

INTERESSEMENT ET ABONDEMENT PEUT MIEUX FAIRE !

Les négociations des accords intéressement 2022 et abondement 2023 se poursuivent. Point commun avec les négociations sur les mesures salariales 2022 : la direction a autant de mal à entendre nos revendications...

Un contexte compliqué

La direction nous rappelle que les résultats financiers 2022 devraient être très dégradés compte tenu des conséquences de l'arrêt de nombreux réacteurs nucléaires et du relèvement du plafond de l'ARENH. Cette année c'est donc l'argument présenté pour expliquer la difficulté de l'exercice.

Visiblement, il semblerait que nous avons tous la volonté de préserver un dispositif de reconnaissance associant les salariés aux résultats de l'entreprise...

Pour FO cela est d'autant plus nécessaire compte tenu de l'érosion notable du pouvoir d'achat en raison de l'inflation !



Nos revendications

FO rappelle qu'il y a nécessité de sécuriser le versement d'un intéressement et abondement supérieur à ce qui a été négocié l'année dernière. Nous avons déjà fait bouger quelques lignes mais nous avons encore du chemin pour arriver à des accords acceptables, c'est pourquoi nous demandons :

- Une forte progression de l'intéressement, effaçant l'inflation dans les montants attribués au titre de l'intéressement et permettant en plus une vraie progression du gain de leurs efforts vers les agents.
- Des critères de calcul atteignables et à la main des salariés ce qui augmenterait mécaniquement le montant perçu. (Modification du point intermédiaire des CAPEX, nombre de contrats à réaliser par les conseillers clients prenant en compte le nouveau contexte concurrentiel...).
- Le retour à des niveaux acceptables d'abondement, comparables aux meilleures années précédentes.

Au-delà des augmentations financières, sur le fond, FO demande aussi :

- La suppression de critère sur le ratio sur le recrutement homme/femme (potentiellement discriminant), et leur remplacement par des critères d'égalité professionnelle homme/ femme visant à améliorer la situation des femmes déjà présentes dans l'entreprise (salaire, accès à la formation, accès aux postes à responsabilités...).
- La suppression de critères sur le nombre d'accidents survenus, et leur remplacement par des critères liés à la prévention.

Pour l'instant, nous sommes encore loin d'avoir obtenu satisfaction. Nous demandons à la direction d'intégrer nos revendications dans le cadre de ces accords.