



# La lettre d'information

## FOCUS PARTICIPATION ET INTERESSEMENT

Rappelons que la **participation** consiste à verser à chaque salarié une part sur les bénéfices de l'entreprise. Dès lors qu'il y a une somme à reverser, **elle est obligatoire**.

En l'absence d'**accord**, un régime dit d'autorité est imposé à l'**entreprise**. Ce régime est mis en place à l'initiative de l'inspection du travail, si aucun accord n'a été conclu dans le délai d'un an suivant la clôture de l'exercice. ([art. L.3323-5 du code du travail](#)).

Ci-dessous les Accords de participation de chaque société au sein du Groupe Altice France PôleTélécoms qui sont quasi identiques et s'appliquent pour l'exercice 2019 versé en 2020.

|                             | UES SFR ancien périmètre (SFR et SRR)   | SFR Fibre  | SFR Business Distribution  | Completel  | SFR D                         | SMR                           |
|-----------------------------|---|--|--|--|-------------------------------|-------------------------------|
| Accords applicables         | Accord UES SFR du 17 décembre 1999 et ses avenants  | Accord SFR Fibre du 11 septembre 2009 et ses avenants              | Accord SFR Business Distribution du 31 mai 1999 et ses avenants    | Accord Completel du 21 décembre 2011 et ses avenants   | Pas d'accord de participation | Pas d'accord de participation |
| Formule de calcul de la RSP | <b>Formule légale</b>   | <b>Formule légale</b>  | <b>Formule légale</b>  | <b>Formule légale</b>  |                               |                               |
| Bénéficiaires               | Salariés en CDI ou en CDD y/c alternants ayant 3 mois d'ancienneté  | Salariés en CDI ou en CDD y/c alternants ayant 3 mois d'ancienneté | Salariés en CDI ou en CDD y/c alternants ayant 3 mois d'ancienneté | Salariés en CDI ou en CDD y/c alternants ayant 3 mois d'ancienneté   |                               |                               |
| Répartition de la RSP       | Répartition de la RSP constituée au niveau de l'UES SFR / SFR Fibre / SFR Business Distribution entre l'ensemble des bénéficiaires :<br>> pour <b>50% proportionnellement au salaire brut de référence</b> versé à chaque bénéficiaire au cours de l'exercice (application d'un plafond à 4 PASS)<br>> pour <b>50% proportionnellement au temps de présence effective</b> du salarié bénéficiaire sur l'exercice<br>Quote-part individuelle plafonnée à 3/4 du PASS |  |  | <b>Répartition proportionnelle à la durée de présence</b><br>Quote-part individuelle plafonnée à 3/4 du PASS |                               |                               |

Avec ce type d'accord par entreprise, concernant le versement de la participation :

- **C'est toujours le même refrain, des collaborateurs vont en bénéficiaire et d'autres non.**

C'est pourquoi, ces dernières années, la **CFTC** s'est battue pour la mise en place d'un accord groupe de participation aux bénéfices.

**Enfin nous y sommes:**

- Après plusieurs réunions de négociation entre la Direction et les Organisations Syndicales Représentatives **CFTC**, CFDT et UNSa, celle-ci nous a présenté un projet pour la mise en place d'un accord au sein du groupe

En voici les grandes lignes:

|                             |  |
|-----------------------------|--|
|                             | <b>SFR SA/SRR/SMR/SFR Fibre/Completel/SFR Business Distribution/<br/>SFR Distribution et Numergy</b>   |
| Accord applicable           | Rétroactivité au 1er janvier 2019  |
| Formule de calcul de la RSP | <b>Formule légale</b>  |
| Bénéficiaires               | Salariés en CDI et en CDD y compris alternants ayant 3 mois d'ancienneté   |
| Répartition de la RSP       | <ul style="list-style-type: none"><li>➤ pour <b>50% proportionnellement au salaire brut versé au cours de l'exercice de référence</b>, application d'un plafond à trois fois le PASS (plafond annuel de la Sécurité Sociale)</li><li>➤ pour <b>50% proportionnellement à son temps de présence effective ou assimilée au cours de l'exercice de référence</b>. Quote-part individuelle plafonnée à 3/4 du PASS</li></ul> |

