

## Intéressement 2011-2013

### Il fallait le faire, il fallait le signer !

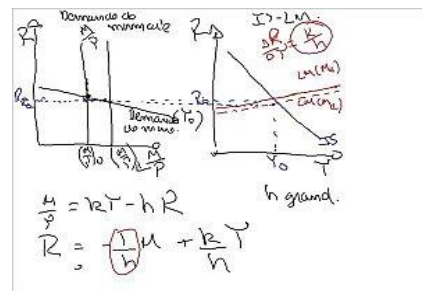
L'accord d'intéressement est facultatif, et donc applicable à la condition qu'il soit signé par la Direction générale et au moins un syndicat représentatif de l'entreprise.

**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.

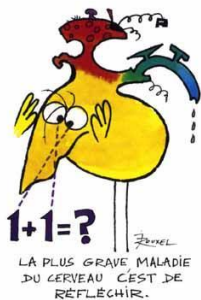
**Un accord plus complexe ?** : Tous les accords peuvent être qualifiés de compliqués et seuls les initiés mandatés pour y réfléchir peuvent prétendre maîtriser ces sujets. Car, combien de salariés ont déjà eu la curiosité d'analyser un accord d'intéressement ? Quel salarié peut affirmer aujourd'hui 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 négociation, 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.



Les devises Shadok



**Un accord minimaliste ?** 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.

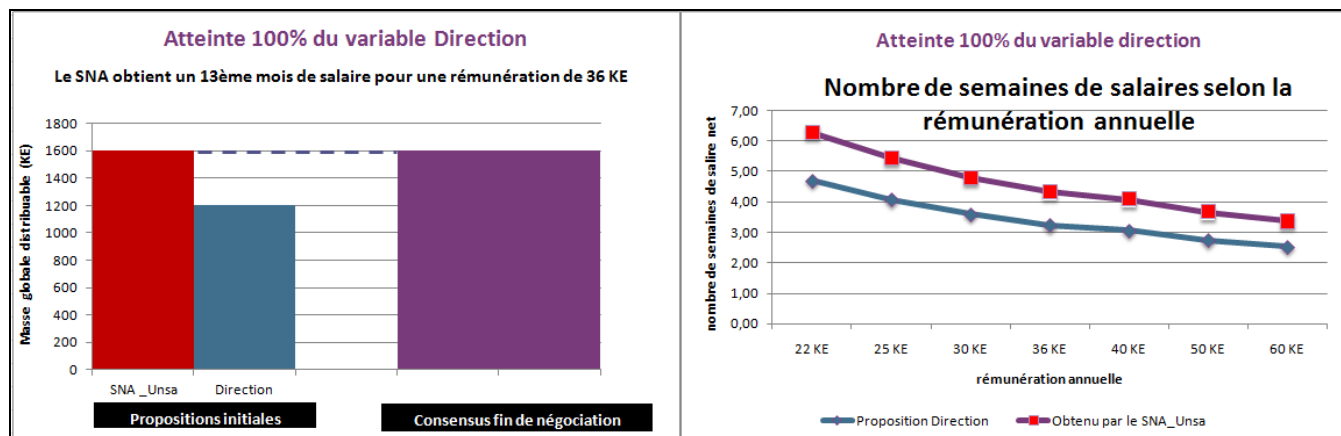
#### La Logique de distribution :

