

le MAG

CADRES
N°7

LE MAGAZINE DES CADRES,
AGENTS DE MAÎTRISE
ET SALARIÉS AU FORFAIT



FQ
fgta



DOSSIER
SYNDIQUER
L'ENCADREMENT
Témoignages des membres
de la commission cadres

swile

Ce midi, partagez l'addition avec votre boss sans forcément déjeuner avec votre boss.

La Swile Card, c'est la possibilité
de dépenser jusqu'à 25 €
de titres-resto par jour.

Envie d'aller encore plus loin ?

Ajoutez votre CB perso pour
qu'elle prenne le relai sur
vos dépenses quotidiennes.



TOUS LES AVANTAGES SALARIÉS
ENFIN RÉUNIS DANS UNE SEULE CARTE.

TITRES-RESTO | TITRES CADEAUX | DÉPLACEMENTS PRO

swile.co

L'ÉDITO



UNE COMMISSION ENCADREMENT ÉTOFFÉE ET MOTIVÉE

Chères lectrices, chers lecteurs,

La FGTA-FO a souhaité redynamiser la Commission encadrement au regard des enjeux de développement syndical liés à la multiplication des implantations réalisées par nos syndicats dans les sièges et les entreprises.

Pour parler aux salariés des 2^e et 3^e collèges des champs de syndicalisation de la Fédération, il était primordial que la Commission reflète cette diversité. C'est chose faite puisque la Commission comporte désormais des membres issus de la grande distribution, des industries agroalimentaires et de l'hôtellerie-restauration.

Les thèmes du développement et de l'épargne salariale ont été au cœur de nos riches échanges. C'est pourquoi vous retrouverez dans ce magazine, dont la maquette a été entièrement revue, une longue interview de la plupart des membres de la Commission sur la syndicalisation, et un focus sur l'épargne salariale au regard des récentes évolutions législatives.

Vous trouverez en complément une affiche sur le droit à la déconnexion réalisée par notre service communication. Cette affiche, ainsi que de nombreux autres supports à destination des salariés de l'encadrement, est disponible sur notre site www.fgtafo.fr, rubrique Nos secteurs/Réseau cadres. N'hésitez pas à le visiter!

Je vous souhaite une bonne lecture et vous donne rendez-vous en 2024, année pour laquelle nous avons déjà de nombreux projets avec la Commission.

Amitiés syndicales,

Alain Wanègue
Secrétaire fédéral



www.fgtafo.fr

Retrouvez toute l'actualité de la FGTA-FO
sur les réseaux sociaux



Être assureur d'intérêt général c'est répondre aux besoins et contraintes de chacun de nos clients, en construisant, ensemble, une protection qui leur ressemble.

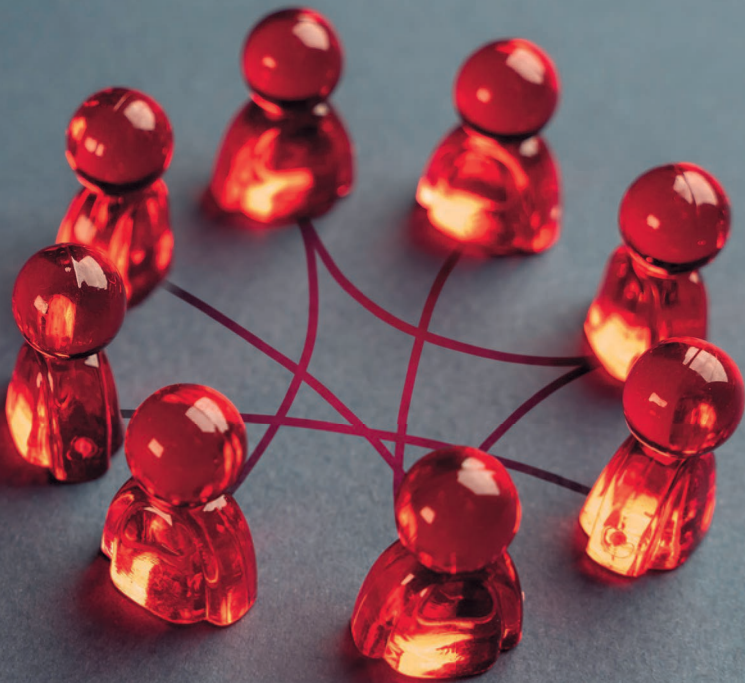
KLESIA s'engage pour la société en apportant des solutions de prévention d'assurance de personnes et de services simples, innovantes, solidaires et durables adaptées à vos besoins et à ceux de vos proches, tout au long de la vie. Au-delà de notre métier initial, nous agissons pour les plus fragiles, œuvrons pour le mieux vieillir et contribuons à rendre la santé accessible à tous.

