



Kezaco?

Version 09/2021

n°7

Rémunération : Intéressement aux résultats.



L'Intéressement, c'est quoi ?

L'intéressement des salariés est un dispositif d'épargne salariale visant à associer les salariés d'une entreprise à son essor et à sa bonne marche.

L'intéressement des salariés se traduit par le versement d'une prime annuelle, reposant sur l'atteinte d'objectifs de performance financière et/ou opérationnelle définis par l'entreprise.

Les avantages de cette prime :

L'intéressement des salariés peut être soit :

- Perçu immédiatement par le biais d'un versement d'une prime au salarié bénéficiaire
- Investi dans un plan d'épargne salariale

Lorsque le salarié opte pour le paiement immédiat, la prime est imposable comme un salaire.

S'il décide d'épargner sur un PEE (plan d'épargne entreprise), sur un Perco (plan d'épargne pour la

retraite collectif), il bénéficie d'un avantage fiscal jusqu'au terme du délai de blocage légal, y compris en cas d'événement exceptionnel ou d'accident de la vie permettant un déblocage anticipé de son PEE (Plan d'Épargne d'Entreprise) ou de son Perco (Plan d'Épargne pour la Retraite Collectif).





ROUSSET

RENNES

SOFIA

TOURS

PARIS

LE MANS

GRENOBLE

CROLLES

Kezaco?

Bon à savoir

L'intéressement n'est pas obligatoire!

Sa mise en place est facultative et liée à un accord d'entreprise. Si l'objectif fixé n'est pas atteint, l'employeur n'est pas tenu de verser ce supplément de rémunération

Qui a droit à la prime d'intéressement ?

L'intéressement est un dispositif collectif et facultatif de rémunération basé sur les résultats et les performances de l'entreprise. Il est ouvert à tous les salariés comptant au moins 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise, appréciée au 31 décembre de l'exercice de référence.

Quels avantages ?

- Les primes d'intéressement sont exonérées de cotisations salariales (hors CSG CRDS),
- L'abondement proposé est aussi exonéré de cotisations salariales (hors CSG CRDS) et d'impôt sur le revenu ,
- Les plus-values sont exonérées d'impôt (hors prélèvements sociaux au titre des revenus des placements).

Qu'est-ce que l'intéressement chez STMicroelectronics ?

Chez STMicroelectronics c'est un accord d'entreprise triennal négocié entre la direction et les partenaires sociaux sans lequel il ne pourrait exister.

C'est un processus Franco-Français qui n'existe en France que par la loi française mais qui existe également sous d'autres formes dans les autres pays.

Il a pour objectifs :

- D'associer les salariés aux priorités et au développement de STMicroelectronics,
- De sensibiliser les salariés à l'atteinte d'objectifs critiques pour le développement de STMicroelectronics sur le plan du développement économique et de l'efficacité opérationnelle,
- D'être un outil de rémunération supplémentaire variable et collectif.

À retenir

Depuis la création de l'intéressement chez STMicroelectronics, la **CFE-CGC** n'a de cesse que de vouloir améliorer ses résultats avec pour objectif final d'obtenir un résultat d'intéressement qui permette, d'une part, de refléter au mieux les résultats et la santé de l'entreprise et, d'autre part, d'avoir une redistribution des richesses qui soit le reflet de ce résultat.

Les accords successifs ont permis d'améliorer, petit à petit, le résultat vers cette volonté d'amélioration.

Glossaire des indicateurs rentrant dans le calcul de l'intéressement.

L'accord signé s'appuie sur un certain nombre d'indicateurs de performance économique mondial de STMicroelectronics que nous nous proposons de présenter ici :

Le Chiffre d'affaires net annuel (Net Revenue):

Le chiffre d'affaires net ou Net Revenue est le montant des ventes réalisées par l'entreprise dans le cadre de son activité courante. Il est exprimé en millions de dollars et son résultat est communiqué trimestriellement lors des publications de résultats mais c'est bien le résultat annuel qui sera pris en compte.

