

**ACCORD RELATIF A L'INTERESSEMENT DES SALARIES**

**Entre :**

COFIROUTE, représentée par Frédéric GUEGUEN, Directeur des Ressources Humaines

**D'une part,**

**Et**

Les Organisations Syndicales signataires,

Le syndicat CFE/CGC BTP, représenté par : CANDEW Chantal

Le syndicat CGT, représenté par : LECONTE Jonick

Le syndicat SAOR - CFDT, représenté par : Chrystel DE MAESENEIRE

Le syndicat SGPA - UNSA, représenté par :

**D'autre part.**

## Sommaire

### PREAMBULE

TITRE I – CHAMP D'APPLICATION.....	4
ARTICLE 1 : Champ d'application et bénéficiaires.....	4
ARTICLE 2 : Caractéristiques.....	4
ARTICLE 3 : Modalités de répartition de l'intéressement.....	4
TITRE II – Modes de calcul de l'intéressement.....	5
ARTICLE 1 : Critère de sécurité du personnel.....	5
ARTICLE 2 : Critères de qualité de service .....	8
ARTICLE 3 : Amélioration continue et innovation.....	10
ARTICLE 4 : Critère de développement durable .....	12
TITRE III – Emploi des sommes collectées.....	13
ARTICLE 1 : Modalités de versement.....	13
TITRE IV – Information.....	15
ARTICLE 1 : Information individuelle .....	15
ARTICLE 2 : Information collective .....	15
TITRE V – Dispositions finales.....	16
ARTICLE 1 : Entrée en vigueur et durée .....	16
ARTICLE 2 : Dispositions finales générales.....	16
ARTICLE 3 : Révision, dénonciation, règlement des différends liés à l'application de l'accord et adhésion ultérieure .....	16
ARTICLE 4 : Dépôt et publicité.....	17

M

CDR

CC

LS

## PREAMBULE

L'accord relatif à l'intéressement des salariés de la société COFIROUTE est arrivé à échéance le 31 décembre 2016.

Le présent accord fixe les indicateurs et objectifs d'intéressement pour les années civiles 2017, 2018 et 2019.

L'intéressement est par essence un vecteur de mobilisation des salariés vers les objectifs de l'entreprise et en ce sens, est un outil de management.

Par la mise en œuvre de nouvelles modalités de calcul, COFIROUTE a la volonté d'associer étroitement et de manière collective ses collaborateurs à la stratégie qui est la sienne.

Il s'agit en ce sens par cet accord de concrétiser les ambitions partagées de sécurité, de service aux clients, d'amélioration continue et d'innovation ainsi que de développement durable.

Les critères répondant à l'exigence de ces quatre objectifs ont été choisis de manière à être perceptibles par chacun et à reconnaître l'effort collectif fourni. Ils sont mesurables et réalistes. Ils satisfont aux caractères collectif, aléatoire et variable d'un exercice à l'autre qui caractérisent le régime légal de l'intéressement.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, le présent accord a pour objet de déterminer les modalités d'intéressement retenues, notamment pour son mode de calcul et pour sa répartition entre les salariés bénéficiaires.

Il est entendu que le présent accord se conforme en tous points à la Loi n° 2015-990 du 6 août 2015 dite « Loi MACRON », à savoir principalement le versement de la prime d'intéressement au plan d'épargne d'entreprise à défaut de réponse du bénéficiaire ainsi que les modalités d'information sur cette affectation par défaut.

Il reprend ainsi les dispositions de l'avenant signé en date du 16 mars 2016 dont la vocation principale était la bonne information des salariés sur ces principales dispositions qui s'appliquent de plein droit.

## **TITRE I – CHAMP D'APPLICATION**

### **ARTICLE 1 : Champ d'application et bénéficiaires**

Cet accord s'applique à tous les salariés de COFIROUTE, titulaires d'un contrat de travail, y compris les salariés sous contrat à durée déterminée, les apprentis et les salariés à temps partiel, ayant pour chacun d'entre eux une ancienneté d'au moins trois mois à la date de clôture de l'exercice.

L'ancienneté requise prend en considération tous les contrats exécutés au cours de l'exercice de calcul et des douze mois qui le précèdent.

### **ARTICLE 2 : Caractéristiques**

Basé sur des éléments variables, l'intéressement varie d'un exercice à l'autre et peut le cas échéant être inexistant.

Le montant global des primes d'intéressement versées par l'entreprise ne peut excéder 20 % du total des salaires bruts versés à l'ensemble du personnel.

L'intéressement est distinct du salaire et n'a pas le caractère de rémunération au sens de l'article L. 242-1 du Code de la Sécurité Sociale. En revanche, en l'état actuel de la législation, ces sommes sont assujetties à la Contribution Sociale Généralisée (CSG), à la Contribution au Remboursement de la Dette Sociale (CRDS) et au « forfait social ».