KLESIA s'engage à vous assurer un avenir serein et contribue à la qualité de vie pour tous.

KLÉSIA
Assureur d'intérêt général

SYNDIQUER L'ENCADREMENT

• TÉMOIGNAGE
DE LA COMMISSION
CADRES



COMMENT SYNDIQUER DANS LES 2^e ET 3^e COLLÈGES ?

La Commission encadrement de la FGTA-FO est composée de salariés des 2^e et 3^e collèges ayant une longue expérience syndicale chez FO. Chaque jour, ils mettent ce vécu à profit pour développer notre organisation et convaincre leurs collègues de l'utilité de rejoindre FO, que ce soit pour les accompagner ou pour renforcer nos revendications en leur faveur. Le FGTA-FO Magazine a interrogé les membres de la commission afin d'évoquer avec eux les difficultés qu'ils peuvent rencontrer dans la syndicalisation des cadres et agents de maîtrise, et les solutions qu'ils préconisent pour développer FO dans ces deux collèges.

QUELLES DIFFICULTÉS RENCONTRES-TU POUR FAIRE ADHÉRER LES SALARIÉS CADRES, AGENTS DE MAÎTRISE ET SALARIÉS AU FORFAIT ?



• **Thierry Boukarabila - Courtepaille:** Les cadres représentent désormais 22 % des salariés du privé et la majeure partie d'entre eux est hostile

au syndicalisme. Ils pensent que cela peut nuire à leurs carrières et que le syndicalisme ne leur est pas destiné ou qu'il est peu adapté à leurs attentes. Il est nécessaire de pouvoir expliquer que l'engagement syndical ne remet pas en cause la loyauté du cadre envers la direction de l'entreprise et qu'un mandat de représentation syndicale est porteur de valeurs tournées vers les autres. Les cadres syndiqués se révèlent bien souvent être de formidables atouts au sein des équipes syndicales.

• **David Caseiro - Carrefour DEHF:** La première difficulté que je rencontre pour



faire adhérer un cadre est tout simplement l'image qu'il perçoit de FO. Effectivement, un cadre voit FO depuis des années comme un syndicat pour les employés et agents de maîtrise. Il faut lui prouver que nous sommes là pour avancer en même temps que l'entreprise en négociant au mieux pour tous les salariés quels que soient leurs collèges. L'engagement syndical est encore souvent perçu comme une remise en cause de la relation de confiance avec l'employeur; le cadre craint aussi d'être bloqué au niveau de sa carrière si son adhésion est révélée.

• **Séverine Vasque - Sodiaal:** Chez les cadres, le mot « syndicat » est un frein en soi. Le nom FO rajoute un frein supplémentaire chez cette



population, même en mentionnant FGTA. Par ailleurs, le bénéfice apporté par le fait d'« avoir la carte » n'est pas perçu chez la

majorité d'entre eux, compte tenu du coût (même avec la réduction d'impôts).



• **Mickaël Blanchard - Sodiaal:** Les principales difficultés viennent du fait que ces salariés craignent d'être mal considérés ou sanctionnés si leur hiérarchie apprend qu'ils adhèrent à FO... Il y

a aussi le coût de la carte ou bien, tout simplement, ils ne se sentent pas concernés.

• **Olivier Baisez - Herta:**

Pour la plupart des salariés et plus précisément pour les cadres, je vois plusieurs explications: le turnover laisse peu de place pour s'investir socialement dans l'entreprise. Les objectifs contraignants et la pression régulière que subissent les cadres limitent l'investissement que demande le militantisme. La carrière et les missions des encadrants, en général, requièrent du temps et laissent très peu de place pour rejoindre le syndicalisme. Je dirais pour terminer que les encadrants ne trouvent pas leur place dans des syndicats, qui pour eux représentent encore aujourd'hui la population ouvrière.



