

La politique de rémunération est un dossier crucial pour l'avenir de notre entreprise. La CFDT est consciente des enjeux posés par ce dossier, ainsi que de la nécessité d'évoluer avec le monde qui nous entoure. La direction a pris en considération les résultats des deux enquêtes qualité de vie au travail réalisées auprès des salariés en 2016 & 2019. Par ce biais, les salariés ont clairement signifié que la rémunération n'est pas à la hauteur de leurs attentes légitimes.

Notre avis défavorable n'est nullement une remise en cause de la légitimité & du travail des groupes de salariés-managers-représentants du personnel, qui ont trouvé toute leur place dans la nouvelle démarche mise en oeuvre par la direction. Le positionnement de la CFDT s'opère par rapport aux 13 points listés par la direction dans son cadre final.

La présentation de ces 13 points est vraiment trop imprécise & sans expression quelque peu détaillée des moyens concrets, pour nous permettre de rendre un avis favorable.

On nous parle de talents, de prise de risque professionnelle, d'employabilité, de garde-fous de cohérence, ce qui induirait une sélectivité plus forte, la redéfinition de la mobilité fonctionnelle, l'adaptation de l'intéressement, la clarification du statut cadre ; peut-être mais comment, selon quels critères, avec quelles garanties ?

La matrice devrait être supprimée afin de rendre aux managers le choix des augmentations individuelles. Rappelons-nous que ce système existait au CMO jusqu'en 2009 et a été remplacé par la matrice ! Quels seront les outils, formations, référents DRH dont le manager disposera pour mener à bien cela ?

Le chiffrage des nouvelles enveloppes dévolues à la rémunération ne sera achevé qu'à la rentrée de septembre mais sera contraint par une évolution à iso budget.

La CFDT fait aussi le constat que le cadre retenu par la direction comporte des éléments positifs, tels que le maintien des augmentations générales, augmentations exprimées en euros, la revalorisation des salaires d'embauche, la volonté de ne pas instaurer un commissionnement individuel, autant de nos revendications aujourd'hui entendues.

Néanmoins, en l'état, trop de questions & d'incertitude se font jour sur la déclinaison concrète de la nouvelle politique de rémunération voulue par la direction.

Pour la CFDT, la politique de rémunération s'inscrit dans une démarche plus globale & transverse de reconnaissance du travail, qui ne peut être réduite à une seule vision comptable & économique, mais doit aussi intégrer un volet social.

Le système de rémunération est un élément fort du pacte social d'une entreprise qui doit coller aux évolutions sociétales ; par exemple, l'égalité professionnelle femmes-hommes, la digitalisation, le travail à distance, etc... Or, le cadre final défini par la direction ne nous paraît pas en prise avec les bouleversements actuels du monde du travail & les changements sociétaux. Nous déplorons ici un manque d'innovation.

S'il n'existe pas de système de rémunération idéal, l'évolution de la politique de rémunération au sein d'une entreprise telle que le CMO doit « tirer tout le monde vers le haut » pour redonner du sens au travail, répondre à des exigences d'équité & de transparence, afin de promouvoir une réelle qualité de vie au travail.

La CFDT CMO sera partie prenante aux négociations à venir sur ce dossier de la politique de rémunération.