



**ACCORD D'INTERESSEMENT  
AU SEIN DE  
L'ETABLISSEMENT FRANÇAIS DU SANG  
2015 - 2017**

## SOMMAIRE

<b>PREAMBULE</b> .....	<b>3</b>
<b>ARTICLE 1 - MODALITES DE CALCUL DE L'INTERESSEMENT POUR L'EXERCICE DE REFERENCE</b> .....	<b>4</b>
ARTICLE 1-1 PERIODICITE DE CALCUL DE L'INTERESSEMENT .....	4
ARTICLE 1-2 CRITERES D'INTERESSEMENT / FORMULE DE CALCUL.....	4
ARTICLE 1-2-1 Critère EBE/CA .....	4
ARTICLE 1-2-2 Critère sur le niveau de couverture de stock.....	4
ARTICLE 1-2-3 Critère lié à l'absence de mise en demeure de l'ANSM .....	5
ARTICLE 1-3 BONUS D'INTERESSEMENT LIE AU TAUX D'ABSENTEISME .....	6
<b>ARTICLE 2 - BENEFICIAIRES</b> .....	<b>6</b>
<b>ARTICLE 3 - MODALITES DE REPARTITION ENTRE LES BENEFICIAIRES</b> .....	<b>6</b>
ARTICLE 3-1 REGLE DE REPARTITION DE L'INTERESSEMENT .....	7
ARTICLE 3-2 PLAFONNEMENT INDIVIDUEL DE L'INTERESSEMENT.....	7
<b>ARTICLE 4 - MODALITES D'ATTRIBUTION DE L'INTERESSEMENT</b> .....	<b>7</b>
ARTICLE 4-1 SEUIL DECLENCHEUR .....	7
ARTICLE 4-2 ATTRIBUTION DES PRIMES D'INTERESSEMENT .....	7
ARTICLE 4-3 NOTIFICATION DES VERSEMENTS.....	7
ARTICLE 4-4 CAS DES SALARIES AYANT QUITTE L'ETABLISSEMENT .....	8
<b>ARTICLE 5 - AFFECTATION AU PLAN D'EPARGNE</b> .....	<b>8</b>
<b>ARTICLE 6 - COMMISSION DE SUIVI DE L'APPLICATION DE L'ACCORD</b> .....	<b>8</b>
<b>ARTICLE 7 - INFORMATION DES SALARIES</b> .....	<b>8</b>
<b>ARTICLE 8 - REGLEMENT DES LITIGES</b> .....	<b>8</b>
<b>ARTICLE 9 - DUREE DE L'ACCORD - DEPOT DE L'ACCORD - DENONCIATION ET MODIFICATION DE L'ACCORD</b> .....	<b>9</b>
ARTICLE 9-1 DEPOT .....	9
ARTICLE 9-2 DENONCIATION ET REVISION .....	9
ARTICLE 9-3 RENOUELEMENT PAR TACITE RECONDUCTION.....	9
<b>ANNEXE 1 : DEFINITION DES CRITERES D'INTERESSEMENT</b> .....	<b>11</b>
1. MASSE SALARIALE .....	11
2. CHIFFRE D'AFFAIRES (CA) .....	11
3. EXCEDENT BRUT D'EXPLOITATION (EBE) .....	11
4. CALCUL DU TAUX D'ABSENTEISME .....	11
5. ABSENCES PRISES EN COMPTE POUR LE CALCUL DU BONUS LIE AU TAUX D'ABSENTEISME A LA DATE DE SIGNATURE DE L'ACCORD : .....	12
<b>ANNEXE 2 : FORMULE DE CALCUL DE LA PRIME D'INTERESSEMENT</b> .....	<b>13</b>
1. FORMULE DE CALCUL DE LA PRIME MOYENNE D'INTERESSEMENT PAR SALARIE .....	13
2. FORMULE DE CALCUL DE LA PRIME INDIVIDUELLE (Pv) VERSEE AU SALARIE .....	13

## ENTRE LES SOUSSIGNES :

Entre les soussignés :

D'une part,

- L'Etablissement Français du Sang, numéro SIREN 428822852, pris en la personne de son représentant qualifié, François TOUJAS, Président.

