

Le SNA protège la prime d'interessement 2014-2016....

Mais un bras de fer a du s'engager pour obtenir in fine un accord à l'identique du précédent, à partage de forfait social près !

L'intéressement est une mesure qui vise à associer les salariés aux résultats ou performances de l'entreprise, en leur versant une prime. Ce procédé, facultatif, peut être mis en place dans toutes les entreprises, et concerne tous les salariés. Chez Lectra, le dispositif existe depuis près de 25 ans, mais cette année aurait pu être une première année sans prime !

En application de l'article L. 3312-4 du Code du travail, l'intéressement versé aux salariés est exonéré de cotisations sociales tant patronales que salariales, à l'exception de la CSG-CRDS et du forfait social lequel a augmenté considérablement en 3 ans (passage de 6 à 20%). Pour bénéficier de ces exonérations, différentes conditions doivent être réunies : caractère aléatoire, prime collective, répartition selon des critères comme le temps de présence et/ou la rémunération

L'accord est triennal : 2014 était donc l'année de renégociation

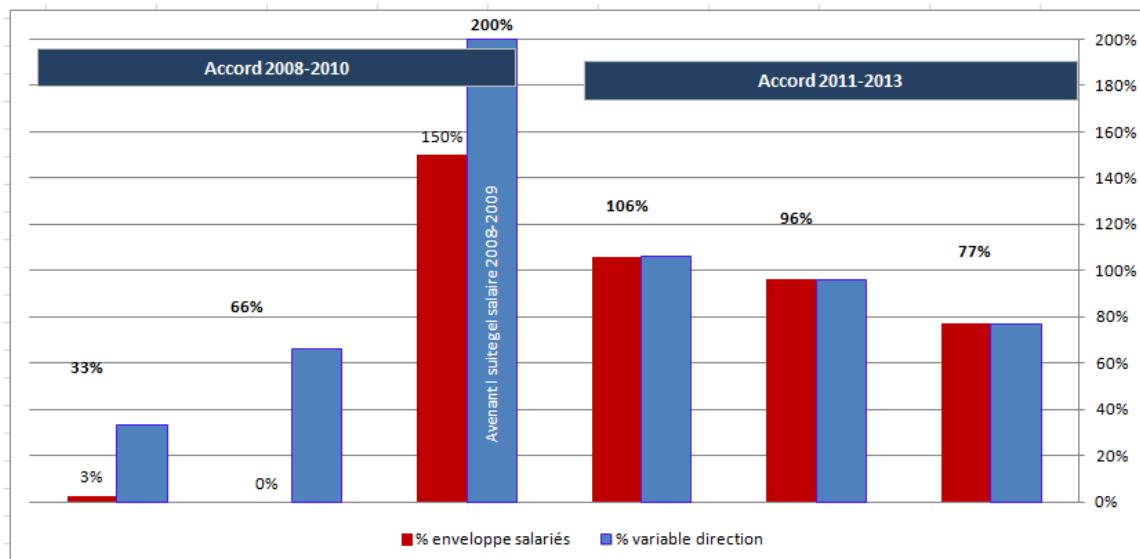
Les discussions ont eu lieu entre le 15 mai et le 5 juin aux termes desquelles si aucun compromis n'était trouvé, les salariés étaient alors privés de prime pour une année au minimum.

L'accord doit être signé par la Direction et au moins un syndicat représentatif

La CFDT avait annoncé la couleur il y a 3 ans : elle refusait de négocier sur des critères autres que celui basé sur un % du résultat net, alors que nous étions repartis pour 2014-2016 sur une équation identique à celle qui sert de base de calcul au variable direction. Nous avions donc l'entièvre responsabilité de l'engagement.

La Direction est d'accord pour poursuivre la philosophie adoptée il y a 3 ans ...

C'est donc avec satisfaction que nous avons accueilli le fait que la Direction acceptait de poursuivre la logique de calquer l'équation de l'intéressement à celle du variable direction conclue entre 2011 et 2013 (même % de distribution pour des performances déterminées selon 4 critères : résultat, points Gap, Cash flow, contrats).



- En 2008, la direction touchait 33% de variable, le salarié une prime de 82 euros 😞
- En 2009, la direction touchait 66% de son variable, le salarié n'avait pas eu de prime 😞
- Depuis 2011, parallélisme du % de distribution direction/salariés selon l'atteinte de 4 critères 😊

... mais elle refuse de dilater le « gâteau » en due proportion de l'évolution colossale de la masse salariale (+ 80 bénéficiaires en 3 ans !)

Si nous étions donc d'accord sur le parallélisme entre % variable direction et % de l'enveloppe salarié, restait donc à définir le plus important : combien pour nous tous ?

De plus, un nouvel élément nous plaçait dans une position délicate : l'augmentation du forfait social survenue depuis 2011 qui a conduit beaucoup d'entreprises à réduire l'intéressement. Les sociétés doivent en effet s'acquitter de 20 % de forfait social contre 6% en 2011.

