



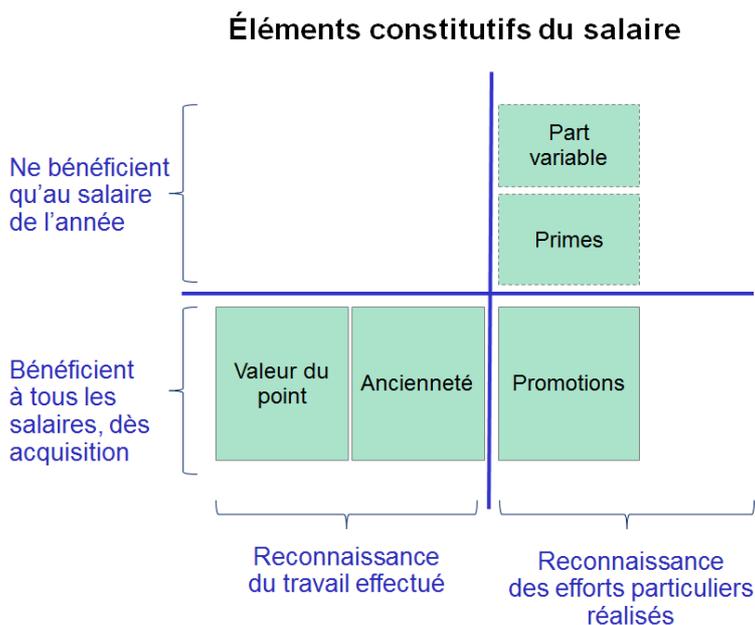
La direction ouvre un round de négociations sur la construction de nos salaires

Tous les ans, nous négocions avec la direction les augmentations de nos salaires ; sans succès d'ailleurs ces dernières années. Mais cette année, dans le cadre de RH2020, la direction veut aller plus loin et **faire évoluer fondamentalement la façon dont sont construits nos salaires** en ouvrant une négociation sur la "**nouvelle politique de rémunération**".

Il est important, pour chaque salarié, de comprendre sur quoi porte cette nouvelle négociation. Nous engageons donc une série de présentations des notions clés qui sont en jeu.

La construction de notre salaire

Même si, dans la pratique, ce qui nous importe c'est le montant net au bas de la feuille de paye, notre salaire n'est pas monolithique. Il est constitué de plusieurs briques qui jouent, chacune, un rôle différent. Le schéma ci-dessous illustre ces briques et leurs rôles :



C'est l'ensemble de ces briques que la direction entend remanier/remplacer/supprimer dans le cadre de la négociation d'une "**nouvelle politique de rémunération**".

Pour la CFDT, les priorités de cette négociation sont :

- *le maintien de notre pouvoir d'achat ;*
- *la reconnaissance de l'augmentation de notre expérience et de nos compétences ;*
- *la reconnaissance, sur des bases objectives, des efforts exceptionnels que nous pouvons être amenés à fournir.*



Les éléments qui impactent durablement le montant de notre salaire

L'indice salarial

Notre salaire est basé sur un indice salarial qui caractérise notre position dans les grilles de rémunération. La fixation de cet indice dépend de l'emploi repère auquel se rattache notre poste (échelle) et de l'ancienneté dans cette échelle (échelon). On retrouve cette information en haut de son bulletin de salaire (D3, E2, G5, etc...) ainsi que l'indice salarial y correspondant (130 – 160,5 – 240,33 - etc...).

Nous n'avons pas toute notre carrière la même valeur d'indice salarial. Il peut évoluer de deux façons.

Evolution par l'ancienneté

La convention de travail prévoit que notre indice salarial augmente tous les 2 ans pour tenir compte de notre meilleure efficacité dans la réalisation de nos missions du fait de l'expérience acquise. Par exemple, en échelle E l'indice salarial augmente de 4,06 points au bout des 2 premières années d'ancienneté (passage de E1 à E2). La valeur de cette augmentation se réduit au fil du temps.

