Revue Salariale 2017

Note de cadrage pour les managers de la DGSI

29 mars 2017

Sommaire

- Principes de la Revue Salariale
- Règles DGSI pour la Revue Salariale
- Positionnement salarial
- Macro planning de la Revue Salariale 2017
- Annexes

Principes Revue Salariale 2017

- **Une enveloppe unique annuelle de 2,1 % pour couvrir :**

• Les augmentations Individuelles, les promotions, les ajustements salariaux ainsi que l'ancienneté pour les Non Cadres

- **Les principes :**

• Deux enveloppes distinctes Cadre et Non Cadre distribuées aux Direction de la DGSI

• Lien entre les EAP et les AIP

• Matrices de recommandation avec un respect des fourchettes et des valeurs absolues (plots) pour assurer une cohérence de traitement

- **Enveloppe Jeunes cadres :**

• 7 % des coef des jeunes cadres >>> 6,5 % pour les AIP; 0,5% provisionné pour les sorties de cursus en octobre

- **Enveloppe CIAF :**

• 5,5 % des coef des CIAF

Gestion des enveloppes

- A titre exceptionnel pour 2017, afin de répondre à certaines disparités entre entités, la part de l'enveloppe utilisée pour les promotions est mutualisée.
- Egalement, à titre exceptionnel, en raison du PDV 2016, la part de l'enveloppe générée par les salariés partis entre le 1er janvier et le 31 mars 2017 a été répartie entre les entités au prorata de leur masse salariale.
- Pour les non-cadres, la part de l'enveloppe dédiée à l'effet de l'ancienneté est également mutualisée au niveau de l'entreprise, à l'instar des années précédentes. Ainsi, l'enveloppe distribuée aux entités pour les non-cadres, représente **1,50%** de la masse salariale de référence.

- Pour les cadres (qui ne sont pas concernés par l'ancienneté), l'enveloppe distribuée aux entités est de **2%** de la masse salariale de référence

La Non Discrimination Revue Salariale 2017

- Nous vous rappelons que les salarié(e)s ayant bénéficié d'une période de congé maternité, pathologique ou d'adoption au cours de l'année 2015 bénéficient d'une AIP et le cas échéant d'une PVI N2.2. dans les mêmes conditions que les autres salariés.
- Par ailleurs, l'accord du 19 décembre 2014 portant sur l'emploi des personnes en situation de handicap prévoit qu' « un travailleur en situation de handicap ne doit faire l'objet d'aucune discrimination directe ou indirecte dans l'entreprise, du fait de son handicap », et l'entreprise « s'engage à assurer aux salariés bénéficiaires de la loi du 11 février 2005 une carrière au moins égale, à compétences égales, à celles des autres salariés ».
- De manière générale, rappelons que conformément à la loi du 27 mai 2008 portant sur la lutte contre les discriminations, aucune décision d'augmentation individuelle ou de non augmentation ne peut être fondée, directement ou indirectement, sur l'un des 18 critères prohibés par la loi*.

*Origine, sexe, mœurs, orientation ou identité sexuelle, âge, situation de famille ou grossesse, caractéristiques génétiques, appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, opinions politiques, activités syndicales ou mutualistes, convictions religieuses, apparence physique, nom de famille, état de santé, handicap.

Règles DGSI pour la Revue Salariale 2017

- Matrice de recommandation (Cadres & NC) avec des valeurs absolues en euros – Propositions en montants annuels :

	Non atteint	Partiellement Atteint ou en cours d'acquisition			Atteint			dépassé		
		min	repère	max	min	repère	max	min	repère	max
NC	0	250	250	250	360	460	560	560	560	960
N12/N21	0	440	440	440	660	880	1 100	1 100	1 100	1 660
N22	0	640	640	640	980	1 220	1 460	1 460	1 460	2 200
CIAF	0	450	600	850	1 340	1 650	2 000	2 000	2 000	2 680
JC	0	460	580	1 860	1 860	2 330	2 850	2 850	3 500	3 790

Positionnement salarial

- Donnée présentée au manager dans le tableau de proposition d'AIP Cadres : le positionnement salarial interne

  En fonction du salaire de base annuel* :
  En fonction du niveau de poste
  Chaque salarié est classé dans l'un des 3 ensembles ci-dessous :

Salariés au-delà de 120%	*Salaire médian +20%*
Salariés autour de la médiane	*Salaire médian du niveau*
Salariés en deçà de 80%	*Salaire médian -20%*

•Cette information peut éventuellement guider la manager dans la proposition d'AIP au sein de la fourchette de recommandation

*Salaire de base + prime d'ancienneté + PUA + PFA (ou forfait pour les cadres N22 ou CG3)

Macro planning de la Revue salariale 2017

- **Finalisation des EAP :** **28 février**
- **NAO :** **7 et 10 mars**
- **Paramétrages par les CGS * :** **2 au 22 mars**

- **Ouverture de la revue aux managers par fichiers .xls** **27 mars**
  (envoi des fichiers par Direction)
- Saisie dans SF* par les managers proposant à définir
  Fermeture de la revue aux managers : **21 avril**

- **Ouverture en écriture dans SF au réseau RH :** **21 au 28 avril**
- Finalisation par le corporate et clôture définitive 29 avril au 10 mai

- **Prise en compte des augmentations sur paie de mai 2017 avec rétroactivité au 1er avril**
- **Distribution des notifications (« lettres de rémunérations ») : fin mai**

***CGS = Contrôleur de Gestion Sociale >>> pour la DGSI E. Micallef**
***SF = Success Factor**

ANNEXES

Principe de proposition

•Travail en amont par fichiers Excel par Agence/Département

•Sur la base de l'appréciation globale de l'EAP, la proposition d'AIP sera guidée par une fourchette de recommandation et le champ « proposition d'AIP » sera pré-rempli par une valeur repère *(valeur mini de chaque fourchette)*

•Après concertation, et validation des fichiers, les managers proposant saisiront dans SF les propositions d'AIP

- Proposition d'AIP en Euros avec calcul de l'équivalence en % (et non plus en points)

Rappel du workflow et des différents acteurs de la revue dans SF

- Manager proposant fait la proposition d'AIP
  - Pour la DGSI les managers proposants >>> N-4 (RLP et équivalents)
- Manager validant, toujours le N+1 du proposant (il fait une première validation)
- La hiérarchie (N+2, N+…), le DRH font les validations ultérieures
- Le CGS clôture la revue