

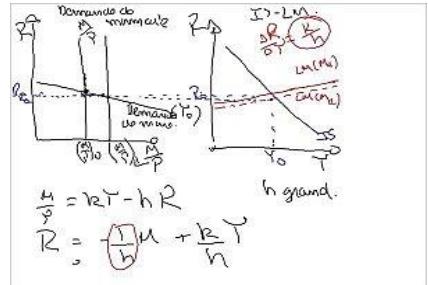
Intéressement 2011-2013

Il fallait le faire, il fallait le signer !

L'accord d'intéressement est facultatif, et donc applicable à la condition qu'il soit signé par la Direction générale et au moins un syndicat représentatif de l'entreprise.

Or, dès le début de la négociation, la CFDT annonçait la couleur : elle refuserait de négocier si l'équation n'était pas celle qu'elle avait proposée, soit un % du résultat net, et ce, quelque soit la masse globale qui pourrait être obtenue pour les salariés aux objectifs atteints. Il nous laissait donc, une fois encore, prendre la responsabilité de l'engagement final. Et nous l'avons prise.

Un accord plus complexe ? : Tous les accords peuvent être qualifiés de compliqués et seuls les initiés mandatés pour y réfléchir peuvent prétendre maîtriser ces sujets. Car, combien de salariés ont déjà eu la curiosité d'analyser un accord d'intéressement ? Quel salarié peut affirmer aujourd'hui s'il a été judicieux à l'époque d'éliminer dans les écarts d'acquisition, ou bien de neutraliser le Crédit d'Impôt Recherche ? D'ailleurs, depuis plusieurs exercices, personne n'a jugé superflu (CFDT inclus) de recourir à un expert lors de ces négociations, pour justement valider ces interrogations ?



Soyons sérieux, l'argument mis en avant par la CFDT est un faux prétexte.

L'essentiel est que vos élus soient à la hauteur de ce qui est demandé, et pour le SNA, ce fut toujours le cas.



Un accord minimalist ? Comme vous le verrez ci-après, il n'y a vraiment pas de quoi rougir de négocier et signer un tel accord, au contraire. Ni dans sa logique, ni dans son montant.

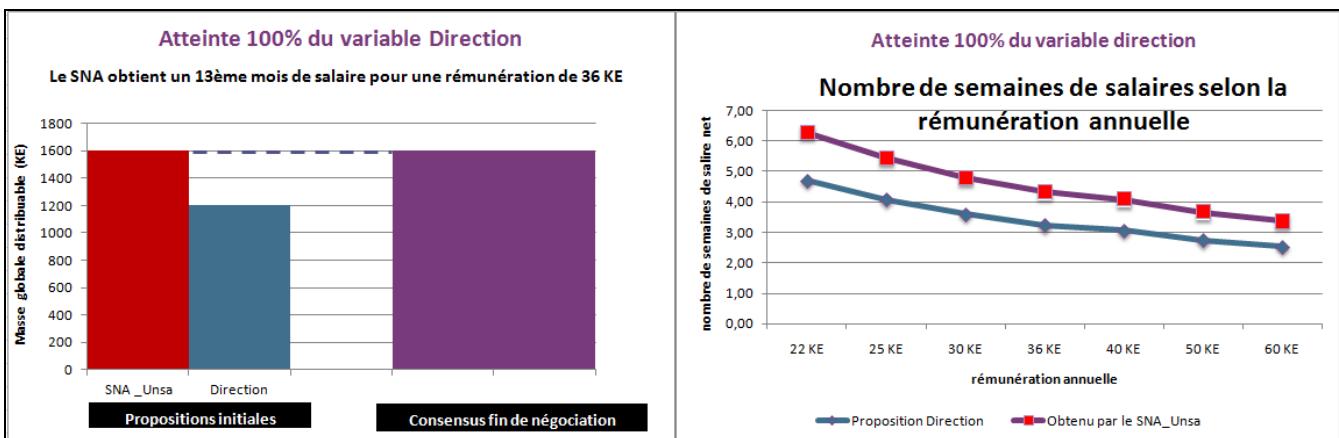
La Logique de distribution :

Elle ne met enfin plus dos à dos direction et salariés. Au contraire, elles les placent sur des objectifs identiques (pondération comprise) : c'est une philosophie que nous revendiquons depuis 2002. Ainsi, désormais terminées les incohérences comme :

- Un variable direction de 33% (274 Keuros), une prime moy. salariée de **82 euros** (2008)
- Un variable direction de 66% (486 Keuros), une prime **nulle** pour les salariés (2009)

Alors, combien pourrez-vous espérer toucher ?

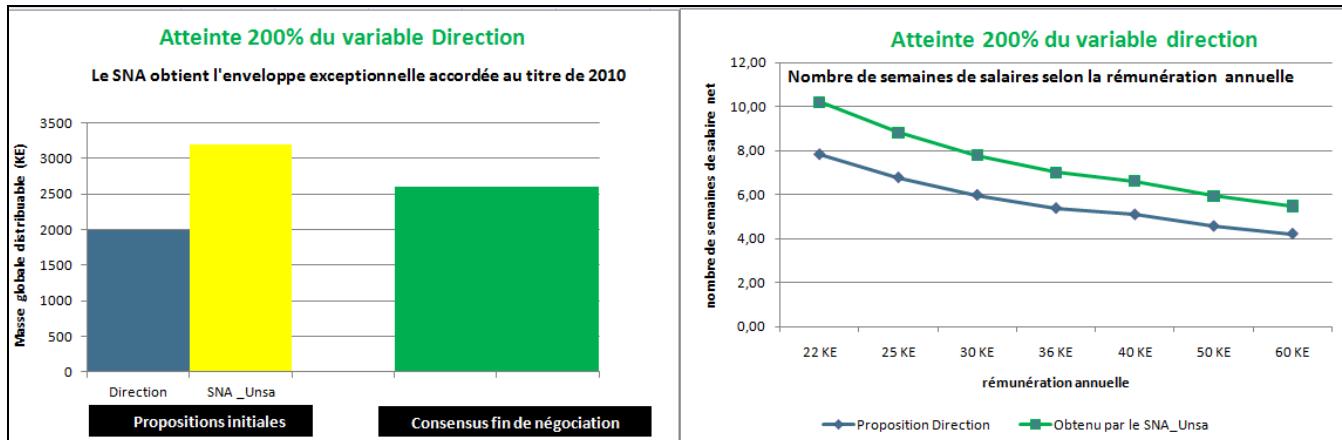
La Direction considère comme étant sa rémunération « normative » son salaire fixe + la part variable obj. 100%. (Pour information : André ou Daniel Harari perçoivent : 190 KE de fixe + 285 KE de variable à 100% obj atteint)



