

# Négociation d'un nouvel accord d'intéressement

L'actuel accord d'intéressement arrive à échéance. La Direction a donc engagé avec les organisations syndicales des négociations, d'un genre nouveau à l'établissement public, en vue d'aboutir à la conclusion d'un accord d'intéressement commun public/privé/statutaire.

Si la CFTC est favorable à une harmonisation des droits, elle pose en revanche le préalable du maintien des droits acquis

## Un contexte juridique nouveau

Ces négociations s'ouvrent dans un contexte juridique nouveau. Il faut rappeler que la loi, dite LME, rend applicable à l'ensemble des collaborateurs de l'établissement public, quel que soit son statut, les dispositions du code du travail relatives à l'intéressement et à l'épargne salariale.

Cette loi, qui réalise une dérogation au statut général, donne un fondement juridique solide aux primes d'intéressement versées au personnel public de l'Institution, en même temps qu'elle soumet les primes versées aux régimes fiscal et social plus avantageux.

Jusqu'à présent, l'intéressement des fonctionnaires reposait sur un simple règlement interne d'intéressement, les primes étaient versées en complément du troisième niveau d'ACF et suivaient en conséquence les mêmes régimes, fiscal et social.

## Une harmonisation public/privé nécessaire...

Au delà des opinions divergentes sur le caractère plus ou moins dangereux, à terme, qu'il y aurait à soumettre certains droits des fonctionnaires de l'Institution au droit commun du code du travail, la CFTC observe que l'adoption de ces dispositions relève exclusivement d'un choix "politique" de la Direction de l'établissement public, fortement incité, il est vrai, par les corps d'inspection qui pointaient, à longueur de rapports annuels, l'absence de fondement juridique du règlement d'intéressement ! L'adoption de ces dispositions légales ne fait que valider une pratique ancienne...

Au moins, la Direction a eu la sagesse de ne pas céder au syndicat, dit moderniste, qui revendique, en catimini à l'abri des salons feutrés du séraïl, l'adoption d'un dispositif commun de participation aux résultats de la CDC, en réalisant du même coup la substitution d'un statut d'entreprise commerciale au statut, encore public, de l'institution ! Même si ce syndicat se défend de promouvoir cette solution finale, il doit tout de même savoir que plaider un dispositif de participation aurait nécessairement une conséquence directe sur le statut de l'Institution !

Quant à assimiler les résultats de la CDC, réalisés sur placements de fonds confiés à sa gestion, aux bénéficiaires d'une entreprise commerciale, il y a un fossé que la CFTC ne franchira certainement pas.

S'agissant du dispositif d'intéressement, fondé sur le taux d'atteinte d'objectifs par Directions et d'objectifs transversaux, la CFTC plaide pour une harmonisation totale des droits public/privé, nécessaire à la cohésion sociale de l'Institution.

## Une harmonisation des droits par le haut et dans le respect des droits acquis par les salariés

Il est un fait que, dans le système encore applicable jusqu'à la fin de cette année, la prime moyenne d'intéressement versée aux salariés est supérieure à celle versée au personnel public. Si le pourcentage maximum de la masse salariale destiné à l'intéressement est identique, quel que soit le statut (soit 5,25%), les masses salariales respectives, publique et privée, ne sont pas homogènes.

La Direction nous propose bien, au dernier état des négociations, de négocier un accord commun d'intéressement applicable à l'ensemble des collaborateurs conformément à la loi LME, mais souhaite conserver deux masses salariales distinctes. Autrement dit, l'écart moyen de la prime individuelle d'intéressement entre un salarié et un fonctionnaire subsisterait, alors même que l'intéressement serait fondé sur un seul et même accord !

## Régime social

L'intéressement n'ayant pas un caractère de rémunération, il est exonéré de charges sociales patronales et salariales. Déduction faite d'un abattement de 5% sur son montant, la prime subit un prélèvement de 8% au titre de la CSG et de la CRDS.

L'abondement éventuel de l'entreprise qui viendrait compléter les versements du salarié dans un PEE ou un Perco est également exonéré.

## Régime fiscal

L'intéressement vient en déduction des bénéfices imposables pour le calcul de l'impôt sur les sociétés.

Il est donc exonéré de taxes sur les salaires, de la taxe d'apprentissage, de la taxe sur la formation professionnelle et de la taxe sur la construction.

Côté salarié, l'intéressement est soumis à l'impôt sur le revenu sauf si dans les 15 jours suivants son versement il est affecté à un PEE ou un Perco. Cette exonération est néanmoins limitée à la moitié du plafond annuel de la Sécurité sociale.

