

**ACCORD RELATIF A L'INTERESSEMENT DU PERSONNEL
DU COMMISSARIAT A L'ENERGIE ATOMIQUE ET AUX ENERGIES ALTERNATIVES
POUR LES EXERCICES 2014, 2015 ET 2016**

Préambule

Acteur majeur en matière de recherche, de développement et d'innovation, le Commissariat à l'énergie atomique et aux énergies alternatives (CEA) a souhaité associer ses salariés à ses performances et à ses résultats.

Le présent intéressement a pour objectif de favoriser et reconnaître l'effort collectif des salariés nécessaire à la réalisation des programmes que le CEA mène dans trois grands domaines : l'énergie, les technologies pour l'information et la santé, la défense et la sécurité, en s'appuyant sur une recherche fondamentale d'excellence.

A ce titre, les parties signataires ont retenu comme modalité de calcul de l'intéressement, l'atteinte d'indicateurs de performance (respect des jalons du reporting de la Direction Générale, objectifs en matière de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC), de publication scientifique et de dépôt de brevets) et le respect de l'équilibre ressources-dépenses du CEA. Ces critères principaux sont complétés par un critère additionnel relatif à la sécurité du travail.

Les critères de répartition entre les salariés bénéficiaires ont été déterminés afin de valoriser au mieux la contribution de chacun dans l'effort collectif nécessaire à l'atteinte des objectifs du CEA.

Le dispositif d'intéressement qui repose sur les résultats atteints collectivement par les salariés du CEA est mis en place par le présent accord en application des dispositions des articles L. 3311-1 et suivants du Code du travail.

I. Objet

Dans le cadre des dispositions légales actuellement en vigueur, il est conclu un accord d'intéressement des salariés aux performances et résultats du CEA.

Le présent accord définit les conditions de calcul et de versement d'une prime d'intéressement collective annuelle dont l'objet est de mieux associer les salariés du CEA à l'amélioration de l'atteinte de ses objectifs.

Dépendant de critères quantifiables, l'intéressement est variable. Il ne peut être considéré comme un avantage acquis.

Dans le cadre de l'application du présent accord et pour tout ce qui n'y est pas stipulé, les parties signataires déclarent se référer aux textes en vigueur relatifs à l'intéressement des salariés.

II. Bénéficiaires

Les bénéficiaires du présent accord sont tous les salariés du CEA en activité comptant au moins trois mois d'ancienneté dans l'organisme à la fin de la période de calcul de l'intéressement considérée.

Pour la détermination de l'ancienneté requise, sont pris en compte tous les contrats de travail conclus par le salarié avec le CEA au cours de la période de calcul de l'intéressement considérée et des douze mois qui la précèdent.

Le salarié cessant son activité en cours d'année, demeurera bénéficiaire des effets du présent accord d'intéressement, pour la période d'emploi durant l'exercice considéré, s'il remplit au titre de la période de calcul de référence, la condition d'ancienneté minimale.

PG P_T SA 1 J_V

III. Calcul et plafonnement de l'intéressement

Le montant de l'intéressement versé individuellement aux salariés bénéficiaires est déterminé, au terme de l'exercice civil de référence, à partir des critères et des barèmes de notation, définis dans l'annexe faisant partie intégrante du présent accord, retenus en cohérence avec les objectifs et programmes du CEA.

A. Critères retenus

Le présent accord organise un intéressement appuyé sur six critères principaux :

- Part des jalons technico-scientifiques du reporting de la Direction Générale atteints conformément au calendrier prévu, parmi lesquels des jalons Qualité, Sécurité, Eco-responsabilité dont le poids est double ;
- Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC)
- Nombre annuel et facteur d'impact moyen des publications dans les revues avec comité de lecture ;
- Nombre annuel de brevets déposés ;
- Réalisation des ressources externes prévues ;
- Respect sur l'exercice de l'équilibre ressources-dépenses du CEA.

A chacun de ces critères sont associés une valeur cible, une note cible et un barème de notation pouvant comprendre une majoration lorsque la valeur cible est dépassée. Le total des notes cibles est égal à 1000 points. La somme des notes obtenues pour l'ensemble de ces six critères principaux est plafonnée à 1000 points.

