

INTERESSEMENT 2026

Maigres avancées !

LES TRANCHES D'INTERESSEMENT

Si EBIT réalisé / CA réalisé	L'intéressement de base est calculé selon la formule :
[7% - 11%[	$\left[\frac{(\text{EBIT courant} / \text{CA}) \text{ réalisé}}{(\text{EBIT courant} / \text{CA}) \text{ budget}} \right] \times 3 / 100$
[11% - 13%[	$\left[\frac{(\text{EBIT courant} / \text{CA}) \text{ réalisé}}{(\text{EBIT courant} / \text{CA}) \text{ budget}} \right] \times 4 / 100$
[13% - 15%[	$\left[\frac{(\text{EBIT courant} / \text{CA}) \text{ réalisé}}{(\text{EBIT courant} / \text{CA}) \text{ budget}} \right] \times 5,2 / 100$
[15% - 17%[	$\left[\frac{(\text{EBIT courant} / \text{CA}) \text{ réalisé}}{(\text{EBIT courant} / \text{CA}) \text{ budget}} \right] \times 5,5 / 100$
$\geq 17\%$	$\left[\frac{(\text{EBIT courant} / \text{CA}) \text{ réalisé}}{(\text{EBIT courant} / \text{CA}) \text{ budget}} \right] \times 6 / 100$

En progression, mais **l'évolution** de la tranche Ebit/CA de

[12% -14%[→ [13% - 15%[

rend plus difficile l'atteinte du **plafond d'intéressement** de 7%, même si les boosters sont à leur maximum !!!

Point bloquant pour la CFE-CGC : le refus de la Direction de neutraliser l'effet devise peut avoir pour effet de nous faire basculer dans la tranche qui donne 4%.

Conséquence pour les salariés de descendre à cette tranche :

→ **près de 25% d'intéressement en moins par rapport à 2025 !**



Demandes CFE-CGC :

- neutralisation de l'effet devise,
- création d'une tranche intermédiaire entre le 4% et le 5,2%

LES BOOSTERS

OTD

Baisse de l'objectif OTD : pour **déclencher** ce **booster**, Il faudra faire dès le 1^{er} juillet, **100%** des **livraisons à l'heure** jusqu'à fin d'année pour qu'il produise quelque chose en 2026 !

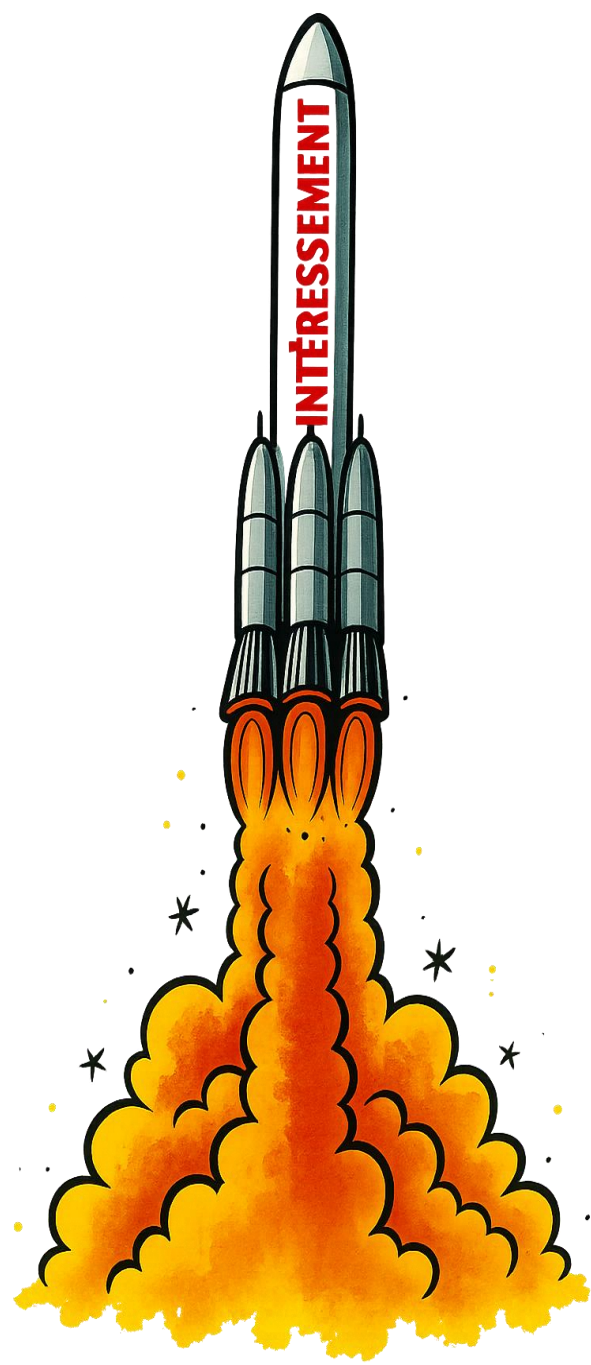
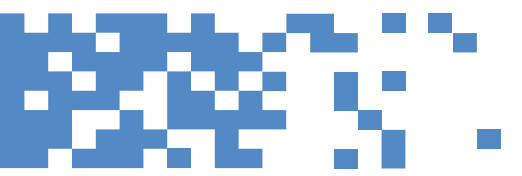
→ **UTOPIQUE !**

Innovation participative

5 IP par personne par an au lieu de 4

→ **c'est beaucoup TROP !!!** Accentue la pression sur les salariés

LES BOOSTERS - SUITE



Critère SSE

Déterminé à partir du taux d'avancement du Plan Opérationnel de progrès SSE (POPSSE).

→ **Cela peut être une bonne base : A essayer !**

Développement Durable

Système Management de l'énergie : Booster basé sur le maintien SME OR ou l'obtention ISO 50001 (suivant les sites).

→ **C'est une bonne base**

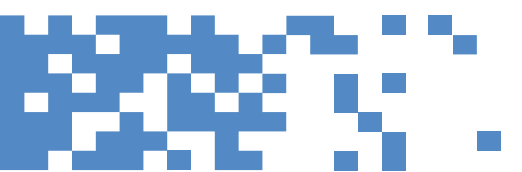
Formation

Basé sur le nombre d'heure de formation par salarié **avec pour objectif de former plus !**

Pour avoir le maximum du booster, il faudra 25h en 2026, 26,5 h en 2027 et 28h en 2028.

→ **C'est une bonne base**

AUTRES MESURES



Plafond d'intéressement à 8%

La **Direction** reste **inflexible** à 7%.

→ La **CFE-CGC** a relancé la Direction du Groupe !

Plancher

Refus de la Direction de le prendre en charge.

Mesure spécifique RQTH à temps partiel

Refus de la Direction de prendre en charge le manque à gagner en neutralisant le temps partiel → Temps plein.

Le temps partiel lié à la RQTH n'est pas CHOISI mais SUBI !



Pour la CFE-CGC, ce projet n'est pas au niveau des attentes des salariés !

Vos délégués syndicaux centraux



Daniel VERDY
06 21 00 30 26



Vincent COSSART
06 73 99 14 17



Jean-Marc TRYOEN
07 72 72 57 83

Plus qu'une seule réunion de négociations pour améliorer ce projet et qu'il devienne signable par la CFE-CGC !!

