



Calendrier oblige, les questions sur l'intéressement et la participation se multiplient...

La première des questions à se poser est bien de savoir **SI** nous pourrions prétendre à une redistribution au titre de la participation /intéressement...

Bien que nous ne connaissions pas les chiffres du bilan annuel qui sera communiqué fin février, nous connaissons néanmoins les seuils de déclenchement...

La mécanique de redistribution s'opère donc si et seulement si :

- **Le free cash-flow est positif.** Au regard de la trésorerie de PSA l'année passée, on peut raisonnablement penser qu'il l'est...
- **Que la marge opérationnelle (MOP) soit supérieure à 1%.** Si l'on se réfère aux annonces réalisées au troisième trimestre, ou le groupe PSA était en 2020 le groupe automobile le plus rentable avec une MOP de 3,7%, nous pouvons là aussi penser raisonnablement que la MOP soit restée positive jusqu'au 31/12/2020...

Evidemment, 2020 restera une année noire pour le secteur automobile... Et le groupe PSA n'échappe pas à cette règle avec la perte d'un quart de ses volumes au niveau mondial... Quant à la MOP, si celle-ci se situait à **3,7%** à la fin du premier semestre, **nous sommes bien loin des 8,7% réalisé en 2019...**

Mais en étant pragmatique, les seuils de déclenchement permettant une redistribution devraient être toutefois atteints. Les salariés devraient donc disposer d'un intéressement/participation au titre de l'année 2020...

La seconde des questions à se poser c'est « combien » vais-je pouvoir toucher ?

Avant de répondre à cette question, revenons sur l'année passée pour se remémorer ce que les salariés ont effectivement perçus. Le « package » global de l'année passée s'établissait à 4100€, décomposé de la manière suivante : **2779€ au titre de la participation et intéressement + 725€ de supplément + 600 € (ou 400€) de Prime Exceptionnelle de Pouvoir d'Achat (PEPA)**

Ce qui est sûr, c'est qu'il n'y aura pas de prime PEPA cette année, cette possibilité n'a pas été reconduite par le gouvernement. Ce qui est sûr également c'est que les 2779€ correspondait au seuil de dépassement de 8% de la marge opérationnelle...

On peut donc « imaginer », à masse salariale (MS) égale que si la MOP était de 2%, le montant avoisinerait les 890€. Si la MOP était de 3%, le montant approcherait les 1290€...à 4%, le montant grimperait à 1510€. Le tout brut bien sûr...

Ces chiffres sont des estimations pour un salarié présent sur l'ensemble de l'année 2020, les résultats et le montant de la masse salariale ne sont pas connus, ni le fait de savoir s'il existera un bénéfice fiscal déclenchant de fait de la participation.

1% ≤ MOP < 2%	1,0% de MS
2% ≤ MOP < 3%	2,0% de MS
3% ≤ MOP < 4%	2,9% de MS
4% ≤ MOP < 5%	3,4% de MS
5% ≤ MOP < 6%	4,75% de MS
6% ≤ MOP < 7%	5,25% de MS
7% ≤ MOP < 8%	5,75% de MS
8% ≤ MOP < 9%	6,25% de MS
9% ≤ MOP < 10%	6,75% de MS
10% ≤ MOP	7,25% de MS

Paradoxalement, bien que personne ne peut nier les impacts de la crise COVID sur le groupe, **le ressenti des salariés est bien différent...** Les efforts sur les modifications d'horaires, l'engagement plus important lié à la suppression des contrats d'intérim, les week-ends travaillés liés à la suppression de différentes équipes de nuit où fin de semaine se doivent d'être récompensés. **La reconnaissance des salariés sur le travail accompli permettant la naissance de STELLANTIS doit également se traduire par un geste de l'entreprise.**

La CFTC profitera donc des négociations salariales à venir pour demander un supplément d'intéressement, à la hauteur des efforts fournis !