



Le + syndical

Inter Centres



28 Août 2008

Niveaux et Grades : STOP !

Les salariés d'Alcatel-Lucent en France auraient pu rentrer de vacances soulagés de certains événements intervenus cet été. Mais une interview de Claire Pedini, Directrice des Ressources Humaines et de la Communication sur l'intranet mi-juillet 2008 montre que cela ne sera pas le cas :

« Claire, nous sommes en train de mettre en œuvre un nouveau système de niveaux et de grades au sein d'Alcatel-Lucent. Pourquoi avoir pris cette décision ? »

Oui Pourquoi ? Pourquoi cette annonce en catimini en plein cœur de l'été, sans aucune information des instances représentatives du personnel des entités juridiques en France ?

Ce système était-il vraiment la priorité numéro 1 pour améliorer les performances de notre entreprise, la CFE-CGC en doute fortement. Une stratégie de développement des activités nous paraît plus urgente.

Mais quelles justifications en donne notre DRH groupe ?

« Pour les salariés, les niveaux et les grades vont nous aider à mieux distinguer les différents niveaux de responsabilités dans l'entreprise et à mettre en place une structure de rémunération cohérente, compétitive et équitable. Ce système sera une aide à la décision lors de la revue des rémunérations et créé un référentiel commun auquel nous nous reporterons pour qualifier une promotion. »

Les niveaux et les grades vont servir de référence aux managers et les aideront à prendre des décisions concernant les éléments de rémunération : salaire fixe, plan annuel de rémunération variable (AIP) et stock-options. »

En bon Français cette classification n'est pas un exercice de pure forme : **les niveaux et grades auront un impact direct sur les rémunérations et les niveaux de bonus cible**. La CFE-CGC dénonce le fait que certains managers aient déjà cru bon d'annoncer à leurs collaborateurs que "ils avaient atteint la rémunération maximum de leur niveau..." !!! Cela alors même qu'aucune discussion avec les partenaires sociaux n'a eu lieu sur l'impact en France de ces mesures, notamment leur compatibilité avec les classifications conventionnelles de la métallurgie. **Cela est profondément choquant et contraire à notre droit du travail.**

Une référence aux standards nationaux est conservée pour le moment mais c'est bien une comparaison mondiale des coûts de personnel qui est visée dans ce système. Là aussi, des salariés se sont déjà vu opposer une grille comparative avec leurs collègues en Inde ou en Roumanie, bizarrement plus rarement aux US.

« Les grilles de salaire peuvent différer selon le grade et le pays. Dans un même pays, il pourra y avoir des grilles de salaire différentes pour un même grade, car ces grilles sont basées sur les rémunérations pratiquées dans le pays en fonction du type d'activité ou du lieu de travail. Dans tous les cas, les grilles de salaire sont déterminées par les rémunérations pratiquées sur le marché pour des postes équivalents dans des entreprises concurrentes. »

La suite de l'interview montre bien la généralité du système et son impact direct sur les augmentations futures.

« Ce nouveau système de niveaux et de grades s'applique aux salariés concernés par les programmes mondiaux de rémunération, tels que l'AIP (plan annuel de rémunération variable), ou encore aux salariés dont la rémunération est réévaluée chaque année au cours de la revue de rémunération annuelle (Annual Compensation Review). [...] »

Nous prévoyons de finaliser ce processus pour tous les autres postes d'ici fin 2008. Il est à noter que toute la population cadre est concernée, ainsi que le personnel non-cadre. »

Jean-Luc Corniglion, Directeur de la Politique de Rémunération et de la Mobilité explique ensuite la méthodologie de la "table rase" (du passé professionnel faisons table rase !) qui a été employée pour classer les salariés et/ ou les postes :

Inter centres CFE-CGC Alcatel-Lucent

www.cfecgc-alcatel-cit.org

toutsurlesprudhommes.com

→ LE site d'information sur les prud'hommes





Le + syndical

Inter Centres

Alcatel-Lucent 

28 Août 2008

« Toutes les catégories professionnelles existantes chez Alcatel-Lucent sont évaluées à l'aide d'une méthodologie mondialement reconnue, mise au point par Mercer (importante société de consultants RH).

