



Prime dite « Covid », prime d'intéressement : Tout n'est pas parfait !

A quelques semaines de la tenue des comités locaux des salaires, vous êtes de plus en plus nombreux à vous poser des questions sur la méthodologie décidée par la direction.

Les augmentations de salaires auront lieu en deux temps cette année : **l'attribution des mesures individuelles traditionnelles dans un premier temps, puis l'attribution d'une prime Covid que la direction appelle localement « prime exceptionnelle »**. Le tout dans une même enveloppe !

Les salariés se posent légitimement des questions en cette rentrée. L'opacité constatée dans la gestion des dossiers les années passées ne fait que conforter ces interrogations.

Quels seront les critères requis pour qu'un salarié soit éligible à cette prime ?

- Présence physique (obligatoire) sur son poste de travail pendant la crise ?
- Prise en compte du télétravail ?
- Combien de jours de travail pour en bénéficier ?
- La mise en disponibilité est-elle considérée comme un jour de travail normal ?
- Par qui sera décidée l'attribution de la prime ?

Autant de questions sans réponses qui poussent Force Ouvrière à demander à la direction de jouer cartes sur table.

Nous demandons à la direction de la transparence, de la justice et communication claire afin de ne pas créer de tensions entre les salariés et de ne pas placer les cadres de proximité dans l'embaras.

La direction a encore le temps de revoir sa copie, une manière de mieux faire passer **une autre conséquence de la crise sanitaire, impactant les promesses faites l'an dernier au sujet de l'intéressement en 2020** : la prime sera de 0 euro en raison du déficit prévisible pour 2020.

Mis à part cela, et afin que les primes futures puissent être versées plus facilement, **la négociation sur l'intéressement a porté ses fruits :**

En effet, la direction a accepté de dissocier les 3 objectifs retenus :

- **Le premier sur le respect de la masse salariale inscrite au budget,**
- **Le second sur les audiences 4 écrans,**
- **Et enfin le troisième sur les gaz à effet de serre liés aux consommations d'énergie de l'entreprise.**

Acceptées aussi :

- **La fixation d'une date ferme pour le versement des primes,**
- **la poursuite de cette politique d'intéressement au-delà de 2022,**

- la mise en œuvre d'une commission de suivi de cet accord,
- et surtout la négociation avant juin 2021 d'un plan d'épargne retraite collectif d'entreprise (PER), avec la possibilité pour les salariés qui le souhaitent d'abonder ce compte.

En dépit du non versement d'une prime d'intéressement en 2020, **FO est satisfait de ce volet de la négociation annuelle obligatoire, qui permet d'acter des avancées réelles, et a donc signé l'accord intéressement.**

Paris, le 31 août 2020