



Le + syndical

INTERESSEMENT, Négociation en cours

Dans le cadre de l'épargne salariale et de **la participation**, **la CFE-CGC** vous a informé, le 1^{er} février 2011, de sa demande de revoir le dispositif de détermination en se basant sur les résultats consolidés du Groupe EADS et non pas seulement AIRBUS.

L'autre volet de l'épargne salariale concerne **l'intéressement** et là aussi **la CFE-CGC**, non signataire des accords depuis de nombreuses années, persiste à revendiquer une amélioration du système.

Rappel à propos de l'intéressement :

Contrairement à la participation qui est une obligation légale en France, **l'intéressement** relève d'un accord Airbus qui s'inscrit dans le cadre de la politique de partage du succès, « Success Sharing », défini au niveau du Groupe EADS. Cet accord s'applique donc à l'ensemble de nos collègues anglais, allemands et espagnols.

L'objectif est de renforcer l'esprit d'entreprise des salariés, l'intégration et le sentiment d'appartenance à Airbus en associant l'ensemble du personnel aux performances de l'entreprise.

Depuis le premier accord de 2004, le système EADS d'intéressement a toujours été basé sur des critères uniquement financiers : résultat opérationnel (EBIT) et taux de marge (ROS) obtenu par division de l'EBIT par le Chiffre d'affaires.

En 2009, l'accord Groupe a été modifié afin d'atténuer « l'effet couperet » d'un taux de marge, qui s'il n'était pas supérieur ou égal à 2%, ne permettait aucun versement d'intéressement. Un montant minimum et uniforme d'intéressement a été garanti lorsque la rentabilité de l'entreprise est basse (taux de marge compris entre 0 et 2%).

Résultats des derniers versements pour les salariés d'Airbus, en brut :

557 € en 2010 (1041 € à Astrium, 1461 € à Cassidian, 979 € à Eurocopter), 1590 € en 2009, 0 en 2008, 0 en 2007.

A la suite de sa non signature en 2009, **la CFE-CGC** regrettait (au-delà de la nouvelle formule qui ne permet que de redistribuer que très peu de bénéfices de l'entreprise), qu'aucun critère opérationnel (performance qualité, livraisons, indices de satisfaction clients, ..) reflétant l'activité de l'entreprise n'avait été retenu. Seuls les critères financiers restaient les éléments déclencheurs de l'intéressement.

Dans un courrier adressé le 6 mai 2010 à la direction d'EADS, **la CFE-CGC** écrivait :

« La politique d'intéressement d'EADS se base uniquement sur des critères financiers (EBIT + ROS). Ces paramètres ne reflétant pas toujours l'investissement des salariés (en particulier lorsque les résultats sont négatifs), la CFE-CGC demande à ce que des critères opérationnels soient introduits en complément dans la détermination de l'intéressement. De même nous demandons que le plafond soit supprimé, et que le versement de la prime soit hiérarchisé. »

Et la Direction de répondre quelques jours plus tard :

« La CFE-CGC est constante dans ses demandes, entre autre, d'introduire des critères opérationnels pour déterminer le montant de l'intéressement. En tout état de cause, la Direction du Groupe est décidée à engager ce chantier. Nous allons donc réfléchir à une nouvelle amélioration de notre système d'intéressement par une meilleure prise en compte des performances opérationnelles des Divisions.

En octobre-novembre 2010 les partenaires sociaux des 4 pays concernés seront consultés pour faire évoluer l'intéressement. Puis une négociation de Groupe dans le cadre du Comité Européen EADS aura lieu. L'accord final est envisagé en février 2011. »

Enfin la Direction reconnaissait que :

« Même si l'approche économique est logique cependant compte tenu des activités du Groupe EADS et de sa forte exposition au dollar, le système actuel d'intéressement présente 2 inconvénients :

- *Le montant de l'intéressement peut être significativement influencé par des facteurs financiers externes,*
- *L'absence de lien direct entre le niveau de l'activité opérationnelle et le montant de l'intéressement rend le système difficile à comprendre pour les salariés. »*

En conséquence, la Direction propose 2 axes de négociation :

- Maintien en l'état du mode de calcul financier basé sur le résultat opérationnel (EBIT) et le taux de marge (ROS)
- Mise en place d'un budget supplémentaire dépendant de la réalisation d'un seul critère opérationnel défini pour chaque Division pour un an.

Le calcul issu de la nouvelle enveloppe opérationnelle se traduit (en cas de taux de marge positif) par une augmentation d'environ 50% de l'intéressement.

Cela aurait eu comme résultat pour Airbus en 2010,

557 € relevant des critères financiers + 471 € relevant de la réalisation d'un critère opérationnel.

Au total 1028 € au lieu des 557 € perçus !

La négociation européenne aura lieu les 21 et 22 février 2011. Pour des raisons de fiscalité française, l'accord final devra être prêt avant juin 2011. Mais les effets ne pourront s'appliquer qu'en 2012.

Les résultats financiers 2010 du Groupe et de ses filiales seront connus en mars prochain.

La Direction comme pour la participation, saura t'elle proposer une mesure transitoire pour l'année 2011 en cas de nouvelle catastrophe financière ?

L'attente des salariés Airbus est forte, les annonces et belles affiches des résultats de 2010 l'accroisse.

La CFE-CGC persiste à dire qu'EADS en général et Airbus en particulier ont manqué à plusieurs occasions d'intéresser les salariés aux résultats de l'entreprise.

La CFE-CGC confortée dans sa position de n'avoir pas signé les accords passés, affirme qu'il est grand temps que la politique du success sharing, le partage du succès, ne reste pas qu'une simple politique mais devienne enfin une réalité !

Toulouse, le 22 février 2011