



L'Épargne Salariale : Le partage des fruits de l'Entreprise



La Participation aux bénéfices

► RSP : Réserve Spéciale de Participation

La Participation aux bénéfices est un dispositif prévoyant la redistribution d'une « Réserve Spéciale de Participation » **RSP**, au profit des salariés d'une partie des bénéfices qu'ils ont constitués par leur travail réalisé dans l'entreprise.

Elle est obligatoire dans les entreprises dont l'effectif est de 50 salariés ou plus. Le salarié bénéficiaire reçoit donc une prime dont le montant est fixé par l'accord de participation.

L'accord portant sur la participation prévoit 2 choses :

Le calcul de la RSP : il s'agit d'une formule légale, bien compliquée, voire imbuvable, que les plus curieux peuvent retrouver ci-dessous.

La répartition de cette enveloppe : elle est répartie entre les bénéficiaires (salariés CDD et CDI ayant au moins 3 mois d'ancienneté)

- pour 50% de son montant selon la durée de présence (voir détail dans l'onglet « Intéressement »)
- pour 50% proportionnellement au salaire perçu.

Edito

Pour ce troisième numéro des « Carnets de SUD », nous avons choisi de vous parler de l'Épargne Salariale et du partage des fruits de l'Entreprise (« Le partage de la valeur »).

Derrière le vocable « Épargne Salariale », on retrouve plusieurs compartiments, dont la participation, l'intéressement, le Plan d'Épargne Entreprise (PEE), le Plan d'Épargne Retraite Collective (PERCO), ...

Quel est l'intérêt pour les salariés?

A quoi correspond vraiment l'épargne salariale?

Quelles sont les spécificités de chacune de ces formules?

Il nous a semblé intéressant d'approfondir ce thème, pour en retracer l'historique, les enjeux, afin que vous vous fassiez une idée juste de la question et du rôle qu'a su tenir SUD lors des dernières négociations de 2019.

Tout ceci dans le contexte des nouvelles négociations qui vont s'ouvrir au printemps prochain et qui vont définir le partage de la valeur dans l'entreprise pour les prochaines années.

Vos élus SUD

► Formule (imbuvable !) de calcul de la RSP:

$$\text{RSP} = 1/2 [(B + \text{PPI} - I) - 5\% C] \times (S / \text{VA})$$

B = Bénéfice fiscal avant impôt sur les sociétés

PPI = Provision pour investissement de l'année précédente

I = Impôt correspondant

C = Capitaux propres

S = Masse des salaires

VA = Valeur ajoutée



► Pourquoi au Crédit Agricole Loire-Atlantique Vendée, les salariés ne perçoivent pas de participation aux bénéfices depuis plusieurs années?

C'est vrai ! **Depuis 6 ans, la CRAV ne verse plus de RSP**

La raison est simple: regardez de près la formule de calcul

Si si, car même si c'est imbuvable, ça aide à comprendre.

Le montant des capitaux propres ayant fortement augmenté, cela conduit à une RSP négative.

Donc l'enveloppe est nulle.

Certes cela peut paraître anormal ... mais c'est tout simplement légal.

On entend d'ailleurs régulièrement la CFDT lancer des polémiques autour de ce sujet.

Mais vous le verrez un peu plus bas : cela ne sert à rien de polémiquer sur le sujet car il n'y a aucun impact pour les salariés.

L'intéressement

► L'Intéressement

C'est un dispositif facultatif permettant d'associer financièrement les salariés aux performances de leur entreprise : chiffre d'affaire, bénéfices ... **Il ne doit se substituer à aucun autre élément du salaire.**

Il doit être collectif, présenter un caractère aléatoire et résulter d'un calcul lié aux résultats et aux performances de l'entreprise.

Toute entreprise, quel que soit son effectif, son activité et sa forme juridique, peut mettre en place un dispositif d'intéressement.

Les clés de répartition de l'intéressement sont identiques à celles de la participation en fonction du calcul retenu dans l'accord RSP.

Par conséquent la répartition de l'enveloppe d'intéressement se fait entre les bénéficiaires (salariés CDD et CDI ayant au moins 3 mois d'ancienneté) :

- pour 50% de son montant selon la durée de présence

Sont assimilés à une présence effective : les congés annuels, les absences pour maternité, les congés d'allaitement, les congés pour événements familiaux, les congés de formation, les absences consécutives à un accident du travail, les maladies professionnelles, les périodes légalement assimilées de plein droit à du travail effectif et rémunérées comme tel.

Toutes les autres absences bénéficient d'une franchise annuelle cumulée de deux mois calendaires (sous réserve d'une présence effective pendant une période de l'année)

- pour 50% proportionnellement au salaire perçu.

