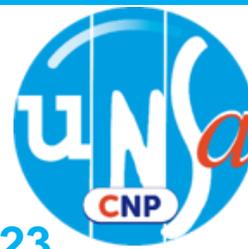


# Négociation Participation Intéressement : l'art de la soustraction !



## Retours sur la réunion de négociation du 4 mai 2023

La direction a tenté de nous convaincre : avec une vision pessimiste du contexte économique, la nouvelle version de notre rémunération collective sera **sécurisée**. Elle permettra de **conserver certains de nos avantages actuels ... nous avons envie d'y croire...**

### Quelles sont les propositions de la direction ?

- Une enveloppe globale fixée à **17 % de la Masse Salariale** (qui pourrait être « boostée » au maximum à 18,7 % ) sur la base d'une atteinte à 100 % des critères liés à l'intéressement et qui se traduit par une formule dite I-P (Intéressement **moins** Participation)
- **Des critères concernant l'intéressement qui pourraient être les suivants :**
  - 50 % financiers (nos résultats)
  - 50 % extra financiers (20 % challenge « Let's Move Together for a cause », 15 % sur la diminution de réduction de notre empreinte carbone (moins 50% en 10 ans !!), et 15 % sur une sensibilisation sur le thème de l'environnement avec des modules d'e-learning ludiques)

**Force est de constater qu'appliquer cette nouvelle formule n'est pas gage d'un effet positif sur notre épargne salariale !!**

### Rappel de l'existant :

Nous touchons chaque année Intéressement **et** Participation, avec un enveloppe **I + P** égale à :

- **19,7 % de la Masse Salariale** Sur 5 ans
- **20 % de la Masse Salariale** Sur 3 ans
- **21,7 % de la Masse Salariale** Sur 2 ans
- **21,5 % de la Masse Salariale** au titre de 2022

### Notre analyse

- Avec cette nouvelle formule, si pour une année donnée le montant de la participation **dépasse 17 %** de la masse salariale **alors notre Intéressement sera égal à 0**
- **Les nouvelles normes comptables IFRS17** excluent notamment les plus-values de cession qui contribuaient à notre rémunération collective.
- Les facteurs Extra financiers doivent rester **réalistes** et **atteignables !!**

## Qu'a proposé l'UNSA lors de cette réunion de négociation ?

1. **Augmenter** le plafond (ou enveloppe) de la rémunération collective : **à hauteur de 20 %** (au lieu de 17 % proposé par la direction)
2. Mettre en place un **système de paliers** pour augmenter le « plafond » : dès que l'enveloppe est atteinte ou dépassée (exemple si I + P > 22 % de la masse salariale alors le plafond passerait à 27 % au lieu de 17%)
3. **Introduire** dans l'intéressement :
  - ✓ **Les plus-values de cession** réalisées qui ne sont plus prises en compte dans le calcul de la participation du fait du passage aux normes comptables IFRS17
  - ✓ Un **booster** calculé à partir des dividendes versés à notre actionnaire unique (plus le dividende est important plus l'effet booster est efficace !).



## La réponse de la direction

*« il n'est pas envisageable de cumuler le « meilleur des 2 mondes » dans le même accord.*

*Il faudra faire un choix entre les deux formules».*

**Pas de modification du plafond de 17 %**

**Nous déplorons l'absence de considération et de dialogue face à nos propositions concrètes visant à maintenir une rémunération collective juste et motivante**

**L'UNSA poursuivra le dialogue mais ne transigera pas sur les fondamentaux du partage de valeurs.**

**Prochaine réunion le 22 mai 2022.**

**Nous contacter**



**Brigitte**  
06 32 55 24 35



**Sophie**  
06 71 25 40 10



**Aurélie**  
06 32 00 83 00



**Victor**  
06 48 69 07 54



**Mélina**  
06 32 55 24 35



**Paulo**  
06 08 40 90 91



**Sébastien**  
06 73 59 41 80