

## PARTAGER

### Permettre aux salariés d'avoir accès à l'épargne salariale : Participation, intéressement, abondement, actionnariat

L'épargne salariale est un sujet central pour la CFDT, elle constitue une redistribution de l'activité produite et contribue à **générer un sentiment d'appartenance propice à la fidélisation des salariés**. Ce thème vient en écho aux volontés exprimées dans le plan horizon 2020 de générer du bénéfice d'image pour l'Entreprise : selon nous, cela commence par distribuer une partie du bénéfice financier aux acteurs de l'activité... Attention cependant : **il ne faut pas que cette épargne se substitue à une politique volontariste sur les salaires**. Il faut donc veiller à équilibrer ce dispositif vis-à-vis des rémunérations. Ces dispositions peuvent en effet encourager les entreprises à substituer aux augmentations de salaires des rémunérations défiscalisées, sans droits sociaux pour les salariés, la participation et l'intéressement ne créant aucun droit à la retraite.

#### 🔗 Renégociation d'un Accord de participation avec formule dérogatoire basée sur l'EBIT

Voilà plusieurs années que la participation (voir [notre article](#)) aux résultats de l'Entreprise nous échappe et l'enveloppe de répartition est réduite à néant, du fait d'un mode de calcul légal mais terriblement dépassé. Notre accord d'Entreprise en la matière est quasiment aussi vieux qu'AUSY et nécessite un nouveau souffle. La CFDT revendique une **formule dérogatoire à la formule légale, simplifiée et basée uniquement sur un pourcentage du bénéfice annuel de l'Entreprise**, afin de calculer l'enveloppe financière de la participation. Elle aura ainsi l'avantage de délivrer à coup sûr une enveloppe positive en cas de profit et d'en finir avec une formule dépassée et pénalisante puisque AUSY dispose encore de fonds propres importants dont le montant vient en partie se retrancher du calcul de l'enveloppe de participation. La CFDT veut en finir définitivement avec la situation ridicule, renouvelée chaque mois d'avril, lorsque la Direction communique négativement sur ce sujet.

#### 🔗 Mise en place d'un abondement sur le PEE

Le plan d'épargne entreprise (PEE) permet aux participants de se constituer un portefeuille. Ce plan sera sujet à l'abondement par l'Entreprise. Cela consiste en un **versement complémentaire de l'Entreprise en pourcentage du montant d'épargne porté au PEE par le salarié**. Les frais de gestion seront pris en charge par l'entreprise. Le choix de l'organisme de gestion sera fait sur la base d'appels d'offres auxquels les partenaires sociaux seront invités à participer. Le dispositif s'appuiera sur des fonds éthiques et solidaires.

#### 🔗 Mise en place d'un PERCO et d'un système d'abondement associé

La CFDT souhaite la mise en place d'un plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO) qui permet aux participants de se **constituer un complément de revenus en vue de la retraite**. Le salarié dispose, au moment du départ en retraite, soit d'un capital, soit d'une rente. Il existe cependant des cas de déblocage anticipé, dont l'achat de la résidence principale, le surendettement, l'invalidité d'un membre de la famille, le décès du salarié ou de son conjoint. Ce plan sera sujet à l'abondement par l'Entreprise. Cela consiste en un versement complémentaire de l'Entreprise en pourcentage du montant d'épargne porté au PERCO par le salarié. Les frais de gestion seront pris en charge par

l'entreprise. Le choix de l'organisme de gestion sera fait sur la base d'appels d'offres auxquels les partenaires sociaux seront invités à participer. Le dispositif s'appuiera sur des fonds éthiques et solidaires.

#### ↳ Mise en place d'un Accord d'intéressement

L'intéressement constitue une prime collective importante qui devrait s'appuyer sur un travail commun au sein des entreprises pour déterminer des objectifs cohérents avec la stratégie de l'entreprise et son développement durable. S'agissant d'une Entreprise comme AUSY où le résultat provient de la performance individuelle des consultants, notre Direction entendait dans son plan horizon 2020 envisager l'attribution systématique d'une part variable à chacun. Certains consultants sont d'ores et déjà intéressés à la marge dégagée par leur activité. Une mesure déjà malsaine puisque n'ayant pas le pouvoir d'influer sur leur tarification qui relève d'une négociation commerciale, le consultant se retrouve contraint d'être peu dispendieux en frais professionnels, moins gourmand en salaire fixe, et travailler plus pour comprimer le temps... La Direction leur promet ainsi une prime. Si celle n'est finalement pas attribuée, le consultant se voit alors refuser l'accès au calcul de la dite marge pour vérification au motif que le tarif journalier moyen facturé au client (le fameux TJM) reste un tabou. Ces pratiques sont à proscrire et la variabilité d'une rémunération doit concerner des performances liées à l'activité propre et non à l'équation financière finale. La CFDT préfère que l'Entreprise renforce (on peut même dire instaure) **un esprit d'équipe et valorise la performance collective et par la même encourage la solidarité**. C'est en cela qu'un dispositif d'intéressement prend tout son sens.

#### ↳ Mise en place d'un actionariat salarié

La CFDT porte depuis longtemps cette demande si classique pour une Entreprise cotée telle que nous l'étions depuis 1999 et jusqu'à notre rachat par RANDSTAD. Pour la CFDT, il s'agit du **lien le plus fondamental entre une Entreprise et ses collaborateurs**, à la même enseigne qu'une représentation salariée au Conseil d'administration. Cette disposition n'est cependant pas pour autant obsolète, AUSY faisant maintenant partie de la galaxie RANDSTAD dont la maison mère est cotée au marché d'Amsterdam. Le Groupe RANDSTAD France, qui nous contrôle, regroupe les salariés des fonctions supports du Groupe et les salariés permanents de l'intérim, ceux-ci bénéficient d'un plan d'achats d'actions. Les salariés ont la possibilité d'épargner, sans conditions d'ancienneté, jusqu'à 5% du salaire annuel brut en actions. Ils perçoivent des intérêts sur les montants épargnés. Six mois après l'achat d'actions, l'abondement est de 50% en actions. La CFDT demande à ce que les salariés AUSY puissent bénéficier de cette possibilité.