



Plan salarial 2011 : attention danger



Le plan salarial 2011 est lancé.
C'est donc le moment de réclamer vos **augmentations** !

Rappel des principes Schneider :

un poste est caractérisé par son **job code** et son **groupe de poste**.

- Le **job code** définit le contenu du poste, le périmètre géographique d'intervention et les compétences pour le tenir, il est exprimé par 3 lettres et 1 chiffre, ex : FAF4

- Le **groupe de poste** définit avant tout l'espace salarial du salarié qui le tient. Par exemple pour un poste groupe 19 le salaire minimum annuel est de 44,8K€ et le maximum de 67,2K€ (bases IC 2010. Voir au verso)

A performance équivalente, un salarié proche ou au-delà du maximum aura beaucoup moins d'évolution salariale que celui qui est en est éloigné.

Le groupe de poste conditionne aussi le changement de qualification. Un cadre position II qui souhaite passer IIIA devra tenir un poste de groupe minimum 19 ainsi qu'un salaire minimum de 53,8k€ (bases IC 2010). Un OATAM groupe 12 qui souhaite passer groupe 13 doit, au minimum, être classé 255.

Pour espérer une augmentation salariale ou espérer changer de qualification, il faut avoir un groupe de poste élevé

➔ Quels changements en 2011 ?

Pour 2011, la **Direction a décidé unilatéralement** de changer le système des groupes de postes. **Le déploiement est fait pour les cadres.** Chacun peut voir son nouveau groupe de poste, exprimé en grade.

Ex : **grade 6.** (Consultez : PeopleSoft / libre service / Données personnelles / Données d'emploi).



Changement de référentiel : Danger !



➔ Quid des OATAM ?

Les groupes de postes des OATAM n'ont pas encore changé. Ils restent exprimés en pas de 6 à 17.

A chaque pas correspondant un espace salarial. Il y a donc aujourd'hui 12 espaces de salaires.

La Direction au travers du projet « compass » prévoit de les réduire prochainement à 4 !!!

OATAM soyez vigilants : moins d'espaces de salaires = moins de possibilités de promotion

Malgré les interventions répétées de **FO** en réunions de Comité Central d'Entreprise, au Comité d'Entreprise de Grenoble ou en DP, pour connaître précisément le nouveau système et ses conséquences sur les espaces salariaux et les seuils de changement de qualification, nous n'avons obtenu aucune réponse.

Nous avons demandé une grille d'équivalence entre les groupes de postes actuels et les nouveaux, la Direction nous a répondu que ce n'était pas faisable ...(!)

AUJOURD'HUI,

FO EXIGE L'OBTENTION DES MINIS ET MAXIS POUR CHAQUE GROUPE DE POSTE DE LA NOUVELLE CLASSIFICATION,

FO EXIGE D'OBTENIR LA CORRESPONDANCE ENTRE LA NOUVELLE CLASSIFICATION ET LES CLASSIFICATIONS UIMM (POUR LES OATAM) AINSI QUE LES GRILLES DE LA CONVENTION COLLECTIVE DES IC.

