



CGT VALLEE DE LUZENAC

## TALC DE LUZENAC

La direction a décidé de mettre en place un système de prime au rendement pour les managers dans l'entreprise. Bien évidemment, ils contestent ce terme de « primes au rendement » en parlant de « primes à l'objectif », mais il s'agit bien d'une prime au rendement...

Nous nous sommes positionnés contre ce système en séance du comité d'entreprise mais notre position là-dessus importe peu à la direction puisqu'elle a décidé de le mettre en place tout de même. Nous avons une grille de classification qui est notre outil conventionnel pour la valorisation et la reconnaissance des salariés.

Ce système de primes conditionnelles est un système pervers qui n'est fait que pour diviser les salariés et donc, pour qu'il y ait encore plus de clivages entre ouvriers et ETAM. Cela va aussi entraîner une concurrence entre les équipes sous la pression des managers. En effet, leur prime sera conditionnée par le « travail » de leurs équipes. C'est aussi un système pervers car la motivation des uns entrainera la démotivation de beaucoup d'autres. En effet, une seule personne sera valorisée pour le travail d'une équipe entière. Il y aura une cassure entre les ouvriers et leurs managers.

Quels seront ces objectifs ? Au regard de la politique de l'entreprise, il est aisé de comprendre que ces objectifs seront basés, en premier lieu, sur la sécurité. Donc, zéro accident dans les équipes et cela, quel que soit la façon d'y parvenir, quitte à déguiser un accident de travail en arrêt maladie comme cela se pratique déjà dans l'entreprise. Les objectifs liés à la sécurité seront dans une proportion assez faible au départ, mais ce pourcentage ne fera qu'augmenter.

Ces primes seront aussi conditionnées par le rendement des équipes (débits machines, nombre de camions chargés, consommation d'énergie) et du comportement de ces équipes (sécurité, port des EPI, nombre de CIS, nombre d'observations et de partages sécurité, nombre de réclamations, de non conformités, etc. ...). D'autres facteurs, tels que la ponctualité des ouvriers, la flexibilité, la disponibilité, la polyvalence, etc. ... seront aussi déterminants mais nous savons tous à quel point ils peuvent être dangereux pour le climat social d'une entreprise

Nous avons demandé à la direction de valoriser les managers par des points de qualification qui sont obtenus pour toute la durée d'une carrière et indexés chaque année selon l'augmentation générale négociée et non pas une prime conditionnelle qui ne sera versée qu'en une fois. Le tableau ci-dessous montre bien qu'il est préférable d'obtenir, ne serait-ce que 5 points, pour toute une carrière, plutôt qu'une prime qui ne perdure pas, sachant que cette dernière serait d'un montant de 500€ alors que ce qui se pratique dans les entreprises qui utilisent ce système de primes, est de l'ordre de ½ mois à 1 mois de salaire !

valeur du point	5 pts	1 an (13 mois)	10 pts	1 an (13 mois)	15 pts	1 an (13 mois)
3,7	18,5	240,5	37	481	55,5	721,5

C'est un « cadeau empoisonné » pour les managers car pour obtenir leur prime, certains vont changer leur comportement en faisant du « flicage » pour le port des EPI, pour la ponctualité, pour la disponibilité des personnes de leurs équipes, voire cacher certains événements pour ne pas perdre leur prime par exemple ... Ce système va entraîner de la concurrence entre les équipes et les personnes seront catégorisées en fonction des critères qui seront désormais répertoriés.

La direction parle d'un système similaire aux cadres de l'entreprise. Mais la plupart des cadres ne sont pas sur le terrain, contrairement aux managers qui sont concernés par ces primes. Il est aussi facile de supposer que leurs objectifs ne sont pas similaires à ceux des chefs d'équipes par exemple et que le montant de leurs primes ne doit pas être du même niveau...

Pour finir, nous, Vos élus, souhaitons que vous refusiez de rentrer dans ce système de primes à l'objectif et de demander des points de qualification pour valorisation. C'est un système qui est mis en place pour diviser les catégories de personnels, pour créer encore plus de clivages. De plus, ces primes seront déduites de l'enveloppe des négociations annuelles, malgré les dires de la direction. C'est aussi une façon de minimiser les négociations annuelles pour cette catégorie de population de l'entreprise. En cas de conflit, ces personnes n'auront pas intérêt de suivre le mouvement social puisqu'ils ne seront pas concernés, ils auront potentiellement leur prime ... ! Il est évident que le manager qui fera grève, si grève il y a, n'obtiendra pas sa prime ...

Nous voulons finir notre information par un proverbe qui trouve ici toute sa pertinence, ainsi que quelques réflexions à ce propos :

### **Diviser pour mieux régner !**

*Le meilleur moyen d'avoir les mains libres pour gouverner, c'est de semer la discorde parmi ses opposants.*

*Diviser pour régner est une stratégie visant à semer la discorde et à opposer les éléments d'un tout pour les affaiblir et à user de son pouvoir pour les influencer. Cela permet de réduire des concentrations de pouvoir en éléments qui ont moins de puissance que celui qui met en œuvre la stratégie, et permet de régner sur une population alors que cette dernière, si elle était unie, aurait les moyens de faire évoluer le pouvoir en question.*