

Augmentations salariales : qui sera concerné ?

Le Comité d'Entreprise a été informé sur les augmentations intervenues au premier semestre de cette année ainsi que sur la rémunération de certains dirigeants. Les élus de Solidaires Informatique ont analysé ces données et sont en mesure de vous livrer les grandes tendances.

Elles confirment, selon nous, la pertinence de notre refus de signer le pré-accord sur les salaires intervenu dans le cadre de la Négociation Annuelle Obligatoire 2016 (en vigueur suite à la signature des autres syndicats : CFDT/CFTC/FO) et de maintenir la pression pour une politique salariale plus juste et respectueuse de l'effort fourni par les salariés.

Des dirigeants très privilégiés

Jackpot pour Julien Gavaldon, pour un triste anniversaire. Le PDG du Groupe, s'est vu attribuer par les actionnaires, à l'occasion du Conseil de Surveillance réuni le 15 septembre 2016, la coquette rémunération de **30.000€ par mois** à laquelle s'ajoute un intéressement à **1.25% du résultat d'exploitation**.

Ce petit cadeau intervient un an jour pour jour après les révélations de presse parues dans [l'Humanité](#) et [Politis](#) au sujet des pratiques insupportables de gestion du personnel. Les licenciements de salariés en intermission, visant des objectifs économiques de rentabilité et déguisés en « licenciements pour motif personnel » avec des dossiers montés de toutes pièces, étaient révélés au grand jour. Julien Gavaldon était impliqué au premier chef, en tant que numéro 1 du Groupe, et également informé par mails des actions malveillantes entreprises. Le voilà récompensé pour la mauvaise besogne !

De plus, la société a été récemment [condamnée](#) pour harcèlement moral et discrimination. Il nous apparaît donc choquant que son dirigeant soit récompensé.

Chaque année, 2/3 des salariés n'ont pas d'augmentation de salaire, au prétexte qu'ils ne seraient pas assez méritants. De quel mérite M. Gavaldon a-t-il bien pu faire preuve ? Difficile à dire : le chiffre d'affaire est en baisse depuis 2011 et, signe que les salariés ne sont pas attachés à l'entreprise, le turnover est toujours très élevé (30%). En ce qui concerne la qualité de vie au travail, les comités d'hygiène et de sécurité alertent régulièrement la direction sur les risques psychosociaux et le mal-être ressenti par de nombreux collègues à cause de la politique managériale.

Jean-Christophe Bernard, frère de l'actionnaire majoritaire, voit, quant à lui, son salaire fixé à **18.000€ par mois**.

La politique salariale diffère selon deux catégories de salariés, que l'on peut définir ainsi :

La population dite « structure » désigne les salariés en charge de la partie administrative de l'entreprise (administration du personnel, RH, service paye, service juridique, comptabilité, direction des affaires financières...), du volet commercial, du recrutement ou encore les salariés membres de la direction.

La population dite « métier » regroupe celles et ceux dont le métier, les tâches, la formation, l'activité relèvent de l'ingénierie informatique, notre cœur de métier, qu'ils soient en assistance technique chez nos clients, affectés à des projets internes facturés ou en intermission.

- Pour rappel, ce qui a été décidé par la direction et les syndicats signataires (dont nous ne faisons pas partie) se résume en 2 principaux points :
 - Pour les salariés de structure : aucun dispositif particulier n'est prévu, tout est laissé à l'entière discrétion de la direction (pas d'enveloppe prédéfinie ni aucun rattrapage pour les bas salaires et les salariés non-augmentés depuis plusieurs années) ;
 - Pour les salariés métier : une enveloppe de 1.5% de la Masse Salariale est allouée pour cette catégorie de personnel mais cela nous a semblé trop faible et, de surcroît, aucun critère objectif n'est instauré pour garantir une équité dans la répartition; pour les salariés non-augmentés depuis 4 ans (en réalité 5 ans pour certains vu la rédaction de l'accord), la somme de 600€ annuels leur est « généreusement » accordée (ce qui revient à 40€ nets de plus par mois et à une augmentation de 10€ en moyenne par mois si on tient compte des 4 précédentes années).
- **Pour Solidaires Informatique**, chaque salarié participe à la réussite de l'entreprise et mérite une évolution salariale digne venant récompenser son travail. C'est pourquoi nous demandons, dans le cadre de cette négociation, la mise en place d'une augmentation générale –sans quoi des salariés perdraient en pouvoir d'achat- ainsi que des critères objectifs et vérifiables afin de garantir une certaine justice dans la répartition.