- Par ailleurs, dans le domaine de la sécurité du travail, la réalisation sur l'exercice considéré d'un taux de fréquence et d'un taux de gravité des accidents de travail avec arrêt des salariés du CEA inférieurs aux taux déterminés en annexe permet d'obtenir un bonus qui s'ajoute à la somme des notes obtenues pour l'ensemble des critères.

La somme des notes obtenues pour l'ensemble des critères principaux et du critère additionnel peut atteindre 1100 points.

B. Plafonnement de l'intéressement

Pour les exercices couverts par le présent accord, le montant de référence annuel à distribuer au titre de l'intéressement, pour une note totale de 1000 points est de 1,42 % de la somme des salaires bruts déclarés à l'Urssaf pour l'année de l'exercice, hors intéressement.

IV. Répartition de l'intéressement entre les bénéficiaires

Les droits individuels à intéressement résultant de la mise en œuvre du présent accord sont répartis :

- pour partie de manière uniforme entre les bénéficiaires du présent accord, sous forme d'un « talon » à hauteur de 50% du montant total distribué. Le montant de ce « talon » est déterminé pour chaque bénéficiaire en fonction de sa durée de présence au CEA au cours de l'exercice de référence et de son temps de travail effectif au cours de ce même exercice°;
- et pour la partie restante, proportionnellement à la rémunération mensuelle brute de référence temps plein des bénéficiaires (RMBR) ; à leur temps de présence et de travail effectif au cours de l'exercice de référence.

A titre dérogatoire, les salariés à temps partiel dont le taux moyen d'activité est supérieur ou égal à 60 % au cours de l'exercice de référence ne sont pas concernés par la proratisation en fonction du temps de travail effectif.

Sont assimilés à une période de présence pour la détermination du droit individuel à l'intéressement, les congés de maternité ou d'adoption, les absences consécutives à un accident du travail ou une

PE P T D A ² DL

maladie professionnelle ainsi que les absences légalement assimilées à une période de travail effectif et rémunérées comme telle.

Les salariés dont la rémunération mensuelle brute de référence équivalent temps plein (RMBR) est supérieure à 6250 € bénéficient d'une prime d'intéressement plafonnée égale à la prime versée pour une rémunération mensuelle brute de référence équivalent temps plein de 6250 €.

Définition des variables servant à la répartition de l'intéressement entre les bénéficiaires :

M Réf : Montant annuel de l'intéressement pour une note de 1000 points.

RMBR : rémunération mensuelle brute de référence temps plein comprenant le salaire mensuel de base, la prime d'ancienneté ou prime individuelle, la prime spéciale cadre ou la prime spéciale non cadre.

La valeur du point prise en compte pour la valorisation de ces éléments est celle en vigueur au 31 décembre de l'exercice considéré au sein de la catégorie à laquelle appartient le bénéficiaire de la prime d'intéressement.

- Si la RMBR calculée est supérieure à 6250 € alors la RMBR prise en compte est égale à 6250 €.

Ta : Taux d'activité moyen du bénéficiaire de l'intéressement au cours de l'exercice considéré (si Ta calculé $\geq 0,60$, alors Ta = 1).

Tp : Taux de présence du bénéficiaire de l'intéressement au cours de l'exercice considéré.

$Tp = (\text{Nombre de jours calendaires de présence au CEA} - \text{Nombre de jours calendaires d'absences non assimilées à du TTE}) / 365$

Ex : Pour un salarié temps plein présent du 1^{er} janvier au 31 décembre de l'année de référence $Tp = 1$

Pour un salarié temps plein présent du 16 juin au 31 décembre de l'année de référence (2011 $Tp = (365 - 167) / 365 = 0.54$

Sir : Salaire individuel de référence du bénéficiaire de l'intéressement = RMBR x Ta x Tp.

Ni : Note individuelle = somme des notes en points obtenues pour chacun des six critères principaux + s'il y a lieu, bonus « sécurité » dans la limite de 1100 points.

Somme Sir = total des Sir des bénéficiaires de l'intéressement.

Calcul de l'intéressement :

I talon : Intéressement individuel distribué sous forme d'un « talon »

$I \text{ talon} = 50\% M \text{ réf} \times [(Ta \times Tp) / \text{somme } (Ta \times Tp)] \times (Ni / 1000)$

I prop. : Intéressement individuel distribué proportionnellement

$I \text{ prop.} = 50\% M \text{ réf} \times (Sir / \text{somme Sir}) \times (Ni / 1000)$

I ind : Intéressement individuel total du bénéficiaire

I ind = I talon + I prop.

