

Négos du 23/02/2022 - Intéressement

En vert et italique : nos questions / nos remarques / notre point de vue.

Ordre du jour

Rappel cadre légal

Accord d'Intéressement 2019-2021 (actuel)

Accord 2019-2021 (actuel): Répartition, plafonds, et planchers

Accord 2019-2021 (PEE / PERCO) : Abondements

Accord 2019-2021 (actuel) : Atterrissage indicateurs

Accord 2019-2021 (actuel) : Montants

Accord 2022-2024 : **Propositions** de familles d'indicateurs

Planning

Divers

Direction : Laurent VILLALARD / Diane DINH / Julien CHASSAING

SNECA : Fabrice TEILLET / Philippe BISBARRE / Christophe GAUTHIER

SUD : Bernard DOMENGE / Christophe BERNARDEAU

CFDT : Soizic LORGERE / Christophe BINANT/ Alain ZEDERMAN

CFTC : Marie-Laure SEEBACHER / Jean-Marie PIERSIAK

Demande préliminaire : disposer des documents en amont de la prépa, de sorte à pouvoir échanger en interne OS avant d'arriver en réunion de préparation, et ne pas découvrir le support en prépa.

Rappel cadre légal

L'intéressement

L'intéressement a pour objet d'associer collectivement les salariés aux résultats ou aux performances de l'entreprise.

Il présente un caractère **aléatoire** et résulte d'une formule de calcul liée à ces résultats ou performances.

Il est **facultatif** et mis en place par voie d'**accord collectif**, conclu pour une durée comprise **entre un et trois ans**.

L'intéressement des salariés doit présenter un **caractère aléatoire et résulter d'une formule de calcul** liée :

- soit aux résultats ou aux **performances de l'entreprise au cours d'une année ou d'une période d'une durée inférieure, exprimée en nombre entier de mois au moins égal à trois (cette formule pouvant être complétée d'un objectif pluriannuel lié aux résultats ou aux performances de l'entreprise)** ;
 - soit aux résultats de l'une ou plusieurs de ses filiales [...].
- **L'accord doit avoir été conclu** avant le premier jour de la deuxième moitié de la période de calcul suivant la date de sa prise d'effet, soit **au plus tard le 30 juin**.

Accord d'Intéressement 2019-2021 (actuel)

Un accord :

- d'une durée de **3 ans**, signé le 27 juin 2019 ;
- **modifié par deux avenants** pour 2020 et 2021 ;
- fondé sur **8 indicateurs** classés en **3 familles**, avec des **grilles associées** et avec un **poids de répartition** déterminé :



RUN
(40%)

représentant la performance collective avec la qualité de la prestation proposée à nos clients au travers des services récurrents mis à leur disposition



BUILD
(30%)

visant la capacité collective de l'entreprise à évoluer et à innover



VIE ENTREPRISE
(30%)

représentant le fonctionnement et le pilotage de l'entreprise et de ses activités courantes

- *L'équilibre des poids des indicateurs de l'accord échu nous semble cohérent avec l'ambition CAGIP*

Accord 2019-2021 (actuel): Répartition, plafonds, et planchers

Modalités de répartition et plafonds

Présence	Salaire	Plafonds*
35%	65%	Plafond enveloppe RVC : 15% Plafond individuel : 75% du PASS (soit pour 2021 : 30.750 €)

* Les plafonds légaux sont respectivement fixés à 20% (global) et 75% du PASS (individuel).

Modification du salaire de référence à titre exceptionnel

- Pour l'année 2019, salaire porté à 42.000 € bruts pour les salariés ayant un salaire inférieur ;
- Pour l'année 2020, salaire porté :
 - à 30.000 € bruts pour les salariés ayant un salaire inférieur ;
 - à 42.000 € pour les salariés ayant un salaire compris entre 30.000 € et 42.000 € bruts

- *L'enveloppe d'intéressement est répartie en fonction d'une clé de répartition constituée*
- *Du temps de présence*
- *Du salaire => un plancher de salaire avait été prévu en 2019 et 2020 pour permettre aux petits salaires de ne pas être lésés (on ne maîtrisait pas à ce moment là toute la rému CAGIP)*

Accord 2019-2021 (PEE / PERCO) : Abondements

Modalités d'abondement

- **Versement sur le Plan d'Epargne Entreprise CA-GIP**
 - Pour un versement de 0 à 500 € nets : abondement de 200%
soit jusqu'à 1.000 € bruts par an et par bénéficiaire
- **Versement sur le Plan d'Epargne pour la Retraite Collectif CA-GIP**
 - Pour un versement de 0 à 1 000€ nets : abondement de 100% ;
 - Pour un versement de 1.001€ à 2.000€, abondement de 30%,
soit jusqu'à 1.300 € bruts par an et par bénéficiaire.

