

Communication des membres du CSE d'Oxford Biomedica (FRANCE) appartenant à la section syndicale CFTC

Expiration et Renouvellement de l'Accord d'Intéressement

Chères et chers collègues,

Nous souhaitons vous faire part des discussions concernant le projet d'un nouvel accord d'intéressement. L'accord précédent, valable pour les exercices 2021 à 2023, est arrivé à son terme et des discussions ont été engagées par la Direction pour mettre en place un nouvel accord.

La Direction a proposé un nouvel accord basé sur les termes de l'accord précédent, mais avec des différences notables, notamment avec la **suppression de l'article 5** sur le calcul du supplément de prime d'intéressement et le déclenchement de la prime **uniquement en cas de résultat d'EBITDA positif**.

Malgré les propositions de la section CFTC au CSE, la Direction a présenté sa proposition comme non-négociable dès la première réunion.

Nous avons demandé à la Direction des simulations de différents scénarios pour évaluer les paliers à atteindre pour débloquer une prime d'intéressement et ainsi mesurer la pertinence du calcul actuel. Toutefois, la Direction n'a pas voulu réaliser ces simulations et n'a pas établi de business plan à ce jour.

Face à un manque de données concrètes, la section CFTC a pris l'initiative de solliciter une expertise, celle-ci étant financée à 100% sur le budget de fonctionnement du CSE. Cette expertise vise à évaluer les possibilités de débloquer une prime d'intéressement selon différents scénarios financier de l'entreprise, notamment avec des prix de vente plus bas qu'en 2020 et 2021. Cette proposition a été approuvée par une majorité de votants (5 voix pour, 2 voix contre).

Proposition concernant la suppression de l'article 5 « supplément d'intéressement » :

La Direction justifie cette suppression par deux arguments :

1. Les critères qualité définis auparavant ne sont plus pertinents aujourd'hui.
2. Le supplément d'intéressement n'a jamais été déclenché jusqu'à présent.

Pour la section CFTC, la suppression de cet article entraînerait une perte potentielle pour les salariés et réduirait l'impact de l'accord d'intéressement. La section CFTC a suggéré à la Direction de redéfinir les critères d'attribution du supplément d'intéressement pour qu'ils soient en accord avec les exigences qualité d'une CDMO, au lieu de le supprimer complètement.

La Direction a rejeté cette proposition, mais a laissé entendre qu'il serait envisageable de réintroduire cette partie l'année prochaine avec des critères de qualité plus pertinents, en dénonçant l'accord. La section CFTC regrette que cette proposition ne soit pas intégrée dès maintenant.

Proposition de modification de la répartition des primes :

En réponse aux difficultés financières actuelles, la section CFTC a proposé de modifier la répartition afin de favoriser les bas salaires. Voici la répartition telle qu'elle est décrite dans l'accord précédent :

- 40% uniformément répartis
- 40% proportionnellement aux salaires
- 20% proportionnellement à la durée de présence

La section CFTC a proposé d'augmenter la part uniformément répartie à 60% et de réduire à 20% la part proportionnelle aux salaires, dans le but de favoriser les bas salaires en réponse aux difficultés financières actuelles. La Direction a refusé cette proposition, affirmant déjà être l'une des rares entreprises à offrir une part uniforme aussi élevée. Pour autant, le cabinet d'expertise nous a informé de l'existence d'entreprises où la part uniforme atteignait 100%.

La simulation réalisée par le cabinet d'expertise démontre qu'une prime d'intéressement plus importante serait accordée aux salaires les plus bas avec une part uniforme de 60%, comme proposé par la section CFTC, en comparaison avec une part de 40 %, comme proposé par la Direction dans le projet d'accord.

Simulations du nouvel accord avec plusieurs niveaux de salaires (de 2 000 à 5 000 € bruts)	Hypothèses Enveloppe globale d'intéressement en € Somme des rémunérations brutes de l'ensemble des bénéficiaires en € Moyenne de l'intéressement par bénéficiaire Temps de présence Nombre de bénéficiaires			Hypothèses de salaires bruts mensuels			
	Répartition enveloppe	Répartition de l'enveloppe totale en €					
	uniforme	40%					
	salaires	40%					
	temps présence	20%					
	Total en € pour un salarié						
Simulations du nouvel accord avec plusieurs niveaux de salaires + une répartition 60% uniforme et 20% proportionnelle aux salaires	Hypothèses Enveloppe globale d'intéressement en € Somme des rémunérations brutes de l'ensemble des bénéficiaires en € Moyenne de l'intéressement par bénéficiaire Temps de présence Nombre de bénéficiaires			Hypothèses de salaires bruts mensuels			
	Répartition enveloppe	Répartition de l'enveloppe totale en €					
	uniforme	60%					
	salaires	20%					
	temps présence	20%					
	Total en € pour un salarié						
Différence			153	51	-51	-153	

