



Accord d'intéressement au sein de l'Etablissement Français du Sang

2009 - 2011

PREAMBULE

Considérant que l'intéressement du personnel aux résultats de l'établissement doit :

- permettre aux salariés de percevoir, en plus de la rémunération normale de leur travail, une reconnaissance pour leur contribution aux progrès économiques et à la performance de l'établissement,
- faciliter au-delà de la juste récompense des efforts collectifs, la compréhension par l'ensemble des salariés des enjeux auxquels l'établissement est confronté et motiver leur adhésion à la réalisation de ses objectifs,
- dans une optique de responsabilité sociétale de l'établissement, être l'occasion de poser les bases d'un système global d'épargne salariale améliorant à moyen et long terme le pouvoir d'achat des salariés,
- prendre en compte également de façon responsable les enjeux nouveaux auxquels est confronté l'EFS dans la perspective d'un nouveau projet d'établissement et d'une recherche ambitieuse d'efficacité du service public transfusionnel, garantie de la pérennité de ses activités,

les parties sont convenues d'instituer un accord permettant d'intéresser financièrement les salariés aux résultats de l'établissement, à la réalisation de ses objectifs et à ses performances, dans le cadre des dispositions des articles L 3311-1 et suivants du Code du Travail.

Cet intéressement a un caractère aléatoire. Il ne constitue en aucun cas un complément de rémunération individuelle puisqu'il repose sur des résultats atteints collectivement. L'établissement n'est engagé que si les critères définis par l'accord à l'article 1 sont atteints.

Dans la perspective d'un nouveau contrat d'objectifs et de performance, les parties sont convenues que les critères de calcul d'intéressement sont évolutifs. Ainsi, pour la première année d'application de l'accord (2009), deux critères nationaux seront pris en compte. En 2010 et 2011, d'autres critères pourront être définis et feront ainsi l'objet d'un avenant.

ARTICLE 1 – MODALITES DE CALCUL DE L'INTERESSEMENT POUR L'EXERCICE DE REFERENCE

Le montant de l'intéressement global est fixé à 1,2% de la masse salariale de l'exercice de référence pour un objectif atteint à 100%.

Périodicité de calcul de l'intéressement

L'intéressement sera calculé selon une périodicité annuelle, sur la base des résultats de l'exercice de référence.

Critères d'intéressement / Formule de calcul :

La formule de calcul de l'intéressement est liée :

- pour 60 % à l'excédent brut d'exploitation (EBE) rapporté au chiffre d'affaires (CA) de l'établissement sur l'exercice de référence,
- pour 40 % à l'évolution du nombre de prélèvements en équivalent sang total entre l'exercice de référence et l'exercice précédent.

L'enveloppe d'intéressement distribuée est fonction du niveau des ratios de chaque critère :

EBE / CA	Part de l'enveloppe distribuée
≥ 6,0%	100%
[4,5%-6,0%[80%
[3,0%-4,5%[60%
[1,5%-3,0%[50%
< 1,5%	0%

Evolution du nombre de prélèvement en équivalent sang total	Part de l'enveloppe distribuée
≥ 5,0%	100%
[4,0%-5,0%[80%
[2,0%-4,0%[60%
[0,0%-2,0%[50%
< 0,0%	0%

Le montant global de l'intéressement versé aux salariés ne doit pas dépasser annuellement 20% du total des salaires bruts versés aux bénéficiaires concernés par cet intéressement.

Les définitions de la masse salariale, de l'excédent brut d'exploitation, du chiffre d'affaires et du nombre de prélèvements en équivalent sang total sont détaillées en annexe 1.

ARTICLE 2 - BENEFICIAIRES

Sont bénéficiaires les salariés de droit privé et contractuels de droit public comptant au moins 3 mois d'ancienneté dans l'établissement à la fin de l'exercice de référence.

Pour la détermination de l'ancienneté sont pris en compte tous les contrats de travail (contrats à durée indéterminée et contrats à durée déterminée) exécutés au cours de l'exercice de référence.

