

Accord d'intéressement : pourquoi vouloir changer une formule payante et équilibrée ?

Chacun en conviendra, l'accord d'intéressement en vigueur en CEGEE produit des effets qui ne peuvent que satisfaire l'ensemble des salariés. Au vu de ce constat très positif, comment le directoire peut-il vouloir inscrire la négociation du nouvel accord dans une évolution de la formule de calcul de l'enveloppe à distribuer ? Une formule de calcul moins généreuse et plus axée sur l'atteinte d'objectifs (COEX & NPS) que sur les résultats de l'entreprise.

Un historique qui parle de lui-même

Les chiffres sont parlants et non contestables. Entre 2019 et 2025, malgré l'impact du COVID sur les résultats, les enveloppes successives d'intéressement partagées entre les salariés éligibles s'inscrivent sur une trajectoire plus que positive. avec une moyenne individuelle qui progresse sur la période de 40% !

Des chiffres dus à la conjonction du niveau des résultats et de la qualité des accords successifs négociés et signés notamment par l'UNSA-CE.

Année	Enveloppe	Prime moyenne
2019	12,1 M€	4 260 €
2020	11,1 M€	4 051 €
2021	12,5 M€	4 719 €
2022	11,9 M€	4 689 €
2023	11,8 M€	4 782 €
2024	12,6 M€	5 301 €
2025	13,9 M€	5 995 €

Un des meilleurs accords de la Branche CE

Formule actuelle

$$RAG = [(N+C)\% \times EBE] + M$$

- N ≈ 7 % (7,5 % en 2024)
 - C = bonus/malus lié au COEX
 - M = bonus NPS (jusqu'à 1,2 M€)
- Enveloppe plafonnée à 12% de la DADS

La force de cet accord se situe principalement dans la formule de détermination du montant de l'enveloppe d'intéressement à distribuer. Le calcul s'articule autour de l'Excédent Brut d'Exploitation (EBE) qui traduit la rentabilité brute de la CEGEE hors éléments financiers et exceptionnels. En clair, cela signifie que l'intéressement partagé prend en considération les résultats déclenchés par l'implication des salariés. Le coefficient **N** appliqué à l'EBE est complété par un Bonus/Malus **C** indexé au niveau de COEX réalisé / à celui budgété (entre +1 et -0,5). Le tout se voyant bonifié par un Booster **M** indexé au NPS.

L'enveloppe RAG (Intéressement + Participation) est plafonnée à 12% de la DADS (masse salariale brute).

Les intentions de la direction

- Baisser le coefficient principal de calcul **N** de 7 à 6% de l'EBE
⇒ C'est diminuer de 14% N qui crée le principal de l'enveloppe.
- Supprimer le Bonus/Malus COEX et le remplacer par une enveloppes fixe **M1** COEX non linéaire mais avec des paliers à atteindre
⇒ Le coefficient multiplicateur **N** est fixe à 6% sans pouvoir évoluer en fonction du Bonus/Malus COEX
- Relever le plafond global de distribution à 13% de la DADS.
⇒ C'est comme si la vitesse autorisée était portée à 150 km/h... avec des moteurs bridés à 130. Poudre aux yeux, duperie !

Formule proposée

$$RAG = (N\% \times EBE) + M1 + M2$$

- N ≈ 6 %
 - M1 = bonus COEX (maxi 2 M€)
 - M2 = booster NPS (maxi 1,2 M€)
- Enveloppe plafonnée à 12,5% de la DADS

L'UNSA-CE a toujours défendu l'importance de l'intéressement dans le budget des ménages en CEGEE. Si la direction estime que la part des éléments variables est parmi les plus élevées dans la Branche CE, c'est bien dû aux rémunérations fixes qui sont parmi les plus basses. Plutôt que de modifier une formule d'intéressement payante et équitable, l'UNSA-CE ne prendra pas le risque de pénaliser les salariés alors que les résultats sont excellents... Et pendant ce temps, nos dirigeants voient leur niveau de rémunération variable renforcé par le dispositif du PILT, lié à l'évolution des fonds propres... sans effet miroir pour les salariés contrairement à CEAPC et CECAZ.