

Syndicat CGT Ufict d'Ericsson France

Partage de la Valeur Ajoutée

Quel bilan partiel des négociations ?

Quelques mots sur le contexte

Après plus de 10 ans d'une politique d'austérité salariale, où 100% des gains de productivité sont transférés au groupe sous forme de dividendes et où la « sélectivité » et l'absence d'augmentations générales ne permettent même pas de préserver le pouvoir d'achat de tous compte tenu de l'inflation ;

Après la suppression des mesures bas salaires, qui permettaient en tant soit peu de réduire les inégalités et revaloriser un peu plus les plus faibles rémunérations ;

Après la forte limitation du nombre de bénéficiaires de la prime de pouvoir d'achat en abaissant le seuil de 3 à 2,5 SMIC, avec une prime de 500€, alors qu'elle aurait été défiscalisée jusqu'à 1.000€ ;

Après l'annulation sur 5 ans de la participation aux bénéfices depuis l'absorption par ESF des déficits « fabriqués » d'EITSS ;

La direction nous propose, compte tenu du fait que l'accord d'intéressement 2017-2019 arrivait à son terme, de négocier sur le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise.

C'est ainsi que des négociations se sont ouvertes le 31 mars dernier.

Lors des réunions d'information du personnel organisées par vos élus CGT les 12 mars et 23 avril, nous avons construit avec vous les revendications qui ont été portées par la CGT notamment sur l'Intéressement, la Participation aux bénéfices et le Compte Epargne Temps.

Intéressement

Les niveaux actuels d'intéressement sont particulièrement faibles, de l'ordre d'1/4 de mois de salaire, alors que dans d'autres entreprises l'intéressement peut représenter 2 mois de salaire.

Il n'est pas certain que les objectifs annuels fixés unilatéralement par la direction seraient alignés sur les prévisions actualisées du forecast du mois de mai (F5) en neutralisant les effets de la crise sanitaire, plutôt que sur le forecast de début d'année (F0). Sous réserve que les objectifs soient réalistes et réalisables, ce qui reste à démontrer, la direction propose des améliorations qui ne permettent pas de revenir aux niveaux appliqués jusqu'en 2012, et ne veut pas non plus revenir vers une répartition plus juste qui favorise les plus bas salaires :

	Montant moyen 2020 par salarié à 100% de l'objectif annuel de marge (effectif 735*)	Montant moyen 2020 par salarié à 70% de l'objectif annuel de marge (effectif 735*)	Montant moyen 2021 par salarié à 100% de l'objectif annuel de marge (effectif 855*)	Montant moyen 2022 par salarié à 100% de l'objectif annuel de marge (effectif 975*)	Assiette à 100% de l'objectif annuel de marge et % du résultat 2019	Répartition
Accord jusqu'en 2012	2.585 €	2.585 € **	2.222 €	1.948 €	1,9 M€ 20%	80% équitable 20% en fonction du salaire
Accord 2016-2019	1.054 €	0 €	906 €	829 €	0,775 M€ 8%	60% équitable 40% en fonction du salaire
Revendication CGT 2020-2022	6.000 €	6.000 €	6.000 €	6.000 €	4 à 5,8 M€ 40 à 60%	80% équitable 20% en fonction du salaire
Proposition de la direction 2020-2022	2.108 €	1.054 €	1.812 €	1.658 €	1,55 M€ 16%	60% équitable 40% en fonction du salaire

* Les projections d'effectif tiennent compte des embauches prévisionnelles dans le cadre de la mise en place du centre de R&D. A voir si une réévaluation automatique de l'assiette d'intéressement en fonction de l'effectif sera prévue afin de garantir le maintien du montant moyen distribué par salarié.

** Pas d'indexation du montant de l'intéressement sur un objectif annuel jusqu'en 2012

Participation aux bénéfices

La CGT propose de compenser l'annulation de la participation 2019 du fait du report des déficits d'EITSS, de revoir la formule de calcul 2020-22 pour une meilleure distribution des bénéfices (aujourd'hui formule légale) et une répartition plus juste à 80% équitable et 20% sur le niveau de salaire (aujourd'hui 100% sur le salaire). Pour l'instant la direction refuse.