Bien entendu, entre 0 et 100% du variable direction, le montant versé sera proportionnel pour tout le monde ou autrement dit, si la Direction perçoit 74% de son variable, le salarié percevra 74% du montant défini dans l'accord (soit pour un salaire de 22 KE, 74% de 6.28 semaines soit 4.65 semaines de salaire).

Le SNA Unsa a négocié les enveloppes sur les raisonnements suivants :

- Un treizième mois net pour le salarié qui a un salaire moyen annuel de 36 KE à objectif 100% (ci avant)
- Une prime équivalente à la prime exceptionnelle versée en 2010 à objectif 200% (ci après)

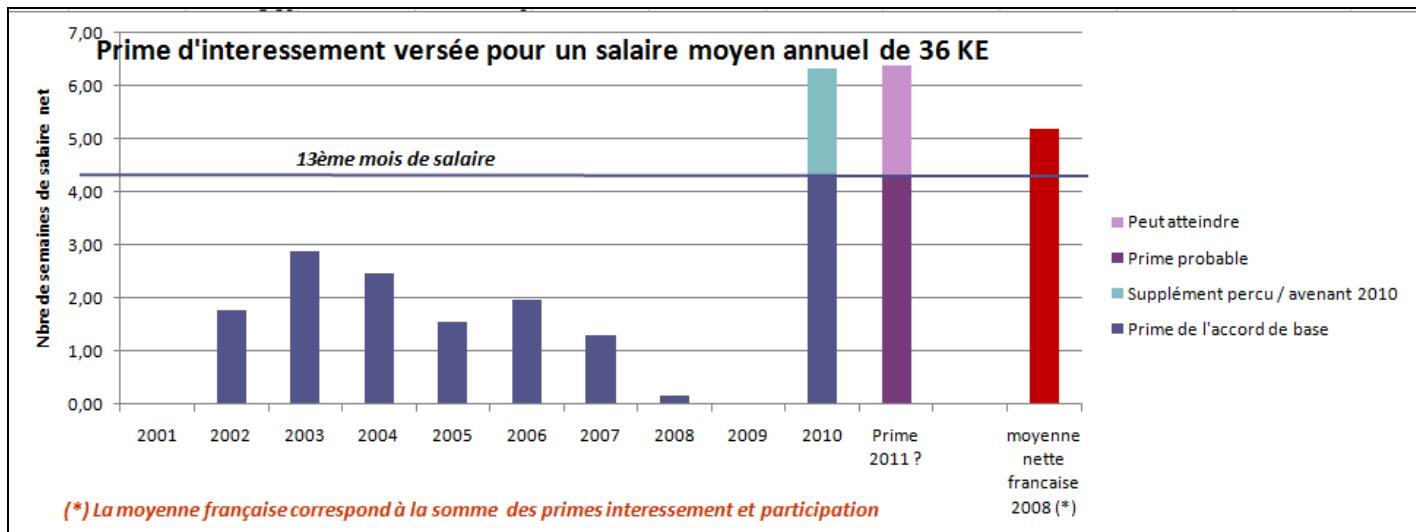


Les efforts ainsi consentis par la Direction sont une majoration de 30% par rapport à sa proposition initiale.

Naturellement, vous nous poserez la question : ces objectifs sont ils facilement atteignables ?

Devin est celui qui peut prédire le montant que le salarié percevra sur les 3 prochaines années : c'est d'ailleurs, le caractère aléatoire exigé par l'URSSAF qui le dicte. La parité euro dollar, les événements géopolitiques, *y compris un non-lieu dans l'affaire DSK* ☺ sont de nature à influencer l'activité de l'entreprise.

Ci-après une rétrospective des primes Lectra + projections 2011 comparativement à ce qui est versé par les entreprises françaises (NB : 36% des sociétés sont couvertes par un contrat d'intéressement et de participation)



Et si la Direction change ses propres objectifs l'année prochaine ?

Une clause de revoyure a été prévue afin de recalier les agrégats, poids et objectifs à atteindre afin de conserver la philosophie dans laquelle s'inscrit le principe de l'accord.

La répartition de l'enveloppe ?

Nous reconnaissons ici avoir échoué pour aller vers plus d'égalitaire. Motif ? La direction a d'entrée inversé la vapeur en passant la part égalitaire de 50% à 35%. Nous avons donc simplement réussi à conserver le 50%/50%.

Les dates de versements ?

Comme pour l'avenant précédent, il a été accepté de verser un acompte de 40% du montant estimé courant novembre de l'année (exception faite d'un taux important de participation dans la masse globale distribuable)

**Nous nous félicitons d'avoir une fois de plus sauvé l'intéressement par notre signature.
Ne pas le faire aurait été totalement irresponsable**