



Réunion de conclusion concernant l'accord 2017 – 2019 sur la prime d'intéressement le 5 avril 2017

La CGT s'est exprimée sur le contenu et les imperfections de cet accord :

- L'indicateur de la performance économique (Régular Cost) qui déclenche ou pas la prime ne possède plus la marge de tolérance de 10 %,
- Les absences non listées ne sont pas considérées comme jours et heures de présence,
- Le montant de la prime est calculé proportionnellement au temps de travail pour les salariés à temps partiel, sauf ceux en VSD/SD,
- La soustraction de 15 euros par jour d'absence et le nombre d'arrêts réduisent considérablement la prime (Pour mémoire, la Cgt avait proposé de défalquer selon l'atteinte des objectifs, entre 1,39 € et 4,18 € par jour d'absence sans comptabiliser le nombre d'arrêt),
- Aucune revalorisation de la prime même si le résultat est supérieur au maxi de la tolérance de 10 %,
- Les pourcentages de chaque indicateur sont refixés chaque année en fonction des objectifs de l'Entreprise (Sans participation des organisations syndicales),
- Aucune commission de suivi,
- Etc,...

La prime d'intéressement a, également, comme but de faire pression sur les salariés pour atteindre les objectifs de la Direction et notamment ceux liés au WCM comme la sécurité et l'absentéisme.

De plus, l'intéressement a un impact direct sur le résultat des négociations salariales.

Pour preuve, le budget qui a été consacré pour les négociations salariales de 2017 (Chiffre Direction : 551 950 €) est 3 fois inférieur au budget alloué pour l'intéressement (1,7 millions d'€).

La CGT préfère, et de loin, une augmentation réelle des salaires tous les ans et non une prime aléatoire...

La CGT ne signera pas cet accord.