La Marge Brute trimestrielle (Gross Margin) :

La Marge Brute Trimestrielle est le rapport entre le Profit Brut et le Chiffre d'affaires Net. La Marge Brute retenue est la Marge Brute de la Compagnie exprimée en pourcentage communiquée trimestriellement lors de la publication des résultats.

Cet accord s'appuie également sur des Indicateurs de mesure d'efficacité opérationnelle en France :

La Direct variation CORA :

La Direct Variation CORA est l'indicateur qui mesure la bonne performance des unités Manufacturing.

C'est un indicateur de performance complet alliant activité, coût et qualité qui est suivi trimestriellement.

Cet indicateur est un objectif de Direct Variation et correspond à l'écart entre les coûts WWS et les coûts réels.

Sa formule de calcul est « Prod@WWS – (Coûts + Semifinished Variation) ».

Les objectifs suivants sont définis chaque trimestre et sont sous la responsabilité du Manufacturing :

- Prod@WWS (paramètre d'activité)
- Coûts (paramètre de coûts)
- Semifinished Variation (paramètre de qualité).

La Maturité nouveaux produits :

Cet indicateur suivi trimestriellement mesure la capacité à développer de nouveaux produits en France, dans le respect d'une liste et d'un planning établi en début d'année.

En début d'année, les Divisions identifiées sur le périmètre France sélectionnent trois produits maximums ayant déjà atteint la MAT 10, et détermine la date d'atteinte du W 29 ou MAT 30.



ROUSSET

RENNES

SOFIA

TOURS

PARIS

LE MANS

GRENOBLE

CROLLES

Kezaco?

Si les 3 produits atteignent leur objectif seulement 2 seront pris en compte pour le résultat final.

Pour certaines divisions, développant des IP (Intellectual Property) utilisés par d'autres divisions dans le développement de produits plus complexes, les objectifs sont exprimés en MAT 20 et non en W 29 ou MAT 30.

La Maturité des Nouvelles Plateformes Technologiques

Cet indicateur est basé sur la livraison conforme à l'objectif, de jalons clés des Plateformes Technologiques significatives développées en France. Ces jalons sont liés à l'évolution de la maturité technologique, à une levée de risques ou au développement d'opportunités clients. Cet indicateur est suivi trimestriellement sur la base d'un rapport construit sous la responsabilité de l'organisation TRD.

Le nouvel accord:

Il se décline en 3 étapes successives.

Etape 1: Valeur de référence annuelle de l'intéressement.

C'est la combinaison des deux indicateurs, chiffre d'affaires annuel net réalisé (Net Revenue) et marge brute (Gross Margin) qui déterminent la valeur de référence de l'intéressement.

Le chiffre d'affaires annuel net (Net revenue) détermine le pourcentage de la masse salariale de référence intéressement. Chaque milliard de dollars de chiffre d'affaires fait varier le pourcentage de la masse salariale de référence intéressement de 0.2 points sans limite supérieure mais avec une limite inférieure de 7 milliards de dollars et dans ce cas l'intéressement serait nul.

Le pourcentage de masse salariale de la limite basse situé à 7 milliards de dollars est de 3.55%.

L'évolution du pourcentage de la masse salariale de référence intéressement est linéaire entre deux tranches d'un milliard de dollars de chiffres d'affaires.

« Le chiffre d'affaires et la marge brute données en prévisions trimestriellement sont très estimatifs »

FAUX

Les deux indicateurs de performances économiques sont publiés trimestriellement lors de la publication des résultats de l'entreprise par le CEO STMicroelectronics sur les marchés financiers et les prévisions sont également communiquées à ce moment-là pour le trimestre suivant. Ces chiffres prévisionnels communiqués ne peuvent pas avoir un écart important avec le réalisé qui sera fait sinon les marchés financiers ne garderaient plus la confiance envers l'entreprise et le cours de la bourse pourrait en pâtir.

Vrai ou faux ?

Etape 2: La guidance

La seconde couche fait rentrer dans le processus de calcul la Marge brute.

Le résultat de marge brute réalisé du trimestre écoulé et l'objectif de la Marge brute du trimestre à venir est communiqué trimestriellement lors des publications financières faites par le CEO de STMicroelectronics.

La Guidance, qu'est-ce que c'est?