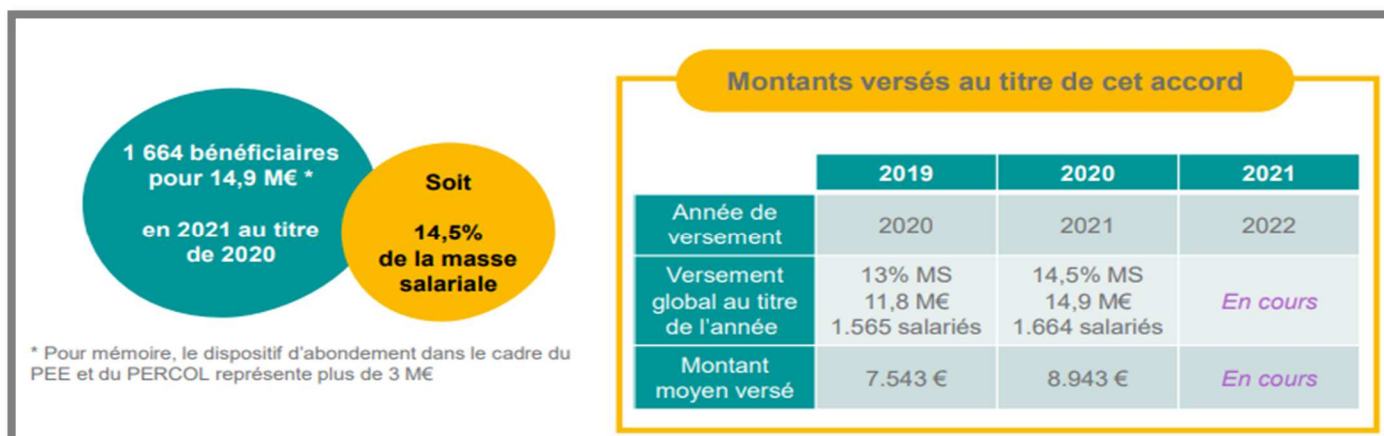
RAS

Accord 2019-2021 (actuel) : Atterrissage indicateurs

Certains indicateurs « Vie de l'entreprise » (suivi des budgets, suivi des entretiens) auraient dévié (pas encore les chiffres définitifs)

- *Pourquoi certains indicateurs se sont autant dégradés ? Demande d'explications*
 - o *Dir : on va demander aux experts et présentation en CSE*
- *Suivi des entretiens : Ne devrait-on pas l'inscrire dans les objectifs individuels des managers ?*
- *Suivi des budgets : pourquoi un tel dévissage ?*

Accord 2019-2021 (actuel) : Montants

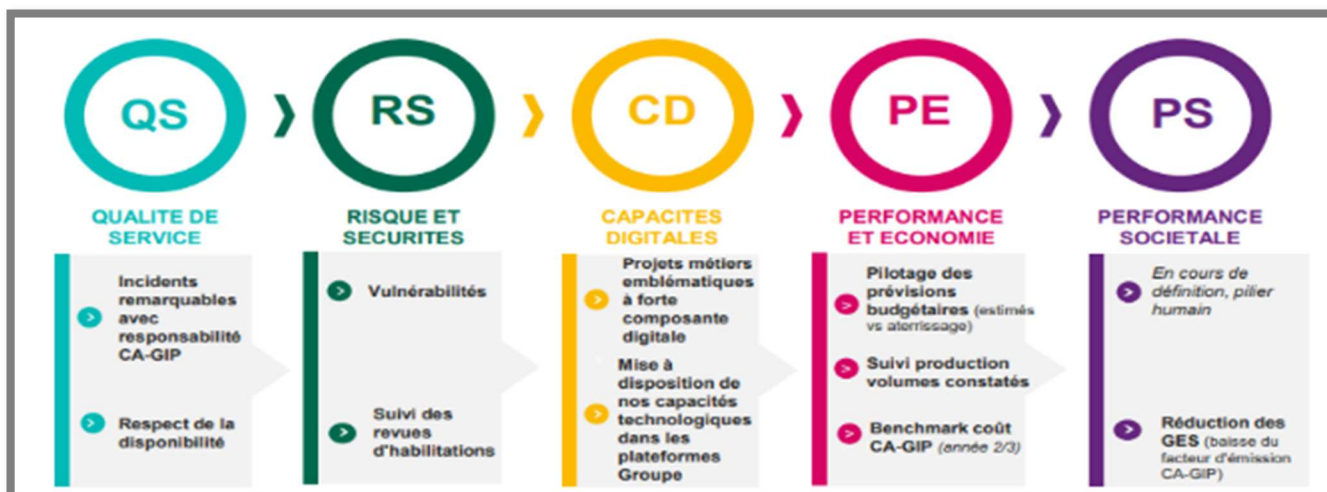


- *Nous avons demandé à disposer des chiffres de répartition des versements entre DAV / PEE / PERCOL, ainsi que la ventilation des 3M€ d'abondement entre PEE et PERCOL*

