

Il lui sera possible de prendre connaissance à cette occasion, des éléments ayant servi de base au calcul de l'intéressement que la Direction mettra à sa disposition.

Article 5 - INFORMATION DU PERSONNEL

En application de l'article L.3341-6 du code du travail, tout salarié se voit remettre, lors de la conclusion de son contrat de travail, un livret d'épargne salariale présentant l'ensemble des dispositifs d'épargne salariale mis en place dans l'entreprise.

Conformément à l'article D.3313-9 du code du travail, chaque salarié recevra, lors de chaque attribution, une fiche distincte du bulletin de salaire mentionnant :

- L'année d'attribution
- L'exercice de référence
- Le montant global de l'intéressement
- Le montant moyen perçu par les bénéficiaires
- Le nombre de bénéficiaires
- Le montant des droits attribués à l'intéressé
- Le montant retenu au titre de la CSG et la CRDS

Handwritten signatures and initials in the bottom right corner. There is a large signature that appears to be 'AF', and several smaller initials including 'JB', 'FP', and 'FD'. There is also a small mark resembling a 'Z' or '7'.

Cette fiche reprend de manière simple et explicite les principaux points ainsi que les règles essentielles de calcul et de répartition prévues par l'accord d'intéressement.

Lorsqu'un salarié quitte l'entreprise, l'employeur l'informe qu'il y aura lieu pour lui d'aviser l'entreprise de ses changements d'adresse. Si le salarié ne peut être atteint à sa dernière adresse indiquée, les sommes dues au titre de l'intéressement sont tenues à sa disposition par la société pendant une durée d'un an à compter de la date limite de versement. Passé ce délai, ces sommes seront versées à la Caisse des Dépôts et Consignations où l'intéressé pourra les réclamer jusqu'au terme de la prescription trentenaire. Au-delà, elles seront affectées au fonds de solidarité vieillesse.

Article 6 - REGLEMENT DES LITIGES

Tout différend pouvant survenir à l'occasion de l'application du présent accord se règlera si possible à l'amiable, après entente des parties. A défaut, les parties concernées pourront saisir la juridiction compétente.

Article 7 - REVISION - DENONCIATION

Le présent accord pourra être révisé pendant sa période d'application au cas où ses modalités de mise en oeuvre n'apparaîtraient plus conformes aux principes ayant servi à son élaboration ou, plus généralement, pour adapter le dispositif aux nouvelles données de la société.

Dans ce cas, un avenant sera conclu et déposé à la DIRECCTE dépositaire de l'accord initial. Il devra être conclu dans les six premiers mois de l'exercice au cours duquel il prend effet.

Dans le cas où une modification de la situation juridique de l'entreprise, par fusion, cession ou scission rendrait impossible l'application du présent accord, celui-ci cesserait de produire ses effets. Dans ce cas le nouvel employeur s'engage à négocier un nouvel accord dans un délai de six mois.

Dans tous les autres cas, le présent accord ne pourra être dénoncé que par l'ensemble des parties. La dénonciation ne pourra s'appliquer à l'exercice que si elle survient dans les six premiers mois. Dans tous les cas, la dénonciation devra être notifiée à la DIRECCTE dans les meilleurs délais.

Article 8 - DUREE - RENOUVELLEMENT

Le présent accord est conclu pour une durée de trois exercices comptables à compter de celui ouvert au 1^{er} janvier 2020 et clos le 31 décembre 2022. Il cessera alors de produire ses effets qui ne sauraient être prorogés après l'arrivée du terme par tacite reconduction.

A l'issue de cette période, les parties signataires se réuniront afin de juger de l'opportunité du renouvellement du système sous la même forme ou sous une forme différente ou de son abandon.

En cas de reconduction de l'accord, celui-ci devra être négocié, conclu et déposé dans les mêmes conditions et délais que l'accord initial.

Article 9 - FORMALITES

Le présent avenant est déposé sur la plateforme dédiée du Ministère du travail, conformément aux dispositions de l'article D.2231-4 du Code du travail.

Par ailleurs, un exemplaire du présent accord est déposé au Greffe du Conseil de Prud'hommes du lieu de conclusion de l'accord.

Un exemplaire original sera remis à chaque organisation syndicale intéressée.

Handwritten signatures and initials in the bottom right corner. There is a large signature, and below it, the initials 'JB', 'FP', and 'FD' are written. A small 'Z' is also visible above 'FP'.

