

Le SICTAME-CGC vous informe

Chroniques de la négociation « Rémunération » n°2 - Structure et pratiques des rémunérations CCNI P*

La structure d'une rémunération CCNIP comporte trois parties (voir p4) :

1. La part statutaire :

C'est le salaire minimum attaché au coefficient personnel. Les salaires minima de coefficient sont révisés régulièrement par l'UFIP**. Ils intègrent un Salaire Minimal Hiérarchique (SMH) et une Majoration Conventionnelle Collective (MCC). Les sociétés du Groupe pratiquent une politique de minima société légèrement supérieurs aux minima CCNIP. ☹ Il n'y a pas de rapport entre ce coefficient personnel et le niveau que la méthode Hay pourra déterminer pour votre poste. Chaque niveau de poste est associé à une fourchette de rémunération.

2. La part individuelle :

La convention collective permet de compléter la rémunération qui est statutairement garantie par des éléments individuels dont l'étendue, sans borne précise, est laissée à l'entière appréciation et au bon vouloir de la hiérarchie. Ces compléments s'effectuent sur un rythme de paiement mensuel ou annuel.

▪ La majoration individuelle :

La majoration individuelle est un complément mensuel de rémunération, accordé en francs dans le cadre d'un ou plusieurs avancements. Les effets des avancements se cumulent tant que vous restez au même coefficient.

▪ La part variable :

Les cadres dont le coefficient est supérieur ou égal à K660 (l'équivalent du GE 16.2-GE 17) ont **obligatoirement** une part de leur rémunération variable et dépendante de leur résultat. Ce complément est versé annuellement. L'évaluation des performances faite par la hiérarchie au moment de l'entretien annuel, contribue à la définition de la part variable de l'année écoulée et du salaire de référence pour l'année à venir. La tenue d'objectifs généraux peut également être prise en compte. **Les cadres soumis à ce régime n'ont pas le bénéfice des augmentations générales.** Ce dispositif ressemble étrangement à une généralisation du statut "annexe" d'Elf-EP, en basant le périmètre des récipiendaires sur la valeur du coefficient (K660).

▪ Le bonus :

Le bonus est une prime de fin d'année dont le montant n'est pas réglementé comme c'est le cas de la prime de rendement ou de la PPI. Ce bonus sert à récompenser des actions singulières et reconnues, des « faits d'armes », attribués à des ETAM ou à des cadres de petits coefficients (< K660). Il sert également à donner une compensation à ceux que la direction a « oubliés » au moment des avancements et promotions, d'où son surnom dans certaines sociétés, de « primes honteuses ».

3. Les rubriques additionnelles de paie sont réduites au strict minimum :

▪ Majoration d'ancienneté :

Elle est accordée seulement aux **ETAM**. Elle est conventionnellement limitée à 18 % du salaire et s'acquiert à raison de 1% par an à l'exception des 3 premières années. Chez TFE et TRD, cette règle est étendue à 20 % acquis en vingt ans.

▪ Eléments familiaux (aides à la scolarité, chauffage & logement...) :

Rien n'est prévu dans la convention collective, Total attribue une généreuse prime de **380 F par an et par enfant**. A contrario, des bourses d'études, accessibles en fonction des revenus, existent chez EAF et Elf-Lubs.

***Nous considérons que les éléments de rémunération basés
sur des critères familiaux ne sont pas antinomiques avec la CCNIP***

- **Indemnités kilométriques entre le domicile et le lieu de travail :**

Hormis une participation à l'achat du coupon mensuel de la carte Orange (transport urbain parisien), il n'existe chez TRD ou TFE, aucune indemnisation kilométrique des trajets entre le domicile et le lieu de travail.

- **Primes & majorations collectives diverses :**

Il n'existe aucun équivalent à nos primes de vacances, rendement, productivité, etc.....

