

Faire progresser l'entreprise

Salariés et dirigeants, même combat !

11 mai 2011

INTERESSEMENT 2011- 2013

L'intéressement est un variable collectif. Mieux que cela, il est un outil de motivation dès lors que les agrégats (composants) de l'équation sont des éléments que les salariés jugent légitimes : soit parce qu'ils influent eux-mêmes par leur travail sur ceux-ci, soit parce que ces agrégats rentrent de manière significative dans la rémunération des dirigeants, lesquels, on peut le penser, ne les ont pas fixés de manière arbitraire.

Prochain accord, le SNA_Unsa maintient le cap : convaincre le comité de Direction d'une équation identique à la leur (quand c'est bon pour eux, c'est bon pour nous)

Car il est naturel pour un salarié d'être tenté par la comparaison de ce que perçoit un cadre dirigeant en termes de rémunération variable et de ce qu'il va recevoir en termes de variable collectif (intéressement) ? N'est-ce pas d'ailleurs la lecture du rapport annuel de 2009 qui a été un élément déclencheur du mécontentement déjà latent des salariés les moins rémunérés ?

Nous voulons stopper ce principe de différenciation pour plus d'équité, de cohésion sociale.

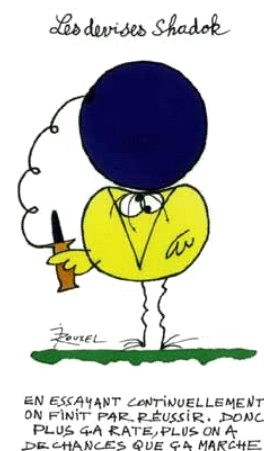
2011 : le comité de Direction modifie les agrégats de leur rémunération variable

Le résultat opérationnel, le cash flow libre sont, dès 2011, remplacés par :

- | | |
|--|-----|
| • Résultat Net Avant Impôt (Res Op + Res change) | 50% |
| • Points GAP | 25% |
| • Cash | 15% |
| • Base annuelle des contrats | 10% |

Proposition du SNA_Unsa : atteindre le treizième mois dès que le comité de direction perçoit 100% de sa rémunération

Nous revendiquons les mêmes composants et la même pondération et tenons à faire stipuler dans l'accord que toute modification dans leur base de calcul devra se répercuter sur la nôtre. **L'obtention d'un treizième mois s'entend selon nous pour un salaire médian (36 KE) ce qui signifie davantage pour les bas salaires.** Et, bien entendu, nous proposons que si la Direction **double son variable**, le salarié **double son intéressement (13^{ème} + 14^{ème} mois)**



La Direction attentive à cette nouvelle philosophie, ... mais sévère par une remise en cause des clés de répartition.

Nous avons salué l'attention retenue par la Direction à la nouvelle philosophie qui est de calquer l'intéressement sur leur rémunération variable, sans pour autant que les montants soient encore, à ce stade, arrêtés.

En revanche, nous avons déclaré insupportable leur volonté de remettre en cause le principe de répartition appliqué jusqu'alors (50% égalitaire /50% proportionnel au salaire).

A l'inverse, nous souhaitons au contraire, aller vers davantage d'égalitaire et avons proposé :

- L'enveloppe obtenue par l'agrégat Résultat : distribution égalitaire,
- L'enveloppe obtenue par les autres agrégats : répartition 50% temps de présence, 50% salaire

Nous sommes dans l'attente d'une deuxième réunion.