



Accord intéressement 2024 – 2026

Positionnement de la CGT

L'**intéressement** est une **prime** qui permet de redistribuer une partie de la richesse créée par le travail des salariés. La CGT rappelle que la priorité doit être donnée à un salaire pérenne et non pas à des primes défiscalisées et aléatoires.

C'est avec un salaire mensuel que chaque salarié peut payer son loyer ou rembourser le prêt de son logement, pas avec une prime d'intéressement fluctuante.

L'accord d'intéressement a été renégocié pour couvrir les années 2024 à 2026.

Le niveau de l'intéressement maximum correspond à 6% du salaire en fonction de la performance économique et 2% supplémentaires en fonction de critères opérationnelles. Soit 8% au total.

Les critères opérationnels portent sur les programmes série et en développement, les rechanges sur les programmes civils et militaires, l'amélioration de la qualité et de l'innovation, et la santé, sécurité, environnement et ressources humaines.

La CGT et toutes les organisations syndicales ont proposé d'**augmenter le niveau global de l'intéressement** à 10%. **Refus catégorique de la direction.**

La CGT a proposé de **valoriser les critères économiques** à plus de 6% si les critères opérationnels ne sont pas suffisamment tenus. **Refus de la direction.**

La CGT a proposé de **valider un critère opérationnel non atteint en raison d'évènements indépendants à SAE**. Par exemple, une crise impactant BOEING et contraignant à baisser le nombre de livraison de moteurs dans une année, ne devrait pas impacter l'intéressement. **Refus de la direction.**

La CGT a proposé un **intéressement uniforme** car la richesse créée est le résultat d'un travail collectif.

Dans le sport, si les salaires des joueurs sont différents, les primes de match sont uniformes. Ce doit être pareil pour l'intéressement. **Refus de la direction.**

La CGT a proposé alors d'augmenter le plancher de l'intéressement pour mieux répartir la richesse créée. Refus de la direction.

La direction propose d'**augmenter le seuil de déclenchement de l'intéressement** en le passant de 6% à 8% du ratio ROC/CA, avec un objectif annoncé pour le prochain accord d'un seuil à 10%. Il faut donc une meilleure performance économique pour bénéficier de l'intéressement.

C'est le 4^{ème} accord où la direction intègre une telle contrainte. Même si ce seuil est largement dépassé chaque année car nous créons beaucoup de richesse, c'est une **dégradation** des conditions d'attribution de l'intéressement.

La direction propose de **simplifier la formule de calcul de l'intéressement**. C'est ce que demandait la CGT car la formule était trop complexe. Mais la proposition de la direction est une **dégradation** entre 1% et 2% du niveau d'intéressement. Cette dégradation s'applique à un niveau de performance économique bas donc qui ne devrait pas impacter notre intéressement puisque nous créons beaucoup de richesse.

Mais dans ce cas, pourquoi avoir dégradé la formule ? Est-ce parce que cet accord d'intéressement peut servir de référence pour d'autres sociétés du groupe qui créent moins de richesse et qui seraient impactées par cette nouvelle formule ?

La direction propose de **diminuer le nombre de critères opérationnels**. C'est ce que nous demandions. Ils passent donc de 14 à 11. Le poids total de tous ces critères passe à 3.3%, mais toujours limité à 2% maximum. Cette mesure ne permet donc pas d'améliorer le montant total de l'intéressement.

La CGT a proposé d'associer aux critères opérationnels des **indicateurs de moyens** (nombre d'embauches, heures de formation, investissement ...) et non pas uniquement de résultats (nombre de moteurs civils à livrer, nombre de défauts par moteurs civils en réparation, nombre de salariés ayant déposés une innovation participative, nombre d'entretiens individuels à réaliser ...). **Refus de la direction.**

Pour la CGT les indicateurs doivent mettre des engagements pour l'entreprise et non pas de la culpabilité ou de la pression sur les salariés.

La CGT dénonce une augmentation chaque année des contraintes sur les indicateurs dans des proportions qui peuvent finir par ne plus être tenables.

Pourra-t-on livrer chaque année 15% de moteurs en plus sans précision sur les embauches, les formations et les investissements nécessaires ? Faudra-t-il changer les horaires de travail pour tenir les objectifs ?

Pour la direction, cette négociation porte essentiellement sur les critères opérationnels.

Pour la CGT, la négociation devrait porter essentiellement sur le niveau de l'intéressement.

La CGT a signé les accords d'intéressement en 2012 et 2015 car ces accords apportaient des améliorations :

- Mise en place d'un plancher élevé qui permettait une meilleure répartition de la richesse.
- Acquiescement d'un forfait social de 20% pour que l'intéressement soit soumis à des cotisations sociales comme les salaires.
- Indexation du plancher de l'intéressement sur le plafond de la sécurité sociale pour réévaluer automatiquement chaque année l'intéressement minimum.
- Augmentation de l'enveloppe de l'intéressement pour permettre à tous les salariés au-dessus du plancher de percevoir intégralement l'intéressement calculé.

La CGT a aussi signé l'accord d'intéressement en 2018 car il ne proposait ni dégradation ni amélioration.

La CGT n'a pas signé l'accord d'intéressement de 2021 car il apportait des dégradations (seuil de déclenchement plus élevé), sans aucune amélioration.

L'accord de 2024 propose encore plus de dégradations (seuils de déclenchement, nouvelle formule de calcul). Et cet accord ne prend toujours pas en compte des revendications permettant d'améliorer la redistribution des richesses créées (formule plus favorable, plancher et plafonds d'intéressement), alors que ces richesses ne font que croître années après années.

Faut-il accepter un accord moins disant ? Faut-il encore cautionner des dégradations ?

Faut-il accepter un dialogue social qui se transforme en monologue, avec parfois du chantage comme lors des négociations salariales, lorsque des revendications sont proposées sur la répartition des richesses créées par les salariés ?

Faut-il s'étonner qu'à force de refuser des améliorations sur la rémunération, les salariés se tournent vers les extrêmes, non par adhésion mais par démotivation ?

Pour la CGT, c'est non.

La CGT SAE, après consultation de ses syndiqués sur tous les sites, se prononce contre l'accord d'intéressement tel que soumis à signature le 25 juin 2024.

La CGT demande une meilleure répartition des richesses créées y compris à travers l'accord d'intéressement.

Évry-Corbeil, le 25 juin 2024.