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

#### Alors, combien pourrez-vous espérer toucher ?

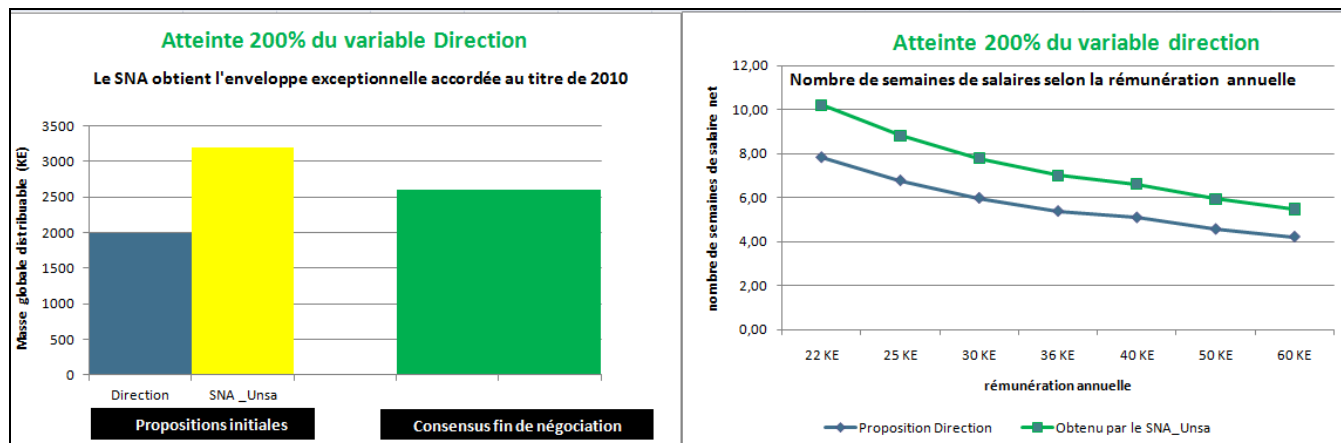
La Direction considère comme étant sa rémunération « normative » son salaire fixe + la part variable obj. 100%. (Pour information : André ou Daniel Harari perçoivent : 190 KE de fixe + 285 KE de variable à 100% obj atteint)



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)

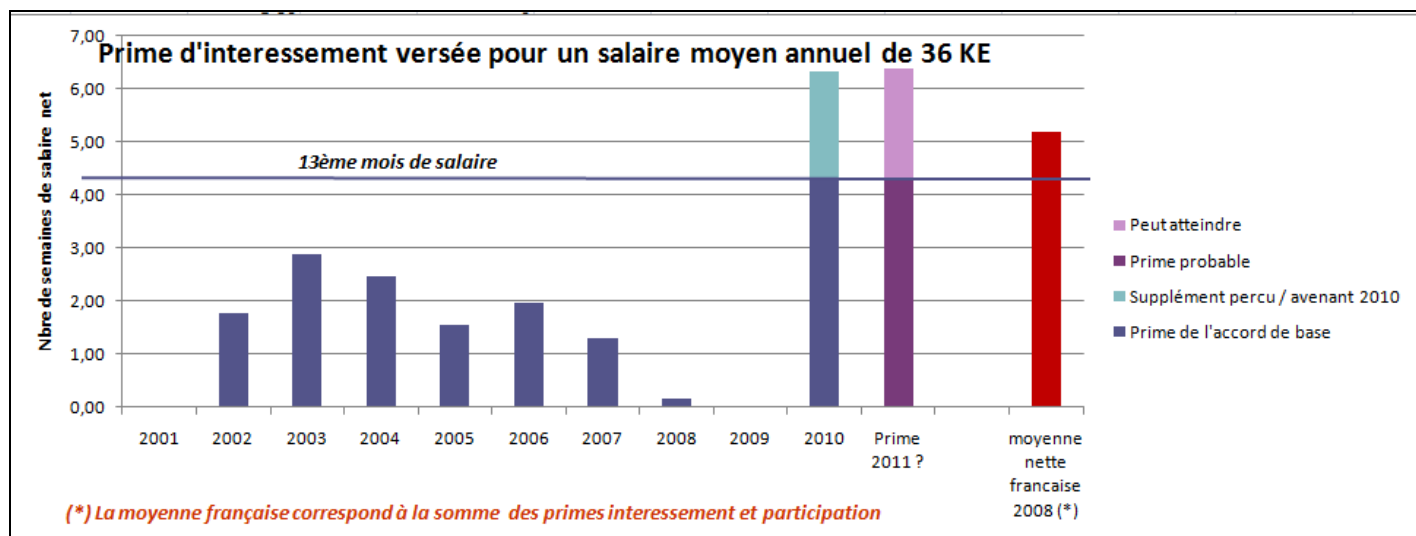


*Les efforts ainsi consentis par la Direction sont une majoration de 30% par rapport à sa proposition initiale.*

## 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 recalculer 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**