



ACCORD de PARTICIPATION 2014 : **Sans égalité de traitement :** **La CGT ne sera pas signataire**

Cette négociation revient nécessairement tous les trois ans comme le prévoit la loi, c'est ainsi que la CGT, comme toutes les autres OS, a pu faire ses premières propositions dès la 1^{ère} réunion sur le sujet. Sans renier sa position sur la question, la CGT a de nouveau proposé de répartir la somme globale de participation de manière uniforme et égalitaire entre tous les salariés, quel que soit leur catégorie et leur niveau hiérarchique. En effet, il est pour la CGT inconcevable que ce qu'autorise la loi ne soit pas mis en œuvre pour permettre à tous de bénéficier des fruits du travail accompli pour obtenir les résultats plus que positifs de notre entreprise.

Si les OS n'ont qu'une possibilité limitée d'influence sur la formule légale de calcul de l'enveloppe globale de participation, en revanche elles peuvent négocier les critères de répartition entre les salariés définis par l'article L.3324-5 du code du travail qui prévoit :

- soit une répartition uniforme.
- soit une répartition proportionnelle au salaire.
- soit une répartition proportionnelle à la durée de présence.
- soit une répartition utilisant conjointement plusieurs de ces critères.

Cet article du code du travail prévoit aussi qu'en l'absence d'accord, la répartition se fait proportionnellement aux salaires perçus.

Si la proposition de la CGT avait été soutenue par la majorité des OS, puis retenue dans l'accord final, cela aurait permis à la grande majorité des salariés, et en particulier les salaires les plus modestes, de voir leur prime de participation augmenter très sensiblement sans pour autant créer de malaise chez les salariés les plus aisés.

Hormis une légère modification concernant le calendrier d'information aux salariés et l'intégration de l'avenant N°1, il n'y a pas eu d'autres amendements au projet de la DRH.

Cette distribution uniforme, demandée par la CGT, est le moyen le plus équitable de répartir cette prime dite de « participation aux bénéfices », sachant que chacun d'entre nous participe aux résultats de l'entreprise. La différence de rémunération mensuelle entre les différentes catégories de personnel est là pour rétribuer les fonctions et les responsabilités de chacun, il est donc légitime de partager annuellement et à parts égales les fruits de ces résultats.

Les responsabilités managériales de quelques-uns n'ont pas plus d'impact sur les résultats de l'entreprise que les risques, la pénibilité, les contraintes d'horaires, de rythmes de travail ou les responsabilités opérationnelles des autres.

Voilà pourquoi, sans prise en compte de la distribution uniforme de la participation entre tous les salariés, la CGT ne sera pas signataire, contrairement à la position des quatre autres OS.