

Roanne le 26 janvier 2010

Salaire, participation, PERCO, intéressement, ASC, CESU, PEE... Une question de management !

L'an dernier, à la même époque, nous vous avons adressé une expression relative à l'[Entretien d'Activité et de Développement](#), préconisant quelques précieux conseils que nous vous recommandons bien sûr, de retrouver sur www.cfdt.fr. (Rubrique cadres). Cette année, le groupe cadre CFDT souhaite, dans un contexte de crise économique qui tend à inciter les employeurs à mettre les cadres à la diète, exprimer l'attente des salariés de Nexter dont le Groupe affiche d'excellents résultats.

Si le salaire reste l'élément qui positionne les personnes dans l'échelle sociale, il est avant tout synonyme de reconnaissance et reflète le partage de la valeur dans l'entreprise, montrant l'attachement que l'entreprise nourrit à l'égard de chacun de ses collaborateurs. Il est donc indispensable d'aborder tous les sujets implicites portés par la question de la rémunération. **La question du management est alors clairement posée, le manager devant alors préciser quelle importance il accorde à son collaborateur, comment il reconnaît ses efforts et pourquoi il tient à lui**, au moment de l'EAD notamment.

On voit bien que derrière la question provocatrice «Etes-vous assez payé?» dont la réponse évidente et unanime est d'afficher une insatisfaction dans ce domaine, se cache finalement un mode de management et la reconnaissance même du salarié. A la lecture des diverses *news letters* de chacun des responsables de branche de Nexter, les salariés du groupe n'ont jamais été autant motivés, productifs et même sources d'initiatives... Très bien, mais **il faut maintenant que ces mêmes managers traduisent ces nombreux compliments en actes**. A défaut, outre le risque de déception et démotivation générale, c'est aussi leur crédibilité qui est en danger... C'est à dire le modèle même de management !

La politique de rémunération dans son ensemble (salaire, participation, intéressement, mais aussi ASC, CESU, abondement PEE) reste avant tout le reflet de l'état d'esprit de nos dirigeants qu'il faut mettre en regard de la situation économique de l'entreprise. Or, celle-ci n'a jamais été aussi bonne ! Une enveloppe salariale de moins de 2.5% sur laquelle réfléchit actuellement la direction de Nexter (qui s'inscrit dans la politique nationale !) contient un risque manifeste de rupture, venant rompre les équilibres nécessaires pour maintenir une progression des salaires, accompagner les mobilités et alimenter les promotions. Un tel système risque aussi de générer des exclus !

Alors oui, le PDG doit, pour ce qui est de la politique 2010, prendre conscience de tout cela à sa juste valeur. La CFDT Cadre n'en démord pas, **la politique globale de rémunération passe aussi par un équilibre des modes de distribution collectifs et individuels et bien sûr, davantage de transparence sur ces mêmes modes de distribution et à qui ils s'adressent**. En France, on ne sait généralement pas combien gagne son voisin... même de bureau. En restant dans l'implicite et le non-dit, on ouvre aux fantasmes... terreau émotionnel très fertile et souvent inextricable !

Les priorités des DRH !

- ◆ Une plus grande sélectivité dans les augmentations individuelles,
- ◆ Rémunérer prioritairement les compétences clés,
- ◆ Limiter les augmentations générales.

Les priorités des Cadres !

- Augmenter l'intéressement,
- Transparence des rémunérations,
- Maintenir strictement le pouvoir d'achat.

Source : Enquête Cegos septembre. 2009 réalisée auprès de 157 DRH et 600 cadres

En 2008, le montant global moyen (AG, AI et rattrapage) des rémunérations des cadres s'est élevé à **+3.6%**,

En 2009, l'équivalent probablement constaté sera de **+2.6%** (premiers effets de la crise),

En 2010, la tendance programmée au niveau national n'excéderait pas **+ 2.4%** !

Ce qui nous attend en 2010 : Moins de relance et plus de hausse des prix !

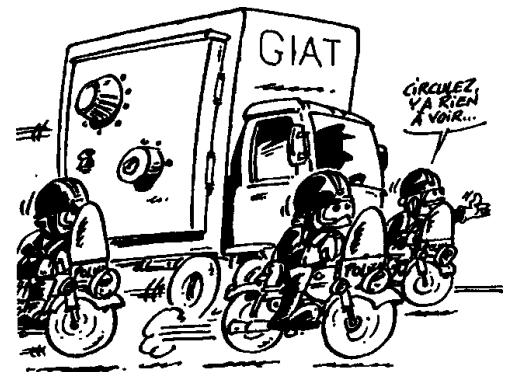
Tous les experts s'accordent sur ce constat : 2010 sera la fin du plan de relance et de la baisse des prix, **ce qui signifie baisse du pouvoir d'achat** à court terme pour les salariés. Le prix du baril d'or noir est remonté et les annonces d'augmentation de l'énergie sont faites. Les prix des produits alimentaires vont repartir à la hausse. Les ménages modestes, les premiers touchés par la précarité de l'emploi, ne pourront plus compter sur les dispositifs ponctuels de 2009. L'effet conjugué du redémarrage, même limité, de l'inflation (l'INSEE prévoit 1,75 % en 2010) et de la disparition des mesures de soutien pèsera sur le pouvoir d'achat. La persistance d'un chômage élevé jouera dans le même sens. De plus, les services (Internet et autres) sont d'ores et déjà annoncés en hausse... Toutes ces prévisions plaident pour une négociation offensive chez NEXTER sur les rémunérations... qui plus est, au moment où l'entreprise reverse 400 Meurs à son actionnaire !

LE SAVIEZ-VOUS ?

La négociation nationale a échoué sur les **SALAIRES MINIMAS ANNUELS conventionnels ingénieurs et cadres dans la métallurgie pour 2010**. La FGMM-CFDT en attribue la responsabilité à l'UIMM qui a annoncé qu'elle retirait le texte proposé le 15 janvier à la signature des organisations syndicales. Ce sont avant tout les ingénieurs et cadres de la métallurgie aux salaires les plus bas, notamment les jeunes débutants, qui en feront les frais. C'est aussi le besoin de soutien de la consommation qui est pénalisé en pleine crise économique.

Rappel et prévision inflation (INSEE)

2007	2008	2009	2010
1.7%	2.8%	0.2%	1.75%



Chez NEXTER, la CFDT Cadres propose :

- ◆ Une **plus grande transparence** sur le sujet des rémunérations et propose la constitution d'une commission des rémunérations... pour faire écho au refus du PDG sur la présence d'administrateurs salariés dans le Comité des rémunérations de Giat SA,
- ◆ Une **anticipation salariale des hausses des prix 2010** qui seront nombreuses (enveloppe salaire supérieure à 3% avec **garantie minimale du pouvoir d'achat pour chaque cadre**),
- ◆ L'**augmentation et généralisation des rémunérations variables** pour tous les cadres (PV et BSO),
- ◆ **Intéressement et participation équivalents à deux mois de salaire**, ce qui implique de négocier un accord de participation pour tous et de dé plafonner l'accord d'intéressement actuel,
- ◆ **1000 euros** d'abondement pour tout versement dans le Plan d'Épargne Entreprise,
- ◆ Accès possible à un **PERCO** (plan d'épargne retraite collective) dès 2010,
- ◆ L'**extension du CESU à tous les salariés**.