



## Point sur les MESURES individuelles 2014

-> ce point est à intégrer dans le compte rendu « Comité d'Entreprise du 29/08/14 » du SPBA/CGT.

Depuis 2010 les augmentations ne bénéficient plus d'un effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier, et leur prise d'effet au 1<sup>er</sup> avril pénalise d'un trimestre... l'heureux(se) bénéficiaire. De plus, les statistiques sont communiquées en août depuis 2012, alors que nous les recevions plus tôt auparavant (*ex. mai en 2010*).

- ⊗ En 2010 toujours, le tiers des augmentations s'était « transformé » en simple prime.
- ⊗ Avec 60 % en 2013 et 56,3 % en 2014 distribués sous cette forme, le choc est plus important.

	Nb de mesures salariales individuelles	Hommes / Femmes		Cadres/ Non Cadres		Par tranche d'âge	
		H	F	C	Non C	< 40 ans	>= 40 ans
<b>Total Cepal 2014</b>	<b>362 (dont 56,3% en prime)</b>	<b>177</b>	<b>185</b>	<b>83</b>	<b>279</b>	<b>178</b>	<b>184</b>
Rappel 2013	385 (dont 60% en prime)	191	194	91	294	178	207
Rappel 2012	399 (dont 1/3 en prime)	189	210	96	303	158	241
Rappel 2011	398 (dont 1/3 en prime)	206	192	118	280	176	222
Rappel 2010	380 (dont 131 primes)	196	184	75	305	168	212
Rappel 2009	378 augmentations	189	189	83	295	189	189

Notons qu'il y a 280 Cadres pour 978 Non Cadres ; La garantie salariale a été attribuée à 2 Cadres et 10 Non Cadres.

Les chiffres montrent que 2014 sera l'année qui aura connu le moins de mesures individuelles... d'autant plus que le nombre d'attributions en « **garantie salariale\*** » (12) est supérieur à la normale. De plus, depuis 2013, la majeure partie de la distribution est réalisée par le biais de primes, ce qui est loin de remplacer une vraie augmentation et génère souvent de la rancœur... les remontées en ce sens ne manquent pas.

\* **Garantie salariale** : salarié qui n'aurait pas eu au minimum 2,5 % d'augmentation lors des 8 dernières années... hors augmentations générales, cristallisations éventuelles, etc... L'effet rétroactif étant au 01/01/14.

Sur la question des répartitions (entre parenthèses, les chiffres de 2013).

Pôles	BDD	BDR	Finances	Présidence	Ressources	CEPAL
Effectif total	911 (871)	59 (48)	62 (39)	52 (51)	174 (187)	1258 (1196)
<b>Nb Salariés bénéficiaires</b>	<b>270 (279)</b>	<b>12 (17)</b>	<b>18 (23)</b>	<b>16 (17)</b>	<b>46 (49)</b>	<b>362 (385)</b>
%	29,6 %	20,3 %	29,0 %	30,8 %	26,4 %	28,8 %

Niveau de la mesure en % salaire	≅ 3%	>= 3% et < 5%	>= 5%	Total
<b>Nb de salariés bénéficiaires</b>	<b>274 (260)</b>	<b>74 (120)</b>	<b>9 (5)</b>	<b>357 (385)</b>
%	76,75 %	20,73 %	2,52 %	100 %

-> différence entre 362 et 357 => 4 salariés ont eu 1 augmentation et 1 prime ; 1 salarié a eu 1 garantie salariale et une prime.

Colonne « *environ 3 %* », ↘ cette colonne (≅ 3%) augmente en structure depuis 2010 au détriment de ses voisines... et représente plus des 3/4 des mesures individuelles en 2014 (2/3 en 2013). L'octroi des primes n'y est pas étranger.

En réponse à notre question, la Direction a indiqué que **32 mesures « égalité Femmes/Hommes »** (suite à absences maternité) ont été octroyées.

📌 **Commentaires** : si ces statistiques étaient fournies sous forme de courbes, la baisse serait encore plus parlante !



Vos représentants SPBA/CGT. Contact : [spbacgt.cepal@free.fr](mailto:spbacgt.cepal@free.fr)



Ha ! C'est ça qui explique la différence de nos salaires!!!!