► Formule de calcul de l'intéressement

Nouvelle formule de calcul s'appliquant depuis 2019 :

$$\text{Intéressement} = 13\% \text{ Résultat Net Social} + \text{« Bonus Progression de l'IRC Stratégique »} \\ + \text{« Bonus Conquête brute de nouveaux clients »} \\ - \text{RSP} \quad + \text{« Bonus nouveau DAV Actifs »}$$

Au passage, vous avez la réponse à la question « *Est il préjudiciable pour les salariés qu'il n'y ait pas de participation aux bénéfices versée?* »

--> **non**

Car s'il y avait de la RSP, elle viendrait diminuer l'intéressement

Nous raisonnons « **Enveloppe globale** » ; c'est -à-dire intéressement + participation dans les négociations. Fin de polémique ...

Cette formule de calcul a été établie en 2019 lors de la négociation de l'avenant sur l'accord en vigueur. Elle s'applique jusqu'à l'exercice 2022.

En effet, lors de la négociation en 2014, un nouvel accord avait été établi et signé par la CFDT et le SNECA. Pas par SUD.

Cet accord prévoyait une diminution de la part d'intéressement liée aux résultats financiers pour introduire une nouvelle notion : celle d'un « bonus » assis sur la progression de l'IRC stratégique (l'indice de recommandation client).

SUD était vent debout contre cette proposition

Comment accepter une baisse de l'intéressement contre un hypothétique bonus ?

C'était prendre un pari bien risqué sur le dos de l'intéressement des salariés. Si la progression de l'IRC a bien eu lieu de 2014 à 2016, la suite a été catastrophique et la CR s'est retrouvée bonne dernière en ce qui concerne le partage de valeur (voir les cartes 2017 et 2018 en page 4). En effet, les arbres ne montent pas au ciel ...

L'arrivée de notre nouveau Directeur Général en 2019 a permis de remettre le sujet sur la table et de négocier cet avenant. Notre rôle a été moteur lors de ces négociations et a permis d'aboutir à un accord reposant sur le principe suivant :

Ok pour introduire des boosters mais à la seule condition que la part d'intéressement de base soit à minima de 13% du résultat net social ! (c'était la moyenne distribuée par les CRs à l'époque)

Ce que nous avons obtenu !



► **Détail des boosters:**

Dans l'accord, 3 boosters permettent de bonifier l'enveloppe d'intéressement au-delà de 13% du résultat net et selon les règles suivantes:

« **Booster Evolution de IRC** »

Evolution de l'IRC Stratégique Part	Montant du bonus versé
Progression de + 2 pts	250 k€
Progression de + 3 pts	500 k€
Progression de + 4 pts	750 k€
Progression de + 5 pts	1 000 k€

S'agissant du « booster IRC », le complément d'intéressement ne se déclenche qu'en cas de note positive, soit à partir d'un IRC Stratégique (part) ≥ 0 . En cas de baisse de l'IRC Stratégique, aucun complément n'est versé.

L'IRC stratégique est établi sur la base d'une enquête annuelle réalisée par CASA auprès de 300 clients CAAV et 200 clients par concurrent (Crédit Mutuel, Banque Postale et Caisse d'Epargne)

« **Booster Conquête brute de nouveaux clients** »

Nouveaux clients en brut	Montant du bonus versé
Moins de 45 000	0
45 000 \leq < 50 000	250 k€
50 000 \leq < 55 000	500 k€
55 000 \leq < 60 000	750 k€
A partir de 60 000	1 000 k€

« **Booster DAV Actifs** »

Nouveaux DAV actifs	Montant du bonus versé
Moins de 9 000	0
9 000 \leq < 10 500	250 k€
10 500 \leq < 12 000	500 k€
12 000 \leq < 13 500	750 k€
A partir de 13 500	1 000 k€

► **Le supplément d'intéressement**

Depuis début 2019, l'entreprise peut décider de verser un **supplément d'intéressement** au titre de l'exercice clos. Cette faculté s'adresse aux entreprises qui ont déjà attribué de l'intéressement au titre de l'exercice considéré mais qui souhaitent aller au-delà de ce qu'implique l'application de l'accord.

Ce **supplément** est soumis au même régime social et fiscal que les sommes versées au titre de l'application de l'accord de base.

Les sommes versées devront ensuite être réparties selon les mêmes règles que l'accord en vigueur portant sur l'intéressement. Sauf si un nouvel accord précise des règles différentes.

Ce supplément d'intéressement a été versé deux fois au cours des deux dernières années.

En 2021, au titre de l'exercice 2020, le Conseil d'Administration a validé la demande de la Direction Générale de verser 1M€.

La répartition s'est faite selon les règles de l'accord d'intéressement, soit 50% sur la présence et 50% sur la rémunération.

SUD est monté au créneau pour demander qu'il en soit autrement si un tel dispositif était renouvelé, à savoir : 100% sur le temps de présence.

C'est ce qui a été fait cette année avec le versement d'un supplément d'intéressement qui a conduit à l'octroi d'un montant unitaire de 500€ par salarié (proratisé au temps de travail).

