



Objet : Nouveau contrat et avenant de contrat de travail des collaborateurs SMI.

Monsieur le Président du CSE SMI,

La Représentation du Personnel accompagne et accompagnera toujours les projets d'évolutions des contrats lorsque ceux-ci sont présentés dans l'intérêt des salariés.

Nous vous avons alerté lors du CSE SMI du 29 juin 2023 et par courrier en date du 24 juillet 2023, que vous deviez porter à la connaissance du salarié toutes les modifications, suppressions et ajouts d'articles à son contrat de travail.

Cela conditionne la validité de son consentement et donc la régularité de l'acceptation de sa modification du contrat de travail.

Force est de constater que votre engagement pris en réunion CSE SMI du 29 juin 2023 n'a pas été respecté envers les élus du CSE, il n'a pas plus été respecté auprès des salariés et ce, en contradiction de l'obligation d'exécution loyale de leur contrat de travail, en mentionnant expressément les modifications induites par les avenants proposés.

En effet, dans votre exemple, transmis aux salariés avec votre communication en date du 21 juillet 2023, vous indiquez bien la mention « les autres clauses de votre contrat restent inchangées » cependant celle-ci n'apparaît sur aucun contrat envoyé aux salariés.

Article 12 - La loi applicable et juridiction compétente

En cas de litige quelconque concernant le contrat de travail, il est expressément convenu que la loi applicable et la juridiction compétente seront celles de la France.

Les autres clauses de votre contrat restent inchangées.

Nous vous demandons, pour la bonne règle, de bien vouloir nous confirmer votre accord en nous retournant le double de la présente revêtu de la mention « lu et approuvé – bon pour accord » suivi de votre signature.

Fait à XX
Le XX 2023 deux exemplaires.

Mais surtout, cette mention ne sécurise en rien les clauses modifiées, au premier titre desquelles, la clause relative au bonus.



Or, nous avons noté dans nos contrats reçus en début du mois d'août, soit en pleine période estivale, que l'article « Bonus » ci-dessous a été modifié comme suit :

Bonus :

À ce salaire pourra venir s'ajouter une part variable annuelle, versée prorata temporis, conformément à la politique Bonus applicable aux collaborateurs du Groupe, pouvant aller jusqu'à 10 % du salaire annuel brut, et dont le montant sera ajusté en fonction de l'atteinte des objectifs qui auront été fixés au Salarié, pour l'année considérée.

En lieu et place de « A ce salaire de base, s'ajoute une part variable cible de xx€ brut, soit 10% de votre salaire de base, dont le montant sera ajusté - prorata temporis - en fonction de l'atteinte des objectifs de l'atteinte des objectifs fixés aux salariés et en application de la politique bonus. »

Cette rédaction ne sécurise pas la structure actuelle du possible et notamment le bénéfice d'une prime de super performance, pas plus que le % cible de ces deux composantes de la rémunération variable.

Aussi, et comme mentionné d'ores et déjà par le CSE, une telle modification ou suppression « induite » n'aurait aucune valeur et ne pourrait pas être opposable aux salariés, à défaut d'avoir été expressément porté à leur connaissance.

Par ailleurs, nous avons constaté que, dans un double objectif affiché d'harmonisation et de compétitivité des packages de rémunération, vous avez présenté une nouvelle grille des pourcentages cibles de rémunération variable (STIP) en fonction du salaire annuel de base brut est revue selon pour la catégorie des Cadres intégrés et cadres au forfait : 10% ou 15%

Vous avez indiqué que le différentiel de pourcentage de la rémunération variable actuelle, par rapport à cette nouvelle grille, sera intégré au salaire de base mensuel des salariés en juillet prochain, avec un effet rétroactif à janvier 2023.

Nous avons demandé un complément d'information concernant l'attribution des pourcentages de prime pour la population des cadres au forfait pour expliquer la différence du pourcentage des Bonus dans cette même catégorie. Ce qui a été fait sous le format présenté dans le tableau ci-dessous :



Structure générale des bonus

Répartition réalisée selon deux critères objectifs :
le statut et le niveau de leadership capability framework (LCF)

Poste	Statut	Bonus
VPOs*	Cadre dirigeant	30%
VPs		25%
Manager de manager, manager et rôle d'expert (LCF exécutive et strategic)	Cadre au forfait	15%
Spécialiste/Assistant		10%
Autres support	Agent de maîtrise	5%
Stagiaire, Apprenti	-	0%

Le management d'apprentis, de stagiaires ou de consultants n'est pas considéré comme « manager ».

* Pas de changement



10

Or, il apparait qu'une telle répartition soulève d'importantes inquiétudes et génère un sentiment de déclassement pouvant avoir des conséquences sur leur évaluation professionnelle dans le temps.

En effet, j'attire votre attention sur le fait que certains collaborateurs sont inquiets d'accepter un positionnement qui serait moindre que leur fonction occupée actuellement en tant qu'Expert Manager et, par conséquent de bloquer leur évolution professionnelle.

Comment expliquez-vous qu'un collaborateur ayant le titre de Manager Expert aujourd'hui devienne un Spécialiste/Assistant demain ?

Il semblerait également que suite à la mise en place de cet avenant certains collaborateurs ont changé de LCF en leur défaveur (% part variable réintégrée plus faible que LCF enregistré jusqu'à lors dans le profil du collaborateur sur outil RH) et sans en être informés, par leur manager, lui-même n'étant pas à l'initiative de ce changement.

Nous avons été alertés par certains collaborateurs qu'avec la même fonction dans le même département mais pas sur la même entité (SA-SMI) les traitements sont différents alors que la direction nous parle d'un projet d'harmonisation ?

Vous nous avez demandé en réunion CSE de dire à chaque collaborateur concerné de venir vous voir directement pour régler leur litige, nous ne savons



pas si chaque personne concernée se manifesterait et/ou si elles ont déjà signé leur avenant, par conséquent nous constatons que cette démarche marque un manque d'équité de traitement pour tous les collaborateurs.

Par conséquent, les élus membres du CSE SMI réclament les actions listées ci-dessous :

1. Nous souhaitons que la direction communique clairement sur le principe que les T&C sont à disposition de chaque collaborateur qui souhaiterait leur faire part d'un dysfonctionnement, d'une erreur, ou d'une incompréhension.
2. Nous souhaitons qu'un explicatif soit transmis aux collaborateurs afin de leur expliquer la différence entre les deux statuts et les rassurer pour leur avenir professionnel.
3. Nous réitérons notre demande pour que l'article 12 – La loi applicable et juridiction compétente soit mis à jour sur tous les contrats des collaborateurs.
4. Nous souhaitons que la clause Bonus soit révisée, sur tous les contrats des collaborateurs, en mentionnant :
 - D'une part la rémunération variable, avec un montant cible fixe,
 - Et, d'autre part, la prime dite de « super performance » avec un montant cible fixe.

Pour faire valoir ce que de droit.

Marylène BARBERA Déléguée Syndicale FO Secrétaire CSE SMI	Hervé SEGUINET Délégué Syndical CFE-CGC	Gael SCHWALLER Délégué Syndical CFDT
		