Compte Epargne Temps

La CGT propose d'augmenter le nombre de jours par an qui peuvent être mis au CET, la possibilité d'épargner la part variable comme c'est le cas pour la prime trimestrielle, et de prévoir un abondement de la part de la direction : un jour épargné = 1 jour offert.

Pour l'instant la direction refuse.

Plan Epargne Retraite

La direction propose de mettre en place un plan d'épargne à pilotage automatique par la BNP qui serait bloqué jusqu'à la retraite, dont les sommes seraient imposables, et pour lequel elle serait prête à prévoir la possibilité de verser des jours de CET, sur la base d'1/22 du salaire brut, avec un abondement d'un jour CET par jour CET versé dans la limite de 5 jours/an, mais sans abondement pour d'autres sommes qui seraient versées.

La CGT propose d'affecter ces sommes proposées pour l'abondement du PER (1M€ ou 1/4 de mois de salaire brut) à une augmentation de l'assiette d'intéressement, qui sont défiscalisées après une période de blocage de 5 ans, donc beaucoup plus intéressantes pour les salariés.

Pour l'instant la direction refuse.

Télétravail

La direction propose d'ouvrir les négociations en vue d'un accord sur le télétravail qui serait applicable à compter du 1^{er} septembre.

La CGT demande qu'une indemnité de 50€ par mois défiscalisée pour compenser les frais d'électricité et abonnement télécom et la prime de panier soient versées à tous les salariés **rétroactivement au mois de mars** et qu'une prime de 500€ soit versée pour compenser l'augmentation du temps de travail sur cette période.

Pour l'instant la direction refuse.

Retour au bureau

La direction envisageait un retour obligatoire au bureau au moins deux jours par semaine dès le 22 juin. Le CSE a rendu un avis défavorable. Dans un contexte où le virus circule toujours et que 200 foyers de contamination ont été dénombrés en France depuis le 11 mai, dont plusieurs dizaines dans des entreprises, tout retour obligatoire au bureau en multipliant le nombre de personnes présentes sur site rendrait plus difficile le respect des mesures barrière et mettrait en risque inutilement notre santé, alors que le télétravail est préconisé comme première mesure de protection contre le virus. D'ailleurs le courrier du PDG du 16 juin va dans ce sens, en préconisant le télétravail sauf besoin de présence impératif jusqu'à la fin de l'année.

Quel bilan partiel des négociations ?

Un doublement de l'assiette d'intéressement, mais qui reste inférieure à son niveau d'avant 2012, sous réserve du caractère réalisable des objectifs annuels qui seront fixés, avec une répartition moins juste. Il manque un mécanisme de réévaluation de l'assiette qui compense l'augmentation de l'effectif. Peut mieux faire !

Un abondement pour ceux qui opteraient pour la retraite par capitalisation et en assumeraient seuls les risques avec des sommes bloquées jusqu'à la retraite et imposées, sans possibilité d'arbitrage.

Domage que la direction refuse de flécher les ressources proposées pour l'abondement vers une augmentation de l'assiette de l'intéressement, car ce serait beaucoup plus intéressant pour les salariés !

La perspective de pérennisation du télétravail dans l'entreprise, encadré par un accord. Il était temps !

Nous n'avons pas grand-chose d'autre pour l'instant : pas d'infléchissement de l'austérité salariale, pas de changement sur la prime pouvoir d'achat, pas de compensation de l'annulation de la participation relative à 2019, pas de geste sur la participation, ni sur le CET. A suivre ! Faites-nous part de vos avis et suggestions...

Retrouvez les tracts CGT sur notre site internet : <http://ericsson.reference-syndicale.fr/blog>

Abonnez-vous à nos tweets : [@CGT_Ericsson](https://twitter.com/CGT_Ericsson) et à notre lettre d'information : www.ugict.cgt.fr

Vous souhaitez nous contacter, nous faire part de votre situation, de votre avis, recevoir nos publications par mail, adhérer au syndicat : écrivez-nous cgt.esf@laposte.net