

13 Février 2017

Dans ce Flash :



Participation Française : Un changement historique



Participation – Un changement Historique

[\(retour au sommaire\)](#)

Quoi qu'est-ce au juste ?

La participation est un dispositif français prévoyant la redistribution d'une partie des bénéfices de l'entreprise au profit des salariés. Elle revêt un caractère collectif, c'est-à-dire que tous les salariés avec un minimum d'ancienneté, toujours en poste ou pas, y ont droit.

La mise en place d'un accord de participation aux bénéfices est obligatoire lorsqu'une entreprise dépasse les 50 salariés.

Chez HP France, elle est distribuée au mois de février. Elle peut être soit payée sous forme de salaire, soit transférée sur le plan d'épargne entreprise. S'agissant du montant, il existe deux possibilités :

- 1- Soit l'entreprise met en place la formule légale : Il s'agit d'une formule dictée par le code du travail
Montant à distribuer = $1/2 \times (RF - 5\% CP) \times S/VA$
RF : résultat fiscal, CP : capitaux propres, S : salaires, VA : valeur ajoutée
- 2- Soit elle utilise une formule dérogatoire, qu'elle choisit librement, à condition qu'elle soit supérieure à la formule légale :
Par exemple :
A- « -5% des CP » peut devenir « -3% des CP », voire pour les plus généreux, ce paramètre peut disparaître
B- Le coefficient 0.5 peut être diminué ou supprimé
C- le rapport salaires/valeur ajoutée peut être lui aussi modifié ou devenir un coefficient fixe
D- Enfin, le bénéfice fiscal après impôt peut devenir le bénéfice fiscal avant impôt ou le résultat d'exploitation.

S'agissant de la répartition (mode de distribution entre les salariés) :

Le code du travail donne des possibilités sachant qu'aucune autre n'est possible. Elle peut être (avec une possibilité de faire une combinaison de 2 points ci-dessous) :

- 1- uniforme (divisée par le nombre de salariés : tout le monde reçoit la même somme)
- 2- proportionnelle à la durée de présence dans l'entreprise au cours de l'exercice
- 3- ou proportionnelle aux salaires. La définition du salaire peut également intégrer un plancher et/ou un plafond destiné à atténuer la hiérarchie des rémunérations.

Jusqu'à présent que faisait HP ?

Le montant était déterminé par la formule légale (sans possibilité de choisir une formule dérogatoire donnant un meilleur résultat).

La répartition se faisait proportionnellement à votre salaire.

Qu'avons-nous demandé ?

Vos élus CFE-CGC, suite à leurs analyses approfondies des données des NAO, ont constaté des inégalités suivantes

- sur les primes entre les salariés éligibles au VPB et ceux éligibles aux PFR/RSU, pouvant générer un écart atteignant x8 en moyenne l'année dernière.
- sur les augmentations des salaires pouvant atteindre x2

Sans être opposé au mode de rémunération variable, basé sur la performance individuelle, la CFE-CGC avait déjà demandé en vain à la direction de réduire ses écarts lors des NAO. La politique Compensation and Benefits étant décidée au niveau Corporate, nos revendications n'ont pas été entendues.

A contrario, la direction HP France a beaucoup plus de latitude sur la négociation d'un accord sur la participation française. Forts de notre analyse argumentée, et de notre volonté de rééquilibrer ces écarts, nous avons donc demandé :

- Qu'un mode de calcul dérogatoire, plus avantageux soit utilisé. Un négociateur CFE-CGC (expert financier) a proposé plusieurs axes d'amélioration très documentés au mode de calcul légal, dont certaines ont attiré l'attention du contrôleur financier représentant la direction
- Qu'une répartition uniforme (la même somme pour tous) soit mise en place pour que tous les salariés touchent le même montant de participation. Cette nouvelle répartition historique a été discutée avec nos adhérents, qui l'ont plébiscitée.

Qu'avons-nous obtenu ?

