



Rémunération : Un premier pépin. Les choses qui nous mettent en colère

mardi 8 novembre 2022

Le saviez-vous ?

Tous les salariés cadres ont fait l'objet d'une cotation pour être rattachés à une classification dite bande de carrière. Cette cotation s'est déroulée dans un cercle visiblement restreint et sans transparence.

Certains salariés concernés par une part variable dans leur rémunération, (ing pos3) doivent s'inquiéter

42 salariés éligibles à une part variable de rémunération ne le seraient plus de par leur bande de carrière !

[Accès à cette « info »](#) : [intranet Framatome > mon espace RH > évolution de carrière « Accès au portail » > MyHR > Mon profil](#)

[Sont éligibles pour une Rému Part Variable \(RPV\) les cadres classifiés Senior prof/Managers ; Lead prof/Seniors Managers ; Exécutives](#)

Dans le cadre des accords, la direction fait un geste pour ne pas pénaliser ces 42 salariés en proposant un groupe fermé avec un bonus cible à 6%, sans avoir vérifié les bonus cible dont bénéficiaient ces cadres avant la manip.

Les personnes qui ont effectué cette manip avaient connaissance du fait qu'à Grenoble, tous les pos III étaient éligibles à un bonus : elles n'ont pas signalé cette disparition de rémunération, et se sont contentées de saisir la classification de ces salariés dans MyHR !

Pourquoi déclasser ces salariés ? Nous n'avons pas d'éléments permettant de comprendre cette situation et nous ne préférons pas les imaginer. Nous avons eu confirmation que leur management n'a pas été impliqué.

Que s'est-il passé ? La direction a apporté une bribe de réponse en CSE.

L'exercice de répartition dans les 5 bandes de carrière a été réalisé avant le closing (novembre 2021) avec l'objectif de comparer et d'harmoniser les cotations dans la future B.U I&C qui allait intégrer Grenoble. L'exercice a été réalisé par l'équipe R.H de IC Fra SAS et par l'équipe R.H de IC Grenoble.

Attention au sens des mots. **Par équipe** R.H de IC Grenoble, il faut comprendre un noyau, un petit noyau, un tout petit noyau que l'on peut aussi appeler « un pépin ». Oui, c'est un vrai pépin pour la confiance et la suite des négociations des accords.

Revenons sur l'objectif, « comparer et harmoniser les cotations dans la futur B.U I&C ». Parfait ! mais à aucun moment on ne s'est interrogé sur la pertinence de ce travail, ni appuyé sur l'encadrement, les définitions de postes de ces salariés. Aucune analyse de cohérence n'a été menée, il y a des disparités inexplicables : ce travail est donc à remettre en cause.

Quels sont les critères qui ont conduit à cette dé-classification ? Ici aussi nous avons une bribe de réponse en CSE

Les critères retenus pour catégoriser furent l'autonomie, la responsabilité et l'impact de la personne sur l'organisation. La répartition a été réalisée en se focalisant sur le « métier » de la personne et en considérant le niveau dans la bande de carrière pour ce « métier ».

Chers salariés concernés, vous apprenez maintenant que votre autonomie, vos responsabilités et l'impact de votre travail dans nos organisations n'est plus au bon niveau. Consultez votre entretien annuel, cela doit être écrit !!!!!

Mais, rassurez-vous, notre direction nous dit comprendre qu'à travers les retours du personnel, la photo actuelle présente **quelques incohérences** qui vont être corrigées. Que les personnes se sentant injustement déclassifiées doivent se rapprocher de leur HRM pour en parler, un bon point, vos HRM vous connaissent au moins, mais dépêchez-vous ! Notre direction dit que l'harmonisation sera traitée avant la fin de l'année.

Question : Et si cette 2° passe est effectuée par la même équipe restreinte, comment la direction nous démontre-t-elle qu'il n'y aura pas d'autres incohérences ?

Les salariés concernés sont victimes de l'incompétence, d'erreurs réalisées par des gens ignorants nos compétences, notre travail et nous devons corriger nous-même. Tout simplement « **Grandiose** ». Mais de qui se moque-t-on ?

Parlons responsabilité, au moins le TGV quand il déraille, il s'arrête.



Pourquoi des personnes avec une même description de poste n'ont pas la même classification de bande de carrière ?

La réponse découle des éléments précédents, et cela n'est pas lié au niveau de la bande de carrière du métier mais à aux performances jugées par des gens qui ne nous connaissent pas. C'est parfaitement cohérent ! Le travail est à reprendre.

Pourquoi aucun manager n'a été consulté ?

Parce qu'il nous connaît et que notre manager n'aurait pas été aligné avec ceux en charge de cette cotation qui comporte quelques incohérences comme le dit notre direction, bagatelle, pétouille, bref ce n'est pas important, on n'est que dans la gestion des hommes et des femmes. Mais peut-être que l'on se trompe ! On pense que tout cela est important mais en fait cela ne l'est pas !

Pourquoi avoir fait ce travail en cachette ?

Joker !

Une certitude pour les organisations syndicales : en pleine campagne Framatome « Osons la confiance », le mal est fait !

- Des salariés sont maintenant au plus haut de l'échelle de la démotivation et leurs collègues s'interrogent. Une vraie leçon de management.
- Framatome SAS nous achète entre autres pour nos compétences, ces 42 salariés représentent un tiers de la population cadre P3, pourquoi les démotiver, ces salariés ont une ancienneté, une expérience et connaissance de notre domaine d'activité parfois unique, et en tout cas, toujours complexe.
- Le management découvre également le niveau de considération que leur porte leur direction.
- La direction patauge en essayant d'apporter des justifications
- La direction ne respecte pas le pacte social qu'elle nous proposait pour la négociation de l'accord passerelle
Notre accord passerelle doit répondre à des critères qui permettent de prendre en considération les besoins de toutes les parties prenantes : Business, salariés, et le Groupe.
La position qu'a prise la direction se fait au détriment (entre autres) des 5 thèmes ci-dessous :
 1. Sécurisation des ressources & compétences
 2. Garder les équipes motivées
 3. Maintenir la compétitivité
 4. Performance opérationnelle
 5. Et maintenir, voire améliorer, les conditions (salariales, sociales, ...)

Autre Information

Il y aurait quelques position 2 entrant dans la bande de carrière dite « Eligible ».

Les propositions de la direction sont inacceptables, d'ailleurs ce ne sont pas des propositions mais une position unilatérale sans concertation, ni échange.

Les demandes des organisations syndicales

Commencer par respecter le pacte social et les salariés

Nous rejetons la déclassification qui a été réalisée à l'encontre de 42 ingénieurs sans aucune explication et dans une opacité totale.

Lorsque que l'on reconnaît qu'il y a des incohérences dans un travail, on le reprend pour le corriger et garantir son contenu.

Nous demandons une vérification avec une participation des managers à la cotation dans les bandes de carrières, et une présentation de la méthode et des critères qui ont été utilisés.