Fait en 8 exemplaires à Nanterre, le

21/07/2020

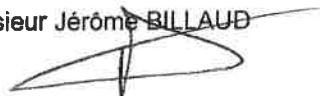
Pour la Société ENGIE GBS SERVICES

Monsieur Thierry RATS

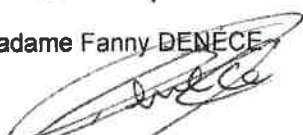


Pour la Délégation Syndicale CFDT

Monsieur Jérôme BILLAUD



Madame Fanny DENECE



Pour la Délégation Syndicale CFE-CGC

Monsieur Frédéric POISSON



Pour la Délégation Syndicale CGT

Monsieur Laurent MOUTON



JB FP FD

ANNEXE 1

CRITERES DE PERFORMANCE DE LA SOCIETE

Nombre d'accidents du travail (AT) avec arrêt :

Niveau d'atteinte	S correspondant
3 AT avec arrêt ou plus	0
2 AT avec arrêt	0,50
1 AT avec arrêt	0,75
0 AT avec arrêt	1

L'information du nombre d'accidents du travail de l'exercice concerné sera fournie par la Direction des Ressources Humaines.

Seuls les accidents non contestés auprès de la CRAM seront décomptés, quand bien même la CRAM confirmerait le caractère professionnel de l'accident.

Sont exclus les accidents de trajet.

Respect du budget (B) de l'exercice concerné :

Niveau d'atteinte	B correspondant
Réalisation supérieure ou égale à 102% du budget	0
Réalisation supérieure à 100 et inférieure ou égale à 102% du budget	$1 \times (1 - (\% \text{ de dépassement} / 2))$
Respect du budget ou réalisation inférieure ou égale au budget	1

Exemple 1 : si la réalisation = 100,1% du budget, B = 0,95

Exemple 2 : si la réalisation = 100,5% du budget, B = 0,75

Exemple 3 : si la réalisation = 101% du budget, B = 0,50

Exemple 4 : si la réalisation = 101,5% du budget, B = 0,25

Exemple 5 : si la réalisation = 102% du budget, B = 0

A large handwritten signature is present, along with the initials 'SB', 'FP', and 'FD' written below it.

ANNEXE 2

CRITERES DE PERFORMANCE - BS Finance VILLEURBANNE

Nombre de réunions avec les clients internes durant l'exercice concerné :

Niveau d'atteinte	X1a correspondant
Inférieur à 10	0
De 11 à 15	0,25
De 16 à 20	0,75
Plus de 20	1

Thèmes des réunions : échanges sur le partenariat, formation des clients, conseil, optimisation des processus. Mesure de contrôle : nombre d'invitations outlook avec compte rendu.

Nombre de formations réalisées par rapport au plan de formation de l'exercice concerné :

Niveau d'atteinte	X1b correspondant
Inférieur à 55%	0
De 55% à 65%	0,25
Plus de 65% à 75%	0,75
Plus de 75%	1

Chaque formation effectivement réalisée fait l'objet d'une convention de stage, d'une facturation et d'une attestation de stage. Le nombre de formations réalisées est comptabilisé par la Direction des Ressources Humaines. Le plan de formation prévisionnel est celui qui aura été remis et soumis à l'avis du Comité Social et Economique.

Mise en place de solutions innovantes:

Niveau d'atteinte	X1c correspondant
0	0
1	0,75
A partir de 2	1

Une solution innovante doit répondre à l'un des deux critères suivants : solution qui permet l'industrialisation du traitement de l'information ou améliorant les conditions de travail des salariés du CSP.

$$X1 = (X1a + X1b + X1c) / 3$$

Retard dans les déclarations fiscales :

Niveau d'atteinte	X2a correspondant
A partir d'1 retard	0
0	1

Respect des délais de clôture (clients, fournisseurs, générale) :

Niveau d'atteinte	X2b correspondant
Inférieur à 90%	0
De 90% à 95%	0,25
Plus de 95% à 98%	0,75
Plus de 98%	1

$$X2 = (X2a + X2b) / 2$$





CRITERES DE PERFORMANCE - BS Finance NANTERRE

Nombre de réunions avec les clients internes durant l'exercice concerné :

Niveau d'atteinte	X1a correspondant
Inférieur à 10	0
De 11 à 15	0,25
De 16 à 20	0,75
Plus de 20	1

Thèmes des réunions : formation des clients, conseil, optimisation des processus. Mesure de contrôle : nombre d'invitations outlook.