• **Alexandre Jamin - Sanders:** L'image des syndicats français ne joue pas en notre faveur (« les rouges » = FO & CGT)!

Beaucoup pensent que les syndicats sont davantage orientés vers le secteur public que le secteur privé et ont peur qu'en se syndiquant leur carrière n'évolue plus ou les condamne à la placardisation.

• **Patricia Letourneur -**

Nutrition et santé: Ils ne se sentent pas concernés par les acquis sociaux que peut défendre pour eux le CSE. Beaucoup d'entre eux disent « on verra quand j'aurais besoin de vous », sans donner d'explication. Les offres que nous proposons n'attirent pas leur attention; ils se contentent de ce qu'ils reçoivent sans chercher à savoir comment le CSE les défend sur le plan des acquis sociaux. Il n'y a plus de reconnaissance du travail des instances syndicales.



EN TANT QUE SALARIÉ(E) DU 3^e COLLÈGE, POURQUOI AS-TU ADHÉRÉ À FO ?

• **David Caseiro - Carrefour DEHF:** J'ai adhéré à FO avant tout par choix personnel répondant à mes propres convictions. Chez FO, il y a une liberté d'opinion, une vraie proximité avec les salariés... Il y a cet engagement pour défendre fermement les acquis sociaux et le pouvoir d'achat, une expertise pour informer et conseiller les adhérents sur les aspects technique et juridique, qui pour moi sont très importants. J'aime aussi beaucoup cette vision authentique de l'action syndicale sans lien partisan ni idéologique.

• **Séverine Vasque - Sodiaal:** J'ai adhéré sur la demande d'une personne en qui j'avais toute confiance, qui a eu besoin de moi en CSE pour défendre des salariés. L'adhésion était obligatoire pour faire partie de son groupe. Cette personne m'a convaincue en m'expliquant la nécessité pour lui d'avoir des personnes possédant un fort esprit d'entreprise, ce qui est mon cas. C'est l'un des points que je mets en avant auprès d'autres salariés. Pour avancer il faut le faire avec l'entreprise et non contre elle.

- **Mickaël Blanchard - Sodiaal:** Le DSC de l'époque m'a contacté car je venais d'un site industriel et je faisais partie de l'équipe commerciale. Il souhaitait créer des passerelles et développer le syndicat sur le site dont j'étais originaire et où FO n'était pas présent.

- **Olivier Baisez - Herta:** Personnellement, et pour une partie du 2^e collège, nous nous sommes syndiqués à une période où nous étions au 1^{er} collège et déjà militants. Les collègues du 2^e collège que j'ai syndiqués avaient à cette période des difficultés avec leurs responsables ou avec la direction et ils cherchaient un soutien sérieux. Il est important pour moi, et c'est un avis personnel, de trouver dans les 2^e et 3^e collèges des militants plus que des personnalités qui ont besoin d'aide.

- **Alexandre Jamin - Sanders:** Pourquoi j'ai rejoint FO? Pour le relationnel avec différents représentants FO Sanders, parce que l'organisation syndicale est apolitique, et que nous avons une liberté d'action... C'est beaucoup l'image des élus et leur communication, ainsi que celle de FO, qui peuvent favoriser l'adhésion.

- **Patricia Letourneur - Nutrition et santé:** Pour moi, depuis mes débuts professionnels, FO a toujours été un syndicat à l'écoute des salariés, quel que soit leur collège. Les militants FO que je rencontrais étaient des personnes de confiance, investis pour les autres. À mon tour, j'espère continuer à représenter FO au service des salariés cadres, et les convaincre pour qu'eux aussi deviennent adhérents.

QUELLE EXPÉRIENCE EN TIRES-TU POUR FAIRE ADHÉRER À TON TOUR

D'AUTRES SALARIÉS ?

- **David Caseiro - Carrefour DEHF:** L'expérience que j'en tire, c'est d'être bien informé et surtout bien organisé. Effectivement, les salariés sont demandeurs d'information sur leurs droits, il faut savoir les écouter, être proche d'eux et qu'ils puissent être en confiance.

- **Mickaël Blanchard - Sodiaal:** L'expérience que j'ai acquise s'est surtout faite par des rencontres mais aussi par des formations, et j'ai une vision plus complète de mon environnement de travail depuis que je suis élu.

