NEGOCIATION ACCORD D'INTERESSEMENT : LA RICHESSE PARTAGEE A LA MARGE

UN ACCORD D'INTERESSEMENT A RENEGOCIER

Notre accord d'intéressement est un accord triennal. Il était conclu pour les exercices 2020 à 2022, versés entre 2021 et 2023. Les négociations avec la Direction Groupe pour les 3 prochaines années ont commencé.

UN PROJET D'ACCORD LOIN D'ETRE AU NIVEAU

On attendait un geste fort de la Direction du Groupe pour montrer qu'elle avait compris que l'attente était grande de la part des salarié.e.s dans le partage de la richesse créée. Quelle déception de voir **qu'elle ne propose que 0.5%** de plus que le précédent accord (+1% pour chaque filiale qui dépasserait 12% de résultat). Quand on pense que Dassault verse au moins le triple à ses salariés (avec les dividendes de notre Groupe).

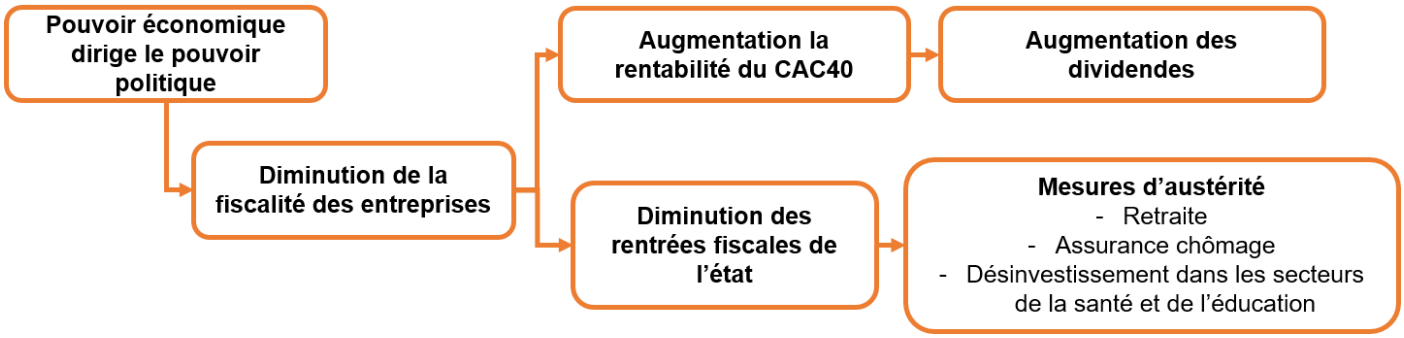
Nous maintenons que la répartition de la richesse créée doit se faire **avant tout par le salaire**. Néanmoins, voici nos demandes CGT pour que l'accord d'intéressement réponde aux attentes des salariés :

- **Fin de l'indexation sur le salaire** *(uniquement sur le temps de présence)* pour un intéressement identique pour toutes et tous
- **Fin du plafonnement de l'intéressement** *(et une formule mieux-disant)*
- **Calcul de l'intéressement sur des critères fixes de santé de l'entreprise** *(ex :5% de rentabilité)*
- **Fin de l'optimisation fiscale liée aux revenus des brevets, qui diminue l'assiette du calcul de la participation,** et les recettes fiscales de l'Etat. Le taux d'imposition de Thales est passé de 23,1% en 2019 à 13,9% en 2021.
- **Fiscaliser et sociabiliser l'intéressement** *(pour financer notre système social)*

RETRAITE, SALAIRE, INTERESSEMENT, MEME COMBAT

Nos deux dernières demandes sont extrêmement importantes pour soutenir notre modèle social, en particulier notre système de retraite. Il est facile de déclarer notre système en faillite pour imposer un rallongement de la durée de cotisation après avoir œuvré justement à l'appauvrir en accordant, année après année, des mesures de réduction fiscale aux entreprises. Si certaines PME ont pu embaucher grâce à ces mesures, les grands groupes du CAC40 s'en sont servi majoritairement pour augmenter le niveau de dividendes.