Les sommes versées au titre de l'intéressement sont par ailleurs soumises aux régimes fiscal et social tels que définis par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Ces sommes sont soumises à l'impôt sur le revenu selon les règles en vigueur fixées par l'article L. 3315-1 du Code du travail.

Il est à préciser notamment que le montant attribué à un salarié ne peut en tout état de cause, au titre d'un même exercice, excéder une somme égale à la moitié du plafond annuel moyen retenu pour le calcul des cotisations sociales. Si le salarié n'a pas accompli une année entière de présence dans la société, ce plafond est calculé au prorata du temps de présence.

### **ARTICLE 3 : Modalités de répartition de l'intéressement**

L'enveloppe globale d'intéressement à répartir par exercice est fixée à 1.950.000 (un million neuf cent cinquante mille) euros bruts, auxquels se rajoute une valorisation spécifique pour les salariés des Unités de Travail sans Accident de Travail avec Arrêt (ATAA) dans l'année civile ainsi que pour les salariés des Unités de travail n'ayant eu qu'un seul accident du travail avec arrêt dans l'année civile.

Ce montant est à répartir entre les bénéficiaires de manière strictement proportionnelle à leur durée de présence dans l'entreprise par exercice concerné.

Conformément aux dispositions du Code du travail, les absences liées à un congé de maternité, d'adoption, de paternité ainsi qu'à un accident du travail ou une maladie d'origine professionnelle ne minorent pas cette durée de présence.

## TITRE II – MODES DE CALCUL DE L'INTERESSEMENT

Conformément à la dynamique de l'entreprise, l'intéressement tiendra compte des efforts des collaborateurs déployés notamment dans les domaines suivants :

- résultats en matière de sécurité du personnel ;
- qualité de service ;
- amélioration continue et innovation ;
- développement durable.

Les montants exposés ci-après s'entendent en euros bruts.

Il est précisé que chacun des critères retenus sont indépendants les uns des autres. Un montant global est fixé pour chacun d'entre eux.

La période de calcul de l'intéressement est l'année civile (1<sup>er</sup> janvier N – 31 décembre N).

### ARTICLE 1 : Critère de sécurité du personnel

L'objectif fixé par COFIROUTE est le « zéro accident ». Cette ambition est une priorité pour tous, elle implique l'ensemble des salariés de l'entreprise. Ce sont tous les efforts menés en ce domaine que COFIROUTE souhaite mettre en avant.

Afin de renforcer la compréhension et l'adhésion de chacun, une communication régulière sera faite sur ce critère.

L'enveloppe annuelle dédiée à ce thème est fixé à 1.400.000 euros bruts auxquels se rajoute une valorisation spécifique pour les salariés des Unités de Travail sans Accident de Travail avec Arrêt (ATAA) dans l'année civile ainsi que pour les salariés des Unités de Travail n'ayant eu qu'un accident du travail avec arrêt dans l'année civile.

Ce critère se décompose en quatre indicateurs.

#### 1. Nombre d'accidents du travail avec arrêt chez COFIROUTE

Le critère de sécurité du personnel doit être pris en compte sur l'ensemble de la société. Il s'agit de valoriser la performance collective de COFIROUTE en matière de prévention.

COFIROUTE vise à atteindre ZERO blessé au travail.

Dans le cadre de la politique de prévention des risques professionnels, les efforts et les bons comportements des collaborateurs de l'entreprise doivent concourir à réduire de manière significative le nombre des accidents du travail et en particulier des accidents du travail avec arrêt.

Ainsi, pour 2017, 2018 et 2019, l'indicateur fixé est le suivant :

- Un nombre d'accidents du travail avec arrêt survenus dans l'année civile de 0 à 5 entraînera le versement d'une enveloppe à répartir de 1.200.000 € ;
- Un nombre d'accidents du travail avec arrêt survenus dans l'année civile de 6 à 10 entraînera le versement d'une enveloppe à répartir de 1.000.000 € ;
- Un nombre d'accidents du travail avec arrêt survenus dans l'année civile de 11 à 15 entraînera le versement d'une enveloppe à répartir de 800.000 € ;
- Un nombre d'accidents du travail avec arrêt survenus dans l'année civile de 16 à 20 entraînera le versement d'une enveloppe à répartir de 600.000 € ;
- Au-delà de 20 accidents du travail avec arrêt survenus dans l'année civile, aucune enveloppe ne sera versée.

Les parties conviennent que les accidents du travail avec arrêt causés par des tiers contre lesquels COFIROUTE a décidé de porter plainte ne seront pas pris en compte pour la détermination de cet indicateur.

## **2. Valorisation de la réduction du nombre de jours d'arrêt de travail suite à accident du travail avec arrêt (ATAA)**

La politique de prévention des accidents du travail de COFIROUTE porte tout autant sur les causes potentielles des accidents du travail que sur la gestion des salariés arrêtés à la suite d'un accident.