Salaire moyen CAGIP 62.000€

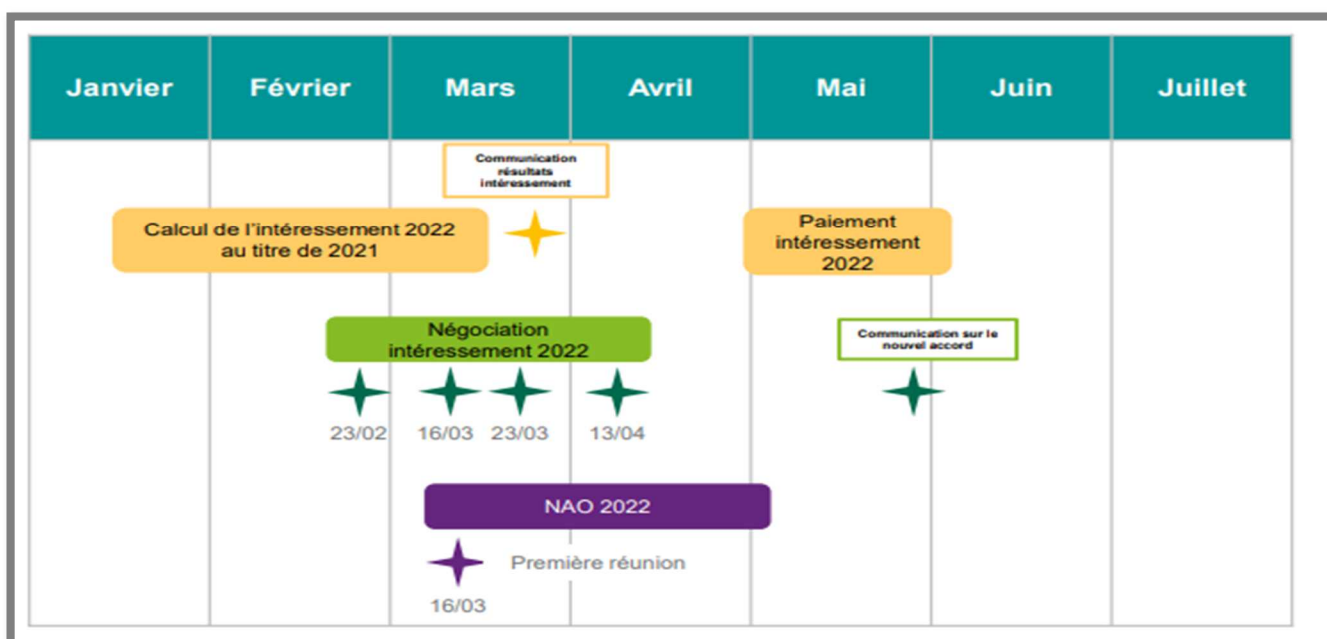
Pour un salaire de 50.000€, intéressement versé entre 8.000 et 8.200 €

Accord 2022-2024 : Familles d'indicateurs (Proposition Direction)



- A ce stade de la négo, pas d'éléments sur le poids de chaque famille.
 - o *L'apparente dilution de l'indicateur Qualité de Service qui nous semble au cœur du métier de CAGIP (40 % dans l'accord précédent, 1 des 5 famille dans la 1ere proposition), nous interpelle.*
- Performance sociétale
 - o *Nous avons rappelé que malgré notre attachement à la prise en compte des impacts environnementaux, ce point ne nous semblait pas avoir sa place dans l'intéressement.*
- *Les salariés doivent pouvoir avoir une influence sur les indicateurs qui constituent l'intéressement*
- *Attention à ne pas avoir des objectifs antagonistes :*
 - o *Fournir plus de PF technologiques, **mais** réduire nos émissions de GES*
 - o *Respecter le budget / le planning de délivrance des projets **mais** traiter les vulnérabilités avec l'urgence et l'investissement qui peuvent en découler.*

Planning



/!\ La Direction semble vouloir clore les négos sur les € (NAO / Intéressement) avant fin avril avant de « passer à un autre séquence » → **Les Sites !!!**

Nous avons rappelé à la Direction l'échec de la NAO national ayant abouti à une revalorisation des PCE de 1%. En CR (qui sont dans la même convention collective), l'intéressement va progresser cette année de +15 à + 20 %.

Nous attendons un effort chez CAGIP.

L Villalard demande si on évoque un supplément d'intéressement ? ndlr : à la main de la Direction.

⇒ Oui

Divers

Egalité Pro :

Nous avons dit que la formulation de l'accord avec « l'effet territoire » ne nous convenait pas, car selon la définition que la Direction en avait fait dans l'accord de NAO 2020, il y avait Paris, et le reste de la France. Pour nous cette définition est manichéenne et ne reflète pas la réalité des territoires.