

La CFDT signera l'accord de Participation Groupe !

Depuis la filialisation de Giat industries, la CFDT a demandé à la direction l'ouverture des négociations sur la participation aux bénéfices permettant à l'ensemble des salariés de percevoir une part des bons résultats économiques de l'entreprise. La direction aura utilisé son droit à reports fiscaux (sur Nexter Systems) sur toute la période des 5 ans, avant de venir à la table des négociations sur le sujet. Ainsi, elle aura contraint les salariés des autres filiales au placement sur un compte bloqué (8 ans), sans liberté de choix, bien que ces sommes soient la propriété des salariés. Enfin, les négociations aboutissent à un accord où l'implication de la CFDT aura été déterminante. Nous vous en traçons les grandes lignes en n'oubliant pas les conditions principales à l'accord de la direction.

Un accord mutualisé, mais à condition que...

Un accord participation peut très bien, selon la loi, s'établir au niveau de chaque filiale. La CFDT, comme l'ensemble des organisations syndicales, a souhaité un accord Groupe (mutualisé).

La direction a conditionné cette notion groupe au fait qu'un accord d'intéressement existe dans la filiale pour que ses salariés puissent bénéficier de l'accord Groupe de Participation. Pour faire court, pas d'accord d'intéressement = pas d'accord mutualisé.

Donc sans les signataires des accords d'intéressement (CFDT et CGC), il n'y aurait pas d'accord mutualisé !

Cette notion importante est écrite «noir sur blanc» dans l'accord. Difficile de l'ignorer !

Versement à tous les salariés du groupe !

Quel que soit le résultat de sa filiale, la RSP Groupe sera reversée à tous les salariés (avec une ancienneté minimum

de 3 mois), même si votre filiale n'a pas dégagé de bénéfices. Cela a été voulu pour renforcer l'esprit de solidarité entre filiales, d'autant que toutes participent aux résultats du Groupe, il n'y a qu'à observer le fonctionnement entre filiales.

80% fonction du salaire et 20% sur la présence !

La direction voulait une distribution totale en fonction du salaire. La CFDT a plaidé pour un 50-50, mais la direction a joué de différences d'approche entre

organisations syndicales pour n'accepter que 20% en fonction de la présence. Cette répartition a pour effet de favoriser un peu les salariés aux plus bas salaires.

Il faut rappeler que cet engagement a été pris par la direction encore sous condition de signatures des accords d'intéressement.

Comme pour l'intéressement, les périodes d'absences pour congés maternité, adoption, paternité, accidents du travail, mi temps thérapeutique pour accident du travail ou maladie professionnelle, sont réintégrées dans le calcul aussi bien de la présence que du salaire annuel faisant référence.

La CFDT a demandé dernièrement d'en faire de même pour les accidents de trajet et pour le mi temps thérapeutique pour maladie. La direction vient d'y répondre favorablement.

Engagés avec vous pour un avenir industriel et social durable !

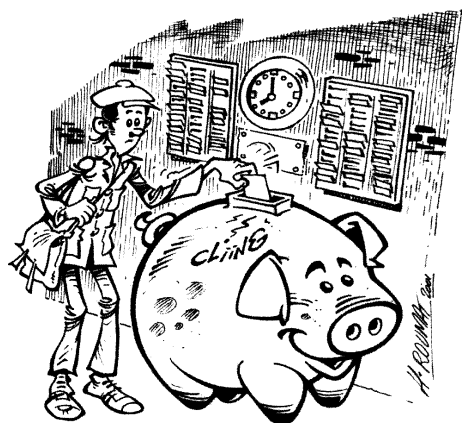
Pour les salariés à temps partiel : la part de 20% sur la présence est proratisée en fonction de la présence du salarié dans l'entreprise. Autrement dit, un salarié à temps partiel à 80% qui n'aura pas eu d'absence dans l'année, aura 80% des 20%.

Le versement de la participation aura lieu le 1^{er} jour du 5^e mois suivant la clôture de l'exercice. En clair, **pour l'exercice 2011, les salariés auront leur participation mi année 2012.**

Perception immédiate ou placement au PEE :

Le salarié peut demander de percevoir sa part de participation immédiatement en tout ou partie, ou bien il peut l'investir en tout ou partie dans le PEE (Plan d'Epargne Entreprise) qui offre 4 fonds commun de placements, du sécuritaire au 100% actions.

Chaque salarié est informé par courrier et doit formuler son choix sous 17 jours.



A défaut de réponse, la somme sera placée sur le PEE sur le fonds sécuritaire (Amundi Label Monétaire). Les fonds du PEE sont bloqués 5 ans (8 ans sans accord), mais il existe des cas de déblocages comme le mariage, la naissance, le divorce, l'invalidité, décès, cessation du contrat de travail, création ou reprise d'activité, acquisition ou agrandissement de la résidence principale, surendettement. Bien évidemment, toutes les précisions vous seront fournies par Amundi.

Vous pourrez aussi consulter l'accord sur internet en page www.cfdt-nexter.com.

Rappelons qu'en cas de départ de l'entreprise, le salarié peut conserver le bénéfice de son PEE, il continue d'être informé de l'état de son compte.

En cas de départ dans l'année (sous toute forme), le salarié a droit à la participation au prorata de sa présence dans l'année de référence.

Régime fiscal :

La participation aux bénéficiés est soumise à CSG et CRDS, comme tout autre revenu. En cas de retrait immédiat, cette somme est soumise à l'impôt sur le revenu. Si la somme est placée sur le PEE, elle n'est alors pas soumise à sa sortie du PEE. Dans les deux cas, ces sommes ne sont pas soumises à cotisations sociales.

Champ d'application :

Toutes les filiales du Groupe Nexter dont le capital est détenu à plus de 50% par l'une des sociétés du groupe, peuvent prétendre à l'accord. Cependant, il leur faudra auparavant signer un accord d'intéressement (identique à ceux en vigueur dans les filiales de Nexter).

Pour qu'une nouvelle société adhère à l'accord Groupe, il faudra qu'une (ou des) organisation(s) syndicale(s) représentant au minimum 30% des salariés, signe(nt) l'accord d'intéressement.

Si l'une des sociétés ne remplit plus les conditions, elle sort automatiquement de l'accord.

Modalité générale :

L'accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans et portera donc sur les exercices 2011-2012-2013. Cela signifie qu'il nous faudra renégocier la participation au cours de l'année 2014.

Les sociétés du Groupe retenues actuellement dans l'accord sont :

- ◆ Nexter Systems
- ◆ Nexter Munitions
- ◆ Nexter Mechanics
- ◆ Nexter Electronics
- ◆ Nexter Training
- ◆ NBC-Sys
- ◆ Optsys
- ◆ Euro-shelter

La CFDT signera l'accord mutualisé !

Après avoir négocié pendant des mois, apporté de nombreux amendements aux articles de l'accord afin d'en améliorer les modalités pour l'ensemble des salariés, la CFDT a concerté ses équipes et a pris la décision de signer l'accord de participation mutualisé.

La CFDT s'est inscrite dans une logique intéressement + participation pour tous les salariés du groupe. L'objectif que s'était fixé la CFDT de 2 mois de salaire, peut être atteint si les résultats économiques sont bons, évidemment.

Maintenant que les accords d'intéressement ont été signés par la CFDT et la CGC, il est assez «facile» pour la CGT de rejoindre le clan des signataires sur l'accord de participation mutualisé. Les salariés ne seront pas dupes de la manoeuvre électorale qu'opère la CGT dans la période. A bon entendeur...

