

ÉVALUATION - AUGMENTATIONS - NÉGOCIATION SALARIALE

L'ENVELOPPE EST FERMÉE AVANT QUE VOUS N'ENTRIEZ.

Des semaines de préparation, des réunions en cascade, des managers mobilisés à plein temps. Au bout : presque aucune augmentation. Ce n'est pas un accident. C'est le fonctionnement.

01 LES CHIFFRES QUI CIRCULENT DANS LE GROUPE

- 40 %

des salariés augmentés en 2023, pour une moyenne de 5 %
Source syndicale - 2023

- 30 %

des salariés dont les objectifs sont simplement réussis obtiennent une augmentation
Source syndicale - 2023

- 9 %

des salariés concernés par les mesures salariales 2024, de 2 à 4 %
Source syndicale - 2024

Ces chiffres ont été publiés dans le groupe. Personne ne les a démentis. Ils disent la même chose que vous : atteindre ses objectifs ne suffit pas à être augmenté.

02 CE QUE VOUS NOUS REMONTEZ

« Beaucoup d'énergie mobilisée pour préparer les revues et les entretiens annuels, et ça ne sert pas à grand-chose. » « On joue à un jeu dont on ne maîtrise pas les règles, et qui épuise les gens pour presque rien. » « Le pire, c'est qu'on ne peut pas s'y soustraire. »

Elles décrivent un travail réel : rédiger, argumenter, préparer des supports, siéger en réunion. Et elles ne viennent pas que des évalués : certains managers de proximité passent des jours à défendre des dossiers dont l'arbitrage leur échappe.

Le calcul est simple. Quand des centaines de salariés et de managers consacrent des jours à répartir une enveloppe déjà fixée, ce n'est plus un outil de reconnaissance : c'est un outil de répartition de la pénurie.

03 OU SE DECIDE REELLEMENT VOTRE SALAIRE

Pas en revue. Le budget global des augmentations est décidé par la direction. La revue ne crée pas d'argent : elle répartit une enveloppe déjà arrêtée.

Le seul lieu où ce budget se discute, c'est la négociation obligatoire sur la rémunération. Et si aucun accord n'y est signé, la direction fixe le montant seule. Sans organisation capable de peser à cette table, il n'y a pas de discussion : il y a une décision.

Votre manager n'arbitre pas un budget, il applique un quota. C'est pour cela que la préparation la plus soignée peut ne rien produire.

ART. L2242-13

« À défaut d'accord fixant une autre périodicité, l'employeur engage chaque année une négociation sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise. »

Et si la direction ne bouge pas ? À défaut d'initiative de l'employeur depuis plus de douze mois, une organisation syndicale représentative peut demander l'ouverture de la négociation : l'employeur a quinze jours pour convoquer. Ce droit se gagne dans les urnes.

04 CE QUE DIT LE DROIT SUR L'EVALUATION

INFORMATION PRÉALABLE

ART. L1222-3

« Le salarié est expressément informé, préalablement à leur mise en œuvre, des méthodes et techniques d'évaluation mises en œuvre à son égard. »

Résultats confidentiels

MÉTHODES PERTINENTES

ART. L1222-3

« Les méthodes et techniques d'évaluation des salariés doivent être pertinentes au regard de la finalité poursuivie. » Un dispositif qui n'augmente presque personne interroge cette pertinence.

Contrôle possible

CONSULTATION DU CSE

ART. L2312-38

Le comité est « informé et consulté, préalablement à la décision de mise en œuvre, sur les moyens ou les techniques permettant un contrôle de l'activité des salariés ». Nous demandons que les dispositifs d'évaluation y soient soumis.

Position SUD



Ne confondez pas les deux entretiens. L'entretien de parcours professionnel de l'article L6315-1 ne porte pas sur l'évaluation de votre travail. Il se tient sur le temps de travail et donne lieu à un document remis au salarié. Une revue de performance ne le remplace pas.

05

CE QU'IL FAUT FAIRE, CETTE ANNÉE

Exigez l'écrit

Demandez la restitution écrite de votre revue : la décision, sa motivation, et le critère appliqué. Un refus opposé oralement ne se conteste pas.

Comptez vos heures

Le temps passé à préparer et à siéger est du temps de travail. Notez-le. Un chiffre collectif vaut mille impressions individuelles.

Réclamez vos entretiens

Entretien de parcours professionnel et état des lieux récapitulatif : ce sont des obligations, pas des faveurs. Demandez le document écrit.

Cinq jours. C'est le délai qui vous est laissé pour former un recours auprès de votre RRH après l'entretien de restitution, en cas de mauvaise évaluation, de désaccord sur le grade ou d'absence d'évolution salariale. Ce délai est rarement rappelé et il court vite. Vérifiez-le dans votre espace RH et écrivez sans attendre.

UN SYSTÈME QUI NE PRODUIT NI AUGMENTATION NI TRACE ÉCRITE

NE SE CONTESTE PAS. RENDEZ-LE TRAÇABLE.

Objet : Demande de restitution écrite - revue annuelle [année]

Bonjour [Nom],

Faisant suite à ma revue annuelle du [date], je vous remercie de bien vouloir me communiquer par écrit :

- la décision retenue me concernant en matière de rémunération et de classification ;
- les critères sur lesquels cette décision se fonde ;
- les éléments de comparaison utilisés au sein de ma catégorie d'emploi.

Je vous remercie également de me préciser la date de mon prochain entretien de parcours professionnel ainsi que celle de mon état des lieux récapitulatif, et de me transmettre les documents correspondants.

[Prénom NOM] - [Fonction]

POURQUOI L'ÉCRIT

Une décision non motivée par écrit ne laisse aucune prise. Une décision motivée par écrit devient vérifiable, comparable, et contestable.

SI ON VOUS RÉPOND ORALEMENT

Reformulez par courriel : « Je prends note de votre réponse orale du [date], selon laquelle... » Le silence vaut confirmation.

06

APPEL A TEMOIGNAGES

- 01 Combien de **jours de travail** avez-vous consacrés à la préparation de votre revue et des entretiens associés ?
- 02 Avez-vous obtenu une **restitution écrite** de la décision et de ses critères ?
- 03 Avez-vous été informé du **délai de recours de cinq jours** après votre entretien de restitution ? Depuis combien d'années n'avez-vous eu aucune progression salariale ?

Écrivez-nous. Ces chiffres, personne ne les publie. Nous les construirons avec vous, et nous les mettrons sur la table.

07

CE QUE SUD INDUSTRIE EXIGE

La communication du montant global de l'enveloppe d'augmentation, de sa répartition par catégorie d'emploi et du taux de salariés augmentés.

La communication de tous les critères et indicateurs utilisés pour décider, y compris ceux qui n'apparaissent pas dans votre espace personnel.

La restitution écrite et motivée de chaque décision individuelle, avec le critère appliqué.

Un délai de recours porté à quinze jours après l'entretien de restitution, et la tenue effective des entretiens de parcours professionnel.

ON NE CHANGE PAS LES RÈGLES EN JOUANT MIEUX.

ON LES CHANGE EN PESANT PLUS LOURD.

Le budget de vos augmentations se discute à une table. Qui s'y assoit se décide dans les urnes.

contact@sud-industrie-capgemin.fr

07 64 44 61 42

sud-industrie-capgemin.fr