

Epargne salariale de Nexter : Participation aux bénéfices, Intéressement, Plan d'Epargne Entreprise, autant de nouveautés pour les salariés du groupe !

Dans cette période d'annonce de résultats du groupe, les salariés attendent les fruits des négociations sur la participation, l'intéressement et le PEE. Quoi de plus naturel puisqu'il s'agit en fait de la répartition des dividendes de l'entreprise. Il est vrai qu'il n'a pas été possible de trouver un accord sur la participation aux bénéfices car la direction du groupe a refusé de discuter des termes d'un accord dérogatoire d'UES qui permettrait aux salariés de toutes les filiales d'être éligibles, alors que la direction s'est limitée à proposer un projet par filiales. Par ce fait, et en application des reports fiscaux accordés à Nexter systems lors de la filialisation du groupe Giat industries, elle exclut les salariés de Nexter Systems de toute éligibilité à la participation pour de nombreuses années.

La CFDT a pour objectif de remettre la participation aux bénéfices sur la table des négociations en 2009, mais aussi de revoir le plafonnement de l'intéressement aujourd'hui fixé à 6% de la masse salariale brute (de plus, intéressement+participation ne doivent pas dépasser les 6%) . Au moment où le chef de l'Etat en appelle aux entreprises d'instaurer la règle des 3 tiers (1/3 pour l'investissement, 1/3 pour l'actionnaire et 1/3 pour les salariés) le PDG de Nexter serait bien avisé de répondre à la demande légitime des salariés qui ont largement contribué au redressement de l'entreprise et aux résultats positifs de ces dernières années.

Bientôt, en avril, la direction versera aux salariés l'intéressement et en juillet la participation selon les résultats des filiales. La CFDT a négocié et signé l'accord sur le PEE et nous vous indiquons son fonctionnement dans cette expression. Sans donner de consignes particulières, la CFDT souhaite ainsi vous apporter des éclairages sur ces nouveautés au sein de l'UES. N'hésitez pas à demander des précisions aux militants CFDT !

INTERESSEMENT : Mode d'emploi

Principe de Base

$$MIT = MEST - RSP$$

MIT : Masse d'Intéressement Théorique

MEST : Masse d'Epargne Salariale Théorique

RSP : Réserve Spéciale de Participation

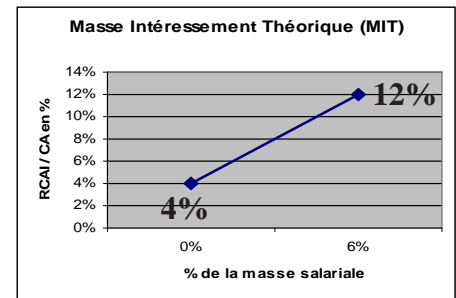
RCAI : Résultat Courant Avant Impôts

CA : Chiffre d'Affaires

Enveloppe max 6% Masse Salariale



RCAI / CA



Pour Mechanics max fixé à 8%

20%

40%

40%

Critère performance éco. groupe

MOP Groupe

2008	2009	2010	% atteinte
4%	4%	4%	0%
11%	12%	13%	100%

Critère performance éco. filiale

Marge brute

2008	2009	2010	% atteinte
18%	19%	20%	0%
24%	25%	26%	100%

systems et munitions

2008	2009	2010	% atteinte
16%	17%	18%	0%
22%	23%	24%	100%

Electronics et NBCsys

2008	2009	2010	% atteinte
12%	13%	14%	0%
18%	19%	20%	100%

Mechanics

Critère performance délais

2008-2009-2010	% atteinte
100% CA budget	30%
100% CA Objectif	100%

	CA budget	CA Objectif
Systems	425	462
Munitions	120	130
NBCsys	14,4	16
Electronics*	2,6	4
Mechanics*	10,2	12

*CA externe

% Présence sur l'année N

% Présence sur l'année N

% Présence sur l'année N

distribution en fixe (parts égales entre salariés de la filiale)

distribution en % du salaire

Avril de l'année N+1

Salarié

Retrait total

Retrait partiel et Reliquat dans le PEE

PEE

Abondement de l'entreprise pour le versement dans le PEE uniquement en 2009

Sommes versées dans le PEE	% abondement	Abondement maxi par tranche *
de 15 à 100 €	150%	150 €
de 101 à 200 €	100%	100 €
de 201 à 300€	50%	50 €
> 300 €	0%	0 €
Montant Maximum de l'abondement		300 €

* Montant soumis à CSG et CRDS

Intéressement et/ou participation ?