M : Montant total annuel de l'intéressement distribué à l'ensemble des bénéficiaires

$M = \text{somme des I ind}$

V. Modalités de versement de l'intéressement

La prime individuelle d'intéressement sera versée au salarié bénéficiaire, au plus tard, au terme du 7^{ème} mois suivant la clôture de l'exercice considéré.

Chaque salarié bénéficiaire d'une prime d'intéressement recevra, à l'occasion de l'attribution de cette prime, une fiche individuelle d'information distincte du bulletin de paye, indiquant le montant global de

PG PT DA DV³

l'intéressement, le montant moyen perçu par les bénéficiaires, celui de la prime qui lui est attribuée, ainsi que les retenues opérées sur celle-ci au titre de la CSG et de la CRDS.

Le bénéficiaire disposera alors d'un délai minimum d'un mois pour choisir, en priorité via son « Espace Sigma » sous la rubrique « espace RH/Intéressement » ou par retour du coupon réponse joint à la fiche individuelle d'information, entre les options suivantes pour le versement de la prime qui lui est due :

- le règlement de celle-ci à son compte bancaire ou postal. En l'état actuel de la réglementation, la somme perçue, après avoir supporté la contribution sociale généralisée et la contribution au remboursement de la dette sociale, sera imposable au titre de l'impôt sur le revenu.
- l'affectation de tout ou partie aux dispositifs d'épargne salariale existants au CEA (Plan d'épargne entreprise, Plan d'Epargne Retraite Collectif) auquel il aura adhéré et pour laquelle il pourra bénéficier de l'abondement CEA dans les conditions fixées par le règlement du plan d'épargne et par l'accord relatif au Plan d'Epargne Retraite Collectif. En l'état actuel de la réglementation, les sommes ainsi affectées par le CEA à la demande du bénéficiaire sur les dispositifs précités supportent la contribution sociale généralisée et la contribution au remboursement de la dette sociale, et bénéficient d'une exonération de l'impôt sur le revenu. Ces sommes sont versées dans un délai maximum de 15 jours après la notification de son choix par le salarié dans son « Espace Sigma » ou la réception de son coupon réponse.

En l'absence de choix exprimé avant la fin du délai imparti, la prime d'intéressement est versée au bénéficiaire sous la forme d'un virement bancaire ou postal.

En cas de départ du CEA, le salarié bénéficiaire devra faire connaître au service du personnel de son centre d'affectation l'adresse à laquelle le montant de l'intéressement devra lui être transmis ; à défaut celui-ci sera envoyé à sa dernière adresse connue. Si le salarié ne peut être joint à l'adresse indiquée, les sommes auxquelles il peut prétendre seront tenues à sa disposition, pendant une durée d'un an, à compter de la date limite de versement de l'intéressement. Passé ce délai, ces sommes seront versées à la Caisse des Dépôts et Consignations, où elles pourront être réclamées jusqu'au terme de la prescription légale trentenaire.

En cas de décès du salarié bénéficiaire, la prime d'intéressement est versée aux ayants droit.

VI. Information des bénéficiaires

Le présent accord, disponible sur l'intranet CEA, fera l'objet d'une note d'information remise à tous les salariés du CEA présents à la date d'entrée en vigueur de l'accord et à tout salarié nouvellement embauché.

Cette note informera les salariés du CEA, potentiellement bénéficiaires, de la conclusion du présent accord et précisera notamment les modalités de calcul et de répartition de l'intéressement.

VII. Condition de suivi de l'accord

Un bilan de l'application du présent accord sera présenté annuellement au Comité national.

Préalablement à la réunion du Comité national et au versement de la prime d'intéressement aux bénéficiaires, et dès qu'ils seront connus, la justification des éléments de calcul et de la répartition de cette prime sera communiquée aux représentants du personnel en Commission économique et de l'emploi tenus à la discrétion en ce qui concerne les données chiffrées à caractère confidentiel qui leur seront communiquées.

PG P. SA 4

VIII. Règlement des différends

Les différends pouvant naître de l'interprétation ou de l'application du présent accord feront l'objet dans la mesure du possible d'un règlement à l'amiable.
A défaut de règlement amiable, les litiges pourront être portés devant la juridiction compétente.