Encore une fois, SUD était moteur sur ces négociations.



► Cartographie du partage de valeur au Crédit Agricole

Comme nous le disions précédemment, l'accord de 2014 a conduit à ce que la Caisse régionale se retrouve dernière de toutes les CRs en 2017 et 2018 en matière de pourcentage de distribution d'Épargne salariale par rapport au résultat net.

C'est d'ailleurs ce que nous avons mis en avant lors de la négociation de l'avenant en 2019 avec les 2 cartes ci-dessous que nous avons réalisé à partir des résultats financiers de chacune des CRs.

Un travail important que nous avons mené (les rapport financiers font rarement moins de 400 pages !) et dont nous sommes fiers.

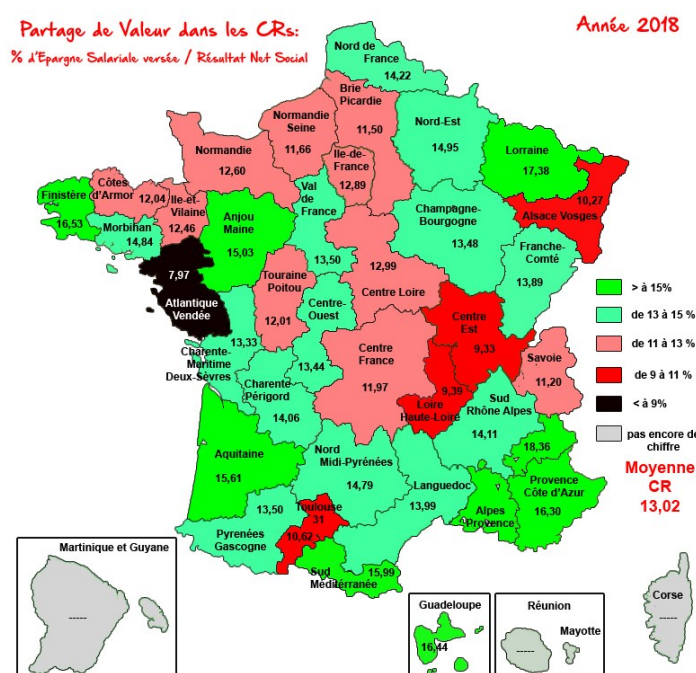
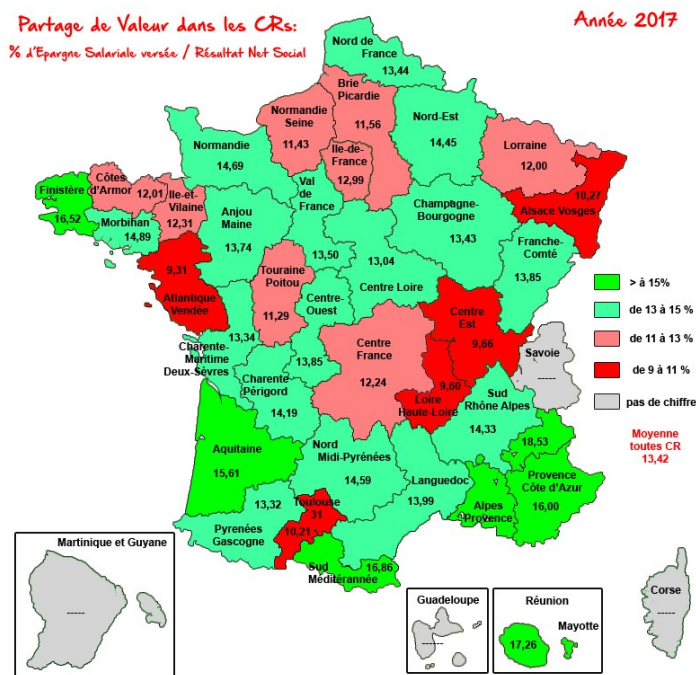
C'est ce qui a notamment guidé et motivé notre position que nous avons tenue jusqu'à la fin des négociations :

**Garantir une part d'intéressement au moins égale à la moyenne de ce qui était distribué dans les CRs,
soit 13% du résultat net.**

Les autres organisations syndicales étaient prêtes à signer pour moins que ça, pour rapidement faire oublier que les salariés avaient subi les conséquences de leurs (mauvais) choix.

On nous a parfois fait le reproche d'être « jusqu'au boutistes », mais nous nous sommes accrochés.

Et la Direction Générale souhaitant un nouvel accord « porté par tous » aura finalement accepté notre demande.



► **Cartographie du partage de valeur au Crédit Agricole : la suite**

Et comme chez SUD on ne lâche jamais rien, nous avons décidé de mener la même analyse pour les années 2019 à 2021.

Comme si nous n'avions pas assez avalé de rapports financiers !

Et voici les cartographies, qui montrent que tout le travail accompli en 2019 a porté ses fruits.

