

ACCORD INTERESSEMENT SDH 2012-2014

Dernière mise à jour : 04-07-2015

Les accords d'intéressement de l'UES SDH et PH arrivent à leur terme. Un accord d'intéressement étant signé pour une durée de trois ans, le prochain couvrira les exercices 2012 - 2013 - 2014.

La direction compte maintenir ce dispositif, nous allons donc avoir à négocier un nouvel accord pour la SDH avant le 30 juin 2012. La Direction SDH et les représentants du personnel entendent impliquer les salariés tout au long de ces négociations.

Les salariés et la Direction de PH ont choisi de négocier conjointement et avec notre accord leur propre accord en interne

L'accord signé à la SDH

{mospagebreak title=Infos sur l'intéressement} QUELQUES INFOS SUR L'INTERESSEMENT :

Généralités

L'intéressement a pour objet d'associer les salariés aux performances économiques et financières de leur entreprise.

Ce procédé, facultatif, peut être mis en place dans toutes les entreprises, et concerne tous les salariés.

Il doit avoir un caractère aléatoire et résulter d'un accord entre les partenaires sociaux. Qui est concerné par l'intéressement ?

Toutes les entreprises peuvent mettre en place un accord d'intéressement.

L'intéressement concerne tous les salariés. Néanmoins, l'accord peut exiger une ancienneté minimale. Celle-ci ne peut cependant excéder 3 mois.

Comment se calcule l'intéressement ?

L'intéressement peut être basé sur :
 - les résultats de l'entreprise. Dans ce cas, il est défini par rapport à des indicateurs financiers ou comptables (Autofinancement, résultat net, ...)
 - la performance de l'entreprise. Dans ce cas, il est évalué en fonction de l'atteinte d'objectifs, ou de l'amélioration de la productivité.

En outre, le montant global de la prime d'intéressement ne peut dépasser 20% de la totalité des salaires bruts versés. Le montant individuel ne peut, quant à lui, excéder la moitié du plafond annuel de la sécurité sociale soit 17 676 €

La répartition entre les salariés

Il existe diverses possibilités :
 - versement uniforme (même somme à tous les employés)
 - En fonction du salaire.
 - En fonction de la durée de présence durant l'exercice considéré
 - Un mélange des solutions précédente.

L'accord d'intéressement

L'accord est conclu pour trois ans. Néanmoins, il peut être assorti d'avenants.

Il doit être signé avant le 1er jour du septième mois qui suit le début de l'exercice.

Une fois conclu, l'accord doit être communiqué dans les 15 jours à la Direction départementale du Travail et de la Formation Professionnelle, à défaut de quoi, les avantages fiscaux seront perdus.

Les salariés doivent être absolument informés de l'existence de cet accord. Les moyens d'information sont définis dans l'accord lui-même.

Les avantages et/ou inconvénients liés à l'intéressement

Pour l'employeur, l'intéressement :
 - est déductible du bénéfice imposable de l'entreprise ;
 - est exonéré de la taxe sur les salaires.

En revanche, depuis la loi du 3 décembre 2008, l'intéressement est soumis à un forfait social de 8 %. Par ailleurs, il peut générer un crédit d'impôt pour l'entreprise dans certains cas.

Pour les salariés, l'intéressement :
 - n'est pas pris en compte pour le calcul du SMIC, des congés payés, des primes, des gratifications, des éventuelles indemnités de départ, car il n'est pas considéré comme un salaire ;
 - est exonéré des cotisations salariales ;
 - il est soumis à la CSG et la CRDS ;
 - est imposable sauf s'il est placé sur un Plan Epargne Entreprise.

L'abondement de l'employeur :

L'abondement est une somme que l'entreprise peut verser sur le PEE et le PERCO en complément des versements personnels du salarié.

