



Newsletter CFDT WORLDLINE - Octobre-Novembre 2021 - n°233

UN PLAN BOOST 2021 QUI N'AURA -ENCORE- DE BOOST QUE LE NOM



Le no Boost 2021 , c'est quoi ?

Qui : Les salariés du Groupe Worldline y compris les salariés Ingenico

Quoi : Possibilité d'investir dans un fond contenant des actions Worldline par l'intermédiaire du Plan d'Epargne Groupe.

Quand : La décision est à exécuter via les sites dédiés, entre le mercredi 8 décembre 2021 et le jeudi 7 janvier 2022 inclus.

Combien : L'investissement est limité à un maximum de 25% de sa rémunération annuelle brute 2021.

Quel sera le prix de la souscription : Le prix moyen de l'action Worldline calculé entre le 7 novembre et le 7 décembre 2021

Quels avantages ? Une remise de 20% sur le prix calculé et un abondement pouvant aller jusqu'à 8 actions (sauf si vous utilisez des avoirs indisponibles sur votre PEG), plus la défiscalisation habituelle avec l'obligation de laisser les fonds pendant 5 ans (sauf situations exceptionnelles autorisées).

Quels inconvénients ? Le niveau de risque est très élevé .. On peut tout perdre ou gagner beaucoup : l'action Worldline a perdu 25% de sa valeur en quelques jours après l'annonce des résultats du 3ème trimestre 2021, un vrai avantage au moment d'acheter qui peut se révéler un accélérateur des gains à la condition que la valeur de l'action remonte ... le délai de remontée n'est pas prédictible ! Et l'argent est bloqué 5 ans sauf cas exceptionnels tels que définis dans la réglementation.

Comment ? Procédure habituelle. Chaque salarié recevra un message individuel lui donnant accès au site de souscription dédié Akkalia, dans les jours qui précèdent l'ouverture de la période de souscription. Il sera possible de payer en totalité ou en utilisant des fonds déjà placés sur certains supports du PEG Worldline et du PEG Ingenico. [Retrouvez les règles ici.](#)



Le partage de la valeur devra attendre avec ce no Boost 2021.

La CFDT prend bonne note de ce que la direction a augmenté le nombre d'actions offertes de 6 à 8. Un avantage réservé à celles et ceux qui auront investi 8 actions.

Un léger progrès, loin des attentes !

Cette utilisation de l'outil n'est pas la marque d'un réel partage de la valeur. Il n'a touché que la moitié des salariés français en 2020. Il ne bénéficie qu'à celles et ceux qui disposent d'argent disponible, et qui choisissent d'investir celui-ci dans des actions (avec le risque que cela comporte et la durée d'immobilisation longue induite), une catégorie de salarié ayant des rémunérations élevées majoritairement.

La CFDT avait revendiqué d'améliorer le projet l'an dernier et renouvelle ici ses propositions :

- Le niveau d'abondement, malgré les 2 actions supplémentaires, reste très bas. Il faut faire plus à la fois en nombre maximum par salarié et en nombre de gratuites par action achetée;
- La décote plus élevée doit être appliquée : 30% doit être un objectif ;
- La distribution d'actions gratuites devrait être mise en œuvre pour permettre d'associer le plus grand nombre.

La CFDT rappelle que le gouvernement a cherché à encourager l'épargne salariale au travers de la loi PACTE avec les élargissements suivants :

- un abondement, même en l'absence de versement salarié;
- un abondement qui peut atteindre 822,72€ (2% du PASS);
- une décote portée à 30% si blocage 5 ans (et à 40% si blocage 10 ans).

Les entreprises doivent utiliser ces outils au service de tous les salarié.e.s et non pas en réserver leurs largesses aux seuls dirigeants et hauts niveaux de management. La CFDT ne lâchera rien.

La CFDT considère que les modalités du Boost 2021 sont d'un niveau insuffisant et demande à la Direction de le rendre plus attractif, plus juste.

La CFDT rappelle que l'actionnariat salarié du Groupe Worldline reste d'un niveau extrêmement faible à 0,35% (pour exemple 6,9% chez CAP GEMINI avant leur plan 2021), et que l'abondement distribué (incluant participation et intéressement et PERCO) est très inférieur à la moyenne pratiquée par les entreprises du CAC 40 située à plus de 4200€.

Worldline se voulant modèle devrait être du côté des meilleures pratiques et non pas dans les dernières places.

L'avis de la CFDT a été porté à la Direction dans la cadre du recueil d'avis sur le projet Boost 2021, en réunion du Comité Social et Économique. .