D'autre part,

- Les organisations syndicales représentatives de l'EFS, ci-dessous énumérées, prises en les personnes de leurs représentants qualifiés :

Régine BASTY, déléguée syndicale centrale de l'Etablissement Français du Sang pour la CFDT.

Murielle BRUNET, déléguée syndicale centrale de l'Etablissement Français du Sang pour la CGT.

Serge DOMINIQUE, délégué syndical central de l'Etablissement Français du Sang pour FO.

Daniel BLOOM, délégué syndical central de l'Etablissement Français du Sang pour le SNTS CFE/CGC.

## 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,
- récompenser les efforts collectifs, l'atteinte des objectifs d'autosuffisance, de sécurité et d'efficience.
- dans une optique de responsabilité sociétale de l'établissement, être l'occasion de poser les bases d'un système global d'épargne salariale susceptible d'améliorer, à moyen et long termes, le pouvoir d'achat des salariés,
- prendre en compte les enjeux du contrat d'objectif et de performance et du projet d'établissement.

Les parties ont 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 le seuil de déclenchement défini par l'accord à l'article 4-1 est atteint.

## ARTICLE 1 - MODALITES DE CALCUL DE L'INTERESSEMENT POUR L'EXERCICE DE REFERENCE

Le montant de l'intéressement est fixé à 1,50% de la masse salariale de l'exercice de référence pour un objectif atteint à 100%. Un bonus d'intéressement de 10% sera alloué en cas de réalisation de l'objectif tel que prévu au paragraphe 4 du présent accord, ce qui porte le montant de l'intéressement global pouvant être versé à 1,65 % de la masse salariale.

### ARTICLE 1 -1 Périodicité de calcul de l'intéressement

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

### ARTICLE 1 -2 Critères d'intéressement / Formule de calcul

La formule de calcul de l'intéressement est liée :

- Pour 70% à l'excédent brut d'exploitation (EBE) rapporté au chiffre d'affaires (CA) de l'établissement sur l'exercice de référence,
- pour 15% au niveau de couverture de stock de Concentrés Globules Rouges (CGR)
- pour 15% à l'absence de mise en demeure de l'ANSM

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

#### ARTICLE 1-2-1 Critère EBE/CA

EBE/CA	Niveau d'atteinte du critère EBE/CA
>= 6,0%	100%
[5,0% - 6,0% [	80%
[4,0% - 5,0% [	60%
[3,0% - 4,0% [	40%
<3,0%	0%

#### ARTICLE 1-2-2 Critère sur le niveau de couverture de stock

Le COP définit la capacité d'autosuffisance de l'EFS, par un niveau de couverture du stock national moyen annuel de CGR de 12 jours. L'atteinte de cette cible (12 jours) est liée, pour partie, à notre capacité à ne pas passer sous le seuil des 10 jours.

Le stock national de CGR est exprimé en jours de couverture par rapport aux cessions aux établissements de soins. Les données sont extraites de la base de données SAS et calculées sur la cession glissante des 4 dernières semaines sans prendre en compte les semaines avec jours fériés. Le fichier de calcul du niveau de couverture hebdomadaire est détenu par la Direction Générale Déléguée Production et Opération.

Condition de versement du critère : le stock national moyen annuel CGR (sans encours) doit être supérieur ou égal à 12 jours.

### Modalités de calcul

- Mesuré sur l'année
- Calculé sur le niveau de couverture du stock CGR (sans encours) pour chaque semaine de l'année
  - Si, durant l'année, le niveau de couverture hebdomadaire ne descend pas sous le seuil de 10 jours plus de 2 semaines dans l'année, l'objectif est atteint à 100%
  - Si, durant l'année, le niveau de couverture descend sous le seuil de 10 Jours pendant 3 semaines, l'objectif ne sera atteint qu'à 75%.
  - Si, durant l'année, le niveau de couverture descend sous le seuil de 10 Jours pendant 4 semaines, l'objectif ne sera atteint qu'à 50%.
  - Si durant l'année, le niveau de couverture descend sous le seuil de 10 Jours pendant plus de 4 semaines, l'objectif sera considéré comme non atteint.