{mospagebreak title=L accord actuel} L'ACCORD ACTUEL :

Accord actuel : basé sur l'exercice 2010 :

Les "reproches" émis par les OS CFDT et CGT :

- Enveloppe de départ : Montant sous dimensionné / à 12% autofinancement HLM. Plafonné à 6% de la masse salariale. Il n'est pas rare de constater des plafonds plus élevés dans des ESH dont la santé financière est comparables à SDH. Domofrance, Foyer Rémois, 8%.
- La part variable : l'accord semble "construits à l'envers" . La part variable est pénalisante au lieu d'être valorisante, c'est mal perçu par le personnel SDH. Il faudrait que la réussite d'un critère soit un plus, un bonus pour les employés.
- Les critères : Peut être à redéfinir ?
- Enveloppe distribuée : Ne peut être qu'inférieure ou égale à l'enveloppe de départ.
- Mode de distribution : Répartition 40% proportionnelle au salaire ==> Nous pensons qu'un versement égalitaire serait plus juste. Tout le monde participe aux bons résultats. Pour marquer les "différences" entre les employés, il y a déjà le salaire !
- Abondement : Pour le moment, l'abondement est réservé à des "nantis". Seuls les versements volontaires (hors intéressement) sont abondé. 20% ce n'est pas non plus satisfaisant. Un système plus juste pourrait être élaboré.

Redistribution selon les salaires mensuels bruts :

Salaire mensuel

Intéressement mini

Intéressement maxi

1 500 €

1 000 €

1 600 €

2 000 €

1 100 €

1 800 €

3 000 €

1 300 €

2 100 €

6 000 €

1 900 €

3 100 €

NB : En cas de redistribution égalitaire le montant varierait de 1 120 € à 1 860 € pour tous !

{mospagebreak title=Première réunion de négo : 14-05-2012} REUNION DE NEGO DU 14 mai 2012:

Nous avons eu notre première réunion de négociation le 14 mai et la date butoir de signature est fixée au 30 juin. Cette première rencontre a été l'occasion d'échanger sur nos visions respectives de l'accord d'intéressement ! LA POSITION DES SYNDICATS CGT et CFDT :

L'accord actuel comporte certaines "faiblesses" : Enveloppe de départ sous estimée par rapport aux résultats de la SDH, part variable vécue comme pénalisante, critères à redéfinir, répartition et redistribution jugées inéquitables. Il peut être amélioré !

Nous proposons donc d'entamer les discussions (tout est négociable) sur la base de calcul décrite ci dessous :

Un tel accord permettrait un versement minimum de 1 850 € pour tous les employés de l'UES. Il pourrait être majoré de 600 € en cas de versement total de la part variable. LA POSITION DE LA DIRECTION :

La Direction estime que le budget global dédié à l'intéressement pourrait éventuellement être revu à la hausse. Elle propose également un seuil d'autofinancement en dessous duquel il n'y aurait plus de prime. Les autres leviers négociables seraient la ventilation entre la part fixe et la part variable, les critères et leur nombre. La répartition lui semble juste (60% - 40%). Enfin, elle propose une réflexion sur l'abondement. Elle nous présentera des données chiffrées lors de la prochaine réunion (prévue le 1er juin).

Il est clair que les positions devront évoluer si nous voulons trouver un accord ! {mospagebreak title=Deuxieme reunion de nego:01-06-2012}

La deuxième proposition de la Direction se décompose comme indiqué ci dessous :