Nexter Systems, de l'intéressement !

Le report du crédit d'impôt lié à la fillialisation de 2006 a pour effet d'annuler le bénéfice de la participation. Les bons résultats de cette entité permettront toutefois aux salariés de récolter les fruits de leurs efforts avec l'intéressement.

Nexter Munitions, de la participation !

Cette année, comme l'an dernier, les salariés vont «bénéficier» de la participation. Cette participation dépassant les 6% de la masse salariale, ils ne toucheront pas d'intéressement (effet plafond du calcul de l'intéressement).

Nexter Electronics de la participation !

Le résultat RCAI/CA dépasse légèrement le seuil mini de déclenchement mais la participation vient annuler toute possibilité d'intéressement.

Nexter Mechanics, à revoir !

Les résultats de Mechanics ne permettent pas d'obtenir ni intéressement, ni participation malgré tous les efforts réalisés et admis par le PDG. Une compensation s'impose !

NBCSys, un peu d'intéressement !

Les résultats de NBCsys permettent de toucher un peu d'intéressement grâce au critère du groupe Nexter mais les deux autres critères (l'un à 50% et l'autre à 0%) limitent l'impact.

OPTSsys, ECIT, Giat SA :

Ces différentes entités ont rejoint le groupe Nexter fin 2008 ou début 2009. Lors des négociations il avait été convenu que les salariés de Giat SA ne seraient pas oubliés et qu'une solution serait trouvée. La direction affirme y travailler.

Ne pas en rester là !

Pour la CFDT, si l'UES dans son ensemble présente vers l'extérieur une situation confortable, l'ensemble des salariés ne récoltera pourtant pas les fruits de leurs efforts. Ces disparités nous conforte dans notre volonté d'obtenir de la Direction que la participation soit versée dans un pot commun et ensuite partagée entre tous les salariés du groupe (accord dérogatoire d'UES). Même si les résultats de certaines filiales ne sont pas ceux attendus, il ne faut pas ignorer les efforts consentis par chacun des salariés de l'UES. Nos dirigeants actuels au plus haut sommet de l'Etat, et le premier d'entre eux, nous parlent de la règle des trois tiers. Il faut la mettre en œuvre à Nexter afin que chacun des salariés soit justement récompensé ! De plus, les nouvelles filiales (Optsys, Training) doivent faire l'objet d'un accord, la CFDT en fera la demande très rapidement !

Nexter Systems

	% critère	Estimation somme et % salaire	Somme et % salaire brut si tous les objectifs à 100%
MOP Groupe	11%	558,29 €	558,29 €
Perf Eco	92,80%	2,23%	2,40%
Perf Délais	480	2,40%	2,40%
Total Intéressement :	558,29€+ 4,63%	558,29€ + 4,80%	

Si atteinte de tous les objectifs à 100%

Salaire mensuel brut	Salaire annuel brut	Intéressement 2008 CSG et CRDS déduites	% du salaire net mensuel
1 500 €	18 000 €	1 269,25 €	112,82%
3 000 €	36 000 €	2 040,29 €	90,68%
4 500 €	54 000 €	2 811,32 €	83,30%

Estimation de l'intéressement 2008

Salaire mensuel brut	Salaire annuel brut	Intéressement 2008 CSG et CRDS déduites	% du salaire net mensuel
1 500 €	18 000 €	1 241,49 €	110,36%
3 000 €	36 000 €	1 984,77 €	88,21%
4 500 €	54 000 €	2 728,05 €	80,83%

La masse salariale a été estimée à 80 M€ (Documents CA Giat SA)

Nexter Electronics

	% critère	Estimation somme et % salaire	Somme et % salaire brut si tous les objectifs à 100%
MOP Groupe	11%	0,00 €	535,32 €
Perf Eco	14,08%	0,00%	2,40%
Perf Délais	14	0,00%	2,40%
Total Intéressement :	0€ + 0%	535,32€ + 4,80%	

Si atteinte de tous les objectifs à 100%

Salaire mensuel brut	Salaire annuel brut	Intéressement 2008 CSG et CRDS déduites	% du salaire net mensuel
1 500 €	18 000 €	1 248,76 €	111,00%
3 000 €	36 000 €	2 019,79 €	89,77%
4 500 €	54 000 €	2 790,82 €	82,69%

Estimation de l'intéressement 2008

Salaire mensuel brut	Salaire annuel brut	Intéressement 2008 CSG et CRDS déduites	% du salaire net mensuel
1 500 €	18 000 €	0,00 €	0,00%
3 000 €	36 000 €	0,00 €	0,00%
4 500 €	54 000 €	0,00 €	0,00%

