

Cfdt: CADRES
POUR LES CADRES
S'ENGAGER POUR CHACUN AGIR POUR TOUS

Salaires, une exigence de reconnaissance



**LA CFDT
NUMERO 1
CHEZ LES
CADRES**

Focalisée sur le contrôle de la masse salariale, Roquette ne s'engage plus sur l'avenir. Les salaires ne sont plus fixés en fonction de la contribution des cadres et de leurs équipes mais de la rentabilité attendue toujours plus élevée, et du pilotage financier toujours plus strict. Il y a peu d'augmentations collectives. Les variables et primes sont aléatoires. L'entretien annuel est souvent décevant : difficile d'y parler moyens pour atteindre les objectifs fixés, difficile d'y parler rémunération comme juste reconnaissance des efforts accomplis.

Pour la **CFDT**, tous les périphériques au salaire doivent être négociés pour éviter les évolutions « à la tête du client ».

La CFDT demande des augmentations collectives et individuelles négociées : transparence, définition des règles, équité dans la distribution et possibilité de recours. L'enjeu est également à redonner du contenu aux négociations annuelles obligatoires (NAO) par le retour de l'indice INSEE pour tous.

Lors des dernières NAO, deux organisations syndicales représentatives de la catégorie Cadre ont signé un accord que la CFDT considère comme un désaveu de l'engagement des cadres dans l'entreprise.

Au moment du vote, n'oubliez pas que ces deux organisations représentatives Cadres ont implicitement participé à la mise en place du JOB GRADING et la perte de l'INSEE. Pour la **CFDT**, ceci reflète une preuve de faiblesse flagrante et/ou une incapacité à défendre les intérêts de l'ensemble des Salariés de l'entreprise.

Les cadres ont tout à gagner d'une meilleure régulation des augmentations salariales, d'une plus grande participation aux négociations et d'une plus grande transparence des règles du jeu.

Le job grading évalue chaque poste selon des critères de compétences, d'initiative et de responsabilité. Chaque critère est noté et donne un nombre de points dont le total correspond à un grade et à une rémunération (salaire mini, maxi, médian) défini par "le marché" ; plus il y a de points, plus le grade est élevé, plus le salaire l'est aussi.

Les cadres ont été informés individuellement de leur cotation sans pouvoir connaître sur quels critères la cotation a été décidée.

Aucun référentiel, aucune cartographie de poste, plus c'est transparent moins c'est compréhensible !!!



Du 22 au 29 mars 2018
Votez pour des valeurs sûres !
Votez pour un syndicalisme moderne en faveur du dialogue social et des intérêts des salariés.