Nous demandons également la mise en place **d'un plan d'intéressement**, pour éviter, encore une fois, que la quasi-totalité des bénéfices ne soit utilisée pour **rétribuer l'actionnaire déjà multimillionnaire !**

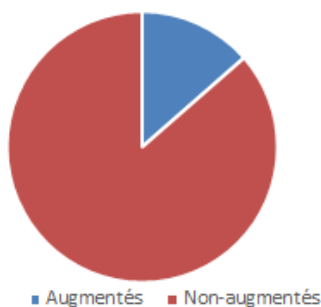
Bilan au premier semestre de la politique salariale 2016

En analysant les chiffres fournis par la direction, résultant des bilans au 1^{er} semestre des différents comités de carrière, il est possible de tirer les enseignements suivants :

- 1) **Très peu de salariés de structure ont vu leur salaire augmenter** et les augmentations, quand elles ont eu lieu, ont bénéficié pour beaucoup **aux plus hauts salaires** (certains au-dessus de 5000€) ;
- 2) Parmi la population « métier », **37% des salariés ont été reçus en entretien annuel et 21% seulement ont bénéficié d'une augmentation salariale.**

Au niveau de la structure, les augmentations sont très rares et les bas salaires oubliés

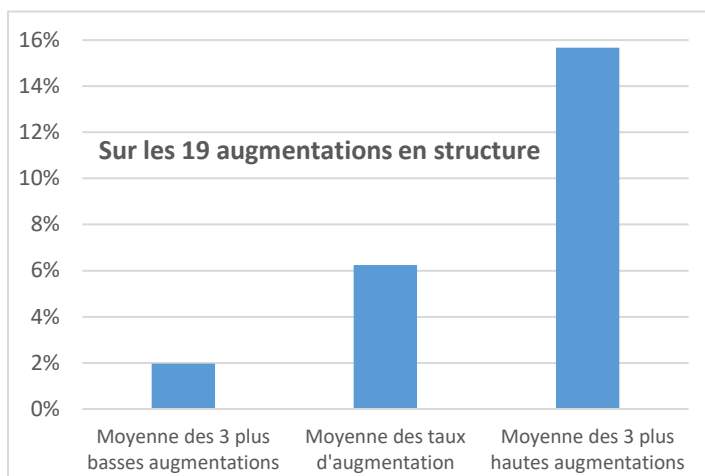
Bilan au 1er semestre des augmentations en "structure"



Sur les 140 salariés environ travaillant « en structure », **seuls 19** ont eu une augmentation de salaire.

La direction n'a pris aucun engagement quant à la mise en place d'entretiens annuels pour cette catégorie de salariés, si bien que nous n'avons aucune garantie que la proportion de salariés augmentés atteindra un niveau plus élevé à la fin de l'année...

Parmi les salariés de cette catégorie qui ont eu la « chance » de bénéficier d'une augmentation, on note de très grandes disparités :



Les données fournies par la direction sur la **répartition des augmentations par tranches de salaire** montrent que la population de structure se répartit en deux catégories :

