

# POUR Y VOIR + CLAIR

## Intéressement/participation : les propositions de la direction.

Ça y est, on connaît maintenant les propositions de la direction et le moins que l'on puisse dire c'est que ce n'est pas le Pérou.

### Concernant l'intéressement :

La direction propose d'augmenter de 100€ le montant distribué au ROA de 10%, passant de 1700 à 1800 €.

Autrement dit, à performances économiques égales (ROA à 9,4%), le montant distribué au titre de 2024 serait identique à celui de 2023 : 1480 € brut.

Et si les objectifs 2024 sont tenus, ROA entre 9,5 et 10%, disons 9,7% pour rester prudents compte tenu de la conjoncture, le montant distribué au titre de 2024 serait de 1620€ contre 1580€ avec l'ancien accord soient **40€ de plus. Quelle générosité !**

Vous nous l'avez souvent dit, **vous en attendez plus**, d'autant que des moyens existent. En effet, outre le fait que l'année 2023 a été très bonne pour l'entreprise, le simple arrêt du programme We-Share dégage des moyens financiers suffisants pour quasiment doubler l'intéressement. **C'est donc bien une question de volonté.**

### Et qu'en est-il de la participation ?

Si l'intéressement est identique pour tous les salariés de l'UES, la participation, elle, dépend de votre société d'appartenance. Et là, attention c'est le grand écart.

- ⚡ Pour SHRS, c'est 3000€ en moyenne. La participation est proportionnelle au salaire. Plus on gagne plus on touche !
- ⚡ Pour I2S, c'est 623 € pour un temps plein
- ⚡ Et pour SSG et SBS c'est zéro

Evidemment, c'est injuste et la direction a pris en compte notre demande de corriger la situation.

Elle arrive donc avec une proposition pour **les seuls salariés de SSG**, qui permettrait d'atteindre un niveau de participation égal à celui de I2S, mais ceci pas avant l'exercice 2025, donc versé en 2026.

Année blanche en 2024 et rien pour les salariés de SBS qui vont eux être mangés à la sauce Axway.

**En résumé pour 2024 : + 40 € d'intéressement pour tout le monde, si tout va bien, et rien d'autre.**

**Les cordons de la bourse restent solidement fermés.**



# POUR Y VOIR CLAIR

**A ce stade, aucun des syndicats négociateurs n'est prêt à signer ces accords.**

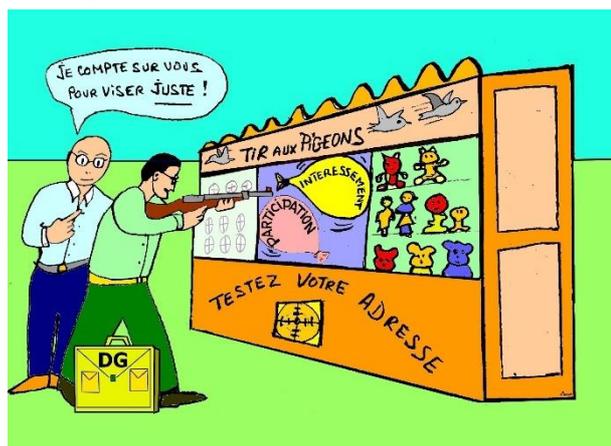
**Traid-Union** demande à la direction d'améliorer de façon substantielle sa copie, et ce dès l'année 2024.

## Et si la négociation n'aboutit pas ?

**Faute d'accord signé avant le 30 juin il n'y aura pas d'intéressement au titre de l'exercice 2024.**

La direction conservera tout de même la possibilité de distribuer une prime, d'un montant moindre car non négocié, et communiquera sur les syndicats irresponsables qui n'ont pas voulu d'un intéressement, mais que, elle, direction vertueuse, vous accorde tout de même une prime en remerciement de votre implication dans l'entreprise. **Et le montant ?** Il sera minimum ; « vous comprenez on ne peut pas faire plus eu égard aux difficultés économiques » ; comprendre tout montant distribué vient diminuer le ROA et donc retarder l'atteinte du graal de cette entreprise : 10% de ROA.

**Elle aura ainsi réussi à flinguer l'intéressement sans en assumer la responsabilité !**



## Egalité professionnelle Femmes/Hommes.

Seul signataire de l'accord applicable actuellement, **Traid-Union** a permis le déploiement de la méthode de détection des écarts de rémunération et de classification entre les femmes et les hommes.

350 personnes ont été concernées et leur situation a été ajustée au cours des CRH habituels.



Dans le cadre d'un nouvel accord, **Traid-Union** demande que :

- ⚡ les salariées concernées soient averties de la situation anormale les concernant
- ⚡ les ajustements soient faits dès que les écarts sont constatés en dehors des cycles CRH habituels et sur un budget dédié.