



LES COULISSES N°5 ACCORD CADRE

REMUNERATIONS

La DRH recycle... le pouvoir d'achat s'effrite !

La CFE-CGC ne signera pas un chèque en blanc

Un accord au rabais... prolongé ?

Sans étude juridique ni débat sur les impacts en dialogue social, la DRH pousse en douce (sur suggestion de LA première organisation syndicale...) pour rallonger d'un an la durée du futur accord-cadre et les suivants. Pour la CFE-CGC, **un an de plus dans ses conditions** c'est-à-dire sans avancée c'est **un an de perte sèche pour les personnels**.

CE QUE LA DRH PRÉPARE... ET QUE LA CFE-CGC REFUSE !

En matière de rémunération : pas d'engagement concret, les managers comme boucliers !

La DRH met à nouveau les managers en première ligne, sans marge réelle et sans aucun chiffre ni garantie sur l'amélioration des enveloppes attribuées pour les campagnes managériales (points / PFT / PVO).

- **Des taux et des enveloppes flous** discutés annuellement qui ne garantissent aucune marge de manœuvre pour les managers et aucune évolution des rémunérations
- Des garanties « inflation » et « bas salaire » **soumises à l'appréciation hiérarchique**
- **Une performance (PVO) qui n'est pas valorisée honnêtement !**
Pour la Direction c'est la faute des managers s'ils ne savent pas fixer des objectifs SMART et elle propose donc de les envoyer en formation ! La DRH nous affirme ne pas donner de consigne pour « caper » les PVO à 95%, et reporte la faute sur les managers, quelle hypocrisie !!!

LES REVENDICATIONS DE LA CFE-CGC

- **Stop aux années blanches à répétition** : augmentation minimale garantie sur la période de 4 ans (au moins 2 fois) et des taux plancher pour tous (16% PFT ou 40 points)
- **Une harmonisation des enveloppes d'augmentations** de points pour les **salariés** et de la PFT pour les **fonctionnaires** afin de garantir une meilleure équité entre les statuts.
- **100% d'objectifs atteints = 100% de taux de PVO !** Et des taux supérieurs à 100% pour récompenser la surperformance en déterminant des seuils d'atteinte à 90, 95, 100, 105 et 110% dès l'entretien (comme pour l'intéressement).
- **A la place d'une prime inflation, une compensation durable par une augmentation en points** pour les salariés et CDP ou par une augmentation de la PFT pour les fonctionnaires
- Des dispositifs **automatiques et non soumis à l'appréciation de la hiérarchie** pour compenser l'inflation » et améliorer les « bas salaire »
- **Retirer le critère « manière de servir » ou le rendre SMART !!!**

**La CFE-CGC se bat pour une politique de rémunération claire, juste et motivante.
La transparence et le courage syndical !**