Les accidents du travail avec arrêt entraînent une désorganisation de l'entreprise ainsi que l'éloignement des salariés de leur poste de travail.

La reprise du travail à la suite d'un arrêt consécutif à un accident du travail peut être rendue difficile pour les salariés.

Les managers ont un rôle à jouer, avant l'arrêt (aménagement potentiel du poste) au cours de l'arrêt (prise de contact, transmission des informations sur l'entreprise, préparation de la reprise) ainsi qu'au moment de la reprise (accueil sécurité, aménagement du poste, formation...).

COFIROUTE a entrepris de mettre à la disposition des managers un outil de gestion des salariés arrêtés à la suite, notamment d'un accident du travail.

La réduction du nombre de jours d'arrêt pour les accidents survenus dans l'année civile est donc un enjeu important pour l'entreprise et ses salariés.

L'indicateur suivant est donc fixé :

- Un nombre moyen de jours d'arrêt de travail faisant suite à un accident du travail survenu dans l'année de 0 à 10 jours entraînera le versement d'une enveloppe à répartir de 100.000 € ;
- Un nombre moyen de jours d'arrêt de travail faisant suite à un accident du travail survenu dans l'année de 11 à 20 jours entraînera le versement d'une enveloppe à répartir de 75.000 € ;
- Un nombre moyen de jours d'arrêt de travail faisant suite à un accident du travail survenu dans l'année de 21 à 30 jours entraînera le versement d'une enveloppe à répartir de 50.000 € ;
- Au-delà d'un nombre moyen de jours d'arrêt de travail faisant suite à un accident du travail survenu dans l'année supérieur ou égal à 31 jours, aucune enveloppe ne sera versée.

Le nombre moyen de jours d'arrêt de travail faisant suite à un accident du travail est le résultat de la formule de calcul suivante :

Nombre total de jours d'arrêt de travail de l'année civile en cours

Nombre d'accidents du travail avec arrêt survenus dans l'année

Ce nombre est arrondi à l'entier inférieur.

Le nombre total de jours d'arrêt de travail de l'année civile en cours exclut les arrêts de travail liés aux accidents du travail survenus l'année ou les années précédente(s).

Les parties conviennent que les jours d'arrêt de travail liés aux accidents du travail causés par des tiers contre lesquels COFIROUTE a décidé de porter plainte ne seront pas pris en compte pour la détermination de cet indicateur.

### **3. Taux de fréquence des accidents du travail avec arrêt sur chantiers**

Chaque année, de nombreux intervenants extérieurs travaillent sur des chantiers pilotés par COFIROUTE. C'est pourquoi la démarche « Sécurité 100 % chantiers » a été mise en place.

L'accident n'est jamais une fatalité et chacun peut agir, pour sa sécurité personnelle et la sécurité collective.

L'indicateur du taux de fréquence Chantiers (TFC) est donc retenu.

Le TFC s'apprécie sur l'ensemble des accidents du travail avec arrêt survenus sur des chantiers pour lesquels la Direction du Patrimoine et de la Construction et/ou la Direction des Systèmes Opérationnels et/ou la Direction de l'Exploitation sont désignées comme maître d'ouvrage.

Le taux de fréquence est le nombre d'accidents de travail avec arrêt pour un million d'heures travaillées (hors accident de trajet). Il se définit ainsi par :

$$\text{TFC} = (\text{Nombre d'accidents avec arrêt} / \text{Nombre d'heures travaillées}) \times 1.000.000.$$

Les accidents du travail de salariés de COFIROUTE qui pourraient survenir sur de tels chantiers entrent uniquement dans le taux de fréquence (TF) Société et n'entrent donc pas dans le calcul du taux de fréquence chantier (TFC).

Pour 2017, 2018 et 2019, la fréquence des accidents du travail avec arrêt sur chantier doit réduire.

- Un taux de fréquence des accidents du travail avec arrêt sur chantier inférieur ou égal à 5,00 entraînera le versement d'une enveloppe d'intéressement à répartir de 100.000 € ;
- Un taux de fréquence des accidents du travail avec arrêt sur chantier strictement supérieur à 5,00 et inférieur ou égal à 10,00 entraînera le versement d'une enveloppe d'intéressement à répartir de 75.000 € ;
- Un taux de fréquence des accidents du travail avec arrêt sur chantier strictement supérieur à 10,00 et inférieur ou égal à 15,00 entraînera le versement d'une enveloppe d'intéressement à répartir de 25.000 € ;
- Si le taux de fréquence des accidents du travail avec arrêt sur chantier est strictement supérieur à 15,00, aucune enveloppe ne sera versée.

