SECTION SYNDICALE CFDT
THALES SYSTEMES AEROPORTES

Le 19 mars 2012

Négociation sur un futur accord d'Intéressement

Mardi 17 avril 12, les organisations syndicales représentatives au sein de Thales Systèmes Aéroportés ont été conviées par la direction à une première réunion sur la négociation d'un nouvel accord triennal d'intéressement concernant les années 2012 à 2014.

Avant d'engager les discussions sur ce projet, les participants ont dressé un bilan de l'accord 2009 à 2011.
Du fait de la construction de cet accord, nous bénéficierons en juin prochain pour la première fois des effets de cet accord. En effet, la formule de déclenchement de cet accord était la suivante :

$$\textbf{Intéressement} = 8\% \times (K \times REX\ Réel) \times \frac{(M.CA + M.OCF + M.Qualité)}{3}$$

K : ratio entre REX réel et REX budgété (il est égal à zéro lorsque le REX réel est inférieur à 80% du REX budgété)

REX : Résultat d'Exploitation de l'année

M.CA, M.OCF et M.Qualité : trois modulateurs liés à l'atteinte des objectifs concernant respectivement le Chiffre d'Affaires, le Cash Flow et le taux de défauts

Or, malgré la tenue des modulateurs en 2009 et 2010, l'accord n'a pas été activé car le REX réel est resté inférieur à 80% du REX budgété.

Par contre pour 2011, les résultats économiques ont joué à plein. Et même de trop car la règle imposée par la Direction de limiter à 4% de la masse salariale le montant de la somme intéressement + participation va entraîner un écrêtement du résultat brut de l'intéressement 2011. Alors que l'application nette de la formule ci-dessus se traduit par un montant d'intéressement 2011 de 10950 k€, en réalité ce devrait être 5876 k€ qui seront redistribués aux salariés au mois de juin prochain au titre de l'intéressement (chiffre à confirmer en fonction de la somme à distribuer au titre de la participation).

Le montant individuel de l'intéressement est réparti pour moitié proportionnellement au temps de présence dans l'entreprise et pour l'autre moitié en fonction du salaire encadré par un plancher et un plafond.

Pour ces raisons la CFDT a revendiqué pour l'élaboration du nouvel accord la prise en compte des principes suivants :

- **Un intéressement résultat du travail de chacun**

Si l'intéressement est un dispositif qui produit des effets de manière aléatoire, il est indispensable qu'il repose sur des critères pouvant être influés par le travail de chaque salarié. C'est le cas du REX réel mais nullement celui du REX budgété qui demeure un instrument à la seule main de la Direction sur lequel les salariés n'ont pas d'emprise. Le précédent des années 2009 et 2010 est en ce sens significatif. Malgré des efforts importants du personnel, le résultat a été nul ! C'est pourquoi la CFDT a demandé que dans la future formule, le coefficient K soit supprimé.

- **Une répartition juste de la prime d'intéressement:**

Chaque salarié contribue à part égale à la tenue des objectifs de l'entreprise. Il est logique que l'intéressement, lorsqu'il existe, soit versé de manière uniforme à tous les salariés, sans référence au salaire de chacun.

- **Suppression du plafonnement de la prime d'intéressement**

Les salariés de TSA sont trop souvent soumis à la double peine.
Soit le mode de calcul ne permet pas l'obtention d'intéressement, soit le montant en est limité par la règle prévue dans l'accord Groupe de participation (participation + intéressement limité à 4 % de la masse salariale).
La CFDT revendique l'abrogation de cette limitation.

Notre proposition sur la répartition identique à chaque salarié, quel que soit son salaire, a été approuvée par SUPPer. Par contre elle a soulevé l'ire de la CGC qui revendique une répartition totalement fonction du salaire de chacun. Elle demande la suppression du plancher imposé par la CFDT dans l'accord précédent pour limiter l'effet sur les plus bas salaires (calcul sur une rémunération annuelle plancher égale à 19/12 du plafond annuel de la sécurité sociale soit près de 57 600€ pour 2011), plancher qui a bénéficié à une grande majorité des salariés de TSA.

Plus fort encore, elle revendique la suppression du plafond individuel de répartition. **Que voilà là un bel exemple de partage des richesses de l'entreprise !!!**

Et la Direction dans tout cela ?

Elle n'a pas souhaité dévoiler son projet. Elle a toutefois indiqué sa réticence à une répartition uniforme de l'intéressement. De plus elle nous a laissé entendre qu'elle souhaite revoir la pertinence de certains modulateurs de l'accord précédent.

Pour rentrer en application, un accord d'intéressement doit être conclu avant le 1er juillet 2012. Aussi, pour prétendre à un intéressement en 2013 au titre de l'exercice 2012, cet accord doit donc être validé par la Direction Régionale de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi avant le 30 juin 2012.

En conséquence, la direction a élaboré un calendrier de réunions amenant à la consultation du CCE sur un projet d'accord aux alentours du 15 juin 2012.