

# INTERESSEMENT



Il est toujours instructif de voir l'entreprise mobiliser ses énergies et celles des Délégués Syndicaux Centraux pour construire un accord. De connaître les raisons et buts d'une si louable intention l'est encore plus.

Il en est ainsi pour la négociation initiée, en cette année 2010, par l'employeur concernant l'intéressement. Comprenons nous bien « négociation initiée par l'employeur » veut d'abord dire : remise en cause par l'employeur de l'accord existant.

Et si l'employeur veut remettre en cause un accord existant c'est qu'il a de « bonnes raisons » de le faire. Du moins avons nous constaté, de longue pratique et au risque de surprendre quelques candides, que l'employeur n'est jamais initiateur de la remise en cause d'un accord dans le but altruiste de donner plus de droits, de bénéfices économiques ou sociaux à ses salariés.

Il attend sagement, pour cela, que les syndicats le fassent tout en se réservant le droit de décliner l'invitation à négocier. Il est d'autant plus motivé à refuser de négocier lorsque ces revendications ne sont pas accompagnées efficacement par des salariés mobilisés pour soutenir les actions syndicales.

Ces refus de négocier sont légions et il vous suffit, pour le constater, de comparer les accords conclus ces dernières années au regard des divers cahiers de revendications émis par la CGT.PVL.

Ainsi la première chose que nous pouvons affirmer ici, sans crainte d'éventuels contradicteurs, est que la renégociation de l'actuel accord d'intéressement vise d'abord à satisfaire les intérêts de l'employeur. Bien sûr, celui-ci affirmera haut et fort qu'il s'agit bien du contraire. Que son objectif est de nous donner mieux, voir plus, grâce à l'intéressement. Il est même capable de faire travailler ses équipes à l'établissement de multiples simulations pour nous démontrer sa bonne foi.

Un peu comme celles, toutes aussi démonstratives, qu'il a pu établir ces dernières années sur la rémunération variable des commerciaux. Un système de rémunération qu'il a toujours refusé de négocier avec les délégations syndicales. Un hasard sans doute... Du moins un parallèle qui ne manque pas de saveur et dont chacun aura pu, déjà, mesurer ou compter le réel bénéfice.

Là encore, comprenons nous bien et souvenons nous que l'actuel accord d'intéressement est inférieur à celui qui le précédait, accord lui-même inférieur à son prédécesseur. Encore une suite de hasard...

Ainsi, sommes nous passés d'un accord égalitaire basé sur la satisfaction des sociétaires mesurée par un cabinet indépendant à un accord inégalitaire qui favorise les plus fortunés d'entre nous tant économiquement que fiscalement. D'un accord valorisant notre qualité de service à un accord valorisant notre résultat social. Un résultat social « fabriqué » par l'employeur sur des

éléments dont il est seul à avoir la maîtrise et dont il se sert comme levier social pour anesthésier les attentes salariales.

Et bien même avec de tels atouts en poche, que se sont empressés de lui donner le SNEEMA CFE/CGC et la CFTC, seuls syndicats signataires des dits accords, l'employeur juge encore que le présent accord est trop favorable aux salariés, ou tout du moins « qu'il ne favorise pas assez la mobilisation de ceux-ci aux intérêts et ambitions de l'entreprise ». En clair, qu'il s'agit ici d'une « rente de situation » d'autant plus contestable lorsque, bien que plafonné, le résultat est exceptionnel comme cela fut le cas en 2008.

Face à de telles manœuvres, il est de notre devoir de rappeler ici que l'intéressement est essentiellement un revenu précaire qui par nature est remis en cause chaque année. Qu'il détourne les salariés des réels enjeux sociaux que sont notamment les salaires et les classifications. Qu'il détourne les salariés du véritable objectif qui doit être le leur d'obtenir un salaire juste et non pas juste un salaire pour compenser les efforts qu'ils fournissent et la pression constante qu'ils subissent au sein d'une entreprise qui accumule les difficultés structurelles.

N'oublions pas que, pour 2009, la baisse drastique du résultat social se traduit par une baisse aussi drastique de l'enveloppe versée, en 2010, aux salariés. Nous sommes donc très loin d'une « rente de situation ». Où est donc passé ce que la DRH, elle-même, n'hésite pas à vendre en recrutement comme un quatorzième mois ?

Aujourd'hui, cette même DRH veut vendre aux négociateurs syndicaux un accord basé sur des critères de performances commerciales. Outre le fait qu'elle multiplie les critères et complexifie le système, elle prévoit surtout un système de bonus/malus qui peut, en fonction d'objectifs, faire baisser l'enveloppe d'intéressement de 25%. Devons nous rappeler ici qui fixe des « objectifs inatteignables » pour se faire une idée plus précise du bénéfice illusoire qui pèse sur l'intéressement futur les salariés ?

OUTIL DE SUR PERFORMANCE, INEQUITABLE, COMPLEXE et PRECAIRE, sont autant de qualificatifs qui caractérisent le nouveau projet d'intéressement de la Direction pour nous faire acquérir au prix fort un revenu non pérenne.

Résolument, la CGT.PVL ne peut engager sa signature sur de tels éléments constitutifs d'un accord qui ne servira que les intérêts économiques et fiscaux de l'employeur.

Nous demandons que l'intéressement soit également réparti entre tous les salariés. Qu'il soit basé sur des critères simples et communs à tous les salariés. Qu'il ne soit pas un outil de discorde entre les salariés en faisant peser des contraintes supplémentaires sur les seuls salariés commerciaux. Qu'il soit déplafonné et que l'abondement soit majoré afin de valoriser l'effort des salariés à proportion de ce que l'intéressement offre d'avantages fiscaux à l'entreprise.

C'est à ces conditions de bon sens que nous accepterons d'entendre parler d'un accord social et économique probant dans notre entreprise.

**SOUTENIR, VOTER ET ADHERER A LA CGT.PVL  
PLUS QU'UN CHOIX, UNE NECESSITE !**

**Retrouvez la CGT.PVL sur Cassiopée et Internet : <http://cgtpvl.free.fr>**