



AUCHAN

Enquête Cfdt sur la RVI LES RÉSULTATS !



La RVI (rémunération variable individuelle) est un élément essentiel de la rémunération des agents de maîtrise et des cadres d'Auchan.

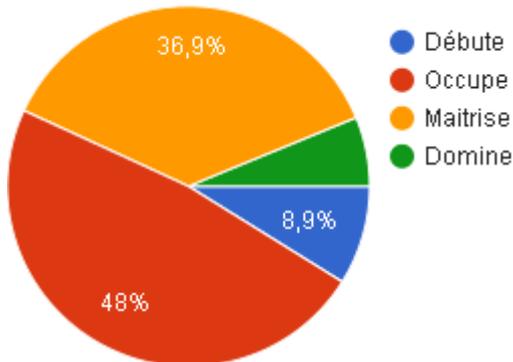
La Cfdt souhaite faire un point de situation concernant ce sujet en donnant la parole aux principaux concernés afin de disposer d'informations et d'analyses pertinentes, indispensables pour construire des revendications en phase avec les attentes des salariés.

457 salariés
ont répondu.
MERCI !

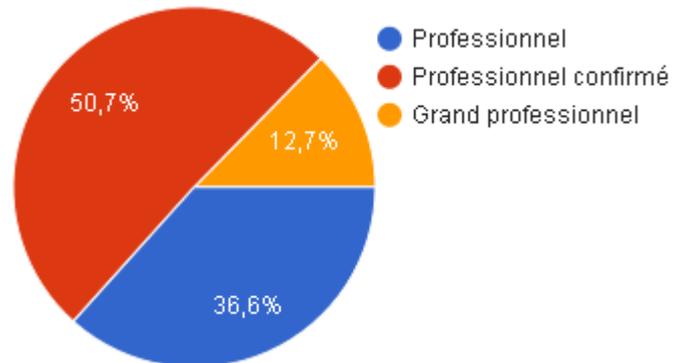
30% Agents de maîtrise
70% Cadres

Femmes : 46% - Hommes : 54%

■ Niveau de tenue de fonction



ou pour ceux qui sont dans la nouvelle grille :



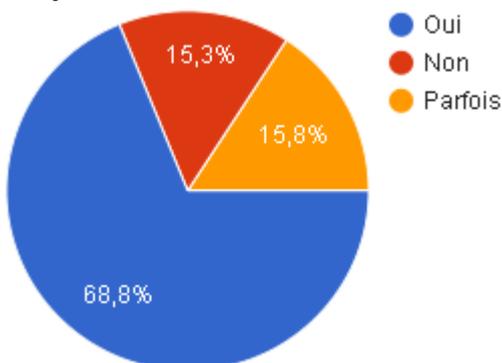
On note le très faible taux de « domine ».

Il y a même davantage de « débute » que de « domine », alors que le niveau « débute » est limité dans sa durée (2 ans).

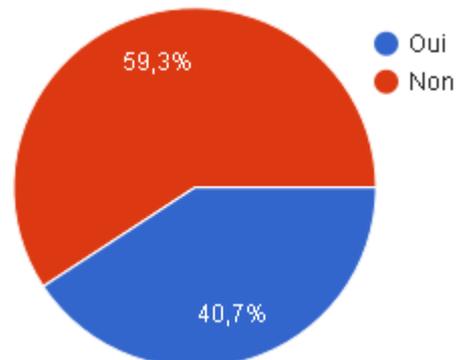
La nouvelle grille doit permettre de rééquilibrer cette situation. Pour l'instant on ne le constate pas alors que « maîtrise » et « domine » sont censés passer « grand professionnel », et « débute » vers « professionnel ». Seul « occupe » vers « professionnel confirmé » est en cohérence...

■ Echange avec votre manager

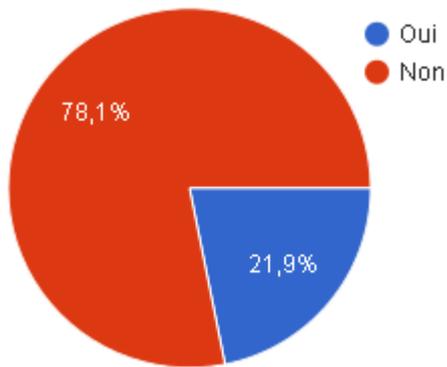
Avez-vous un échange avec votre manager pour établir vos objectifs ?



