

AUGMENTATIONS 2020 : La discrimination salariale s'accroît

La CFDT vous informe des négociations en cours et des nouveautés, en vous abonnant simplement à la liste Essentiel pour cela un seul mail au robot de yahoo, à EssentielSopra-subscribe@yahooogroupes.fr ! Transmettez autour de vous !

Enfin les chiffres des augmentations au complet !

La CFDT analyse tous les chiffres :

La discrimination salariale existe entre les différents sites !

Rappel de la loi : Le principe "à travail égal, salaire égal"

C'est par un arrêt du 29 octobre 1996 qui concernait une différence de salaire entre deux salariées que la chambre sociale de la Cour de cassation énonce pour la première fois le principe du travail égal, salaire égal" et juge que le principe s'applique à tous les salariés, sans distinction de sexe.

1. Que signifie le principe "à travail égal, salaire égal" ?

Le principe à travail égal salaire égal est une règle obligatoire ayant une portée générale, dont le principe d'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes constitue une application. Le principe de l'égalité de traitement en est quant à lui une prolongation.

L'égalité de traitement entre tous les salariés doit être assurée par l'employeur et cela dès lors qu'ils sont placés dans une situation identique (Cass. soc., 29.10.96, n°92-43.680). Autrement dit à travail égal, salaire égal.

Ce principe s'applique pour le salaire de base ainsi que l'ensemble des primes (Cass.soc., 30.04.09 n° 07-40.527). Cependant, l'employeur ne méconnaît pas le principe "à travail égal, salaire égal" lorsqu'il justifie par des **raisons objectives, pertinentes et matériellement vérifiables** la différence de rémunération entre des salariés réalisant un même travail ou un travail de valeur égal.

2. A qui s'applique le principe " à travail égal, salaire égal"

Ce principe à vocation à s'appliquer entre les salariés placés dans une situation identique (Cass, soc., 6.06.2010, n°09-40.021).

Le principe s'applique au sein de l'entreprise. En conséquence il ne peut y avoir de différence de traitement entre les salariés des différents établissements de l'entreprise (Cass.soc, 21.01.2009, n°10-30.12).

3. Les critères justifiant une différence de salaire pour une situation identique

Il est licite d'individualiser les salaires dès lors que cette individualisation repose sur des critères objectifs, vérifiables et pertinents comme :

- La qualité du travail (Cass.soc., 8.11.2005, n°03-46.080), la qualité du travail peut justifier une différence de rémunération. D'autres critères combinés comme l'expérience, la formation ou encore les tâches de nature différentes peuvent être suffisants, peu importe alors que les salariés soient classés au même niveau et même coefficient (Cass.soc., 14.01.2009, n°01-43039).
- Les compétences professionnelles (Cass. soc., 28.06.00, n°98-41278).
- Diplômes, expérience et ancienneté (Cass. soc., 16.12.2008) et (Cass.soc, 9.12.03, n°01-43039).

Sopra Steria ne respecte pas ce principe légal !

Nous constatons les différences suivantes entre les sites :

- Les salaires varient de 50%, sans lien compréhensible avec le coût de la vie locale,
- Les salariés augmentés (sélectivité) ainsi que leur augmentation varient de 50%,
- Les promotions varient du simple au triple,

