

Rémunération variable SIP/STV

LA MODIFICATION DES OBJECTIFS EST ILLEGALE

Les objectifs liés à la rémunération variable SIP/STV pour le 2^{ème} semestre 2017 vous ont été communiqués par mail le 31 juillet. La jurisprudence prévoit que l'accord du salarié est indispensable pour qu'une modification des objectifs en cours d'exercice soit effective.

Sous couvert d'impossibilité de mesurer les objectifs de marge suite à la réorganisation du 1^{er} juillet, mais surtout pour répondre aux diktats du groupe qui semble de plus en plus vouloir nous administrer directement, la direction a décidé de modifier unilatéralement les objectifs SIP et STV pour le 2^{ème} semestre :

- Objectif de marge : remplacement des objectifs au niveau BU par des objectifs au niveau RMED, et, pour les équipes CU/GCU, remplacement de market/customer contribution (MC/CC) par unadjusted margin (UM), la valeur des premiers par client étant confidentielle ;
- Objectif d'activité : pour SIP, remplacement des objectifs de commandes par des objectifs de vente ;

Il n'y a pas de changement rétroactif au début de l'année, contrairement à ce qui avait été tenté en 2016, et le périmètre des objectifs CU est inchangé y compris pour le 2^{ème} semestre (périmètre France).

Pour le 1^{er} semestre 2016 :

- Les objectifs sont inchangés ;
- Les objectifs de marge (35%) sont payés à 100% au pro rata, soit 17,5% du variable annuel, car non mesurables.
- Les résultats RMED et ceux par BU seront mesurés en fin d'année, même si celles-ci n'existent plus.

Pour que la modification des objectifs en cours d'année puisse être appliquée, la direction espère que les juges la suivront en s'appuyant sur l'impossibilité de mesurer certains objectifs suite à la réorganisation.

- Or cette réorganisation n'a fait l'objet d'aucune consultation préalable du CE ni du CHSCT, car sans impact France dicit la direction ;
- Et le remplacement des objectifs de commande par des objectifs de vente comme le remplacement de MC/CC par UM n'ont pas de lien avec l'impossibilité de mesurer les objectifs communiqués en début d'année, mais avec un changement de stratégie.

L'employeur n'a pas le droit de modifier les objectifs en cours d'année sans l'accord du salarié, et, en plus, certaines conditions doivent se vérifier pour que des objectifs soient applicables.

Les objectifs doivent :

- Être décrits en français, être précis, mesurables et communiqués en début d'année (avant fin janvier)
- Être réalistes et atteignables ;
- Être en lien avec le travail réel du salarié pour qu'il puisse influencer sur leur niveau d'atteinte ;
- Être en lien avec les moyens donnés au salarié pour les atteindre.

A noter qu'on peut légitimement s'interroger sur le caractère atteignable des nouveaux objectifs au vu des prévisions, et sur les moyens d'influer sur les ventes avec 5 mois au lieu de 12 pour atteindre des objectifs annuels... Il existera encore une rétroactivité au 2^{ème} semestre, les nouveaux objectifs pour celui-ci étant reçus, au retour des congés, plus d'un mois après leur début d'application.



Nota : l'année dernière la direction a recouru à un chantage éhonté pour obtenir le renoncement des salariés qui avaient déclaré avoir l'intention de contester le calcul de leur STV. En plus de s'appuyer sur une menace illégale, c'est-à-dire la suspension du versement du STV et donc d'une partie du salaire annuel, la direction a sollicité certains salariés par l'envoi répété de courriels et des appels téléphoniques le soir ou le week-end. Las, les personnes qui ont résisté à ce harcèlement ont tout de même reçu leur rémunération variable relative à 2016, payée avec un mois de retard, par souci d'apaisement...

**EN VUE DES RECOURS POSSIBLES, NE
SIGNEZ RIEN POUR LE STV OU LE SIP, NE
VALIDEZ RIEN SUR ITM**

FAITES-NOUS PART DE VOS AVIS ET QUESTIONS : cgt.esf@laposte.net

Consultez nos publications : <http://ericsson.reference-syndicale.fr>

Abonnez-vous à la Lettre d'information des Cadres et Techniciens : <http://www.ugict.cgt.fr/>

SUIVEZ ET REAGISSEZ A L'ACTUALITE SUR TWITTER (@CGT_Ericsson) ET SUR YAMMER (Ericsson France)