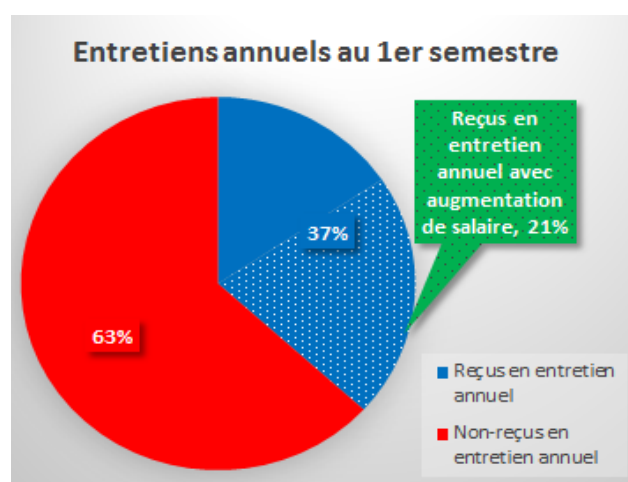
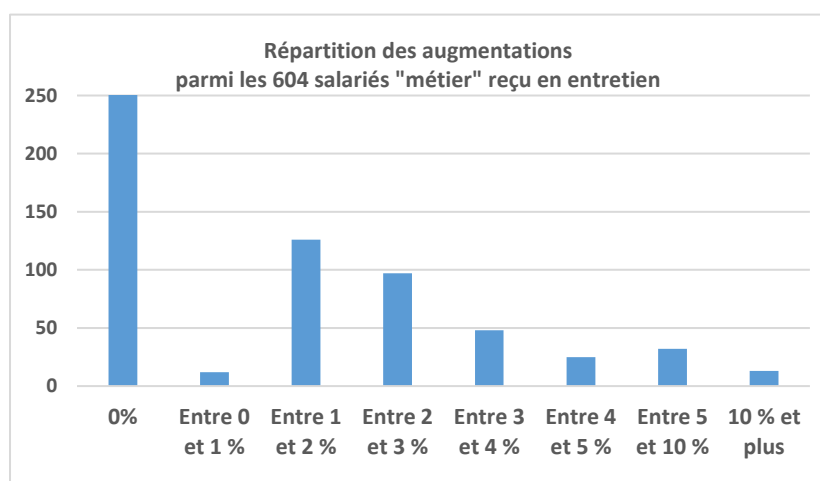
- Les salariés avec des hauts salaires et qui ont les moyens de faire entendre leur demandes salariales car ils peuvent facilement changer d'employeur et possèdent des informations précieuses pour l'entreprise;
- Les « autres », qui n'ont pas cette chance et, souvent, ont encore moins que les salariés « métier » la possibilité de démissionner (voir encart page 4) : ils restent donc des années à Astek avec un salaire en stagnation.

Au niveau des salariés « métier », la situation est également inégalitaire

1) Sur un effectif de 1640 salariés métier, seuls 600 ont été reçus en entretien annuel ; parmi ceux-ci, 350 ont pu obtenir une augmentation salariale, soit une proportion de 21% de l'effectif total.

Région/ Agence:	Sud-Ouest	Sud-Est	Semantis	Rhône-Alpes	Normandie	Grand-Ouest	Astek Finance	Région Est	Région Centre	CATEP	Astek Paris	TOTAL
Effectifs au 30 juin	283	533	25	267	19	91	60	30	17	38	280	1642
Salariés reçus en entretien	117	178	25	87	8	37	34	15	4	13	86	604
Salariés augmentés	65	98	7	52	6	20	25	11	4	11	49	348
% de salariés augmentés parmi les salariés reçus	56%	55%	28%	60%	75%	54%	74%	73%	100%	85%	57%	58%
% de salariés augmentés parmi l'ensemble des salariés	23%	18%	28%	19%	32%	22%	42%	37%	24%	29%	18%	21%

2) Parmi les salariés reçus en entretien, les taux d'augmentations sont assez disparates :



3) Les 10 plus fortes augmentations sont les suivantes :

Top 10 +	20.80%	19.00%	17.86%	16.05%	15.24%	12.80%	11.60%	11.58%	11.11%	10.59%
----------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------