SELON TOI, QUELLES SONT LES THÉMATIQUES ET LES REVENDICATIONS QUE FO DOIT METTRE EN AVANT POUR SE DÉVELOPPER DANS LES 2^e ET 3^e COLLÈGES ?

- **David Caseiro - Carrefour DEHF:** Pour se développer, FO doit mettre en avant les informations sur l'évolution des résultats financiers de l'entreprise. Les salariés cadres et agents de maîtrise sont aussi intéressés par des informations pratiques sur les congés, les primes, le plan d'épargne retraite obligatoire, l'APGIS, l'abondement, la formation, les accords et la vie de l'entreprise, la rémunération et l'égalité professionnelle femmes hommes.

- **Séverine Vasque - Sodiaal:** Il faut leur montrer le visage « moderne » du syndicalisme et de FO, et mettre en avant le bénéfice immédiat qu'apporte la carte!

- **Thierry Boukarabila - Courtepaille:** Les cadres sont très souvent isolés dans leurs fonctions et se retrouvent pris entre la pression de leur hiérarchie et les salariés qu'ils managent. Syndiquer des cadres et agents de maîtrise nécessite

de connaître leurs situations au sein de l'entreprise et d'identifier leurs besoins. D'où la nécessité de leur apporter une aide juridique précise, en lien avec leurs postes, de leur expliquer qu'être cadre ne doit pas les opposer aux employés. Beaucoup de cadres ont aussi un grand besoin d'écoute car ils ont rarement l'occasion de s'exprimer sur les problèmes spécifiques qu'ils rencontrent au quotidien.

• **Mickaël Blanchard – Sodiaal**: L'accompagnement dans les démarches administratives, concernant notamment la retraite, la maladie ou la reconversion, la découverte du milieu syndical et le rôle des élus, les avancées sociales (NAO / primes / amélioration des conditions de travail), l'aide à la protection des salariés, en particulier sur le harcèlement moral ou physique.

• **Olivier Baisez – Herta**: Le paiement des heures supplémentaires pour les cadres.

• **Alexandre Jamin – Sanders**: Pour attirer les salariés des 2^e et 3^e collèges, il faut communiquer sur le droit à la déconnexion, le télétravail, le CET, le PEG, le Percol, le forfait jours, etc.

• **Patricia Letourneur – Nutrition et santé**: Toujours plus d'information sur les droits et sur les actions menées, notamment pour ce qui concerne l'égalité homme femme, le handicap, le pouvoir d'achat et tout ce qui se passe dans la branche, dans l'entreprise et aussi dans les autres entreprises.

QUELS OUTILS, NOTAMMENT DE COMMUNICATION, UTILISEZ-TOU

POUR VALORISER L'ACTIVITÉ DE FO AUPRÈS DES SALARIÉS DES SIÈGES ET DE L'ENCADREMENT ?

• **David Caseiro – Carrefour DEHF**: L'activité de communication que FO doit valoriser c'est avant tout le digital. Effectivement, avec l'après Covid et le télétravail, tout a été très vite en la matière et je pense réellement qu'il faut que cela soit notre priorité. Nous sommes entrés dans une nouvelle ère avec les réseaux sociaux comme LinkedIn, Facebook, Twitter, Instagram, TikTok... Toutefois il ne faut pas oublier de privilégier la proximité avec les salariés.

• **Séverine Vasque – Sodiaal**: Le mail ou le téléphone, en donnant les infos sur ce que nous avons obtenu reste des moyens de communication intéressants pour cette population.

• **Mickaël Blanchard – Sodiaal**: Principalement le mail, en raison du fait que nous ne sommes pas localisés sur un seul site (siège + force de vente).

• **Olivier Baisez – Herta**: Nous utilisons les réseaux sociaux, les tracts, l'affichage, les points de contact (AG, manifestations...).

• **Patricia Letourneur – Nutrition et santé**: Les livrets d'accueil, l'appli FO, et toute la communication sur les différents thèmes traités et revendiqués par FO.