#### **4. Valorisation spécifique des performances des unités de travail contribuant de manière significative à l'amélioration de la sécurité au travail**

Les unités de travail (UT), telles que déterminées ci-dessous, contribuant le plus à l'amélioration de la sécurité au travail bénéficieront d'une prime supplémentaire fixée à 250 euros bruts par salarié présent au 31 décembre de l'année considérée dans l'unité de travail où aucun accident de travail avec arrêt n'a été déploré dans l'année civile de référence.

Dans le cas où UN SEUL accident du travail avec arrêt a été déploré dans l'année civile, une prime de 75 euros bruts sera versée aux salariés présents au 31 décembre de l'année dans l'unité de travail.

Les unités de travail sont définies de la sorte :

- 17 Centres d'exploitation (fonctions « exploitation » et « support » de chacun des centres) ;
- 3 Directions Régionales : salariés des fonctions support régionales rattachés au directeur régional ;
- 1 Siège : salariés rattachés à l'entité Siège qu'ils travaillent ou non dans les locaux du Siège Social ;
- 1 Equipe de techniciens de maintenance péage et leurs encadrants du Réseau Inter-Urbain.

Les parties conviennent que les accidents du travail avec arrêt causés par des tiers contre lesquels COFIROUTE a décidé de porter plainte ne seront pas pris en compte pour le versement de cette prime supplémentaire.

#### **ARTICLE 2 : Critères de qualité de service**

La qualité de service offert à nos clients est le gage de l'acceptabilité du paiement du péage et est au cœur de notre stratégie.

Les critères ci-dessous sont retenus pour encourager la démarche d'amélioration dans le domaine de la qualité de service auprès de nos clients et reconnaître les résultats obtenus par les salariés sur ce domaine.



L'enveloppe dédiée à ce thème est de 300.000 euros bruts.

### **1. Amélioration de la qualité de service aux clients**

Les parties conviennent que la réduction du nombre des réclamations portées par nos clients est un enjeu majeur pour COFIROUTE.

L'entreprise, avec l'ensemble de ses collaborateurs, maintient et renforce son engagement à mener des actions visant à réduire le nombre des réclamations.

Ainsi, une enveloppe de 100.000 € sera distribuée en 2017, 2018 et 2019 dans le cas où les réclamations de nos clients se réduisent à minima de 15,00% par an.

Le nombre de ces réclamations était de 23.817 en 2016.

Il exclut les réclamations faites par nos clients relatives aux installations commerciales des sous-concessionnaires ainsi que celles portées dans le cas d'évènements exceptionnels (exemple des inondations de 2016).

### **2. Amélioration de la note globale IDDEM Cofiroute**

Chaque année nos clients sont interrogés sur leur satisfaction de l'autoroute.

Des enquêtes, réalisées à la demande de l'Etat à trois périodes de l'année par l'IDDEM, cabinet d'enquête et de sondages indépendant, concernent l'ensemble des sociétés concessionnaires, dont COFIROUTE.

Nos clients sont invités à se prononcer sur un grand nombre de critères de satisfaction ou d'insatisfaction : sécurité routière, fluidité du trafic, passage au péage, information et signalisation, qualité des infrastructures...

En fin d'entretien, une note globale de satisfaction est donnée par nos clients. Ils sont 1250 à avoir répondu au questionnaire de l'IDDEM en 2016 sur l'ensemble des réseaux de COFIROUTE.

Une note globale de satisfaction de 8 sur 10 nous a été donnée.

Cette note représente, selon le baromètre de l'IDDEM, un « haut niveau de satisfaction ». Le travail de chacun doit concourir à améliorer ce très bon résultat.

Les parties conviennent ainsi qu'une enveloppe de 100.000 € sera distribuée en 2017, en 2018 et en 2019 si la note globale de satisfaction IDDEM est supérieure ou égale à 8.

Aucun montant ne sera attribué si la note globale de satisfaction IDDEM est inférieure à 8.

### **3. Amélioration de la note IDDEM de satisfaction de l'état de l'autoroute (réseau COFIROUTE)**

L'un des critères de satisfaction de l'enquête IDDEM porte sur l'état de l'autoroute.

En 2016, nos clients ont jugé que l'état des réseaux de la société COFIROUTE relevait d'un niveau « d'excellence » en lui attribuant la note de 8,5 sur 10.

Les parties conviennent donc qu'une enveloppe de 50.000 € sera distribuée en 2017, en 2018 et en 2019 si la note IDDEM de satisfaction relative à l'état de l'autoroute est supérieure ou égale à 8,5.

Aucun montant ne sera attribué si la note IDDEM de satisfaction de l'état de l'autoroute est inférieure à 8,5.

#### **4. Amélioration du temps de décrochage à la téléassistance**

La satisfaction de nos clients passe notamment par la qualité de l'assistance dont ils peuvent bénéficier en voie de péage. COFIROUTE a entrepris d'organiser et d'améliorer l'assistance à distance en mettant en œuvre le projet « Evolution Péage ».

