

Voici les principaux éléments chiffrés du bilan salarial de la DRH concernant la période du 1er avril 2007 au... 31 mars 2008. Une vision très partielle des salaires réels puisque seuls sont pris en compte les CDI présents durant cette période (1782 salariés dont 29 CDD actifs au 31 décembre 2007).

Ce bilan ne prend donc pas en compte les salariés embauchés et partis durant la période ainsi que tous ceux qui contribuent en permanence au fonctionnement quotidien de l'entreprise comme les prestataires, les intérimaires largement sous payés par rapport à un CDI et aussi les stagiaires qui pour beaucoup occupent de vrais emplois sans en avoir la rémunération.

Sont aussi exclues toutes les informations qui auraient pu permettre d'identifier personnellement un salarié.

Rappels :

- Les montants sont les salaires bruts de base pour 35 H.
- Les salaires sont versés sur 13 mois à l'exception des cadres 3B et 3C (12 mois).
- Les niveaux V/2 et V/3 et les cadres sont totalement individualisés.

Toujours des salariés sans augmentation

90 salariés (1 V.2, 3 V.3 et 86 cadres) ont été privés d'augmentation cette année. Soit près de 6% des salariés des catégories totalement individualisées.

2 salariés mensuels de niveau V ont des salaires inférieurs au salaire minimal défini par la convention collective. C'est l'ajustement obligatoire au niveau des mini conventionnels effectués en fin d'année qui leur permet d'avoir le salaire minimal conventionnel.

Pouvoir d'achat en baisse pour 1 salarié sur 10!

Avec toutes les limites que possède l'indice INSEE pour attester de la hausse réelle des prix, les derniers chiffres connus (novembre 2006/octobre 2007) indiquent une hausse des prix de 2,15%. Par ailleurs, des associations de consommateurs avancent plus de 29%...depuis 2000.

Il apparaît donc (sur la base INSEE) que 9,6% des salariés n'ont pas eu cette année, leur pouvoir d'achat maintenu.

Une action collective bénéfique

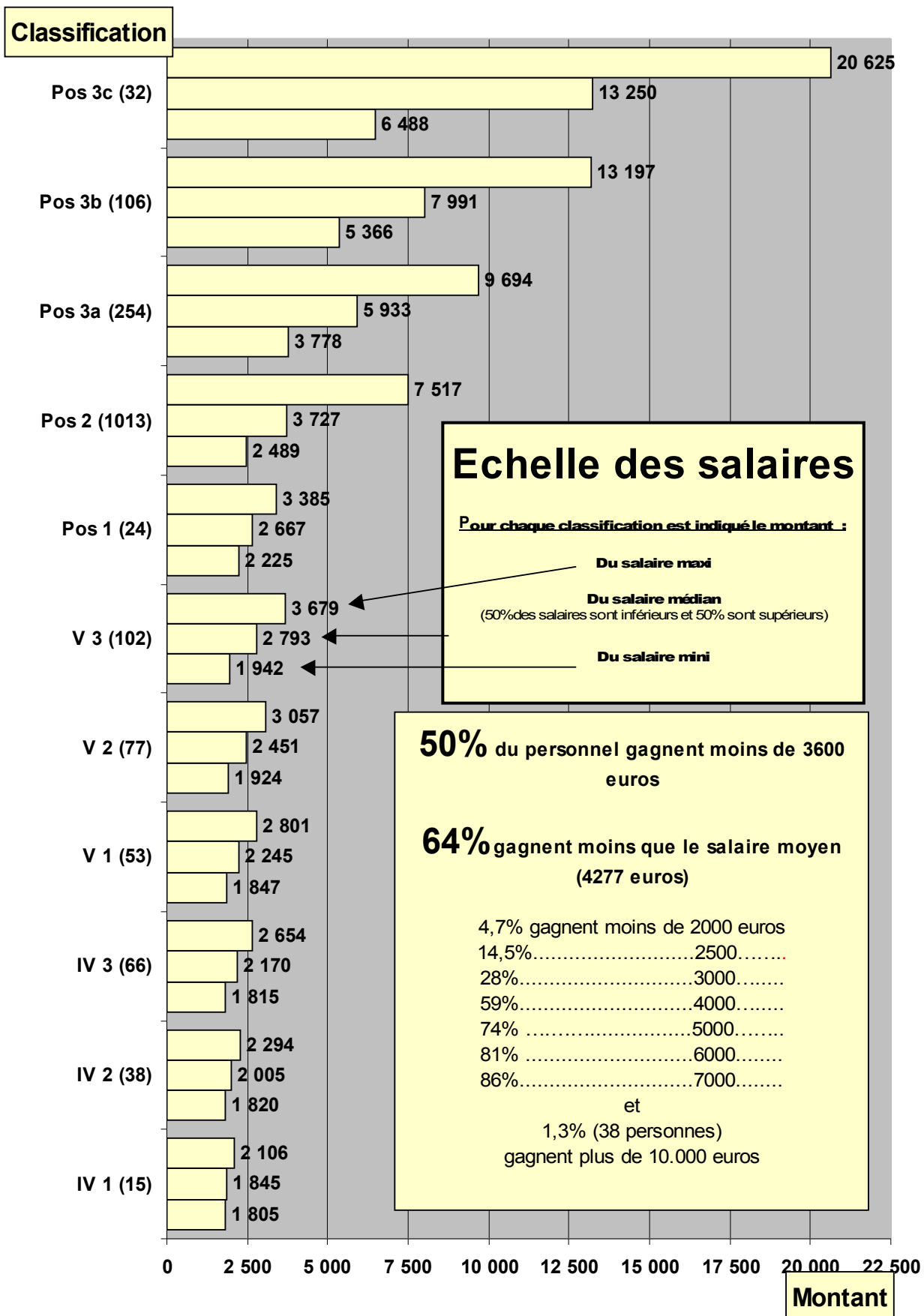
Sans revenir sur ce qui a été obtenu à la suite des actions de protestation contre les premières annonces salariales de la direction début 2007 (salaire minimal de 1800 euros et augmentations minimales de plus de 50 euros pour les niveaux IV et V.1, augmentation minimale de 50 euros pour ceux qui en perçoivent une dans les catégories individualisées, et une prime de 250 euros pour tous), il est à noter que, dans les catégories totalement individualisées :