La notion d'ancienneté correspond à la durée totale d'appartenance juridique à l'établissement, sans que les périodes de suspension du contrat de travail, pour quelque motif que ce soit, puissent être déduites.

ARTICLE 3 – MODALITES DE REPARTITION ENTRE LES BENEFICIAIRES

Chaque bénéficiaire reçoit une « prime d'intéressement ». Les sommes réparties entre les salariés en application du présent accord ne constituent pas un élément de salaire pour l'application de la législation du travail et de la sécurité sociale et n'entrent pas en compte pour l'application de la législation relative au salaire minimum de croissance.

Ces sommes ne peuvent se substituer à aucun des éléments de rémunération en vigueur dans l'établissement ou qui deviendraient obligatoires en vertu de règles légales ou contractuelles.

- **Règle de répartition de l'intéressement**

La répartition entre les bénéficiaires est au prorata du temps de présence sur l'année de l'exercice de référence. Les absences listées ci-après ne sont pas décomptées dans le calcul du temps de présence : maternité, paternité, arrêt maladie, arrêt pour accidents de travail, maladie professionnelle, congés légaux et conventionnels, congés pour événements familiaux, RCV, RCR, JRTT, jours fériés, préavis non effectué, formation professionnelle dispensée dans le plan de formation, DIF, alternance, CFESS.

Après calcul du prorata de temps de présence, la répartition entre les bénéficiaires est la suivante :

- à 70% uniforme ;
- à 30% proportionnelle au temps de travail défini dans le contrat de travail.

La formule du calcul de la prime d'intéressement est détaillée en annexe 2.

- **Plafonnement individuel de l'intéressement**

Le montant distribué à un même bénéficiaire ne peut, au titre d'un même exercice, excéder une somme égale à la moitié du plafond annuel moyen de la Sécurité Sociale de l'exercice au titre duquel l'intéressement est attribué.

ARTICLE 4 – MODALITES D'ATTRIBUTION DE L'INTERESSEMENT

- **Seuil déclencheur**

Le droit à l'intéressement n'est ouvert qu'à la condition que l'excédent brut d'exploitation (EBE) de l'EFS représente au moins 1,5% du chiffre d'affaires total hors taxes.

- **Attribution des primes d'intéressement**

L'intéressement sera distribué à chaque salarié avant le dernier jour du septième mois suivant la clôture de l'exercice de référence, soit avant le 31 juillet.

- **Notification des versements**

La répartition individuelle fait l'objet d'une fiche distincte de la feuille de paye. Cette fiche comporte une note rappelant les règles de calcul et de répartition de l'intéressement, telles qu'elles résultent du présent accord, et mentionne notamment le montant global de l'intéressement, le montant moyen perçu par chaque bénéficiaire, la part qui revient au salarié et le montant retenu au titre de la CSG et CRDS. Une fiche questionnaire sera également fournie afin de connaître le choix du salarié d'affectation : versement prime ou épargne. Si le salarié ne répond pas sous 10 jours, il recevra un chèque ayant pour conséquence l'imposition de cette somme.

- **Cas des salariés ayant quitté l'établissement**

Lorsqu'un salarié en droit de bénéficier de l'intéressement quitte l'établissement avant que celui-ci ait été en mesure de calculer et de répartir les droits dont il est titulaire, celui-ci lui adresse la fiche mentionnée ci-dessus.

Lorsque le salarié ne peut pas être atteint à la dernière adresse indiquée par lui, les sommes auxquelles il peut prétendre sont tenues à sa disposition par l'établissement pendant une durée d'un an courant à compter de la date limite de versement de l'intéressement.

ARTICLE 5 – AFFECTATION AU PLAN D'EPARGNE

Tout bénéficiaire pourra, dans les quinze jours suivant l'attribution de l'intéressement, affecter tout ou partie de sa prime d'intéressement au Plan d'Epargne Entreprise (PEE) qui sera mis en place à cet effet avant le 31 décembre 2009. La partie non épargnée sera versée directement sur le compte bancaire de l'intéressé.