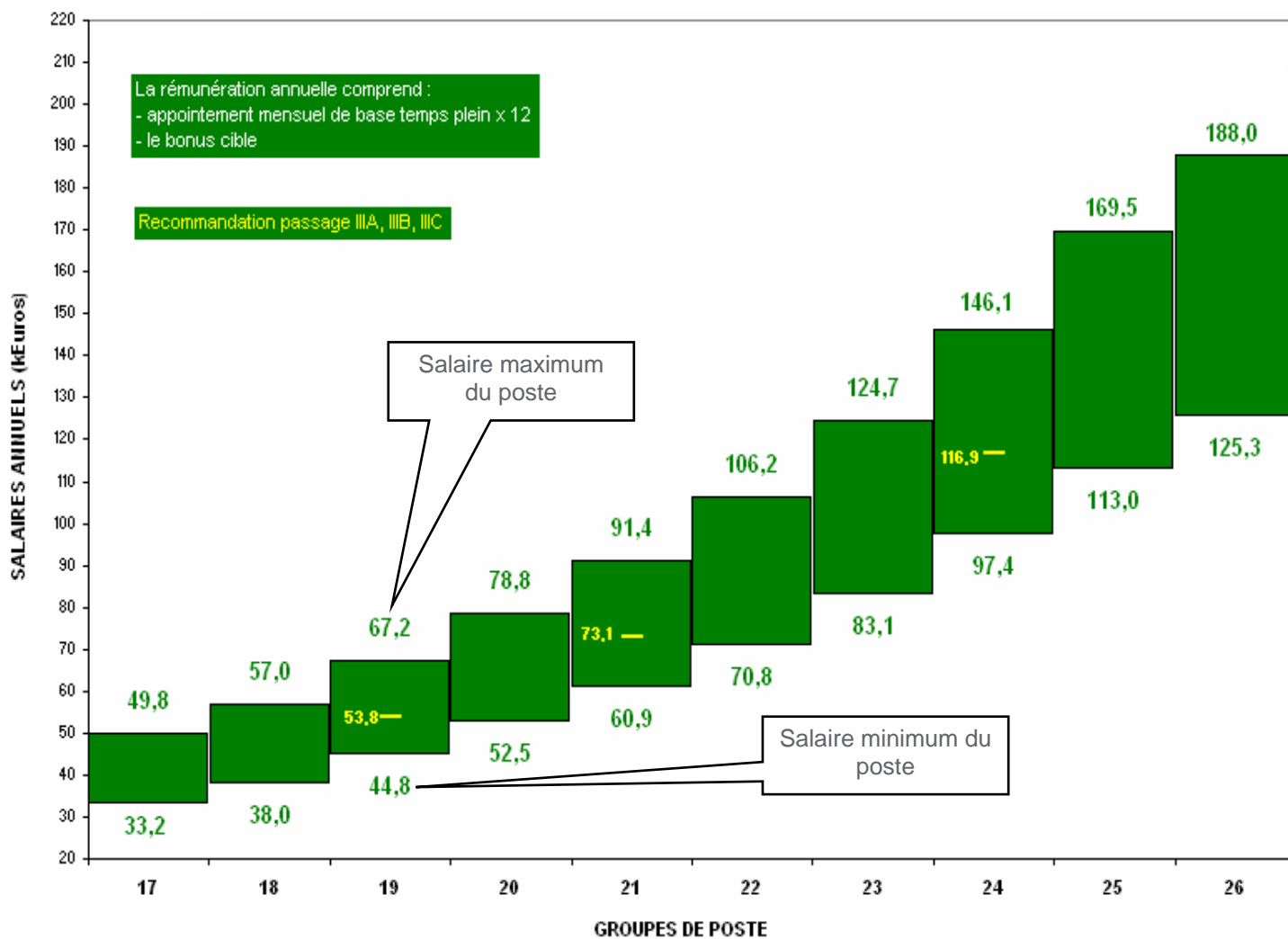
Nous ne laisserons pas la Direction profiter de ces changements de classification pour réduire les possibilités d'évolution de chacune et de chacun !

Dans l'état actuel des choses, nous invitons chaque salarié cadre à :

- consulter son nouveau groupe (grade) de poste dans PeopleSoft
- échanger avec ses collègues pour comparer leurs anciens et nouveaux groupes de postes
- demander à son manager quel espace salarial est associé à ce grade
- comparer cet espace avec celui de son ancien groupe de poste (voir ci-dessous)
- demander à son manager quel est le grade minimum pour changer de groupe de poste.

Vos évolutions salariales et de qualifications en dépendent.

Exemple d'espaces de salaires IC 2010 (pour 2011 ajouter 2%)



Les manques de clarté et de communication de la Direction envers les salariés et les élus cacheraient-ils quelque chose ?

Vous pouvez nous faire suivre vos constats en toute confidentialité via votre correspondant FO local

FO c'est une équipe libre, indépendante, solidaire et compétente.
Notre motivation: la recherche de l'efficacité au service de tous les salariés