L'objectif est donné avec une limite inférieure fixée à -2 points et une limite supérieure fixée à +2 points.

L'écart -2/+2 de la prévision annoncée de la Marge brute est appelé « guidance ».

Le taux de réalisation par trimestre de cet indicateur s'apprécie en calculant l'écart du réalisé par rapport à l'objectif communiqué pour le trimestre considéré.

Le taux de réalisation est égal à 100% si le réalisé de cet indicateur est égal à la prévision de la Marge brute annoncée.

Gestion de la guidance

Dans le cas, où le réalisé de la marge brute du trimestre est supérieur à l'objectif le taux de réalisation de cet indicateur est supérieur à 100% sans pouvoir excéder 141%.

Dans le cas, où le réalisé de la marge brute est **égal ou inférieur** à l'objectif le taux de réalisation de cet indicateur varie entre 100% et 59%.

Si la Marge brute réalisée est inférieure à la limite basse de la

guidance le taux de réalisation de l'indicateur est égal à 0%.

Quand la marge brute réalisée est égale à l'objectif -2 points le taux de réalisation est fixé à 59%.

Quand la marge brute réalisée est **égale à l'objectif +2 points** le taux de réalisation est fixé à 141%.

L'évolution du taux de réalisation de l'indicateur entre -2/+2 (59% et 141%) est linéaire.

Comment ça se calcule ?

Le taux de réalisation global de cet indicateur « Marge brute » est calculé en faisant la moyenne des quatre taux de réalisation trimestriels, arrondi à deux décimales.

Le pourcentage de la masse salariale de référence déterminé par le chiffre d'affaires net réalisé de l'année de référence est ensuite multiplié par le résultat de l'indicateur « Marge brute ».

Chiffre d'affaire Net M\$	Marge brute		
	Midpoint -2% pts	Midpoint	Midpoint +2% pts
7000	2.09% MSRI	3.55% MSRI	5.01% MSRI
8000	2.21% MSRI	3.75% MSRI	5.29% MSRI
9000	2.33% MSRI	3.95% MSRI	5.57% MSRI
10 000	2.45% MSRI	4.15% MSRI	5.85% MSRI
11 000	2.57% MSRI	4.35% MSRI	6.13% MSRI
12 000	2.68% MSRI	4.55% MSRI	6.42% MSRI
13 000	2.80% MSRI	4.75% MSRI	6.70% MSRI
14 000	2.92% MSRI	4.95% MSRI	6.98% MSRI
15 000	3.04% MSRI	5.15% MSRI	7.26% MSRI

* La « masse salariale de référence intéressement » (MSRI) correspond à la somme des rémunérations brute fiscale des salariés répondant aux critères d'éligibilité et le cas échéant reconstituée en application des dispositions légales (y compris la maladie maintenue par ST). Cette rémunération ne tient pas compte des indemnités fiscalisées versées lors de la rupture du contrat de travail.



Kezaco?

Etape 3: Calcul et taux de réalisation des Indicateurs de mesure d'efficacité opérationnelle en France

Le résultat annuel des indicateurs de mesure d'efficacité opérationnelle en France correspond à la somme des résultats de chaque indicateur, pondérée de leur poids respectif :

- Résultat Direct Variation CORA x1/3
- Résultat Maturité Nouvelles Plateformes Technologiques x1/3
- Résultat Maturité Nouveaux Produits x1/3

Direct variation CORA3

En début de trimestre, le Manufacturing définit les objectifs trimestriels de chaque Fab en France. A chaque fin de trimestre, le résultat par rapport à l'objectif fixé est évalué selon une grille.

Ecart à l'objectif	Points
+0.10%	25%
0.00%	25%
-0.10%	24%
-0.20%	23%
-0.30%	22%
-0.40%	21%
-0.50%	20%
-0.60%	19%
-0.70%	18%
-0.80%	17%
-0.90%	16%
-1.00%	15%
-1.10%	14%
-1.20%	13%
-1.30%	12%
-1.40%	12%
-1.50%	11%
-1.60%	10%
-1.70%	9%
-1.80%	8%
-1.90%	7%
-2.00%	6%
-2.10%	5%
-2.20%	4%
-2.30%	3%
-2.40%	2%
-2.50%	1%
-2.60%	0%

Cette grille exprime une variation de 0 à 25% par trimestre et permet ainsi d'acquérir pour chaque trimestre, 25% du résultat total annuel de l'indicateur. Le résultat annuel de l'indicateur est obtenu en additionnant la performance des 4 trimestres, arrondi à 1 décimale supérieure.

