



BILAN & STATISTIQUES pour commencer...

Comme traditionnellement, depuis notre 1^{ère} demande en 2007, la Direction nous remet et commente le bilan chiffré de divers accords locaux et nationaux, quelques unes des évolutions salariales, plus celle de l'effectif :

➤ Egalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes.

Côté « promotions », si l'équilibre avait été parfait en **2012** avec **49 femmes** et **49 hommes** promus, la balance a penché du côté féminin sur l'année **2013** avec **55 femmes** et **41 hommes**... bien que ce chiffre soit en trompe l'œil car la moitié des femmes (27) promues l'ont été de T2 en T3, bénéficiant de l'évolution « naturelle » qui va de pair avec ces postes d'entrée.

Cependant, lorsque l'on se penche sur les chiffres de la catégorie « encadrement » (CM), le scénario n'est plus le même et on se rend vite compte que le retard chronique subi par la gente féminine s'alourdit au lieu de diminuer... : ainsi, sur les **24 promotions « cadres »**, **seulement 8 femmes** en ont bénéficié ! **Tout est dit !!!**

➤ Evolution des Effectifs.

- le tableau parle de lui-même... et confirme les éléments que vous avez pu lire toute l'année au travers de nos comptes rendus mensuels des réunions du Comité d'Entreprise.

	ETP au 31/12/13	ETP au 31/12/12	% évolution 2013/2012
Réseau	963,39	948,87	+ 1,53 %
Administratifs	332,09	320,33	+ 3,67 %
Total	1295,48	1269,20	+ 2,07 %

➤ Compte Epargne Temps. Le tableau ci-dessous permet d'avoir une vue précise de l'utilisation du CET :

- l'année 2009 est atypique car couverte par un accord gestion anticipée des départs (*abondement CET = 6 mois*),
- l'accroissement important au cours de ces 5 dernières années du nombre de jours épargnés laisse à penser que les salariés préparent activement des solutions de départ anticipé,
- l'accroissement du nombre de comptes ouverts peut aussi être le témoin des difficultés que rencontre parfois le Personnel pour prendre ses congés au cours de l'année de référence.

Quoi qu'il en soit la demande SPBA/CGT d'avoir des améliorations et précisions sur certains pans de cette épargne, ainsi qu'une note technique pour consolider le tout, n'en est que plus pertinente.

	2009	2010	2011	2012	2013	2013/2012	2013 / 2010
Nb de CET	471	469	550	571	673	+ 18 %	+ 43 %
Nb de Jours épargnés	14 485	15 881	20 266	23 722	31 082	+ 31 %	≅ x 2
Nb moyen de jours épargnés	30,7	33,9	36,9	41,5	46,2	+ 11 %	+ 36 %
Nb Salariés ayant utilisé le CET pour un congé de fin de carrière	38	20	5	18	18	=	=
Nb de jours utilisés	4893	1606	599	1954	3976	x 2	+ 148 %
Nb moyen de jours utilisés par salarié	129	80	120	108	221	x 2	+ 176 %

- Déplacements professionnels : sur 2013, **510 salariés** ont perçu des indemnités de grands déplacements pour des montants allant de **10 à 480 €** pour un total de **72 769,50 €** (*sur 10 mois en 2012, l'indemnisation concernait 348 personnes pour un montant de 52 368 €... mais la fourchette était plus large allant de 10 € à 2 111 €*).
- CESU : en 2013, le cumul des 2 commandes annuelles dépasse les **13 400 titres** pour un budget d'environ **75 000 €** (*73 500 € en 2012*) laissant croire qu'un certain plafonnement de cette activité est atteint, d'autant que le nombre de demandeurs, pour sa part, baisse sensiblement (**245 contre 308 en 2012**).
- Médailles du travail : en 2013, **85 100 €** ont été versés à **111 salariés** (*Pour mémoire en 2012, 129 salariés se répartissaient 93 900 €*).
- Mobilités géographiques : entre les frais kilométriques, de déménagements, d'hébergements et des primes de mobilité et d'installation, la CEPAL a versé **481 351 €** en 2013 (*contre 446 621 € pour 10 mois en 2012*). Cela confirme l'importance pour la Direction de la mobilité professionnelle.
- Remplacements de longue durée : sur 2013, **71 salariés** ont perçu **93 315 €** au titre du complément de rémunération alloué lors d'un remplacement sur un poste de niveau supérieur. (*sur 10 mois en 2012 c'était 64 924 € pour 60 salariés*).
- Prime de transports : Pour 2013, **20 636 €** ont été versés à **75 salariés** au titre du remboursement des frais d'abonnement à un transport public (*contre 16 268 € à 73 salariés en 2012*).

- **Mobilité interentreprises** : en 2013, ce sont **53 401 €** de frais de déménagement et **41 234 €** d'indemnités de double résidence qui ont été versés (en 2012, sur 10 mois, c'était respectivement 14 807 € et 27 561 €).
➔ Comme l'an passé, la Direction doit nous fournir le nombre de personnes concernées par ces mesures.

🔗🔗🔗 Quelques réponses supplémentaires...

En plus de ces données traditionnelles, le SPBA/CGT en avait demandé quelques autres pour mieux comprendre comment les salariés appréhendent les accords mis en place et surtout comment ils s'en servent.

