

Dernières actualités d'entreprise



ACCORD INTERESSEMENT 2026-2028

L'accord devait être signé au plus tard le 30/06/2026 et prévoit notamment :

- Le renouvellement d'un **taux** cible de 15% pouvant être porté à **17%** en cas de surperformance, ce plafond s'appliquant pour le cumul de l'Intéressement et Réserve Spéciale de Participation
- Un accord d'une **durée de 3 ans (exercices 2026 à 2028)**
- Le maintien d'un **système redistributif** : répartition à hauteur de 70% proportionnellement aux salaires (limité à 3 PASS) et 30% proportionnellement au temps de présence
- **De nouveaux indicateurs économiques pour lesquels nous n'avons aucun recul et qui accentuent le risque de non atteinte des objectifs**

Le remplacement du critère **RNPG** (résultat net part du groupe) par le **RBE** (résultat brut d'exploitation) est selon nous le risque majeur de cet accord. Le RBE est trop facilement pilotable et moins représentatif de la performance globale que le RNPG. **Ce critère pourrait même être invalidé par l'URSSAF, car non aléatoire !**

Le **RBE** dépend fortement des arbitrages des dépenses, provisions et décisions de pilotage interne. Contrairement au RNPG qui est plus stable et prévisible et reflète la performance consolidée du groupe, **le RBE fluctue fortement d'une année à l'autre, rendant l'intéressement imprévisible pour les salariés.**

Malgré nos nombreuses propositions la Direction n'a accédé à aucune de nos revendications pour améliorer le dispositif et nous sommes très déçus du déroulé de ce simulacre de négociation :

Revendications	Réponses Direction
Monter le plafond, 18% ? (20% le légal) ou maintien des 17% et si dépassement, augmentation l'année suivante de 1% dans la limite des 20% légal	Refus
Ok pour un accord sur 3 ans avec possibilité de revoir annuellement certains critères en cas d'évolution législative ou de grosses réorganisations	Accord partiel
Monter l'abondement à 2000 euros de manière pérenne	Refus
Ouvrir intéressement sur le PEE et PERCOL avec abondement	Refus
Mettre plus d'indicateurs sur lesquels les collaborateurs ont la main	Refus
Diminuer l'impact sur l'intéressement des personnes en arrêt de travail	Refus
Communication des indicateurs et possibilité pour les collaborateurs de s'approprier les indicateurs	Refus
Des propositions d'indicateur ont été faites	Refus

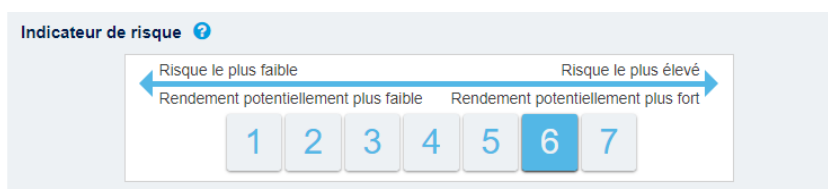
La clause de revoyure que nous avons fini par obtenir est loin d'être optimum. Elle permet certes de se revoir chaque année, dès qu'un des critères économiques n'atteint pas le seuil, mais sans aucune garantie de pouvoir modifier favorablement le(s) critère(s).

Nous avons signé à la dernière minute et dans la douleur car nous ne pouvions pas vous laisser sans accord d'intéressement. Toutefois, nous doutons fortement de pouvoir atteindre à nouveau les 17% perçus depuis 2024.



AUGMENTATION DE CAPITAL 2026

Malgré la décote de 20% l'ACR reste une opération risquée et sa souscription rend les fonds indisponibles jusqu'au **01/06/2031**, sauf dans les cas de déblocages anticipés.



LES DATES CLÉS



Période de souscription : du **24 juin 2026** à 12h au **8 juillet 2026** à 20h

Paiement :

- En cas de d'utilisation des fonds disponibles de son PEE, les arbitrages doivent être effectués au plus tard le dimanche **21 juillet** sur le fond « **AMUNDI LABEL TRESORERIE ESR – F** ».
- Le **29/08** par prélèvement bancaire en cas d'insuffisance de fonds sur ce support.

Les nouvelles actions seront émises le 27 août 2026 et seront éligibles au dividende versé au titre de l'exercice 2026 dont un premier acompte sera versé en octobre 2026.

Vous pouvez modifier le montant de votre souscription jusqu'au 8 juillet 2026 à 20h !



Quelques évolutions de vos droits

NOUVEAU CONGE SUPPLEMENTAIRE DE NAISSANCE

À partir du 1er juillet 2026, la loi n° 2026-103 de financement de la Sécurité sociale crée un congé supplémentaire de naissance pour **chaque parent** :

- Durée : 1 ou 2 mois, fractionnable en deux périodes d'un mois.
- Indemnisation : 70 % du salaire net le premier mois et 60 % le second, dans la limite du plafond de la Sécurité sociale (4 005 € en 2026).
- Conditions : le congé doit être pris après les congés de maternité, paternité et accueil de l'enfant ou adoption. Il doit être utilisé dans un délai de 9 mois suivant la naissance ou l'arrivée de l'enfant au foyer. Pour les enfants nés entre le 1er janvier et le 30 juin 2026, ce délai commence à compter du 1er juillet 2026, soit jusqu'au 31 mars 2027.

Ce congé ne peut pas être refusé par l'employeur si l'employé fait sa demande au moins 30 jours avant la date de congé ou 15 jours suivant le congé parental.

LOI N° 2026-492 DU 12 JUIN 2026 RELATIVE A LA PROTECTION DES PARENTS D'ENFANTS GRAVEMENT MALADES OU HANDICAPES ENTREE EN VIGUEUR LE 14 JUIN 2026.

- L'extension du droit à l'aménagement individualisé des horaires pour les parents d'enfants nécessitant une présence soutenue et des soins contraignants.
- Le doublement du congé accordé lors de l'annonce d'un handicap, d'une pathologie chronique ou d'un cancer chez un enfant, désormais porté à 10 jours ouvrables.
- Plusieurs aménagements du congé de présence parentale, avec notamment une réduction du délai de prévenance, un allongement de la protection contre le licenciement et une adaptation des règles relatives à l'Allocation Journalière de Présence Parentale.
- Une amélioration de la prise en charge de certains frais supportés par les familles d'enfants en ALD
- La création d'un nouveau cas de déblocage anticipé de l'épargne retraite.

Maladies référencées sur D322-1 du code de la Sécurité Sociale révisé

*L'article L 3121-49 du Code du travail permettait déjà aux aidants familiaux et aux proches d'une personne handicapée de bénéficier d'un aménagement d'horaires individualisés. **L'article 5 de la loi étend ce droit aux parents ou responsables légaux d'un enfant dont l'état de santé rend indispensables une présence soutenue et des soins contraignants.***

DUREE DES ARRÊTS DE TRAVAIL PLAFONNEE AU 1^{ER} SEPTEMBRE 2026

Conformément au décret du 12 juin 2026 la durée des arrêts de travail prescrits et prolongés sera plafonnée à compter du 1er septembre 2026.



IMPORTANT : Depuis le **1er juillet 2025** (décret n° 2025587), l'envoi, **sous 2 jours**, de l'arrêt de travail **ORIGINAL** à la MSA est **obligatoire**. Si ce n'est pas le cas, la MSA est en droit de réduire l'**indemnisation journalière** en cas de transmission tardive, sauf motif légitime



Vos élus vous souhaitent d'excellentes vacances et un très bel été !

