



Rémunération 2020 : Encore quelques ajustements

La Direction a convoqué en début de semaines les organisations syndicales pour les informer qu'une enveloppe supplémentaire avait été décidée par la corporation pour améliorer la prime STIP distribuée fin mars au titre des résultats 2019.

Cette modification entraîne une nouvelle grille de distribution du STIP établie selon le niveau de performance individuel du dernier rapport d'évaluation.

Matrice de distribution du STIP en fonction de l'évaluation individuelle				
		Avant	Après	Δ
Supérieure (R1)	Haute	114 %	170 %	56 pts
	Moyenne	113 %	160 %	47 Pts
	Basse	112 %	150 %	38 Pts
Dépassée (R2)	Haute	108 %	130 %	22 Pts
	Moyenne	107 %	125 %	18 Pts
	Basse	106 %	120 %	14 Pts
Attendue (R3)	Haute	103 %	108	5 Pts
	Moyenne	100 %	105%	5 Pts
	Basse	80 %	85 %	5 Pts
Pas répondu aux attentes (R4)		50 %	50 %	0 Pts

Notre syndicat est intervenu au cours de la réunion pour faire en sorte que les évaluations les plus communes R3 -A - B & C bénéficient d'une meilleure augmentation et qu'à tout le moins les R3 C soit relevés à 100 %, en d'autres termes qu'ils touchent à minima une prime complète.

Nous avons essuyé une fin de non-recevoir. C'est bien dommage, car c'est manifestement un signe de manque de lucidité de notre Direction qui d'une part démotive une partie du personnel ayant fait correctement son travail et d'autre part prend un risque juridique bien inutile dans la situation actuelle.

Nous rappelons que cette prime est versée sur la paie de mars et qu'elle est calculée selon la formule suivante :

(Salaire de base + Ancienneté) X 13 X 4,4 % X Facteur global de performance (0,52 % pour 2019) X % positionnement matrice.

Exemple sur la base d'une rémunération brute mensuelle de 2300 € et d'une évaluation R3 moyenne :

$$2300 \text{ €} \times 13 \times 4,4 \% \times 0,52 \times 1,05 = 718,31 \text{ €}$$

Nous pouvons constater que par rapport à un STIP "normal" avec un facteur de performance égal à 1 (qui est l'objectif moyen visé), c'est une prime à peu près 2 fois moins importante que nous percevrons cette année. N'oublions pas au passage que cette prime est aussi constituée d'augmentations générales transformées en prime. C'est bien évidemment une des conséquences négatives des procès intentés contre le niveau du STIP.

Prime d'Intéressement :

La prime d'intéressement, récemment négociée, suit la même pente avec un facteur global à 0,55 % pour un objectif visé à 1.

Nous aurons un intéressement lui aussi divisé par 2 avec un montant bien modeste qui devrait se situer aux alentours de 220 € auxquels il faudra en plus retirer 10 % de CSG/CRDS... Au final moins de 200 € devraient péniblement arriver dans nos poches, vraiment pas de quoi changer le quotidien ! En tous cas rien de comparable avec ce qui se pratique dans d'autres entreprises : Beckton, Araymond, HP, Peugeot.

Tiens, prenons le cas de Peugeot, constructeur automobiles français bien connu, faisant partie de la branche métallurgie, comme Caterpillar :

les salariés devaient percevoir cette année une prime d'intéressement de 1310 €, elle a été majorée par la Direction de 690 € ; ce qui fait que chaque salarié percevra 2000 € au titre de l'intéressement ; c'est quand même d'un autre ordre de grandeur !

Notre Direction aurait pu s'inspirer d'une telle initiative... malheureusement cela n'a pas été le cas.

Augmentations Individuelles :

Nous vous communiquons, pour votre information personnelle, la matrice des augmentations de mérite :

Matrice des augmentations de mérite		
Budget des augmentations de mérite		1,2 %
Supérieure (R1)	Haute	3,2 %
	Moyenne	2,8 %
	Basse	2,5 %
Dépassée (R2)	Haute	2 %
	Moyenne	1,7 %
	Basse	1,4 %
Attendue (R3)	Haute	1,1 %
	Moyenne	0,9 %
	Basse	0,7 %
Pas répondu aux attentes (R4)		0 %

Cette augmentation sera versée sur la paie du mois d'avril ; elle s'ajoutera à l'augmentation générale de 1 % prévu dans l'accord NOE 2020.