

3.2 Accord interressement :

Cet accord aussi est expiré. C'est un accord dit triennal. Il entrera en vigueur pour les années 2023 à 2025.

⇒ Il conditionnera donc les sommes versées de 2024 à 2026.

Quelques avancées notables, même si ce n'est pas encore à la hauteur des grands groupes et des résultats de notre entreprise ainsi que de ses ambitions :

Les points qui n'évoluent pas :

- Le point majeur qui n'évolue pas est le principe de mutualisation au niveau du Groupe, qui fait que les sommes versées pour l'intéressement ne sont pas tributaires des résultats économiques de la seule société, mais bien de la situation de toutes les sociétés du Groupe.
- Le fait d'avoir trois mois d'ancienneté Groupe pour bénéficier du versement de l'intéressement ;
- Les sommes versées qui ne sont pas soumises à entières cotisations sociales, seulement à la CSG, CRDS et forfait social ;
- Les périodes d'absences cumulées inférieures à 30 jours ne sont pas déduites de la durée de présence pour la partie de l'intéressement dépendant du temps de présence ;
- Les salariés à temps partiel sont considérés comme à temps plein pour la partie de l'intéressement dépendant du temps de présence. Il n'y a pas de proratisation en fonction de la durée de leur temps partiel ;
- La date de versement de l'intéressement ne change pas.

Les points qui évoluent :

- Le plafonnement Participation + Intéressement (P+I). Dans l'accord précédent, le plafond était fixé à 6% de la masse salariale, et 6,5% si l'Ebit, (la profitabilité), du Groupe atteignait 10%. Le nouvel accord prévoit un plafond P+I de :
 - Pour l'exercice 2023, versé en 2024 : 8% ;
 - Pour l'exercice 2024, versé en 2025 : 8%, 9% si l'Ebit du Groupe est compris entre 12%, et 12,3%, et 9,5% si l'Ebit est supérieur à 12,3% ;
 - Pour l'exercice 2025, versé en 2026 : 8%, 9% si l'Ebit du Groupe est compris entre 12%, et 12,3%, et 9,5% si l'Ebit est compris entre 12,3% et 13%, et 10% si l'Ebit est supérieur à 13%.

Le plafond P+I augmente donc légèrement, mais reste toujours conditionné à toujours plus de profitabilité au niveau Groupe...

- Le critère de répartition des sommes versées individuellement tend vers un peu plus d'équité, vers une somme similaire pour toutes et tous. Précédemment, 50% de l'intéressement d'un salarié était fonction de son salaire et 50% en fonction de son temps de présence dans l'entreprise.
 - Avec ce nouvel accord, la répartition se fait à 40% fonction du salaire, et 60% fonction du temps de présence.
- Concernant la partie de l'intéressement fonction du salaire, un plancher et un plafond de salaire existent. Le plafond est fixé à 3 fois le PMSS (Plafond Mensuel de la Sécurité sociale), soit actuellement 10 998 € bruts. Cela signifie que pour tous les salariés qui touchent plus de 10 998 € bruts par mois, on considère qu'ils ne touchent « que » 10 998 € bruts par mois. Ce plafond ne bouge pas. En revanche, le plancher lui était fixé à 1,4 fois le PMSS (soit 5 132 € bruts par mois). Il passe à 1,5 fois PMMS (soit 5 499 € bruts par mois). Ainsi, pour tous les salariés qui touchent moins de 5 499 € bruts par mois, on considère qu'ils touchent 5 499 € brut par mois pour le calcul de l'intéressement.

Ces deux dernières mesures tendent donc simultanément vers notre revendication, qui est un intéressement identique pour toutes et tous.

