



Comité salaires 2019

L'échec de la Négociation Annuelle Obligatoire au niveau de l'entreprise avait posé en mai dernier le cadre général de la discussion sur les salaires :

	2018	2019	Différence
Augmentations générales (aucune depuis 5 ans)	0 %	0 %	
Enveloppe pour les mesures individuelles au choix	4 M€	3 M€	- 1 M€
Taux moyen des mesures avec 33 % de bénéficiaires	3,1 %	2,3 %	- 0,8 points
Montant minimum de l'augmentation garantie brut sur 12 mois d'une mesure	606 €	610 €	+ 4 €
Primes individuelles ponctuelles	0,8 M€	1,8 M€	+ 1 M€
Inflation	1,8 %	1,2 %	

- 25 % en moins pour l'enveloppe mesures individuelles
- plus du double pour l'enveloppe des primes distribuées à discrétion
- ➔ **le million perdu pour les salaires se retrouve sur la ligne des primes**

Localement, le Comité salaires s'est joué sur un air de déjà-vu.

Sur les mesures individuelles, comme d'habitude :

- les chefs de service n'étaient pas là alors que leur présence est prévue dans l'accord
- nous n'avons pas eu le montant de l'enveloppe locale
- nous n'avons pas eu suffisamment de données sur les carrières individuelles (seuls 34 salariés sur 84 ont donné leur accord pour que leur situation salariale nous soit transmise)
- nous n'avons pas eu d'info sur les salariés qui n'ont pas eu de mesure depuis plus de 3 ans
- nous n'avons pas eu d'info sur les critères d'appréciation des disparités ni sur les salariés qui se sont déclarés en disparité alors que c'était la nouveauté de l'année
- nous n'avons pas pu analyser correctement les nuages de points projetés brièvement en séance.

Sur les primes individuelles ponctuelles : blackout total

Nous ne pouvons pas avoir d'échanges constructifs si nous ne sommes pas au même niveau d'information sur les situations salariales. Comment repérer les disparités et argumenter sans documents pertinents ni points de comparaison ?

Nous sommes cependant intervenus sur la base des infos que de nombreux salariés nous ont confiées. Nous avons notamment pointé :

- des disparités individuelles très surprenantes
- des disparités de groupe, comme les femmes PTA du groupe 4 qui, à ancienneté égale, ont des salaires inférieurs à ceux de leurs collègues masculins ou la grande majorité des journalistes caennais dont le salaire se situe en dessous de la rémunération moyenne
- les salariés qui vont quitter l'entreprise et ne doivent pas être écartés pour cette raison

Caen, 4 novembre 2019