

ACCORD RELATIF A L'INTERESSEMENT DES SALARIES

- La société COFIROUTE, représentée par Frédéric GUEGUEN, Directeur des Ressources Humaines

D'une part,

Et

- Les organisations syndicales signataires,

- Le syndicat CFTC représenté par *Laurence Pennel*

- Le syndicat CGT représenté par *Denis ROJAS*

- Le syndicat SGPA - UNSA représenté par *Pascal Bizioardo*

- Le syndicat SNAPOP - CFE/CGC 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 – MODE DE CALCUL DE L'INTERESSEMENT	5
ARTICLE 1 : Critère de sécurité du personnel.....	5
ARTICLE 2 : Critères de qualité de service	7
ARTICLE 3 : Critères de préservation de l'environnement.....	9
ARTICLE 4 : Critères de performance – Internalisation « Végétation et nettoyage des voies au péage ».....	9
TITRE III – EMPLOI DES SOMMES COLLECTEES	11
ARTICLE 1 : Modalités de versement.....	11
TITRE IV – INFORMATION	12
ARTICLE 1 : Information individuelle	12
ARTICLE 2 : Information collective	12
TITRE V – DISPOSITIONS FINALES.....	13
ARTICLE 1 : Entrée en vigueur et durée	13
ARTICLE 2 : Dispositions finales générales.....	13
ARTICLE 3 : Révision, dénonciation, règlement des différends liés à l'application de l'accord et adhésion ultérieure	13
ARTICLE 4 : Dépôt et publicité	14

PREAMBULE

L'accord relatif à l'intéressement des salariés de la société COFIROUTE est arrivé à échéance le 31 décembre 2013.

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, de préservation de l'environnement et de performance économique.

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.

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.

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 1.700.000 (un million sept cent mille) euros bruts, auxquels se rajoute une valorisation spécifique pour les salariés des Unités de Travail (UT) sans Accident de Travail avec Arrêt (ATAA) 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.

MP CP
DR
M

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 ;
- préservation de l'environnement ;
- performance économique.

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

La période de calcul de l'intéressement est l'année civile (1^{er} 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, de la Direction Générale aux employés et ouvriers. 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, il sera communiqué sur ce sujet, mensuellement.

L'enveloppe annuelle dédiée à ce critère est fixé à 1.300.000 euros bruts auxquels se rajoute la valorisation des UT contribuant de manière significative à l'amélioration de la sécurité au travail.

Ce critère se décompose en trois indicateurs.

1. Taux de fréquence société

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. Le Taux de Fréquence (TF) Société s'apprécie ainsi sur l'ensemble des accidents du travail touchant les salariés de COFIROUTE.

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 :

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

Pour 2014, 2015 et 2016, le taux de fréquence doit être inférieur à 13. Pour que le montant maximal (1.200.000 euros) soit attribué au titre de ce critère, le taux de fréquence doit être inférieur ou égal à 6.

HP
Dr
CP
Jm

Enfin d'encourager la démarche d'amélioration continue en la matière, il sera fait application d'une formule linéaire pour un taux de fréquence compris entre 6 et 13. Elle se définit de la sorte :

$$\text{Formule linéaire} = \frac{(13 - \text{TF})}{(13 - 6)} \times 1.200.000$$

Exemples :

- Un taux de fréquence égal à 13 générera un montant global brut d'abondement de zéro euro.
- Un taux de fréquence égal à 14 générera un montant global brut d'abondement de zéro euro.
- Un taux de fréquence égal à 9 générera un montant global brut d'abondement de 685.714 euros.
- Un taux de fréquence égal à 6 générera un montant global brut d'abondement de 1.200.000 euros.

2. Valorisation de l'engagement de chaque collaborateur dans la démarche « Maîtrise d'Ouvrage Zéro Accident ».

Le taux de fréquence Chantiers (TFC) s'apprécie sur l'ensemble des accidents du travail 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 :

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

Les accidents du travail de salariés de COFIROUTE qui pourraient survenir sur de tels chantiers entrent uniquement dans le taux de fréquence (TF) Société.

Pour 2014, 2015 et 2016, le taux de fréquence doit être inférieur ou égal à 17. Pour que le montant maximal (100.000 euros) soit attribué au titre de ce critère, le taux de fréquence doit être inférieur à 6.

Enfin d'encourager la démarche d'amélioration continue en la matière, il sera fait application d'une formule par palier :

TFC > 17	0 €
15 ≤ TFC ≤ 17	25.000 €
10 ≤ TFC < 15	50.000 €
6 ≤ TFC < 10	75.000 €
TFC < 6	100.000 €

BP
CP
JC
fz

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

Les salariés des UT, telles que déterminées ci-dessous, où aucun ATAA n'a été déploré dans l'année bénéficieront d'une prime supplémentaire fixée à 100 euros bruts.

