



Négociation de l'accord d'intéressement, une mise au point s'impose.

La réunion du lundi 16 janvier a permis d'avancer sur certains principes de notre futur accord d'intéressement, l'accord PP 2023/2025.

Au-delà des modifications que nous pouvons faire habituellement pour ce type d'accord, l'intersyndicale **CFDT – CGT – FO**, souhaite informer l'ensemble des salarié.es des 2 sites Kunheim/St Just sur le sujet de la « réintégration dans le salaire » d'une partie de la prime d'intéressement.

En effet la direction indique avoir besoin d'afficher des salaires de base plus important, afin de faciliter les recrutements et souhaite pour se faire transférer une partie de la PP dans le salaire.

Que nos salaires soient trop bas n'est pas une nouveauté pour nous, à chaque Négociation des Salaires nous le répétons, **mais c'est quand même bien la direction qui limite tous les ans les Augmentations Générales ! De qui se moquent-on ?**

Nous avons donc demandé des comparatifs, des simulations. Pour le moment les simulations de la direction restent très vagues et floues, **avec encore de nombreuses interrogations où la direction n'a pas de réponse**. Cependant ce qui est pour le moment proposé, c'est un coût des salaires plus important, **mais sans aucune amélioration du salaire NET du salarié à la fin**.

La direction a eu plusieurs mois pour affiner ses chiffres suivant les situations, nous en sommes toujours avec plus de questions que de réponses.

Cela donne l'impression d'un « projet à l'aveugle », la direction s'est engagée et surtout, à communiquer directement avec les salarié.es **de Kunheim**, sur un projet

qu'elle ne maîtrise plus du tout, et ne sait pas comment faire maintenant pour s'en sortir.

Il nous semble important d'expliquer, à **toutes et tous**, que les Organisations Syndicales, « ne sont pas contre » cette idée, car même si le montant peut être différent entre les sites, le principe doit être commun dans l'entreprise.

Mais il faut s'assurer avant que cela ne soit pas finalement par une perte pour le salarié. **Nous ne pouvons pas nous engager sur de l'approximatif.**

Quant au bienfondé de la mesure, il faut rappeler que ce n'est pas l'accord PP qui fait le montant de la prime, l'accord n'est que l'instrument de mesure. C'est donc bien la gestion des sites qui fait la prime, et cela est de la responsabilité des directeurs.

Si la prime n'est pas à la hauteur espérée ce n'est pas à cause de l'accord, **mais c'est directement lié à un profond malaise que la direction et le management a fait naître sur les sites, avec pour effet immédiat une dégradation des conditions de travail d'une ampleur que nous n'avons jamais connue auparavant.**

Les OS ne sont pas dans une démarche d'opposition dogmatique ou systématique, et souhaitent une possibilité d'accord le plus rapidement possible. Mais ils se signeront pas pour autant « un chèque en blanc » à la direction.