Nous constatons que la pauvreté des éléments statutaires ou collectifs contraste avec le luxe de moyens disponibles pour individualiser tous azimuts la rémunération

Les pratiques de rémunération basées sur la CCNIP sont les suivantes :

- **Progression de carrière garantie :**

Pour les cadres, les automatismes de carrière se résument au minimum :

1. Passage de la position I (l'équivalent des grilles J) à la position II au bout de 5 ans maximum.
2. En position II, changement de coefficient tous les trois ans, en suivant la progression suivante : 380, 400, 420, 435 et 450 points.
3. En position III (équivalent du GE 15), pas d'automatisme de passage.

Nous vous invitons à consulter le tableau en page 4. Vous pourrez constater que de la huitième année à la trente huitième année, vous bénéficierez d'une **augmentation garantie d'environ 2000 F à la CCNIP et d'environ 14000 F au Statut du Mineur**.

Pour les ETAM, il n'existe aucune garantie de progression de carrière. Les ETAM cadrés sont placés directement en position II.

- **Rythme des rémunérations :**

La convention collective prévoit un rythme mensuel c'est à dire 12 mensualités par an. L'usage a porté ce rythme à 13 mensualités chez TFE et TRD, et 13,44 chez EAF et Elf Lubs. Cette pratique garantit donc de recevoir 13 fois ou 13,44 fois le minimum de votre coefficient. **Toute proposition de réduction du nombre de mois de rémunération revient à réduire le salaire annuel minimal garanti même si, par ailleurs, le montant brut annuel est conservé au moment du changement.**

- **Différentiel entre Paris et la Province :** il n'existe pas à la CCNIP.

- **Augmentations générales :**

La convention collective via l'UFIP réactualise périodiquement (généralement l'année), le salaire mensuel minimal garanti associé à chaque coefficient. Cependant il est d'usage dans les sociétés du Groupe d'appliquer ces augmentations à la totalité du salaire, à l'exception des cadres dont le coefficient est supérieur ou égal à K660. **Notons cependant que cette pratique n'est pas une garantie conventionnelle mais un simple usage.**

- **Augmentations individuelles :**

Elles s'effectuent soit par l'augmentation de la majoration individuelle (vous obtenez une augmentation en francs) soit par un changement de coefficient (vous obtenez alors des points et des francs). A l'occasion d'un changement de coefficient, **le montant de votre majoration individuelle peut diminuer** sans remettre en cause l'augmentation de votre salaire qui est au minimum de 3 %. L'augmentation minimale de 3 % n'est pas obligatoire si le changement de coefficient s'effectue dans le cadre d'un automatisme.

- **Procédures de recours :**

Il n'existe pas d'équivalent à la commission paritaire du Statut du Mineur. La convention collective prévoit d'examiner annuellement le cas des salariés n'ayant pas eu d'augmentation depuis plus de cinq ans. Or, comme les augmentations générales, y compris celles des minima, sont considérées comme une augmentation, dans la pratique ces commissions ne se réunissent jamais, notamment chez EAF et Elf Lubs. A contrario, chez TFE et TRD, quelques progrès ont pu être obtenus récemment, améliorant ainsi le rapport statistique des cas difficiles.

■ Transparence des rémunérations :

Des statistiques sous forme de moyenne par coefficient et/ou par population (hommes, femmes, siège, aval, amont, etc...) sont fournies annuellement aux Organisations Syndicales. Nous sommes très loin de la transparence en usage chez Elf-EP. N'oublions pas que la majoration individuelle permet de différencier significativement deux salariés au même coefficient. Les écarts sont souvent très importants entre le salaire minimum et le salaire maximum pour les salariés appartenant à un même coefficient.

