

## La CFDT revendique :

- un accord d'UES sur la Participation,
- la refonte des accords d'intéressement
- et l'ouverture du PERCO à Nexter !

Depuis la filialisation du groupe, les salariés des filiales peuvent bénéficier de la participation aux bénéfices sauf ceux de Nexter Systems qui s'en sont trouvés exclus pour des raisons de reports fiscaux dont l'impact sur ce dispositif agit pendant 5 exercices comptables. Refusant l'accord dérogatoire proposé par la CFDT, la direction a donc préféré en rester à un constat de désaccord impliquant le blocage des sommes pour 8 ans. Sur l'intéressement, dès le départ, la CFDT avait émis des réserves sur l'impact des règles entre filiales (marges réduites) et sur les critères retenus qui ne correspondent pas assez aux structures plus petites que Systems ou Munitions. Enfin, la CFDT demande l'ouverture du PERCO depuis la création du PEE (2008), la loi impose à Nexter de le faire en 2011.

### Participation aux bénéfices pour tous !

La participation aux bénéfices résulte d'un calcul où interviennent les bénéfices (B), les capitaux de l'entreprise (C), les salaires (S) et la valeur ajoutée (VA).

La formule légale détermine la Réserve Spéciale de Participation (RSP) :

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

Cette formule peut être améliorée

comme l'ont fait plusieurs entreprises en appliquant un coefficient majoré.

La CFDT a choisi de défendre un accord d'UES où l'on regroupe les résultats positifs de toutes les filiales pour une redistribution des dividendes à l'ensemble des salariés du groupe. La direction souhaite plutôt des accords par filiale où chacune récupère ses propres dividendes, mais fait fi du collectif de groupe. Lorsque l'on connaît la dépen-

dance industrielle des filiales entre elles, les règles budgétaires imposées (au pôle équipement par exemple) et la position affichée du PDG de l'unicité du groupe, on doit reconnaître qu'un accord d'UES reste le meilleur outil pour associer collectivement les salariés aux bons résultats de l'UES.

Le groupe Nexter est constitué, et fonctionne, de telle manière que tout est fait pour optimiser les résultats de Nexter Systems qui est la filiale mère. Décou-

Récapitulatif des sommes versées (en net sauf pour Mechanics) au titre de la participation et de l'intéressement pour 2008 à 2010

	Salaire Mensuel Brut	Intéressement			Participation			Totaux		
		2008	2009	2010	2008	2009	2010	2008	2009	2010
Nexter Systems et Training (1)	1 500 €	1 241 €	1 699 €	1 943 €				1 241 €	1 699 €	1 943 €
	3 000 €	1 984 €	2 701 €	3 100 €				1 984 €	2 701 €	3 100 €
	4 500 €	2 728 €	3 704 €	4 256 €				2 728 €	3 704 €	4 256 €
Munitions	1 500 €				1 317 €	1 349 €	1 493 €	1 317 €	1 349 €	1 493 €
	3 000 €				2 634 €	2 698 €	2 987 €	2 634 €	2 698 €	2 987 €
	4 500 €				3 952 €	4 047 €	4 481 €	3 952 €	4 047 €	4 481 €
Mechanics (2)	1 500 €	0 €	590 €	680 €				0 €	590 €	680 €
	3 000 €	0 €	590 €	680 €				0 €	590 €	680 €
	4 500 €	0 €	590 €	680 €				0 €	590 €	680 €
Electronics	1 500 €		226 €	474 €	145 €	440 €	690 €	145 €	666 €	1 164 €
	3 000 €		351 €	628 €	289 €	880 €	1 331 €	289 €	1 231 €	1 959 €
	4 500 €		476 €	782 €	434 €	1 320 €	2 072 €	434 €	1 796 €	2 854 €
NBC Sys	1 500 €	40 €				1 020 €	1 220 €	40 €	1 020 €	1 220 €
	3 000 €	53 €				2 040 €	2 441 €	53 €	2 040 €	2 441 €
	4 500 €	66 €				3 060 €	3 662 €	66 €	3 060 €	3 662 €
OPTSYS (1)	1 500 €		858 €	876 €				0 €	858 €	876 €
	3 000 €		1 538 €	1 390 €				0 €	1 538 €	1 390 €
	4 500 €		2 213 €	1 904 €				0 €	2 213 €	1 904 €

RAPPEL : Pour l'intéressement 2008 versé en 2009 il y avait un supplément de 267€ nets si versement dans le PEE (Pan d'Epargne Entreprise)

(1) : Pour Training et OPTSYS pas d'accord d'intéressement pour 2008

(2) : Pour Mechanics le montant est en brut car il s'agit d'une prime exceptionnelle soumise aux charges sociales différentes selon les statuts (OSD, FD, CC)

per la Participation par filiale ne serait pas juste envers les salariés qui s'investissent tout au long de l'année sur des produits de la filiale mère, sans qu'ils fassent partie de ses effectifs.