Le minimum de 13% a été appliqué

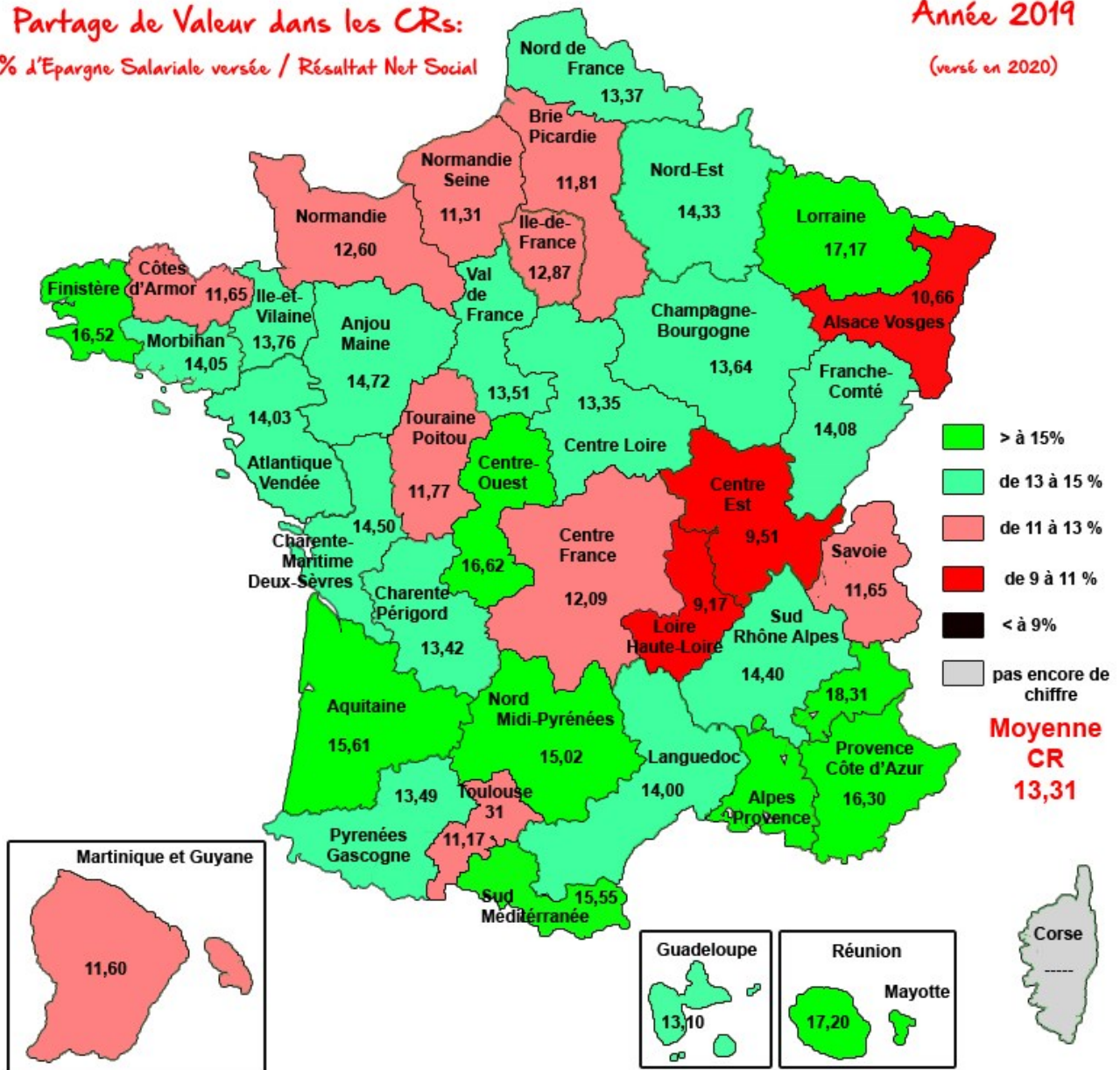
Et les boosters ont fonctionné.

A cela vous ajoutez les décisions de la Direction Générale des versements de supplément d'intéressement et vous obtenez des taux de distribution beaucoup plus à la hauteur (même si d'autres CRs restent encore plus généreuses ...)