Santé et Prévoyance,
Action sociale et Services,
nous avons tant à partager



**Votre protection sociale,
c'est notre métier !**

Pour toute information : contact@uniprevoyance.fr

www.uniprevoyance.fr



ÉPARGNE SALARIALE

- TÉMOIGNAGE
- SIGNATURE
- ACCORDS

ÉPARGNE SALARIALE: FO CONTRIBUE À AMÉLIORER LES DISPOSITIFS EXISTANTS

Les dispositifs d'épargne salariale permettent aux salariés de bénéficier d'un meilleur partage de la valeur en fonction de la performance des entreprises. Ces dispositifs prennent plusieurs formes : participation, intéressement, plan d'épargne entreprise (PEE), Plan d'épargne pour la retraite collectif (Perco), plan d'épargne retraite.

La Loi Pacte (plan d'action pour la croissance et la transformation des entreprises) ainsi que l'Accord National Interprofessionnel (ANI) relatif au partage de la valeur, signé par FO, qui doit être transposé dans la loi, enrichissent ces dispositifs. FO a veillé tout au long des discussions sur l'ANI à améliorer les dispositifs existants, tout en permettant aux salariés des entreprises de moins de 50 salariés de pouvoir en bénéficier, sans remettre en cause les droits de l'ensemble des salariés ni entacher les recettes du système de protection sociale collective.

FO a obtenu que les accords permettant aux salariés des entreprises de moins de 50 salariés de bénéficier d'un dispositif de partage de la valeur soient négociés au niveau de la branche professionnelle.

À l'initiative de FO, il est clairement mentionné dans l'ANI que les augmentations générales de salaire sont le principal levier de partage de la valeur et du maintien du pouvoir d'achat des salariés. À cet égard, elle a tenu à ce que la politique salariale fasse l'objet d'un premier chapitre dans cet accord. Les dispositifs de partage de la valeur tels que la participation, l'intéressement, la prime de partage de la valeur

ne doivent pas être mis en balance dans les négociations salariales pour faire obstacle à des augmentations générales de salaires. L'ensemble du Bureau fédéral sera force de proposition lors des négociations de branche sur ce thème tout en restant extrêmement vigilant sur le respect de ces principes.

Pour y voir plus clair, le FGTA-FO Magazine a fait se rencontrer Laurent Rescaïnières, secrétaire général de la FGTA-FO, Nabil Azzouz, Trésorier Général, et Sienna Gestion, expert partenaire de la Fédération, pour faire un tour d'horizon sur ces dispositifs parfois complexes qui font l'objet de négociations collectives, et pour lesquels les équipes syndicales doivent être accompagnées.

QUELS SONT LES PRINCIPAUX DISPOSITIFS D'ÉPARGNE SALARIALE ?

Plusieurs dispositifs d'épargne collectifs peuvent être mis en place dans les entreprises :

- PEE/PEG (Plan d'Épargne Entreprise ou Plan d'Épargne Groupe), et/ou
- PERCOL (Plan d'Épargne Retraite Collectif), et/ou

- PERO (Plan d'Épargne Retraite Obligatoire)

Ces enveloppes ou dispositifs sont alimentés par des flux variés: la participation, l'intéressement, les versements supplémentaires et volontaires du salarié, l'abondement, etc.

Depuis de nombreuses années, le nombre de dispositifs mis en place est en croissance constante, et leurs encours gérés également. Ces solutions d'épargne constituent ainsi des avantages salariaux importants.

Les représentants du personnel prennent part aux discussions autour de la mise en place de ces dispositifs, et doivent, pour ce faire, être informés, formés et accompagnés.

QUELS SONT LES PRINCIPAUX CHANGEMENTS APPORTÉS PAR LA LOI PACTE ET L'ANI SUR LE PARTAGE DE LA VALEUR ?

La Loi Pacte et la transposition de l'ANI apportent des changements significatifs en matière de partage de la valeur.

Dite loi relative à la croissance et la transformation des entreprises du 22 mai 2019, la Loi Pacte porte 3 grandes ambitions: une réforme de l'épargne retraite, des mesures en faveur de l'épargne salariale et le développement de l'actionnariat salarié.

Tout d'abord, la loi Pacte a harmonisé le système d'épargne retraite en remplaçant les différents supports (PERP, Dispositif Madelin, Article 83 et Perco) par le Plan Épargne Retraite (PER). L'objectif est de favoriser les produits d'épargne longue au sein des sociétés et de permettre aux petites entreprises de mettre facilement en place des accords d'intéressement ou de participation.

