

Politique salariale Alcatel-Lucent : bonus ou malus ?

## Vos remerciements nous touchent profondément M. le directeur général !

**AIP :  
0xObjectifs=0 !!!!**

**Perte de 5% à  
20% sur notre  
salaire annuel !**

Nous vous remercions, M le directeur général, pour le mail de félicitations que vous nous avez fait parvenir le jeudi 11 février. Nous vous adressons également notre admiration sans limite face à l'ensemble des talents qu'il vous a fallu réunir afin de nous rédiger une telle missive...

Quelle phrase magnifique : "Nous n'avons pas atteint nos objectifs, et nous devons en accepter les conséquences. Cela veut dire qu'il n'y aura pas de bonus AIP, et cela concerne tous les niveaux, à commencer par moi-même."

Les salariés sont heureux que vous vous appliquiez un bonus zéro suite à des promesses que vous n'avez pu tenir, mais pourquoi endosserions nous vos engagements ?

Si vos émoluments vous permettent certainement d'accepter un bonus à 0 %, les nôtres ne nous le permettent pas, surtout après une année 2009 avec gel des salaires et bonus au rabais !

De plus le conseil d'administration du groupe a pris soin de ne pas généraliser à l'ensemble du personnel la mise en œuvre d'une retraite chapeau ou une distribution équitable de stock options ou d'actions gratuites.

Pour la grosse majorité des salariés, le Bonus AIP représente 5% voire 20% du salaire annuel.

Faisons le calcul :

Salaire mensuel brut en €	Perte AIP 5% annuel en €	Perte AIP 20% annuel en €
2000	1200	4800
3000	1800	7200
4000	2400	9600
5000	3000	12000
6000	3600	14400

Vous nous dites également : "Nous devons prouver que nous sommes à la hauteur ! Et j'ai la conviction que nous le sommes".

Une enveloppe de 2,2 % est disponible pour les augmentations de salaires au titre de la NAO 2010. Gageons que nos managers seront à la hauteur et récompenseront l'investissement de tous les salariés en leur distribuant une augmentation générale de 1,8 % minimum.

Vous concluez de la manière suivante : "Je compte sur votre passion et votre engagement. ". Il nous apparaît important d'abonder dans votre sens et de vous montrer toute notre passion et notre engagement !!!!

**Des actions juridiques vont s'engager en France concernant ce système de parts variables 2008 et 2009. Nous disons aux salariés exaspérés par ce malus, contactez vos délégués syndicaux et comptez sur leur passion et leur engagement pour obtenir réparation !**