Partage de Valeur dans les CRs:
% d'Épargne Salariale versée / Résultat Net Social

Année 2019

(versé en 2020)



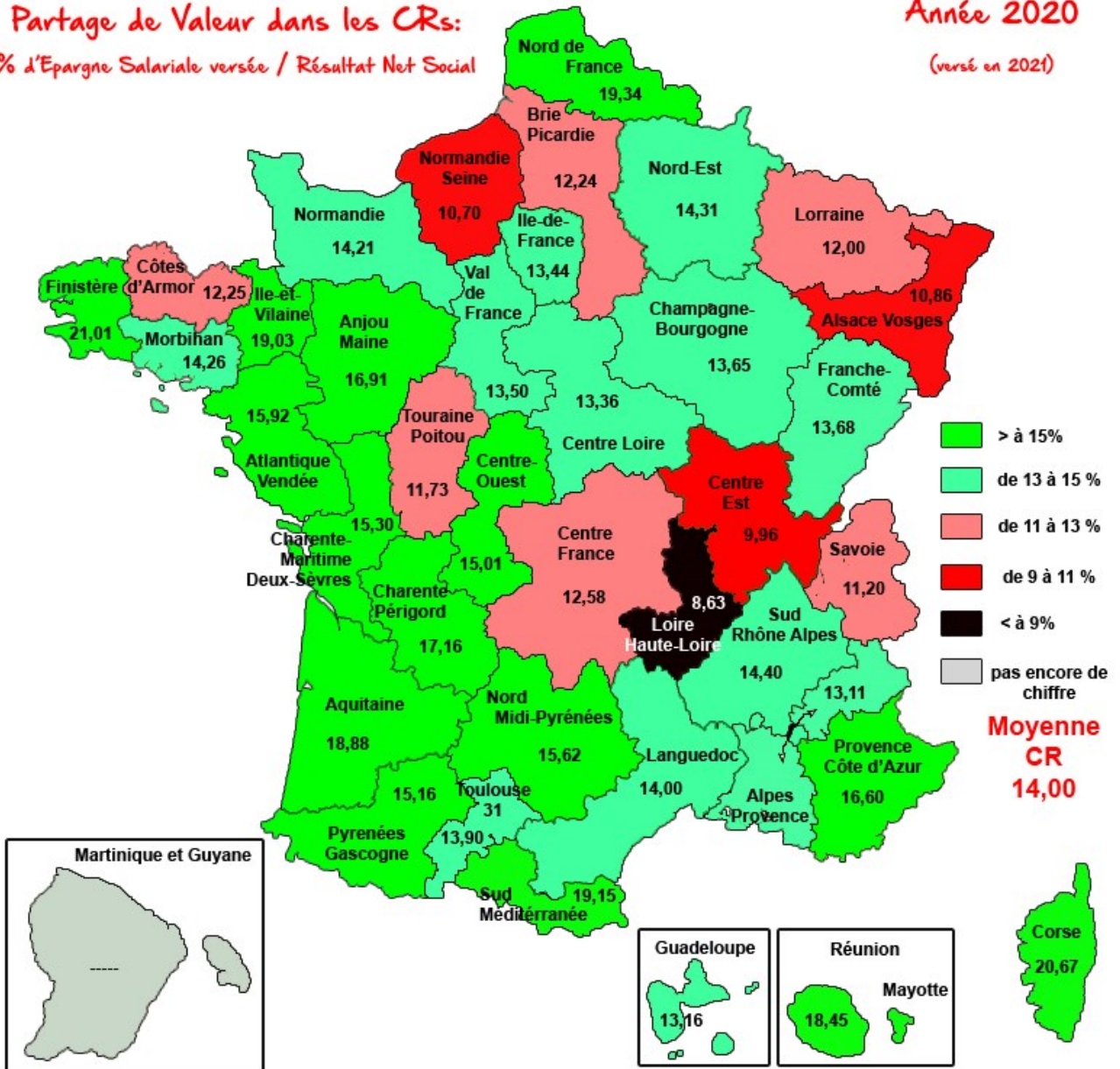
► Cartographie du partage de valeur au Crédit Agricole : la suite

Partage de Valeur dans les CRs:

% d'Épargne Salariale versée / Résultat Net Social

Année 2020

(versé en 2021)