Les parties s'accordent sur le fait que le temps moyen annuel de « décrochage » de la téléassistance en voie de péage constitue un élément de satisfaction important pour nos clients.

Elles souhaitent valoriser l'amélioration continue des temps de décrochage pour les années 2017, 2018 et 2019.

L'indicateur d'intéressement porte donc sur le délai moyen annuel entre l'appel d'un client en voie et son assistance interphonie.

- Ainsi, une enveloppe de 50.000 € sera versée en 2017 si le temps de décrochage est inférieur ou égal à 24,00 secondes (aucun montant ne sera attribué si le temps de décrochage est supérieur à 24,00 secondes).
- Ainsi, une enveloppe de 50.000 € sera versée en 2018 si le temps de décrochage est inférieur ou égal à 22,00 secondes (aucun montant ne sera attribué si le temps de décrochage est supérieur à 22,00 secondes).
- Ainsi, une enveloppe de 50.000 € sera versée en 2019 si le temps de décrochage est inférieur ou égal à 20,00 secondes (aucun montant ne sera attribué si le temps de décrochage est supérieur à 20,00 secondes).

#### **ARTICLE 3 : Amélioration continue et innovation**

L'amélioration continue et l'innovation sont des enjeux stratégiques majeurs pour COFIROUTE.

Il s'agit de valoriser les efforts continus et réguliers de l'ensemble des collaborateurs pour améliorer les processus à petite ou grande échelle. Chaque collaborateur est donc invité à faire « remonter » des améliorations potentielles qu'il souhaite voir mises en œuvre.

Chacun est également invité à faire part de ses idées d'innovations susceptibles, dans le cadre de la « révolution digitale », de faire progresser l'entreprise dans l'amélioration des services correspondant aux besoins particuliers et nouveaux de nos clients.

L'enveloppe dédiée à ce thème est de 200.000 euros bruts.

##### **1. Actions d'améliorations réalisées dans les délais fixés à la suite de fiches d'améliorations remontées et acceptées**

L'amélioration continue est au cœur de notre système de management de la qualité. L'identification des potentiels d'amélioration, leur mise en œuvre dans les délais fixés et la mutualisation des actions

d'amélioration entre les acteurs concernés de l'entreprise sont la condition pour atteindre nos objectifs qualitatifs et améliorer nos standards de qualité.

Pour cela, l'ensemble des salariés de COFIROUTE sont invités à faire part, dans le cadre des procédures en vigueur, de leurs idées d'améliorations. L'outil utilisé est la « fiche d'améliorations » qui formalise toute « *idée ou mesure préventive permettant d'améliorer le service aux clients, la sécurité, l'environnement, l'organisation du travail...* »

L'indicateur défini porte sur les actions d'améliorations réalisées dans les délais fixés à la suite de fiches d'améliorations remontées et acceptées.

En 2016, 74 % des fiches d'améliorations soumises et acceptées par les managers ont fait l'objet d'une prise en charge dans les délais initialement décidés.

Ainsi, pour 2017, 2018 et 2019, l'indicateur fixé est le suivant :

- Un pourcentage de 90,00% à 100,00% entraînera le versement d'une enveloppe à répartir de 100.000 € ;
- Un pourcentage de 80,00% à 89,99% entraînera le versement d'une enveloppe à répartir de 75.000 € ;
- Un pourcentage de 70,00% à 79,99 % entraînera le versement d'une enveloppe à répartir de 50.000 € ;
- En-deçà d'un pourcentage de 70,00%, aucune enveloppe ne sera versée.

## 2. Valorisation de l'innovation

Afin de favoriser la participation de chaque collaborateur à l'invention des nouveaux services numériques, une nouvelle organisation a été créée au sein de VINCI Autoroutes : La Digital Factory.

La Digital Factory est un incubateur d'idées ouvert à tous les salariés. Sa mission est de stimuler la créativité de l'ensemble des équipes d'une façon libre et méthodique, pour inventer les nouvelles solutions numériques que les clients de l'autoroute attendent.

La méthode se structure autour de trois axes :

- Le processus « d'idéation » permet de recueillir des idées auprès de l'ensemble des collaborateurs et de les approfondir jusqu'à faire émerger des concepts qui soient clairs, réalisables sur les plans technique et financier, qui répondent à un usage réel et concourent à l'objectif de connexion digitale avec les clients.
- Le processus « d'incubation » vise à passer du concept au produit. Les concepts validés lors de la phase précédente sont alors développés opérationnellement, transformés en services concrets, testés avec des clients réels avant leur éventuelle mise sur le marché.
- Le processus de « commercialisation » vise à trouver de l'audience pour ces produits. Grâce à une connaissance accrue, VINCI Autoroutes pourra proposer le bon service au bon client et au bon moment.

Dans ce cadre, l'indicateur suivant a été défini pour 2017, 2018 et 2019.