Site	Salaire moy	Tx promotion	Selectivité	Tx augment	Mnt augment	Nombre sal
Anancy Cfdt:	3 517 €	14,78%	70,44%	3,51%	175 €	203
Aix	3 339 €	21,56%	69,20%	3,00%	145 €	487
Albi	2 820 €	24,14%	75,86%	3,02%	112 €	29
Bordeaux	3 369 €	21,34%	62,21%	2,83%	153 €	389
Boulogne	2 718 €	21,74%	73,91%	3,07%	113 €	23
Clermont	2 958 €	30,07%	63,63%	2,72%	126 €	143
Dijon	3 256 €	11,11%	77,78%	3,63%	152 €	18
Grenoble	3 012 €	23,03%	63,48%	2,60%	127 €	178
Le Mans	2 844 €	40,54%	67,57%	2,95%	124 €	37
Lille	2 960 €	23,94%	63,76%	2,90%	135 €	756
Lyon	3 517 €	18,21%	69,76%	3,13%	158 €	906
Metz	2 648 €	23,91%	60,87%	2,64%	115 €	46
Montpellier	3 112 €	20,71%	66,27%	2,91%	137 €	169
Nancy	3 145 €	0,00%	71,43%	4,86%	214 €	7
Nantes	3 075 €	24,66%	65,02%	2,95%	139 €	1095
Niort	3 054 €	21,69%	71,08%	3,36%	144 €	83
Orleans	2 990 €	16,82%	58,41%	2,71%	139 €	214
Paris	4 277 €	19,46%	64,13%	3,04%	204 €	3803
Pau	2 852 €	15,38%	51,28%	1,94%	108 €	39
Rennes	3 079 €	27,23%	67,00%	3,30%	152 €	606
Rodez	3 187 €	15,63%	65,63%	2,42%	117 €	64
Rouen	3 136 €	22,86%	62,86%	2,85%	142 €	140
Sophia	3 259 €	22,00%	74,50%	3,06%	134 €	200
Strasbourg	2 910 €	20,83%	65,97%	2,84%	125 €	144
Toulon	3 636 €	25,53%	70,21%	3,61%	187 €	47
Toulouse	3 368 €	19,97%	69,51%	2,93%	142 €	1525
Tours	2 849 €	31,67%	56,67%	3,06%	154 €	60
Total Général	3 571 €	21,09%	65,96%	3,01%	163 €	11411

En fonction de son site et de la politique salariale locale (voire peut-être de l'appréciation de la hiérarchie locale par la Direction Générale), les augmentations sont plus ou moins importantes, plus ou moins réparties équitablement.

Ces différences sont impossibles à expliquer !

Plus encore, sur un même secteur géographique, suivant l'affectation à tel ou tel bâtiment, or considération de projet ou d'agence, on constate des différences plus que notables entre les salariés (tous éléments égaux par ailleurs).

Ces variations que nous dénonçons et continuons à dénoncer sont flagrantes, malgré les démentis de la « Direction Générale » :

- À Nantes :

Site	Salaire moy	Tx promotion	Selectivité	Tx augment	Mnt augment	Nombre sal
Nantes Armor	3 093 €	26,21%	68,33%	3,23%	146 €	660
Nantes Reggiani	2 959 €	20,63%	58,44%	2,45%	124 €	320
Nantes Caligramme	3 242 €	25,00%	75,00%	2,61%	116 €	8
Nantes Rainière	3 291 €	27,10%	63,16%	2,64%	137 €	107
Total Nantes	3 075 €	24,66%	65,02%	2,95%	139 €	1095

- À Paris

Site	Salaire moy	Tx promotion	Selectivité	Tx augment	Mnt augment	Nombre sal
Paris Manhattan	4 245 €	21,52%	65,93%	3,00%	193 €	2454
Paris Meudon	4 155 €	10,87%	51,61%	2,03%	164 €	589
Paris Triangle	4 000 €	11,11%	49,67%	2,53%	204 €	153
Paris Puteaux Chantecoq	3 401 €	7,89%	63,16%	2,64%	142 €	38
Paris Montreuil Cityscope	3 976 €	23,63%	72,39%	3,38%	186 €	402
Paris KLEBER	6 342 €	19,76%	75,45%	5,64%	474 €	167
Total Paris	4 277 €	19,46%	64,13%	3,04%	204 €	3803

- À Rennes :

Site	Salaire moy	Tx promotion	Selectivité	Tx augment	Mnt augment	Nombre sal
Rennes Antipolis	3 061 €	11,32%	43,40%	2,01%	142 €	53
Rennes Chartres de Bretagne	3 064 €	23,88%	69,15%	3,46%	154 €	201
Rennes St Gregoire	3 090 €	31,53%	69,32%	3,41%	152 €	352
Total Rennes	3 079 €	27,23%	67,00%	3,30%	152 €	606

- À Toulouse :

Site	Salaire moy	Tx promotion	Selectivité	Tx augment	Mnt augment	Nombre sal
Toulouse Colomiers EOLI	3 460 €	19,33%	64,67%	2,58%	138 €	150
Toulouse Colomiers 1	3 385 €	20,06%	70,26%	3,09%	149 €	1012
Toulouse Colomiers Ramassiers	3 283 €	19,56%	69,42%	2,62%	124 €	363
Total Toulouse	3 368 €	19,87%	69,51%	2,93%	142 €	1525

Comme déjà constaté, la direction donne encore plus à ceux qui en ont déjà beaucoup.

Bon courage et Bonne journée à tous !