



Le management annonce que grâce à notre « excellent travail », nous allons toucher cette année une prime d'intéressement... mais, selon eux, plus faible du fait de la non signature par les organisations syndicales de l'avenant proposé par la direction.

Mesdames et messieurs les managers, que disiez-vous quand les salariés ne touchaient rien malgré leur « excellent travail » dans vos équipes? Dans une période où les NAO sont tout proche du zéro pointé? Quand l'enveloppe des RSI continue à baisser? Pas d'avis sur ce sujet?

Au lieu de pointer une non signature, pourriez-vous rappeler à vos équipes qu'elles vont percevoir pour la 2^{ème} année consécutive, une prime trois à quatre fois moins importante que les années d'avant crise simplement du fait d'indicateurs inatteignables!

Lors de la proposition de signature, les projections donnaient un montant d'intéressement moindre que celui issu de l'accord en cours.

Et dans le reste du groupe, à l'heure où G2S devait faire des efforts considérables?

	Interessement			Participation au benefices			TOT	Effectif au 31/12/2013	Prime moyenne par salarié en 2013
	2011	2012	2013	2011	2012	2013			
GSA	0 K€	0 K€	3965 K€	0 K€	0 K€	0 K€	3965 K€	1375	2 883,64 €
G2S	0 K€	0 K€	1060 K€	0 K€	0 K€	0 K€	1060 K€	1685	629,08 €
Gan ASS	0 K€	0 K€	2798 K€	53 K€	1381 K€	200 K€	4432 K€	1834	1 634,68 €
Gan Euro	0 K€	0 K€		22K€	163 K€	0 K€	185 K€	0	- €
Gan Prev	0 K€	0 K€	1562 K€	37 K€	915 K€	130 K€	2644 K€	1190	1 421,85 €
Gan Pat	0 K€	0 K€	100 K€	3 K€	73 K€	8 K€	184 K€	73	1 479,45 €
GGVIE	0 K€	0 K€	2052 K€	26 K€	842 K€	155 K€	3075 K€	1424	1 549,86 €

Nous vous communiquerons les chiffres de l'Unité Economique et Sociale (UES) pour l'année 2014 dès qu'ils seront publiés.

Profitons donc de cet effet d'aubaine pour démythifier cette prime

Dans une étude diffusée en mars 2014, le Centre d'Etudes de l'Emploi analyse « l'effet de l'intéressement sur l'évolution des salaires ».

L'étude révèle que lorsque l'entreprise dispose d'un accord ancien, les primes d'intéressement se substituent en partie aux rémunérations, entraînant ainsi une modération du salaire de base, sans effet toutefois sur la rémunération totale.

Les résultats de cette étude mettent en évidence la création d'une rente « fiscale » partagée par les employeurs et certains salariés, relançant ainsi le débat sur le régime fiscal et social de l'épargne salariale.

L'intéressement permet à la Direction d'engranger des gains de productivité importants car elle n'en redistribue qu'une infime partie. Elle répond également à l'objectif patronal de verser de moins en moins de cotisations sociales et fiscales. Le CEE souligne que « le mécanisme des exonérations n'est pas sans conséquence sur le financement de la protection sociale ».

Comme le révèle l'étude, « en 2012, les exemptions représentaient près de 18 milliards d'€, soit 2,8 milliards € d'exonérations de cotisations sociales ».

Ainsi, les sommes versées n'entrent pas dans le calcul de la pension de retraite et représentent un manque à gagner fiscal dans une période où les comptes de l'Etat sont uniquement analysés d'un point de vue « économies à faire ».

Est-ce cet « héritage » que nous voulons laisser à nos enfants et nos petits enfants ?

Tout travail collectif mérite une augmentation collective de salaire

Pour la CGT, l'intéressement reste une prime aléatoire. N'oublions pas que ce que le groupe dégage comme bénéfice est tout simplement le fruit d'un **travail collectif** ! Quand le président de G2S, Pierre Cordier, lors de la convention, encense nos réalisations et rappelle l'importance de l'informatique, de la logistique et des achats dans le groupe, il serait logique d'avoir en retour une **augmentation collective** de nos salaires.

Avec cet accord d'intéressement la Direction veut faire croire qu'elle "partage" ses richesses avec ses salariés. Mais qui la croit ? Un accord d'intéressement signé avec les organisations syndicales, c'est d'abord, pour l'entreprise, l'assurance d'obtenir une ristourne fiscale !

Nous regrettons que ces mécanismes soient aujourd'hui dévoyés, servant d'abord à flexibiliser la masse salariale, tout en profitant d'une fiscalité alléchante : exonération des cotisations sociales, crédit d'impôt pour l'entreprise et financement de PDV. Les augmentations de salaires étant en berne, le pouvoir d'achat des salariés ne cesse de chuter. Le personnel demande en cash son intéressement qui constitue désormais un complément de rétribution indispensable pour boucler les fins de mois.

Ce système est pervers : l'objectif est d'affaiblir la solidarité entre salariés en les mettant en compétition au détriment de l'action collective, le tout sous l'œil amusé du patronat.



En 2013 et en 2014, la CGT n'avait pas signé l'accord d'intéressement ni l'avenant proposé car ils étaient tout bonnement inacceptables. Trop d'indicateurs étaient hors de portée. En effet en 2013, seuls deux indicateurs sur onze ont été atteints et quatre en 2014. Nous avons rappelé, en réunion de négociation, que :

- **Le choix des indicateurs correspond à l'image que veut donner la direction de G2S à ses clients.**
- **Certains d'indicateurs sont à la main d'entreprises extérieures.**

Notons que l'accord de GSA est basé sur la santé financière du groupe. Les salariés toucheront une moyenne de 2000 euros chacun. **Pourquoi pas nous ?**

Pourquoi notre refus de signer un avenant ?

Signer cet avenant, c'était accepter l'augmentation du stress sur des équipes déjà fragilisées.

Signer cet accord, c'était accepter de mettre chaque année plus haut la barre, avec des budgets toujours plus restreints.

Signer, c'était accepter l'injustice de la répartition de cette prime puisque l'accord est à 50 % proportionnel aux salaires. Eh oui !! Moins nous gagnons, moins nous avons de prime.

Ces accords, au final, se sont retournés contre le pouvoir d'achat réel des salariés. Les primes sont souvent un prétexte, en NAO, pour ne pas augmenter les salaires.

Intéressement divisée par 4, pas de NAO, peu de RSI, quelle reconnaissance "financière" !!

Il est temps d'en finir avec cette situation, et de mobiliser les salariés pour de véritables augmentations de salaire.

Le seul risque que l'on prend en se mobilisant, c'est éventuellement d'être entendu !!