

PART VARIABLE DES CADRES ET BAROMÈTRE SALARIÉS

La double peine

Lors de la remise de leur Part Variable du S1 2019, les collègues cadres de nombreuses entités se sont vus expliquer que cette Part Variable était moins bonne du fait des mauvais résultats du Baromètre Salarié.

Un montant de Part Variable lié au baromètre !

La **CFDT** s'indigne que le montant de la Part Variable des cadres, qui ne sont ni « leader », ni « executive », soit lié à un objectif de bons résultats du Baromètre salarié.

Ainsi, alors même que ses conditions de travail se dégradent du fait des réorganisations, du manque d'effectifs ou encore de l'intensification du travail et qu'il ne dispose pas des leviers et de l'autonomie nécessaire pour agir en local, un cadre devra taire son mal-être s'il ne veut pas voir baisser sa PVM. Bel exemple de double peine !

Pour la **CFDT**, s'appuyant sur la jurisprudence, une « clause contractuelle de variation de la rémunération en fonction d'éléments dépendant de la volonté de l'employeur » est illicite.

Quelle est l'utilité d'un baromètre sous influence ?

Dans ces conditions, il est clair que le baromètre ne sert plus à rien, puisque les cadres sont de fait invités à se taire, pour maintenir leur revenu, plutôt que de s'exprimer.

Pire, si on pousse la logique jusqu'au bout, un salarié qui exprimerait sa souffrance dans le baromètre pourrait se le voir reprocher par son équipe et son management, dont les montants de part variable baisseraient...

Plus que jamais, l'enquête triennale sur les risques psychosociaux (*réalisée par SECAFI, organisme indépendant*) reste la référence du ressenti et du vécu au travail des salariés. Cette enquête anonyme, a été mise en place par l'accord de 2010, sur l'évaluation et la prévention des risques liés aux Risques Psycho-Sociaux au travail. Pour rappel, cet accord de sortie de crise a été porté par la **CFDT** jusqu'à sa signature.

Il faut mettre fin à cette inégalité de traitement

Suite à l'interpellation par la **CFDT** de la Directrice des Ressources Humaines du Groupe Orange, nous avons compris qu'il n'y avait aucune directive Groupe sur le sujet.

Les différentes entités du Groupe sont autonomes, nous dit-on, et seules certaines d'entre elles font dépendre le niveau de part variable des cadres des résultats du baromètre. Il nous semble important de mettre fin à cette inégalité de traitement.

La CFDT exige la suppression de l'objectif relatif aux résultats du Baromètre Salarié dans le calcul de la Part Variable des cadres autres que de direction, pour toutes les entités. C'est aussi contraire à la libre expression des cadres.



La prise en compte du Baromètre dans la PV des cadres ne leur a pas été indiquée en début de semestre.

Une plus grande transparence est nécessaire.

Pour la **CFDT**, l'information et l'expression des salariés sont des droits fondamentaux qu'il faut protéger !

La **CFDT** demande à la direction de fournir pour chacune des unités opérationnelles, les objectifs collectifs des PV et le réalisé.

Retrouvez ce tract et nos informations CFDT sur Intr@noo / [Espace syndicats](#)

Et sur Internet:

<http://www.f3c-cfdt.fr/entreprises/orange>

<http://www.facebook.com/cfdt.orange>

http://twitter.com/CFDT_Orange

