

Les Echos du CCE

Le grade Nokia ou Comment démotiver !

Lundi 24 octobre 2016

le + Information CFE-CGC

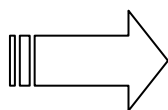
Ce que la Direction annonce

En 2017, le « grade » Nokia sera appliqué à tous les salariés ALU-I (cadres et mensuels), sauf ceux éligibles au SIP (principalement les commerciaux) et les Corporate Executive.

Les cadres passent d'un bonus ALU-I basé sur le coefficient de la Convention de la Métallurgie (résultat de l'ancienneté et de l'expérience acquises tout au long du parcours professionnel) à une part variable basée sur le grade Nokia (fondée uniquement sur le poste occupé).

Les mensuels acquièrent une part variable selon les mêmes principes, sans impact sur leurs primes et 13^{ème} mois.

Coefficient Métallurgie	Bonus ALU-I
Mensuels	0,0%
I	5,0%
II	10,0%
IIIA	10,0%
IIIB	15,0%
IIIC	20,0%



	Grade ALU	Grade Nokia	Variable Nokia
MENSUELS	BTA-BT1	1	5,0%
	BTA-BT2	2	5,0%
	BTA-BT3	3	5,0%
	BTA-BT4	4	5,0%
	BTA-BT5	5	5,0%
CADRES	100-G12	6	5,0%
	200-G13	7	7,5%
	200-G14	8	10,0%
	300-G15	9	12,5%
	300-G16	10	15,0%
	400-G17	11	20,0%
	400-G18	11	20,0%
	500-G19	12	25,0%
	500-G20	13	30,0%

Pour connaître votre level & grade ALU-I

- 1) Connectez-vous sur « SuccessFactors »
- 2) Cliquez sur ⚙ (roue dentée), fenêtre « My Info »
- 3) Cliquez sur le menu « Employment Information »
- 4) Cherchez l'item « Pay Grade »

Ce nouveau système de rémunération modifie le niveau de part variable pour 65% des salariés d'ALU-I. Il est **IMPOSÉ** et n'a fait l'objet d'**AUCUNE NÉGOCIATION**.

La CFE-CGC organise une réunion d'information

mardi 25 octobre 2016 à 13h30

Salle Parker

Les Echos du CCE

Ce que la Direction annonce (suite)

Trois cas de mise en place :

- **Bonus ALU-I INFÉRIEUR** à la part variable Nokia

L'augmentation individuelle est affectée intégralement à la part variable jusqu'à ce que le taux cible Nokia soit atteint, ce qui prendra plusieurs années

- **Bonus ALU-I EGAL** à la part variable Nokia

L'augmentation individuelle s'applique comme aujourd'hui

- **Bonus ALU-I SUPÉRIEUR** à la part variable Nokia

L'augmentation individuelle est affectée intégralement à la part fixe jusqu'à ce que le taux de bonus ALU-I soit réduit au taux cible Nokia, ce qui prendra également plusieurs années

L'analyse de la CFE-CGC

- Le montant de l'augmentation individuelle est directement lié au Grade, ce qui signifie une augmentation ZERO si votre salaire est au plafond. Donc contrairement à ce qu'annonce la Direction, vous pourrez n'avoir aucune augmentation pendant plusieurs années.
- En cas de modification du taux de part variable, l'augmentation individuelle sert uniquement à régulariser ce taux.
- Un salarié qui n'est pas augmenté ne verra jamais son niveau de part variable régularisé.
- Un coefficient de la métallurgie est acquis, un grade est lié au poste occupé donc éphémère et susceptible de changer à la hausse comme à la baisse.
- Hors la phase transitoire, tout changement de grade implique le réajustement de la part variable

Les revendications de la CFE-CGC

- Ouverture de négociations sur l'introduction du grade Nokia.
- Pas de Grade inférieur au niveau actuel de bonus.
- Suite à une promotion, le coefficient métallurgie doit être réajusté :
A un grade 8 => la position II à 9 => IIIA à 10 => IIIB et à 11 et au-delà => IIIC
- La mise en place de grades spécifiques liés à l'expertise et au leadership technologique, un expert pouvant être plus gradé que sa hiérarchie.
- La publication des grilles de salaires Nokia et des recommandations d'augmentation.
- L'augmentation de la part variable ne doit pas être réalisée au détriment de la part fixe.
- La régularisation de la part variable doit être effectuée en trois ans maximum.

La CFE-CGC organise une réunion d'information

mardi 25 octobre 2016 à 13h30

Salle Parker