La masse salariale a été estimée à 5,5M€ (Documents CA Giat SA)

Nexter Mechanics

	% critère	Estimation somme et % salaire	Somme et % salaire brut si tous les objectifs à 100%
MOP Groupe	11%	0,00 €	535,32 €
Perf Eco	11,50%	0,00%	2,40%
Perf Délais	12	0,00%	2,40%
Total Intéressement :	0€+ 2,24%	535,32€ + 4,80%	

Si atteinte de tous les objectifs à 100%

Salaire mensuel brut	Salaire annuel brut	Intéressement 2008 CSG et CRDS déduites	% du salaire net mensuel
1 500 €	18 000 €	1 248,76 €	111,00%
3 000 €	36 000 €	2 019,79 €	89,77%
4 500 €	54 000 €	2 790,82 €	82,69%

Estimation de l'intéressement 2008

Salaire mensuel brut	Salaire annuel brut	Intéressement 2008 CSG et CRDS déduites	% du salaire net mensuel
1 500 €	18 000 €	0,00 €	0,00%
3 000 €	36 000 €	0,00 €	0,00%
4 500 €	54 000 €	0,00 €	0,00%

La masse salariale a été estimée à 7M€ (Documents CA Giat SA)

Nexter Munitions

	% critère	Estimation somme et % salaire	Somme et % salaire brut si tous les objectifs à 100%
MOP Groupe	11%	432,47 €	432,47 €
Perf Eco	24,00%	2,40%	2,40%
Perf Délais	103,3	0,00%	2,40%
Total Intéressement :	535,32€+ 2,24%	535,32€ + 4,80%	

Si atteinte de tous les objectifs à 100%

Salaire mensuel brut	Salaire annuel brut	Intéressement 2008 CSG et CRDS déduites	% du salaire net mensuel
1 500 €	18 000 €	2 699,04 €	239,91%
3 000 €	36 000 €	2 699,04 €	119,96%
4 500 €	54 000 €	2 699,04 €	79,97%

Estimation de l'intéressement 2008

Salaire mensuel brut	Salaire annuel brut	Intéressement 2008 CSG et CRDS déduites	% du salaire net mensuel
1 500 €	18 000 €	771,45 €	68,57%
3 000 €	36 000 €	1 156,97 €	51,42%
4 500 €	54 000 €	1 542,48 €	45,70%

La masse salariale a été estimée à 34M€ (Documents CA Giat SA)

NBCSys

	% critère	Estimation somme et % salaire	Somme et % salaire brut si tous les objectifs à 100%
MOP Groupe	11%	31,51 €	472,65 €
Perf Eco	19,00%	49,40%	0,08%
Perf Délais	13,61	0%	0,00%
Total Intéressement :	31,51€+ 0%	472,65€ + 4,80%	

Si atteinte de tous les objectifs à 100%

Salaire mensuel brut	Salaire annuel brut	Intéressement 2008 CSG et CRDS déduites	% du salaire net mensuel
1 500 €	18 000 €	1 192,83 €	106,03%
3 000 €	36 000 €	1 963,86 €	87,28%
4 500 €	54 000 €	2 734,90 €	81,03%

Estimation de l'intéressement 2008

Salaire mensuel brut	Salaire annuel brut	Intéressement 2008 CSG et CRDS déduites	% du salaire net mensuel
1 500 €	18 000 €	40,82 €	3,63%
3 000 €	36 000 €	53,51 €	2,38%
4 500 €	54 000 €	66,21 €	1,96%

La masse salariale a été estimée à 2,7 M€ (Documents CA Giat SA)

Participation

La formule de calcul est la suivante :

$$RSP = 1/2 (B-5\%C) \times S/VA$$

B = Bénéfice net fiscal

C = Capitaux propres

S = Rémunérations

VA = Valeur ajoutée

La participation est distribuée en % du salaire et selon la présence.

Valeurs distribuées :

Munitions 1569Keurs

Electronics 53 Keurs

Cette année, la participation peut être retirée (débloquée) directement mais alors imposée.

Remarque : Tableaux basés sur 100% de présence à temps plein (sans arrêts maladies, congés sans solde, etc). Ces résultats ne tiennent pas compte de l'abondement de l'entreprise (300 euros max) si toute ou partie de cette somme est versée dans le PEE (voir page suivante).

Valeurs données à titre indicatif, selon nos estimations. Chaque salarié recevra de la direction un bulletin récapitulatif à partir de fin mars.