Cette méthodologie évalue le poste, et non pas la personne qui l'occupe, et prend en compte plusieurs facteurs : par exemple l'impact du poste sur l'activité de son organisation, la nature et le niveau d'interaction requis pour ce poste, le niveau d'innovation attendu et le niveau de connaissances requises pour mener à bien les responsabilités liées au poste »

La CFE-CGC rit sous cape de la "méthodologie mondialement reconnue", si elle vaut celle des agences de notation financières anglo-saxonnes c'est tout dire. La CFE-CGC serait peut-être moins sceptique si cette méthodologie avait été présentée aux représentants des salariés. Ce sont donc les postes qui sont classifiés. Cela voudrait donc dire que le poste occupé est le seul facteur déterminant la rémunération d'un salarié ? Quid des autres aspects, ancienneté en particulier, prévus dans la Convention Collective ??

La suite de l'interview de Monsieur Corniglion nous paraît comporter quelques incohérences.

« - Comment les salariés seront-ils informés ? Des informations seront fournies dès que les décisions de niveaux et grades auront été finalisées, ce qui est prévu au cours du 4ème trimestre 2008. »

Remarque CFE-CGC : ce calendrier est incohérent avec les notifications déjà faites : on informe les gens AVANT, pas APRES. Quelle possibilité le salarié a-t-il de débattre de sa classification ???

« [...] Cela signifie que l'attribution des niveaux et des grades prendra en compte les responsabilités actuelles de chaque salarié, y compris tout changement de responsabilité survenu lors des derniers mois. »

Remarque CFE-CGC : Encore une incohérence : On classe le poste ou le salarié ? Dépêchez-vous de quitter un poste dont le niveau et le grade ne sont pas de votre goût...

« - En quoi les niveaux et les grades influenceront-ils les décisions concernant les rémunérations ? Comme expliqué précédemment, les niveaux et les grades vont servir de référence aux managers et les aideront à décider sur les éléments de rémunération : salaire fixe, plan annuel de rémunération variable (AIP) et stock-options. Les grilles de salaire peuvent différer selon le grade et le pays... ...La mise en place des nouveaux niveaux et grades ne déclenchera pas de changements en ce qui concerne les rémunérations, sauf circonstances exceptionnelles. Tous les ajustements potentiels de salaires seront traités au cours de la prochaine revue de rémunération annuelle (Annual Compensation Review) début 2009. »

Remarque CFE-CGC : Nous rappelons que dans la terminologie RH une augmentation de 0 % s'appelle une rémunération maintenue (Nos RRH n'ayant pas de formation en économie ne connaissent pas le concept d'inflation). Donc ne vous inquiétez pas si votre niveau et votre grade (pardon celui de votre poste) sont bas (pardon, « vous avez atteint le plafond de rémunération de celui-ci » comme l'a dit récemment un manager d'A-LF à l'un de ses subordonnés) tout ira bien, vous aurez 0 % d'augmentation.

La CFE-CGC condamne le processus de mise en place de ce système et se réserve le droit de toutes actions y compris contentieuses pour en limiter les conséquences prévisibles.

Après le coup de force sur le bonus des cadres fin 2007, trop c'est vraiment trop. Le dialogue social bafoué c'en est assez !

N'hésitez pas à prendre contact avec vos représentants CFE-CGC pour les informer de votre situation personnelle vis-à-vis de ce nouveau système et prendre date pour une action dès la rentrée.

Inter centres CFE-CGC Alcatel-Lucent

www.cfecgc-alcatel-cit.org

tout sur les prudhommes.com

→ LE site d'information sur les prud'hommes

