

**INTÉRESSEMENT & PARTICIPATION**

**Note d’études CGT GOC – juin 2022**

***Préambule***

*Cette note d’études CGT GOC vise à :*

* *Répondre à notre collègue qui a demandé à la CGT GOC, des informations sur le sujet,*
* *Partager cette note avec les collègues et susciter des questions en vue de l’enrichir,*
* *Identifier les axes de réflexion dans la perspective de la prochaine négociation,*
* *Disposer d’un socle de connaissances réuni dans un seul document.*

*Les sources de l’étude :*

* *Accord d’Intéressement de GOC 2021 / 2023 du 22 juin 2021*
* *Accord de Participation de GOC 2021 / 2023 du 22 juin 2021*
* *Accord Plan d’Épargne d’Entreprise du 22 juin 2021*
* *Sources internes CGT Groupama*
* *Légifrance*

**Sommaire de l’étude**

* **Les salarié.es concerné.es**
* **Le panorama Intéressement 2016 / 2021**
* **L’élément déclencheur de l’intéressement**
* **Le montant de l’enveloppe « Intéressement »**
* **Les critères de répartition**
* **L’enveloppe supplémentaire**
* **Groupama d’OC vs les autres caisses régionales**
* **La participation**
* **L’abondement**

**Les salarié.es concerné.es**

Perçoivent une prime d’intéressement, les salarié.es ayant a minima 3 mois d’ancienneté au sein de l’entreprise ou au minimum 90 jours calendaires en cumul (Situation d’un CDD par exemple)

Pour déterminer l’ancienneté, il convient de prendre la période de référence de l’année N et les 12 mois qui la précède.

**La mise en débat CGT GOC**

N’y aurait-il pas une piste pour ouvrir l’intéressement aux salarié.es avec un mois de présence au lieu de trois ?

L’impact financier serait indolore et ce pécule versé à ces salarié.es serait un plus, conforme avec nos valeurs mutualistes.

**Le panorama Intéressement 2016 / 2021**

Le tableau reprend les données financières sur la période 2016 / 2021.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **2016** | **2017** | **2018** | **2019** | **2020** | **2021** |
| **RNC**  | 26 055 k€ | 21 933 k€ | 50 376 K€ | 5 591 K€ | 16 274 K€ | ND |
| **MS** | 63 152 K€ | 60 097 K€ | 63 116 K€ | 65 085 K€ | 71 734 K€ | ND |
| **Enveloppe** | 5 211 K€ | 4 386 K€ | 10 075 K€ | 1 118 K€ | 3 254 K€ | 7 226 K€ |
| **Plafond** | 7 578 KE | 7 211 K€ | 7 573 K€ | 7 810 K€ | 8 608 K€ | ND |

*RNC = Résultat Net Comptable après impôts*

*MS = Masse Salariale Brute*

*Enveloppe = Montant de l’enveloppe Intéressement hors Participation*

*Plafond : Montant maximum de 12 % de la masse salariale hors participation*

*[Source Rapport Financier GOC 2020]*

**L’élément déclencheur de l’intéressement**

La condition unique qui autorise le versement d’un intéressement aux salarié.es est :

**Un Résultat Net Comptable après impôts ≥ 5 000 000 €**

La direction justifie « cette franchise relative de 5 M€ » pour :

* Ne pas restreindre la capacité d’investissement de l’entreprise
* Préserver ses fonds propres
* Assurer sa solvabilité

**La mise en débat CGT GOC**

Même si dans les faits, le résultat comptable a toujours été supérieur à 5 M€ depuis 2016, la CGT GOC s’interroge sur la pertinence sociale de cette règle.

En quoi le fait de verser une partie du résultat ≤ à 5 M€ remettrait en cause les capacités d’investissement de l’entreprise ?

Pourquoi parler de « préserver les fonds propres » alors que ceux de Groupama d’OC sont solides ?

« Assurer sa solvabilité » Le résultat est certes un élément de solvabilité, mais son impact est toute relative au regard d’autres éléments financiers et ce, dans le but de répondre aux exigences réglementaires de Solvency II.

En conséquence, il conviendra, lors de la négociation, de demander à la direction, des arguments un peu plus étoffés sur « cette franchise relative ».

**Le montant de l’enveloppe « Intéressement »**

En considérant un Résultat Net Comptable (RNC) supérieur à 5 M€, une partie de ce résultat sera reversée aux salarié.es.

**Le montant de l’enveloppe Intéressement (1) = 20 % du RNC**

1. Y compris le montant de la participation

Ce montant est plafonné à 12 % de la masse salariale brute.

Exemple chiffré :

En 2018, comme le résultat était de 50 376 000 €, le montant de l’enveloppe Intéressement s’élevait à 10 075 000 € soit 20% du RNC.

Sachant que la masse salariale s’élevait à 63 116 000 €, 12% de ce montant est égal à 7 573 000 €.

En conséquence, le montant de l’enveloppe Intéressement est plafonné à 7 573 000 €. Le solde est dévolu aux critères d’obtention de la Participation.

