

Négociations salariales 2015 : les revendications CFE-CGC

Le 17 février 2015

La CFE-CGC demande l'ouverture rapide des négociations salariales annuelles obligatoires pour lesquelles aucune date n'est prévue à ce jour.

La CFE-CGC revendique :

Sur les salaires 2015

- **Une augmentation minimale générale pour tous de 6,5%**

Cette demande est parfaitement justifiée suite au gel des salaires décidé par la Direction depuis 2011, à l'inflation, aux augmentations des cotisations sociales et des impôts. Elle fait suite à l'annonce des résultats 2014 en nette amélioration et aux remerciements chaleureux de M. Combes. Elle permettra de compenser partiellement les pertes de pouvoir d'achat subies depuis 2011.

Pour rappel	2011	2012	2013	2014	2015
Inflation Insee par rapport à l'année n-1	1,8 %	2,5 %	1,3 %	0,7%	0,1%
Augm. mensuels	50 €	0 %	0 %	0%	
Augm. pos 1 à 3A	50 €	0 %	0 %	0%	
Augm. pos 3B, 3C	0 %	0 %	0 %	0%	

- **10 % de salariés promus financés par une enveloppe de 0,5 % de la masse salariale**

Les salariés doivent être encouragés à prendre des responsabilités hiérarchiques ou à développer leur expertise technique dans un contexte particulièrement difficile.

- **Un salaire minimal d'au moins 5 % au dessus des minima de la convention collective**

La politique salariale menée ces dernières années a conduit de plus en plus de nos collègues à avoir un salaire en dessous des minima de la convention collective. Cette situation ne peut plus perdurer.

Sur le bonus 2015

- **Une quote-part Individuelle et d'Equipe d'au moins 50%**

Positions Métallurgie	% Bonus	Répartition	Quote-part objectifs Individuel/Equipe
Mensuels & Pos I	5%	5% liés aux objectifs individuels et d'équipe	100 %
Pos. II & IIIA	10%	10% liés aux objectifs individuels et d'équipe	100 %
Pos IIIB	15%	10% liés aux objectifs individuels et d'équipe 5% liés aux objectifs Corporate & Business	67 %
Pos IIIC	20%	10% liés aux objectifs personnels et d'équipe 10% liés aux objectifs Corporate & Business	50 %

La répartition actuelle pour le calcul du bonus se fait selon la règle des 40% Corporate, 40% Business et 20% Individuel/Equipe. La CFE-CGC demande à remonter la part Individuel/Equipe à au moins 50% en fonction du niveau de responsabilité du salarié.

- **Un bonus étendu aux mensuels**

Depuis des années, et encore récemment lors des négociations sur l'harmonisation des statuts, la CFE-CGC demande l'extension du bonus à tous les mensuels après intégration de la totalité du 13^{ème} mois dans le salaire.

En 2014, la Direction Générale a satisfait une partie des revendications CFE-CGC en relevant de 5% à 10% le bonus des cadres pos. II & IIIA pour le bonus 2015 versé en 2016 et les suivants. Mais elle a refusé la mise en œuvre de cette mesure sur le bonus 2014 versé en 2015, la généralisation du bonus aux mensuels et l'augmentation de la quote-part individuelle et d'équipe.

La CFE-CGC est depuis toujours attachée au mécanisme du bonus. Celui-ci n'a pas le même objectif que l'intéressement qui récompense la performance globale, ni que la participation qui redistribue une partie du bénéfice réalisé.

Pour la CFE-CGC, le bonus doit récompenser principalement la performance individuelle de tous les salariés et le travail d'équipe. La perception qu'a la majorité des salariés sur sa capacité à contribuer aux objectifs Corporate et Business est extrêmement faible et donc très peu mobilisatrice, et ceci est d'autant plus vrai lorsqu'ils sont en bas de la hiérarchie.

La motivation par objectifs telle qu'appliquée au sein d'Alcatel-Lucent est subordonnée à une condition majeure : l'adhésion du collaborateur à ces objectifs. Les objectifs définis pour le bonus doivent être réalistes, motivants et définis par des critères quantifiables, compréhensibles et fiables.

Sur le bonus 2014 : restaurer la confiance ?

Aujourd'hui, beaucoup de cadres se sentent trahis par la décision de la Direction d'amputer leur bonus de la part Corporate. Cette manœuvre a été perçue comme déloyale et a profondément entamé cette confiance affichée comme une des valeurs primordiales du Groupe. Cette défiance aura un impact certain sur la motivation des salariés et leur mobilisation à continuer à redresser le Groupe.

L'Intersyndicale a demandé à rencontrer Michel Combes. Mais après nous avoir fait rencontrer le DRH France, puis le PDG d'ALI, la Direction propose maintenant un rendez-vous à planifier avec la DRH Groupe qui n'a pas plus de pouvoir de décision. **Ce que nous voulons, c'est une réunion avec le décideur : Michel Combes.**

La CFE-CGC a toujours privilégié le dialogue et la négociation au conflit. Mais en l'absence d'avancées significative pour la France, la question du bonus viendra inévitablement sur le terrain judiciaire. A toutes fins utiles, la CFE-CGC a démarré une analyse juridique. Vous trouverez sur notre blog un état des lieux des textes et de la jurisprudence qui pourraient être invoqués en cas d'action devant les tribunaux : <http://cfecgc-alcatel-lucent.org/>.

**L'Intersyndicale presse la Direction de venir à la table des négociations,
et d'arrêter de vouloir passer cette décision en force.**