La signature d'un accord relatif au PEE donnera lieu à la conclusion d'un avenant au présent accord qui spécifiera les différents fonds communs de placements mis à la disposition des salariés.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including "RS", "ES", "SP", and "RE".

Les sommes ainsi affectées annuellement au PEE sont exonérées d'impôt sur le revenu dans la limite d'un montant égal à la moitié du plafond annuel de la sécurité sociale.

ARTICLE 6 – COMMISSION DE SUIVI DE L'APPLICATION DE L'ACCORD

La commission, qui se réunira une fois par an, est constituée de :

- l'employeur,
- des organisations syndicales signataires à raison de 3 membres par organisation.

Les conditions d'application du présent accord sont suivies par les organisations syndicales signataires. L'établissement leur communiquera les documents nécessaires au contrôle du calcul de l'intéressement et au contrôle du respect des modalités de sa répartition à la clôture des comptes annuelle.

ARTICLE 7 – INFORMATION DU PERSONNEL

Le présent accord fait l'objet d'une note d'information remise à tous les salariés de l'établissement.

Les résultats annuels du système d'intéressement sont arrêtés par la direction après avoir été communiqués à la commission de suivi et au comité central d'entreprise.

ARTICLE 8 - REGLEMENT DES LITIGES

Les différends et litiges pouvant survenir à l'occasion de l'application du présent accord se régleront à l'amiable entre les parties signataires, chaque partie pouvant faire appel à un expert de son choix. A défaut de règlement amiable le litige pourra être porté devant la juridiction compétente.

ARTICLE 9 - DUREE DE L'ACCORD - DEPOT DE L'ACCORD - DENONCIATION ET MODIFICATION DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans à partir de sa date d'effet (le 1^{er} janvier 2009), soit pour les trois exercices 2009, 2010 et 2011. Pour mémoire, comme indiqué dans le préambule, les critères sont révisables pour chaque exercice.

- **Dépôt**

Le présent accord sera déposé à la diligence de l'établissement auprès de la DDTE, dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

A l'expiration d'un délai de quatre mois suivant la date du dépôt de l'accord, ce dernier sera réputé conforme aux textes applicables. En cas de contestation ultérieure de la conformité de l'accord, l'une ou l'autre des parties pourra dénoncer unilatéralement l'accord en vue de sa renégociation.

RS
DS
RS
DS
fw

- **Dénonciation et révision**

Le présent accord pourra être dénoncé, en tout ou partie, par les parties signataires ou adhérentes conformément aux dispositions prévues par les articles L2261-9 à L2261-11 du code du travail en respectant un délai de préavis de trois mois, par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à tous les signataires et adhérents de l'accord.

La dénonciation devra être notifiée au Directeur départemental du travail et de l'emploi. Pour être applicable à l'exercice en cours, la dénonciation devra respecter les mêmes conditions de délai et de dépôt que l'accord lui-même.

Le présent accord pourra être révisé pendant sa période d'application par accord entre les parties au cas où ses modalités de mise en œuvre n'apparaîtraient plus conformes aux principes ayant servi de base à son élaboration.

Toute demande de révision formulée par l'une ou l'autre des parties signataires ou adhérentes doit être accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle du ou des articles soumis à révision.

Cette demande doit être notifiée, par lettre recommandée avec accusé de réception, à chacune des autres parties signataires ou adhérentes de l'accord.

Dans les trois mois qui suivent la notification de la demande, l'Etablissement Français du Sang engagera des négociations avec les organisations syndicales représentatives en vue de débattre de la nouvelle rédaction proposée. L'ancien texte restera en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord. Celui-ci devra alors être constaté par avenant et le nouveau texte se substituera à l'ancien.

Dans ce cas, un avenant sera conclu par l'ensemble des parties signataires de l'accord.

A défaut d'accord dans les douze mois suivant le début de la négociation, la demande de révision est réputée caduque.

- **Renouvellement**

A l'issue de la période de trois ans d'application du présent accord, les parties signataires se réuniront afin de juger de l'opportunité du renouvellement du système (ou de son abandon), sous la même forme ou sous une forme différente.