Les unités de travail sont définies de la sorte :

- Centre (fonctions « exploitation » et « support » de chacun des centres).
- Direction support (fonctions support des Directions Régionales et du Siège Social regroupées au sein de la même UT).

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 cet indicateur est de 250.000 euros bruts.

1. Délai moyen de réponse aux réclamations clients

Cet indicateur porte sur les délais de réponse aux réclamations clients qui devront être en moyenne annuelle inférieurs à 10 jours entre la réception de la réclamation et l'envoi de sa réponse.

En cas d'atteinte de cet objectif, le montant attribué est de 31.250 euros bruts. En l'absence d'atteinte, le montant sera égal à zéro.

2. Indicateur « Propreté du tracé »

La propreté du tracé (chaussées et bas-côtés) est évaluée d'après le résultat de l'enquête annuelle de satisfaction des « usagers » prévue par l'article 19 du cahier des charges de la concession et réalisée conformément à la note méthodologique de mai 2005.

L'indicateur est la note annuelle globale (sur 10) émanant de l'enquête annuelle IDDEM relative à la question QS 5 du questionnaire (item « propreté des chaussées et bas-côtés ») :

« Q5 : Niveau de satisfaction pendant la dernière demi-heure de trajet « diriez-vous que vous êtes tout à fait satisfait, plutôt satisfait, pas du tout satisfait de la propreté de la chaussée et des bas-côtés ? » ».

La note d'appréciation en moyenne à l'année doit être supérieure à 7/10.

En cas d'atteinte de cet objectif, le montant attribué est de 31.250 euros bruts. En l'absence d'atteinte, le montant sera égal à zéro.

LP BIP
DR
m

3. Délai de traitement des dépannages « Poids Lourds »

Cet indicateur porte sur les dépannages « Poids Lourds » dont 90% devront être en moyenne annuelle traités en moins de 60 minutes.

En cas d'atteinte de cet objectif (90% des dépannages « Poids Lourds » traités en moyenne annuelle en moins de 60 minutes), le montant attribué est de 31.250 euros bruts. En l'absence d'atteinte, le montant sera égal à zéro.

4. Délai de traitement des dépannages « Véhicules Légers »

Cet indicateur porte sur les dépannages « Véhicules Légers » dont 90% devront être en moyenne annuelle traités en moins de 30 minutes.

En cas d'atteinte de cet objectif (90% dépannages « Véhicules Légers » traités en moyenne annuelle en moins de 30 minutes), le montant attribué est de 31.250 euros bruts. En l'absence d'atteinte, le montant sera égal à zéro.

5. Délai moyen de diffusion des évènements sur Radio Vinci Autoroutes

Cet indicateur porte sur le délai entre la connaissance d'un événement sur le tracé et sa diffusion sur RADIO VINCI AUTOROUTES qui devra être inférieur en moyenne annuelle à 3,25 minutes.

En cas d'atteinte de cet objectif (délai entre la connaissance d'un événement sur le tracé et sa diffusion sur RADIO VINCI AUTOROUTES inférieur en moyenne annuelle à 3,25 minutes), le montant attribué est de 31.250 euros bruts. En l'absence d'atteinte, le montant sera égal à zéro.

6. Délai moyen entre la prise de connaissance de l'événement et son affichage sur les Panneaux à Message Variable (PMV)

Cet indicateur porte sur le délai entre la connaissance d'un événement sur le tracé et son affichage sur les PMV qui devra être inférieur à 3 minutes et ce dans 82,3% des cas en moyenne annuelle.

En cas d'atteinte de cet objectif (délai entre la connaissance d'un événement sur le tracé et son affichage sur les PMV inférieur à 3 minutes dans 82,3% des cas en moyenne annuelle), le montant attribué est de 31.250 euros bruts. En l'absence d'atteinte, le montant sera égal à zéro.

7. Animation des aires dans le cadre des « étapes estivales »

Les étapes estivales permettent à tous les collaborateurs d'être en contact et à l'écoute de nos clients.

Cet indicateur porte sur le nombre de jours d'animation par les salariés en interne des animations d'aires dans le cadre des étapes estivales. L'objectif à atteindre est de 350.

En cas d'atteinte de cet objectif (350 jours d'animation par les salariés en interne des animations d'aires dans le cadre des étapes estivales), le montant attribué est de 31.250 euros bruts. En l'absence d'atteinte, le montant sera égal à zéro.

8. Délai d'assistance interphonie en voie de péage

Cet indicateur porte sur le délai entre l'appel d'un client en voie et son assistance interphonie qui devra être inférieur en moyenne annuelle à 40 secondes.