RETRAITE : DES ÉVOLUTIONS LEGISLATIVES ET UNE

NÉGOCIATION WORLDLINE À VENIR



Bonne nouvelle : La retraite progressive va s'ouvrir aux salariés en forfait jours

Tout d'abord la retraite progressive, c'est quoi ?

La retraite progressive est la possibilité de continuer de travailler à temps partiel tout en bénéficiant d'une pension de retraite. Il faut réunir différentes conditions pour y avoir accès : relever du régime général, salariés ou indépendants, ou de la Mutualité sociale agricole, salariés ou exploitants.

Au régime général,

- il faut avoir atteint soixante ans,

- avoir déjà au moins 150 trimestres,
- et travailler entre 40 % et 80 % d'un temps plein.

Une fraction de la pension de retraite est liquidée : le pourcentage nécessaire pour parvenir à 100 % en l'additionnant avec la quotité de temps de travail. Par exemple, si le bénéficiaire conserve trois jours de travail, il touchera 2/5 de sa pension calculée au moment du démarrage de sa retraite progressive.

Les nouveaux trimestres cotisés continuent à créer des droits à pension (contrairement à la règle du cumul emploi-retraite). Il n'y a pas de limite d'âge pour bénéficier de la retraite progressive.

WHY? Et pourquoi les salariés en forfait jours sont-ils, actuellement privés de retraite progressive ?



Parce que, selon le code de la S.S., le travail à temps partiel n'existe pas lorsque le temps de travail est exprimé en jours : « *La durée légale du travail doit être exprimée en heures réparties sur la semaine ou le mois* » !



Cette injustice va être réparée au 1er janvier 2022.

Il aura donc fallu que le conseil constitutionnel ordonne au gouvernement de faire cesser cette inégalité devant la loi, en février 2021. Le gouvernement dispose d'un délai de mise en œuvre jusqu'au 31 Décembre 2021.



Qu'est-ce qui coince coté Worldline en matière de retraite ?

Le Temps Partiel de Fin de Carrière (TPFC) et la retraite progressive ne sont pas articulables.

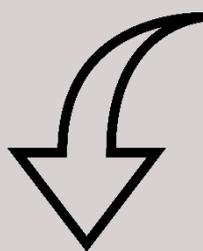
Le TPFC est la possibilité d'utiliser les jours cumulés sur le Compte Épargne Temps pour organiser une transition douce vers la retraite, en diminuant son temps de travail tout en conservant une rémunération à temps plein. Le TPFC est instauré par notre accord statutaire.

Ce qui pose problème est que notre accord statutaire en interdit l'articulation par le texte suivant :

"Aucun autre régime actuellement en vigueur ou qui entrerait en vigueur ne peut se cumuler, sur la même période, avec le congé de fin de carrière. En revanche, le « temps partiel de fin de carrière » peut précéder le congé de fin de carrière."



La CFDT, en permanence pro-active pour négocier de nouveaux droits et résoudre les problèmes, demande depuis plusieurs années que ces conditions soient renégociées.



La CFDT rappelle à la direction son engagement d'ouvrir des négociations sur le thème de la retraite.

Dans le contexte des dernières négociations annuelles obligatoires de Juin dernier la direction a répondu positivement à la revendication CFDT de négocier l'amélioration de droits autour du thème de la retraite. La Direction s'était alors engagée à ouvrir une négociation au 2nd semestre 2021.

Le 30 Septembre dernier, la CFDT a donc tout naturellement rappelé à la Direction son engagement et demandé la mise en place du calendrier de négociation.



La CFDT a remis ses revendications sur la table :

- Le cumul temps partiel fin de carrière et retraite progressive doit être possible et défini dans nos statuts;
- Le Compte Épargne Temps doit permettre d'alimenter le Plan d'Épargne Retraite Collectif ou PERCO actuellement fermé;
- Actuellement, les conditions de retraite progressive telles qu'inscrites dans notre accord statutaire imposent au salarié un départ à la retraite obligatoire à la date de perception

de sa retraite de base à taux plein. Cette règle pénalise le salarié qui aura une décote de 10% pendant 3 ans. La CFDT demande que le salarié puisse prolonger d'une année sa retraite progressive pour éviter la décote.

La CFTC et la CFE-CGC se sont joints à la demande.

Et maintenant ?

À ce jour, le calendrier n'est pas fixé.

