

La CFDT a signé l'accord d'Intéressement

Décryptage d'un dispositif complexe, mais potentiellement rémunérateur !

A compter des résultats de l'exercice comptable de l'année 2011, toutes les filiales sont éligibles à la participation aux bénéfices. Cette évolution a changé l'approche des accords d'intéressement qui, désormais, ne reposent plus sur des critères exclusivement économiques, mais intègrent des objectifs sociaux. Nous vous proposons d'en faire le descriptif pour vous éclairer sur les objectifs fixés pour l'année 2011 qui détermineront, selon leurs atteintes, les sommes qui vous seront versées en 2012. Rappelons que les accords d'intéressement et de participation sont étroitement liés d'une part avec un plafond participation + Intéressement fixé à 12% de la masse salariale, et d'autre part sur l'exigence de la direction qui a conditionné les principes du futur accord sur la Participation aux bénéfices à la signature des accords d'intéressement. Cela revient à dire que sans signature des accords d'intéressement, il n'y aurait aucun versement d'intéressement et il y aurait un versement de participation uniquement pour les salariés des filiales qui dégageraient des bénéfices. La CFDT a signé pour toutes ces raisons, prenant de nouveau ses responsabilités vis à vis de l'ensemble des salariés du Groupe.

INTERESSEMENT ACCORD 2011-2013				NEXTER SYSTEMS			
Seuil de déclenchement =		RCA/CA	> ou égal à	4%	donc MIT (masse intéressement théorique) = 4% MS		
Critères	pondération	intitulé	définition élément de base		pour année 2011	valeur réelle atteinte = % (méthode linéaire)	coefficient de performance
1	30%	Performance Financière	variation de trésorerie		0 à 50 Meurs	?	CPF = 30% x atteinte en %
2	40%	Performance Commerciale	prise commandes externes HT en carnet		223,4 à 383,3 Meurs	?	CPC = 40% x atteinte en %
3	30%	Performance Sociétale	40%	Sécurité = tf global	15% à 10,5%	?	CPS = 30% x atteinte en %
			30%	Recrutement de femmes (CDI, CDD CAQ)	entre 20 et 25% max	?	
			30%	Alternance et stagiaires > 5 mois	entre 2,8 et 3,2%	?	
MID (Masse d'Intéressement à distribuer) = (CPF + CPC + CPS) x MIT							
Plafond collectif : RSP + MID < ou égal à 12% Masse Salariale							
Mode de distribution = 100% en fonction du salaire et fonction du temps de présence (3 mois mini)							
Plafond individuel = 50% plafond sécu annuel (soit 17 676 euros)							

INTERESSEMENT ACCORD 2011-2013				NEXTER MUNITIONS			
Seuil de déclenchement =		RCA/CA	> ou égal à	4%	donc MIT (masse intéressement théorique) = 4% MS		
Critères	pondération	intitulé	définition élément de base		pour année 2011	valeur réelle atteinte = % (méthode linéaire)	coefficient de performance
1	30	Performance Financière	variation de trésorerie		-2,2 à 2 Meurs	?	CPF = 30% x atteinte en %
2	40	Performance Commerciale	prise commandes externes HT en carnet		242,7 à 261,2 Meurs	?	CPC = 40% x atteinte en %
3	30	Performance Sociétale	40%	Sécurité = tf global	13,1% à 9,2%	?	CPS = 30% x atteinte en %
			30%	Recrutement de femmes (CDI, CDD CAQ)	entre 20 et 30% max	?	
			30%	Alternance et stagiaires > 5 mois	entre 2,4 et 3%	?	
MID (Masse d'Intéressement à distribuer) = (CPF + CPC + CPS) x MIT							
Plafond collectif : RSP + MID < ou égal à 12% Masse Salariale							
Mode de distribution = 100% en fonction du salaire et fonction du temps de présence (3 mois mini)							
Plafond individuel = 50% plafond sécu annuel (soit 17 676 euros)							

Les conditions d'ouverture :

L'intéressement de toute filiale reste suspendu aux résultats de celle-ci. Pour déterminer le versement ou non de l'intéressement aux salariés de Nexter (appelé seuil de déclenchement), la direction a retenu le même élément comptable que les précédents accords : RCAI/CA (soit le Résultat Courant Avant Impôts sur le Chiffre d'Affaire). Pour **Systems et Munitions**, ce seuil de déclenchement doit être au minimum de **4%**.