En cas d'atteinte de cet objectif (délai entre l'appel d'un client en voie et son assistance interphonie inférieur en moyenne annuelle à 40 secondes), le montant attribué est de 31.250 euros bruts. En l'absence d'atteinte, le montant sera égal à zéro.

ARTICLE 3 : Critères de préservation de l'environnement

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

Les critères ci-dessous sont retenus pour valoriser les efforts de chacun dans la préservation de l'environnement par la réduction des émissions de CO2.

L'enveloppe dédiée à cet indicateur sur le million sept cent mille euros total précité est de 100.000 euros bruts.

1. Consommation de carburant

Cet indicateur porte sur la consommation annuelle en litres de carburant. L'objectif à atteindre est de consommer moins de 2.668.283 litres.

En cas d'atteinte de cet objectif (consommation annuelle inférieure à 2.668.283 litres), le montant attribué est de 50.000 euros bruts. En l'absence d'atteinte, le montant sera égal à zéro.

2. Consommation d'électricité

Cet indicateur porte sur la consommation annuelle en MWh d'électricité. L'objectif à atteindre est de consommer moins de 39.155.947 KWh.

En cas d'atteinte de cet objectif (consommation annuelle inférieure à 39.155.947 KWh), le montant attribué est de 50.000 euros bruts. En l'absence d'atteinte, le montant sera égal à zéro.

ARTICLE 4 : Critères de performance – Internalisation « Végétation et nettoyage des voies au péage ».

L'internalisation de missions jusque-là gérées en tout ou partie par des entreprises extérieures à COFIROUTE est un enjeu d'importance pour COFIROUTE.

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

L'enveloppe dédiée à cet indicateur sur le million sept cent mille euros total précité est de 50.000 euros bruts.

Il mesure l'implication des collaborateurs de COFIROUTE dans la démarche de réduction des dépenses externes liées aux tâches d'entretien (végétation, nettoyage des voies au péage).

L'objectif à atteindre est d'accroître l'internalisation :

- En 2014, de 10% (vs 2013) ;
- En 2015 de 8% (vs 2014) ;
- En 2016 de 6% (vs 2015).

En l'absence d'atteinte de ces objectifs, le montant sera égal à zéro.

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 au salarié au-delà produira un intérêt de retard calculé au taux légal. 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.

Les salariés exprimeront chaque année, dans un délai de 15 jours suivant la notification de leurs droits au titre de l'intéressement, leur choix entre percevoir directement l'intéressement ou affecter tout ou partie de l'intéressement au Plan d'Epargne Groupe et au Plan d'Epargne Retraite Collectif Groupe dans le respect des modalités fixées aux règlements de ces derniers.

A défaut de réponse et d'option dans le délai de 15 jours suivant la notification de leurs droits au titre de l'intéressement, la prime d'intéressement sera versée au salarié avec la paie du mois suivant.

TITRE IV - INFORMATION

ARTICLE 1 : Information individuelle

Chaque salarié recevra un courrier individuel distinct du bulletin de paie l'informant du montant de son intéressement et de la possibilité de l'affecter ou non au PEG VINCI ou au PERCOG VINCI.

Lors de son départ de l'Entreprise avant que l'entreprise n'ait la possibilité de lui transmettre cette information, le salarié devra veiller à transmettre l'adresse à laquelle l'information pourra lui être transmise.

Dans cette situation de départ de l'entreprise, à défaut d'atteinte du salarié à la dernière adresse indiquée, pendant un an à compter du premier jour suivant la clôture de l'exercice au cours duquel les sommes sont attribuées, les sommes seront tenues à sa disposition par la Société. Passé ce délai d'un an, ces sommes seront remises à la Caisse des dépôts et consignations où l'ancien salarié pourra les réclamer jusqu'au terme de la prescription (fixée à 30 ans à ce jour).

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 et sur les résultats de l'intéressement.

TITRE V – DISPOSITIONS FINALES

ARTICLE 1 : Entrée en vigueur et durée

Le présent avenant entrera en vigueur à compter de sa date de signature et pour une durée de trois ans : les exercices 2014, 2015 et 2016, sans possibilité de tacite reconduction à l'échéance.

ARTICLE 2 : Dispositions finales générales

Les dispositions contenues dans le présent avenant 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 avenant 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.

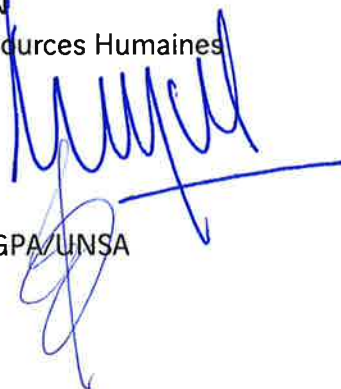
Il sera également remis en un exemplaire au greffe du conseil de prud'hommes territorialement compétent.