Maturité nouveaux produits

L'objectif est considéré comme atteint à la date fixée par la Division, en MAT 20 pour IP ou W29 ou MAT 30 pour les produits, et au plus tard dans un délai postérieur de 4 semaines maximum à cette date.

Il est attribué 1 point à chaque produit ayant atteint l'objectif. Chaque division pourra obtenir au maximum 2 points.

Le résultat de l'indicateur **Maturité Nouveaux Produits** est obtenu en divisant le total de points obtenus par chaque division et le nombre total de points potentiels.

Maturité des Nouvelles Plateformes Technologiques

En début d'année, l'organisation TRD définit pour chaque portefeuille, une à trois plateformes maximums et le ou les jalons associés.

Un poids est associé à chaque portefeuille prenant en compte les différences en termes d'efforts, d'opportunités de revenus et de focalisation stratégique.

Evaluation de la tenue d'un jalon

Le taux d'atteinte pour chaque jalon est déterminé en fin d'année. La réalisation de l'objectif se mesure par l'obtention formelle du jalon et sa constatation dans un système informatique officiel (DMS ou autre référence officielle).

La mesure est effectuée pour l'année en cours et les écarts éventuels par rapport à l'objectif sont exprimés en semaines entières.

L'écart en durée est traduit en % par rapport à l'objectif et donne lieu à un nombre de points par jalon.

Ecart vs. Objectif	Nombre de point
0-10	1
10% - 20%	1/2
Au-delà de 20%	0

Evaluation de l'indicateur

Le nombre maximum de points potentiels attribué à chaque portefeuille sera fonction à la fois du nombre de plateformes sélectionnées par portefeuille et des jalons ayant atteint leur objectif.

Le résultat de l'indicateur Maturité Nouvelles Plateformes Technologiques est obtenu en additionnant le total du nombre de points obtenus par chaque portefeuille (dans la limite de 2 points par portefeuille) et on établit le ratio entre le nombre total de points obtenus et le nombre total de points potentiels, ce qui détermine la performance de l'indicateur Maturité Nouvelles Plateformes Technologiques.

Nombre de plateformes sélectionnées pour le portefeuille	Nombre Maximum de points potentiels pour le portefeuille	Nombre Maximum de points obtenus pour le portefeuille
3	2	2
2	2	2
1	1	1



Kezaco?

Chiffre d'affaire

ETAPE 1:
C'est le chiffre d'affaire de ST qui fixe le pourcentage de la masse salariale qui sera retenu pour déterminer l'enveloppe budgétaire de base.

15 000 M\$	←-----→	5.15% MS
14 000 M\$	←-----→	4.95% MS
13 000 M\$	←-----→	4.75% MS
12 000 M\$	←-----→	4.55% MS
11 000 M\$	←-----→	4.35% MS
10 000 M\$	←-----→	4.15% MS
9 000 M\$	←-----→	3.95% MS
8 000 M\$	←-----→	3.75% MS
7 000 M\$	←-----→	3.55% MS

Pourcentage Masse salariale

Annotations: +1 000 M\$ (upward arrow), +0.2% MS (upward arrow)

ETAPE 2:
En fonction de l'objectif de **Marge brute** fixé par ST :

- Si ce résultat est à l'objectif : 100% du budget obtenu à l'étape 1 sera disponible.
- Sous-performance : de cet objectif de Marge brute à 2% en dessous, le budget se contractera de 100% à 59%.
- Surperformance : de cet objectif de Marge brute à 2% au-dessus, le budget est majoré jusqu'à 141%.

