



Négociations Annuelles Obligatoires :

FO signe le plan salarial 2011 mais demande plus de transparence sur le système généralisé des bonus



*Union des
ingénieurs
et cadres*

Rueil-Malmaison, le 18 Avril 2011.

Le plan salarial 2011 comprend un budget d'augmentation de 3% pour les cadres et ATAM dont 0,2% destiné à combler l'écart des salaires entre les hommes et les femmes et, plus généralement, à compenser les inégalités salariales existantes chez SEEF.

Certes ces mesures n'ont rien d'exceptionnel, mais nous pensons toutefois que ce plan s'inscrit dans la logique des augmentations salariales moyennes octroyées dans l'industrie pour l'année 2011.

D'autre part, ne pas accepter ce plan revenait à réduire un peu plus le montant de ce budget qui aurait été ramené à 2,8%: ce qui aurait été difficilement accepté par les salariés ayant les revenus les plus modestes.

Ce budget comprend à la fois des augmentations individuelles et des augmentations générales. Ces dernières ne concernent plus que les ATAM et la rémunération des cadres étant directement indexée sur les performances individuelles.

L'attribution d'une augmentation individuelle fait suite à l'entretien individuel qui doit en principe permettre de mesurer objectivement et avec rigueur les résultats de chacun. Pour être totalement juste, il doit reposer sur des critères indiscutables, mesurables et connus de tous. Ce qui est loin d'être le cas, ce mode d'attribution étant souvent sujet à caution.

C'est pourquoi notre organisation ne souhaite pas la généralisation de l'individualisation des salaires à l'ensemble des salariés, à savoir, l'étendre aux non cadres comme semblerait vouloir le faire la direction.

C'est aussi la raison pour laquelle nous sommes prudents quand à l'idée de généraliser l'attribution des bonus à l'ensemble des salariés comme cela se pratique chez Schneider depuis quelques années.

Le système des bonus repose sur un mode de calcul résultant à la fois de critères collectifs et individuels. Les premiers étant directement liés aux résultats de l'entreprise et de l'unité à laquelle appartient le salarié, le second étant directement lié à sa performance.

Ce mode de rémunération viendrait se superposer au système de rémunération existant à savoir aux augmentations individuelles. Ainsi, un salarié pourrait se voir attribuer une augmentation individuelle ou un bonus voire un peu des deux...

Et s'il n'avait rien du tout ???

La direction nous répond par la négative en arguant qu'il faudrait à la fois que l'entreprise ait de très mauvais résultats et que le salarié ait échoué dans l'accomplissement de ses objectifs.

Nous craignons qu'à terme ce système n'aboutisse à la disparition des augmentations de salaires, qu'il viendrait peu à peu supplanter. De plus, son mode de calcul est discutable.

Ce système repose en grande partie sur des critères collectifs certes, mais sur lesquels l'individu n'est pas forcément en mesure d'influer. Quand à la part individuelle, découlant de la performance du salarié, faut-il encore qu'elle soit mesurée de façon objective...

Pour ces différentes raisons, **FO SEEF** a demandé à ce que l'ensemble des salariés cadres soumis au bonus signe un avenant à son contrat de travail précisant ses modalités d'application (*l'introduction du bonus modifie notre mode de rémunération- il constitue une part de rémunération variable*).

Nous pensons de plus que sa mise en œuvre doit faire l'objet d'une consultation des instances représentatives du personnel car il s'agit d'une mesure collective qui touche l'ensemble des salariés cadres.

Les salariés doivent être en mesure de vérifier que son mode de calcul repose sur des critères objectifs.

Vos représentants **FO SEEF**

Anne Chagnon (Paris - Le HIVE)- ☎06 08 86 15 38 ou 01 41 29 85 30

✉ anne.chagnon@schneider-electric.com

Elisabeth Pinto (Paris - Le HIVE) - ☎01.41.29.83.76 ou 06.31.52.64.16

✉ elisabeth.pinto@schneider-electric.com

L'actualité...

Très prochainement, nous vous informerons sur les négociations concernant la mise en place des institutions représentatives du personnel (CE, DP, CHSCT).