

A LA RECHERCHE DES ACCORDS INTERESSEMENT / PARTICIPATION PERDUS ?

COMMENT, À CHAQUE CSE, LA CFTC RAPPELLE CES BONNES PRATIQUES DE POLITIQUE SALARIALE !

Voici un point sur les accords Intéressement / Participation dans l'UES Akka France :

ILS SONT AU POINT MORT DEPUIS PLUS DE CINQ ANS ; AKKODIS N'EST PAS AU NIVEAU !

Le but global d'un accord Intéressement / Participation s'inscrit dans le projet de la partage de la valeur ajoutée, notamment en raison :

- de l'insuffisance des enveloppes « augmentation » pour les collaborateurs,
- de la dissymétrie entre
- 10% des collaborateurs qui perçoivent des primes (en moyenne 8000 Eur / an), et
- 90 % des collaborateurs qui n'en ont pas
- de l'image employeur qui est à comparer aux principaux concurrents pour qui, cet aspect

Intéressement / Participation est naturellement compris et surtout, fait partie intégrante d'une politique salariale qui marche sur ses deux jambes, et inclut tout le monde

Au cours du CSE de Avril 2024, la CFTC rappelle au DRH la nécessité de cet aspect Intéressement / Participation, notamment en raison :

- 01** d'équité et de contribution naturelle de chacun au résultat
- 02** de ruissellement de la valeur, ou de partage de celle-ci selon les écoles de pensées
- 03** de reconnaissance de l'effort

LE DRH ACQUIESCE ET S'ENGAGE À METTRE EN PLACE DE L'INTÉRESSEMENT ! (BIEN SUR PAS TOUT DE SUITE)

Encore un petit effort, chers dirigeants d'Akkodis, vous y êtes presque, à ce tournant majeur qui fera d'Akkodis une entreprise où le partage de la valeur est effectif, et où le taux de rétention des collaborateurs n'atteint plus des sommets impressionnants, tels que régulièrement à 30%, dont le management semble s'accomoder.

Cette « innovation sociale », qui n'en est pas une, et qui consiste à accorder **Intéressement / Participation**, est à réhabiliter d'urgence ; c'est une nécessité de nos jours pour tout employeur, qui fait partie intégrante des dispositifs requis pour attirer les profils recherchés et surtout, les garder.

Sur le chemin de la partage de la valeur et des dispositifs salariaux de partage, il y a aussi :

- l'ouverture d'un PEE, PEG, PERCO voire PERECO digne de ce nom,
- la mise en place d'un abondement, modulo plafonnements, sur ces différents supports d'épargne

Encore un effort, chers dirigeants d'Akkodis, sur la voie du partage de la valeur, qui ne soit pas un vain mot administratif ; ne prenez plus vos directives du département « Finance » et faites jouer, comme la CFTC, la subsidiarité qui est une des méthodes de décision la plus efficace au niveau local ; reprenez la main sur votre politique salariale et faites que la période d'Avril/Mai redevienne un choix d'allocation de l'épargne salariale pour tous, et non le spectacle désolant du néant en matière de partage de la valeur.

AVEC LA FORCE DU PRINCIPE DE SUBSIDIARITÉ, LA CFTC « OUVRE LE CHEMIN » ET SURTOUT AVANCE POUR SATISFAIRE VOS ATTENTES CHEZ AKKODIS