

VOICI VENU LE TEMPS DE REVREM (MAIS PAS QUE...)



Chaque début d'année rime, pour les managers, avec distribution de l'enveloppe des augmentations individuelles via l'outil REVREM.

Pour rappel, la Direction du groupe a décidé de consacrer 1.5% de la masse salariale de chaque entreprise, aux mesures individuelles.

Précision importante qui change tout :

Ce montant est utilisable tout au long de l'année et comprend : les augmentations « au mérite », le rattrapage salarial, l'évolution professionnelle, la mobilité, l'égalité salariale hommes/femmes (si pas d'enveloppe spécifique) et les éventuelles primes exceptionnelles.

**#S'ENGAGER POUR CHACUN,
AGIR POUR TOUS**

La CFDT vous donne des clés pour faire face aux contre-vérités qui circulent :



ON ENTEND SOUVENT



LA VÉRITÉ C'EST ÇA

« Je ne peux jamais parler de mon salaire avec mon hiérarchique »	Votre manager devrait avoir un entretien avec vous, chaque année, pour parler de votre rémunération et vous expliquer l'attribution, ou non, d'une augmentation (cf. fiche managers).
«Je n'ai pas reçu d'augmentation et je n'ai aucune explication.»	
«J'ai appris mon augmentation en recevant un courrier.»	
«Au bout de 5 ans sans augmentation, j'en reçois une automatiquement.»	Faux : pas d'automatisme. Vous avez droit à un bilan personnalisé (Art 7-3-2 Convention Groupe).
«Les augmentations, c'est tous les 3 ou 4 ans.»	Faux : là encore, pas d'automatisme. Les augmentations individuelles sont à la main de votre manager.
« Les augmentations individuelles, c'est une fois par an, lors de REVREM »	Faux : l'enveloppe annuelle destinée aux augmentations individuelles peut être utilisée tout au long de l'année.
« Deux cadres dans une petite caisse/ agence, ce n'est pas possible ! »	Faux : la classification dépend du poste occupé et des compétences acquises.
« Les primes ,ça n'existe pas »	Faux : un manager peut attribuer une prime exceptionnelle (Art 9-1 Convention Groupe).
«Je t'ai proposé mais mon N+1 n'a pas validé.»	Demandez un entretien au N+1 afin qu'il vous explique pourquoi il n'a pas validé.
«Je t'ai proposé mais je n'avais pas assez d'enveloppe.»	C'est plausible. Alors, rdv l'année prochaine ?

Tous les salariés (quel que soit leur statut) doivent pouvoir aborder librement le sujet de la rémunération et bénéficier d'un entretien chaque année.

Les managers, au centre de ce dispositif, doivent être formés et aidés afin d'avoir les clés pour en parler avec vous. Leurs décisions de promotions doivent être prépondérantes.

Si vous avez des questions concernant votre rémunération, n'hésitez pas à contacter vos élus CFDT.



CFDTGROUPECMCIC@CIC.FR