Pour exemple, des entreprises qui couvrent des spectres d'activités bien plus larges que les nôtres (Thalès, Snecma) se sont soumises à un accord de groupe dérogatoire parce qu'elles ont compris l'intérêt et toute la symbolique d'une telle démarche auprès de leurs salariés. Sur le mode de distribution, là encore, différentes écoles existent. Il y a celle qui distribue l'ensemble en fonction du salaire, celle qui le divise en part égale par le nombre de salariés, et aussi des mixtes avec des modes de calcul plus ou moins complexes. Pour la CFDT de Nexter, la solution du mixte permet d'inscrire la solidarité entre catégories professionnelles tout en gardant l'intérêt de tous. Le niveau de la partie fixe reste à trouver et surtout à faire accepter à une direction qui est toujours réticente à ce genre de mesure. Enfin, **un accord sur la Participation limiterait le blocage des sommes sur 5 ans au lieu de 8 actuellement.**

## Intéressement, éviter le revers de la médaille !

Les accords d'intéressement à Nexter étaient basés sur des critères économiques pour des raisons d'équilibre entre Nexter Systems et les autres filiales. En effet, la direction a voulu un tel système pour permettre aux salariés de Nexter Systems de percevoir des dividendes alors qu'ils étaient exclus, à cette époque, de la participation aux bénéfices.

Aujourd'hui, ce n'est plus le cas et l'accord d'intéressement n'a plus ce rôle à tenir. Alors quels seront les critères qui seront retenus dans les prochains accords d'intéressement. Pour l'instant, la direction n'en parle pas. La CFDT reste vigilante car bon nombre d'entreprise inscrivent des critères liés à l'absentéisme, les accidents du travail qui présentent

des effets pervers (non déclaration d'accidents, culpabilisation, dissimulation de phénomènes graves, etc.) jusqu'à des situations conflictuelles au sein même de l'entreprise. La CFDT ne s'oppose pas à s'engager sur des axes de progrès, mais ceux-ci doivent être réalistes, pertinents, collectifs et surtout acceptés par les salariés concernés.

La CFDT veut ainsi refondre le dispositif de l'intéressement. L'expérience montre que les filiales de rang 2, et plus, sont soumises à trop de contraintes pour être soumises aux mêmes critères dans le domaine économique. La CFDT l'a dénoncé dès la mise en place du dispositif et malgré quelques aménagements apportés dans les avenants de juin 2009, les versements d'intéressement dans les filiales du pôle équipement ont été relativement faibles. C'est une des raisons qui a conduit la CFDT à des démarches pour obtenir des suppléments d'intéressement versés en 2010 et 2011. Il convient donc maintenant d'attribuer aux filiales les critères qui conviennent le mieux, sans favoritisme.

## Fin du P+I en dissociant la participation et l'intéressement !

Pour les raisons d'équilibre entre filiales, la direction a imposé dans les accords d'intéressement précédents, un plafonnement de celui-ci. Ainsi, l'en-

veloppe budgétaires de l'Intéressement cumulée à celle de la Participation ne pouvait pas dépasser 6% de la masse salariale. De la sorte et pour exemple, Nexter Munitions sur la base des résultats 2010 n'a pu «toucher» de l'intéressement, et pourtant, les résultats de la filiale l'auraient permis. Le fameux P+I a empêché les salariés de toucher également de l'Intéressement. On peut trouver d'autres exemples au cours de ces trois dernières années où de telles circonstances ont privé les salariés de versement de l'intéressement. Alors, la question du principe du plafonnement du cumul Participation-Intéressement est posé. **Pour la CFDT, la réponse est claire, il faut supprimer le P+I !**

Bien sûr, la direction mettra en avant les directives du ministère du Budget en terme d'intéressement qui limiteraient celui-ci à un versement maximum de 4% de la masse salariale. Elle rappellera qu'elle était déjà en dehors de cette recommandation auparavant. Mais, faut-il lui rappeler qu'il ne s'agit là que du seul Intéressement et que la direction de Nexter a plafonné le cumul P+I. Les discussions à ce propos risquent fort d'être animées.

**Au moment où le chef de l'Etat en appelle à plus de justice envers les salariés dans les entreprises qui versent des dividendes à leurs actionnaires, le PDG pourra-t-il encore présenter ce système qui écrête les dividendes des salariés ?**