IX. Durée – Dénonciation – Révision – Renouvellement de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée de trois ans (exercices 2014 – 2015 - 2016 avec respectivement versement de l'intéressement en 2015, 2016 et 2017) et prend effet à compter de l'exercice ouvert le 1^{er} janvier 2014.

Au terme de chaque exercice, les parties signataires se rencontreront pour examiner le fonctionnement de l'accord et juger de l'opportunité de la révision des modalités d'intéressement retenues afin notamment de préserver le caractère aléatoire de l'intéressement. A cette occasion, pour l'exercice futur, le montant de référence, les critères, seuils et barèmes de notation associés pourront être révisés par avenant à l'accord.

Le présent accord pourra, dans le respect du formalisme de sa conclusion, être révisé ou dénoncé par l'ensemble des parties signataires pendant sa durée d'application.

Le présent accord pourra notamment être révisé si sa mise en œuvre n'apparaissait plus conforme aux principes ayant servi de base à son élaboration. Dans ce cas, l'avenant devra, pour s'appliquer sur l'exercice en cours, prendre effet au plus tard dans les six premiers mois de l'exercice.

De même, la dénonciation devra, pour s'appliquer à l'exercice en cours, prendre effet, après un préavis de trois mois, au plus tard dans les six premiers mois de l'exercice.

Il est entendu que la remise en cause des avantages sociaux et fiscaux prévues par les dispositions légales à la date de la conclusion de l'accord constituerait une cause de dénonciation et de renégociation du présent accord. Les parties signataires conviennent dans ce cas de se réunir rapidement.

En l'absence de renouvellement dans les conditions légales de conclusion et de dépôt, le présent accord cessera, de plein droit, de produire ces effets, au terme de l'exercice clos le 31 décembre 2016.

PG P T DA 5 JV

Pour le Commissariat à l'Energie Atomique et aux Energies Alternatives

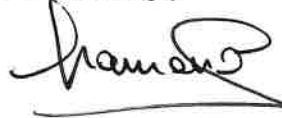
Signé



Pour l'Union Fédérale des Syndicats du Nucléaire (UFSN/CFDT)

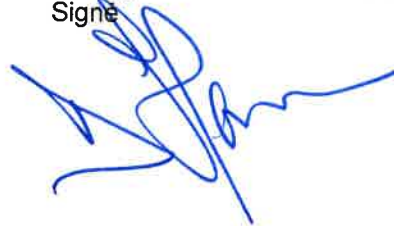
Signé

Patrick GRAMONDI



Pour le Syndicat des Ingénieurs, Cadres, Techniciens,
Agents de maîtrise et Assimilés de l'Energie Nucléaire (CFE-CGC/SICTAM)

Signé



Pour le Syndicat National de l'Energie Nucléaire (SNEN/CFTC)

Signé

Pascal Thomas



le 12-06-2014

Pour l'Union Nationale des Syndicats de l'Energie Atomique (UNSEA/FNME/la CGT)

Signé

Pour l'Union Nationale des Syndicats Autonome / Syndicat Professionnel Autonome
des Agents de l'Energie Nucléaire (UNSA/SPAEN)