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 24 juin 2014

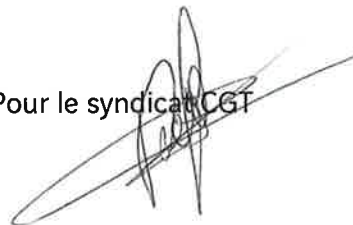
Pour la société Cofiroute :

Frédéric GUEGUEN
Directeur des Ressources Humaines

A blue ink signature of Frédéric Gueguen, consisting of several loops and a long horizontal stroke at the end.

Pour le syndicat SGPA/UNSA

Pour le syndicat CGT

A blue ink signature for the CGT union, featuring a large, sweeping loop and a horizontal stroke.

Pour le syndicat SNAPOP CFE/CGC

Pour le syndicat CFTC

A blue ink signature for the CFTC union, showing a series of overlapping loops and a horizontal stroke.

ANNEXE 1 – RECAPITULATIF DES CRITERES DE L'INTERESSEMENT

CRITERE - « SECURITE DU PERSONNEL »

Enveloppe brute annuelle totale = 1.300.000 €

Indicateurs	Modalités de calcul
Taux de fréquence ATAA société	TF \geq 13 \Leftrightarrow 0 € TF \leq 6 \Leftrightarrow 1.200.000 € Formule linéaire entre 6 et 13
Taux de fréquence Chantiers	TFC $>$ 17 \Leftrightarrow 0 € 15 \leq TFC \leq 17 \Leftrightarrow 25.000 € 10 \leq TFC $<$ 15 \Leftrightarrow 50.000 € 6 \leq TFC $<$ 10 \Leftrightarrow 75.000 € TFC $<$ 6 \Leftrightarrow 100.000 €

Valorisation spécifique au surplus des 1.300.000 €

Unité de travail sans ATAA	100 € par salarié de l'UT à zéro accident dans l'année civile
----------------------------	---

CRITERE - « QUALITE DE SERVICE »

Enveloppe brute annuelle totale = 250.000 €

Indicateurs	Modalités de calcul
Délai moyen de réponse aux réclamations des clients	$<$ 10 jours en moyenne annuelle \Leftrightarrow 31.250 € \geq 10 jours en moyenne annuelle \Leftrightarrow 0 €
Indicateur « Propreté du tracé »	$>$ 7/10 \Leftrightarrow 31.250 € \leq 7/10 \Leftrightarrow 0 €
Dépannages « Poids Lourds » < 60 minutes	\geq 90% en moyenne annuelle \Leftrightarrow 31.250 € $<$ 90% en moyenne annuelle \Leftrightarrow 0 €
Dépannages « Véhicules Légers » < 30 minutes	\geq 90% en moyenne annuelle \Leftrightarrow 31.250 € $<$ 90% en moyenne annuelle \Leftrightarrow 0 €
Délai de diffusion RVA	$<$ 3,25 minutes en moyenne annuelle \Leftrightarrow 31.250 € \geq 3,25 minutes en moyenne annuelle \Leftrightarrow 0 €
Affichage des évènements sur PMV dans un délai < 3 minutes	\geq 82,3% en moyenne annuelle \Leftrightarrow 31.250 € $<$ 82,3% en moyenne annuelle \Leftrightarrow 0 €

h AP
CP DR

Jours d'animation des aires	≥ 350 ⇔ 31.250 € < 350 ⇔ 0 €
Assistance interphonie en voie de péage	< 40 secondes en moyenne annuelle ⇔ 31.250 € ≥ 40 secondes en moyenne annuelle ⇔ 0 €

CRITERE - « PRESERVATION DE L'ENVIRONNEMENT »

Enveloppe brute annuelle totale = 100.000 €

Indicateurs	Modalités de calcul
Consommation annuelle de carburant	< 2.668.283 litres ⇔ 50.000 € ≥ 2.668.283 litres ⇔ 0 €
Consommation annuelle d'électricité	< 39.155.947 KWh ⇔ 50.000 € ≥ 39.155.947 KWh ⇔ 0 €

CRITERE - « INTERNALISATION »

Enveloppe brute annuelle totale = 50.000 €

Indicateurs	Modalités de calcul
Pour 2014	Augmentation de 10% vs 2013 ⇔ 50.000 € Augmentation < 10% vs 2013 ⇔ 0 €
Pour 2015	Augmentation de 8% vs 2014 ⇔ 50.000 € Augmentation < 8% vs 2014 ⇔ 0 €
Pour 2016	Augmentation de 6% vs 2015 ⇔ 50.000 € Augmentation < 6% vs 2015 ⇔ 0 €

*fu BP
CP DR*