### Synthèse modalités de calcul

# de semaines ou le niveau de stock est inférieur à 10 Jours	Atteinte de l'objectif
≤2 semaines	100%
3 semaines	75%
4 semaines	50%
>4 semaines	0%

### Critère d'exclusion :

En cas de force majeure, ou si la cession d'une semaine venait à augmenter de plus de 5%, par rapport à la cession moyenne (calculée sur les 4 semaines glissantes - hors semaines avec jour férié-), le niveau de stock des deux semaines qui suivront l'évènement ne sera pas pris en compte »

Sera considéré comme cas de force majeure, tout évènement exceptionnel susceptible de s'opposer à l'atteinte de nos objectifs et indépendant de la volonté de l'EFS (intempérie majeure, pandémie, incident sanitaire,...).

### **ARTICLE 1-2-3 Critère lié à l'absence de mise en demeure de l'ANSM**

Si l'EFS n'a reçu aucune mise en demeure de l'ANSM sur l'année considérée, l'objectif est atteint à 100%.

Le nombre de mises en demeure est suivi par la Direction Générale Déléguée Médecine, Recherche et Innovation (DGMRI).

### ARTICLE 1 -3 Bonus d'intéressement lié au taux d'absentéisme

Le calcul de l'intéressement sera majoré par un système de bonus, équivalent à 10% de l'enveloppe accordée, si le taux d'absentéisme du bilan social est inférieur ou égal à celui de l'année N-1et selon la formule de calcul suivante :

$$\text{Taux annuel} = \frac{\text{Nombre total de jours d'absence}}{\text{Nombre total de jours travaillés}}$$

Le niveau de l'absentéisme est produit par la Direction Générale Déléguée Ressources Humaines (DGDRH).

Les catégories de contrats concernées par ce calcul sont :

- Contrats de droit privé (cdi et cdd)
- Contrats de droit public
- Contrats de détachement

Les personnels mis à disposition (MAD) et les intérimaires sont exclus de ce calcul.

Les définitions de la masse salariale, de l'excédent brut d'exploitation, du chiffre d'affaires, du taux d'absentéisme et des éléments qui les composent 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, contrats à durée déterminée et périodes de stage de plus de deux mois accomplies avant l'embauche) 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 interprofessionnel de croissance (SMIC).

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.



### **ARTICLE 3 - 1 Règle de répartition de l'intéressement**

La répartition entre les bénéficiaires est effectuée au prorata du temps de présence sur l'année de l'exercice de référence. Sont assimilés à du temps de présence les congés de maternité ou d'adoption, le congé paternité ainsi que les absences provoquées par un accident du travail ou une maladie professionnelle.

Toutes les périodes légalement et conventionnellement assimilées à du travail effectif et rémunérées comme tel, sont considérées comme du temps de présence (cf. annexe 2).

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.

### **ARTICLE 3 - 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<sup>1</sup>

## **ARTICLE 4 - MODALITES D'ATTRIBUTION DE L'INTERESSEMENT**

### **ARTICLE 4 - 1 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 2,5 % du chiffre d'affaires total hors taxes.

### **ARTICLE 4 - 2 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. En cas de versement de l'intéressement au-delà du dernier jour du septième mois suivant la clôture de l'exercice, un intérêt légal est dû, cet intérêt, à la charge de l'EFS, est alors versé en même temps que le principal.

### **ARTICLE 4 - 3 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 des CSG et CRDS. Sous réserve des dispositions légales en vigueur, une fiche questionnaire sera également fournie afin de connaître le choix d'affectation du salarié : versement d'une prime et/ou épargne. Si le salarié ne répond pas sous 10 jours, il recevra un chèque correspondant à l'intégralité de la prime, avec pour conséquence l'imposition de cette somme.