Le PER apporte de la simplicité, de la portabilité et de la transférabilité pour l'ensemble des épargnants et des salariés. Par ailleurs, le nouveau dispositif d'épargne retraite ouvre la possibilité d'une sortie en capital ou en rente viagère permet, pour certains, une réduction d'impôt.

Concernant l'actionnariat salarié, les entreprises ont dorénavant la possibilité d'offrir aux salariés une décote supérieure à 20 % (30 % et 40 % bloqués respectivement sur 5 ans et 10 ans), ce qui encourage le partage de la valeur et du profit. L'entreprise peut également offrir à ses salariés, sous forme d'abondement, des actions dans le dispositif d'épargne salariale permettant d'associer plus majoritairement des salariés à l'actionnariat salarié. Enfin, l'exonération du forfait social qui devrait être reconduit en 2024 via le projet de Loi de Financement de la Sécurité sociale (au lieu de 20 %) sur l'abondement fléchi vers l'actionnariat salarié dans le dispositif PEE, permet d'accroître le partage de la valeur entre l'entreprise et le salarié.

En tout et pour tout, la simplification du dispositif vise à offrir une plus grande lisibilité et transparence pour les salariés vis-à-vis de leur épargne salariale et retraite. Depuis sa mise en place, la loi Pacte a permis de démocratiser les dispositifs de partage de valeur en entreprise. En effet, l'objectif de 3 millions de titulaires de nouveaux PER a été largement dépassé en atteignant 7,4* millions de titulaires à fin mars 2023.

L'Accord National Interprofessionnel (ANI) vise à renforcer l'engagement des employés aux performances des entreprises **notamment dans les TPE/PME, en généralisant et améliorant le partage de la valeur pour tous les salariés.**

Le projet de loi, déposé à l'Assemblée nationale le 24 mai 2023, transpose

l'accord national interprofessionnel (ANI) sur le partage de la valeur en entreprise. Ce dernier recense 15 articles répartis en quatre axes :

1. Renforcement du dialogue social sur les classifications des emplois,
2. Facilitation de la généralisation des dispositifs de partage de la valeur,
3. Simplification de la mise en place de dispositifs de partage,
4. Développement de l'actionnariat salarié.

Les entreprises de moins de 50 salariés pourront, à titre expérimental et pendant une durée de cinq ans, mettre en place à titre volontaire un dispositif de participation de branche ou d'entreprise pouvant être moins favorable que la formule légale. D'ici le 30 juin 2024, les branches professionnelles devront ouvrir une négociation en ce sens.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, d'ici le 30 juin 2024, un dispositif facultatif de participation pourra être mis en place, à la suite d'une négociation.

À partir du 1^{er} janvier 2024, les entreprises de 11 à 49 salariés devront mettre en place au minimum un système de partage de la valeur à condition qu'elles soient rentables (bénéfice net fiscal au moins égal à 1 % de leur chiffre d'affaires pendant trois années consécutives). Il pourra s'agir d'un dispositif de participation ou d'intéressement ou d'un plan d'épargne salariale ou d'une prime de partage de la valeur (PPV).

QU'EST-CE QUE L'INVESTISSEMENT SOCIALEMENT RESPONSABLE (ISR) ET EN QUOI PERMET-IL DE RASSURER LES SYNDICATS ET SALARIÉS SUR LA NATURE DES PLACEMENTS ?

Nous parlons dans cette question de gestion financière, et par extension des supports de placement qui peuvent être proposés aux salariés d'entreprises proposant un dispositif d'épargne salariale. L'investissement socialement responsable consiste pour le gérant (la société de gestion) à sélectionner des titres (actions, obligations ou autres titres) en fonction de critères ESG :

- E pour critères Environnementaux
- S pour critères Sociaux
- G pour critères de Gouvernance

Les entreprises sont ainsi analysées selon ces critères. C'est ce que nous appelons l'analyse extra-financière. En parallèle, le gérant analyse également les entreprises sur des critères financiers : l'analyse financière. Fort de ces deux analyses, le gérant peut prendre des décisions d'investissement éclairées.

