

PART VARIABLE DES CADRES : QUELLES NOUVELLES ?

Décembre 2023



Rappel du contexte

A partir de la mi-septembre la Direction a annoncé dans les différents CSE du Groupe sa décision de modifier les parts variables des cadres en incluant **à minima 60 % d'objectifs collectifs**.

Ces objectifs sont de 2 types :

- α Résultats financiers
- α Résultats santé et sécurité

Les parts variables vont donc :

- α **Varier** en fonction des résultats du Groupe, de la BU ou de l'UD ; alors que la grande majorité des salariés n'a aucun poids sur les orientations de celui-ci.
- α **Se rapprocher de l'intéressement** : mêmes indicateurs (Pour rappel : les éléments pris en compte dans la formule de calcul de l'intéressement doivent lui conférer un caractère variable et incertain.)

Suite à la 1^{ère} réunion d'information-consultation du CSE dédiée au sujet (7/12/2023), nous ne constatons **aucune évolution dans les propositions de la Direction !**

Nos actions et propositions

ÉTUDE DES DOCUMENTS TRANSMIS :

Aux vues des éléments présentés, **nous craignons une érosion progressive de la rémunération des ingénieurs et cadres du Groupe**. A ce jour les éléments transmis par la Direction rendent cette inquiétude de plus en plus concrète.

Les questions précises adressées à la Direction permettront d'**objectiver l'impact de cette modification des parts variables sur nos rémunérations**.



UNE CONTREPROPOSITION :

Aujourd'hui la Direction veut moins de variabilité, plus de cohérence.

La proposition de l'Ugict CGT est simple et complètement en ligne avec cet objectif :

- α **INTEGRER LE MONTANT DE LA PART VARIABLE CORRESPONDANT AU PIVOT DANS LE SALAIRE** : 9% du salaire, 12% du salaire, 15% du salaire, 20% du salaire,
- α Mettre en place une nouvelle part variable réduite qui viendrait récompenser à une réelle surperformance du salarié.

NOUS VOUS TIENDRONS BIEN EVIDEMMENT INFORMES TOUT LONG DU PROCESSUS.