- 4 salariés mensuels n'ont pas eu d'augmentation (2% de l'effectif) contre 6,5% des cadres.
- 80 % des mensuels ont eu une augmentation supérieure à 3% contre 75% pour les cadres.

Un résultat qui porte l'empreinte des actions de protestation essentiellement menées par le personnel mensuel et qui, même limité, reste positif et permet à chacun de mesurer l'effet de l'action collective des salariés et l'intérêt pour chacun à y prendre part.

Augmentation inférieure à 3% pour près d'un salarié sur 3

28% des salariés ont perçu une augmentation inférieure à 3%.



Le montant d'une augmentation peut varier de 0 à 20.000 euros annuels.

11 cadres ont eu une prime (lump sum) en place ou complément d'une augmentation de salaire. Ce type de prime est attribué pour que le salarié touche de l'argent sans que son salaire augmente.

136 promotions ont été réalisées dont 32 passages cadres Pos 1 à Pos 2.

Des salaires féminins à la traîne

L'individualisation totale des salaires pour la quasi totalité du personnel rend pratiquement impossible la vérification de l'égalité des salaires entre les hommes et les femmes.

C'est d'ailleurs le principe de base de l'individualisation qui considère que toutes les situations individuelles doivent être différentes les unes des autres. Autant dire que tant que durera l'individualisation, l'égalité salariale ne sera pas de mise.

Cependant, des chiffres fournis par la direction ; il semble que les salaires mini des femmes sont fréquemment plus élevés que ceux des hommes mais c'est le contraire pour les salaires maxi.

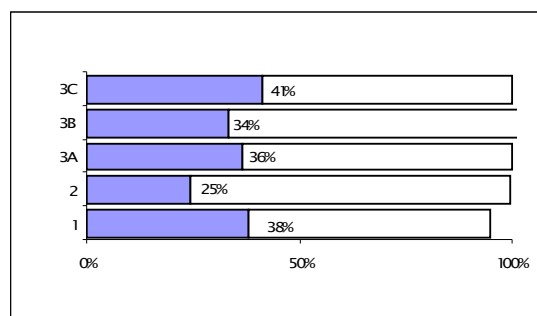
	Hommes	Femmes	Total
Effectif	1378	400	1778
Salaire moyen (euros)	4317	4156	4281

Des salaires de cadres en trompe l'œil

L'éventail des salaires pour chaque classification de cadres est assez important. Cependant la répartition des salaires dans cet éventail n'est pas uniforme mais tassée vers le bas comme le révèle la partie ombrée du graphe qui montre où se trouvent les 50% de salariés les moins payés de la classification (0 à 100%).

Ainsi, pour les cadres Pos 2, les plus nombreux dans l'entreprise, c'est dans le premier quart de l'éventail de salaires que se trouvent 50% d'entre eux.

Par ailleurs, 169 cadres sont soumis à une rémunération variable.



