



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

RDR 2020 !

Augmentation du salaire pour avoir
correctement effectué son travail

0

Hausse des prix des produits alimen-
taires et de l'énergie

2,6%

SCORE INACCEPTABLE !

Le nouveau critère subordonne l'augmentation du salaire, ou l'attribution des primes, à l'acquisition des nouvelles compétences.

Un autre critère d'augmentation vise les « jeunes cadres » dans un contexte où on nous demande de travailler plus longtemps (jusqu'à 64 ans).

Le nouvel accord ne précise pas les moyens consacrés à l'évolution des com-

pétences, ni comment discriminer un salarié qui n'est pas un « jeune cadre ».

La CFDT dit NON à une politique salariale injuste !

Cette politique aura pour conséquence une baisse du pouvoir d'achat et la détérioration de la base de calcul de nos droits futurs (indemnités de chômage et indemnités des retraites).



Votre RDR n'est pas le fruit du hasard

LA CFDT ORGANISE DES ATELIERS POUR
VOUS AIDER A PREPARER VOS ENTRETIENS

DSC : Azzam AHDAB; **RS CCE** : Christophe DUPUIS

« Janvier—2020 »

Mandatés : Nicolas GATINEAU, Imad AMOUR, Alioune MBAYE. **Elus** : Danielle HERRERA, Lynda OULD AMI, AHMED OUESLATI, Yasmina MILIVOJEVIC, Nicolas MARTIN, Mohamed HAMDOUNE, Stéphanie BOIRAT, David GHANEM, Jean-Pierre BOISSEL, Sarah-Jane PARTEL, Morad ABDELLAOUI.

Retrouvez toutes les informations sous : [Wooby/CFDT/](#) ou sur [twitter @cfdtbt](#)



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

DES NOUVELLES REGLES QUI SUSCITENT DES INQUIETUDES !

Trois questions à.....

Azzam AHDAB

Délégué central Cfdt de
Bouygues Telecom



Quelles sont les nouvelles règles de mobilité ?

Sous un discours bien seyant, la nouvelle politique de mobilité introduit plus de précarité dans l'entreprise. La stratégie affichée « faire grandir les collaborateurs » passerait par une incitation à la mobilité avec des objectifs précis en fonction de l'ancienneté. Ainsi on vise une évolution des membres d'une équipe de la manière suivante :

- ◇ Juniors (moins de 3 ans post diplôme) : 3 ans maximum dans leur poste d'arrivée,
- ◇ Après ce niveau junior : 6 ans maximum sur les mêmes missions,
- ◇ Plus de 9 ans d'expérience ou chef de service et plus : 9 ans maximum sur les mêmes missions

Cette politique a un objectif précis et chiffré : 70 % d'atteinte de cette cadence d'évolution par direction.

Pour la Cfdt, ces règles ne doivent pas transformer les salariés avec un CDI en intérimaires.

Quelle est la position de la Cfdt par rapport à ces règles ?

La Cfdt demande que la mobilité soit basée sur le volontariat. Des objectifs chiffrés peuvent entraîner des dérives : des salariés ballotés de poste en poste, des postes bien en deçà des qualifications... Cette logique de mobilité a déjà été testée et abandonnée par d'autres entreprises.

Ces nouvelles règles sont complétées par un nouveau critère de Revue De Rémunération « RDR » : l'augmentation du salaire fixe récompense l'acquisition de nouvelles compétences.

Que pense la Cfdt du nouveau critère de RDR ?

Ce nouveau critère constitue une rupture avec la politique de rémunération du groupe basée sur des principes équitables tels que le mérite. La Cfdt attend des réponses précises et des illustrations : quelle est la définition d'une nouvelle compétence? Quelle est la différence entre une nouvelle compétence et une nouvelle activité?

La Cfdt estime que c'est une politique inéquitable qui conduirait à la baisse du pouvoir d'achat. Des salariés émérites—ne satisfaisant pas ce nouveau critère—n'auraient aucune compensation de la hausse de 2,6% des prix des produits alimentaires.

La Cfdt alerte contre une stratégie susceptible de créer un climat anxieux et de dégrader les conditions de travail des salariés !

CFDT : PREMIER SYNDICAT EN FRANCE