Fait à Saint-Denis, en 15 exemplaires originaux, le 30 juin 2009

Gérard TOBELEM

Etablissement français du sang

Pascal SPLITTGERBER

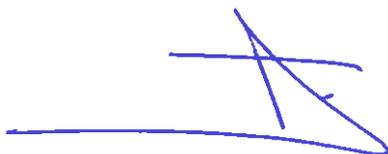
**Fédération CFTC Santé
Sociaux**

Martine STAINS



Fédération CFE/CGC Santé et Action Sociale

Régine BASTY



Fédération CFDT Santé – Sociaux

Murielle BRUNET

Fédération CGT de la Santé et de l'Action Sociale

Serge DOMINIQUE



Fédération des personnels des Services Publics et des Services de Santé "Force ouvrière"



Annexe 1

Masse salariale

La masse salariale est calculée à partir du montant des salaires bruts inscrits dans la DADSU c'est-à-dire hors charges patronales et provisions.

Chiffre d'affaires (CA)

Le chiffre d'affaires est hors taxes, hors inter-co.

Excédent Brut d'Exploitation (EBE)

L'excédent brut d'exploitation se calcule par différence entre la valeur ajoutée augmentée des subventions d'exploitation et les impôts (sauf l'impôt sur les sociétés), et les taxes et les charges de personnel supportées par l'entreprise. Il est un indicateur de la performance de l'entreprise et des ressources qu'elle tire de son cycle d'exploitation, indépendamment des décisions financières de l'entreprise et de sa politique fiscale. Selon les méthodes comptables actuelles, l'EBE a été retraité des mouvements comptables de dotations et de reprises aux provisions pour risques et charges, qui ne sont pas liés à la performance : il s'agit de la PIDR (Provision pour Indemnité de Départ en Retraite) et de la provision UNEDIC, qui sont retranchées des charges de personnel.

Nombre de prélèvements en équivalent sang total

Le nombre de prélèvements en équivalent sang total est calculé en additionnant chaque type de prélèvement multiplié par un coefficient proportionnel au temps passé. Ces coefficients sont les suivants :

	Prélèvements ST		Prélèvements Aphérèses simples					Prélèvements Aphérèses combinées		
	Homologue	Autologue	Plasmatique	Plaquettes	Double CGR homo	Granulocytes	Double CGR auto	CPA / Plasma	CPA / CGR	CGR / Plasma
Equivalent ST (en temps)	1,0	1,5	1,5	2,2	1,6	2,7	1,7	2,2	2,2	1,4

Si des changements de méthode comptable interviennent (notamment liés au transfert des contentieux à l'ONIAM), ces changements n'altéreront pas le calcul de l'intéressement pour l'exercice 2009. Pour les exercices suivants, les méthodes de calcul seront précisées au moment de la renégociation des critères pour avoir une appréciation comparable.

Annexe 2

Pi = Prime d'intéressement globale
Pm = Prime moyenne d'intéressement par salarié
Pv = Prime effectivement versée au salarié
Tp = Temps de présence du salarié
Tt = Temps de travail contractuel du salarié
n = nombre de salariés concernés par l'intéressement

- Pour déterminer Pm, l'équation suivante est appliquée :

$$Pm = \frac{Pi}{\sum_{i=1}^n [Tp * (0,7 + 0,3 * Tt)]}$$

- Pour calculer les primes individuelles Pv, la formule suivante est appliquée :

$$Pv = (Pm * Tp) * (0,7 + 0,3 * Tt)$$

Exemple :

Un salarié a un contrat de travail à 80%. Il a travaillé du 1^{er} janvier au 30 septembre de l'exercice de référence, date à laquelle il a quitté l'EFS.

$$Pv = Pm * 0,75 * (0,7 + 0,3 * 0,8) = 0,705 * Pm$$

Sa prime d'intéressement sera donc de 70,5% de la prime moyenne Pm.

Handwritten signatures and initials in the bottom right corner of the page, including 'RS', 'PS', and several other illegible marks.