	Effectif	Part variable
Pos 2	78	74%
Pos 3A	52	45%
Pos 3B	21	38%
Pos 3C	18	23%

Compte rendu de la réunion des délégués du Personnel

SALAIRES 2008 :

Au cours de la réunion, la DRH a émis une fin de non-recevoir à la demande la CGT d'une augmentation de salaire pour rattraper la hausse du coût de la vie importante de ces derniers mois.

CHARGE DE TRAVAIL / EMBAUCHES

Les quelques assistantes encore en fonction à Buc, en plus de leur travail, font office de "libre-service-bouche-trou" pour les nombreux salariés ne bénéficiant pas d'un support administratif (commandes SSP, réservations de salles, réservations de voyages, etc.).

Le Médecin Inspecteur du Travail, pour sa part, a identifié l'absence de secrétariat comme un facteur constitutif de la surcharge de travail.

C'est pourquoi la CGT a demandé, dans un premier temps, une analyse des besoins en support administratif et, dans un deuxième temps, que la direction procède aux embauches nécessaires.

Pour la direction, il n'y a aucun problème. Les outils informatiques sont en place et demeurent suffisants. Les seules analyses en cours concernent des postes rendus vacants par des départs (1 aux études, 1 en production).

En production, il est manifeste qu'il n'y a pas assez de personnel. Cela se traduit, d'une part, par la mise en production de produits non aboutis, avec des documents non finalisés, des règles de qualités mouvantes en fonction des circonstances et des audits possibles, et d'autres part, par une augmentation du temps travaillé par le recours aux heures supplémentaires, travail du samedi et en équipe.

Quelles sont les mesures prises pour éviter cela, leur calendrier ? Par combien d'embauches cela va-t-il se traduire ?

Pas de réponse ! Seul le recours à l'intérim, et une éventuelle réponse au cours du 1^{er} semestre 2008 ont été évoqués . Autant dire : rien !

DEPASSEMENTS D'HORAIRE

En avril, par un message électronique adressé à tous les salariés ; la DRH s'était engagée à mettre en œuvre des mesures permettant d'empêcher les dérives horaires. Il faisait suite aux nombreuses situations anormales rapportées par les délégués du Personnel et avait la particularité de ne comporter aucun engagement précis.

Autant dire que le résultat prévisible s'est produit : il est resté sans effet et rien n'a changé !

Ainsi, le 6 septembre dernier, une enquête réalisée par la CGT a été remise à la direction en CHSCT. Cette enquête met en évidence que du 1er janvier au 31 juillet 2007, 85 salariés ont fait des formations en ligne le samedi, le dimanche ou les jours fériés et que 10 salariés ont réalisé 100% de leurs formations en ligne le samedi, le dimanche ou les jours fériés.

Chacun sait que si ces formations ne sont pas faites en semaine, c'est qu'il n'est pas rendu possible de les faire.

Mais la direction a une autre explication : « elle ne veut pas empêcher la flexibilité ». Ce qui ne l'empêche pas de se déclarer « vigilante » et de refuser de s'engager à prendre la moindre mesure pour éviter que cela ne se reproduise.

Une « vigilance » sur les horaires, toute relative et bien superficielle, puisque le dimanche 18 novembre, de 7 heures du matin et 22h50, elle a fait travailler 20 salariés des services IT, Services Ops, GPRS pour le changement d'un logiciel utilisé dans toute l'entreprise.

Cette opération programmée depuis des semaines, connue de la direction et en particulier de la DRH n'a rencontrée aucune opposition de sa part, ni aucun respect de ses obligations légales.

Elle aurait dû informer le comité d'entreprise et lui demander son avis. Elle n'en a rien fait.

Elle aurait dû informer et demander l'avis du CHS-CT (Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail) ; elle n'en a rien fait.

Elle aurait dû demander une autorisation spéciale au Préfet du département ; elle n'en a rien fait.

Elle a décidé de passer outre tout cela !

Des faits qui en disent plus longs sur son égard envers les salariés que tous ses discours.

Par ailleurs, aucune information a été communiquée concernant les résultats de l'enquête menée par la DRH sur les sorties tardives ni sur les moyens mis en œuvre pour que la charge de travail des personnes concernées soit revue à la baisse.

UNE ENQUETE DOUTEUSE

Aux Etudes, une enquête invite les salariés à « dire ce qu'ils pensent de leur chef sans scrupule aucun » et elle est présentée comme préservant l'anonymat de la personne qui y répond.

La CGT a demandé l'arrêt de cette pratique douteuse, qui encourage les salariés à s'exprimer librement pour mieux cibler les mécontents et les attendre ensuite au tournant. Certains qui ont pratiqué l'enquête « 360° » se souviennent encore du piège qui y était tendu.