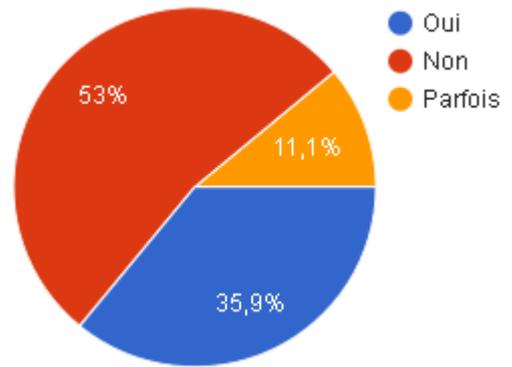
Avez-vous la possibilité de faire modifier ce qui vous semble nécessaire ?



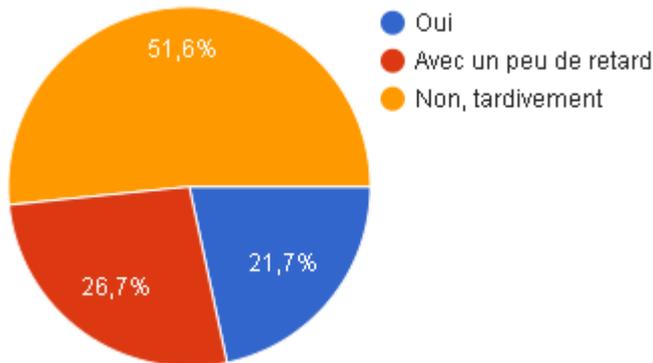
Des critères de mesure d'avancement sont-ils définis ?



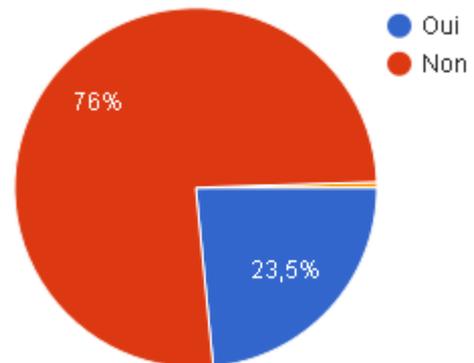
En fin de période, avez-vous un échange avec votre manager sur le niveau d'atteinte de vos objectifs avant que le taux de réalisation ne vous soit attribué ?



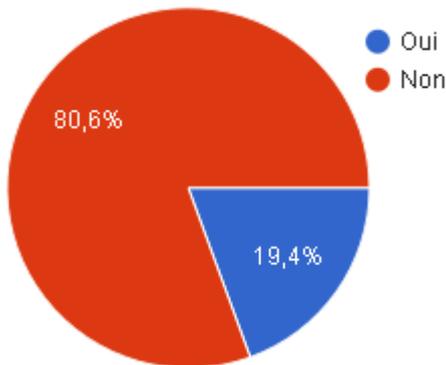
Selon vous, la remise de vos objectifs RVI vous est-elle faite suffisamment tôt ?



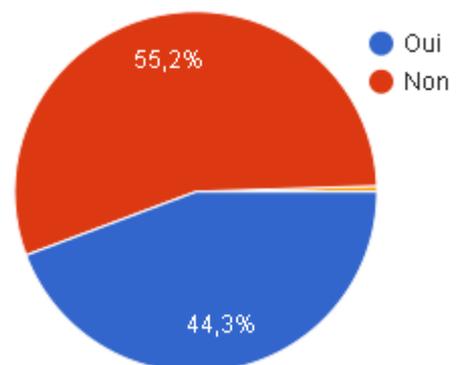
S'ils vous ont été donnés plus tard, les objectifs ont-ils été ajustés au temps restant pour les réaliser ?



Vous a-t-on déjà modifié vos objectifs en cours de période ?

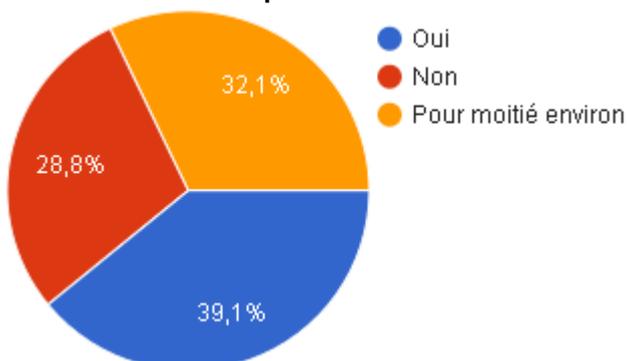


Si vous avez déjà été concerné par une remise tardive de vos objectifs ou une modification en cours de période, cela vous a-t-il pénalisé financièrement ?