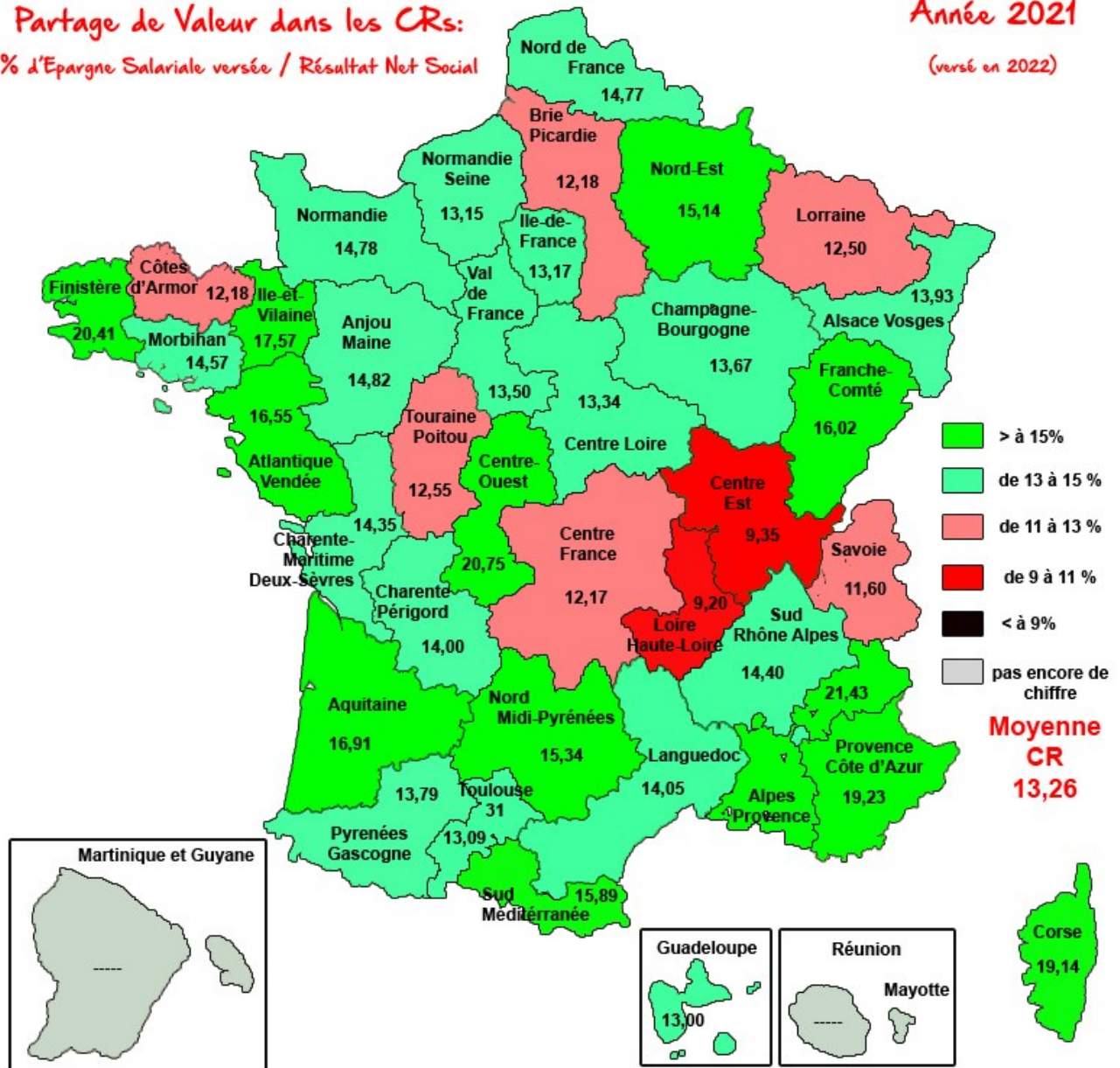


► Cartographie du partage de valeur au Crédit Agricole : la suite

Partage de Valeur dans les CRs:
% d'Épargne Salariale versée / Résultat Net Social

Année 2021

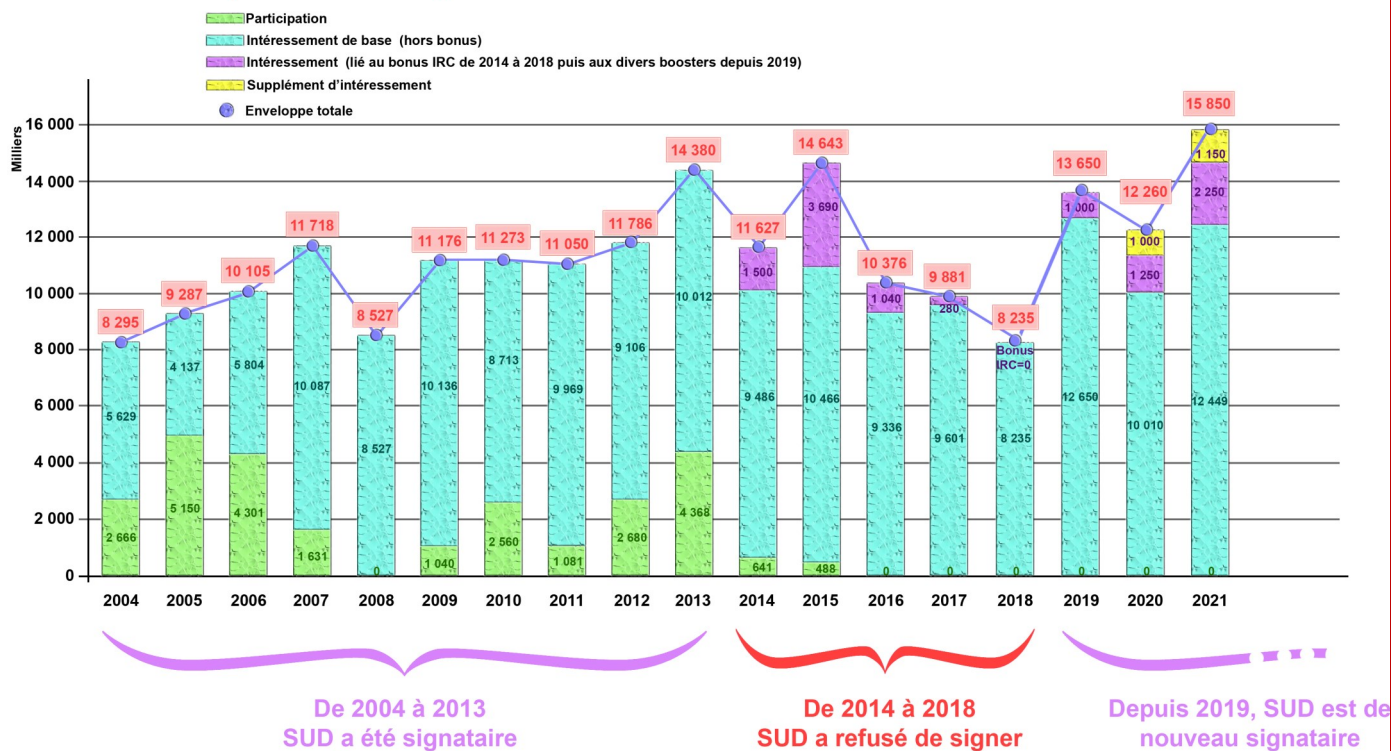
(versé en 2022)