<sup>1</sup> A titre de référence, le plafond annuel de la sécurité sociale au 1<sup>er</sup> janvier 2015 est de 38 040€.

#### **ARTICLE 4 - 4 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 joint à la dernière adresse connue par l'EFS, 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 L.3314-9 du code du travail)

A l'expiration du délai d'un an, ces sommes seront remises à la Caisse des Dépôts et Consignations, où l'intéressé peut encore les réclamer jusqu'au terme de la prescription trentenaire. A l'expiration de ce délai de prescription, ces sommes seront versées au fonds de réserve pour les retraites.

#### **ARTICLE 5 - AFFECTATION AU PLAN D'EPARGNE**

La prime d'intéressement pourra être affectée au Plan d'Epargne Entreprise (PEE) et au Plan d'Epargne pour la retraite collectif (PERCO) dans les conditions prévues légalement.

Les sommes ainsi affectées annuellement au PEE et au PERCO 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 des modalités de sa répartition, à la clôture annuelle des comptes.

#### **ARTICLE 7 - INFORMATION DES SALARIES**

Le présent accord fait l'objet d'une note d'information remise à tous les salariés de l'établissement. En cas d'évolution du dispositif légal, la direction informera les salariés.

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**

Conformément aux articles D.3313-5 et D.3313-7 du code du travail, le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans à partir de sa date d'effet (le 1<sup>er</sup> janvier 2015).

### **ARTICLE 9 - 1 Dépôt**

Le présent accord sera déposé à la diligence de l'établissement auprès de la DIRECCTE, 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.

### **ARTICLE 9 - 2 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 à la DIRECCTE. 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 suivants le début de la négociation, la demande de révision est réputée caduque.

### **ARTICLE 9 - 3 Renouvellement par tacite reconduction**

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.

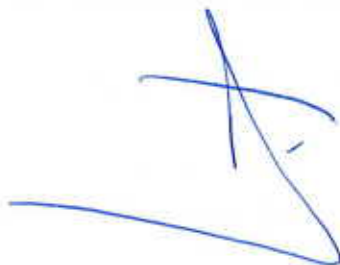
A défaut de dénonciation ou de demande de renégociation de l'un des signataires, notifiée aux autres au plus tard trois mois avant l'échéance de son terme, le présent accord sera reconduit tacitement pour une nouvelle durée de trois ans.

Fait à Saint-Denis, en 7 exemplaires originaux, le

22 MAI 2015

François TOUJAS


Régine BASTY



Etablissement Français du Sang

Murielle BRUNET

Fédération CFDT Santé - Sociaux

 Serge DOMINIQUE

R. WISNIEWSKI



Fédération CGT de la Santé et  
de l'Action Sociale

Daniel BLOOM



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

Syndicat national de la transfusion sanguine  
CFE/CGC Santé - Social

## ANNEXE 1 : Définition des critères d'intéressement

### 1. Masse salariale

La masse salariale est calculée à partir du montant des salaires bruts inscrits dans la N4DS c'est-à-dire hors charges patronales et provisions.

### 2. Chiffre d'affaires (CA)

Le chiffre d'affaires est hors taxes.

### 3. 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.

### 4. Calcul du taux d'absentéisme

Le taux d'absentéisme est communiqué au travers du bilan social.

#### 1. Définition du taux d'absentéisme

Le taux d'absentéisme (exprimé en %) correspond au nombre total de jours d'absence rapporté au nombre total de jours travaillés.

#### 2. Définition des éléments de la formule

- Numérateur:
  - Nombre total de jours d'absence: nombre de jours ouvrés d'absences au prorata des temps de travail contractuel.
    - Exemple : 1 jour d'absence pour un salarié à temps plein compte pour 1, 1 jour d'absence pour un salarié à mi-temps compte pour 0,5.
  - Nature des absences prises en compte : cf. ci-dessous la liste exhaustive des causes d'absences prises en compte.
  
