

Le Canard Vigilant

Numéro **349** — Lundi 21 juin 2021



Dans ce numéro :

- **Nouvel accord d'intéressement NSA : Des avancées avant la date butoir du 30 juin ! 2**
- **Nouvel accord de participation NI : une proposition à l'avantage de NSA mais aux dépens des filiales ! 3**
- **Plus forts ensemble : Syndiquez-vous à la CGT 4**

le Canard  vigilant

Une publication du syndicat CGT des personnels de Natixis et ses filiales.

Consultez le site intranet :

<http://syndicats.intranatixis.com/cgt/>

Consultez le site internet :

<http://natixis.reference-syndicale.fr/>



Le Canard Vigilant

Numéro 349 – Lundi 21 juin 2021

Nouvel accord d'intéressement NSA : Des avancées avant la date butoir du 30 juin !

En seconde séance de négociation nous avons pu noter quelques avancées retenues lors de la première séance.





Nous en avons d'ailleurs été tous étonnés. La question "pourquoi un effort cette année" a ainsi plusieurs fois été posée. En réponse la Direction a rappelé l'investissement important des salariés. Là on aurait le dispositif et l'occasion de le faire "sans rendre compte à BPCE" ! Comme quoi cette mise sous tutelle n'est pas toujours à notre avantage.

Cette année l'accord ne s'appliquerait que pour un an, période qui resterait logique pour la Direction surtout quand on ne sait pas à quelle sauce on sera mangé suite aux projets dans les cartons.

Le coefficient appliqué au RNPG passerait de 2,7 à 3 dans la formule donc ce serait une bonne nouvelle qui représenterait +11% d'augmentation si on l'appliquait au montant 2019. La part du gâteau augmente donc.

A défaut d'obtenir une meilleure répartition Présence/Salaire (à la CGT on demande une répartition entièrement à la présence) la Direction propose l'introduction d'un seuil de 1300 euros protégeant les salaires les plus bas (avec l'exemple du montant 2020 pour rendre visible l'activation de l'effet de seuil). Cet amortisseur se déclenche à partir d'une DGI de 18 000 000 d'euros. Et les salaires les plus bas sont proportionnellement moins impactés par une forte baisse du résultat. Enfin on devrait essayer de mettre en place un élément de la loi Pacte ayant trait à la hausse du plafond individuel de dotation.

1 Propositions

-  • **Durée de l'accord d'un an**
-  • **Augmentation du taux de distribution de la formule de 2,708% à 3,0%** du Résultat Net consolidé Part du Groupe hors éléments non opérationnels/exceptionnels
-  • **Introduction d'un seuil à 1300€ pour le calcul de la DGI_{présence}.**
 - DGI_{présence} : le plus élevé des deux montants suivants (40% de la DGI ou 1 300€ * effectif)
 - DGI_{salaire} : DGI - DGI_{présence}
-  • **Introduction de la possibilité de procéder à une nouvelle répartition du reliquat d'intéressement** entre les salariés n'ayant pas déjà atteint le plafond individuel soit 30 852 € correspondant à 75% du Plafond Annuel de la Sécurité Sociale (harmonisation avec le dispositif de participation) – loi PACTE
 - Maintien du plafond P+I à 14% de la masse salariale
 - Reconduction d'un plancher à 1,25 PASS et d'un plafond à 3,7 PASS sur le salaire individuel pris en compte pour la répartition de la DGI_{salaire}
 - **Application dès l'exercice 2019** : harmonisation du plafond de distribution de l'intéressement sur celui de la participation (mise à jour du montant distribué à un même bénéficiaire plafonné à 30 852 € soit 75% du PASS vs 50% dans le précédent accord ;) – Loi PACTE

Pour le reste suite à une interrogation sur le seuil global de 14% de P+I on note qu'on n'a jamais dépassé les 10% (avec un plus bas à 5%) et que cela n'aurait donc pas d'influence prochainement.




Cela permet de rebondir sur le fait que l'intéressement et la participation reste par définition du revenu aléatoire et ne valent pas pour le salarié autant qu'une bonne augmentation pérenne (ce qui est particulièrement vrai pour les filiales) ...

Nouvel accord de participation NI : une proposition à l'avantage de NSA mais aux dépens des filiales !

Dans le cadre de la négociation d'un nouvel accord de participation NI la Direction a été dans le même sens que pour l'intéressement ...

Retour de la durée à 1 an du fait de la période d'incertitudes. Augmentation du taux de distribution de l'ordre de 20% dans la simulation avec les chiffres 2019 avec un changement du taux de distribution passant de 2,5% à 3% pour le RNPG et la modification du seuil RSP présence passant de 1200€ à 1300€.

1 | Propositions

-  • **Durée de l'accord d'un an**
-  • **Augmentation du taux de distribution de la formule dérogatoire de 2,5% à 3,0%** du Résultat Net consolidé Part du Groupe hors éléments non opérationnels/exceptionnels + Prime RSE
-  • **Revalorisation du seuil de 1200€ à 1300€** pour le calcul de la $RSP_{\text{présence}}$:
 - $RSP_{\text{présence}}$: le plus élevé des deux montants suivants (50% de la RSP ou 1 300€ * effectif)
 - RSP_{salaire} : $RSP - RSP_{\text{présence}}$
- Reconduction de la prime RSE d'un montant de 100€ (base temps plein et pour une année entière de présence), liée à l'atteinte d'objectifs de consommation d'énergie et de papier
- Reconduction d'un plancher à 1,25 PASS⁽¹⁾ et d'un plafond à 3 PASS sur le salaire individuel pris en compte pour la répartition de la RSP_{salaire}

Pour les filiales cela ne change rien puisqu'elles restent bloquées par le plafond P+I tout en ayant réalisée de bons résultats. Leurs structures de rémunération basées sur un important

Le Canard Vigilant

Numéro 349 – Lundi 21 juin 2021

P+I est révélateur que ces mêmes filiales ont les plus petits salaires alors qu'elles sont directement contributrices aux résultats du groupe NI !!

Il faudrait vraiment toucher aux plafonds P+I pour les filiales qui sans toute atteindre leur plafond n'ont même pas bénéficiées d'un supplément d'intéressement. La solidarité Groupe NI va plutôt en faveur de NSA et c'est le choix de la direction.

Plus forts ensemble : Syndiquez-vous à la CGT



cgt-natixis@orange.fr ou cgt@natixis.com