► Historique des versements d'épargne salariale:

Pour en finir avec l'analyse, vous trouverez ci-dessous un historique des montants d'enveloppe globale d'épargne salariale versée depuis 2004, avec le détail RSP, Intéressement de base, Intéressement lié à des boosters et supplément d'intéressement:

Evolution de l'enveloppe globale d'épargne salariale Réserve Spéciale de Participation et Intéressement



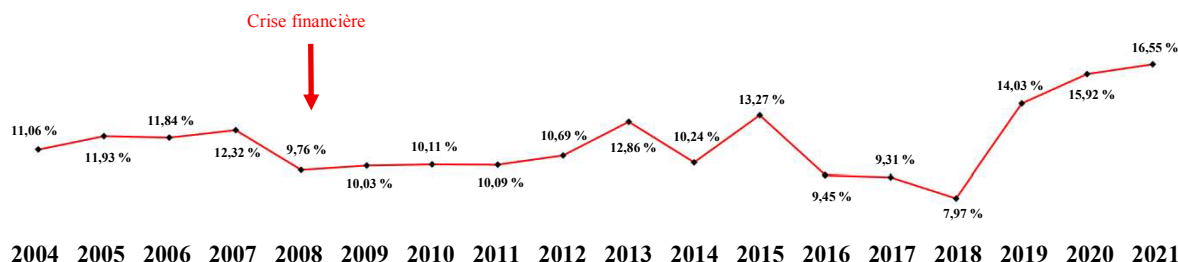
De 2004 à 2013
SUD a été signataire
des accords

De 2014 à 2018
SUD a refusé de signer

Depuis 2019, SUD est de
nouveau signataire

En 2014 SUD s'est opposé à la mise en place du nouvel accord qui annonçait l'arrivée d'un bonus lié à l'IRC.
Mais ce qui était présenté comme un «bonus» n'en était pas un à nos yeux.
En effet, la part d'intéressement liée à l'IRC venait d'une ponction sur l'intéressement lié au résultat.
En résumé: l'intéressement est diminué pour le reverser «éventuellement» sous forme de bonus

La courbe ci-dessous est celle du partage de valeur, c'est-à-dire le montant de l'épargne salariale globale versée, ramené au résultat net social pour notre CR



Plan d'Épargne Entreprise - PEE

Le Plan d'Épargne Entreprise (PEE) est un dispositif facultatif qui permet au salarié d'augmenter ses revenus par la constitution, avec l'aide de son entreprise, d'un portefeuille de valeurs mobilières.

Tout salarié qui souhaite y adhérer peut en bénéficier à condition d'avoir une ancienneté d'au minimum 3 mois.

Les salariés partis en retraite ou préretraite, mais ayant déjà effectué des versements sur un PEE, peuvent continuer à en bénéficier.

Les salariés dont le contrat est rompu ou arrive à son terme pour une raison autre que le départ en retraite peuvent rester adhérents au PEE mais n'ont plus la possibilité d'effectuer de nouveaux versements.

Les versements effectués sur un PEE par un salarié peuvent être issus de l'intéressement et/ou de la participation.

Le montant maximum annuel versé par le salarié ne peut être supérieur au quart de sa rémunération annuelle (salaire brut).

L'entreprise peut verser pour chaque salarié en activité une somme (abondement) non fondée sur des performances individuelles.

En ce qui concerne le PEE de la Caisse Régionale, seules les sommes provenant de l'intéressement sont abondées (pas celles provenant de la participation aux bénéfices).