***La CCNIP permet à la Direction d'être charitable
sans réellement l'obliger à être généreuse !***

La grille de rémunération CCNIP (rémunération brute exprimée en francs)

Date							01/09/1996	01/07/1997	01/01/1999	01/01/2001				
Point mensuel							42,9175	43,5184	43,7360	45,0481				
Point majoration conventionnelle							1,0771	1,0922	1,0977	1,1307				
Coefficients	Employés, Ouvriers	Agents de Maîtrise	Cadres position 1	Cadres position 2	Ingénieurs de recherches	Cadres position 3 et sup.					Salaire annuel 2001 mini	Salaire mini TFE	Salaire annuel 2000 moyen	Majoration individuelle moyenne
130	☞						6 387,11	6 476,55	6 508,96	6 704,29	87 155,77	92 317,16	104 586,92	1 340,86
140	☞						6 805,51	6 900,81	6 935,34	7 143,46	92 864,98	98 364,63	111 437,98	1 428,69
150	☞						7 223,92	7 325,07	7 361,73	7 582,64	98 574,32	104 411,97	118 289,18	1 516,53
160	☞						7 642,32	7 749,34	7 788,11	8 021,81	104 283,53	110 459,18	125 140,24	1 604,36
170	☞						8 060,73	8 173,60	8 214,49	8 460,98	109 992,74	116 506,91	131 991,29	1 692,20
185	☞						8 688,33	8 809,99	8 854,07	9 119,74	118 556,62	125 578,05	142 267,94	1 823,95
200	☞						9 315,93	9 446,38	9 493,64	9 778,50	127 120,50	134 649,19	152 544,60	1 955,70
215		☞					9 943,55	10 082,78	10 133,22	10 437,27	135 684,51	143 720,33	162 821,41	2 087,45
230		☞					10 571,15	10 719,17	10 772,79	11 096,03	144 248,39	152 791,47	173 098,07	2 219,21
250		☞					11 407,96	11 567,69	11 625,56	11 974,38	155 666,94	164 886,41	186 800,33	2 394,88
270		☞					12 244,77	12 416,22	12 478,32	12 852,72	167 085,36	176 981,22	200 502,43	2 570,54
290		☞	☞		☞		13 081,57	13 264,74	13 331,09	13 731,07	178 503,91	189 076,03	214 204,69	2 746,21
310		☞					13 918,38	14 113,27	14 183,85	14 609,42	189 922,46	201 170,97	227 906,95	2 921,88
315			☞		☞		14 127,59	14 325,40	14 397,05	14 829,01	192 777,13	204 194,64	231 332,56	2 965,80
340		☞	☞		☞		15 173,59	15 386,05	15 463,00	15 926,94	207 050,22	219 313,25	248 460,26	3 185,39
370			☞				16 428,81	16 658,84	16 742,15	17 244,46	224 177,98	237 455,53	269 013,58	3 448,89
380				☞			16 847,20	17 083,10	17 168,53	17 683,63	229 887,19	243 503,00	275 864,63	3 536,73
385					☞		17 056,41	17 295,23	17 381,73	17 903,22	232 741,86	246 526,67	279 290,23	3 580,64
400				☞			17 684,01	17 931,62	18 021,30	18 561,98	241 305,74	255 597,81	289 566,89	3 712,40
420				☞			18 520,82	18 780,15	18 874,07	19 440,34	252 724,42	267 692,75	303 269,30	3 888,07
435				☞			19 148,43	19 416,54	19 513,64	20 099,10	261 288,30	276 763,89	313 545,96	4 019,82
440					☞		19 357,63	19 628,67	19 726,83	20 318,68	264 142,84	279 787,56	316 971,41	4 063,74
450				☞			19 776,04	20 052,93	20 153,22	20 757,86	269 852,18	285 835,03	323 822,62	4 151,57
460					☞		20 194,44	20 477,20	20 579,60	21 197,03	275 561,39	291 882,50	330 673,67	4 239,41
470					☞		20 612,85	20 901,46	21 005,98	21 636,20	281 270,60	297 929,84	337 524,72	4 327,24
490					☞		21 449,65	21 749,98	21 858,75	22 514,55	292 689,15	310 024,78	351 226,98	4 502,91
510					☞		22 286,46	22 598,51	22 711,51	23 392,90	304 107,70	322 119,59	364 929,24	4 678,58
530					☞		23 123,27	23 447,03	23 564,28	24 271,25	315 526,25	334 214,53	378 631,50	4 854,25
550					☞		23 960,08	24 295,55	24 417,05	25 149,60	326 944,80	346 309,34	392 333,76	5 029,92
560						☞	24 378,48	24 719,82	24 843,43	25 588,77	332 654,01	352 356,81	399 184,81	5 117,75
660						☞	28 562,52	28 962,44	29 107,26	29 980,51	389 746,63	412 831,12	467 695,96	5 996,10
770						☞	33 164,97	33 629,32	33 797,47	34 811,42	452 548,46	479 352,90	543 058,15	6 962,28
880						☞	37 767,40	38 296,20	38 487,68	39 642,33	515 350,29	545 874,55	618 420,35	7 928,47