La CFTC a donc marqué sa préférence pour la fixation d'une seule et même masse d'intéressement, calculée sur l'agrégation des masses salariales des fonctionnaires, des salariés et des statutaires CAN. Elle a posé le préalable du maintien minimum de la prime moyenne d'intéressement actuellement versée aux salariés.

Cette condition suppose que le pourcentage maximum de cette masse salariale commune destinée à l'intéressement soit porté, au minimum, à 6,75 %, au lieu de 5,25% dans l'accord actuel. L'effort financier que doit réaliser la Direction pour parvenir à cette augmentation du taux n'est pas si important qu'il y paraît, si l'on réintègre au calcul l'économie qu'elle va réaliser sur les charges sociales des primes d'intéressement versées aux fonctionnaires !

En outre, la CFTC considère que la Direction doit assumer les conséquences de ses propres décisions. En initiant, sans véritable concertation préalable, l'adoption de dispositions relatives à l'intéressement et à l'épargne salariale dans la LME, la Direction doit aussi avoir mesuré le "prix" d'une harmonisation totale des droits des collaborateurs...

### **L'intéressement comme outil de redistribution**

Par ailleurs, la CFTC garde bien présents à l'esprit les engagements, maintes fois renouvelés par le Directeur Général, de faire du dispositif d'intéressement l'outil principal de redistribution. A la revendication d'une prime uniforme, portée par l'ensemble des organisations syndicales de l'établissement à l'occasion du conflit social de 2008, le Directeur Général marquait sa préférence pour une redistribution pérenne, par l'intermédiaire d'un outil juridiquement balisé !

L'outil existe aujourd'hui. C'est le moment de mettre en adéquation l'acte et la parole !

Pour sa part, même si la CFTC considère que l'intéressement n'est pas le seul outil de redistribution dans la mesure où il est fondé, pour moitié, sur le salaire, elle revendique, dans les négociations actuelles, une augmentation de 1 000 € de la prime moyenne d'intéressement qui serait versée au collaborateur, quel que soit son statut<sup>1</sup>. Cette revendication nécessiterait de porter, au final, le taux maximum de la masse salariale commune destinée à l'intéressement, à 9 %.

Autrement dit, les revendications de la CFTC se déclinent en deux axes :

1) Un passage du taux maximum d'intéressement de 5,25% à 6,75% pour garantir, quel que soit le statut, une prime moyenne d'intéressement au moins égale à celle versée en 2009 aux salariés ;

2) Un taux porté à 9 % pour augmenter cette prime moyenne de 1 000€.

Il n'est pas inutile de rappeler que le code du travail réserve un régime fiscal et un régime social allégés à la masse d'intéressement versée aux salariés, dans la limite d'un plafond de 20 % des salaires bruts versés aux salariés au cours de l'exercice.

La prime individuelle, quant à elle, est plafonnée à la moitié du plafond annuel de la sécurité sociale.

Les marges de négociations existent !

<sup>1</sup> A noter, en outre, que la loi pour le développement de la participation et de l'actionnariat permet désormais à l'employeur de verser, de façon unilatérale, un supplément d'intéressement par rapport à ce que prévoit la formule d'intéressement, dans la limite du plafond réglementaire et qui respecte le même mode de répartition.

## Le Directeur Général accepte d'étendre l'octroi du prêt vert de la MSG

Sur proposition de la CFTC, formulée le 16 mars 2009 (cf notre site intranet), le Directeur Général accepte, dans son courrier en réponse du 19 mars, d'étendre le bénéfice du prêt "vert", jusqu'à présent limité aux travaux réalisés dans la résidence principale, au financement de travaux destinés à l'amélioration environnementale des résidences secondaires ou de celles acquises en vue de la retraite.

La CFTC est particulièrement satisfaite du sens et de la rapidité de la décision du Directeur Général, au bénéfice des collaborateurs.

S'il est toujours possible de discuter les orientations stratégiques fixées dans le plan "Elan 2020", la CFTC souligne la volonté réelle du Directeur Général de mettre en adéquation, sur ce sujet, ses actes et ses paroles.

**RETROUVEZ TOUTE  
L'ACTUALITE SOCIALE DE LA CDC SUR  
LE SITE INTRANET CFTC**  
Sur CDMédia, rubrique "Liens utiles/  
syndicats"

A découvrir sur le site intranet CFTC :

Les négociations de la mobilité au sein du  
groupe CDC virent à l'immobilisme...