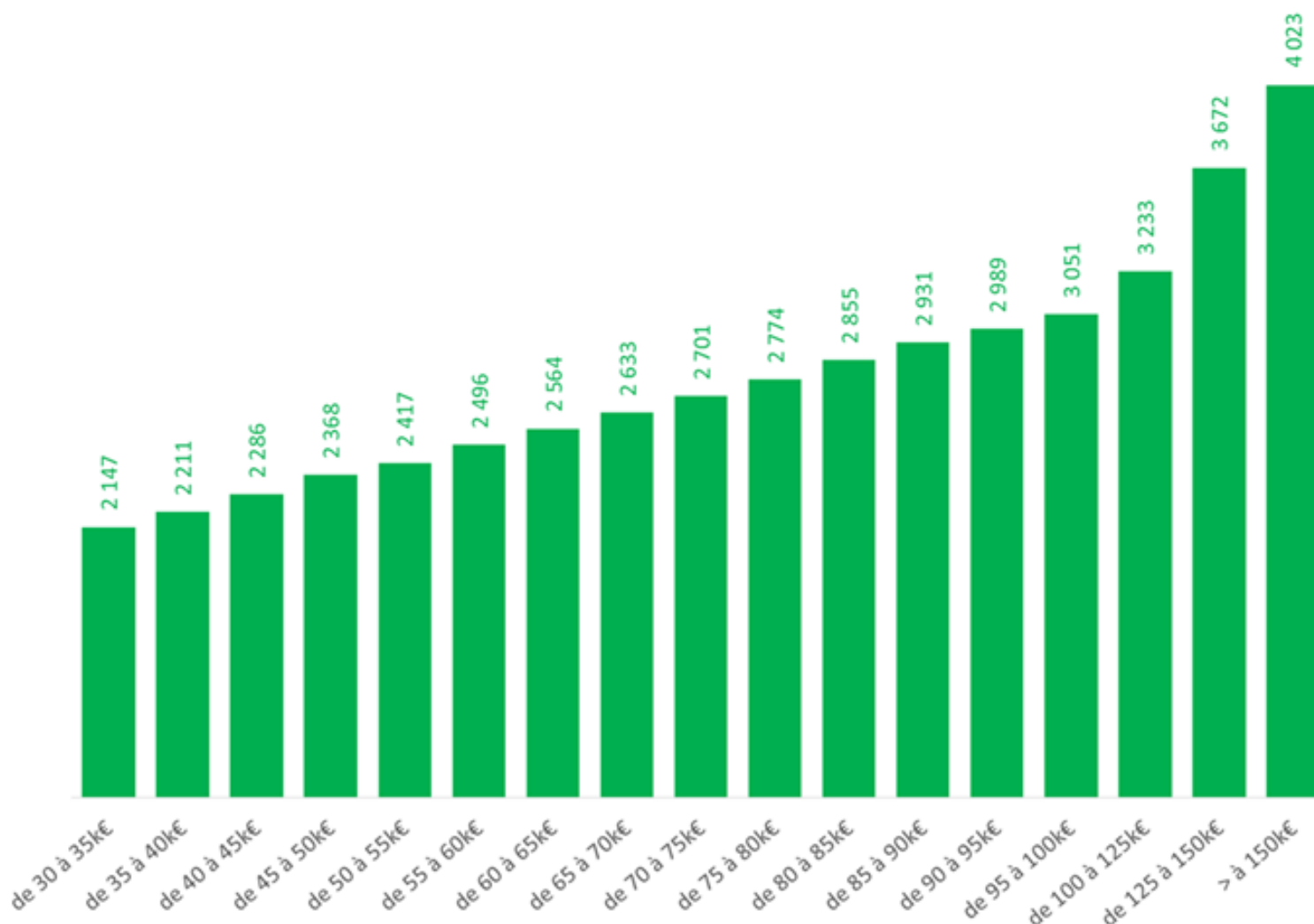
Sur le mode de calcul dérogatoire plus avantageux, la direction a refusé nos propositions d'amélioration. La somme de la participation restera déterminée par le calcul légal.

Notre estimatif pour l'année fiscale FY16 nous donne un montant de l'ordre de 3 millions d'euros – **ce qui reste à confirmer officiellement en CE avant de pouvoir en diffuser le chiffre précis**

Sur la répartition : LA CFE-CGC a obtenu partiellement gain de cause, 60% de la participation sera répartie de manière uniforme et 40% sera distribué selon l'ancienne méthode (proportionnelle au salaire). C'est une avancée historique, que nous vous avons traduit ci-dessous en 2 graphiques:

