



## Déclaration de la CGT sur l'accord d'intéressement 2018 - 2020

Après avoir consulté ses syndiqués sur tous les sites, la CGT se positionne pour la signature de l'accord d'intéressement 2018 – 2020.

Mais la CGT rappelle sa priorité à défendre le salaire. L'intéressement n'est qu'un moyen de redistribuer les richesses créées par tous les salariés. Et il est préférable d'avoir un bon salaire plutôt qu'un bon intéressement.

La direction a refusé la proposition de la CGT pour la mise en place d'un intéressement uniforme. Pour la CGT, si le salaire est hiérarchisé en fonction de la qualification, de l'expérience et de la prise de responsabilité, l'intéressement n'a pas de raison pour être hiérarchisé. Il existe pour redistribuer les fruits d'un investissement collectif, celui-ci n'étant pas proportionnel au salaire.

La direction a refusé la proposition de la CGT d'augmenter le plancher de l'intéressement. Cette demande avait pour objectif de mieux répartir les richesses créées.

La direction a refusé la proposition de la CGT de dé plafonner l'intéressement de base à 8% quand les critères économiques sont largement dépassés alors que tous les critères opérationnels ne sont pas tenus. Cette demande avait pour objectif de redistribuer la richesse créée sans pénaliser les salariés si tous les critères opérationnels ne sont pas atteints. C'est ce qui s'est passé d'ailleurs en 2017. Les richesses seront donc distribuées à d'autres, mais ni sous forme d'intéressement, ni, comme nous l'avons subi en début d'année, sous forme d'une bonne politique salariale.

La direction a refusé la proposition de la CGT pour que les critères opérationnels ne fixent pas des indicateurs de résultat, mais des indicateurs de moyen. Pour la CGT, les indicateurs ne doivent pas mettre de culpabilité ou de pression sur les salariés. La CGT aurait préféré que des critères portent sur la prévention, les investissements matériels, les embauches et la limitation du recours à l'intérim. De plus, les critères auraient dû prendre en compte le contexte extérieur à l'entreprise (inflation, embargo ...) pour ne pas faire endosser aux salariés des responsabilités qu'ils ne maîtrisent pas.

La direction a aussi refusé les propositions des autres organisations syndicales représentatives.

L'accord soumis à signature est donc du même niveau que les précédents, signés par la CGT en 2012 et en 2015.

Comme pour les négociations salariales, le dialogue social a consisté, pour la direction, à écouter toutes les revendications des organisations syndicales représentatives, sans les prendre en compte.

Pourtant, ces revendications étaient mesurées.

Or un dialogue a pour objectif de trouver un terrain d'entente.

Compter les signatures en bas d'un accord n'est pas une preuve d'un bon dialogue social.

Ne pas prendre en compte des revendications des organisations syndicales représentatives n'est pas une preuve d'un bon dialogue social.

Ne pas écouter le mécontentement social qui gronde n'est pas une preuve d'un bon dialogue social.