Les critères ESG peuvent inclure par exemple le niveau des émissions de carbone, le comportement de l'entreprise envers ses salariés, la protection des données clients, la sécurité des produits, la rémunération des dirigeants ou l'indépendance du conseil d'administration. L'ISR peut encourager les entreprises à adopter des pratiques plus durables et responsables.

Plusieurs labels permettent de s'assurer de la qualité de gestion extra-financière : le label ISR (label d'État) ou le label CIES (Comité Intersyndical de l'Épargne Salariale).

Les partenaires sociaux, soucieux de proposer à leurs collaborateurs des supports d'investissements responsables, peuvent ainsi se fonder sur la politique de gestion du gérant, sa politique de vote, ou sur les labels des fonds proposés.

LA RESPONSABILITÉ SOCIALE DE L'ENTREPRISE (RSE) PREND DE PLUS EN PLUS DE PLACE DANS LE DÉBAT PUBLIC. QUELS SONT LES OUTILS POUR QUE L'ÉPARGNE SALARIALE PUISSE RÉPONDRE AUX ENJEUX LIÉS À LA RSE ?

De nos jours, la RSE prend de plus en plus de place. Preuve en est, des directions entières sont nées au sein des entreprises pour aborder le sujet.

L'épargne salariale peut être un outil pour répondre aux enjeux liés à la RSE. Concilier la politique RSE des entreprises avec les supports d'investissement proposés aux collaborateurs est un moyen de servir les causes portées par cette dernière.

Les salariés peuvent, par exemple, investir leur épargne salariale dans des fonds labellisés socialement responsables qui prennent en compte les critères environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG). Il peut s'agir notamment de fonds sur des thématiques précises : la décarbonation, la transition climatique, l'égalité hommes/femmes, l'insertion des personnes en situation de handicap, le financement de projets « verts », l'emploi des seniors, le solidaire, ...

Par exemple, si l'entreprise X inscrit dans sa politique RSE une réduction de son empreinte carbone. Elle va mettre en œuvre des investissements, des bonnes pratiques, afin que cet objectif soit atteint dans son quotidien. Pourquoi ne pas proposer aux collaborateurs un fonds qui vise aussi la réduction de l'intensité carbone du portefeuille ?

Enfin, les entreprises peuvent encourager l'actionnariat salarié ; qui permet aux salariés de détenir une partie du capital de l'entreprise et de participer ainsi à la

création de valeur ; et, ainsi, permettre le partage de valeurs communes.

QU'EST-CE QU'UN EXPERT LIÉ AUX ORGANISMES PARITAIRES PEUT APPORTER AUX ÉQUIPES SYNDICALES DE LA FÉDÉRATION ?

Un expert paritaire peut accompagner les équipes syndicales en les informant et en fournissant les clés de lecture des sujets qu'elles négocient. Il est essentiel de pouvoir avoir un regard éclairé sur ces sujets d'épargne collective, ou plus précisément sur les sujets de gestion financière, pour pouvoir prendre des décisions.

Les sujets à maîtriser sont très variés et méritent d'être évoqués, du plus simple au plus complexe. Par exemple : Qu'est-ce qu'une action ? Qu'est-ce qu'une obligation ? Comment fonctionne un fonds d'investissement ? Quels sont les frais pris en charge par l'entreprise ou par les salariés ? ... Mais également des sujets plus techniques : Qu'est-ce qu'implique la taxonomie européenne ? Que se cache-t-il derrière les labels ? etc. Un expert lié aux organismes paritaires doit participer à la formation des équipes syndicales et les conseiller pour réaliser les meilleurs choix. Si les représentants de la direction ou des salariés souhaitent mettre en place, ou revoir les dispositifs d'Épargne Collective au sein de l'entreprise, les experts du métier peuvent les accompagner pour se poser les bonnes questions et construire une offre adaptée à l'entreprise.



ÉPARGNE SALARIALE

Constituez une épargne, et bénéficiez d'avantages fiscaux !

Avec les **solutions d'épargne salariale** Malakoff Humanis, les salariés ont la possibilité de :

- bénéficier d'un **complément de rémunération** lié à la performance de leur entreprise,
- **financer des projets** avec l'épargne constituée,
- **préparer leur retraite**, et anticiper l'éventuelle perte de revenu.

Retrouvez nos solutions
sur malakoffhumanis.com



SANTÉ - PRÉVOYANCE - RETRAITE - ÉPARGNE