



# ONE TEAM

Goodyear Dunlop Tires France  
Groupe de Négociation  
Participation  
29 mai 2017 – Réunion 4



**GOODYEAR**

**DUNLOP**

**FULDA**

**Sava**

**DEBICA**

**GOODYEAR DUNLOP**  
FRANCE

# Sommaire

- **Il s'agit de la 4<sup>ème</sup> et dernière réunion de négociation portant sur la participation.**
  - Car pour le calcul de la participation au titre de l'exercice 2017, date max. de signature d'un accord avant le 1<sup>er</sup> juillet 2017 car les résultats sont considérés comme prévisibles dès le 1<sup>er</sup> jour du 2<sup>ème</sup> semestre de l'exercice
- **Rappel des propositions de la Direction de la R3 du 10 mai 2017 :**
  - Formule dérogatoire envisagée
$$\mathbf{RSP = 1/2 * (1/3 * RCAI - 5\% C) * S / VA}$$
  - Plafond de la RSP (pour le bénéfice du régime social et fiscal favorable) : moitié du bénéfice net comptable
  - Répartition proportionnelle
  - Bénéficiaires : tous les salariés de GDTF sous condition de 3 mois d'ancienneté au 1<sup>er</sup> janvier 2018
  - Prévoir dans l'accord le blocage pendant 5 ans des sommes que toute la portion de la RSP dérogatoire supérieure à la réserve légale
  - Durée de l'accord de participation : 2 ans

# Réponses aux revendications

Thématique	Vos revendications	Nos positions
Formule de calcul de la RSP	<p><u>Toutes les OS</u> (R2) : changer la formule légale de participation en remplaçant le résultat fiscal par un autre résultat</p> <p><u>CFE-CGC</u> (en vue de la R4) :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- placer le coefficient du « 1/3 » devant la parenthèse ou lieu de devant le RCAI (revendication exprimée le 10/05/2017)</li> <li>- enlever le 1/3 de la formule ou sinon enlever les 5% des capitaux propres (revendication exprimée le 28/05/2017)</li> </ul> <p><u>CFDT</u> (en vue de la R4) : retenir l'EBIT</p> <p><u>CGT</u> : retirer le coefficient du « 1/3 » devant le RCAI voire l'augmenter (revendication exprimée le 10/05/2017)</p>	<p>Oui, nous avons entendu votre revendication. Nous proposons de retenir un tiers du résultat courant avant impôt. Nous maintenons la proposition du 10 mai 2017, qui intègre votre souhait de ne pas se référer au résultat fiscal et qui constitue une proposition qui déroge à la formule légale.</p> <p>Nous tenons à préserver la rémunération des capitaux propres. Nous ne modifions pas le coefficient minimaliste de 5% proposé par défaut par le législateur.</p> <p><b><math>RSP = 1/2 * (1/3 * RCAI - 5\% C) * S / VA</math></b></p>
	<p><u>CGT</u> (R2) : retirer du calcul les pertes exceptionnelles :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- coût du PSE d'Amiens Nord</li> <li>- « renflouement de Vulco »</li> </ul>	<p>Oui, nous avons entendu votre revendication. Retenir le résultat courant avant impôt permet d'exclure du résultat pris en compte les pertes exceptionnelles (qui inclus notamment les coûts liés au PSE d'Amiens Nord).</p> <p>Il ne nous paraît pas approprié d'exclure du résultat de référence le soutien financier apporté à Vulco. Vulco (270 points de vente) est notre réseau de distribution, indispensable pour générer des ventes de pneumatiques – Vulco fait partie intégrante de notre activité.</p>
	<p><u>CGT</u> (R2) : « Changer la formule légale de participation en réintégrant les bénéfices expatriés au Luxembourg »</p>	<p>Nous ne pouvons pas se positionner en ce sens – nos résultats sont liés à notre modèle économique (fixation d'un mark-up sur les bénéfices revenant à GDTF dans le cadre du contrat de façonnage).</p>