Il porte sur le nombre de dossiers d'innovation sélectionnés (validation du projet après « idéation ») par la Digital Factory de VINCI Autoroutes : 20 000 € à répartir par dossier dans la limite annuelle d'une enveloppe globale de 100 000 €.

#### **ARTICLE 4 : Critère de développement durable**

Le développement durable est une préoccupation majeure pour COFIROUTE. Elle se traduit par une volonté de la société d'améliorer le bilan environnemental de son réseau.

L'indicateur ci-dessous est retenu pour valoriser les efforts de chacun en ce domaine.

L'enveloppe dédiée à cet indicateur est de 50.000 euros bruts.

Il s'agit de mesurer l'implication de chacun dans la démarche de tri des déchets dans les centres d'exploitation à travers les indicateurs suivants :

- Un nombre de 0 à 5 (inclus) non conformités relevées à la suite de contrôles internes ou externes entraînera le versement d'une enveloppe à répartir de 50.000 €.
- Un nombre compris entre 6 et 10 (inclus) non conformités relevées à la suite de contrôles internes ou externes entraînera le versement d'une enveloppe à répartir de 25.000 €.
- Au-delà de 10 non conformités relevées à la suite de contrôles internes ou externes, aucune enveloppe ne sera versée.

## TITRE III – EMPLOI DES SOMMES COLLECTEES

### ARTICLE 1 : Modalités de versement

Le calcul exact de l'intéressement ne peut intervenir qu'à l'issue du bilan établi à la fin de l'année civile. L'intéressement relatif à l'année « N » sera versé au plus tard le 30 avril de l'année N+1.

Toute somme versée aux bénéficiaires au-delà du dernier jour du cinquième mois suivant la clôture de l'exercice produira un intérêt de retard calculé au taux légal, à savoir au Taux Moyen de rendement des Obligations des sociétés Privées (TMOP) publié par le ministre chargé de l'économie majoré de 33%. Cet intérêt de retard court à partir du premier jour du 6<sup>ème</sup> mois suivant la clôture de l'exercice.

Ces intérêts, à la charge de l'entreprise, sont versés en même temps que le principal et bénéficient du régime d'exonération prévu aux articles L. 3315-1 à L. 3315-3 du Code du Travail.

Le bénéficiaire de la prime d'intéressement pourra opter, selon les dispositions légales et en conformité avec les dispositions du GROUPE VINCI relatives à l'épargne salariale, à ce jour en vigueur :

- Pour le versement à son compte bancaire, après prélèvement de la CSG et de la CRDS. Il est précisé que les sommes perçues, seront imposables au titre de l'impôt sur le revenu.
- Pour l'affectation, après prélèvement de la CSG et de la CRDS, au PEG VINCI ou au PERCO ARCHIMEDE mis en place dans l'Entreprise. Il est précisé que les sommes ainsi versées bénéficieront d'une exonération de l'impôt sur le revenu, dans la limite d'un montant égal à la moitié du plafond annuel de la Sécurité Sociale.

Le bénéficiaire disposera d'un délai de 15 jours à compter de la date de réception de l'information mentionnée au sein de l'ARTICLE 1 relatif à l'Information individuelle du TITRE IV – INFORMATION pour formuler sa demande.

La date de réception de l'information s'entendra de 7 jours calendaires à compter de sa date d'envoi.

Les sommes dont les bénéficiaires n'auront pas demandé le paiement immédiat dans le délai prévu, ni leur affectation à un plan d'épargne salariale, seront affectées au PEG VINCI et investies dans le FCPE prévu par ledit plan. Elles sont bloquées 5 ans à compter du 1<sup>er</sup> jour du 6<sup>ème</sup> mois suivant l'exercice au titre duquel elles sont calculées, sauf cas de débloquages anticipés rappelés dans le règlement du PEG VINCI.

Pour les droits attribués jusqu'au 31 décembre 2017, les salariés pourront demander le déblocage des sommes affectées et bloquées par défaut, dans les 3 mois suivant la notification de leur affectation par défaut sur ledit plan.

Lorsqu'un salarié susceptible de bénéficier de l'intéressement quitte la Société avant que celle-ci ait été en mesure de calculer les droits dont il est titulaire, la Société prend note de l'adresse à laquelle il pourra être informé de ses droits conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur et lui demande de l'avertir de ses changements d'adresse éventuels.

Lorsque ce bénéficiaire ne peut être atteint à la dernière adresse indiquée par celui-ci les sommes auxquelles il peut prétendre sont tenues à sa disposition par la Société pendant une durée d'un an courant à compter du premier jour du 6<sup>ème</sup> mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel les sommes sont attribuées.