Nombre de formations réalisées par rapport au plan de formation de l'exercice concerné :

Niveau d'atteinte	X1b correspondant
Inférieur à 55%	0
De 55% à 65%	0,25
Plus de 65% à 75%	0,75
Plus de 75%	1

Chaque formation effectivement réalisée fait l'objet d'une convention de stage, d'une facturation et d'une attestation de stage. Le nombre de formations réalisées est comptabilisé par la Direction des Ressources Humaines. Le plan de formation prévisionnel est celui qui aura été remis et soumis à l'avis du Comité Social et Economique.

Mise en place de solutions innovantes:

Niveau d'atteinte	X1c correspondant
0	0
1	0,75
A partir de 2	1

Une solution innovante doit répondre à l'un des deux critères suivants : solution qui permet l'industrialisation du traitement de l'information ou améliorant les conditions de travail des salariés du CSP.

$$X1 = (X1a + X1b + X1c) / 3$$

Retard dans les déclarations fiscales :

Niveau d'atteinte	X2a correspondant
A partir d'1 retard	0
0	1

Respect des délais de clôture (clients, fournisseurs, générale) :

Niveau d'atteinte	X2b correspondant
Inférieur à 90%	0
De 90% à 95%	0,25
Plus de 95% à 98%	0,75
Plus de 98%	1

$$X2 = (X2a + X2b) / 2$$






CRITERES DE PERFORMANCE - BS Finance DIJON

Nombre de réunions avec les clients internes durant l'exercice concerné :

Niveau d'atteinte	X1a correspondant
Inférieur à 10	0
De 11 à 15	0,25
De 16 à 20	0,75
Plus de 20	1

Thèmes des réunions : formation des clients, conseil, optimisation des processus. Mesure de contrôle : nombre d'invitations outlook.

Nombre de formations réalisées par rapport au plan de formation de l'exercice concerné :

Niveau d'atteinte	X1b correspondant
Inférieur à 55%	0
De 55% à 65%	0,25
Plus de 65% à 75%	0,75
Plus de 75%	1

Chaque formation effectivement réalisée fait l'objet d'une convention de stage, d'une facturation et d'une attestation de stage. Le nombre de formations réalisées est comptabilisé par la Direction des Ressources Humaines. Le plan de formation prévisionnel est celui qui aura été remis et soumis à l'avis du Comité Social et Economique.

Mise en place de solutions innovantes:

Niveau d'atteinte	X1c correspondant
0	0
1	0,75
A partir de 2	1

Une solution innovante doit répondre à l'un des deux critères suivants : solution qui permet l'industrialisation du traitement de l'information ou améliorant les conditions de travail des salariés du CSP.

$$X1 = (X1a + X1b + X1c) / 3$$





Nombre annuel de factures & avoirs traités par ETP pour l'ensemble du CSP :

Niveau d'atteinte	X2a correspondant
Inférieur à 15 000	0
De 15 000 à 15 999	0,50
De 16 000 à 16 999	0,75
A partir de 17 000	1

Diminution des pièces débitrices au 31/12/n vs 31/12/n-1 :

Niveau d'atteinte	X2b correspondant
Inférieur à 5%	0
De 5% à 8%	0,25
Plus de 8% à 10%	0,75
Plus de 10%	1

$$X2 = (X2a + X2b) / 2$$

CRITERES DE PERFORMANCE - BS Finance OUEST

Nombre de réunions avec les clients internes durant l'exercice concerné :

Niveau d'atteinte	X1a correspondant
Inférieur à 10	0
De 11 à 15	0,25
De 16 à 20	0,75
Plus de 20	1

Thèmes des réunions : formation des clients, conseil, optimisation des processus. Mesure de contrôle : nombre d'invitations outlook.

Nombre de formations réalisées par rapport au plan de formation de l'exercice concerné :

Niveau d'atteinte	X1b correspondant
Inférieur à 55%	0
De 55% à 65%	0,25
Plus de 65% à 75%	0,75
Plus de 75%	1

Chaque formation effectivement réalisée fait l'objet d'une convention de stage, d'une facturation et d'une attestation de stage. Le nombre de formations réalisées est comptabilisé par la Direction des Ressources Humaines. Le plan de formation prévisionnel est celui qui aura été remis et soumis à l'avis du Comité Social et Economique.

