

Ça vous intéresse?

L'accord intéressement est en cours de renégociation. L'accord passé, signé par l'UNSA-SAPAP et la CFE-CGC prévoyait un objectif lié à la baisse du taux de fréquence (nombre d'accident de travail avec arrêt/nombre d'heures travaillées). FO avait raison de dire que cet objectif en période de réduction des effectifs et de gel des recrutements allait entraîner une baisse du montant perçu par les salariés. Dans l'intérêt du personnel qui pour 2015 n'a toujours pas bénéficié d'augmentation générale des salaires, nous avons décidé de participer aux négociations du nouvel accord.

L'Intéressement c'est quoi?

L'intéressement est un dispositif facultatif permettant d'associer l'ensemble des salariés aux résultats de l'entreprise, selon des objectifs définis par le chef d'entreprise. L'intéressement est censé prendre en compte le concours actif du personnel, via l'atteinte d'objectifs. Il a donc pour rôle de motiver les salariés. Or, les objectifs sont souvent liés à une augmentation de la productivité des salariés et nous savons que les employeurs pour augmenter la productivité, baissent les effectifs, ce qui dégrade les conditions de travail. Par ailleurs, les salariés n'ont souvent pas de réelles possibilités d'intervenir sur les objectifs fixés par l'accord. Ainsi, nous avons connu des objectifs liés à la propreté des blocs sanitaires et dernièrement, un objectif lié à la baisse des accidents de travail!

➤ Les primes d'intéressement sont EXONÉRÉES

Les entreprises mettant en place un intéressement bénéficient d'une fiscalité avantageuse

- exonération des cotisations sociales patronales sur les sommes versées aux salariés
- crédit d'impôt de 20% sur le montant de l'intéressement la 1^{re} année
- l'intéressement est une charge déductible du résultat l'entreprise

Pour les salariés, les primes d'intéressement ne sont pas soumises aux charges salariales à l'exception de la CSG et de la CRDS.

Sur le plan fiscal, ces sommes sont soumises à l'impôt sur le revenu des personnes physiques dans la catégorie des salaires et traitements. Placées à l'initiative du salarié sur un dispositif d'épargne salariale (PEE, PEI, PERCO, etc.), les primes d'intéressement sont exonérées de l'impôt sur le revenu.

➤ L'intéressement est ALÉATOIRE

A l'inverse du salaire, l'intéressement n'est pas garanti. La formule de calcul doit être mentionnée dans l'accord et faire appel à des indicateurs de performance objectifs et mesurables. Ni le versement des primes d'intéressement, ni leur montant ne peut être garanti.

➤ L'intéressement est OBJECTIF

L'intéressement est lié aux résultats et / ou aux performances de l'entreprise.

L'intéressement doit résulter d'un calcul effectué à partir d'éléments objectifs, quantifiables et faciles à déterminer : même avec l'accord des salariés, on ne peut fixer un intéressement déterminé forfaitairement.

L'intéressement doit avoir une signification économique. Il est nécessaire qu'il représente un progrès pour l'entreprise, acquis grâce au concours actif du personnel, via par exemple, l'atteinte d'objectifs (de qualité, de sécurité ou de satisfaction de la clientèle...) ou par l'amélioration de la productivité.

➤ L'intéressement est COLLECTIF mais MODULABLE par équipe

Qu'il soit à temps plein, à temps partiel, en CDI, en CDD, apprenti, salarié en contrat de professionnalisation ou en contrat de qualification, un salarié possédant un contrat de travail avec l'entreprise a droit à l'intéressement.

Sont exclus de l'intéressement les intérimaires non-salariés de l'entreprise et les stagiaires (élèves avec convention de stage, même rémunérée).

Les modalités de calcul de l'intéressement peuvent varier selon les unités de travail.

La notion d'unité de travail renvoie à une entité de travail cohérente et objectivement définie au regard de l'activité et de l'organisation interne de l'entreprise. Ainsi, une unité de travail est constituée de salariés qui :

- ont des contenus de travail proches et identiques
- ont des conditions de travail analogues
- sont placés sous l'autorité d'un même encadrement.

Ainsi, l'intéressement peut être modulé par unité de travail et ainsi prendre en compte les critères d'efficacité, de rendement, de productivité des différentes équipes de travail.

La position défendue par FO lors des négociations:

➤ **Pas de hiérarchisation de la prime d'intéressement.**

FO n'accepte pas l'idée que le montant de la prime soit hiérarchisé par rapport aux échelons. Cela revient à dire que plus le salaire est élevé et plus les efforts du personnel et la productivité le sont. Une prime d'intéressement non hiérarchisée (même montant pour tous) serait beaucoup plus équitable et solidaire. Par ailleurs, la participation comme les augmentations générales de salaire (lorsqu'il y en a!) sont déjà hiérarchisées.

Refus de la direction

➤ **Des objectifs réalisables**

FO a revendiqué des objectifs sur lesquels les salariés puissent intervenir et réalisables. Nous avons refusé tout objectif lié à la baisse de l'absentéisme, du nombre d'accident de travail. A l'inverse, nous avons indiqué n'être pas opposé à des objectifs environnementaux (économie d'énergie, valorisation des déchets, recyclage...) ou liés à la poursuite de l'amélioration de la satisfaction client.

La direction propose deux objectifs:

-L'amélioration de la satisfaction clients

-L'amélioration de l'EBITDA (excédent brut d'exploitation qui génère ensuite les bénéfices)

Enfin, la direction propose de mettre en place des bonus/majorations liés à 3 critères:

-baisse du taux de fréquence des Accident de travail

-augmentation du chiffre d'affaire par passager

-baisse des charges d'exploitation par passagers

Le coefficient multiplicateur serait de 8% si les 2 objectifs ainsi qu'1 critère sont atteints.

Le coefficient multiplicateur sera de 21% si les 2 objectifs ainsi que 2 critères sont atteints.

Le coefficient multiplicateur sera de 43% si les 2 objectifs ainsi que les 3 critères sont atteints.

FO a indiqué ne pas être opposé à une ossature d'accord avec des objectifs et des bonus/majorations mais a rappelé défendre l'emploi, combattre les sous-effectifs et l'augmentation de la charge de travail lesquels dégradent les conditions de travail des salariés. Or les 3 critères "bonus" sont des critères liés à l'augmentation de la productivité et notre syndicat ne peut accompagner la direction sur ce terrain.

N'hésitez pas à nous faire part de votre point de vue sur: foroy@adp.fr. Dernière réunion de négociation le 26 mai.

Roissy, le 20 mai 2015