- Dénominateur:
  - Nombre total de jours travaillés : nombre de jours ouvrés légaux de la période rapportés aux équivalents temps plein moyen annuel (ETPA).
  - Calcul de l'ETPA : nombre de jours travaillés payés du salarié sur l'année considérée multiplié par le temps de travail contractuel du salarié rapportés au nombre de jours ouvrés de l'année considérée
  - Exemple : pour 1 salarié entré le 3 février 2014 et ayant un taux d'activité de 50% sur l'année, l'ETPA se calcule de la manière suivante =  $50\% \times [(250j - 22j) / 250j]$  soit 0,46 ETPA (sur une base annuelle de 250j ouvrés)



5. Absences prises en compte pour le calcul du bonus lié au taux d'absentéisme à la date de signature de l'accord :

Causes d'absence (1.8.3 du BILAN SOCIAL)	Absences prises en compte dans la formule (source SAP HR)
<b>Maladie</b>	Maladie
	Maladie non indemnisée
	Maladie sans carence
	Mi-temps thérapeutique
	Temps thérapeutique 80%
	Grave maladie n-exe (CDP)
<b>Accidents du travail, de trajet et maladies professionnelles</b>	Accident trajet
	Accident travail 1 jour carence
	Accident travail
	Maladie longue durée (CDP)
	Maladie professionnelle
<b>Congés autorisés</b>	Congé naissance
	Congé pathologique postnatal
	Congé pathologique prénatal
	Congés enfants malades
	Congés événements familiaux
	Heures femme enceinte
<b>Maternité, paternité et adoption</b>	Adoption
	Congé paternité
	Maternité
	Congé paternité/accueil
<b>Autres causes</b>	Absence jours non rémunérés cadre autonome
	Absence exceptionnelle supplémentaire
	Absences non payées
	Autre absence payée
	Congés sans solde
	COP - Déménagement Installation
	COP - Recherche logement
	Déménagement installation
	Dispense préavis rémunéré
	Grève déduite
	Heures recherche d'emploi
	Médecine préventive
	Mise à pied
	Recherche logement
	Repos conventionnel travail de nuit
	Absence exceptionnelle supplémentaire
Absence jours non rémunérés Direction	

## ANNEXE 2 : Formule de calcul de la prime d'intéressement

Pi = Prime d'intéressement globale

Pm = Prime moyenne d'intéressement par salarié

Pv = Prime effectivement versée au salarié

Tp = Temps de présence<sup>1</sup> du salarié

Tt = Temps de travail effectif du salarié

n = nombre de salariés concernés par l'intéressement

1. Formule de calcul de la prime moyenne d'intéressement par salarié

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

2. Formule de calcul de la prime individuelle (Pv) versée au salarié

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

3. Liste des périodes légalement et conventionnellement assimilées à du travail effectif et rémunérées comme tel, à la date de signature de l'accord.

Causes d'absence	Les périodes légalement et conventionnellement assimilées à du temps de présence
Accidents du travail et maladies professionnelles	Accident travail 1 jour carence
	Accident travail
	Maladie professionnelle
	Mi-temps thérapeutique
	Mi-temps thérapeutique 80%
Congés autorisés	Congé naissance
	Congé pathologique prénatal
	Congés légaux et conventionnels
	Congés pour événements familiaux prévus à l'article 3-2-2-6
Maternité, paternité et adoption	Adoption
	Congé paternité
	Maternité
	Congé paternité/accueil
Autres causes	Absence exceptionnelle supplémentaire
	Congés de formation économique, sociale et syndicale, les formations obligatoires des RP, les crédits d'heure
	Repos Conventionnel
	Repos Compensateur de Remplacement
	JRTT
	Formation professionnelle dispensée dans le plan de formation
	Alternance
	préavis dispensé par l'employeur
	Médecine préventive
	Visites médicales

<sup>1</sup>Tel que défini à l'article 3 du présent accord.