Pour le SPBA/CGT, il est important de savoir si l'accord va dans le bon sens, si des lacunes sont apparues, afin de les gommer, et de savoir quelles améliorations cette analyse supplémentaire peut nous suggérer...

- **En 1^{er} lieu le millésime de cette NAO locale** :

En effet, si la Direction persiste à afficher « 2014 », cela veut dire qu'une année a été oubliée... Finalement, la solution du millésime à cheval **2013/2014** est retenue, d'autant que cela correspond aux 2 réalités qui se juxtaposent.

- **L'évolution de la masse salariale** :

Sur 2013, l'augmentation (effet direct + report) a été de **0,64 %** en collectif et **1,73 %** en individuel. L'effet NORIA (calcul entre les salaires de départs et ceux d'entrées) fait apparaître que le salaire moyen d'embauche se situe à **30 658 €** face à un salaire moyen d'un salarié partant de **40 919 €**. Cette différence n'impacte pas entièrement la masse salariale du fait que la présence sur l'année et le nombre d'entrées et sorties ne sont pas identiques... d'où un simple gain de **50 K€**.

- **Temps partiels et promotion** :

Devant notre question, la Direction a avoué ne pas tenir de **statistiques sur les promotions des salariés à temps partiel**... et ne pas vouloir fouiller pour avoir le bilan passé. C'est bien ce que nous redoutions, d'autant que cela pourrait mettre en exergue la discrimination ressentie par les collègues concernés. Afin de positiver, comme il n'était pas trop tard pour commencer, nous avons suggéré à la Direction de suivre cette donnée dès cette année.

A noter cependant, seulement **2 salariés sur des postes d'encadrement (CM)** sont à temps partiel !

- **Cadres et GMP (garantie minimale de points)** :

Sur le nombre de Cadres à la Cepal, 16 (6 H et 10 F) se retrouvent en dessous du salaire minimal théorique (-> en 2014 = 3453,33 €), d'où l'application de la garantie minimale de 120 points. La Direction affirme que cela peut être momentané, pour cause d'absence maladie notamment. Malgré cette précision, il ne nous semble pas normal que plus de 5% de nos cadres soient en dessous de ce niveau charnière.

En plus de ces données, le SPBA/CGT a souhaité échanger sur des points reprenant pour l'essentiel le « sondage* express » effectué auprès du Personnel lors du lancement du site internet (plus de 200 réponses).

Tout en remerciant vivement les collègues qui nous ont répondu voici, pour mémoire, la question qui avait été posée :

➔ **quelle est votre plus grande préoccupation professionnelle du moment ?**

La plus grande préoccupation des salariés a été sans conteste, avec près de 40 % : **les conditions de travail devant le salaire et la retraite** (26 et 23 %).

La reconnaissance dans l'emploi et les autres sujets ont été nettement moins cochés (6 et 5 %).

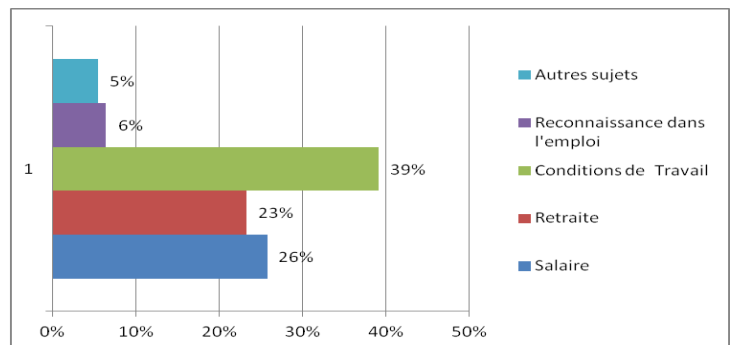
Dans les commentaires :

- autres sujets : il ressort surtout le recrutement de CDD en CDI ;

- retraite : avoir un dispositif de fin de carrière ;

- salaires ; surtout le ras le bol des augmentations générales atrocement faibles, en dessous de l'inflation, des salaires en rapport ni avec les compétences, ni avec les heures effectuées, ni les kilomètres effectués ;

- conditions de travail : la présence du stress ; l'infantilisation, la charge de travail, les heures supplémentaires, les possibilités d'aménagement de fin de carrière...



Au vu de ces éléments, en attendant le bilan des accords Cepal et le résultat de la NAO nationale ainsi que les légitimes revendications qui en découleront, nous avons proposé de débattre sur les 1ers thèmes suivants : **le CET (évolutions, fiche technique, etc.) ; prime pour le PNE ; augmentation de la part patronale à la mutuelle Santé ; congés de solidarité ; dépassements d'horaires ; rachat de cotisations vieillesse (années d'études, années incomplètes) ; temps partiel de fin de carrière ou cessation progressive d'activité ; ... ; ainsi que l'horaire des salariés de l'agence multimédia.**

Sur ce dernier point, suite à des demandes régulières des intéressés ponctuées par un sondage au sein du Personnel concerné, la quasi-majorité des salariés souhaite **travailler sur 38 h afin de bénéficier des jours de RTT** comme l'ensemble des autres Cepaliens. Pascal POUYET n'a pas objecté une fin de non recevoir mais a conditionné l'évolution demandée à une réflexion plus globale.



Lors du prochain compte-rendu, nous évoquerons les arguments et réponses ayant émaillé les sujets non encore développés.

Vos représentants SPBA/CGT.