

## Projet d'accord d'intéressement Un intéressement inégalitaire au détriment des salaires

A la fin du mois, la durée de validité de l'accord d'intéressement de Snecma Propulsion Solide, signé en juin 2006 par CFE-CGC, CFDT et CGT-FO, arrive à son terme.

Dans le cas où un nouvel accord serait signé, il sera applicable pour une durée de 3 ans.

Comme prévu dans la nouvelle loi sur la représentativité, il faudra que le ou les signataires aient recueilli 30% des suffrages exprimés aux dernières élections professionnelles.

Les « négociations » ont débuté le 31 mars 2009 et depuis, deux réunions officielles ont été convoquées par la direction, l'une le 5 juin et l'autre le 16 juin. A présent, il reste 1 date avant que le rideau tombe ! La direction fera une ultime réunion pour recueillir l'avis des organisations syndicales. Puis, le 25 juin, le CE sera consulté et devra émettre un avis (consultatif) sur le projet d'accord. La dernière échéance, au plus tard le 30 juin, sera celle de la signature (ou non).

### Quelle est la position de SUD ?

Les délégués syndicaux SUD ont rappelé lors des réunions de « négociation » que nous n'étions pas favorables à un système de revenus échappant aux cotisations sociales (sécurité sociale, retraites... ). De plus, **l'intéressement a un caractère aléatoire. Il est difficilement concevable d'accepter une part croissante des éléments de rémunération non pérennes.** Le conflit de 2008 et l'absence d'accord sur la NAO 2009 démontre le rejet de la politique salariale décidée par la direction. Une majorité de salariés a réclamé des augmentations de salaires d'un meilleur niveau et principalement des augmentations générales pour tous. A des degrés différents, presque toutes les organisations syndicales ont revendiqué plus d'AG sans être entendues par le patron. Il semble nécessaire de rappeler que les AG constituent la seule garantie d'une évolution de la rémunération. La direction, lors des NAO sur les salaires, utilise l'intéressement pour justifier sa politique salariale. Au vu de ces éléments, la plupart des organisations

syndicales qui valideraient l'accord d'intéressement viendraient se contredire par rapport à leur positionnement affiché lors des NAO.

### **L'argent disponible pour l'intéressement doit être utilisé dans les augmentations de salaire.**

Comment la direction peut-elle faire miroiter aux salariés le « plus » que constituerait l'intéressement quand elle est incapable de répondre en tout premier lieu sur les salaires. Il apparaît clairement que nos dirigeants font le choix de diminuer la part du salaire au profit notamment de l'intéressement (élément de rémunération non sécurisé). Au début des années 1990, l'intéressement représentait approximativement 1/4 de mois de salaire. Actuellement on a atteint l'équivalent d'un mois. **Le poids de cette part aléatoire de rémunération a été multiplié par 4.** Le projet d'accord prévoit d'aller au-delà. Mais cette situation n'est pas venue tout seule. **Il a fallu les signatures d'organisations syndicales qui ont rendu les salariés dépendants à l'intéressement.** La question est de savoir si la désintoxication sera longue ou subite à cause du ras le bol et au bénéfice de l'avenir.

**Au pire des cas, si un accord sur l'intéressement venait à être signé, alors la redistribution doit se faire uniformément à tout le personnel comme le prévoit un des critères légaux.**

### **Accord 2006 et projet d'accord 2009 : on prend les mêmes et on recommence !**

Le projet 2009 ressemble au précédent. Les critères de « bonification » sont les seuls outils de la politique de la direction.

- *Assurer dans les délais les livraisons de pièces et la fourniture de documents*
- *Réduction des coûts non qualité*
- *Avoir un niveau de stock et encours au juste besoin*
- *Valorisation de la créativité*

Comment une organisation syndicale peut-elle se fourvoyer dans ce système?

**Ces critères correspondent entre autres à l'augmentation de la charge individuelle et collective de travail, à l'intensification de la sous-traitance, au recours à la main d'œuvre précaire, à la mort des métiers SPS, à la prédominance de la rentabilité économique.**

Un critère a été envisagé lors des précédentes réunions : *développement durable*.