Signé

Saclay, le 17.06 2014

Denis VARROT

Fait à Paris, le 12 juin 2014



Barèmes de notation

Critères	Notes Cibles (pts)	Barèmes de notation																														
Tenue des Jalons	500	<p>Référence : Jalons du reporting mensuel de la Direction Générale (au nombre de 250 environ) pour l'année de l'exercice ; parmi ces jalons, ceux identifiés QSE comptent double. Ratio R : nombre de jalons tenus au trimestre prévu (ou en avance) + 0,5 x (nombre de jalons tenus plus tard que prévu, mais dans l'année), rapporté au nombre de jalons initialement prévus (hors jalons abandonnés), en %. Cible : R ≥ 95 %</p> <table border="1"> <tr> <td>R (%)</td> <td>R ≤ 70</td> <td>70 ≤ R < 75</td> <td>75 ≤ R < 80</td> <td>80 ≤ R < 85</td> <td>85 ≤ R < 90</td> <td>90 ≤ R < 95</td> <td>R ≥ 95</td> </tr> <tr> <td>Note</td> <td>0</td> <td>200</td> <td>300</td> <td>350</td> <td>400</td> <td>450</td> <td>500</td> </tr> </table>	R (%)	R ≤ 70	70 ≤ R < 75	75 ≤ R < 80	80 ≤ R < 85	85 ≤ R < 90	90 ≤ R < 95	R ≥ 95	Note	0	200	300	350	400	450	500														
R (%)	R ≤ 70	70 ≤ R < 75	75 ≤ R < 80	80 ≤ R < 85	85 ≤ R < 90	90 ≤ R < 95	R ≥ 95																									
Note	0	200	300	350	400	450	500																									
GPEC	100 (40+30+30)	<p>Référence : Taux de réalisation des entretiens annuels (Ea, cible ≥ 90 %), des revues de personnels (Rp, cible 100 %) et des actions décidées en Rp (réalisées + en cours) (Pa, cible ≥ 75 %)</p> <table border="1"> <tr> <td>Taux de réalisation des entretiens annuels Ea</td> <td>Ea < 80 %</td> <td>80 % ≤ Ea < 90 %</td> <td>90 % ≤ Ea < 95 %</td> <td>Pb ≥ 95 %</td> </tr> <tr> <td>Note (points)</td> <td>0</td> <td>20</td> <td>40</td> <td>50</td> </tr> <tr> <td>Taux de réalisation des revues de personnel Rp</td> <td>Rp < 90 %</td> <td>90 % ≤ Rp < 95 %</td> <td>95 % ≤ Rp < 100 %</td> <td>Rp = 100 %</td> </tr> <tr> <td>Note (points)</td> <td>0</td> <td>10</td> <td>20</td> <td>30</td> </tr> <tr> <td>Taux de suivi des actions décidées en RP Pa</td> <td>Pa < 65 %</td> <td>65 % ≤ Pa < 75 %</td> <td>75 % ≤ Pa < 85 %</td> <td>Pa ≥ 85 %</td> </tr> <tr> <td>Note (points)</td> <td>0</td> <td>20</td> <td>30</td> <td>40</td> </tr> </table>	Taux de réalisation des entretiens annuels Ea	Ea < 80 %	80 % ≤ Ea < 90 %	90 % ≤ Ea < 95 %	Pb ≥ 95 %	Note (points)	0	20	40	50	Taux de réalisation des revues de personnel Rp	Rp < 90 %	90 % ≤ Rp < 95 %	95 % ≤ Rp < 100 %	Rp = 100 %	Note (points)	0	10	20	30	Taux de suivi des actions décidées en RP Pa	Pa < 65 %	65 % ≤ Pa < 75 %	75 % ≤ Pa < 85 %	Pa ≥ 85 %	Note (points)	0	20	30	40
Taux de réalisation des entretiens annuels Ea	Ea < 80 %	80 % ≤ Ea < 90 %	90 % ≤ Ea < 95 %	Pb ≥ 95 %																												
Note (points)	0	20	40	50																												
Taux de réalisation des revues de personnel Rp	Rp < 90 %	90 % ≤ Rp < 95 %	95 % ≤ Rp < 100 %	Rp = 100 %																												
Note (points)	0	10	20	30																												
Taux de suivi des actions décidées en RP Pa	Pa < 65 %	65 % ≤ Pa < 75 %	75 % ≤ Pa < 85 %	Pa ≥ 85 %																												
Note (points)	0	20	30	40																												