Mise en place de solutions innovantes:

Niveau d'atteinte	X1c correspondant
0	0
1	0,75
A partir de 2	1

Une solution innovante doit répondre à l'un des deux critères suivants : solution qui permet l'industrialisation du traitement de l'information ou améliorant les conditions de travail des salariés du CSP.

$$X1 = (X1a + X1b + X1c) / 3$$

Respect des délais pour les déclarations fiscales et les liasses de clôture :

Niveau d'atteinte	X2a correspondant
Inférieur ou égal à 90%	0
Plus de 90% à 95%	0,25
Plus de 95% à 99%	0,75
Plus de 99%	1

Nombre annuel de factures fournisseurs et intérim traitées par ETP des services concernés:

Niveau d'atteinte	X2b correspondant
Inférieur à 12 300	0
De 12 300 à 12 499	0,50
De 12 500 à 12 699	0,75
A partir de 12 700	1

$$X2 = (X2a + X2b) / 2$$






CRITERES DE PERFORMANCE - CES PAIE ET GESTION ADMINISTRATIVE

Nombre de réunions avec les clients internes durant l'exercice concerné :

Niveau d'atteinte	X1a correspondant
Inférieur à 10	0
De 11 à 15	0,25
De 16 à 20	0,75
Plus de 20	1

Thèmes des réunions : formation des clients, conseil, optimisation des processus. Mesure de contrôle : nombre d'invitations outlook.

Nombre de formations réalisées par rapport au plan de formation de l'exercice concerné :

Niveau d'atteinte	X1b correspondant
Inférieur à 55%	0
De 55% à 65%	0,25
Plus de 65% à 75%	0,75
Plus de 75%	1

Chaque formation effectivement réalisée fait l'objet d'une convention de stage, d'une facturation et d'une attestation de stage. Le nombre de formations réalisées est comptabilisé par la Direction des Ressources Humaines. Le plan de formation prévisionnel est celui qui aura été remis et soumis à l'avis du Comité Social et Economique.

Mise en place de solutions innovantes:

Niveau d'atteinte	X1c correspondant
0	0
1	0,75
A partir de 2	1

Une solution innovante doit répondre à l'un des deux critères suivants : solution qui permet l'industrialisation du traitement de l'information ou améliorant les conditions de travail des salariés du CSP.

$$X1 = (X1a + X1b + X1c) / 3$$


Nombre de paies en moyenne par mois par ETP de l'exercice concerné :

Niveau d'atteinte	X2a correspondant
Jusqu'à 339	0
De 340 à 349	0,25
De 350 à 359	0,75
A partir de 360	1

Respect des délais pour les déclarations sociales :

Niveau d'atteinte	X2b correspondant
Inférieur ou égal à 90%	0
Plus de 90% à 95%	0,25
Plus de 95% à 99%	0,75
Plus de 99%	1

$$X2 = (X2a + X2b) / 2$$






CRITERES DE PERFORMANCE - CES FORMATION

Nombre de réunions avec les clients internes durant l'exercice concerné :

Niveau d'atteinte	X1a correspondant
Inférieur à 10	0
De 11 à 15	0,25
De 16 à 20	0,75
Plus de 20	1

Thèmes des réunions : formation des clients, conseil, optimisation des processus. Mesure de contrôle : nombre d'invitations outlook.

Nombre de formations réalisées par rapport au plan de formation de l'exercice concerné :

Niveau d'atteinte	X1b correspondant
Inférieur à 55%	0
De 55% à 65%	0,25
Plus de 65% à 75%	0,75
Plus de 75%	1

Chaque formation effectivement réalisée fait l'objet d'une convention de stage, d'une facturation et d'une attestation de stage. Le nombre de formations réalisées est comptabilisé par la Direction des Ressources Humaines. Le plan de formation prévisionnel est celui qui aura été remis et soumis à l'avis du Comité Social et Economique.

Mise en place de solutions innovantes:

Niveau d'atteinte	X1c correspondant
0	0
1	0,75
A partir de 2	1

Une solution innovante doit répondre à l'un des deux critères suivants : solution qui permet l'industrialisation du traitement de l'information ou améliorant les conditions de travail des salariés du CSP.

$$X1 = (X1a + X1b + X1c) / 3$$

Nombre de formations réalisées aux clients par rapport aux besoins de l'exercice :

Niveau d'atteinte	X2 correspondant
Inférieur à 55%	0
Plus de 55% à 60%	0,25
Plus de 60% à 65%	0,75
Plus de 65%	1



 JB PP FD

CRITERES DE PERFORMANCE BS IMMOBILIER

Nombre de réunions avec les clients internes durant l'exercice concerné :

Niveau d'atteinte	X1a correspondant
Inférieur à 10	0
De 11 à 15	0,25
De 16 à 20	0,75
Plus de 20	1

Thèmes des réunions : échanges sur le partenariat, formation des clients, conseil, optimisation des processus. Mesure de contrôle : nombre d'invitations outlook avec compte rendu.