Marge brute

Marge brute -2% **Marge brute +2%**

Indicateur	Poids
French Manufacturing Direct Variance	1/3
French R&D Techno	1/3
French R&D Products	1/3

ETAPE 3:
Le calcul de l'intéressement annuel à répartir sera effectué comme suit en multipliant la Valeur de référence annuelle de l'intéressement par la Réalisation annuelle des indicateurs

Modalités de répartition de la prime individuelle d'intéressement entre les bénéficiaires

En l'intéressement annuel à répartir est divisé en deux parts égales :

50% est répartie de manière forfaitaire et uniforme entre l'ensemble des bénéficiaires au prorata de leur temps de présence et de leur temps de travail sur l'année civile de référence.

Le temps de travail pris en compte correspond aux périodes de travail effectif, auxquelles s'ajoutent les périodes précisées dans la liste ci-dessous

Le montant forfaitaire est calculé de la manière suivante :

Coefficient de présence du
bénéficiaire

Total des coefficients de présence de
l'ensemble des bénéficiaires

x 50% de l'intéressement annuel à répartir

Liste des périodes qui s'ajoutent aux périodes de travail effectif pour apprécier la durée de temps de travail :

- Période d'intérim,
- Congés payés,
- Mandat de Conseiller Prud'hommes,
- Exercice des mandats de représentant du personnel,
- Congé maternité ou adoption,
- Congé paternité,
- Congés pour événements familiaux
- Absences maladie indemnisées (partiellement ou à 100%)
- Accident du travail ou maladie professionnelle
- Formations exécutées sur demande de l'employeur
- Examens médicaux liés à la grossesse,
- Heures pour recherche d'emploi
- Heures de chômage partiel,
- Congé de mobilité (période de préavis et période au-delà du préavis),
- Période de détachement dans une PME/PMI dans le cadre du projet Passerelle prévu par l'accord GPEC de Novembre 2011,
- Congé de reclassement (période de préavis et période au-delà du préavis),
- Dispense d'activité handicap,
- Congés de deuil pour décès d'un enfant de moins de 25 ans,
- Mise en quarantaine.

50% est répartie de manière proportionnelle au salaire de référence intéressement.



Kezaco?

Le montant individuel est calculé de la manière suivante :

« salaire de référence intéressement »
 ————— de l'ensemble des bénéficiaires x 50% de l'intéressement annuel à répartir
 total des « salaires de référence intéressement »

- Le « salaire de référence intéressement » correspond à la rémunération brute fiscale annuelle (exercice fiscal : décembre A-1 à Novembre A). Cette rémunération ne tient pas compte des indemnités fiscalisées versées lors de la rupture du contrat de travail.
- Le « salaire de référence intéressement » est assorti d'un plancher fixé à 0,73 du Plafond Annuel de Sécurité Sociale et un plafond fixé à 1,63 du Plafond Annuel de Sécurité Sociale. Le Plafond Annuel de Sécurité Sociale est proratisé en fonction de la durée de présence accomplie.

Percevoir ou affecter la prime d'intéressement à un Plan d'Epargne d'Entreprise (PEE) ou à un Plan d'Epargne Retraite Collectif (PERCO).

Le bénéficiaire doit faire connaître son choix de perception et/ou placement volontaire dans le respect du délai indiqué dans la notification individuelle qu'il aura reçu afin de permettre à l'entreprise d'effectuer le versement au plus tard le dernier jour du cinquième mois qui suit la clôture de l'exercice de référence.

Le bénéficiaire peut décider d'affecter librement dans le PEE et/ou dans le PERCO tout ou partie de sa prime d'intéressement selon les modalités précisées dans le bulletin d'option. Le choix du bénéficiaire doit être communiqué au plus tard à la date fixée dans le bulletin d'option. Cette date est fixée en tenant compte du délai légal maximum de 15 jours qui court à compter de la notification individuelle au bénéficiaire.

En cas d'affectation de tout ou partie de la prime d'intéressement dans le PEE et/ou PERCO, la somme correspondante est exonérée d'impôt sur le revenu dans la limite d'un montant égal aux trois quarts du plafond annuel moyen retenu pour le calcul des cotisations de sécurité sociale.

