



**AÉROPORTS DE PARIS**

Négociation  
accord  
intéressement  
2022 - 2024

# Les négociations – Rappel du contexte

Dernier accord 2018 – 2020 signé par la CGC et l'UNSA

2021 : pas d'accord intéressement non signature de la CGT et de l'UNSA

Les syndiqués de la CGT ont été consultés sur cet accord qu'ils n'ont pas approuvé.

La direction a retardé les négociations sur l'accord intéressement jusqu'au 21 juin 2021 en sachant que l'accord devait être signé avant le 1<sup>er</sup> juillet.

La négociation sur cet accord intéressement 2021 se déroulait alors que nous étions accaparés par la mise en œuvre des mesures PACT avec les débats au CSE et le montage du dossier juridique.

Lors de cette négociation, la direction proposait un montant de l'intéressement divisé par 3 bien que nous subissions déjà les mesures d'économie sur les salaires et que PACT était en cours de validation par l'inspection du travail. La direction a refusé d'augmenter le montant et a fermé la porte des négociations.

**Cette négociation n'en avait que le nom. La direction n'a pas été honnête.**

**La CGT, elle, était déjà très mobilisée avec les salariés pour mener la bataille contre PACT.**

Tout comme elle a refusé de négocier la suppression des mesures PACT et laisser les forces de l'ordre violenter les salariés en manifestation, **la direction ne voulait pas négocier** cet accord Intéressement et voulait poursuivre sa stratégie de baisse des rémunérations en proposant **un montant le plus faible depuis la mise en place de l'intéressement.**

Voilà la réalité du contexte. Celles et ceux qui se battaient l'été 2021 s'en souviennent très bien et connaissent parfaitement la position de la CGT. Nous ne signons pas n'importe quoi, n'importe comment !

# La négociation 2022 (accord 2022 – 2024)

Le 2 mai dernier, la CGT a interpellé le PDG sur la question des salaires et des conditions de travail. Ce courrier revenait également sur l'accord intéressement :

*Vous avez également évoqué à plusieurs reprises l'ouverture d'une négociation sur l'intéressement. Nous sommes disposés à négocier un accord sur ce sujet en vous rappelant que lors des réunions de négociations en 2021, la CGT avait demandé un montant global plus important, une répartition uniforme de ce montant et des critères basés sur des objectifs sociaux et environnementaux plutôt qu'économiques notamment ceux qui réduisent les frais de personnel.*

Lors de notre entretien avec le PDG, le 11 mai dernier, celui-ci, en réponse à nos demandes écrites, avait répondu favorablement à l'ouverture de négociations sur les salaires et sur l'intéressement.

La négociation sur les salaires se fait attendre et l'excuse de l'attente de la nomination d'un ministre des transports ne tient plus la route...

Quant à la négociation sur l'intéressement, celle-ci a débuté le 20 mai et devrait se terminer le 3 juin 2022.

**C'est donc bien l'intervention de la CGT** qui fait bouger les lignes de la direction et la contraint à entendre les revendications salariales.

# Rappel des principes de l'intéressement

L'intéressement est un dispositif d'épargne salariale lié aux résultats ou aux performances de l'entreprise.

**L'intéressement est un complément aléatoire de rémunération, distinct du salaire.**

L'intéressement a un caractère collectif.

L'accord détermine les critères d'évaluation liés aux résultats ou aux performances de l'entreprise et les seuils de déclenchement permettant de calculer le montant global de l'intéressement à répartir entre les salariés. Les éléments pris en compte dans la formule de calcul doivent conférer à l'intéressement un caractère variable et incertain.

Les modalités de répartition de l'intéressement sont déterminées par l'accord, qui peut prévoir une répartition : uniforme - proportionnelle au salaire - proportionnelle au temps de présence- combinant plusieurs de ces critères.

La CGT reste critique à l'égard des dispositifs d'épargne salariale, que **les employeurs essaient de substituer aux augmentations de salaire classiques.**

C'est un problème, car les produits d'épargne salariale sont souvent indexés aux résultats de l'entreprise, contrairement aux salaires qui ne varient pas en fonction de la conjoncture économique ou alors uniquement à la baisse ! Second problème, ces produits sont exonérés de cotisations sociales et ne permettent pas de créer des droits à la retraite.