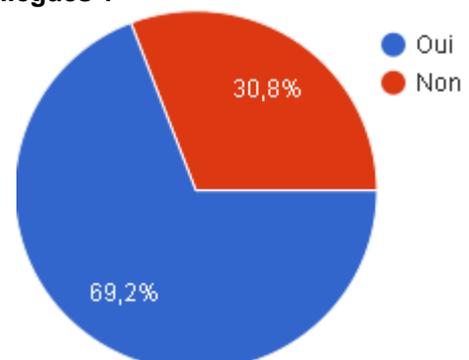


■ Contenu de la RVI

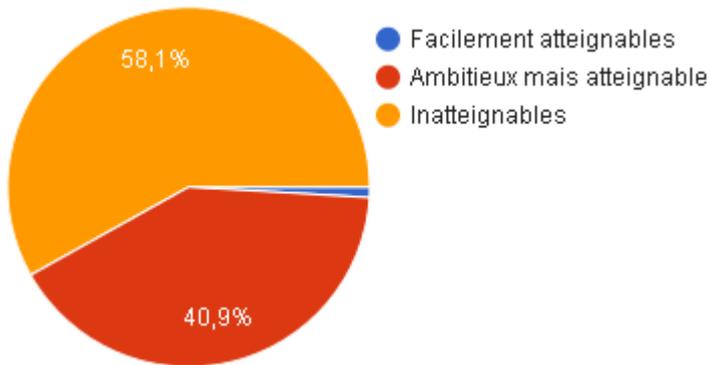
Sur la partie qualitative et quantitative, votre RVI contient-elle principalement des objectifs sur lesquels vous avez un impact individuel ?



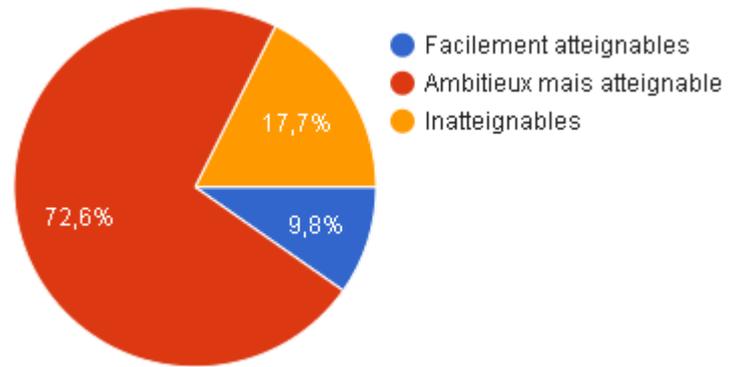
Sur la partie individuelle, votre RVI contient-elle des objectifs que vous partagez en commun avec des collègues ?



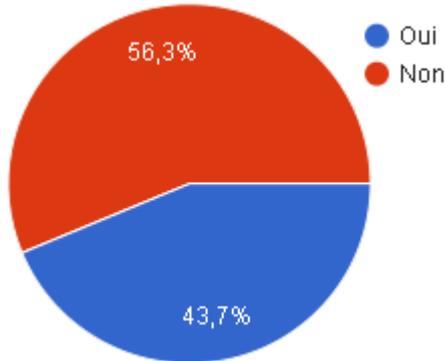
Selon vous les objectifs économiques de votre RVI sont-ils ?



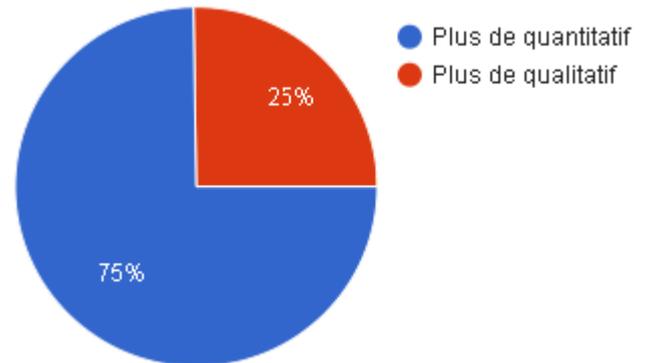
Selon vous les objectifs individuels de votre RVI sont-ils ?



Votre ratio quanti/quali a-t-il été modifié ces deux dernières années ?

