



# Comité d'Entreprise du 26 mars 2009

## Point sur les augmentations individuelles 2009

Ce point est à intégrer dans le compte rendu SPBA/CGT global réalisé par ailleurs.

Constatons tout d'abord que ces tableaux sont moins précis que les années précédentes !

	Nb d'augmentations de salaire	Hommes / Femmes		Cadres/ Non Cadres		Par tranche d'âge	
		H	F	C	Non C	< 40 ans	>= 40 ans
<b>Total CEPAL</b>	<b>378</b>	<b>189</b>	<b>189</b>	<b>83</b>	<b>295</b>	<b>189</b>	<b>189</b>

La Direction parle d'égalité entre les Hommes et les Femmes, et entre les plus et les moins de 40 ans... même si elle avoue que le partage 50/50 identifié à 189 est un pur hasard.

☛ **Commentaires** : Cette affirmation est loin d'être exacte avec des populations (âge) aux tailles bien différentes. Il faudra déjà savoir que représente l'effectif total de 1246... car, au 31/12/08, le bilan social 2008 indique 1354 CDI .... et le décompte remis au Comité pour le PSE (toujours au 31/12/08) indique pour sa part 1283 CDI !.... Quel chiffre croire ?

Pôles	BDD	BDR	Finances	Présidence	Ressources	CEPAL
Effectif total	899	42	88	51	166	1246
<b>Nb Salariés augmentés</b>	<b>272</b>	<b>15</b>	<b>21</b>	<b>21</b>	<b>49</b>	<b>378</b>
%	30,26 %	35,71 %	23,86 %	41,18 %	29,52 %	30,34 %

% augmentations de salaire	≅ 3%	>= 3% et < 5%	>= 5% et < 7%	>= 7%	Total
<b>Nb de salariés augmentés</b>	<b>126</b>	<b>235</b>	<b>16</b>	<b>1</b>	<b>378</b>
%	33,33 %	62,17 %	4,23 %	0,26 %	100 %

Sur la 1<sup>ère</sup> colonne « environ 3 % », la Direction justifie cette indication par le fait que l'arrondi annuel peut avoir rogné sur les 3 % (à 2,8 % ou 2,9 %...), en précisant que toute augmentation inférieure (2% au pire...) ne serait que marginale. Nous n'en sommes pas convaincus...

↳ nous avons signalé que cette colonne (≅ 3%) augmente en structure (+12 %) au détriment de sa voisine.

Sur la précision demandée par le SPBA/CGT, R GOBE a rappelé les autres dispositions existantes :

\* la garantie statutaire : calculée au 1<sup>er</sup> janvier, si la personne n'a pas eu au minimum 2,5 % d'augmentation lors des 8 dernières années... hors augmentations générales, cristallisations éventuelles, etc. => **7 personnes** ont été concernées **en 2009** (contre 269 en 2008).

\* les promotions : qui elles peuvent intervenir tout au long de l'année.

Il qualifie les augmentations individuelles de dispositif vraiment à part entière.

☛ **Commentaires** : nous ajoutons à l'énumération, car cela doit être un oubli..., l'application de l'accord égalité professionnelle → remise à niveau suite aux congés maternité, réduction des écarts de rémunérations, etc.

Pour le SPBA/CGT, une autre question pointe en cette 4<sup>ème</sup> année d'attribution d'augmentations individuelles : les 378 de 2009 font suite aux 332 de 2006, 412 de 2007 et 408 de 2008.... soit 1530 augmentations.

Nous avons dit souhaiter faire le point au bout d'un cycle (3 ou 4 ans) : combien de salariés n'ont pas bénéficié d'une seule des 1530 augmentations individuelles accordées en 4 ans ?

Malheureusement, il semble que la situation ne soit pas si rare que cela. A notre sens, que la DRH n'ait pas pris la peine de regarder la situation de chaque salarié qui se trouve dans ce cas est une véritable faute de gestion RH.

La cohérence d'une entreprise et de sa politique RH passe inévitablement par cette « tutelle » transversale.