L'intéressement ne doit en aucun cas se substituer au salaire. Fréquemment, **les entreprises refusent des hausses des salaires, tout en mettant de l'argent dans l'enveloppe de l'intéressement.** Il faut aussi regarder de près les indicateurs qui déclenchent l'intéressement. Ceux-ci sont généralement dépendants de la performance financière de l'entreprise.

# La négociation 2022 : le contenu des propositions

Comme pour toutes les négociations, **la CGT est force de propositions** concernant l'intéressement et l'a confirmé dès la 1<sup>ère</sup> réunion de négociation :

- **Montant de l'enveloppe basé sur le même taux de la masse salariale des années 2018-2019 soit 4% de la masse salariale c'est-à-dire 12 millions d'euros.**
- **Répartition uniforme de la totalité de cette somme et non plus 50% uniforme/ 50% hiérarchisée. Tous les salariés participent aux résultats de l'entreprise et donc valorisent l'intéressement, il est donc logique que cette somme soit répartie uniformément. Avec la répartition semi hiérarchisée la différence du montant de la prime entre un échelon exécution/maîtrise est du simple au double avec celle d'un cadre IV.**
- **Des critères basés sur la performance sociale et environnementale plutôt qu'économique. Proposition d'un indicateur basé sur le partage de la valeur ajoutée (richesses produites), indicateur d'amélioration de l'égalité professionnelle, indicateur environnementale (réduction des déchets, du CO<sup>2</sup>, etc.)**

La direction a proposé dans un premier temps :

Une enveloppe de 7 millions d'euros pour 2022, 9 pour 2023 et 11 pour 2024; une répartition à 70% hiérarchisée, 30% temps de présence, 5 critères dont 2 qui sont ceux du PDG pour sa part variable (le ratio EBITDA/CA, taux satisfaction passagers) et 3 critères RSE : le nombre d'accidents du travail, la diminution des émissions de CO<sup>2</sup> et l'engagement citoyen avec le nombre de journées de mécénat d'entreprise.

# La négociation 2022 : le contenu des propositions

Lors de la deuxième réunion, la direction a proposé :

Une enveloppe de 9 millions d'euros pour 2022, 11 pour 2023 et 13 pour 2024; elle n'est pas revenue sur la répartition initialement proposée.

La CFE-CGC souhaite le maintien de la répartition à 50% uniforme/50% hiérarchisée.

La CGT a accepté de revenir sur la répartition uniforme et a proposé une répartition à 60% uniforme/40% hiérarchisée en insistant sur **l'effort qui doit être fait pour les bas salaires** qui verraient leur prime d'intéressement améliorée.

La CGT a demandé que les accidents du travail soient retirés des critères d'intéressement. Même position de la CFE-CGC. La direction insiste pour maintenir cet indicateur.

Les négociations ont évolué depuis la première réunion, cependant le montant doit encore progresser et la répartition doit être améliorée pour une meilleure distribution des résultats qui sont le **fruit du travail de tous les salariés**.

# La négociation 2022 : fin des négociations le 3 juin

Contrairement aux idées reçues, la CGT négocie cet accord d'intéressement dans l'intérêt de tous les salariés.

Nous avons déjà obtenu une nette amélioration de l'enveloppe proposée en 2021 avec une progression annuelle. Cependant le montant peut encore être amélioré.

La direction veut maintenir les critères EBITDA/CA et le taux de satisfaction passagers.

Elle réfléchit sur le critère accident du travail.

Il faudra qu'elle change de position sur la répartition car ce mode de distribution est de plus en plus contestable notamment sur les critères RSE.

Prochaine et dernière réunion le 3 juin 2022.

**Vous pouvez compter sur la CGT pour que cette négociation réponde aux attentes salariales et non au versement de quelques euros au prétexte que c'est mieux que rien. C'est surtout mieux pour la direction et rien pour les salariés.**

**Nous pouvons encore obtenir des avancées à la prochaine réunion que nous ne manquerons pas de vous communiquer.**