Conscients de cette augmentation, nous étions disposés à partager cet effort entre salariés et direction mais pas davantage ! Or, la Direction allait au-delà puisque qu'elle rognait l'enveloppe de 10% supplémentaire, ce qui conduisait à abandonner l'idée d'atteinte un 13^{ème} mois de salaire à objectifs 100% atteints.

L'intéressement : certes, ce n'est jamais assez ! Mais quelle est la part raisonnable et signable qui doit revenir à chacun ?

L'INSEE, l'OCDE ou autres sites référencés donnent des indications sur le partage des profits dans les entreprises. Il vient qu'avant la hausse du forfait social en 2011, le versement en termes de participation et intéressement équivalait à 7% du salaire annuel soit quasiment un treizième mois.

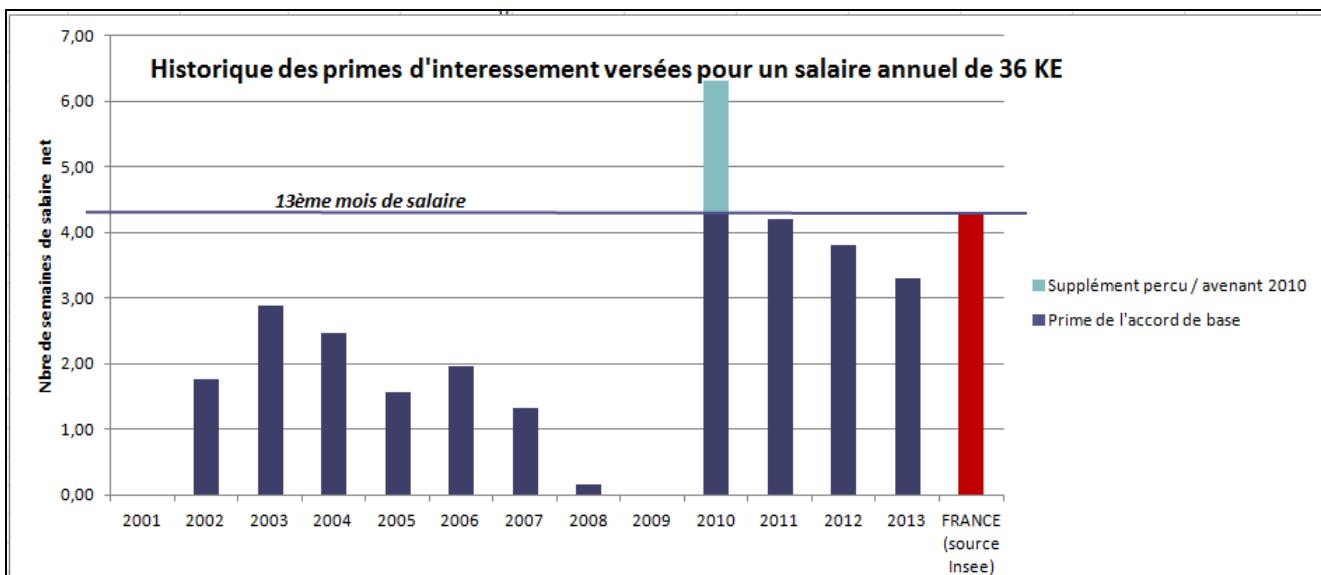
Pour nous, le 13^{ème} mois (moyenne nationale) doit être un repère en cas d'atteinte de 100% des objectifs : c'est ce que nous avons réussi... après insistance, à forfait social près.

Il était moins 2 que nous ne trouvions pas d'accord... Mais la Direction qui nous avait fermé la porte dès la 1^{ère} réunion, a fini sur demande insistante du SNA par accorder 300 KE supplémentaires. Ce fut pour nous un soulagement de pouvoir resigner un accord quasiment à l'identique dans sa logique et dans son montant pour les 3 années à venir que celui de 2011-2013 rejeté par la CFDT sans explication véritablement rationnelle.

Le mode de répartition est également conservé : une prime dans une échelle du simple au double entre la plus basse et la plus haute rémunération.

Grace à une répartition 50% égalitaire, 50% en fonction du salaire, le tout encadré par des plafonds, la prime ne varie que de 1 à 2 entre le salaire le plus bas et le salaire le plus haut. Les plus faibles rémunérations ont pu percevoir sur la période 2011-2013 près de 2 mois de salaire complémentaires grâce à l'accord d'intéressement.

Rétrospectives sur ce que vous avez perçu en intéressement/participation :



Nous nous félicitons d'avoir une fois encore protégé l'intéressement. Ne pas négocier âprement et prendre le risque d'une année sans prime auraient été irresponsable



Pour plus d'infos, voir notre NOUVEAU site : www.snalectra.fr