Le taux d'abondement est le suivant :

20% pour la part des versements comprise entre 0 et 800€

17% pour la part des versements comprise entre 800,01 et 1600€

14% pour la part des versements au-delà de 1600€

Les sommes épargnées sur un PEE sont constituées d'un portefeuille de valeurs mobilières et sont bloquées pour une durée minimale de 5 ans (sauf en cas de déblocage anticipé autorisé).

Il existe différents cas autorisés pour débloquer par anticipation : mariage, naissance ou adoption, divorce ou séparation, décès, acquisition ou agrandissement d'une résidence principale... La demande de déblocage anticipé doit être formulée dans les 6 mois suivants la survenance du fait générateur (sauf cessation activité, décès...).

A noter que dans le cadre de la loi sur le pouvoir d'achat promulguée cet été, les salariés vont pouvoir débloquer une somme pouvant aller jusqu'à 10 000€ à condition que les fonds aient été versés avant le 1er janvier 2022. Il suffira de pouvoir justifier que ces fonds sont utilisés pour financer l'achat d'un bien ou une prestation de service.

Seules les sommes issues de l'intéressement et la participation sont concernées. Exit les abondements ou les versements volontaires sur PEE.

Les fonds investis sur de l'épargne solidaire ne sont pas concernés.

Enfin, si les fonds ont été investis en titres de l'Entreprise, il faudra au préalable qu'un accord collectif soit négocié. Cela concerne les CCI AV et Casa.

Plan d'Épargne Retraite Collectif - PERCO

Le Plan d'Épargne pour la Retraite Collectif (PERCO)

C'est un plan d'épargne retraite en entreprise. Les sommes sont bloquées jusqu'au départ à la retraite (sauf en cas de déblocage anticipé). I

Il peut être alimenté par :

- la participation
- l'intéressement
- les versements volontaires
- l'abondement de l'entreprise
- un Compte Épargne Temps (CET)

Il permet au salarié de se constituer une épargne, accessible au moment de la retraite sous forme de rente ou, si l'accord collectif le prévoit, sous forme de capital. Il ne peut pas servir de support à l'actionnariat salarié.

Le salarié doit faire connaître son souhait d'adhérer au PERCO. Cependant, l'adhésion au plan par défaut des salariés est possible, sauf avis contraire de ces derniers, dès lors que le règlement du plan le prévoit.

Dans ce cas, chaque salarié est informé par l'entreprise en fonction des modalités fixées par le règlement. Le salarié dispose alors de 15 jours pour faire savoir qu'il refuse d'adhérer au plan. En l'absence de réponse, l'accord du salarié est présumé acquis.



Pour conclure

Comme vous le voyez, le sujet de l'Épargne Salariale est un sujet pour lequel les élus SUD ont été moteurs au cours des dernières années et des différentes négociations.

C'est un domaine qui est parfois technique et qui nécessite de bien maîtriser l'ensemble des paramètres et la législation en vigueur pour négocier au mieux, dans l'intérêt des salariés, mais aussi de l'Entreprise.

Pour les salariés, c'est un volet important de leur rémunération et pour l'Entreprise c'est un facteur important de fidélisation de ses salariés, à l'heure où l'attractivité du secteur bancaire semble de plus en plus en berne.


Bien évidemment nous sommes aussi totalement conscients que ce qui fait l'attractivité d'une entreprise ce sont aussi les conditions de travail. Et ce sera d'ailleurs peut-être l'objet d'un futur « Carnets de SUD ».

Au printemps prochain auront lieu de nouvelles négociations autour de tout ce qui touche à l'épargne salariale.


Les élus SUD sauront être au RDV !

Mais d'ici là, auront lieu les élections professionnelles au sein de la Caisse Régionale en cette fin d'année. Alors si vous faites confiance à SUD pour défendre vos intérêts, **votez et faites voter SUD!**

Vos élus SUD



BULLETIN D'ADHESION



J'autorise le syndicat SUDCAM Atlantique-Vendée à prélever mensuellement mes cotisations

Nom :	Prénom :	Date de naissance :
Adresse :		
Code Postal :	Commune :	
Adresse Mail :		
J'ai été parrainé : nom et prénom de mon parrain/ma marraine: (remboursement de ses cotisations pendant 3 mois)		

Adhérer, c'est faire entendre ma voix
Bulletin à signer et renvoyer à
- courrier interne : 85/SUD
ou
- mail à sudcaav@gmail.com

Code I.B.A.N. :	Code B.I.C. : Nous vous transmettrons un mandat SEPA à nous retourner signé.
-----------------	---

Service / Bureau :	Date et Signature
Classification : AA TAU RM	
Date d'entrée au CA :	

Nouvelle adhésion : 3 mois offerts

Parrainage : remboursement de 3 mois de cotisations pour tout parrainage d'un nouvel adhérent

(Cotisations mensuelles : AA : 6,50€, TAU et RM : 9€ - 66% des cotisations en réduction d'impôt)

