



DASSAULT AVIATION

S'ENGAGER POUR  
CHACUN  
AGIR POUR TOUS

9 Mai 2022

## Compte rendu - Première réunion de négociation Participation / Intéressement

### La consigne de la DG :

**Du moment que ça ne coûte pas plus cher,  
arrangez-vous entre vous (les organisations syndicales) !**

Sans trop caricaturer, c'est un peu le résumé de cette 1<sup>ère</sup> réunion de négociation durant laquelle la Direction Générale semble ne poser de lignes rouges à la négociation que sur :

- La conservation d'une participation sur la base de 27,5% des bénéfices,
- La conservation, et donc le plafonnement à 20M€, de l'intéressement.

### Le bilan des accords précédents (exercices 2019 à 2021)

La Direction nous a présenté les effets des précédents accords dérogatoires de Participation et d'Intéressement qui avaient été signés par la CFDT.

Ainsi, 320 M€ ont été versés aux salariés en 3 ans, contre « seulement » 57 M€ si aucun accord n'avait été signé :

	Intéressement	Participation	Calcul de la Participation légale (si nous n'avions pas d'accord dérogatoire)
2019	20 M€	127 M€	31 M€
2020	16,9 M€	48 M€	0 €
2021	20 M€	88,4 M€	26 M€
<b>Total</b>	<b>56,9 M€</b>	<b>263,4 M€</b>	<b>57 M€</b>

Pour mémoire, l'accord Participation signé par la CFDT le 11 avril 2019 prévoyait que le salaire pris en compte dans le calcul de la participation était limité à 4 fois le Plafond Annuel de la Sécurité Social (PASS). Mais le 22 mai 2019, la loi PACTE a permis d'abaisser ce plafond à 3×PASS.

Ainsi le salaire maximum considéré pour le calcul de la participation est de 123 408 €, et le montant maximum versé au titre de la participation est de 30 852 € (75 % du PASS).

**Pour la CFDT, l'abaissement de ce plafond par la loi est une bonne chose. Car il a permis une meilleure redistribution au profit des plus bas salaires.**

Pour l'accord sur l'Intéressement, le plafond appliqué sur la part variable prend en compte les revenus à hauteur maximale de 5xPASS, soit 205 680 €. Le montant maximum pouvant être versé reste, lui aussi, de 30 852€, soit 75% du PASS. Par contre, l'intéressement est redistribué en une part fixe de 900 € et une part variable proportionnelle au salaire.

Rappelons que l'accord de Participation est un accord dérogatoire qui permet de redistribuer plus que n'aurait permis la formule légale de calcul. L'accord d'Intéressement permet lui de mettre en place une redistribution quand rien n'est prévu par défaut légalement.

**Ces deux accords sont renégociés tous les trois ans.**

LA CFDT,  
PREMIER SYNDICAT  
EN FRANCE  
ET  
PREMIER SYNDICAT  
DES CADRES DU  
PRIVÉ



## La négociation des prochains accords (exercices 2022 à 2024)

Prenant acte que la Direction ne modifierait pas le mode de calcul de la Participation, ni de l'Intéressement, la CFDT a porté en avant des scénarios favorisant les plus bas salaires, comme :

- **L'augmentation de la part fixe de l'Intéressement (900€ actuellement),**
- **La création, comme pour l'Intéressement, d'une part fixe et d'une part variable dans l'accord Participation.**

La CFDT chiffrera ses propositions avant la prochaine réunion.

La CGT a formulé le souhait de transformer tout ou partie de l'Intéressement en salaire. Ces sommes seraient alors chargées socialement et imposables. Ce qui, à budget constant (ligne rouge de la Direction qui refuse de prendre à sa charge les cotisations sociales salarié et employeur), nous semble probablement être moins intéressant pour les salariés.

La Direction reviendra à la prochaine réunion de négociation avec une simulation de cette hypothèse qui nous permettra d'en juger.

## La Fin du Compte Courant Bloqué

La Direction a également présenté l'évolution imposée par la loi Pacte : la disparition du Compte Courant Bloqué.

Ainsi, cette année est la dernière où il sera possible d'y placer les sommes issues de la Participation. Les sommes bloquées pourront y rester jusqu'à l'échéance de cinq ans (2027).

Pour rappel, les sommes placées dans le **Compte Courant Bloqué** sont rémunérées au **Taux Moyen** de rendement des **Obligations des sociétés Privées (TMOP)**, qui est de 0,27 % actuellement.

Cette disparition pose le problème du placement par défaut de la Participation.

Actuellement, si le salarié n'émet aucune demande de placement :

- La partie correspondante à 50 % du montant calculé selon la formule légale est placée au PERCO,
- Le reste est placé dans le CCB.

A partir de 2023, ce reste devra être placé dans le Fonds Commun de Placement qui présente le profil d'investissement le moins risqué et qui reste à choisir. L'inconvénient du FCP réside dans l'absence de garantie à minima de conservation du capital versé, contrairement au CCB dont le taux ne pouvait jamais être négatif.

**La prochaine réunion de négociation aura lieu le mardi 24 mai 2022.**