



(P+I) Participation Intéressement 2026 (Part. 2)

Deuxième et dernière réunion de négociation et toujours pas ou...si peu de proposition de la part de la direction.

La CFDT est sortie de cette seconde réunion de négociation avec un profond sentiment d'insatisfaction. À l'exception de l'inscription dans l'accord d'un abondement équivalent à celui mis en place cette année, toutes nos propositions ont été rejetées.

Insatisfaction d'autant plus forte qu'aucune évolution n'est proposée concernant le relèvement du plafond P+I, pourtant **au cœur de nos revendications**.

La CFDT s'interroge donc sur le message qui lui est adressé à ce stade des négociations.

Dans sa réponse au courrier que nous lui avons adressé concernant le déplafonnement du P+I, le **Directeur Général indiquait que son niveau pourrait être « redébatu »** lors des prochaines négociations. Nous constatons qu'aucune discussion de fond n'est réellement possible sur ce sujet et que toute évolution semble écartée d'emblée dès l'ouverture des nouvelles négociations. Comment interpréter cette situation ?

La CFDT s'interroge légitimement sur l'orientation donnée au dialogue social et sur le sens du « **tenir parole** » que nous entendons dans de nombreux discours...

Propositions CFDT	Propositions Direction du 28/05/2026	Propositions Direction du 11/06/2026
50% de part fixe pour la redistribution P+I	Validé	Idem 28/05/2026
Déplafonnement du cumul P+I à 12%	Refusé	Idem 28/05/2026
MIT à 6% si EBIT/CA $\geq$ 12%	Refusé	Idem 28/05/2026
Suppression de l'objectif collectif sur l'accidentologie dans les parts variables	Refusé	Idem 28/05/2026
Abondement à 150% : 900€ pour 600€ versés	Refusé	125% plafonné à 300€ brut

***Masse Salariale Brute Non Chargée (MSBNC)** - **Unité Economique et Sociale (UES)** - **Masse d'Intéressement Théorique (MIT)** - **Earnings Before Interest and Taxes (EBIT)** - bénéfice avant intérêts et impôts) - **Chiffre d'Affaires (CA)**.

La CFDT estime que la direction aurait pu proposer un plafond P+I au moins équivalent au niveau atteint en 2025, soit 14,73% au lieu des 12% actuels. Cette situation résulte directement des excellentes performances de l'entreprise et des bénéfices qu'elle génère, voire de résultats supérieurs aux objectifs fixés. **N'est-il pas légitime que celles et ceux qui contribuent quotidiennement à cette réussite puissent en bénéficier davantage ?**

Paradoxalement, en maintenant le plafonnement, plus nos résultats seront bons, plus la Participation augmentera et plus l'Intéressement diminuera jusqu'à devenir marginal, voire nul.

Dès lors, quel signal est envoyé aux salariés ?

Que deviendra alors la motivation des salariés à répondre à des objectifs de sécurité ou de performance ?

Nous attendons désormais un projet d'accord de la Direction, intégrant ou pas des évolutions répondant à nos propositions, que nous signerons (ou pas) en cas d'accord.

**LE MONDE CHANGE, L'ENTREPRISE EVOLUE.
ENSEMBLE, ASSURONS NOTRE AVENIR !**