La deuxième proposition de la Direction : 1. Un seuil en dessous duquel il n'y aurait pas de distribution de prime d'intéressement : § L'autofinancement courant doit être > à 9% des loyers. 2. Un montant maxi distribué de 7.1% de la masse salariale. 3. Une part fixe égale à 3.5% de la masse salariale (50% du montant versé). 4. Une part variable égale à 3.6% de la masse salariale (50% du montant versé). 5. Elle serait décomposée selon 4 critères (qui restent encore à peaufiner) : § Vacance (à définir) 0.9% § Coûts de fonctionnement (à définir) 0.9% § EBE (à définir) 0.9% § Evaluation / progression RSE (à définir) 0.9% 6. La répartition resterait identique : § 60% réparti de manière uniforme § 40 % réparti en fonction du salaire 7. Nous n'avons pas abordé le système d'abondement des sommes versées sur le PEE. Notre avis sur la proposition de la Direction par rapport à l'accord actuel et à nos propositions : 1. Le seuil mini : Le principe d'un seuil mini en dessous duquel il n'y aurait pas d'intéressement nous déplaît. De plus le montant est élevé (pratiquement 7 000 000 €). D'un autre côté, après avoir vérifié dans les rapports de gestion SDH, ce critère semble être solide! On n'aime pas mais c'est une proposition logique ! 2. Le montant maxi distribué : Aujourd'hui il est de 6%, il passe à 7.1%, nous demandons 8%. C'est LE point positif de cette proposition ! 3. La part fixe : Si elle reste quasiment identique en montant, elle diminue en %. Accord précédent : 60% distribué en part fixe. Nous demandons l'augmentation de ce budget à 75% et il diminue à 50% ! C'est un recul par rapport à l'ancien accord et le contraire de ce que nous demandons ! 4. La part variable : La part variable augmente fortement en somme, elle augmente aussi en %. Alors que nous demandons sa diminution à 25%, elle passe de 40% à 50%. L'accord devient de plus en plus aléatoire. De plus le nombre de critère baisse en même temps que le budget / critère augmente. C'est aussi un recul par rapport à l'ancien accord et le contraire de ce que nous demandons ! 5. Les critères : Nous ne sommes pas favorable au système de part aléatoire donc, par conséquence, aux critères qui la composent. Néanmoins, nous avons expliqué à la Direction que les critères étaient perçus comme pénalisants par les employés. La Direction a été sensible à cet argument et cet accord est censé corriger cet inconvénient. Nous ne sommes pas persuadés que ce résultat soit atteint ! 6. La répartition : 60% uniforme et 40% en fonction du salaire. Elle reste identique à l'ancien accord. Nous demandons une répartition 100% uniforme pour favoriser les bas salaires. Avec l'augmentation du budget global (7.1%), il aurait été possible d'augmenter plus sensiblement la prime des bas salaires sans baisser le montant alloué au cadres et cadres sup : C'est décevant ! Le système d'abondement : Peut être est ce un oubli mais nous n'avons pas abordé ce point... A suivre ... {mospagebreak title=Troisieme reunion de nego:14-06-2012}

Nous avons rencontré la Direction le 14 juin. Voici donc les dernières avancées concernant cette négociation :

La dernière proposition de la Direction : 1. Un seuil en dessous duquel il n'y aurait pas de distribution de prime d'intéressement : § L'autofinancement courant doit être > à 9% des loyers. 2. Un montant maxi distribué de 7.2% de la masse salariale. 3. Une part fixe égale à 3.6% de la masse salariale (50% du montant versé). 4. Une part variable égale à 3.6% de la masse salariale (50% du montant versé). 5. Elle serait décomposée selon 4 critères (0.9% de la masse salariale chacun) : § Taux de vacance < prévision définie au budget § Coûts de fonctionnement : < au budget de l'année N § EBE : > au budget de l'année N § RSE : Evaluation annuelle en progression. 6. La répartition serait la suivante : § 70% réparti de manière uniforme § 30 % réparti en fonction du salaire 7. Si cette solution ne recevait pas l'agrément des Organisations syndicales, la Direction propose de reconduire l'ancien accord. 8. L'abondement sur les versements volontaires du PEE sera supprimé.

Une Heure d'information syndicale est organisée le 21 juin à 11H00 en salle Henri Cotte. Venez nombreux ...

{mospagebreak title=Signature de l accord SDH}

Signature de l'accord intéressement SDH :

Suite à l'heure d'information syndicale du 21 juin 2012, nous avons ratifié le nouvel accord d'intéressement SDH. Cet accord est valable 3 ans et couvrira les exercices 2012, 2013 et 2014. Il s'agit d'une signature de raison puisque "la philosophie" de cet accord ne nous convient que très modérément. Néanmoins, les versements pouvant être distribués aux employés SDH sont en augmentation (surtout pour les bas salaires).

C'est ce qui nous a décidé à signer !

Si certains aspects de l'accord nous semblent négatifs :

L'accord devient beaucoup plus aléatoire et le seuil de déclenchement nous semble trop élevé.

La part variable (pourquoi une part variable ?) nous déplaît et elle augmente au détriment de la part fixe.

Le critère sur la vacance nous semble trop pénalisant. Nous avons fait plusieurs propositions dans le but de réduire cet effet mais nous n'avons pas eu d'écoute de la part de la Direction.

Certains points sont, par contre, positifs :

L'augmentation du budget maximum pouvant être distribué.

Le mode de distribution qui va dans le sens de ce que nous demandons et qui favorise plus les "bas salaires".

Consultez l'accord.