Nombre de formations réalisées par rapport au plan de formation de l'exercice concerné :

Niveau d'atteinte	X1b correspondant
Inférieur à 55%	0
De 55% à 65%	0,25
Plus de 65% à 75%	0,75
Plus de 75%	1

Chaque formation effectivement réalisée fait l'objet d'une convention de stage, d'une facturation et d'une attestation de stage. Le nombre de formations réalisées est comptabilisé par la Direction des Ressources Humaines. Le plan de formation prévisionnel est celui qui aura été remis et soumis à l'avis du Comité Social et Economique.

Mise en place de solutions innovantes :

Niveau d'atteinte	X1c correspondant
0	0
1	0,75
A partir de 2	1

Une solution innovante doit répondre à l'un des deux critères suivants : solution qui permet l'industrialisation du traitement de l'information ou améliorant les conditions de travail des salariés du CSP.

$$X1 = (X1a + X1b + X1c) / 3$$

Nombre de baux négociés :

Niveau d'atteinte	X2a correspondant
Jusqu'à 5	0
De 6 à 10	0,25
De 11 à 19	0,75
A partir 20	1

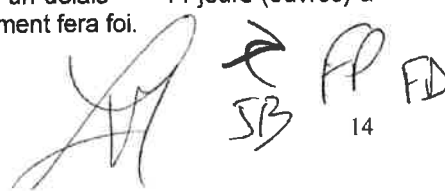
Sont concernés les baux arrivant à échéance sur les 12 derniers mois, arrêtés au 30 juin de l'année n.

% des commandes de régularisation des factures bailleurs validées dans un délais < = 14 jours (ouvrés) à compter de la date de réception de facture

Niveau d'atteinte	X2b correspondant
Plus de 40%	0,25
Plus de 50%	0,50
Plus de 60 %	0,75
Plus de 80%	1

% des commandes de régularisation des factures bailleurs validées dans un délais < = 14 jours (ouvrés) à compter de la date de réception de facture. L'extraction des délais de paiement fera foi.

$$X2 = (X2a + X2b) / 2$$



CRITERES DE PERFORMANCE - DIRECTION SIRH

Nombre de réunions avec les clients internes (Comités Clients) durant l'exercice concerné :

Niveau d'atteinte	X1a correspondant
Inférieur à 3	0
De 4 à 5	0,25
De 6 à 7	0,75
Plus de 7	1

Thèmes des réunions : formation des clients, conseil, optimisation des processus. Mesure de contrôle : nombre d'invitations outlook.

Nombre de formations réalisées par rapport au plan de formation de l'exercice concerné :

Niveau d'atteinte	X1b correspondant
Inférieur à 55%	0
De 55% à 65%	0,25
Plus de 65% à 75%	0,75
Plus de 75%	1

Chaque formation effectivement réalisée fait l'objet d'une convention de stage, d'une facturation et d'une attestation de stage. Le nombre de formations réalisées est comptabilisé par la Direction des Ressources Humaines. Le plan de formation prévisionnel est celui qui aura été remis et soumis à l'avis du Comité Social et Economique.

Mise en place de solutions innovantes:

Niveau d'atteinte	X1c correspondant
0	0
1	0,75
A partir de 2	1

Une solution innovante doit répondre à l'un des deux critères suivants : solution qui permet l'industrialisation du traitement de l'information ou améliorant les conditions de travail des salariés du CSP.

$$X1 = (X1a + X1b + X1c) / 3$$

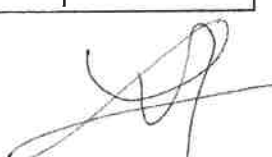
Délai de traitement moyen (résolution) d'une anomalie bloquante :

Niveau d'atteinte	X2a correspondant
A partir de 3 jours	0
De 2 jours à moins de 3 jours	0,25
De 1 à moins de 2 jours	0,75
Inférieur à 1 jour	1

Nombre de demandes (anomalies) traitées :

Niveau d'atteinte	X2b correspondant
Inférieur à 50	0
De 50 à 100	0,25
De 101 à 150	0,75
Plus de 150	1

$$X2 = (X2a + X2b) / 2$$


 JB FD
 15