Passé ce délai, les sommes sont remises à la Caisse des dépôts et consignations où l'intéressé peut les réclamer jusqu'au terme du délai prévu par les dispositions légales et réglementaires en vigueur

## **TITRE IV - INFORMATION**

### **ARTICLE 1 : Information individuelle**

Lors de l'attribution de l'intéressement, le bénéficiaire recevra un document spécifique d'information, conforme aux dispositions législatives et réglementaires, mentionnant notamment :

- Le montant qui lui est attribué au titre de l'enveloppe globale d'intéressement auquel se rajoute, le cas échéant, la valorisation spécifique pour les salariés des unités de travail sans accident du travail avec arrêt ou n'ayant eu qu'un seul accident du travail avec arrêt dans l'année civile ;
- Les options de versement qui lui sont offertes en application de l'ARTICLE 1 du Titre III ;
- Le délai dans lequel il peut demander le paiement immédiat du montant lui revenant ;
- L'affectation des sommes attribuées, au plan d'épargne d'entreprise à défaut de réponse du bénéficiaire dans les délais requis, conformément à la loi précitée n°2015-990 du 6 août 2015.

### **ARTICLE 2 : Information collective**

Une information collective sera faite chaque année auprès de la Commission économique du Comité d'entreprise sur les indicateurs du présent accord, sur les résultats de l'intéressement et son calcul détaillé.

Cette information précise et exhaustive sera relayée au Comité d'entreprise qui pourra demander toute précision qu'il jugera utile.

## **TITRE V – DISPOSITIONS FINALES**

### **ARTICLE 1 : Entrée en vigueur et durée**

Le présent accord entrera en vigueur à compter de sa date de signature et pour une durée de trois ans : les exercices 2017, 2018 et 2019, sans possibilité de tacite reconduction à l'échéance.

### **ARTICLE 2 : Dispositions finales générales**

Les dispositions contenues dans le présent accord se substituent aux dispositions (unilatérales, légales ou conventionnelles...) en vigueur au sein de l'entreprise ayant le même objet.

Les dispositions prévues dans le présent accord ne peuvent pas non plus se cumuler avec celles qui pourraient résulter de nouveaux textes légaux ou conventionnels.

### **ARTICLE 3 : Révision, dénonciation, règlement des différends liés à l'application de l'accord et adhésion ultérieure**

Chaque partie signataire ou adhérente peut demander la révision de tout ou partie du présent accord selon les modalités suivantes et conformément aux dispositions du Code du travail.

Toute demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires ou adhérentes et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement.

Le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de trois mois suivant la réception de cette lettre, les parties devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un éventuel nouveau texte.

Les dispositions de l'accord dont la révision est demandée demeureront en vigueur jusqu'à la conclusion, le cas échéant, d'un avenant.

La révision proposée donnera éventuellement lieu à l'établissement d'un avenant se substituant de plein droit aux stipulations de l'accord qu'il modifie sous réserve de remplir les conditions de validité posées par le Code du travail.

Le présent accord pourra par ailleurs être dénoncé à tout moment par les signataires, avec un préavis de trois mois, sur notification écrite par lettre recommandée avec accusé de réception et notification de cette dénonciation dans un délai de 15 jours à la DIRECCTE territorialement compétente.

Pour être applicable à l'exercice en cours, la dénonciation doit respecter les mêmes conditions de délais et de dépôt de l'accord.

En cas de différend dans l'application de l'accord, la partie signataire qui considérera qu'une telle situation existe en avertira les autres parties signataires par écrit en y exposant la cause selon elle de ce différend.



Une réunion entre les parties signataires se tiendra dans les 20 jours suivant la notification de ce différend entre les parties signataires de l'accord afin de tenter d'y remédier.

Toute organisation syndicale représentative non signataire du présent accord pourra y adhérer ultérieurement. Cette adhésion ultérieure ne pourra être partielle et intéressera l'accord dans son intégralité.

#### **ARTICLE 4 : Dépôt et publicité**

Le présent accord, sera, à la diligence de l'entreprise, déposé en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties, envoyée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, et une version sur support électronique, à la DIRECCTE.

Le Directeur Territorial dispose d'un délai de quatre mois à compter du dépôt de l'accord pour demander le retrait ou la modification des dispositions contraires aux dispositions légales.

Il sera également remis en un exemplaire au greffe du conseil de prud'hommes territorialement compétent.

Le texte fera l'objet d'une diffusion auprès de tous les salariés de la société et de tout nouvel embauchés via les supports de communication existants dans l'entreprise (AGORA, affichage).

