



La CGT signe l'accord d'intéressement France

LA CGT SIGNE L'ACCORD D'INTÉRESSEMENT FRANCE

A l'inverse du salaire, les primes, mêmes soumises à cotisations, sont, par nature, aléatoires. Dans la majorité des cas, elles expriment la volonté d'associer les salariés à des objectifs de productivité, de rentabilité, fixés par l'employeur.

Associer les salariés aux résultats et à la performance de l'entreprise est devenu le mode de management privilégié des directions d'entreprises. Des critères de « progrès » sont intégrés dans les accords d'intéressement : Absentéisme, sécurité, qualité, objectifs de rentabilité etc., autant de critères qui tendent à culpabiliser les salariés, notamment en ce qui concerne leur comportement.

C'est pourquoi la CGT a toujours mené, et continuera à mener la bataille idéologique favorisant le salaire qui, à l'inverse des primes hypothétiques, est garanti et participe à l'évolution de la carrière et permet de pérenniser la protection sociale.



Ces dernières semaines, plusieurs réunions portant sur l'intéressement France pour 2020, 2021 et 2022 se sont déroulées.

Depuis la mise en place du tout premier accord « intéressement France » au sein de la MFPM, la CGT ne s'est jamais portée signataire puisque la répartition entre les différents statuts et établissements était très inégalitaire.



A chaque négociation, la CGT a poussé fortement dans le sens d'une répartition égalitaire entre salariés, mais l'entreprise et une des quatre organisations syndicales représentatives n'y sont pas favorables.

L'accord d'intéressement permet selon l'entreprise de reconnaître la performance collective et l'engagement des salariés. **Est-ce que la performance et l'engagement sont proportionnels au salaire ? Certainement pas.** Nous connaissons tous le dévouement des Bibs notamment celles et ceux qui ont de bas salaires et qui ne connaissent pas la notion du marché (de l'emploi).

Effectivement, les salaires les plus bas se voient proportionnellement avantagés par cette nouvelle répartition au détriment des plus hauts. Cela améliore également l'équilibre entre les différents Etablissements.

Cela représente un effort de solidarité entre les salariés et correspond aux revendications de la CGT. Pour compenser ce manque, la CGT avait proposé d'augmenter en conséquence l'enveloppe globale.

Si nous ne sommes pas encore à une répartition 100% égale pour tous, vous pouvez constater dans l'encadré qui suit qu'il y a malgré tout une nette avancée-

Bien sûr, nous partons de très loin, mais **la CGT estime que nous sommes sur la bonne voie et elle continuera de peser dans les négociations pour faire aboutir sa revendication d'une répartition totalement égalitaire.**

Voici les raisons qui font que la **CGT s'est déclarée signataire** de cet accord intéressement :

⇒ La négociation de l'accord groupe de l'intéressement collectif 2020-2021-2022 vient de se terminer : avant (2017/2019) répartition 20 % égalitaire et 80 % sur le salaire brut à hauteur de 2 pass (plafond de la sécurité sociale) et une enveloppe de 5 %. (3,5 % sites et 1,5 % MFPM).

L'accord 2020-2021-2022

⇒ 60 % répartition égalitaire

⇒ 40 % sur le salaire brut à hauteur de 2 pass

⇒ Enveloppe de 5,65 % de la masse salariale

Les absences pour cause d'activité partielle feront l'objet d'une reconstitution (sur la base des salaires que les salariés auraient perçus s'ils n'avaient pas été placé en activité partielle) et seront intégrés dans le calcul de l'intéressement.

La CGT signera cet accord