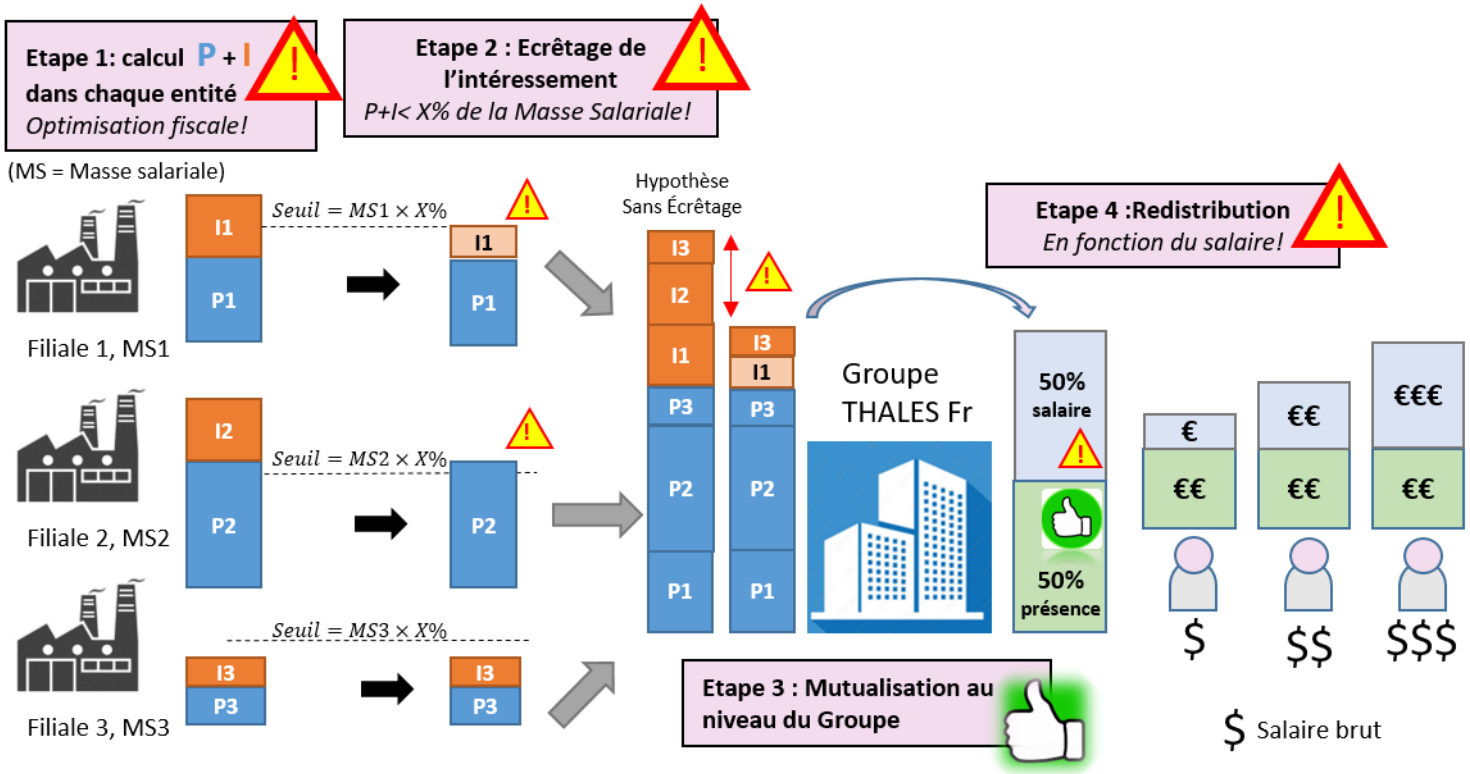
La productivité a fortement augmenté lors de ces dernières décennies, entrainant avec elle une forte augmentation de la richesse créée. Il n'y a donc en théorie aucune impossibilité économique à soutenir notre modèle social voire à l'améliorer ! Cette richesse supplémentaire peut être utilisée pour augmenter les salaires, le revenu des salariés (intéressement, participation), diminuer le temps de travail sur l'année ou sur la vie (retraite) ou investir pour l'avenir (décarbonation, santé, éducation) … ou être distribuée en dividende. Dans cette pure logique capitaliste, cette privatisation des gains de productivité a affaibli notre système social.



La priorité du moment étant le combat très prenant contre le réforme des retraites, la CGT a choisi de ne pas assister à la réunion de négociation du jeudi 20 avril, jour d'appel national pour nos retraites. De toute façon, aucune réelle avancée n'est à espérer d'un Groupe aussi dogmatique, qui met la plus forte pression possible pour limiter les voies de rémunération afin d'augmenter les sommes versées aux marchés financiers et actionnaires.

Coordination CGT THALES
La Défense – Immeuble Monge – *22 place des Vosges – 92400 COURBEVOIE*

CALCUL ET REPARTITION DE LA PARTICIPATION ET DE L'INTERESSEMENT



CALCUL DE LA RESERVE SPECIALE DE PARTICIPATION (RSP)

RSP = ½ [B – 5 % C] x [S/VA]

- B : bénéfice net de l'entreprise ;
- C : capitaux propres de l'entreprise ;
- S : masse salariale de l'entreprise ;
- VA : valeur ajoutée de l'entreprise.

NE PEUT PAS ETRE ECRETEE MAIS EST DIMINUEE A CAUSE DES ARTIFICES FISCAUX UTILISES PAR LA DIRECTION

CALCUL DE L'INTERESSEMENT

Contribution entité = K * Résultat Opérationnel Courant
Avec K fonction de ROC réalisé / ROC budgété

Kmax = 8% et formule fortement dégressive dès que ROC réalisé< ROC budgété

Si Participation + Intéressement > X% de la masse salariale, alors l'intéressement est « seuillé » voire supprimé pour que P+I = X%.

Redistribution aux salariés

Les réserves spéciales de participation et d'intéressement de chaque société sont **mutualisées** au niveau du Groupe avant d'être redistribuées à l'ensemble des salariés des entités françaises du Groupe :

- La moitié du P+I est distribuée en fonction du temps de présence de chaque salarié lors de l'année N
- La moitié du P+I est distribuée en fonction du salaire du salarié (avec des bornes entre 66k€ et 132k€ annuels). **N'EST PAS EGAL POUR TOUS ! LES PLUS BAS SALAIRES SONT PERDANT**