

La Direction a ouvert les « négociations » sur la prime d'intéressement. Alors que les années à venir s'annoncent bénéficiaires, voire même très bénéficiaires, la Direction cherche à réduire par tous les moyens le montant de cette prime d'intéressement. Que ce soit pour les salaires ou pour les primes, ce n'est jamais le bon moment de lâcher de l'argent.

LES CRITÈRES DE REDISTRIBUTION

Quelques chiffres qui énervent !

- **Légalement, le versement de l'intéressement ne doit pas dépasser 30 852€ par personne en 2021...** de ce côté-là, y a d'la marge !

- **Son montant global ne peut être supérieur à 20% de la masse salariale brute**

Traduit autrement et grossièrement cela veut dire qu'il serait possible au maximum de toucher entre **7000€ et 8000€** aux Chantiers de l'Atlantique.

La direction a mis sur la table toute la ribambelle de critères qui sont à sa disposition pour contrôler au millilitre près le robinet de cette redistribution d'argent !

Critères de présentisme, de performance par rapport au programme, objectifs de sécurité (plus on se blesse moins on touche !), critère sur le salaire (plus le salaire est élevé plus on touche de l'intéressement), critère « écolo » etc... **pour raccourcir ce tract nous ne discuterons pas là de l'injustice de tous ces critères.**

Le but étant pour la direction de faire reporter sur l'individu la responsabilité d'une non-redistribution !

La direction en retiendrait deux pour le nouvel accord proposé : la prime serait versée au **prorata du temps de présence** et 10% de prime serait enlevé si l'**objectif sécurité** d'accident de travail avec arrêt n'est pas atteint !

L'ENTOURLOUPE DU CALCUL DE LA SOMME À REDISTRIBUER

Depuis des années la direction a fait le choix de fixer un pourcentage du résultat net annuel de l'entreprise pour décider de la somme à redistribuer.

Avant le dernier accord, cette somme correspondait à **15% du résultat net**, plafonné à 20 millions €.

L'histoire nous a montré que la redistribution était bien sous contrôle de la direction : les années de 2012 à 2017 ont vu un intéressement allant de 140€ à 525€ (0€ en 2016).

Avec le dernier accord, plus de plafond...progrès ! Sauf que la direction sentant une période un peu plus riche en résultats net et souhaitant garder le contrôle, a décidé d'abaisser le montant de l'intéressement à 8.33% du résultat net.

Si on avait gardé le **15%** de l'accord précédent, et sans le plafond, cela aurait permis de dégager **plus de 3000€ d'intéressement** pour chaque salarié ces trois dernières années !

Et ça n'aurait pas été un séisme financier pour l'entreprise, loin de là !

Laisser l'intéressement au niveau d'un salaire mensuel a sans doute un objectif pédagogique pour la direction : il ne faut pas nous habituer à trop d'argent !

Pour les prochaines années, la direction innove et inventerait un nouveau calcul :

INTÉRESSEMENT
MERCI DE VOTRE SOLIDARITÉ.



L'OBJECTIF DE LA DIRECTION : NE PAS TROP EN DONNER !

Pour les prochaines années, il est prévu des résultats positifs, voire très positifs en 2023. Elle veut donc un accord qui lui permettrait de ne pas trop en donner, et surtout bien loin des sommes qu'on pourrait espérer !

Elle envisage une formule permettant de diminuer l'intéressement si la prime de participation venait à augmenter !

Les prévisions oscilleraient entre 700 et 2200 € d'intéressement pour les prochaines années, là où il serait possible d'obtenir le double voire le triple (on parle-là de 4000 à 6000€ quand même !).

Si la participation se déclenche, la direction prévoit de ne rajouter que 100 à 200€. Comme pour les négociations salariales, l'objectif est de tout verrouiller pour économiser sur la masse salariale, prime comprise.

DES PRIMES SUR MON SALAIRE OU SALAIRE EN DÉPRIME ?

Pour un salaire ouvrier notamment, les primes constituent maintenant jusqu'à 1/3 de la rémunération ! L'intéressement n'est pas un salaire mais la direction compte bien s'appuyer dessus pour continuer les bas salaires. « On vous augmente de 0.5%, mais on vous donne 1000€, de quoi vous plaignez-vous ? ».

Les conséquences d'être payés à coup de prime sont pourtant claires.

Toutes ne comptent pas pour la retraite, les caisses de sécurité sociale (maladie, retraite chômage...). Bon nombre de compagnons qui pourront toucher autour de 1800€ en fin de carrière en bas à droite de leur feuille de paie, toucheront en retraite 1000 à 1200€ !! (Pour peu qu'ils aillent jusqu'à 64 ans !)

Et rappelons-le, pour toucher une prime, pas besoin d'accord d'entreprise.

La direction des Chantiers de l'Atlantique peut très bien décider unilatéralement le versement d'une redistribution des richesses créées dans l'entreprise avec ou sans critères. Faux ? La prime de présentéisme ouvrière, aux critères particulièrement honteux, en est l'illustration très concrète.

La prime d'intéressement n'est qu'une autre façon de redistribuer la richesse créée. Même si celle-ci est encadrée par un accord d'entreprise, la Direction ne met dans cet accord que la somme qu'elle veut bien.

En résumé, si la direction décide de redistribuer l'argent c'est bien !

En augmentant, le taux horaire de tout le monde, intérimaires compris, ce serait bien mieux et c'est ce qu'il nous faut !



Saint Nazaire, le 3 Juin 2021

Pour obtenir un tel résultat, il faudra un rapport de force tout autre que celui d'aujourd'hui, bien sûr, cela se construit, et pour commencer...

**Ne soyons pas dupes de la politique de la direction !
REVENDIQUONS UN VRAI SALAIRE !**