



# Une prime d'intéressement à SCE - négociation d'un accord d'entreprise

## Qu'est-ce que l'intéressement?

L'intéressement est un **dispositif facultatif de rémunération** permettant **d'associer l'ensemble des salariés aux résultats de l'entreprise, selon des objectifs définis par le chef d'entreprise**. Cette prime est liée à la performance de l'entreprise.

Ce dispositif s'ajoute ici à la prime de participation aux bénéfices déjà existante à SCE.

## Le résultat d'une négociation entre la Direction et la CFDT

Une des conditions de la direction pour la signature d'un accord sur l'intéressement était la mise en œuvre d'un avenant à l'accord actuel sur la participation aux bénéfices afin d'anticiper la mise en œuvre de la nouvelle législation.

Contexte : La CFDT, seule instance syndicale représentative au sein de SCE, a été sollicitée par la direction le 26 avril 2011 de façon à négocier un accord sur la mise en place de l'intéressement à SCE. L'objectif de la direction était de pouvoir rendre effectif cet accord au 1<sup>er</sup> janvier 2012. Cela imposait de déposer l'accord à la direction du travail avant le 30 juin 2011 après consultation préalable du CE. Les délais pour mener à bien la négociation ont donc été très courts.

Déroulement : La négociation a été menée en 4 réunions sur les mois d'avril et mai (réunion de cadrage : 27 avril, réunions de travail les 13, 17, et 27 mai) ainsi que des échanges de mail.

## L'accord sur l'intéressement, quel gain pour les salariés?

La négociation a abouti à un accord dans la mesure où cette prime ne peut être qu'un « plus » par rapport à la situation actuelle. Les paragraphes ci-après vous donnent les modalités de calcul de l'intéressement telles qu'elles ont été arrêtées à l'issue de la négociation.

Condition de déclenchement de l'intéressement :

L'intéressement se déclenche **si le Résultat d'Exploitation (REX) est supérieur à 7.5% du Chiffre d'Affaire (CA)**.

Calcul du montant global distribué à l'ensemble des salariés :

La réserve globale d'intéressement est calculée de la sorte :

Si REX < 7.5% du CA : pas de prime,

Si REX > 7.5 % du CA, L'intéressement  $I_{nt} = (25\% \times REX) - (7.5\% \times CA)$ .

**Autrement dit, il est redistribué 25% de la différence entre le Résultat d'Exploitation de l'année écoulée et la valeur de 7.5% du CA.**

Calcul sur les années précédentes si le mécanisme avait existé :

Année	CA	Rex	% REX/CA	Effectif : Eq. Temps Plein moyen	Montant global Intéressement (€)	Montant moyen par salarié (€)
2004	15 031 380,00 €	1 768 598,00 €	11,77%	155	160 311,13	1 034,27
2005	15 092 183,00 €	1 709 638,00 €	11,33%	188	144 431,07	768,25
2006	15 933 654,00 €	1 012 372,00 €	6,35%	210	0,00	Non déclenché
2007	18 117 853,00 €	1 479 329,00 €	8,17%	214	30 122,51	140,76
2008	18 950 699,00 €	1 558 897,00 €	8,23%	234	34 398,64	147,00
2009	20 233 777,00 €	1 723 946,00 €	8,52%	240	51 603,18	215,01
2010	20 047 888,00 €	1 068 368,00 €	5,33%	277	0,00	Non déclenché

Si REX > 7.5 % du CA mais < 8%, la somme minimale d'intéressement sera de 25% x 0,5% x CA. Sur le chiffre d'affaire de l'année 2009, cela représenterait environ **25 000 €** à distribuer à l'ensemble des salariés.

Calcul de la prime par salarié :

Le montant global de la prime globale est réparti entre les salariés en fonction du **temps de présence dans l'entreprise dans l'année écoulée et du salaire.**

- ✦ 50% de l'intéressement global sera réparti au **prorata des salaires réellement perçus au cours de l'exercice considéré** (Montant du salaire annuel / masse salariale)
- ✦ 50 % de l'intéressement global réparti proportionnellement **par rapport à la durée de présence de chaque bénéficiaire pendant l'exercice** au titre duquel l'intéressement est attribué (temps de présence du salarié / nombre de jours de travail dans l'année)
- ✦

Exemple sur l'année 2009 (% REX/CA = 8,52%, soit un rapport honorable) :

Pour l'année 2009, le montant alloué à l'intéressement aurait été de **51 603 €**. Le tableau suivant donne une idée du montant individuel calculé pour le plus bas et le plus haut salaire, avec un temps de présence complet :

Calcul Intéressement individuel salaire le plus bas 1450 € Brut mensuel	Calcul Intéressement individuel salaire le plus haut 5700 € brut mensuel
171,13	357,62

Remarque : Concernant le temps de présence dans l'entreprise, les congés maternité, les congés d'adoption, les maladies professionnelles ou les arrêts pour accident du travail, les congés payés et temps de délégation des représentants du personnel ne sont pas considérés comme du temps d'absence et n'impactent donc pas le temps de présence dans l'entreprise.