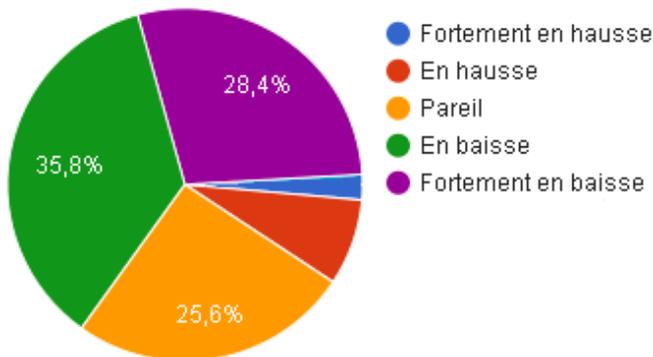


Si oui, dans quel sens ?

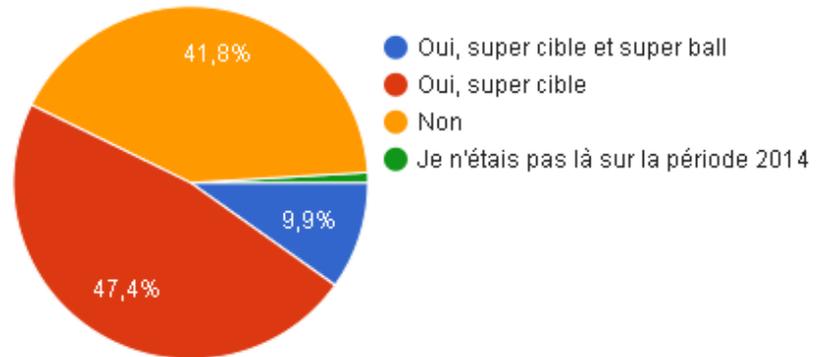


■ Enjeux

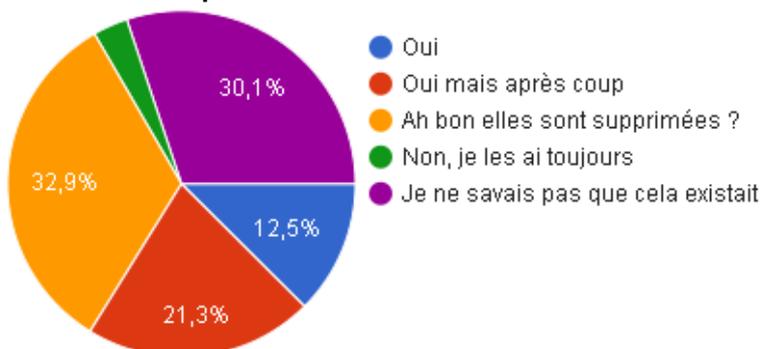
Au regard des années précédentes, le taux de prime RVI que vous percevez est-il ?



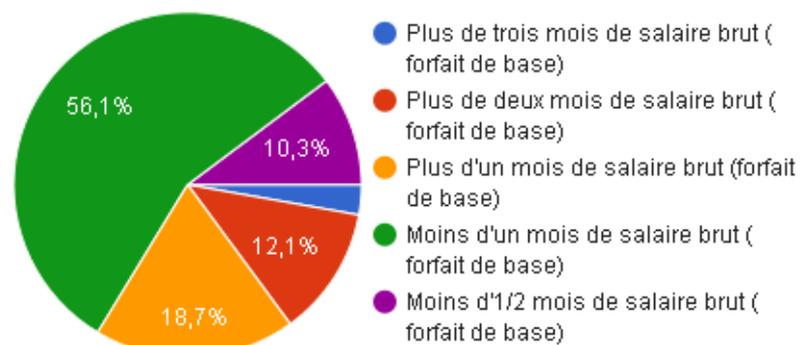
Avant la période 2015 votre RVI contenait-elle des super cibles et super ball ?



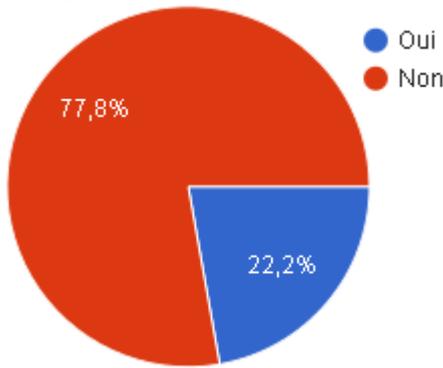
Aviez-vous été informé de la suppression des super cibles et super ball ?



