



Epargne Salariale : le big bang



La semaine dernière, direction a annoncé aux partenaires sociaux sa volonté de refondre l'Epargne Salariale. La disparition du fonds Obliroc a été annoncée, la direction évoque un risque de requalification en cas de contrôle URSSAF.

La direction a affirmé ne pas souhaiter réaliser d'économies au détriment des salarié.e.s. Le report du financement d'Obliroc se ferait via un abondement amélioré. A ce jour, seuls les placements issus du versement de l'Intéressement Financier (IF) et/ou intéressement technique (IPO) au sein du PEE seraient abondés (disparition potentielle du versement mensuel).

Au final, ce système ne pourra être destiné qu'aux seuls actifs. Les retraités auront toujours la possibilité de placer leurs avoirs au sein de leur PEE mais ne bénéficieront plus des avantages liés aux obligations Roquette qui permettaient d'obtenir un placement attractif et sécurisé au sein du fond Obliroc.

D'ici à 2024, Obliroc disparaîtra progressivement avec en parallèle une montée en puissance de l'abondement.

Si l'Epargne Salariale est dans l'obligation d'évoluer, les salariés ne doivent pas être les grands perdants car ce serait un recul de nos avantages sociaux !

Pour la **CFDT**, afin d'aboutir à un accord, il faut que :

- L'abondement bonifié soit financé, à minima, à l'équivalence des intérêts versés au sein d'Obliroc à laquelle il convient d'ajouter le financement de l'actuel abondement ainsi que les frais liés au fonctionnement et à la gestion du fonds Obliroc.
- Au cas où la somme des IF et IPO serait insuffisante voir nulle, la Direction doit garantir le versement de l'abondement maximum aux salarié.e.s.
- La direction doit maintenir la sécurisation des placements des salarié.e.s au travers d'un fond sécurisé garantissant, à minima, le capital après les 5 années de placement.
- L'enveloppe d'abondement soit entièrement redistribuée et ne soit pas impactée par une éventuelle future réduction du nombre de salarié.e.s. (le montant de l'enveloppe doit être identique qu'il y ait 3400 salarié.e.s aujourd'hui ou 2500 demain).

Les négociations liées à l'évolution du PEE et la disparition d'Obliroc vont débiter prochainement.

La disparition du CCB est, elle aussi, annoncée. L'évolution de la législation (loi PACTE) ne permet plus à l'entreprise de mettre en œuvre ce type de dispositif.

Concernant Obliroc, en 2019, la direction n'a pas informé les organisations syndicales de la reconduction d'une tranche d'obligations arrivée à échéance pour une durée d'une année au lieu de cinq initialement prévue dans l'accord du PEE.

La Direction bafoue t-elle des lois ou souhaite t-elle décider seule sans que le conseil de surveillance soit informé ?

La CFDT veillera à ce que les engagements financiers pris par le passé avec les partenaires sociaux soient maintenus dans le futur.