Cette augmentation de l'indice augmente automatiquement tous les salaires suivants.

Evolution par les augmentations individuelles

Une augmentation individuelle peut intervenir, soit à l'occasion d'un changement de fonction ou d'une mobilité géographique, soit lors d'une promotion décidée par le hiérarchique. Cette mesure individuelle d'attribution de points vient augmenter l'indice salarial et donc tous les salaires suivants.

La valeur du point

Le montant de notre salaire annuel de base est obtenu en multipliant cet indice par la valeur du point pour l'année considérée. Toute augmentation de la valeur du point augmente ainsi notre salaire. Cette augmentation est acquise pour les années suivantes, la valeur du point ne pouvant diminuer. Toutefois, depuis 4 ans, la direction refuse d'augmenter significativement la valeur du point lors des négociations salariales annuelles. Ce qui nous a conduit à ne pas signer d'accord salarial depuis 2015.

Ainsi, agir sur la valeur du point ou sur la valeur de l'indice impacte tous les salaires qui seront postérieurs à cette action. Valeur du point et indice salarial sont des constituants durables de notre salaire.

Les éléments qui agissent temporairement sur notre salaire

D'autres éléments peuvent agir sur le montant de notre salaire de l'année considérée : les primes et la part variable.

Les primes

Elles sont attribuées par la direction, sur proposition de nos hiérarchiques, pour récompenser un effort particulier réalisé par un salarié ou un groupe de salariés au cours de l'année. Elles ne sont donc pas exprimées en nombre de points d'indice, mais directement en euros (bruts).

Reconnaissant un effort particulier, elles ne sont pas reconductibles d'une année sur l'autre.

La part variable

Les membres du CODIR (environ 27 membres de la direction) ont une partie de leur salaire annuel qui dépend de l'atteinte d'objectifs particuliers qui leur sont fixés. Cette part varie de 0 à 2 000 € au maximum. Cette part variable vise à représenter environ 1,4% de leur salaire annuel.

Chaque année, le montant versé est donc sujet à variation.

Primes et part variable, qui n'agissent que sur le montant du salaire de l'année considérée, ne sont pas durables d'une année sur l'autre.

Travail attendu / travail exceptionnel

Ces différentes briques de notre salaire peuvent aussi s'analyser sous l'angle de **la nature du travail qu'elles reconnaissent : le travail normalement attendu du salarié et les efforts exceptionnels réalisés.**

Le travail attendu

C'est celui qui correspond à l'atteinte des objectifs qui sont définis dans l'EIA. Il est souhaitable que, sauf circonstances inattendues (absence imprévue, outil défaillant, procédures modifiées...), chaque salarié atteigne les objectifs qui lui ont été définis. Sur ce point, nous conseillons fortement qu'un salarié qui estime que ses objectifs sont notoirement inatteignables le signale dans les commentaires libres de son EIA, en justifiant son analyse ; ça peut toujours servir...

Les briques du salaire qui correspondent à ce type de travail sont celles qui constituent le socle de la rémunération : **valeur du point** et **indice salarial**. Les spécialistes en rémunération parlent de "**salaire de base**".

Le travail exceptionnel

Dans des cas particuliers, il est possible qu'un salarié effectue un travail non mentionné dans son EIA, ou dépasse ses objectifs. Il peut s'agir par exemple de remplacer, partiellement ou en totalité, un collègue absent, de participer à un projet non prévu, de s'engager dans un changement de fonction, de lieu de travail...

Les mesures **d'avancement individuel** ou les **primes** reconnaissent dans le salaire ces efforts exceptionnels.

La **part variable** reconnaît, elle, le niveau d'engagement des membres du CODIR dans l'atteinte des objectifs particuliers qui leur sont fixés. En cela elle reconnaît au bénéficiaire, via le salaire, un engagement plus ou moins fort dans ses missions.

Prochaines informations de la CFDT sur la politique salariale :

- **Salaire et pouvoir d'achat**
- **Reconnaissance des efforts individuels**