

Nouvelle négociation de l'accord de l'Intéressement : « promesses » à tenir pour une meilleure redistribution...

Nous avons fait plusieurs demandes pour améliorer la redistribution des profits de l'entreprise auprès des salariés. En réponse, la Direction a affirmé à plusieurs reprises vouloir réviser l'accord triennal d'Intéressement Groupe et Local en ce sens... Au-delà des mots, nous attendons maintenant des mesures concrètes !



Dès l'ouverture des négociations le 15 mai, **FO** revendiquera :

1) Augmenter la part d'intéressement : de 10% à 12%

Les critères pour calculer l'intéressement au niveau Groupe et Local ne peuvent pas être négociés ni changés, même si certaines valeurs de la partie locale peuvent être légèrement ajustées...

Mais en augmentant l'enveloppe globale de l'intéressement, nous pouvons garantir une meilleure part quel que soit les résultats de chacun des critères... et garantir ainsi aux plus bas salaires une valeur minimum plus importante, permettant d'aller chercher l'abondement maximum avec la valeur minimum de l'intéressement.

2) Augmenter l'abondement : de 1404 € à 2 000 €

L'abondement au PEG n'a pas bougé depuis plus de 20 ans, malgré l'inflation galopante de ces dernières années, et les résultats de l'entreprise toujours meilleurs...

Il devient donc important de revoir cette participation de l'entreprise, pour améliorer les conditions d'épargne des salariés, et aussi envoyer un message positif aux salariés indiquant que leur engagement est soutenu par l'entreprise !

3) Augmenter la 1^{ère} tranche de versement : de 700 € à 1 000 €

Hors WESOP, l'abondement de l'entreprise dans le PEG est de 100% jusqu'à 700 € de versement du salarié, ce qui représente à peu près la moitié de l'abondement maximum actuel.

Afin de garantir une meilleure épargne aux salariés, et pour être cohérent avec notre demande d'augmentation de l'abondement, il faut que le plafond de la 1^{ère} tranche de versement abondé soit augmenté à 1 000 €.

Ainsi, quel que soit le montant minimum de l'intéressement global, tous les salariés pourront profiter d'une meilleure redistribution des profits de l'entreprise : 1 000 € placés + 1 000 € abondés par l'entreprise = 2 000 € d'épargne !

Espérant que la Direction ne se soit pas moquée des représentants du personnel ces dernières années, FO attend des réponses concrètes pour améliorer la redistribution des richesses que génère l'entreprise grâce au travail de ses salariés !



New negotiation of the profit-sharing agreement: "promises" to be kept for a better redistribution...

We have shared several requests to improve the redistribution of the company's profits to employees.

In response, the Management has stated on several occasions that it wants to revise the three-year Group and Local Profit-sharing agreement in this way...

Beyond words, we are now waiting for concrete measures!



As soon as negotiations open on May 15, FO will demand:

1) Increase the share of profit-sharing: from 10% to 12%

The criteria for calculating profit-sharing at Group and Local level cannot be negotiated or changed, even if some values of the local part may be slightly adjusted...

But by increasing the overall envelope of profit-sharing, we can guarantee a better share regardless of the results of each of the criteria... and thus guarantee the lowest salaries a higher minimum value, making it possible to obtain the maximum contribution with the minimum value of the profit-sharing.

2) Increase the matching contribution: from €1404 to €2,000

The contribution to the PEG has not changed for more than 20 years, despite the galloping inflation of recent years, and the company's ever-improving results...

It is therefore important to review this participation of the company, to improve the savings conditions of employees, and also to send a positive message to employees indicating that their commitment is supported by the company!

3) Increase the 1st instalment of payment: from €700 to €1,000

Excluding WESOP, the company's contribution to the PEG is 100% up to €700 of the employee's payment, which represents about half of the maximum current contribution.

In order to guarantee better savings for employees, and to be consistent with our request for an increase in the matching contribution, the ceiling for the 1st tranche of matching payments must be increased to €1,000.

Thus, regardless of the minimum amount of the global profit-sharing, all employees will be able to benefit from a better redistribution of the company's profits: €1,000 invested + €1,000 contributed by the company = €2,000 in savings!

Hoping that the management has not made fun of the staff representatives in recent years, FO is waiting for concrete answers to improve the redistribution of the wealth that the company generates thanks to the work of its employees!

