



Accord intéressement

Quoi de plus dans l'accord d'intéressement ?

Rien, il n'y a que du moins pour ce nouvel accord d'intéressement qui portera sur 2021-2022-2023.

L'intéressement est une prime qui permet de redistribuer une partie de la richesse créée par le travail des salariés. Le montant de cette prime est calculé chaque année. Pour l'année 2020, l'intéressement a été nul. Il le sera aussi très probablement pour l'année 2021, en raison des contraintes de l'ATA.

La CGT rappelle que la priorité doit être donnée au salaire et non pas aux primes. 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.

La formule pour calculer l'intéressement est complexe. Elle prend en compte plusieurs paramètres (résultat d'exploitation RE, chiffre d'affaire CA, critères opérationnels) et plusieurs limitations (seuils de déclenchement à 3%, 5% et 10% de RE/CA, plafonds d'intéressement à 6% et 8% de la masse salariale)

La CGT a proposé de simplifier la formule de l'intéressement pour le redistribuer proportionnellement à la richesse créée. Refus de la direction au prétexte que la formule a fait ses preuves. Or cette formule n'a pas été revue depuis des années, à une époque où la recherche de performance économique était de 10%. Or cette performance est très largement dépassée depuis des années. Pourquoi toujours garder une contrainte à ces fameux 10% ?

La CGT a proposé de déplafonner l'intéressement de base quand les critères économiques sont bons alors que tous les critères opérationnels ne sont pas tenus. Refus de la direction au prétexte de donner de l'importance aux indicateurs mis en place. Mais dans ce cas, les indicateurs diminuent l'intéressement qui pourrait être redistribué puisque la richesse a bien été créée ! Et la direction propose même de supprimer l'impact de ces indicateurs tant que la performance économique n'a pas atteint 6% ! C'est un recul par rapport à l'accord précédent qui permettait de distribuer de l'intéressement dès que le seuil de 3% est atteint.

La CGT a proposé de redistribuer un intéressement uniforme en non pas proportionnel au salaire, car la richesse créée par l'entreprise est le résultat d'un investissement collectif. Refus de la direction. Si le salaire doit bien être hiérarchisé en fonction de la qualification, de l'expérience et de la performance individuelle, l'intéressement est le résultat d'une performance collective, et devrait être uniforme.

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

La CGT a proposé que chaque critère opérationnel soit associé à un indicateur représentant un objectif de moyen et non pas un objectif de résultat. En effet, les indicateurs doivent mettre des engagements pour l'entreprise et non pas de la culpabilité ou de la pression sur les salariés.

Fixer un indicateur sur le taux de fréquence des accidents connus risque d'inciter les salariés et les hiérarchies à ne plus déclarer des accidents mineurs. Il serait préférable de prendre un indicateur portant sur la prévention.

Fixer un indicateur sur le temps pour réparer un moteur en shop-visit risque de mettre une forte pression sur les salariés concernés par cette activité. Il serait préférable de prendre un indicateur portant sur les embauches, la limitation du recours à l'intérim et les investissements.

Dans sa dernière proposition, la direction a augmenté le poids des indicateurs les passant à 3.5% en 2021 puis 3.36% et 3.22% les années suivantes au lieu des 3.08% initiaux. Mais comme ces indicateurs sont toujours plafonnées à 2% quand les résultats économiques sont bons, le changement consiste donc juste à augmenter la probabilité d'obtenir un intéressement maximum. Pour la direction, c'est une amélioration. Pour la CGT, ce n'est pas suffisant, car dans le même temps, les contraintes sur chaque indicateur augmentent d'année en année ce qui augmente la probabilité de ne pas atteindre tous les critères.

La CGT était signataire des 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.

En 2018, la CGT avait aussi signé l'accord d'intéressement qui ne proposait ni amélioration, ni dégradation.

En 2021, les seuls changements prévus ne sont que des dégradations. Aucune amélioration pour les salariés n'a été retenue.

Doit-on alors accepter un accord moins disant ?

Si cette question ne se pose pas pour un syndicat réformiste, un syndicat progressiste comme la CGT se doit d'y répondre avec des arguments.

Pour la CGT, nous ne devons pas cautionner des dégradations et des reculs sociaux. Il faut savoir dire non quand il le faut. Cela fait partie du dialogue social. Ce dialogue ne doit pas consister pour la direction à écouter les revendications des organisations syndicales représentatives sans les prendre en compte. Un bon dialogue social a pour objectif de trouver un terrain d'entente, sans chantage, et non pas à compter les signatures en bas d'un accord.

Et que ferait la direction si tous les syndicats refusaient de cautionner des dégradations ?

Alors que l'intéressement long terme (ILT) perdure pour quelques privilégiés de Safran, il ne faudrait pas prévoir d'amélioration aux accords d'intéressement ?

Les 42 millions d'euros distribué en ILT à 800 salariés Safran représentent plus de 1000€ pour chaque salarié Safran en France. Doit-on continuer à ne pas partager la redistribution des richesses créées ?

La CGT pense qu'il faut montrer à la direction que le mécontentement social s'accroît dans notre entreprise.