Le Plan d'épargne entreprise (PEE) négocié pour développer l'épargne au service des salariés

Le PEE est un système d'épargne collectif qui ouvre la possibilité de constituer un portefeuille de valeurs mobilières. Ce procédé original qui combine un cadre collectif défini au niveau de l'entreprise et une initiative individuelle du salarié, permet de placer la participation et/ou l'intéressement. Quatre fonds sont proposés aux salariés de Nexter, avec des risques et des rapports financiers plus ou moins grands. Les sommes placées sont bloquées 5 ans mais sont exonérées d'impôts sur le revenu au moment de leur retrait. Elles sont toutefois soumises à CSG et CRDS. La CFDT a obtenu un abondement de l'employeur, jusqu'à 300 euros, au premier versement dans le PEE. Ce dispositif est ouvert à tous les salariés de Nexter qui ont au minimum 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise.



Accord
signé par
la CFDT,
la CGC et
la CFTC

Fonds Communs de Placements d'Entreprise proposé à Nexter				
L a b e I C I E S	Noms des fonds	type de fonds FCPE	durée de placements conseillée	risque
	Monétaire	monétaire euro investis en produits monétaires	1 semaine minimum	
	Prudence	majoritaire en produits de taux, (obligations et monétaire)	3 ans minimum	
	Equilibre Solidaire	diversifié partage en produits de taux et actions	5 ans minimum	
	Actions Euroland	actions zone euro	5 ans minimum	

La loi sur la modernisation de l'Economie a introduit une obligation d'un fonds solidaire. Il répond à des exigences particulières et notamment de consacrer 5 à 10% de son encours à des entreprises qui emploient des personnes en difficulté (chômeurs, handicapés, etc).

Ce que l'on peut déposer sur le PEE :

Le salarié peut exécuter des placements sur un ou des fonds (FCPE). Ces sommes peuvent provenir de la participation aux bénéficiaires (nécessite un accord sur la participation et pour l'instant il y désaccord), de tout ou partie de l'intéressement, d'apports personnel et des droits du CET. Le dépôt annuel ne peut dépasser 1/4 de la rémunération annuelle brute.

Quand alimenter le PEE ?

A tout moment, il est possible de faire un versement. Cependant, pour que les sommes versées au titre de l'intéressement soient exonérées d'impôts, le versement dans le PEE doit être enregistré dans un délai de 15 jours après que l'intéressement ait été perçu. Des bulletins de versements seront adressés à partir du 30 mars.

Comment gérer mes fonds ?

Le salarié choisit librement le fonds d'affectation de ses dépôts et peut à tout moment opérer des modifications (une modification annuelle gratuite). Des bulletins à cet effet sont adressés au salarié qui peut aussi utiliser le site internet de Créélia.

L'abondement de l'employeur !

Au premier versement, avant fin juin 2009, Nexter apportera une contribution pouvant aller jusqu'à 300 euros.

tranche versée	abondement
de 15 à 100 €	150
de 101 à 200 €	+ 100 €
de 201 à 300 €	+ 50 €
au-delà	+ 0 €
total max	300

Connaître la fiscalité de l'épargne salariale:

Les salariés cotisent 8% (CSG 7.5%, CRDS 0.5%) sur les primes d'intéressement et de participation à la sortie du PEE, ainsi que sur l'abondement de l'employeur. Ils paient également 12% (CSG 8.2%, CRDS 0.5%, CNAF 1%, CNAV 1%, CNSA 0.3%, RSA 1.1%) sur les plus-values réalisées par le PEE.

Les sommes sont bloquées dans un PEE pendant 5 ans minimum; les plus values et l'abondement ne sont en revanche pas soumis à l'impôt sur le revenu (IR).

L'épargne salariale se développe en France !

Plus de 57% des salariés du privé et des entreprises publiques et 9 millions de personnes bénéficient d'au moins une épargne salariale. Par ailleurs, près de 11 millions de personnes ont un PEE ou un PERCO, essentiellement des salariés, mais aussi des chefs d'entreprises de moins de 100 salariés, et des retraités ayant conservés des avoirs après leur départ de l'entreprise.

Retrait des fonds :

Après 5 années, le salarié peut retirer ses fonds. Toutefois, il est prévu des cas de déblocage exceptionnel prévu par les textes (mariage ou PACS, naissance du 3^e enfant, divorce, invalidité, cessation de travail ou départ du salarié, achat ou agrandissement de la résidence principale, etc.).

[RESPECTÉS]