Cet accord est pratiquement un copié collé des accords existants mais, **il permettra enfin de rayer les inégalités entre tous les salariés du groupe concernés par celui-ci et cela dès 2020.**

Mais aussi, **le versement avec abondements dans le plan épargne retraite collectif (PERCOL) et/ou dans le plan épargne groupe (PEG).**

Au vu des derniers résultats des participations dans chaque entreprise, **garder la formule légale de calcul sera préjudiciable pour les salariés, mais malheureusement :**

- **la demande d'une formule de calcul dérogatoire pour un partage plus favorable des résultats n'a pas été retenue par la Direction.**

Pour la **CFTC**, ces nouveaux accords Participation et PERCOL vont tout de même dans le bon sens, ils auraient enfin permis l'équité entre tous les salariés, mais faute de validation, seul le PERCOL est applicable dès cette année.

**Que doit on en comprendre : Pour l'exercice 2019 versé en 2020 les accords de participation de chaque société continuent à s'appliquer ce qui va encore générer des disparités entre les salariés du groupe. C'est pour cette raison que la CFTC a d'ores et déjà demandé des primes de compensation pour les sociétés n'ayant pas de participation .**

## **Il est temps d'avoir une participation équitable et à la hauteur des résultats du groupe !**

Pour l'intéressement, **l'entreprise** est libre de définir par elle-même son propre accord qui **repose sur des critères aléatoires liés à la performance**. Il est **facultatif contrairement à la participation et un accord signé par les OSR est nécessaire** pour le versement de celui-ci.

- Celui actuellement en place est **un accord groupe qui permet un partage équitable entre tous les salariés** et il est conditionné sur deux critères financiers.
- Il aurait pu être beaucoup plus ambitieux, avec des critères d'attribution mieux adaptés pour permettre notamment la surperformance, ce que nous avons fait remarquer lors de la négociation.

Lors de la présentation par la direction des seuils de déclenchement, objectifs et valeurs de surperformance pour l'année 2020, nous avons fait remarquer une prise en compte beaucoup trop faible de l'impact dû à la crise sanitaire COVID-19, surtout que la Direction nous a annoncé que celui-ci sera important (cf. chômage Partiel).

Cette prise en compte n'intervient que sur le seuil de déclenchement et non sur l'objectif lui-même ce qui risque d'affecter fortement le calcul de l'enveloppe d'intéressement (résultat 2019 = 8,77% et 2020 = 6,77% c'est-à-dire une baisse de 22,8% de l'enveloppe globale)

## Doit-on craindre encore une fois une baisse significative du résultat de l'intéressement 2020 versé en 2021 ?

De plus la **CFTC** revendique : Une augmentation des salaires car contrairement à la participation et à l'intéressement, ils ne sont pas aléatoires et ils contribuent à alimenter via les cotisations tout notre système social (Sécu, retraites, chômage...)

Tous ensemble pour un syndicalisme constructif ouvert à tous et au service de tous les salariés !

Rejoignez l'équipe **CFTC**  
L'énergie syndicale alternative, véritablement à votre service !

Votre **C**onfiance est notre **F**orce,  
Vos conditions de **T**ravail  
Notre **C**ombat



### VOS CONTACTS

Chantal AUDIFAX, Linda BENALI, Salma BOUAZA, Philippe BOURDELIN, Jean Louis ETTINGER, Xavier FAURE, Franck GUEDE, Laurent HACKENHEIMER, Laurianne HORLAVILLE, Vincent LEDROLE, Jocelyne MULLER, Tienda NACER, Cécilia PEREIRA, Sofiane REKKAB, Jean ROLLAND, Ramata SY, Francky TABUTEAU, Marius TIMOFTE.