Bon à savoir

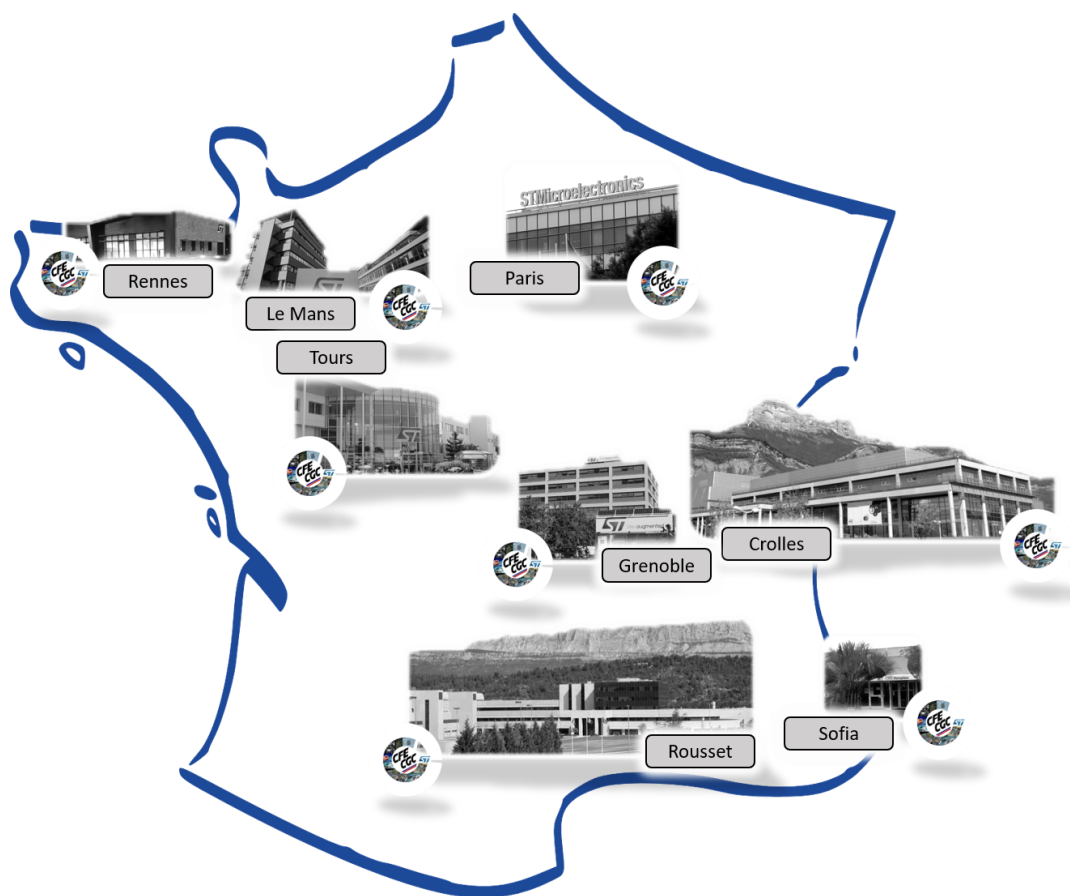
Les sommes non affectées dans un PEE ou un PERCO et réellement perçues sont imposables au titre de l'impôt sur le revenu dans la catégorie des traitements et salaires

Bon à savoir

Comme le prévoit la loi, si le bénéficiaire ne fait pas connaître son choix entre la perception immédiate de la prime d'intéressement et/ou son placement dans le PEE et/ou le PERCO après la date fixée par l'entreprise et figurant sur le bulletin d'option, sa prime d'intéressement sera affectée en totalité dans le fonds le plus sécurisé du PEE (fonds monétaire).

Abondement de l'entreprise

Le placement de tout ou partie de la prime d'intéressement dans le PEE et/ou le PERCO est abondé au taux de 75 % sur la part forfaitaire d'intéressement.





ROUSSET

RENNES

SOFIA

TOURS

PARIS

LE MANS

GRENOBLE

CROLLES



Kezaco?



Pour toute question ou information
complémentaire contactez vos
Délégués Syndicaux et élus **CFE-CGC**
présents sur vos sites et qui se feront
un plaisir de vous renseigner.