Fait à Rueil-Malmaison, le 28 juin 2017

Pour la société Cofiroute :

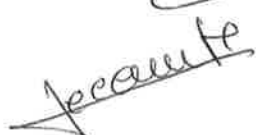
Frédéric GUEGUEN  
Directeur des Ressources Humaines



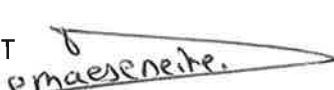
Pour le syndicat CFE/CGC BTP



Pour le syndicat CGT



Pour le syndicat SAOR CFDT



Pour le syndicat SGPA/UNSA

## ANNEXE 1 – RECAPITULATIF DES CRITERES DE L'INTERESSEMENT

### CRITERE - « SECURITE DU PERSONNEL »

**Enveloppe brute annuelle totale = 1.400.000 €**

Indicateurs	Modalités de calcul
Nombre d'ATAA société	<ul style="list-style-type: none"> <li>- De 0 à 5 ATAA ⇔ 1 200 000 €</li> <li>- De 6 à 10 ATAA ⇔ 1 000 000 €</li> <li>- De 11 à 15 ATAA ⇔ 800 000 €</li> <li>- De 16 à 20 ATAA ⇔ 600 000 €</li> <li>- Plus de 20 ATAA ⇔ 0 €</li> </ul>
Nombre moyen de jours d'arrêt de travail suite à accident du travail avec arrêt dans l'année	<ul style="list-style-type: none"> <li>- De 0 à 10 jours ⇔ 100 000 €</li> <li>- De 11 à 20 jours ⇔ 75 000 €</li> <li>- De 21 à 30 jours ⇔ 50 000 €</li> <li>- 31 et plus ⇔ 0 €</li> </ul> <p>Nombres arrondis à l'entier inférieur</p>
Taux de fréquence Chantiers	<ul style="list-style-type: none"> <li>TF AA ≤ 5,00 ⇔ 100 000 €</li> <li>5,00 &lt; TF AA ≤ 10,00 ⇔ 75 000 €</li> <li>10,00 &lt; TF AA ≤ 15,00 ⇔ 25 000 €</li> <li>TF AA &gt; 15,00 ⇔ 0 €</li> </ul>
Unité de travail sans ATAA	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 250 € par salarié présent au 31/12/N dans une unité de travail n'ayant eu aucun accident du travail avec arrêt entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre</li> <li>- 75 € par salarié présent au 31/12/N dans une unité de travail n'ayant eu qu'un seul ATAA sur l'année entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre</li> </ul>

**CRITERE - « QUALITE DE SERVICE »**

**Enveloppe brute annuelle totale = 300.000 €**

Indicateurs	Modalités de calcul
Amélioration de la qualité de service aux clients	- Réduction des réclamations (hors évènements majeurs) de 15.00% par an ⇔ 100.000 € - Réduction des réclamations (hors évènements majeurs) de moins de 15.00% par an ⇔ 0 €
Amélioration de la note globale IDDEM Cofiroute	- Note globale de satisfaction ≥ 8 ⇔ 100.000 € - Note globale de satisfaction < 8 ⇔ 0 €
Amélioration de la note satisfaction « état de l'autoroute » IDDEM COFIROUTE	- Note globale de satisfaction ≥ 8,5 ⇔ 50.000 € - Note globale de satisfaction < 8,5 ⇔ 0 €
Temps de décrochage à la téléassistance	- Temps de décrochage ≤ 24,00 sec. en 2017 ⇔ 50.000 € - Temps de décrochage > 24,00 sec. en 2017 ⇔ 0 €  - Temps de décrochage ≤ 22,00 sec. en 2018 ⇔ 50.000 € - Temps de décrochage > 22,00 sec. en 2018 ⇔ 0 €  - Temps de décrochage ≤ 20,00 sec. en 2019 ⇔ 50.000 € - Temps de décrochage > 20,00 sec. en 2019 ⇔ 0 €

M CDA CC L5

**CRITERE - « AMELIORATION CONTINUE ET INNOVATION »**

**Enveloppe brute annuelle totale = 200.000 €**

<b>Indicateurs</b>	<b>Modalités de calcul</b>
Actions d'améliorations réalisées dans les délais fixés à la suite de fiches d'améliorations remontées et acceptées	90.00 ≤ % ≤ 100 ⇔ 100 000 € 80.00 ≤ % < 90.00 ⇔ 75 000 € 70.00 ≤ % < 80.00 ⇔ 50 000 € Moins de 70.00% ⇔ 0 €
Nombre de dossiers d'innovation sélectionnés (validation du projet après idéation) par la Digital Factory VINCI Autoroutes	20 000 € par dossier dans la limite annuelle de 100 000 €

**CRITERE - « DEVELOPPEMENT DURABLE »**

**Enveloppe brute annuelle totale = 50.000 €**

<b>Indicateurs</b>	<b>Modalités de calcul</b>
Tri des déchets dans les centres d'exploitation	- Jusqu'à 5 (inclus) non conformités relevées à la suite de contrôles internes et externes ⇔ 50 000 € - Entre 6 et 10 (inclus) non conformités relevées ⇔ 25 000 € - Plus de 10 non-conformités relevées ⇔ 0 €

*M* cda ce 65