



CAISSE DES DÉPÔTS




INTERESSEMENT

2019





TRIBUNE DE JUIN 2019



Le bilan financier de l'intéressement pour 2018 versé en avril 2019 réserve des évolutions globalement positives :

-  La masse salariale globale de l'Etablissement est certes en diminution de 1,99 %,
-  Mais la masse d'intéressement distribuée augmente de 1,63 %,
-  La moyenne des primes individuelles distribuées est de 3815,26 € soit + 1,87 %.

Ce résultat résulte :

-  du Niveau Global de Performance d'atteinte des objectifs Métiers mutualisés déclenchant un **taux de distribution maximal de 6,75 %** identique à 2017,
-  Et d'un **bonus de 0,25 %** pour l'atteinte d'un objectif transversal spécifique à l'Egalité professionnelle Femmes / Hommes spécificité du nouvel accord signé par la **CFE-CGC**.

A noter :

-  La possibilité d'opter pour un versement volontaire total ou partiel sur un PEE ou un PERCO pour acquitter de moindres charges sociales et être exonéré de l'impôt sur le revenu,
-  Le placement de tout ou partie de la prime d'intéressement sur le PERCO donne lieu à un abondement de l'employeur dans la limite de 150 % de la somme placée et du plafond annuel des abondements compte-tenu des versements mensuels programmés du collaborateur.

La **CFE-CGC** rappelle que c'est grâce à une autorisation législative spécifique pour l'Etablissement public CDC de la loi de Modernisation de l'Economie (LME) en 2008 que tous les personnels, y compris de statut public et CANSSM, peuvent bénéficier des dispositions du Code du Travail en matière d'épargne salariale pour l'intéressement, le PEE et le PERCO au moyen d'**accords sociaux qu'elle a tous signés depuis et pour des montants individuels annuels et cumulés très importants !**

2019 risque d'être une année incertaine permettant de qualifier de très aléatoire le montant du versement individuel d'intéressement qui sera versé en avril 2020 :

La baisse de la masse salariale globale de l'EP va t - elle se poursuivre ?

Certains objectifs mutualisés sont en rupture avec ceux des années précédentes du fait des réorganisations et transformations des métiers de l'EP CDC.

Les Métiers de référence sont dorénavant :

- 👤 la « Retraite et Formation professionnelle »,
- 👤 la « Banque Des Territoires »,
- 👤 la « Gestion des actifs »,
- 👤 les « Filiales et Participations »,
- 👤 et les « Fonctions support ».

Les objectifs mutualisés sont en lien avec :

- 👤 la transformation numérique,
- 👤 la simplification des processus,
- 👤 la démarche orientée client,
- 👤 la stratégie et la communication,
- 👤 le partage de la connaissance et le développement des compétences,
- 👤 la transition écologique et énergétique et le verdissement du portefeuille d'actifs,
- 👤 le programme « Objectif clients RH »,
- 👤 la « Transformation du Secrétariat Général du Groupe ».

Le **bonus de 0,25 %** restera porté par l'objectif spécifique lié à l'Egalité professionnelle Femmes / Hommes qui fait par ailleurs l'objet d'un nouveau plan de progrès triennal au moyen d'un avenant à l'accord à durée illimitée de la CDC signé par la **CFE-CGC**.

Pour la **CFE-CGC**, la négociation en cours d'un avenant pour les objectifs 2019 **doit permettre d'avancer l'augmentation supplémentaire de 0,25 %** déjà programmée au titre de l'intéressement 2020 à verser en 2021 pour que le taux de la masse salariale redistribuée pour 2019 soit porté à **7,25 %**.

Beaucoup de personnels ont été exclus de la prime spécifique de début d'année alors qu'ils ont concouru à l'atteinte des objectifs et aux bons résultats financiers de 2018 et que la masse salariale sur laquelle est assise l'intéressement a baissé !!!

