

Changement de politique de rémunération pour l'encadrement et remplacement de la RVE

La direction a décidé de revoir complètement la politique de rémunération de l'encadrement en créant une notion de grade qui devient primordial, des typologies de métiers (qui influe sur la dynamique de rémunération) et en décorrélant la rémunération du professionnalisme...

Modification de la politique de rémunération de l'encadrement



L'encadrement a déjà subi ces dernières années un lourd tribut lors des différents plans de restructuration avec des périmètres démesurés, des affectations multi-sites... Et sans la moindre compensation financière. Il ne souhaite plus être la variable d'ajustement pour la réalisation d'objectifs trop difficilement atteignables.

L'entreprise va avoir besoin des forces vives et en particulier de l'encadrement pour relever le challenge de la reprise des Casino et de la création d'une centrale avec Intermarché. Et l'encadrement va se retrouver avec une charge de travail supplémentaire.

Nous demandons de la transparence sur les grilles de salaires (il faut arrêter de les cacher et de prétendre qu'elles sont indicatives pour ne pas les respecter). Et nous demandons également un vrai dialogue social sur la négociation des augmentations salariales et des minima de grilles pour l'encadrement (cela n'empêche pas l'individualisation). La DRH n'est toujours pas dans cette démarche !

Elle fait disparaître les minima des niveaux « professionnel confirmé » et « grand professionnel », ce qui permet de faire disparaître le problème des salariés payés en dessous...

Pour les NAO 2024, la DRH n'a pas respecté le nouvel article 5.1 de l'accord de 1986 introduit l'an dernier. C'est un très mauvais signal...

Arret de l'usage relatif à la Rémunération Variable de l'Encadrement

Une suppression sans intégration (contrairement à la GDI) et aucune info sur un hypothétique nouveau dispositif !

Nous avons toujours réclamé un accord négocié face au manque de transparence et aux règles changeantes parfois incohérentes, sans même une commission de suivi. C'est tout juste si on obtenait la note de cadrage annuelle...

Nous demandons à ce que le futur dispositif soit négocié et mis par accord d'entreprise. On ne peut pas valider sa suppression quand on ne sait pas ce qui va venir remplacer !