

NAVIGATOR...

et aussi à travers !!!



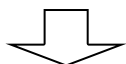
Lors du CCE du 28 janvier, la direction a présenté aux syndicats **la nouvelle politique groupe de rémunération des salariés.**

La mise en place de ces nouveaux outils "Navigator" dédiés au managers sera active dès 2016...

Qu'est-ce que cela cache?

La législation

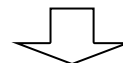
CONVENTION COLLECTIVE
de la métallurgie :
des droits connus.



- Un **seuil d'accueil** en fonction du diplôme.
- Des **possibilités d'évolution** en lien avec la hausse des compétences et l'expérience.
- Des **grilles de coefficients** assurant des limites aux « dérives » des employeurs
- Des notions partagés, mais **surtout transparentes** et validées par le législateur

La vision de l'entreprise

NAVIGATOR COMPENSATION:
le rêve des multinationales



Idéologie multinationale:

@Mise en concurrence déloyale

@Mépris des lois nationales.

- Navigator Compensation veut **mettre en concurrence les salariés au niveau mondial** en utilisant un système de comparaison (IPE) standardisé. (International Position Evaluation)
- Navigator Compensation **refuse de payer la compétence, la formation** et rémunère selon le poste occupé, et une performance subjective lié à une classification du manager. Les quintiles permettent de justifier 0 % d'augmentation aux personnes ayant pourtant atteint leurs objectifs.
- Navigator Compensation limitera les évolutions de carrières et les évolutions salariales. Plafonnements des salaires, **dégradations facilitées dans les carrières à cause du système de grade lié au poste.**

Les conventions collectives de branche ainsi que celles d'entreprise issues de négociations et de luttes assurent à chaque salarié un traitement équitable.

Navigator Compensation sera un système d'apparence objective dont le but premier est de déstabiliser le salarié et son manager en tentant de masquer les acquis des conventions collectives.

Les critères de rémunération seront mouvants (mesure de la performance sur 3 ans, système obscur de quintiles). L'ancienneté n'existe plus... Tous ces déséquilibres et variations seront sources de pression supplémentaire sur les salariés.

Notre site: <http://ugict-rt.reference-syndicale.fr>
Nous écrire: Org-Syndicale.cgt-Vx@renault-trucks.com

REJOIGNEZ L'UGICT - CGT
La CGT des Ingénieurs Cadres et Techniciens
Merci de ne pas jeter ce tract sur la voie publique

La mise en place de Navigator interroge sur plusieurs points:

- Chaque poste se voit attribuer un IPE par le service RH.
 - * Quelle données légales sert de base à cette définition d'IPE?
 - * Pourquoi cet IPE n'est pas communiqué?
- Chaque IPE est divisé en 2 grades.
 - * Pourquoi cette division?
- A chaque grade correspond une échelle de salaire soit disant définie par le marché?
 - * Quelles données légales servent de base à cette échelle?
 - * Pourquoi le groupe Volvo modifie la répartition des salaires de l'échelle du soit disant marché?
 - * Quel est le lien entre cette échelle et les seuils légaux de notre convention?
 - * Comment vérifier la correspondance entre cette échelle et les indices UIMM?
 - * Pourquoi cette échelle est divisée en quintiles?
 - * Ou situer un jeune embauché?
- Le principal critère d'évaluation pour donner une Augmentation Individuelle devient la performance?
 - * Qu'est que la performance dans le cadre d'un travail?
 - * Quel sont les critères objectifs d'évaluation?

Toutes ces questions montrent le caractère très obscur de cette nouvelle gestion des évolutions salariales.

Pour rappel, la CGT a du lutter plusieurs années pour qu'apparaissent enfin sur la fiche de paye des cadres les indices UIMM légaux. Et bien sûr quelques uns, sous les minima, ont du réclamer leur droit!!! La direction jurant ces grands dieux qu'aucun salarié n'était en dessous des minima !!! Qu'en sera-t-il avec un tel système??

A quoi correspond notre salaire?

- C'est en premier lieu la contrepartie du travail fourni. C'est la rétribution d'un travail effectué durant un temps quantifié et contrôlé.
- Le salaire rétribue une qualification acquise par diplôme, formation ou expérience.
- Une augmentation de salaire rétribue le fait que l'augmentation des connaissances et des compétences génère un accroissement du travail fourni.

Les revendications de l'UGICT-CGT :

- Une grille unique de salaires de l'ouvrier au cadre avec comme point de départ un SMIC à 1700€ pour un salarié sans diplôme avec des seuil d'accueil (ex:2 SMIC pour ingénieur et cadres). Une évolution professionnelle et salariale basée sur les capacités de l'individu, la formation continue et le savoir-faire découlant de l'expérience
- Une réelle égalité de carrière et de salaire entre les femmes et les hommes
- Des AGS pour toutes les catégories
- Un 13^{ème} mois pour tous
- **Une réelle redistribution des richesses créées pour un progrès social de l'ensemble de la société : enseignement, formation, santé, loisirs, retraite, etc...**