



# Le chiffre du jour : 457€

## « Beaucoup de fumée, mais peu de rôti » (proverbe italien)

La Négociation annuelle obligatoire portant sur les salaires - ou plus exactement sur l'enveloppe de rémunération INDIVIDUELLE - vient de s'achever au CATP, avec la signature de la CFDT et du SNECA.

La communication de ces derniers jours laisserait supposer que ces syndicats ont obtenu une enveloppe de 760.500 € annuelle (58 500 euros mensuels sur 13 mois) pour les salariés, répartie de la manière suivante :

- Reconnaissance des compétences individuelles (appréciations) : **26.500 €**
- Reconnaissance des expertises (UCC) : **13.500 €**
- Reconnaissance des prises de responsabilités (promotions) : **15.000 €**
- Egalité femmes – hommes (application de l'accord d'entreprise) : **1.500 €**
- Garantie d'évolution de la rémunération conventionnelle : **2.000 €**

Effectivement, présenté comme cela, ça donne envie... Si tel était le cas, la Cgt aurait signé des deux mains un tel accord...

### Alors qu'en est-il vraiment ?

Pour répondre à cette question, il faut déjà regarder ce que prévoit la Convention Collective Nationale :

#### « REMUNERATION CONVENTIONNELLE

*Chaque année, la définition de la masse salariale affectée à la reconnaissance des compétences, des expertises et des prises de responsabilités est déterminée dans le cadre de la négociation annuelle, dans chaque Caisse régionale, en tenant compte des modalités d'attribution définies dans la présente annexe. Le montant de l'enveloppe globale consacrée à la reconnaissance des compétences, des expertises et des prises de responsabilités ainsi déterminé ne peut être inférieur à 1,55% de la masse mensuelle de la rémunération de la classification des effectifs présents (contrats à durée indéterminée) de la Caisse régionale, à la date de négociation. Le montant de l'enveloppe consacrée à la reconnaissance des compétences et des expertises ne pourra être inférieur à 1% de la masse mensuelle de la rémunération de la classification des effectifs présents (contrats à durée indéterminée) de la Caisse régionale, à la date de négociation. »*

Appliqué au CATP, cela donne l'enveloppe suivante :

1,55% masse salariale = **54.543 €** mensuels soit **709.059 €** annuels (source : DRH-document NAO)

**Autrement dit, sans négociation ni accord d'entreprise, le CATP est obligé de par la Convention Collective de distribuer ce montant !**

Ensuite, il convient de regarder comment la Convention Collective prévoit la distribution de ces 54.543 €. Il s'agit de « (...) *la reconnaissance des compétences, des expertises et des prises de responsabilités.* »

Au final, si on additionne ce qu'on obtenu le SNECA et la CFDT sur ces trois items et qu'on compare ce chiffre avec le montant obligatoire conventionnel, on obtient la formule suivante :

$$(26.500 + 13.500 + 15.000) - 54.543 = 457 \text{ €}$$

Proposition de la Direction                      Minimum conventionnel

**Hors champs de négociation !**

**Pour ce qui relève de l'égalité Femmes-hommes**, la loi précise que l'employeur est tenu d'assurer pour un même travail, ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes : cette obligation interdit toute différenciation de salaire fondée sur le sexe. **Bref, il n'y a pas lieu à intégrer ce montant dans l'enveloppe des NAO.** Si une inégalité salariale est constatée, elle doit être OBLIGATOIREMENT corrigée... pas de négociation en la matière !

**Pour ce qui relève de la Garantie d'évolution de la rémunération conventionnelle**, comme son nom l'indique, il s'agit d'une garantie prévue par la Convention Collective dans un chapitre à part, et **ne fait donc pas partie du champ des négociations et des NAO.**

Au final, ces deux lignes ont été rajoutées pour « gonfler » artificiellement une enveloppe de NAO au quasi-minimum conventionnel.

**Pour résumé, le SNECA et la CFDT ont obtenu 457 €.**

**De là à affirmer que ça améliore le pouvoir d'achat des salariés, on vous laisse apprécier...**

Rappelez-vous, le rapport IPSO-FACTO sur la politique sociale du CATP présenté en 2019 démontrait que 63 % des salariés présents avaient perçu une augmentation de salaire théorique inférieure à l'inflation !!!

Et bien entendu, RIEN sur toutes les mesures collectives telles que la revalorisation du ticket restaurant, la participation au restaurant d'entreprise, le versement d'une prime etc.

Les écarts se creusent et continuent de se creuser !

**Alors, pour lutter efficacement contre la Direction, adoptez le bon geste barrière :**

**Syndiquez-vous à la CGT !**