

Juin 2020

Quels impacts du COVID sur l'Épargne Salariale

FO FNEM demande l'ouverture des négociations de l'accord d'intéressement et d'abondement



La crise sanitaire du Covid-19 n'est pas sans effet en matière d'épargne salariale : arrêts de travail liés au Covid-19, recours à l'activité partielle, assouplissements du cadre juridique de l'intéressement. Nous vous proposons d'en faire un tour d'horizon via le tableau ci-dessous et d'apprécier les impacts pour les salariés d'Engie SA **sachant que la négociation de l'accord d'intéressement pour la période 2020-2022 et d'abondement pour la période 2021-2023 n'a pas encore commencé.**

Source	Mesure	Quid à ENGIE SA
Ordonnance N°2020-322 du 25 Mars	Possibilité de reporter au 31 décembre 2020 au plus tard le versement de l'intéressement ainsi que l'affectation de ces sommes sur un plan d'épargne salariale.	Sans impact côté Engie SA : l'intéressement 2019 a été placé par Natixis sur PEG et PERCO en date du vendredi 29 Mai
Ordonnance N°2020-385 du 1 ^{er} Avril	Report au 31 août 2020 du délai de conclusion des accords d'intéressement . (nouvel accord ou avenant des objectifs à atteindre pour 2020)	L'ordonnance donnant la date de fin, il faudrait juste que la Direction ouvre les négociations à (J-90) jours.
Ordonnance N°2020-385 du 1 ^{er} Avril	Par dérogation à l'article L. 3312-5 du code du travail qui fixe la durée des accords à 3 ans, les nouveaux accords pourront être conclus pour une durée comprise entre un et trois ans et devront être déposés selon les délais habituels, soit avant le 15 septembre 2020 au plus tard	Au regard de la difficulté dans le contexte actuel de fixer de quelconques objectifs, Engie pourrait saisir cette opportunité pour négocier un premier accord d'intéressement pour cette seule année 2020 puis de lancer ultérieurement une deuxième négociation pour couvrir la période 2021-2023
Ordonnance N°2020-546 du 11 Mai	Les périodes de mise en quarantaine des salariés susceptibles d'être affectées par le Covid-19 sont assimilées à des périodes de travail effectif.	Simple précision
Questions/réponses Ministère du Travail 27 Avril 2020	Il est ainsi possible, sans que cela revête un caractère obligatoire pour les entreprises, que les accords, pour tenir compte de la situation épidémique touchant l'ensemble du territoire, retiennent, au titre de la durée de présence , les périodes pendant lesquelles les salariés sont en situation d'arrêt de travail pour garde d'enfant, ou parce qu'eux-mêmes ou un proche est atteint du Covid-19 etc.	Dans le précédent accord, il était fait référence à l'article L3314-5 du code du travail qui stipule que sont assimilées à des périodes de présence, les périodes de congé maternité et d'adoption ainsi que les périodes de suspension du contrat de travail consécutives à un accident de travail ou une maladie professionnelle, prévues par le code du travail. Nous incitons Engie à prendre en compte les préconisations et de neutraliser les périodes proposées

AGIR, NE PAS SUBIR

www.fnem-fo.org



Le constat est qu'il y a urgence à commencer les négociations (conclusion de l'accord au plus tard le 31 Août et dépôt au plus tard le 15 Septembre) et de profiter de toutes les possibilités contenues dans les ordonnances et autres préconisations du Ministère du Travail.

Ainsi, FO FNEM demande officiellement à la Direction d'Engie :

- **D'ouvrir les négociations**
- **De conclure un premier accord d'intéressement pour la seule année 2020 comme le permet l'ordonnance N°2020-385 du 1^{er} Avril**
- **De retenir en heures de présence les périodes pendant lesquelles les salariés sont en situation d'arrêt de travail pour garde d'enfant, ou parce qu'eux-mêmes ou un proche est atteint du Covid-19 comme le préconise le Ministère du Travail.**

Sans préjuger du critère financier et des critères d'entreprise qui seront proposés à l'ouverture des négociations, les élus FO FNEM aussi font les premières propositions suivantes.

Prise en compte des mesures applicables aux congés et RTT dans un des deux critères d'entreprise : Un certain nombre de salariés d'Engie SA ont dû poser 5 jours de RTT sur les mois d'avril et mai. Nous proposons de les valoriser dans un critère « RH-COVID19 » où le nombre total de RTT posés sur la période rapporté aux effectifs d'Engie SA conduirait à l'atteinte de l'objectif et donc à l'octroi de la 1^{ère} pondération de 1,5%.

Proratisation de la surperformance : Des critères atteints à 100% sur toute la durée de l'accord 2017-2019 : nous ne pouvons que nous en réjouir tout en proposant d'aller encore plus loin en termes de % des rémunérations principales distribuables pour le prochain accord.

Dans l'accord 2017-2020, la surperformance de 0,5% était portée par le seul critère financier et si le RNRpg mesuré était >110% de l'objectif alors le critère financier A aurait pesé 4,5% au lieu de 4% dans le résultat final. Nous ne remettons pas en cause le fait que l'intéressement doit garder une part de risque et ne pas conduire à des résultats prévisibles. Nous savons que la Direction n'acceptera jamais de déplacer la surperformance de 0,5% sur des critères à la seule main des BU.

Nous proposerons donc à la Direction une solution alternative de **répartition pondérée** de ces 0,5% sur les critères qui seront proposés dans le nouvel accord **en cohérence avec leurs poids respectifs qu'ils auront dans la formule de calcul** (exemple sur l'accord 2017-2019: 4/7^{ème} pour le critère financier soit 0,3% et 1,5/7^{ème} soit 0,1% pour chacun des critères B et C dans l'accord 2017-2019).

Avec cette mesure proratisée, les résultats 2019 auraient conduit à l'atteinte de la surperformance pour les critères B et C et donc à une redistribution de 7,2% des rémunérations principales et in fine à un intéressement moyen de 3.806€ au lieu des 3.701€, ce qui n'a rien de choquant en regard des résultats financiers annoncés par Engie pour 2019.

Coup de pouce à l'abondement : Sans toucher au ratio de 1,5 entre les pourcentages d'abondement PERCO versus PEG et au plafond de 800€ pour les versements, nous proposerons à la Direction d'augmenter les pourcentages d'abondement pour que l'abondement total au titre de l'intéressement passe de **2.000 à 2.400€**. Nous pensons que c'est vraiment au niveau des pourcentages que l'effort doit être porté car tous les salariés n'ont pas la capacité financière à aller chercher les abondements liés aux versements volontaires (520€ d'abondement pour 1.600€ de versement).

Vos élus FO FNEM proposeront donc de passer le pourcentage d'abondement pour versement sur le PEG de **100% à 120%** conduisant à un abondement maximum de **960€** et le pourcentage d'abondement pour versement sur le PERCO de **150% à 180%** conduisant à un abondement maximum de **1.440€**.

Dans le cadre de l'accord précédent, un intéressement inférieur à 1.600€ ne permettait pas d'aller chercher les 2.000€ d'abondement. Nous proposerons d'y remédier en figeant les montants de 800€ d'abondement sur le PEG et 1.200€ d'abondement sur le PERCO sous réserve que le salarié ayant un intéressement inférieur à 1.600€ verse la moitié de son intéressement sur le PEG et l'autre moitié sur le PERCO.

AGIR, NE PAS SUBIR

www.fnem-fo.org

