



DECLARATION CGT.PVL C.E. EXTRAORDINAIRE DU 10/06/2010 PROJET D'ACCORD INTERESSEMENT

Une fois encore, si ce n'est de plus, l'employeur vient vers le CE concernant un accord qui semble lui tenir très à cœur. Un accord qu'il ne cesse de vouloir peaufiner, d'avenant en avenant, afin, n'en doutons pas, d'atteindre la perfection.

Sans être, pour notre part, porté par la perspective de « l'accord parfait », nous sommes depuis toujours très attentifs aux motivations de l'employeur lorsqu'il dénonce un accord.

Mais pourquoi donc l'employeur porte il autant d'attention à cet accord d'intéressement ?

Si nous étions candides et nous en tenions aux seuls arguments chiffrés ou non par l'employeur sur les vertus de sa nouvelle bouture nous devrions être ravis.

Comment ne pas se féliciter de la volonté formulée par l'employeur de nous donner plus d'intéressement grâce à une nouvelle version de cet accord. Comment ne pas y voir la marque sincère et presque touchante de l'attention que celui-ci porte au bien être économique de ses salariés.

Il faudrait assurément être injuste voire ingrat pour ne pas être conquis par ce que l'employeur annonce, note explicative à l'appui, comme des améliorations... Pire, il faudrait être syndicaliste et qui plus est de la CGT pour chercher à perdre son temps à gratter le verni de la prose patronale en la matière.

Regrettablement pour cette aimable assistance, nous sommes de cette engeance et plus encore lorsqu'il s'agit de veiller, concrètement, les intérêts des salariés.

Alors pour être très clair, rappelons ici que l'intéressement est depuis sa création légale un outil revendiqué par les employeurs. C'est par nature un outil patronal, fait pour les employeurs bien avant que de l'être pour les salariés. C'est essentiellement un montage fiscal et social au bénéfice de l'employeur. Il permet, notamment, à l'employeur de remplacer par une rémunération précaire non socialisée et défiscalisée la juste attente des salariés en matière d'évolution salariale pérenne. C'est donc l'arbre qui cache la forêt des besoins salariaux insatisfaits au titre des augmentations individuelles ou collectives. Un arbre qui rapporte d'abord des fruits à l'employeur.

Sur le plan social, il sert de levier pour faire taire les attentes des salariés les plus modestes pour qui même la moindre somme perçue en plus est une bouée de sauvetage. A titre d'exemple, considérons ensemble, le fait vérifiable qu'il existe dans cette entreprise des salariés qui touchent moins de 1000€ net

par mois pour vivre et se loger sur Paris. On comprend mieux alors le poids d'une telle « obole » de l'employeur au titre de l'intéressement quant, avec constance, il refuse, au prétexte de contenir ses charges, de donner un salaire décent à des jeunes qu'il embauche entre bac +2 et Bac +4.

Malgré cette évidence dont l'employeur détient tous les paramètres et surtout la responsabilité, prend il soin de s'étonner, voire de s'offusquer quand l'un de ces jeunes nous quitte à cause de son salaire ou de sa rémunération variable dont il découvre vite les réels paramètres, les contraintes et surtout les limites. Plus symptomatique encore quand, malgré un dédit formation fait sur mesure, ces jeunes se piquent de nous quitter parce qu'ils n'en peuvent plus de l'inadéquation constante entre les exigences managériales et morales de l'employeur au regard des moyens alloués et du temps passé via le fameux forfait jour notamment.

Si ces jeunes ne sont pas les seuls à subir cette situation, le taux de turn-over qui les concerne ne laisse planer aucun doute sur la satisfaction qu'ils trouvent à notre politique salariale et sociale.

Certains, jusque dans cette instance, ont la complaisance de croire que le fait d'accepter de toucher un intéressement équivaut à un soutien sans failles des principes qui le régit. Ne peuvent ils supposer un instant que les salariés ne le contestent pas plus par crainte de perdre le peu qu'il rapporte et dont il ont tant besoin ? Qu'ils s'en remettent, parfois avec trop d'innocence, d'abord au sérieux, au courage et à la détermination des organisations syndicales ?

Alors soyons sérieux et ne nous cachons par derrière notre petit doigt...

Nous pourrions croire à cet hypothétique soutien salarial si d'aventure l'employeur distribuait à chacun le plafond de ce que l'article 3314-8 du code du travail prévoit. Soit 20% du total des salaires bruts versés dans l'exercice. Nous en sommes très loin et le versement de l'intéressement sur le résultat exceptionnel de 2008 nous l'a incontestablement démontré. Car sans un accord actuellement inférieur à ce plafond légal, c'est plus de 11M€ que l'entreprise aurait eu la faculté de distribuer à ses salariés en 2009. Ce qui lui aurait laissé encore 17M€ de résultat soit plus du double de celui du dernier exercice.