## Les avancées et garanties obtenues par la CFDT

Parmi les 3 termes principaux de la négociation, à savoir le seuil de déclenchement (REX supérieur ≥ 7,5% du CA), le volume à distribuer ((25% x REX) – (7.5% x CA)) et les modalités de distribution à chacun. **Les deux premiers n'ont pas pu être négociés en raison de la volonté initiale et réitérée par la direction de ne pas modifier ses propositions originelles.** Ces ratios ont pu être débattus mais en vain.

L'unique outil sur lequel la discussion a permis d'entrevoir de possibles avancées, a été celui de la ventilation de l'intéressement entre les salariés : la clé de répartition (70% salaires, 30 % présence) nous paraissant en effet injuste. **Sur ce dernier point, la Direction a accepté de ramener la clé de répartition à 50/50 entre temps de présence et salaire.**

La négociation, si elle a permis d'amender les propositions initiales sur certains points (notion du temps de travail effectif etc.), n'a donc pas permis d'infléchir le point nodal des volumes en jeu mais uniquement la ventilation du volume dont les termes du calcul ont été figés dès le début de la discussion.

La CFDT a également proposé un **mécanisme permettant de garantir un minimum de volume distribué en cas de REX supérieur à 7,5% mais modéré**. En effet, les simulations sur la base des données 2009 aboutissaient à un volume de 50K€ à répartir entre les salariés. Or, en deçà d'une certaine somme, il nous paraît contre-productif à tous points de vue de distribuer des sommes dont le volume individuel et cumulé serait trop faible. Les frais de gestion en interne pouvant, de surcroît, peut-être dépasser le montant global distribué. C'est ce qui a permis d'obtenir une garantie portant la **somme minimale d'intéressement à 25% x 0,5% x CA, si le REX > 7.5 % du CA mais < 8%**.

**Enfin, l'accord étant valable pour 3 ans, la CFDT a également souhaité inscrire une clause de revoyure annuelle avec la direction.**

## Conclusion

**Les compléments de rémunération potentiels ne sont pas substantiels, surtout pour les bas salaires. Néanmoins, cela constitue une avancée pour les salariés et c'est dans cet esprit que la CFDT a souhaité signer cet accord. A la poursuite de progrès plus substantiels, nous venons de débiter les Négociations Annuelles Obligatoires traitant notamment de la question des salaires (une première chez SCE).**

Les Négociations Annuelles Obligatoires, dont font partie les négociations salariales, ont débuté en octobre.

## Les Négociations Annuelles Obligatoires (N.A.O.) chez SCE

Rappel du cadre légal : l'employeur doit engager chaque année une négociation sur :

- Salaires effectifs (art. L.2242-8 CT) c'est-à-dire les salaires brut par catégorie,
- Les objectifs en matière d'égalité professionnelle femme /homme et les mesures permettant de les atteindre. (art. L. 2242-5 CT)
- La durée effective de travail et l'organisation du temps de travail (art. L 2242-8 CT).
- Les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés (accès à l'emploi, formation, promotion professionnelles, conditions de travail et d'emploi, actions de sensibilisation au handicap de l'ensemble du personnel, etc.)
- Le régime de prévoyance maladie dès lors que les salariés ne sont pas couverts par un accord de branche ou d'entreprise définissant les modalités d'un tel régime. (art. L. 2242-11 CT). Nous sommes déjà concernés par un accord chez SCE.
- L'intéressement, la participation et l'épargne salariale en l'absence de tout dispositif au niveau de la branche ou de l'entreprise. (art. L. 2242-12 CT). Nous venons de nous doter d'accords sur ces points.

La Direction nous a interrogé sur nos souhaits de retenir ou non chacun de ces sujets. Elle nous précise qu'en tout état de cause sera traité la question de l'égalité Homme/Femme que cela aboutisse ou non à un accord car la loi impose a minima un plan d'action unilatéral sur ce thème avant la fin de l'année en cours.

Pour cette première année, nous souhaitons traiter uniquement le premier sujet. Néanmoins, à notre sens ce sujet permettra également de traiter de la thématique égalité professionnelle femme / homme sous l'aspect, central mais pas unique, des salaires.

# **Vous souhaitez renforcer la section syndicale, Adhérez!**

**Rejoindre la CFDT, c'est :**

- ...✚ Être informé, conseillé, défendu.
- ...✚ Avoir droit à la parole.
- ...✚ Rejoindre un collectif.

**La CFDT :**

- ...✚ Privilégie le dialogue, la négociation, le résultat.
- ...✚ Oeuvre pour l'emploi, et de bonnes conditions de vie et de travail.

## **Informez – vous !**

Nom – prénom :

Email :

Téléphone :

Souhaite être contacté par la CFDT

Souhaite adhérer à la CFDT.

### **Syndicat CFDT Communication – Conseil – Culture 44-85**

15 D boulevard Jean Moulin – BP 40209 – 44102 Nantes Cedex 4

Tel : 02 40 44 66 10 / Mél : [cfdt.3c4485@wanadoo.fr](mailto:cfdt.3c4485@wanadoo.fr)

Contact de la **Section CFDT de SCE** :

Tel : **7672 ou standard** / Mél : [cfdt.sce@gmail.com](mailto:cfdt.sce@gmail.com)

**Réunion d'information sur les négociations  
salariales en cours au local syndical, ce midi.**

# **Unissons-nous !**