Publications	100 (60+40)	<p>Référence : (Pb) nombre annuel de publication dans les revues avec comité de lecture, et (I) moyenne des facteurs d'impact espérés enregistrés pour l'année n-1 au 01/04 de l'année n+1. Cible ≥ 4250 publications, facteur d'impact moyen ≥ 3,90</p> <table border="1"> <tr> <td>Nbre de publications Pb</td> <td>Pb < 3750</td> <td>3750 ≤ Pb < 4250</td> <td>4250 ≤ Pb < 4750</td> <td>Pb ≥ 4750</td> </tr> <tr> <td>Note (points)</td> <td>0</td> <td>40</td> <td>60</td> <td>80</td> </tr> <tr> <td>Facteur d'impact I</td> <td>I < 3,50</td> <td>3,50 ≤ I < 3,90</td> <td>3,90 ≤ I < 4,40</td> <td>I ≥ 4,40</td> </tr> <tr> <td>Note (points)</td> <td>0</td> <td>30</td> <td>40</td> <td>50</td> </tr> </table>	Nbre de publications Pb	Pb < 3750	3750 ≤ Pb < 4250	4250 ≤ Pb < 4750	Pb ≥ 4750	Note (points)	0	40	60	80	Facteur d'impact I	I < 3,50	3,50 ≤ I < 3,90	3,90 ≤ I < 4,40	I ≥ 4,40	Note (points)	0	30	40	50										
Nbre de publications Pb	Pb < 3750	3750 ≤ Pb < 4250	4250 ≤ Pb < 4750	Pb ≥ 4750																												
Note (points)	0	40	60	80																												
Facteur d'impact I	I < 3,50	3,50 ≤ I < 3,90	3,90 ≤ I < 4,40	I ≥ 4,40																												
Note (points)	0	30	40	50																												
Brevets	100	<p>Référence : (B) Nombre annuel de brevets prioritaires déposés par le CEA (y compris les brevets co-déposés avec des organismes extérieurs). Cible : B ≥ 700 brevets</p> <table border="1"> <tr> <td>Nbre brevets B</td> <td>B < 475</td> <td>475 ≤ B < 550</td> <td>550 ≤ B < 625</td> <td>625 ≤ B < 700</td> <td>700 ≤ B < 775</td> <td>B ≥ 775</td> </tr> <tr> <td>Note (points)</td> <td>0</td> <td>40</td> <td>60</td> <td>80</td> <td>100</td> <td>120</td> </tr> </table>	Nbre brevets B	B < 475	475 ≤ B < 550	550 ≤ B < 625	625 ≤ B < 700	700 ≤ B < 775	B ≥ 775	Note (points)	0	40	60	80	100	120																
Nbre brevets B	B < 475	475 ≤ B < 550	550 ≤ B < 625	625 ≤ B < 700	700 ≤ B < 775	B ≥ 775																										
Note (points)	0	40	60	80	100	120																										
Ressources externes	100	<p>Référence : R/P (réal./prév.) : montant des ressources externes réalisées rapportées au montant prévu au budget initial. Cible : R/P ≥ 100 %</p> <table border="1"> <tr> <td>Ratio R/P (%)</td> <td>R/P < 90</td> <td>90 ≤ R/P < 100</td> <td>100 ≤ R/P < 110</td> <td>R/P ≥ 110</td> </tr> <tr> <td>Note (points)</td> <td>0</td> <td>50</td> <td>100</td> <td>110</td> </tr> </table>	Ratio R/P (%)	R/P < 90	90 ≤ R/P < 100	100 ≤ R/P < 110	R/P ≥ 110	Note (points)	0	50	100	110																				
Ratio R/P (%)	R/P < 90	90 ≤ R/P < 100	100 ≤ R/P < 110	R/P ≥ 110																												
Note (points)	0	50	100	110																												
Solde Gestion CEA	100	<p>Référence : (Scea) solde budgétaire (ressources - dépenses) de fin d'année du CEA en M€. Cible : Solde positif ou nul.</p> <table border="1"> <tr> <td>Solde CEA en M€</td> <td>Scea < 0</td> <td>0 ≤ Scea</td> </tr> <tr> <td>Note (points)</td> <td>0</td> <td>100</td> </tr> </table>	Solde CEA en M€	Scea < 0	0 ≤ Scea	Note (points)	0	100																								
Solde CEA en M€	Scea < 0	0 ≤ Scea																														
Note (points)	0	100																														
Total avant Bonus	< = 1000																															
Bonus Sécurité	+ 100	<p>Référence : (Tf) taux de fréquence (rapport du nombre d'accidents de travail sur le nombre d'heures travaillées, multiplié par 10⁵) et (Tg) taux de gravité (nombre de jours d'arrêt de travail par millier d'heures travaillées) des accidents avec arrêt des salariés CEA. Bonus + 50 points si Tf ≤ 3,9 et Tg ≤ 0,15 sur l'exercice ; Bonus + 100 points si Tf ≤ 3,5 et Tg ≤ 0,15 sur l'exercice</p>																														
Total Général	< = 1100																															

C R I T E R E S P R I N C I P A U X

Handwritten initials and marks in blue ink: PG, PT, BK, DV