A suivre... Prochain numéro : La comparaison des systèmes

Comparaison des structures de rémunération entre Statut du Mineur et CCNIP

Part individualisée	Ecart PR PPI Stock options, ...	Bonus Part variable OETAM Majoration individuelle		Bonus Part variable OETAM Majoration individuelle	
	Aides scolaires Chauffage Logement P prod Ancienneté	Bourses d'étude soumises à conditions cadres Ancienneté 18 % OETAM		Aides familiales annuelles 380f/an par enfant cadres Ancienneté 20 % OETAM	
Part statutaire individualisée	Pr 18 %	M C S 1 %			
	vacances	M C C		M C C	
	maco	S M H 13,48 mois dont - 0,5 mois en 06 - le reste en 12		S M H 13 mois dont - 0,5 mois en 06 - 0,5 mois en 12	
	Salaire de base				
Part statutaire non individualisée		Base UFIP			
Statut du mineur		E A F et E l f l u b s		T R D / T F E s a	

Comparaison des salaires minima garantis d'un cadre (situation C0) entre Statut du Mineur et CCNIP

Années	0	1	2	3	4	5	8	9	11	14	16	17	21	26	28	33	38
CCNIP	290	315	340	370		380	400		420	435		450					
mini TFE	14544	15707	16870	18265	18265	18731	19661	19661	20591	21289	21289	21987	21987	21987	21987	21987	21987
Mineur	13 J 1	13 J2	13 J3	13J4	14.1			14.2		14.3	15.2		15.3	15.4	16.2	16.3	16.4
Points	385	405	425	445	465	465	465	489	489	514	542	542	570	585	615	648	665
Pau	21541	22592	23643	24694	25746	25893	26581	27843	28199	29864	31791	31989	33925	34997	37133	39072	40288
Paris	22931	24047	25162	26278	27393	27550	28279	29619	29997	31763	33809	34018	36072	37210	39476	41534	42825

NB : Rappelons que **SICTAME** signifie Syndicat des Ingénieurs Cadres Techniciens Agents de Maîtrise et Employés. Le SICTAME est affilié à la Fédération Enermine, elle-même affiliée à la CFE-CGC. Le SICTAME-CGC est donc ouvert à tous. Nous aurons plaisir à vous y accueillir ou à vous renseigner (cf. ci-dessous).

Pour en savoir plus, ou pour nous rejoindre, retournez le bulletin ci-dessous à SICTAME-CGC (au choix : Bureau 4E41 Tour Coupole à La Défense, Bureau F16 CSTJF à Pau, ou local CGC à Lacq).

Ou Téléphonez au 05.59.83.57.89 à Pau, au 01.47.44.56.09 à Paris ou au 05.59.92.28.47 à Lacq

NOM..... Prénom.....

SOCIETE

LIEU DE TRAVAIL

TEL :

Souhaite rencontrer un responsable du Sictame-CGC

(ou/et)

Souhaite adhérer au Sictame-CGC