Là peut être aurions nous eu lieu de nous réjouir de la volonté affichée par l'employeur de vouloir gratifier, à plein même exceptionnellement et à titre précaire, ses salariés.

Concrètement, ce sont seulement 2,7 M€ qui ont été distribués et encore l'ont-ils été inéquitablement favorisant par la même les plus confortables salaires. Nous ne pensons pas qu'il y a là de quoi affirmer les hautes vertus d'un accord dont il conviendrait de se réjouir et moins encore d'affirmer qu'il correspond aux attentes des salariés.

Plus encore et pour se faire une réelle opinion de la prétendue bonne volonté de l'employeur qui avait pourtant en 2008 un résultat social lui laissant une confortable marge de manœuvre avons-nous demandé à la Direction Générale de pouvoir bénéficier des dispositions de l'article L 3314-10 du code du travail.

Dispositions qui donnent légalement pouvoir au Conseil d'Administration d'octroyer un supplément d'intéressement exceptionnellement dérogatoire à un éventuel accord.

A cette légitime demande formulée par la seule CGT.PVL pourtant non signataire mais toujours légaliste, que croyez vous que la Direction Générale ait répondu ? Non bien sûr !

Vous comprendrez alors mieux en quoi l'accord signé par certains bénéficie alors plus à l'employeur qu'aux salariés. Et le bénéfice ne s'arrête pas là puisque l'employeur a pu soustraire fiscalement et socialement hors abondement 2,7 M€ à l'état.

Avantage fiscal dont un grand nombre de salarié ne peuvent se féliciter d'avoir pu profité du fait d'une incapacité économique à pouvoir placer ces sommes ouvrant droit à une éventuelle exonération de charges.

Lorsque l'on considère que celles et ceux qui ont la chance de pouvoir placer leur intéressement le font obligatoirement sur un produit d'épargne chargé en frais pour une entité du Groupe, il ne faut pas alors chercher bien loin le réel bénéficiaire de toute cette belle mécanique financière.

Si d'aventure les finances de notre pays n'étaient pas à ce point rendues précaires du fait des multiples exonérations fiscales et sociales faites notamment aux entreprises, si l'on ne nous imposait pas, en tant que citoyens, de devoir soutenir, par notre surendettement, ceux qui sont responsables de la crise économique que nous subissons, si nous ne devons subir individuellement et de plein fouet la paupérisation de nos services publics et demain de nos retraites par manque de financement que des accords de ce type réduisent, le monde serait presque beau.

Si d'aventure les entreprises et la nôtre en particulier profitaient réellement des exonérations fiscales et sociales pour résoudre ses problèmes de sous effectifs endémiques et dont nous subissons chaque jour les effets néfastes, nous regarderions, peut être, l'intéressement avec d'autres yeux.

Il n'en est rien et c'est bien avec des outils de ce genre que l'Etat a donné les moyens aux employeurs de nous rendre tous plus pauvres.

Pire encore, ce que les entreprises ne payent pas, ce qu'elles ne nous donnent pas par un salaire pérenne, les emplois qu'elles ne créent pas impactent directement la création de richesse dans notre pays et donc les recettes de l'état qui alimentent notre bien être de citoyens. Ainsi ce qui ne nous est pas donné nous devons en plus et en définitive le payer en tant que citoyen. Et parce que nous pouvons de moins en moins assumer cette doubles peines que les employeurs nous imposent, ces derniers nous expliquent qu'il faut désormais renoncer à notre modèle social et notamment à notre droit à la retraite.

Comprendre alors que les plus modestes d'entre nous, même bénéficiaires d'un intéressement, ne gagnent, en définitive, pas grand-chose si ce n'est rien une fois toutes les implications économiques d'un tel outil considérées et toutes les charges réellement comptabilisées, relève du bon sens.

Notre employeur prétend aujourd'hui améliorer l'accord existant. Nous affirmons qu'en réservant 50% d'une enveloppe plafonnée à des critères de performances, il ne fait qu'accentuer la pression mise sur les salariés au travers de la masse salariale dont il fait un critère pivot dans la seule perspective de la contenir ou mieux encore de la réduire.

En refusant de répartir équitablement l'enveloppe totale entre tous les salariés, il accentue toujours plus les écarts salariaux déjà constatés dans l'entreprise.

En refusant de revaloriser l'abondement, il confirme son souhait de gratifier principalement les plus fortunés d'entre nous.

Il n'y a donc pas lieu de parler ici d'améliorations et moins encore de parler ici d'aboutissement d'une négociation quand seules les revendications formulées par l'employeur constituent l'essentiel de cette nouvelle bouture.

En conséquence, la délégation des élu(e)s et mandaté(e)s de la CGT.PVL donne un avis défavorable au nouveau projet d'accord sur l'intéressement.

Le Délégation CGT.PVL