Faut-il menacer de démissionner pour avoir une augmentation ? Il semblerait bien que oui, de l'aveu même de la direction. A l'occasion des négociations salariales, il avait été envisagé de plafonner les augmentations au titre des performances individuelles afin que l'enveloppe ne soit pas répartie qu'entre une poignée de salariés. Pour Solidaires Informatique, un tel plafonnement avait du sens à condition qu'il puisse être cumulé avec les autres augmentations que nous demandions au titre du rattrapage des bas salaires et des inégalités femmes/hommes. En effet, une augmentation de 25% n'est pas choquante si elle permet de remettre à niveau une petite rémunération (passage de 1600 à 2000€) ; elle le devient lorsqu'elle touche un très haut salaire, ce qui apparaît être souvent le cas, représentant ainsi une part importante de l'enveloppe collective allouée.

La direction a finalement refusé un tel plafonnement...qui l'empêcherait de pouvoir « rattraper » certains salariés ayant déposé leur démission. Ce qui signifie qu'**une menace de démission est susceptible de permettre l'obtention d'une augmentation et même d'une grosse augmentation !**

Solidaires Informatique désapprouve une telle situation, préférant une politique juste qui évite d'en arriver à de telles extrémités : si la direction essaye de retenir le salarié, c'est qu'elle en est satisfaite ; or, un salarié qui a fait du bon travail ne devrait pas en venir à cela pour obtenir son augmentation. De plus, cela ne favorise que les personnes bénéficiant d'une forte « employabilité » et tel n'est pas le cas de tous les salariés selon le poste occupé, l'âge (les seniors sont souvent discriminés à l'embauche) ou encore le diplôme. Les situations personnelles (salariés handicapés par exemple) et familiales (parents isolés...) des uns et des autres ne permettent pas toutes de jouer cette carte. **Les plus fragiles d'entre nous sont exclus de ce genre de système.**

Qu'en est-il des représentants du personnel ?

La loi dite « Rebsamen » du 17 août 2015 impose, entre autres, aux employeurs une hausse automatique de la rémunération des représentants du personnel en délégation au moins 30% de leur temps. Elle est égale à la moyenne des augmentations accordées aux salariés relevant de la même catégorie que la leur et dont l'ancienneté est comparable.

Cette disposition législative vise à éviter les situations trop nombreuses de discriminations, des délégués « trop combatifs » voyant leur rémunération et leur carrière stagner. Elle résulte de discussions entre le gouvernement et certains syndicats, à l'issue desquelles un projet de loi a été déposé et adopté au Parlement.

Du côté de l'Union Syndicale Solidaires, nous préférons des mesures favorisant la lutte contre les discriminations (contrôles accrus de l'administration, poursuites en cas d'infraction avec des peines encourues plus dissuasives) à un système qui laisserait croire qu'un mandat d'élu du personnel pourrait être un privilège quand, en réalité, il est surtout source de conflits avec l'employeur, d'absence d'évolution de carrière, voire parfois, comme on l'a vu récemment à Astek, de discrimination et harcèlement moral.

Si imparfaite soit cette disposition, il n'appartient pas à la direction de s'exonérer de la loi. Cette dernière refuse de procéder aux augmentations en avançant des arguments juridiques farfelus qui évoluent au fil des discussions (*). **La représentante de la direction a déclaré en Comité d'Entreprise que cela lui faisait « mal au cœur » d'augmenter certains élus.** En revanche, ni le salaire du PDG ni les millions de dividendes de l'actionnaire ne lui font « mal au cœur ». Pas plus que les révélations parues dans la presse sur les pratiques inhumaines de la direction ou le licenciement récent d'un salarié victime d'un AVC à son retour d'arrêt maladie. A chacun ses indignations...

() Après la première diffusion de cette lettre d'information syndicale, nous avons appris, à l'occasion de la réunion CE du 17/11, que la direction serait en train de revoir partiellement sa position pour ce qui est de l'application de la loi Rebsamen...15 mois après son entrée en vigueur. La suite nous dira si la direction était sincère ou a cherché à retarder l'échéance.*