

# POLITIQUE SALARIALE

## REVENIR AUX FONDAMENTAUX

Le 29 février 2008

### Qu'est-ce qu'une augmentation générale de salaire ?

Il s'agit d'un pourcentage identique pour tous. Cela n'existe plus à ST-France, mais en Italie, en Allemagne, les augmentations générales sont négociées par les syndicats. Dans la moitié des entreprises françaises pour les cadres, et beaucoup plus pour les ouvriers et employés, il y a une augmentation générale, à laquelle s'ajoute souvent une part pour le mérite ou les promotions. Les agents de la Fonction Publique bénéficient d'une augmentation générale (ridiculement faible ces dernières années)

Cette augmentation est destinée à garantir à tous les salariés un minimum, pour couvrir au moins l'inflation.

### Qu'est-ce qu'une promotion ?

Lorsqu'un salarié devient expérimenté, qu'il suit des formations, qu'il augmente ses connaissances dans son domaine, il accroît sa qualification, et cela doit naturellement aboutir à le faire changer de coefficient ou de job grade. Normalement, une promotion doit s'accompagner d'un pourcentage d'augmentation pour récompenser cette évolution, et cela doit venir en plus de l'augmentation générale.

### Qu'est-ce qu'une augmentation "au mérite" ?

Cette notion est née à la fin des années 80, lorsque le patronat, soucieux de diminuer la part des salaires, a introduit l'idée que certains sont "méritants", d'autres un peu plus, d'autres un peu moins. L'évaluation des performances était née, d'abord chez les ing/cadres. Auparavant, nous n'étions pas "notés" comme des écoliers attardés que nous sommes devenus. Le mérite ne s'est pas imposé immédiatement, les deux systèmes ont cohabité : une partie en augmentation générale, et une partie « au mérite ». Au fil du temps, les augmentations générales ont disparu, et n'est resté que le mérite.

### Pourquoi tellement de gens sont mécontents du tout-au-mérite ?

- parce que l'enveloppe globale des augmentations de salaires s'est progressivement amoindrie ces dernières années

- parce que la partialité de la notation est de plus en plus évidente : la note n'est pas là pour évaluer de vraies performances, mais pour « coller » à la politique salariale de ST

- parce que l'hyper-individualisation aboutit à des stupidités du genre : tu es très bon, tu as 3%, tu es bon tu as 2.9%, etc...

- parce que en même temps que la masse salariale consacrée aux augmentations a diminué, le système s'est compliqué à souhait, avec des quotas (x 'excellents', y 'très bons', z 'moyens', 'w mauvais'...) : quelqu'un qui fait normalement son travail et qui est noté "standard" se retrouve avec une augmentation de 1 à 2 %, quelqu'un qui a plus de 50 ans n'est pratiquement plus augmenté parce que "trop payé", quelqu'un qui est dans la fourchette haute du JG est moins augmenté que quelqu'un qui débute dans le JG.... Une chatte n'y retrouverait plus ses petits. Il faut changer cela.

### Pourquoi il est juste d'avoir une augmentation générale ?

Un salarié doit pouvoir préserver son pouvoir d'achat, et seule une augmentation générale peut y contribuer. Cette revendication est aujourd'hui d'autant plus justifiée que l'inflation est en forte hausse, et que tout le monde constate que le "tout-au-mérite" n'arrive même pas à couvrir l'inflation.

Par ailleurs, l'augmentation générale pacifie les relations entre collègues, elle évite l'individualisation exagérée, les rivalités, les coups bas, les cachoteries. Certains pensent encore : « moi je travaille bien, alors il faut que l'on me récompense ». Mais il oublie que son collègue pense la même chose, et le collègue de son collègue de même.

# ET LES EVALUATIONS ?

La période des évaluations bat son plein, et des courriels circulent au sujet du système de notation et par conséquent de l'attribution des augmentations.

L'année dernière, des consignes avaient déjà commencé à apparaître mais cette année ce système de quotas, qui se précise plus clairement, a muri et suit un processus bien défini.

Selon ce système, la répartition des notes se résume de la façon suivante :

- 20 % pour 'Excellent' et 'Très Bon' avec 5 % max pour 'Excellent'
- 80 % pour 'Bon,' 'Standard' et 'Nécessite une amélioration' avec 5 % min pour 'Nécessite une amélioration'

Afin de s'assurer que les quotas sont bien respectés, le processus suit l'enchaînement suivant :

- prénotation faite par le manager
- vérification par la DRH
- évaluation
- attribution de la note

Dans le cas où la prénotation ne correspond pas à la répartition fixée par la DRH, on ne sait pas vraiment comment les notes sont « corrigées » et par qui. Il semblerait, à priori, que l'attribution de la note finale, après évaluation, soit toujours donnée par le manager qui est censé mettre les mêmes notes que celles issues de la prénotation. Le manager aura peut-être la possibilité de s'affranchir des règles à ce moment-là ?

Ce principe nous amène à une situation très étrange dans laquelle les notes sont finalement fixées avant les évaluations. A quoi les évaluations peuvent-elles bien servir puisque les notes sont fixées arbitrairement à l'avance sans même que les salariés soient au courant ?

Ce système de quotas pénalise les salariés de manière globale et crée également une profonde injustice notamment dans les équipes de petite taille, généralement très soudées, pour lesquelles il est difficile d'appliquer une telle répartition, sans provoquer des tensions.

En supposant que la notation ait un sens, le processus qui instaure des quotas, non seulement ôte aux managers la possibilité d'attribuer des notes justes, mais laisse la place, avec la prénotation, à une notation arbitraire. L'évaluation se réduit à une simple élaboration des objectifs de l'année suivante.

Alors, faut-il continuer avec ce système ? A tout le moins, il faut le réformer profondément.



**RAPPEL !**



**ASSEMBLEE D'INFORMATION  
SUITE A LA PREMIERE  
REUNION DE NEGOCIATIONS**

**LUNDI 3 MARS à 12H30  
devant le Bâtiment G.**

***Rachat d'actions par AREVA :***

*Vous pouvez consulter le communiqué de  
presse de la CGT ST-France sur*

[http://cgt.byrad.org/cgt\\_st/spip.php?article345](http://cgt.byrad.org/cgt_st/spip.php?article345)