

Point sur les MESURES individuelles 2016

-> ce point est à intégrer dans le compte rendu « Comité d'Entreprise du 25/11/16 » du SPBA/CGT.

Depuis 2010 les augmentations ne bénéficient plus d'un effet rétroactif au 1^{er} janvier, et leur prise d'effet au 1^{er} avril pénalise d'un trimestre... l'heureux(se) bénéficiaire. De plus, depuis 2012, les versements n'ont cessé d'être effectués de plus en plus tard. Encore un petit effort,... et une année complète sera « sautée » !

- ⊗ En 2010 toujours, le tiers des augmentations s'était « transformé » en simple prime.
- ⊗ Avec près des 2/3 distribués depuis 2013 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
Total Cepal 2016	287 (dont 56,8% en prime)	124	163	77	210	159	128
Rappel 2015	326 (dont 60,1% en prime)	155	171	73	253	152	174
Rappel 2014	362 (dont 56,3 % en prime)	177	185	83	279	178	184
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

Malheureusement, chaque année les chiffres vont dans le même sens et montrent que **2016 sera l'année qui aura connu le moins de mesures individuelles...** De plus, pour une majorité de bénéficiaires, le montant attribué n'aura pas été à la hauteur des attentes !!! On est loin du postulat lancé par Raymond GOBE comme quoi le niveau attribué, pour ne pas être ridicule, devait atteindre au moins 3%.... (70% sont en dessous !!!)

Sur la question des répartitions (entre parenthèses, les chiffres de 2015).

Pôles	BDD	BDR	Finances	Présidence	Ressources	CEPAL
Effectif total	926 (913)	59 (59)	56 (59)	48 (54)	157 (171)	1246 (1256)
Nb Salariés bénéficiaires	191 (240)	20 (14)	20 (20)	15 (9)	41 (43)	287 (326)
%	20,6 %	33,9 %	35,7 %	31,3 %	26,1 %	23,0 %

La Direction s'est réfugiée derrière les promotions dues à la réorganisation 2016 pour justifier du faible pourcentage à la BDD.

Niveau de la mesure en % salaire	< 1%	>= 1% et < 2%	< 3%	>= 3% et < 5%	>= 5%	Total
Nb de salariés bénéficiaires	2	86	108	79 (32)	8 (5)	283 (323)
%	0,7%	30,4%	38,2 %	27,9 %	2,8 %	100 %

-> différence entre 287 et 283 => 4 salariés ont eu 1 augmentation et 1 prime.

Le global « < 1 % jusqu'à < 3 % », ↘ ce regroupement augmente en structure depuis 2010 au détriment des autres colonnes... Il représente près de 70% des mesures en 2016 (...jusqu'à 9/10^e en 2015 !). L'octroi des primes n'y est pas étranger.

● **Commentaires** : sous forme de courbes, la baisse serait encore plus parlante !



Nb d'attributions de la « **garantie salariale*** » : 90 collègues en ont bénéficié contre 22 l'an passé.

* **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 01/01/16.



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

- De plus, la Direction a indiqué que **27 mesures « égalité Femmes/Hommes »** (suite à absences maternité) ont été octroyées contre 17 l'an passé.
- Sur la mise en œuvre de l'accord IRP qui porte sur les exercices 2016 et 2017, l'année 2016 a été zappée... pourquoi s'embarrasser !