- *Etudier la mise en place d'un indicateur relatif au développement durable*

Le développement durable a si peu d'importance à leurs yeux qu'il était prévu d'attendre les prochains mois pour déterminer ce critère ! Dans le projet d'accord final, ce critère est abandonné au bénéfice du retour du critère Créativité. A présent, avec l'effet très porteur médiatiquement des problèmes écologiques, la direction, aidée de quelques partenaires, espérait nous faire de l'esbroufe sur le développement durable. Nos dirigeants ont empoisonné les salariés avec l'amiante, pollué allègrement l'air et l'eau et imaginaient aujourd'hui se faire une virginité avec un critère sur le développement durable !

Les planches de la direction présentées aux délégués syndicaux sont introduites par le texte suivant: *marquer la volonté des signataires d'associer le personnel aux performances de la société (amélioration de sa compétitivité et de sa situation économique)*

**En clair, les organisations syndicales s'engagent dans une gestion où seule la direction fixe les règles.** L'objectif de nos dirigeants est de toujours remonter plus pour les actionnaires. Une organisation syndicale, dans un tract sur l'intéressement, a proposé un critère: indexer le niveau d'intéressement aux dividendes remontés aux actionnaires (holding). Cela s'appelle tirer une balle dans le pied des salariés. **Il suffit de voir ce qu'est devenu SPS en remontant toujours plus à Safran** et comment régressent les conditions de travail (salaires mais pas seulement) de la majorité des salariés. Il n'aura échappé à personne comment font les directeurs de SPS pour arroser Safran toujours plus. **Ils sous-traitent plus, externalisent plus (et essaient de se détacher d'activités comme par exemple le service Capteurs), précarisent plus, diminuent les effectifs et rognent sur les salaires.**

La direction prévoit de passer à 38000€ (35000€ auparavant) le salaire brut annuel ouvrant droit au versement de la part plancher de l'intéressement. Cette faible augmentation (qui suit le pourcentage cumulé des augmentations de salaires 2007 à 2009) conduit toujours à privilégier

une répartition non uniforme (grossièrement 30% d'uniforme et 70% de hiérarchisé). Si le nombre de salariés concernés par le plancher augmente, ce qui peut être perçu comme un point positif, il faut préciser que cela montre surtout l'augmentation du nombre de salariés avec un petit salaire.

La direction entend fixer l'enveloppe de l'intéressement à un maximum de 7% de la masse salariale (intégrant l'hypothèse de l'atteinte de tous les critères de majoration). Elle place habilement la barre à un niveau pécuniaire qui devient significatif. Du coup, certaines organisations syndicales se rongent les ongles et recherchent le ou les arguments pour pencher à droite ou à gauche sans froisser les futurs électeurs...

**Le rôle des organisations syndicales est d'analyser les conséquences des orientations de la politique de nos dirigeants. Elles doivent alerter même si le message est difficile à faire passer auprès des salariés et assumer leur positionnement.**

La direction ne manque pas de moyens pour pratiquer une autre politique salariale. L'intéressement vaudrait de 5% à 7% de la masse salariale. Les primes à l'objectif des 60 cadres valent 1% de la masse salariale. **D'ailleurs puisque la direction considère que les primes à l'objectif ne sont pas de la politique salariale, ne doit-elle pas considérer qu'elles sont un « super intéressement sans accord écrit » réservé aux courtisans du PDG et non remises en cause par les organisations syndicales reconnues au niveau Groupe?** Une organisation syndicale propose de plafonner l'intéressement pour les « hauts » cadres touchant les primes à l'objectif. Électoralement, il faut bien trouver quelque chose pour ne pas faire trop partisan de la direction. Les primes à l'objectif ne doivent plus exister, tout simplement.

**Si les fins de mois sont difficiles pour certains salariés, la direction en est la seule responsable. Les accords qui enfonceraient un peu plus (lentement certes mais sûrement) ceux qui peinent le plus financièrement ne doivent pas être signés. Il ne s'agit pas d'un dogme mais d'un positionnement réfléchi.**

**Sud ne signera pas cet accord mis en place par la direction qui ne fera qu'accroître la part aléatoire et hiérarchisée de la rémunération. En matière de rémunération, la négociation d'une politique salariale de bon niveau doit être la priorité de toutes les organisations syndicales.**

**Tél:** 05-56-55-86-14

**Fax:** 05-56-55-89-80

**Site Internet:** <http://www.sudmetaux33.com>

**E-mail:** [syndicat@sudmetaux33.com](mailto:syndicat@sudmetaux33.com)