Les Critères retenus :

Si le seuil est atteint, **l'enveloppe théorique (appelée MIT) de l'intéressement sera de 4% de la masse salariale de la filiale**. C'est donc l'enveloppe maximum qu'il est possible de distribuer. Ensuite cette enveloppe est répartie selon 3 **critères** :

☞ Le premier dénommé «**Performance Financière**» pèse pour **30%** et est évalué selon la **variation de trésorerie** (propre à chaque filiale). Celle-ci est directement tirée des budgets de l'entreprise présentés en Conseil d'Administration. Selon la direction, elle intègre les retombées des bénéfices envisagés sur les ventes de l'année.

☞ Le second critère dénommé «**Performance Commerciale**» pèse pour **40%** et s'apprécie selon les **commandes enregistrées** dans l'année (exceptées celles réalisées entre filiales du Groupe) sur le carnet de commandes. Là encore, les chiffres inscrits au tableau (voir recto) sont validés en Conseil d'Administration et intègrent les objectifs de l'entreprise.

☞ Le troisième critère, et sans doute le plus complexe, dénommé «**Performance sociétale**» se décompose en trois sous-critères :
▫ **Sécurité**, avec l'objectif d'une

réduction des **accidents du travail** dans la filiale. La référence est le taux de fréquence, la même que l'organisme de la sécurité sociale, qui correspond au rapport du nombre d'accidents sur le nombre d'heures travaillées dans l'année. Donc moins il y aura d'accidents, plus le taux sera bas.

▫ **L'égalité professionnelle homme/femme** sur la base du recrutement de femmes dans la filiale, sur tout type de contrat de travail Nexter (CDI, CDD, CAQ). Il s'agit là de suivre le nombre d'embauches des femmes comparé à celui des hommes. La direction compte ainsi faire pression sur les directions de filiale pour améliorer l'accès des femmes à l'emploi dans Nexter.

▫ **La Formation en alternance et stagiaires** dont l'objectif est cohérent avec celui demandé aux entreprises en France, validé en commission centrale de formation du CCE. Le taux correspond au nombre de formations en alternance et stagiaires de plus de 5 mois (ramenés à une année pleine) en rapport avec les effectifs de la filiale. Les directions locales et les managers ont ainsi une responsabilité importante dans l'atteinte de cet objectif.

Des atteintes de critères qui sont donc variables !

Ces trois grands critères et ces trois sous-critères sont déterminés par des valeurs hautes et basses. Aussi, en fonction de leurs atteintes, on pourra déterminer le **coefficient de performance** des trois grands critères (financier, économique et sociétal). Pas évident de suivre toute cette usine à gaz, nous direz-vous ! Certes, mais vous pourrez toujours vous adresser à la CFDT qui renouvellera sa calculatrice spécifique.

Déterminer l'enveloppe à distribuer !

L'atteinte des différents critères permettra donc de calculer l'enveloppe à distribuer en rapportant les coefficients de performance à l'enveloppe théorique de 4% de la masse salariale de la filiale. Ce résultat est appelé MID (Masse d'Intéressement à Distribuer).

C'est à ce moment qu'intervient le plafonnement du P+I (Participation + Intéressement) :

P+I = 12% max de la masse salariale de la filiale (soit 2 mois de salaire en moyenne).

La participation n'étant pas plafonnée (c'est la loi), c'est l'enveloppe de l'intéressement qui sera éventuellement réduite.

La MID sera ensuite distribuée aux salariés de la filiale en fonction de leur présence et proportionnellement à leur salaire perçu annuellement au cours de l'exercice considéré. Toutefois les absences pour congés maternité, accident du travail, accident de trajet, maladie professionnelle, mi-temps thérapeutique, ne sont pas décomptées du temps de présence.

Le versement :

Les versements de l'intéressement ont lieu en avril de l'année suivant l'exercice considéré. Le prochain serait donc pour avril 2012. Les règles n'ont pas changé et le salarié peut soit le retirer (il sera alors soumis à CSG et CRDS, et à imposition) soit le placer sur le PEE (Plan d'Épargne Entreprise).

Les signataires balisent la Participation !

La CFDT et la CGC qui ont signé les accords, ouvrent non seulement la possibilité de toucher l'intéressement mais entérinent les principes d'un accord de groupe qui mutualise les résultats et permettra à tous les salariés du groupe de recevoir des dividendes avec une distribution qui intégrera une part fixe de 20% et 80% en fonction du salaire annuel.