

# ACCORD RELATIF A LA MISE EN PLACE D'UNE PRIME SUR OBJECTIF (PSO) SALARIES ETAM

## SOCIETE GBS SERVICES

### Entre les soussignés :

La société 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 Madame Jasone MORAN-BESSIERE et Monsieur Jérôme BILLAUD,

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

La délégation syndicale CFTC, représentée par Monsieur Franck VIDEAU,

La délégation syndicale CGT, représentée par Monsieur Laurent MOUTON,

**d'autre part,**

Il a été conclu le présent accord.

### Préambule

Le personnel ETAM des anciennes entités ENGIE INEO et ENDEL ENGIE bénéficie d'une Prime sur Objectifs annuelle (PSO).

La PSO a pour finalité la motivation et la fidélisation des salariés.

L'objectif du présent accord est de généraliser et harmoniser les PSO pour tous les ETAM de la société.

Cette mesure doit concilier équité et équilibre économique, car générant un droit nouveau pour près de la moitié des ETAM de la société.

Le présent accord ne modifie pas les structures de rémunération telles que définies à l'article 6 de l'accord relatif au statut collectif du 09 novembre 2017.

C'est dans cet esprit qu'il a été convenu ce qui suit :

FP

FP

JMB  
JB

## **Article 1 – CHAMP D'APPLICATION**

Les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble des ETAM de la société, présents au 1<sup>er</sup> janvier de l'année précédant le versement de la prime sur objectif.

Les alternants n'entrent pas dans le champ d'application de l'accord.

## **Article 2 – PRINCIPES DE LA PRIME SUR OBJECTIFS (PSO)**

### **2.1 Détermination de la PSO**

La PSO est déterminée en fonction de la bonne réalisation des objectifs individuels, fixés lors de l'entretien annuel, formalisés sur OneHR le 30 avril de l'année N au plus tard.

Déterminée au terme de l'exercice N, la PSO est versée sur la paie du 31 mai de l'année N+1.

La PSO attribuée en fonction du critère ci-dessus pourra être minorée, en cas de situation exceptionnelle, si les circonstances économiques de la société devaient le justifier.

La minoration serait limitée, au maximum, à 25% du montant des enveloppes concernées. A titre d'exemple, si cette minoration devait s'appliquer pour les années 2021 et suivantes, le montant de la PSO serait au moins de 3,9% à objectifs atteints, dans la limite de 6% du salaire annuel.

Dans cette situation, le Comité d'Entreprise serait informé lors de l'analyse annuelle des comptes de l'année N et les organisations syndicales seraient informées lors de la NAO de l'année N+1.

### **2.2 Montant de la PSO**

Le montant de la PSO pourra varier de 0 à 8% du salaire annuel (salaire mensuel de base multiplié par 12,3 mois ou 13,3 mois), en fonction de la réalisation des objectifs fixés.

Au terme des années transitoires (voir article ci-dessous), pour des objectifs atteints en totalité et pour le salarié présent du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre de l'année N, la PSO s'élèvera à 5,20% du salaire annuel (65% de 8%).

Une prime supérieure à 5,20% viendrait récompenser des éléments exceptionnels (comportement du salarié, réalisation de faits significatifs...).

### **2.3 Années de transition 2018 à 2021**

Afin d'assurer l'équilibre économique lié à la généralisation de la PSO, la détermination du montant de la PSO sera échelonnée selon les modalités suivantes :

Réalisation des objectifs 2018 et versement de la PSO en mai 2019 : pour l'ensemble des objectifs atteints, la PSO s'élèvera à 4% du salaire annuel.

Réalisation des objectifs 2019 et versement de la PSO en mai 2020 : pour l'ensemble des objectifs atteints, la PSO s'élèvera à 4,4% du salaire annuel.

Réalisation des objectifs 2020 et versement de la PSO en mai 2021 : pour l'ensemble des objectifs atteints, la PSO s'élèvera à 4,8% du salaire annuel.

FR  
FR

JB  
JTB  
I

Réalisation des objectifs 2021 et versement de la PSO en mai 2022 : pour l'ensemble des objectifs atteints, la PSO s'élèvera à 5,2% du salaire annuel.

