

ACCORD INTERESSEMENT

ETABLISSEMENT : prime ou déprime ?

La direction propose la signature d'un avenant 2012

**CE QUI NE
CHANGE
PAS**

La méthode de calcul et ses 7 critères, dont 3 dépendent essentiellement de la performance de l'entreprise ou d'évènements extérieurs à l'établissement :

↳ **La qualité** : glorifiée tout au long de l'année avec de nombreux articles de presse vantant nos véhicules parmi les meilleurs, la qualité n'a rapporté aucun point dans la prime 2011.

La faute au Tsunami, pour lequel la direction avait pourtant loué notre travail comme étant une gestion de crise exemplaire.

↳ **Les coûts** : fortement fluctuants, car liés aux prix des matières premières et aux spéculations mondiales. Ces coûts englobent par ailleurs des frais représentant de véritables gaspillages inutiles, comme le déplacement obligatoire de plusieurs centaines de salariés en car pour une convention à Boulogne...

↳ **Les délais** : dépendants directement des ressources accordées par la direction, composés de jalons intermédiaires mouvants, incluant en plus des jalons DIM et des démarrages usines internationales.

Ces jalons sont déterminés dans un document confidentiel dont on nous a refusé la consultation.

Sur quoi pouvons-nous davantage agir dès lors ?

↳ **Sur l'environnement ?** A la condition que le tri sélectif ne s'arrête pas à nos poubelles !

↳ **Sur la formation ?** Oui, mais ce critère qui rapportera potentiellement 200€, vient en échange d'un débit du compteur CEF pouvant atteindre 4 jours pris sur nos RTT depuis l'accord de 1999...

↳ **Sur la sécurité ?** Avec un nombre d'accidents du travail en hausse, dont la plupart sont la conséquence du stress et du sur-engagement liés à l'organisation du travail, on n'est pas prêt d'y arriver ! Un phénomène parfaitement identifié par les médecins du travail, mais sur lequel la direction continue de faire la sourde oreille.

**CE QUI VA
CHANGER**

L'attribution des points :

Devant le tollé syndical, la direction est bien obligée d'admettre que ses 3 critères *qualité-coûts-délais* sortent passablement du champ d'action des salariés de l'établissement. Elle concèdera au final une diminution de leurs contributions au profit des autres critères.

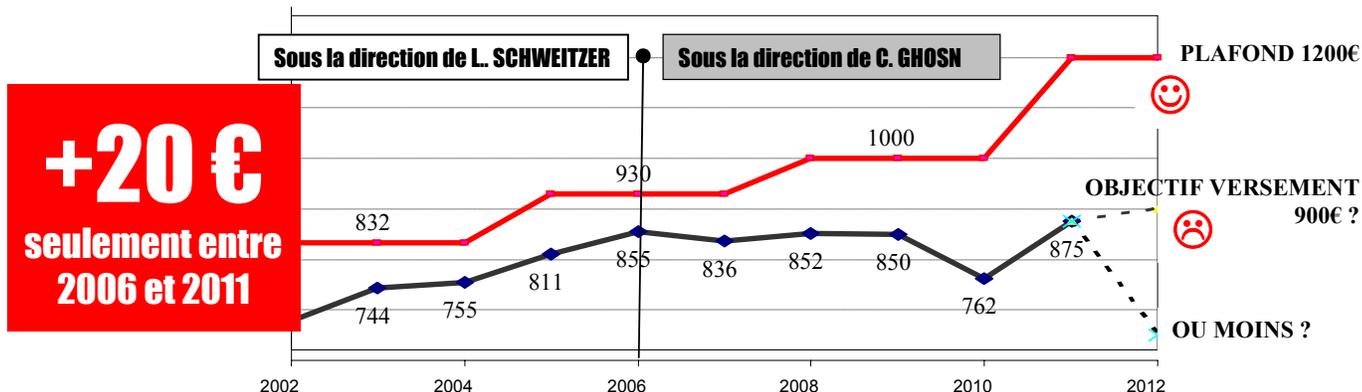
Des engagements & cibles revus :

Jugé trop aisé en 2011, le niveau d'engagement de 3 items sera réévalué pour 2012. Ainsi, les coûts, l'innovation et la sécurité exigeront davantage de performance de la part des salariés.

LE CONSTAT DE SUD POUR 2011

En portant le plafond à 1200€, direction et syndicats signataires se glorifiaient de pouvoir « obtenir les 1000€ à la virgule près » ! Sur ce point, la prime 2011 a été une belle déception.

Non seulement on constate sa stagnation depuis 2006, mais 2011 a obtenu la palme du plus gros écart entre le plafond prévu et le montant accordé !



Comme il est impossible pour les salariés d'atteindre le montant de 1200€ avec les critères retenus, **SUD dénonce un acte totalement déloyal**. Bien qu'il s'en défende devant nous, le représentant de la direction l'admet officiellement en séance, puisqu'après avoir bricolé l'attribution des points, il nous confiera avoir déjà estimé une prime 2012 autour des 900€...

Alors à quoi sert le plafond de 1200€, sinon un miroir aux alouettes ?

LA NEGOCIATION & LES PROPOSITIONS DE SUD

Menée à la baguette, la négociation était pliée d'avance. La preuve : un certain amateurisme dans la conduite de 3 réunions en plein ponts du mois de Mai, au cours desquelles la direction nous a présenté des documents erronés sans jamais se donner la peine de les corriger.

Aucune explication n'a été apportée à nos remarques. Plusieurs supports de réunions n'ont pas été remis et d'autres ont été classés confidentiels à la dernière minute alors qu'ils nous étaient promis.

Second geste déloyal : nous avons relevé que le détail des éléments constituant les objectifs de plusieurs critères ne sont pas renseignés et connus au moment de la signature.

Les propositions faites par SUD et refusées par la direction :

- ☞ **Prise en compte de l'inflation dans les montants fixes du plafond de 1200€ et de valeur du point de 2,5€**
- ☞ **Pondération des résultats vis-à-vis des moyens alloués par la direction**
- ☞ **Ramener le niveau des engagements à des valeurs réalistes afin d'augmenter les possibilités d'atteindre le plafond**
- ☞ **Bâtir des critères exclusivement représentatifs de nos activités et de notre établissement, excluant les domaines de la responsabilité de l'employeur (formation, sécurité au travail...)**

Sur le fond, SUD reste défavorable à toute prime échappant aux cotisations salariales et patronales, surtout lorsque ces primes ne sont pas le reflet de l'engagement du personnel pour son entreprise.

Si certains signent parce que c'est mieux que rien, pour SUD il est préférable que cet argent soit injecté dans le salaire de base, pour qu'ensuite les efforts de la direction se concentrent en urgence sur de vraies Négociations Annuelles Obligatoires et un 13^{ème} mois.

Sur la forme, malgré l'ouverture de SUD pour faire progresser les idées, la direction ferme la porte. Etait-ce vraiment une négociation sur un avenant ou une demande de quitus aux organisations syndicales signataires sur une décision déjà prise, avec un montant déjà planifié ?

**Consulté en séance CE, SUD a voté défavorablement
SUD ne signera pas l'avenant 2012**