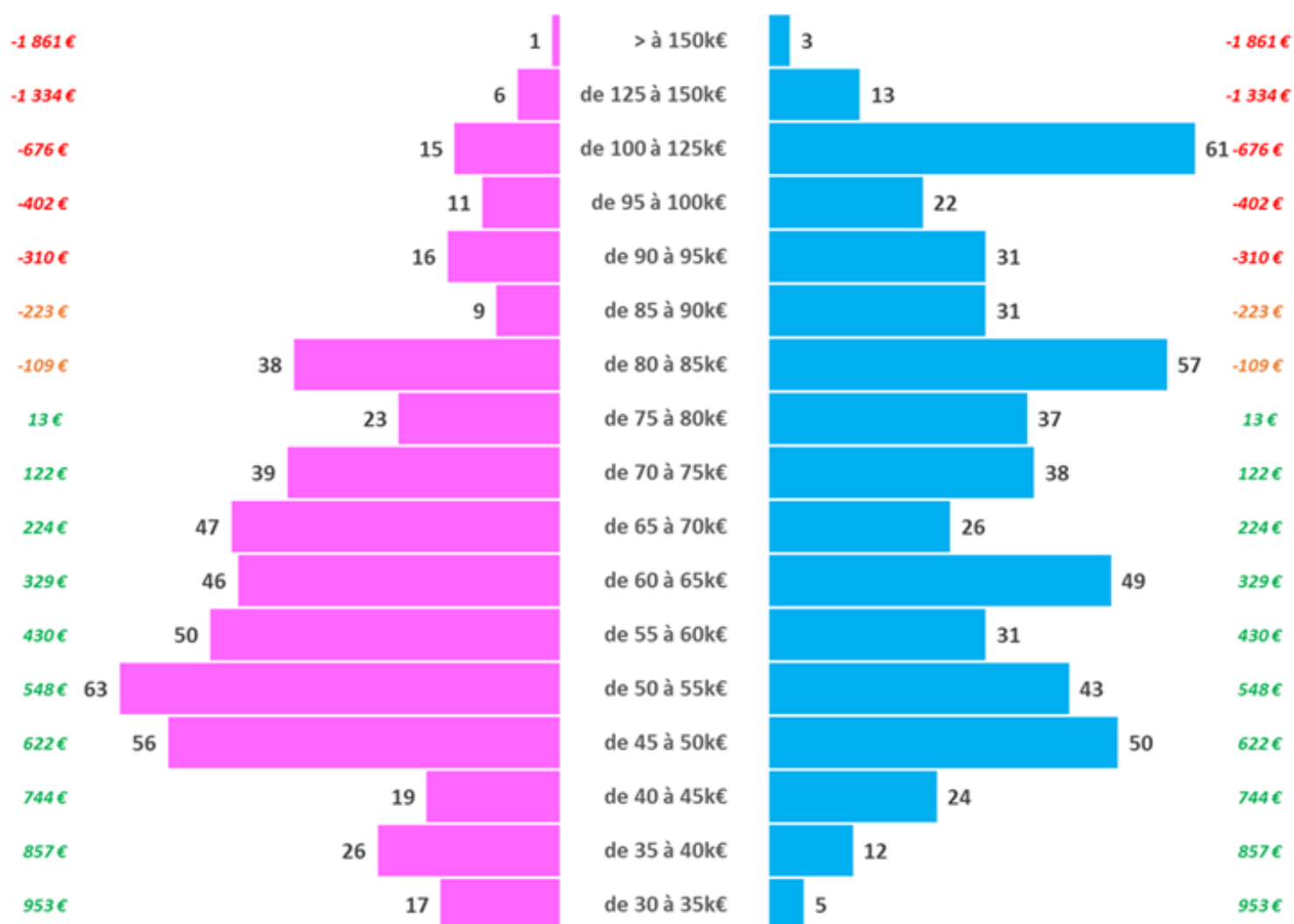
1. Le premier graphique donne le montant théorique par range de salaire.

Exemple : les salariés, dont le salaire se situe entre 35k€ et 40k€ auraient dans ce cas une participation de l'ordre de 2,2k€.



2. Toujours dans ce cas, le deuxième graphique montre le delta en € entre l'ancien mode de répartition et le nouveau, par range de salaire pour les populations concernées (hommes, femmes).

Nous pouvons observer que 75% des femmes (et 52% des hommes) bénéficient d'une augmentation de la participation avec ce nouveau mode de répartition.



Pourquoi est-ce une victoire, mais qui a un goût d'inachevé :

L'analyse des 2 graphiques ci-dessus vous permet de comprendre par exemple que les salariés dont le salaire se situe entre 40 et 45k€ auront – grâce au nouveau mode de répartition – une participation de 2,2k€, supérieure de 744 € par rapport à la répartition proportionnelle (mode de distribution précédent).

Néanmoins, la CFE CGC regrette deux choses :

- Que la direction ait refusé d'abonder dans le sens d'une répartition uniforme à 100% (L'ensemble des salariés, quel que soit son salaire, aurait eu alors quasiment 2,9k€ dans l'exemple estimatif utilisé).
- Que l'autre syndicat représentatif ait rompu les négociations prématurément, nous empêchant d'atteindre cet objectif final.

C'est déjà une victoire !

Certains d'entre vous pourront exprimer une frustration légitime à la vue des chiffres ci-dessous, représentant ce que nous aurions pu obtenir:

- De 35k€ à 45k€ : 103 salariés ne pourront pas prétendre à 681 € de plus en moyenne (la somme variant de 750€ à 610€)
- De 45k€ à 65k€ : 388 salariés ne pourront pas prétendre à 435 € de plus en moyenne (la somme variant de 528€ à 332€)

N'hésitez pas à vous rapprocher de vos Délégués Syndicaux CFE-CGC pour toutes questions complémentaires :



**Gil
ALLEGRE**



**Monique
RENAUD**



**Philippe
DANJOUX**



**Fawzi
DRAIDI**



[Retour au sommaire](#)