



Négociation de l'accord Intéressement

Attention, danger d'enfumage !

Comprendre et défendre la nécessaire augmentation des salaires.

En 10 ans nous avons perdu plus que l'équivalent d'un treizième mois, l'inégalité salariale a progressé et la perte de pouvoir d'achat s'est aggravée.

Alors que tout un chacun souhaiterait que son travail soit reconnu par le biais d'augmentations de salaire afin de faire reconnaître et valoir ses qualifications..., la direction nous propose d'ouvrir des négociations sur la mise en place d'un dispositif d'épargne entreprise.

Qu'est-ce que l'intéressement ?

L'épargne salariale existe depuis 1959 et près d'un salarié sur quatre en bénéficie déjà. Elle ne constitue pas un salaire ni même un élément de salaire. Pour l'employeur l'épargne salariale coûte, par le jeu des exonérations des cotisations sociales, 40 % moins cher que d'accorder une augmentation des salaires.

Elle permet de faire dépendre la rémunération des salariés des profits de l'entreprise, d'un résultat ou d'une atteinte d'objectifs financiers (bien souvent inatteignables).

Pour le salarié, il s'agit d'une remise en cause de son salaire qui dépend de la reconnaissance de sa qualification et qui lui assure une protection sociale : santé, famille, retraite...

Les exonérations de cotisations sociales contribuent à aggraver les difficultés de la protection sociale et de ce fait ne participent pas à abonder, entre autres, ni nos indemnités journalières en cas de maladie, ni nos niveaux de pensions de retraite.

Notre position par rapport à l'intéressement

La CGT-AFPA n'est pas favorable au développement de l'épargne salariale qui est fondée sur une remise en cause du salaire et de la protection sociale. Aucune mesure individuelle ou collective (intéressement, épargne salariale, actionnariat salarié...) ne doit se substituer au salaire, ces mesures doivent être soumises à cotisations sociales.

Mais, dès lors que celle-ci est envisagée par la direction de l'AFPA et/ou demandée par d'autres Organisations Syndicales, la CGT-AFPA cherchera à la maîtriser et à peser sur le contenu des accords dans un sens plus conforme aux intérêts des salariés.

Ainsi pour limiter les risques de substitution de l'épargne salariale au salaire, la CGT-AFPA exige en premier lieu l'augmentation des salaires.

La ligne budgétaire allouée au titre de l'intéressement doit être utilisée prioritairement pour une augmentation générale des salaires.

Pour la CGT, la mise en place d'une épargne salariale ne pourra se faire que dans la mesure où la priorité de l'accroissement de la rémunération est donnée à l'augmentation des salaires.

L'épargne salariale ne saurait constituer un frein aux augmentations de salaire. Elle ne saurait aussi constituer une surexploitation des salariés dans l'agence afin de dégager un résultat économique.

Concernant le projet de la direction (document de travail proposé par la direction)

C'est un projet à durée déterminée de 3 ans, qui ne pourrait produire ses effets qu'en 2022 ou 2023 et qui est assujéti à l'atteinte de l'objectif économique.

L'atteinte de cet objectif conditionnerait le versement de l'intéressement et permettrait de définir une enveloppe globale. Une fois cette condition remplie, il faudrait atteindre des objectifs fixés par plusieurs critères qui s'appuieraient sur le Contrat d'Objectifs et de Performance qui intègreraient à la fois :

La performance économique

L'utilité sociale

La démarche RSE

La répartition proposée de la prime d'intéressement est proportionnelle à la durée de présence et aux salaires avec un minimum d'ancienneté de trois mois.

La prime pourrait être versée directement au salarié (fiscalisé) ou sur un dispositif d'épargne collective.

Les demandes de la CGT :

Une rédaction du préambule qui mette en avant l'augmentation des salaires, qui limite le risque de substitution de l'épargne salariale au salaire

Pas de minimum d'ancienneté pour bénéficier de la prime d'intéressement

Une répartition uniforme de l'intéressement entre tous les salariés de l'UES

Une prise en compte des arrêts indemnisés dans la durée de présence (maladie, maternité, accidents du travail, etc.)

Le retrait de l'atteinte de « l'objectif économique » comme condition sine qua non

Le Plan d'Épargne d'Entreprise doit être constitué d'une gamme de fonds ayant reçu le label du Comité Intersyndical de l'Épargne Salariale ou garantissant une utilisation des fonds collectés en termes de sécurité et de transparence conforme à l'intérêt des salariés, pour le développement de l'emploi durable et à l'investissement dans l'économie solidaire.

L'abondement de l'employeur pour le plan d'épargne salariale

Augmenter les salaires est la meilleure et la plus évidente façon de financer, garantir et renforcer notre système solidaire de retraites, légué par le Conseil national de la Résistance.

Montreuil, le 04 février 2021

L'intéressement est une prime collective, qui peut être instituée par un accord collectif dans toute entreprise, quelle que soit sa taille. Cet intéressement collectif doit présenter un caractère aléatoire, résultant d'une formule de calcul fixée par l'accord, liée aux résultats ou aux performances de l'entreprise. Contrairement à la participation, la mise en place de l'intéressement est facultative.

La participation est un dispositif légal prévoyant la redistribution au bénéfice des salariés d'une partie des profits réalisés par l'entreprise. Elle est obligatoire dans les entreprises de plus de 50 salariés, dès lors que l'entreprise a dégagé un profit suffisant, et facultative dans les autres. Les sommes distribuées au titre de la participation sont bloquées pour une durée minimale de cinq ans.

Plan d'épargne salariale, on en distingue 3 :

Plan d'Épargne d'Entreprise (PEE)

Plan d'Épargne interentreprises (PEI) ;

Plan d'Épargne pour la Retraite Collectif (PERCO).

Le plan d'épargne d'entreprise est défini comme « un système d'épargne collectif ouvrant aux salariés de l'entreprise la faculté de participer, avec l'aide de celle-ci, à la constitution d'un portefeuille de valeurs mobilières ». Le plan d'épargne d'entreprise peut recevoir l'intéressement et la participation. En outre, le salarié peut y verser une épargne complémentaire.

Dans ce cas, celle-ci peut être abondée par l'employeur. Le salarié ne peut jamais être forcé de verser au PEE. Cette épargne doit être investie en valeurs mobilières, généralement via un fonds commun de placement d'entreprise (FCPE).



•
•

[Négociation sur la déprécarisation des emplois au sein de l'Afpa](#)
[Déclaration CGT AFPA relative à la prime d'intéressement](#)

[Partager sur Facebook](#)

[Twitter](#)