



L'INTERESSEMENT...

Le contexte de notre établissement est particulier. Aussi, faut-il parfois dire et **redire** les choses pour éviter les malentendus... ou rétablir aussi la vérité.

Qu'est-ce que l'intéressement ?

- L'intéressement est né de l'ordonnance du 7 janvier 1959, modifiée par celle de 1986. Il est régi par les articles L441-1 et suivants du Code du Travail.
Les critères pouvant être pris en compte pour l'intéressement sont tous ceux qui concourent au bénéfice ou à la performance de l'entreprise.
- L'intéressement est un accord d'entreprise dont les montants dégagés sont **aléatoires** et il a un caractère collectif.
- L'intéressement, la participation et le Plan Epargne d'Entreprise (PEG) sont les principales composantes de l'« épargne salariale ».
- La formule de calcul de l'intéressement est donc librement définie par les partenaires sociaux.

Comment cela se traduit-il pour notre établissement ?

AREVA T&D SA étant une Société à établissements multiples, un Accord Cadre est nécessaire. L'Accord Cadre d'intéressement couvrant les exercices comptables 2004, 2005 et 2006 étant venu à échéance le 31/12/2006, les parties prenantes (Directions et Organisations Syndicales) se sont rencontrées afin de négocier un nouvel Accord Cadre d'intéressement pour couvrir les exercices 2007, 2008 et 2009.

C'est donc l'Accord Cadre du 17 avril 2007 signé par la CFDT (représentée par Michel LEMOINE) et la **CGT** (représentée par Laurent ROUSSEL) qui est applicable et fixe le **champ d'application** pour les établissement de T&D SA.

Il faut par ailleurs noter que celui-ci précise dans son Article 5 :

.../ Dans chaque établissement, il sera recommandé au moins un critère lié à l'environnement ou à la sécurité, taux de rejet de SF6, consommation de papier ou d'électricité, taux de fréquence des accidents de travail. Ce critère pèsera pour 1% parmi les 6% possibles de la masse salariale dévolue au calcul de l'intéressement. /...

Contrairement à l'idée répandue par certains, ce critère n'est donc pas une exclusivité pour Mâcon !... D'ailleurs, lors de la négociation locale en 2007 sur laquelle nous avons fait largement état en son temps, la position de **Sud** était sans ambiguïté. Notre préférence allant vers un critère lié à l'environnement car nous sommes convaincus qu'il y a de larges possibilités d'amélioration à Mâcon.

Malheureusement, la Direction est restée arqué bouté sur sa position !...

A l'époque, et à l'issue de la dernière réunion de négociation, les **3** Organisations Syndicales ayant fait le même constat, ont décidé qu'elles ne signeraient pas les propositions de la Direction.

Cette attitude ayant pour conséquence le **non versement** d'intéressement pour les exercices **2007, 2008 et 2009**.

Devant ce refus de signature, la Direction a convoqué en catastrophe le 28 juin **toutes** les Organisations Syndicales pour leur soumettre un ultime projet incluant une légère amélioration sur le critère « sécurité ».

Conscients des conséquences en cas de non signature, **nous** avons décidé d'organiser un sondage dans la journée du 29 juin 2007 (également jour limite fixé par l'administration fiscale) afin de connaître la position des salariés de l'Etablissement pour la signature éventuelle du projet de la Direction.

L'enjeu était d'importance, puisque sans accord triennal d'établissement, **pas** d'intéressement possible sur les 3 exercices concernés !...

Une majorité du personnel consulté étant favorable à la signature sur la base des propositions de la Direction, à **SUD nous avons, une fois de plus, pris nos responsabilités** et signé en fin de journée du 29 juin après une dernière rencontre Direction/Syndicats T&D Mâcon.

La CFE-CGC, Syndicat catégoriel, qui a fait savoir tout au long de la négociation qu'elle ne signerait pas, seule, nous a suivi.

SANS NOTRE SIGNATURE, NOUS AURIONS ETE LE SEUL ETABLISSEMENT D'AREVA T&D SA A NE PAS AVOIR D'ACCORD D'ETABLISSEMENT ET AINSI NE PAS BENEFICIER D'INTERESSEMENT PENDANT 3 ANS : 2007, 2008 et 2009.

Notons au passage que la CGT à Mâcon est bien seule sur ses positions sur le sujet, puisque sa signature figure dans d'autres Unités (Nous tenons des accords d'autres établissements à votre disposition).

Pour information, la distribution de l'intéressement pour 2007 à Mâcon c'est :

| | | |
|---------------------------------|---|-----------|
| Montant brut distribué | : | 720 706 € |
| Nombre de bénéficiaires | : | 719 |
| Valeur moyenne par bénéficiaire | : | 1 002 € |

Mais c'est aussi la peu reluisante **15^{ème} place** (*la dernière*) au classement T&D par établissements.

La **1^{ère} place** (*mais est-ce une surprise ?..*) revenant à T&D Management (*autrement dit nos patrons*) qui s'est alloué en moyenne **3 271 €** par bénéficiaire pour un taux d'intéressement à 5.5 % sur un maxi de 6. L'analyse des documents remis en CCE confirme que les Unités de production sont systématiquement pénalisées.

Ce que nous affirmons maintenant depuis plusieurs années et ce, dans l'indifférence quasi générale.

Pour ce qui concerne l'exercice 2008, 2 réunions de négociation se sont déroulées pour fixer les objectifs en fonction des réalisations et perspectives.

A défaut, les objectifs de l'Accord initial continuent de s'appliquer.

A l'issue de la réunion du 9 avril voici, à l'aide du tableau ci-dessus, un résumé de la situation.

| Critères de l'intéressement | Propositions de la Direction à l'entame de la réunion | Propositions de la CFE-CGC | Propositions de SUD | Propositions de la CGT | Dernières propositions de la Direction | Objectif final de l'accord à fin 2009 |
|-------------------------------------|---|----------------------------|----------------------------|------------------------|--|---------------------------------------|
| Sécurité | 95 % | 91 % | 92 %(*) | <i>aucune</i> | 95 % | 98 % |
| Coût de non Qualité P2 | 1.6 % | 1.8 % | 1.9 % | 2.20 % | 1.7 % | 1.15 % |
| Dérive marge sur coûts directs | + 1.74 % | 1.74 % | 1.74 % | 3.10 % | + 1.74 % | + 1.97 % |
| Couverture des stocks et encours SW | 55 jours | 63 jours | 64 jours | 70 jours | 60 jours | 36 jours |
| Tenue des délais | 90 % | 89 % | 89 % | 80 % | 89 % | 92 % |

(*) ou 95% en excluant la pondération pour non port des EPI

Dans un souci de clarification, il semble utile de préciser que le critère « sécurité » à Mâcon n'est pas lié aux accidents du travail.

Ce critère mesure uniquement le taux de participation aux actions de formation sécurité et ajusté en fonction des manquements constatés sur le non respect du port des Equipements de Protection Individuels.

SUD prendra sa décision de signature de l'Avenant qu'à la suite des échanges que nous engageons avec cette information, **car nous estimons que la décision appartient aux salariés(ées) !..**

Mâcon, le 17 avril 2008