Il semble que la DRH soit engorgée et n'ait pas de temps disponible. Le non-départ de TSS pose question et la surcharge des acteurs RH a pour effet de geler les négociations.

Et pourtant, ce sujet retraite ne représente ni un temps de négociation important, ni une prise de décision complexe, ni une mise en œuvre lourde.

L'instruction du dossier et l'écoute des propositions syndicales devraient pouvoir être déléguées dans une phase préliminaire. Les négociations dont le volume s'accroît en même temps que le périmètre de l'entreprise, ne peuvent reposer sur la présence de deux uniques interlocuteurs DRH. Or ce serait la raison centrale du blocage. La désorganisation de la DRH devient chronique et s'aggrave en période d'intégration. C'est ça Worldline !



**On y reviendra car on ne lâche rien ...
Restez connectés et venez construire avec nous ces**

meilleures conditions de départ en retraite et bien d'autres projets encore ...

Quelle Défense pour les salariés de Bezons ?



La commission locale de proximité visitera le nouveau site d'ici la fin du mois, on vous en dira plus , restez connectés.

En savoir plus :



LE TELETRAVAIL DU MONDE D'AVANT SERA CELUI DU MONDE D'APRES !



La toute dernière séance de négociation du 9 Novembre dernier - une demande exclusive CFDT - a consacré l'absence d'accord possible entre les organisations syndicales et la Direction.

Le télétravail s'organisera donc selon des conditions décidées unilatéralement par la Direction de Worldline, sans progrès significatif par rapport aux conditions précédentes.

On revient vers vous très vite pour tous les détails.

LE PACTE DU POUVOIR DE VIVRE :

**90 PROPOSITIONS POUR UNE JUSTICE
SOCIALE ET ENVIRONNEMENTALE**

**JE SOUTIENS LE PACTE
DU POUVOIR DE VIVRE.**



LE PACTE DU POUVOIR DE VIVRE

Pour le pouvoir de vivre et d'agir !

Début 2020, une crise sanitaire mondiale a surgi dans nos existences et a tout bousculé sur son passage. En France, elle a mis en lumière les urgences sociales, et amplifié les crises successives qui bousculent nos sociétés depuis plusieurs années : crises sociétale, économique, financière, bancaire, sociale et environnementale.

Le défi climatique, avec ses conséquences toujours plus concrètes sur la planète, fait craindre des bouleversements sans précédent. Le creusement des inégalités menace la cohésion de notre pays. Nous sommes entrés dans une ère d'incertitudes porteuses de doutes et de peurs pour notre avenir et celui des générations futures.

Nombreux sont ceux qui ont l'impression que nous avons collectivement perdu le contrôle. Nombreux sont ceux qui ne voient plus comment peser et agir comme citoyen sur le cours des événements.

En tant qu'acteurs de terrain, engagés au quotidien dans la vie sociale, nous voulons relever le défi de répondre à ces enjeux et de proposer un chemin à notre pays.

**RETROUVEZ LES 90 PROPOSITIONS DU
PACTE**



Proposition 37

Sortir des pesticides d'ici 2035 et des engrais de synthèse d'ici 2050, en fixant des objectifs...



Proposition 31

Accompagner financièrement la transformation vers une alimentation saine des systèmes...



Proposition 2

Permettre l'autonomie dès 18 ans en instaurant un revenu minimum garanti et...



Proposition 18

Eradiquer les passoires énergétiques en investissant massivement dans l...

<https://www.pactedupouvoirdevivre.fr/>

Le Pacte du pouvoir de vivre est une alliance d'organisations unies, au niveau national et local, pour porter ensemble des réponses aux enjeux environnementaux, sociaux, économiques et démocratiques.

**CE QUI COMPTE POUR LA CFDT, C'EST
CE QUE VOUS DITES DE ...**

Tu es une femme entre 16 et 30 ans ?

**Partage ton vécu en période
de crise sanitaire en répondant
à notre enquête #Focus**



Prenez le risque de vous faire du bien en répondant à notre questionnaire.

Si les revendications syndicales sont les vôtres, vous améliorez nettement vos chances que les progrès vous soient profitables. Et ce ne sont pas le MEDEF et les directions générales qui sauront se préoccuper de comprendre et de résoudre vos problèmes ni de répondre à vos demandes ? Ca se saurait non ?

Alors répondez, venez à notre rencontre si vous souhaitez en savoir plus, critiquer, construire, aider et trouver votre forme personnelle d'engagement pour le bien commun au milieu d'un groupe sympa, actif et bienveillant.



[Notre site d'information](#)