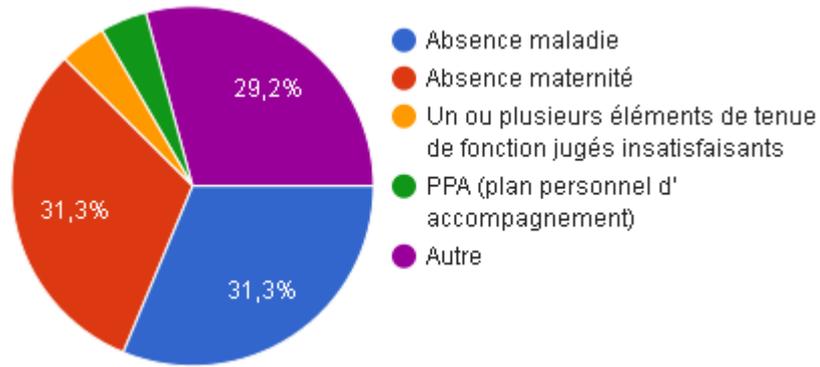
De quel montant est l'enjeu de votre RVI ?



Avez-vous déjà eu votre prime proratisée bien que vos objectifs soient atteints ?



Si oui, pour quel motif ?



Nota

La jurisprudence est pourtant claire :

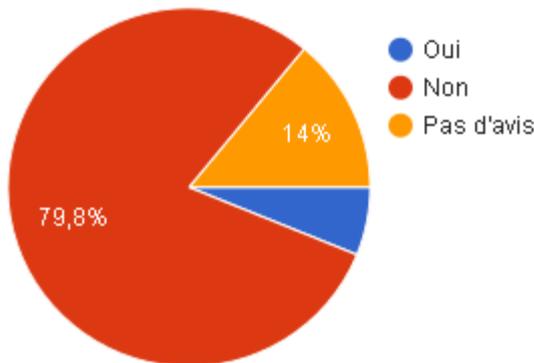
Le versement de la prime d'objectifs ne peut être soumis à une condition de présence du salarié dans l'entreprise. De même, une prime d'objectif, sans objectifs, est une prime due au salarié.

La comparaison avec le temps partiel, utilisé comme argument par la direction, est un leurre car le temps partiel est un contrat spécifique. Une absence ne modifie aucunement le contrat de travail d'un salarié à temps plein. C'est le niveau d'atteinte des objectifs, et lui seul, qui doit déterminer le montant à percevoir.

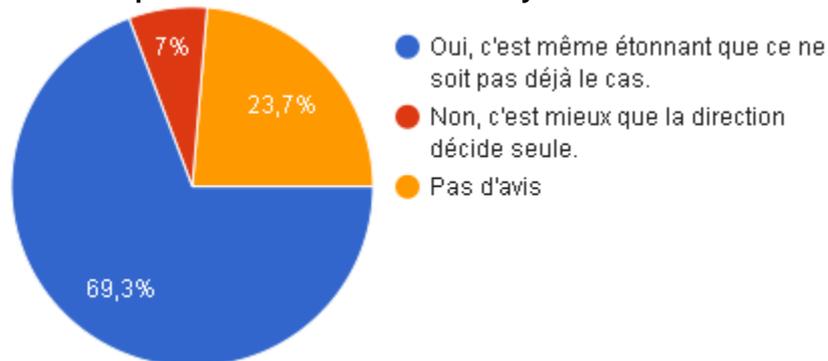
Depuis 2006 la loi interdit de proratiser les primes pour les congés maternité. Auchan a continué de le faire plusieurs années après. Normalement cela ne doit plus se produire. Contactez-nous si problème.

■ Votre avis général

Êtes-vous satisfait du fonctionnement de la RVI ?



Selon vous, la RVI devrait-elle faire l'objet d'un accord d'entreprise entre la direction et les syndicats ?



■ Conclusion

Les résultats parlent d'eux-mêmes. On a là un système RVI peu lisible, inéquitable, aux règles changeantes, non motivant pour certains, avec des objectifs sur lesquels les salariés n'impactent pas, et qui ne respecte pas les règles de droit, comme par exemple avec la proratisation. Depuis des années la CFDT demande à la direction d'ouvrir des négociations en vue d'aboutir à un accord d'entreprise sur la RVI. Il y a accord GDI, pourquoi n'y a-t-il pas d'accord RVI ? Tous les éléments de la rémunération sont censés relever de la négociation collective. La direction continue de refuser sans autre argument que celui de ne pas vouloir le faire. Il est temps que la direction entende les salariés.

Si vous souhaitez plus de détails, discuter ou faire des propositions, n'hésitez pas à nous contacter :

06-22-14-02-01 06-09-09-10-29

cfdt.auchan.centrale@free.fr

<http://cfdt-centrale-auchan.hautetfort.com>

La CFDT, c'est faire.

Cfdt
des choix. des actes