



Accord participation et intéressement

L'accord participation/intéressement, cher à tous les salariés, voit son origine dans la volonté de Marcel Dassault, fort de son histoire et de son vécu, de faire de son entreprise un modèle de progrès social.

Cet accord incarnait depuis sa mise en place en 1969 un modèle de partage des profits en suivant la règle des trois tiers : un pour l'actionnaire, un pour l'entreprise, un pour les salariés.

En 2011 et 2012 cet accord de qualité représentait pour les salariés 3,5 mois de salaire.

En 2013, à la suite de la mise en place du « forfait social » par le gouvernement à la société Dassault Aviation, celle-ci a décidé de dénoncer l'accord en vigueur pour imputer à la charge des salariés une partie du forfait social, ramenant de fait, la part salarié à 27,5 % au lieu de 33 % (soit une baisse d'environ 20 % de notre participation et intéressement).

Cet accord, **signé par la CGC et la CFDT**, s'oppose à la règle édictée par l'URSSAF : « *le forfait social est à la charge de l'employeur. Il est prélevé sur les rémunérations ou gains exonérés de cotisations de sécurité sociale auxquels s'appliquent la contribution sociale généralisée (CSG)* ».

Dans l'esprit du personnel, la règle de partage est donc de 33% pour l'entreprise, 33% pour les actionnaires et 27,5% pour les salariés. Une analyse plus détaillée des chiffres comptables nous montre que la réalité est toutefois bien différente que ce que vous croyez.

La participation est calculée sur la ligne comptable « **Bénéfice net comptable hors crédit d'impôt** » qui est de 330 millions d'euros pour l'année 2021. Donc $330 \text{ M€} \times 27,5 \% =$ **88,4 M€ pour les salariés** auxquels s'ajoutent les 20 M€ de l'intéressement. Total pour les salariés : 108,4 M€ reversés au titre de la participation et de l'intéressement.

La part destinée aux actionnaires est calculée sur une autre ligne comptable : « **résultat net consolidé ajusté** » qui est de 693 M€. Donc $693 \text{ M€} \times 30\% (*) =$ **208 M€ pour les actionnaires**. (*payout). Total pour les actionnaires : 208 M€.

La règle de trois tiers, on le voit est de l'histoire ancienne et même les fameux 27,5 %- 33 %- 33 % qui sont un repère pour le personnel ont été complètement faussés par la modification des méthodes de calcul, progressivement mises en place par le conseil d'administration (le « payout » qui est le pourcentage pris sur les bénéfices que le conseil d'administration décide de consacrer à la rémunération des actionnaires, n'a pas cessé d'augmenter)

En effet la part des bénéfices destinée aux actionnaires (dividendes) a doublé en l'espace de 10 ans alors que celle destinée aux salariés a diminué de 20 %. Malgré que l'accord participation de Dassault soit au-dessus du minimum légal, la CGT ne cautionne pas cette dérive qui vient encore et toujours diminuer le pouvoir d'achat des salariés aux bénéfices des actionnaires.

Pendant les réunions de négociation la CGT a fait toute une série de propositions avec pour objectif un rééquilibrage et une plus grande équité dans le partage des bénéfices. Toutes nos propositions concernant une répartition équitable (y compris entre les salariés) ont non seulement été rejetées par la Direction Générale mais n'a été appuyée par aucune organisation syndicale.

Comme toujours, le problème dans notre société reste le positionnement dogmatique d'une majorité des syndicats qui signent systématiquement les accords tels que voulus par notre Direction Générale.

La coordination des syndicats CGT a décidé de ne pas signer l'accord de participation/intéressement.

Argenteuil, 08/06/2022