# Réponses aux revendications

Thématique	Vos revendications	Nos positions
<p>Modalité de répartition de la RSP</p>	<p><u>CGT</u> : répartition uniforme</p> <p><u>CFDT</u> : répartition uniforme, à défaut une répartition mixte comme suit :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 50% de la RSP répartie uniformément</li> <li>- 50% de la RSP répartie de manière proportionnelle aux salaires</li> </ul> <p><u>CFE-CGC</u> : répartition mixte comme suit :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Si RSP abouti à moins de 500 € par salarié : alors répartition uniforme</li> <li>- Si RSP abouti à plus de 500 € par salarié : alors répartition proportionnelle</li> </ul>	<p>Nous ne sommes pas favorable à une répartition uniforme intégrale :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- afin que la participation reflète la contribution de chaque salarié à l'entreprise compte-tenu de son niveau de responsabilité</li> <li>- afin s'aligner sur la pratique usuelle des autres entreprises</li> <li>- car l'épargne salariale et sa modalité de répartition est pris en considération par les candidats/salariés est constitue un outil d'attraction et de fidélisation des talents</li> </ul> <p>Toutefois nous comprenons votre demande – <b>nous proposons une répartition mixte comme suit :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Si le calcul de la RSP abouti à moins de 100 € par salarié : alors répartition uniforme</b></li> <li>- <b>Si le calcul de la RSP abouti à plus de 100 € par salarié : alors répartition proportionnelle</b></li> </ul>
<p>Articulation avec les dispositions de branche</p>	<p><u>CFE-CGC</u> : clause de sauvegarde supplémentaire - dans le cas de signature d'un accord de branche les points qui seront plus favorables devront être appliqués</p>	<p>Nous prendrons connaissance des dispositions conventionnelles sur la participation négociées au niveau de la Branche et étudierons les possibilités d'appliquer les dispositions qui porteraient sur un objet différent que l'éventuel accord d'entreprise en vigueur sur GDTF. GDTF appliquera les dispositions rendues obligatoires par la branche. A noter que les entreprises conservent, avec la loi Rebsamen, la faculté de préférer la négociation de leur propre accord et que si l'accord de branche prévoit la mise en place d'un plan d'épargne interentreprises, l'entreprise est libre d'opter pour l'adhésion à celui-ci. Il ne paraît pas utile de rappeler ces facultés offertes à GDTF par le législateur car cela reviendrait à rappeler les dispositions de C. tr. art. L.3322-9.</p>

# Réponses aux revendications

Thématique	Vos revendications	Nos positions
Bénéficiaires de la participation	<u>CGT</u> (1 <sup>ère</sup> revendication) : tous les salariés sans condition d'ancienneté et les salariés retraités	Notre proposition : tous les salariés de GDTF sous condition de 3 mois d'ancienneté au 1er janvier 2018 Nous proposons d'exclure les retraités du champ des bénéficiaires. -> à l'issue de la R3 du 10 mai 2017, nous avons l'impression que la proposition de la Direction infra a fait consensus
	<u>CFE-CGC</u> : l'équipe de Direction de GDTF ne devrait pas avoir le droit à la participation sachant qu'elle touche déjà un bonus sur le résultat de l'entreprise	L'ordre public interdit d'exclure certaines catégories de salariés donc nous ne pouvons pas donner suite à cette demande.
Disponibilités des sommes	<u>Toutes les OS</u> : droit pour le salarié de débloquer les sommes versées au titre de la participation avant le délai de 5 ans (sans le bénéfice du régime social et fiscal plus favorable)	Notre proposition : rendre les sommes versées au titre de la participation (calculée selon la formule dérogatoire) supérieure à la réserve légale uniquement à l'expiration du délai de blocage de 5 ans (sauf conditions de déblocage anticipé des sommes) : <ul style="list-style-type: none"> <li>• afin de faire des sommes versées au titre de la participation un réel outil d'épargne pour les salariés</li> <li>• afin de permettre aux salariés de bénéficier systématiquement sur les sommes versées au titre de la participation des exonérations de cotisations sociales et des exonérations fiscales</li> </ul>
Participation patronale au montant de la participation	Prévoir un supplément de participation en 2017 au titre des années 2016 et de 2015	Nous ne pouvons pas répondre favorablement à cette demande car impossible légalement : un supplément de participation, attribué au titre de l'exercice clos, ne concerne que les entreprises, dans lesquelles s'applique déjà un accord de participation au titre de cet exercice (C. trav., art. L. 3324-9).
	Attribution d'un abondement patronal	Nous ne pouvons pas répondre favorablement à cette demande car nous souhaitons tout d'abord poser les bases de la participation et du PEE, à commencer par s'entendre sur une formule dérogatoire.

# Réponses aux revendications

Thématique	Vos revendications	Nos positions
Support de versement de participation	<p><u>CGT</u> : PEE + favorable à l'ouverture de négociations sur un PERCO</p> <p><u>CFDT</u> : PERCO en complément du PEE</p> <p><u>CFE-CGC</u> : PEE + PERCO</p>	<p>Oui, nous sommes favorables à l'ouverture d'un PEE dans l'hypothèse d'un versement de la participation (engagement pris lors des NAO 2017 en décembre 2016). Dans l'hypothèse d'un accord sur la participation signé avant le 1<sup>er</sup> juillet 2017, nous proposons d'ouvrir les négociations sur l'ouverture d'un PEE pendant le 2<sup>nd</sup> semestre 2017.</p> <p>Nous ne sommes toutefois pas favorable à l'ouverture d'un PERCO à ce stade – nous souhaitons d'abord prendre le temps de finaliser la négociation sur le PEE le cas échéant et habituer la Direction et les Partenaires Sociaux à la gestion du PEE. Nous n'excluons pas d'engager des réflexions sur l'ouverture d'un PERCO dans un avenir plus long-terme.</p>
Durée de l'Accord	CFDT : 3 ans ou indéterminée	Nous proposons une durée de 2 ans car il s'agirait d'un premier accord sur la participation, et il nous paraîtrait opportun de faire un point sur la mise en œuvre de l'accord à l'issue de cette durée.
Suivi de l'Accord	CFDT : mise en place d'une commission de suivi du PEE conformément à C. tr. art. L3341-5	Oui, nous répondons favorablement à cette demande et proposons que le Comité central d'entreprise soit chargée ).