



NAO Ingénieurs & cadres 2021

Malgré un budget en demi-teinte, la CFDT obtient une vraie reconnaissance avec l'attribution d'un STI à partir du JG 12

Lors de la dernière séance de négociation annuelle obligatoire relative aux I&C, La direction a proposé un budget d'augmentation de 2,5% de la masse salariale des ingénieurs et cadres soit une enveloppe d'environ **8,7 M€ à répartir de la façon suivante** :

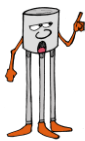
- 2,3 % pour reconnaître la performance individuelle
- 0,2 % pour soutenir les politiques sociales de la compagnie dont au moins la moitié sera dédié à la carrière des femmes

En plus de ce budget, la CFDT a obtenu l'extension du programme de rémunération variable STI à tous les salariés JG 12 & 13. **C'est donc potentiellement 4% d'augmentation supplémentaire pour les 1300 salariés qui n'avaient qu'une reconnaissance partielle de leur statut cadre jusqu'à présent.**

Les salariés positionnés JG15 qui ne choisiraient pas l'adhésion au P-VIP bénéficieront aussi par défaut du programme STI.

Les d'augmentations notifiées en Mai seront rétroactives au 1er Avril 2021.

**VITAMINEZ LE
DIALOGUE SOCIAL !**



En comparaison de ces dernières années, c'est un net ralentissement de la différenciation à outrance pour les cadres qui consistait à ne reconnaître que très peu de salariés au dépend du collectif.

Des engagements vers plus d'équité

Un certain nombre de garanties ont été données à la CFDT :

- ✓ Une garantie d'évolution triennale du salaire de base est mise en place pour tous les I&C (sauf plan de retour à la performance).
- ✓ L'extension du STI n'entrera pas dans le calcul de positionnement par rapport aux minis conventionnels.
- ✓ Tous les Ingénieurs & Cadres qui ne bénéficieront pas du paiement d'une rémunération variable au titre de l'exercice 2020 et évalués Solid Performer, Key Contributor ou New in the job, bénéficieront d'une augmentation fixée a minima à 1,7%.
- ✓ Un budget de 0,2 % dédié à l'équité de rémunération, la carrière des femmes et la mobilité sera déployé par la DRH. Il est précisé qu'à minima 50% de ce budget sera dédié à soutenir le développement de carrière des femmes en particulier de celles de 50 ans et plus.
- ✓ Les salariés non éligibles à une rémunération variable individuelle pourront bénéficier tout au long de l'année de primes exceptionnelles pour reconnaître des réalisations dépassant le cadre habituel de travail.
- ✓ Un groupe de travail dédié à l'élaboration d'un process complémentaire aux mesures annuelles d'ajustement aux minima conventionnels sera mis en place.
- ✓ Une négociation relative à la mobilité des salariés sera engagée, dans les 12 mois sur chacun des sites de l'entreprise.

La CFDT n'est pas pleinement satisfaite, mais sera signataire de la NAO Ingénieurs et cadres 2021 et restera vigilante.