**La mise en débat CGT GOC**

Ce que nous pouvons comprendre de la situation actuelle : si le résultat est faible, les salarié.es sont privé.es d’intéressement et s’il est important, la générosité de l’employeur trouve ses limites.

Sachant que dans les entreprises modernes, le pourcentage de ce plafond est fixé à 20 % comme le prévoit d’ailleurs la loi [article L.3314-8 du code du travail]. pour quelles raisons Groupama d’OC n’adopterait-elle pas la même impulsion ?

Pour le montant de l’enveloppe, pourquoi ne pas choisir la règle des tiers : 1/3 pour l’entreprise, 1/3 pour les salarié.es et 1/3 pour les tiers.

**Les critères de répartition**

Les deux clés de répartition sont :

**Le temps de présence** (jusqu’à 4 M€)

**La rémunération brute du salaire** (Au-delà de 4 M€)

La clé « Temps de présence » : Si je travaille à temps plein, j’ai le maximum de l’enveloppe.

La clé « Rémunération brute » : plus je gagne et plus je perçois d’intéressement. (1)

1. L’accord prévoit un plafond de rémunération de 80 000 € bruts annuels qui concernent principalement les 16 cadres de direction. Cette mesure est à relativiser du fait d’un montant d’enveloppe contenu régulièrement autour de 4 M€.

**La mise en débat CGT GOC**

Sur la clé de répartition « temps de présence », ce qui interroge réside par exemple sur les salarié.es qui sont malades, ne sont donc pas présent.es et voient leur intéressement réduit. Pour eux, c’est la double peine.

Cette réflexion fait appel à nos valeurs humanistes. En quoi, le fait d’accepter un arrêt maladie comme temps de présence nous pénaliserait ? et de combien ?

Au regard des sommes en jeu, nous avons toutes et tous à gagner à promouvoir la solidarité et à donner du sens à nos valeurs mutualistes. C’est un point qui sera mis en débat lors de la prochaine négociation.

Sur la clé de répartition « Rémunération brute », le critère actuel signifie que le niveau de salaire est corrélé au résultat de l’entreprise. En d’autres termes, un directeur serait plus « méritant » qu’un commercial ou un gestionnaire…

**L’enveloppe supplémentaire**

Une enveloppe supplémentaire dénommée « Booster » est prévue autour de deux critères.

**Le critère « Ratio Combiné »**

Un complément d’intéressement est versé à hauteur de :

* 10 % de l’enveloppe d’intéressement si le ratio combiné est compris entre 97 % et 98 %
* 20 % de l’enveloppe d’intéressement si le ratio combiné est inférieur à 97 %

**Le critère « Clients très satisfaits maché Part »**

Si les objectifs de clients très satisfaits en pourcentage sont atteints, un complément d’intéressement est versé aux conditions indiquées dans le tableau ci-dessous.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **10 % de l’enveloppe****si ces conditions sont atteintes** | **20 % de l’enveloppe****si ces conditions sont atteintes** |
| **Année 2021** | Taux compris entre 29 % et 31 % | Taux ≥ 31 % |
| **Année 2022** | Taux compris entre 31 % et 33 % | Taux ≥ 33 % |
| **Année 2023** | Taux compris entre 31 % et 33 % | Taux ≥ 33 % |

**La mise en débat CGT GOC**

Ces critères seront analysés lors de la négociation.

**Groupama d’OC vs les autres caisses régionales**

[à insérer ici pour la future négo] Le comparatif des accords d’intéressement des caisses régionales.

**La Participation**

La participation des salarié.es aux résultats de l’entreprise appelée « Réserve Spéciale de Participation » est définie à partir d’une formule légale de calcul.

Cette formule aboutit à un montant d’enveloppe qui comprend la mise en réserve d’une partie du bénéfice dans les capitaux propres et d’un ratio relatif aux salaires et à la valeur ajoutée. (la formule est indiquée dans l’accord d’entreprise).

Les critères de répartition sont similaires à ceux de l’intéressement.

**L’abondement**

Le Plan d’Épargne Entreprise (PEE) est alimenté par :

* Le montant de l’intéressement / Participation,
* Des versements volontaires que vous faîtes vous-même. (maximum 25 % de la rémunération brute du salarié.e).

Sur ces montants, l’accord PEE prévoit un abondement de la part de l’entreprise.

Il s’élève au maximum à 500 €

* 200 % pour les versements compris de 0 à 150 € (soit 300 € maximum),
* 25 % pour les versements compris de 150 € à 950 € (soit 200 € maximum).

En complément, un abondement est prévu dans le cadre du PERCO-I (800 €), beaucoup plus contraignant et donc, moins accessible pour les salarié.es les moins bien lotie.s

Au regard des dispositions réglementaires, le plafond de l’abondement est fixé à 16% du plafond de la Sécurité Sociale, soit 6 581,76 € en 2022.

**La mise en débat CGT GOC**

Le niveau de l’abondement à Groupama d’OC est insuffisant. Ce point sera traité lors des futures négociations.

Il conviendra également d’étudier le nombre de collègues exclus de l’abondement du fait qu’ils n’en ont tout simplement pas les moyens financiers.