### **Article 3 – REGULARISATIONS DES VERSEMENTS**

#### **3.1 Absence de réalisation de l'entretien annuel**

Pour un salarié présent du 31 janvier au 31 décembre de l'année N et qui n'aurait pas bénéficié d'un entretien annuel fixant les objectifs de l'année, la PSO versée au 31 mai de l'année N+1 serait fixée, au minimum, comme si l'ensemble des objectifs étaient atteints (4% pour l'année 2018 jusqu'à 5,2% pour l'année 2021).

La non réalisation de l'entretien annuel doit être exceptionnelle.

#### **3.2 Salariés embauchés après le 1<sup>er</sup> janvier de l'année N**

Une PSO pourra être versée selon l'appréciation du manager, validée par le directeur du CSP, qu'il y ait eu ou pas la réalisation d'un entretien d'évaluation.

#### **3.3 Changement de poste durant l'année N**

Pour les salariés qui seraient amenés à changer de CSP en cours d'exercice tout en restant au sein de la société, l'entité d'origine déterminerait le montant de la PSO correspondant à la réalisation des objectifs avant la mobilité, qui serait communiqué à l'entité d'accueil.

Ce montant serait ensuite éventuellement complété par l'entité d'accueil en fonction de l'appréciation du nouveau manager.

Pour un départ de la société durant l'année N, la PSO serait versée au prorata du temps de présence, en fonction de objectifs réalisés durant la période où le salarié était présent.

#### **3.4 Absences durant l'année N, quel qu'en soit le motif**

Le montant de la PSO sera apprécié par le manager. Lors de l'entretien annuel, lorsque la tenue des objectifs sera examinée, l'incidence des absences sera abordée.

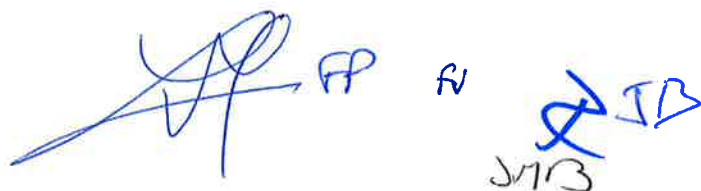
Les absences dues à un congé maternité ou à un accident du travail qui expliqueraient la non tenue des objectifs seraient exclues et les objectifs non atteints de ce fait seraient considérés comme atteints.

#### **3.5 Tenue du poste et mandats représentatifs ou électifs**

La PSO des représentants du personnel élus ou désignés fera l'objet d'un examen particulier entre le manager, le Directeur du CSP et les RH. Il serait notamment tenu compte de leur travail accompli en matière de représentation du personnel (tenue de réunions, propositions écrites à destination de la direction...).

#### **3.6 Personnel intérimaire**

Le personnel intérimaire n'étant pas salarié de l'entreprise et ne bénéficiant pas d'un entretien annuel avec fixation d'objectifs de performance, une PSO pourra être versée à un intérimaire présent l'ensemble de l'année N, à l'appréciation du manager.

Handwritten signatures and initials in blue ink. On the left, a large signature with the initials 'FP' next to it. To the right, the initials 'RV'. Further right, a signature with the initials 'IB' and 'JMB' below it.

## **Article 5 – INFORMATION DES SALARIES**

Le montant de la PSO sera notifié par écrit, remis en main propre par le manager et fera l'objet d'un entretien.

## **Article 6 – ENTRÉE EN VIGUEUR ET DURÉE DU PRESENT ACCORD**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et prendra effet le 1<sup>er</sup> janvier 2019.

## **Article 7 – REVISION ET DENONCIATION**

Le présent accord pourra faire l'objet de révisions ou être dénoncé, conformément aux règles légales et réglementaires.

## **Article 8 – PUBLICITE ET DEPOT**

Le présent accord sera déposé, à l'initiative de la Direction, en deux exemplaires à la DIRECCTE, dont une version sur support papier signée des parties adressée par lettre recommandée avec accusé de réception et une version sur support électronique.

En outre, un exemplaire sera également adressé au secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes.

Fait en 8 exemplaires à La Défense, le 11 septembre 2018.

Pour la Société GBS SERVICES

Monsieur Thierry RATS

Pour la Délégation Syndicale CFDT

Madame Jasone MORAN-BESSIERE

Monsieur Jérôme BILLAUD

Pour la Délégation Syndicale CFE-CGC

Monsieur Frédéric POISSON

Pour la Délégation Syndicale CFTC

Monsieur Franck VIDEAU

Pour la Délégation Syndicale CGT

Monsieur Laurent MOUTON