Analyse du cabinet d'expertise :

En ce qui concerne les simulations pour 2025 et 2026, et en l'absence de données de business plan, le cabinet d'expertise a travaillé sur la base d'hypothèses théoriques similaires à la structure de coûts de 2022 (qui prenait déjà en compte des baisses de prix de vente).

~~Il en découle, selon les données en possession de l'expert, qu'en dessous de [REDACTED] M€ de chiffre d'affaires, l'accord d'intéressement ne devrait pas déclencher de calcul de prime.~~

Propositions du cabinet d'expertise :

1. Versement d'un supplément :

L'employeur peut toujours décider de façon unilatérale de verser un supplément dès lors que l'accord déclenche au moins 1 € d'intéressement (article L3314-10 du Code du travail). Ce versement n'est pas soumis à une condition d'atteinte de critère particulier.

Le supplément viendrait s'ajouter à la prime d'intéressement et serait versé selon les mêmes règles et modalités de répartition et de versement que la prime, dans la limite des plafonds définis dans l'accord.

Le supplément peut aussi concerner la participation dès lors que cette dernière est déclenchée et selon les mêmes conditions.

2. Diversifier les critères de déclenchement :

Le nouvel accord se base uniquement sur un critère financier, malgré des perspectives peu favorables pour 2024 et le faible impact direct des salariés sur ce critère. Il serait envisageable de diversifier les critères et d'en définir plusieurs, pondérés et indépendants, parmi lesquels un critère financier, par exemple :

- Une enveloppe de 100% pourrait être calculée ainsi : 25% basés sur l'EBITDA, 25% sur des critères qualité, 25% liés au nombre de nouveaux contrats/clients, 25% liés à une notion de respect de délais.
- Des indicateurs relatifs à la RSE (Responsabilité sociétale des Entreprises) peuvent aussi être intégrés tels qu'au niveau RH (parité hommes-femmes, handicap, alternants...) et environnementaux (énergie, carbone, papier...).

3. Mise en place d'un bonus en cas de surperformance :

Aucun bonus n'est prévu pour récompenser un effort significatif en cas de dépassement important de l'EBITDA (ce qui a été le cas en 2020 et 2021) par rapport à l'objectif fixé dans l'accord. Il pourrait être envisagé d'inclure dans l'accord une enveloppe de "bonus" supplémentaire à la prime d'intéressement en cas de surperformance.

✦ **Conclusion de la section CFTC :**

Concernant l'exercice 2024, l'expert-comptable et la direction s'accordent à dire qu'il ne devrait pas y avoir de déclenchement de prime d'intéressement. Pour autant, il est crucial de souligner que la signature de l'accord d'intéressement par l'intégralité de la section CFTC témoigne de sa détermination à conserver cet avantage qui s'est avéré bénéfique par le passé.

Il sera envisageable, l'année prochaine, de dénoncer l'accord en cours afin d'entamer des discussions avec la Direction pour demander l'intégration des propositions formulées par l'expert ainsi que celle déjà formulées par la section CFTC. **Cependant, cela dépendra de l'ouverture de la Direction à la négociation.** Il est important d'établir un dialogue constructif pour trouver des solutions qui bénéficieront à toutes les parties impliquées.

La section CFTC est fermement engagée à défendre les avantages sociaux et à maintenir la motivation des salariés face aux défis actuels.

N'hésitez pas à nous solliciter pour nous faire part de vos questions ou préoccupations.

Bien cordialement,

Vos membres du CSE appartenant à la section syndicale CFTC :

- [REDACTED], titulaire au CSE, Collège Techniciens & agents de maîtrise
- [REDACTED], titulaire CFTC au CSE, Collège Ouvriers & employés
- [REDACTED], titulaire au CSE, Collège Techniciens & agents de maîtrise
- [REDACTED], titulaire au CSE, Collège Techniciens & agents de maîtrise