

COMPLEMENT D'INFORMATION SUR L'ANALYSE CONCERNANT LA PROPOSITION DIRECTION DE REFONTE DE LA PVR

Les données chiffrées que nous vous montrons sont celles que nous avons obtenu de la direction pour la négociation des NAO 2022. De plus, nous admettons faire, éventuellement, une démonstration à affiner ou corriger car nous ne sommes pas maîtres des éléments de rémunérations.

Nous n'interprétons pas ces données mais essayons d'en déduire une tendance et des évolutions sur les salaires, bonnes ou mauvaises. Le but est de vous informer du mieux possible afin d'obtenir vos avis.

Dans les différents Job Grade, il peut y avoir une multitude de classifications, logiquement, en croissance mais par exemple, il y a des **classifs IV-3 qui sont en job 11** !!!!! Logique de cette méthode qui ne prend en compte que le poste.

Sur le principe, que l'on parle de prime trimestrielle ou de part variable de rémunération, c'est une performance qui est récompensée, un peu plus collective pour la trimestrielle et faisant l'objet d'un avenant pour la PVR, qui est annualisée.

Précisions pour une bonne lecture du graphique **COMPARATIF PRIME VS PVR**:

Les objectifs de ces primes de performances (PVR ou prime trimestrielle) sont rarement à 100% mais plutôt à 86%. Partant de ce constat (donné par la direction), nous avons pris comme références :

- Une PVR de 6% *0.86 = 5.16%
- Une prime trimestrielle (470€), mensualisée 156.7€ *0.86 = 134.76€
- Nous avons intégré un autre montant de prime (550€), demande de la Cfdt que nous soutenons

Le trait blanc horizontal représente la PVR de 5.16%

Le trait Jaune vertical représente le passage en catégorie Cadre

Notre constat avec prime à 470€

Salaire mini > les non-cadres sont gagnants avec la prime et les cadres sont perdants

Salaire moyen > les JG 9 à 11 sont gagnants avec la prime et les JG 12 à 16 sont perdants

Salaire maxi > TOUS les JG sont perdants avec la prime

Notre constat avec prime à 550€

Salaire mini > TOUS les JG sont gagnants avec la prime

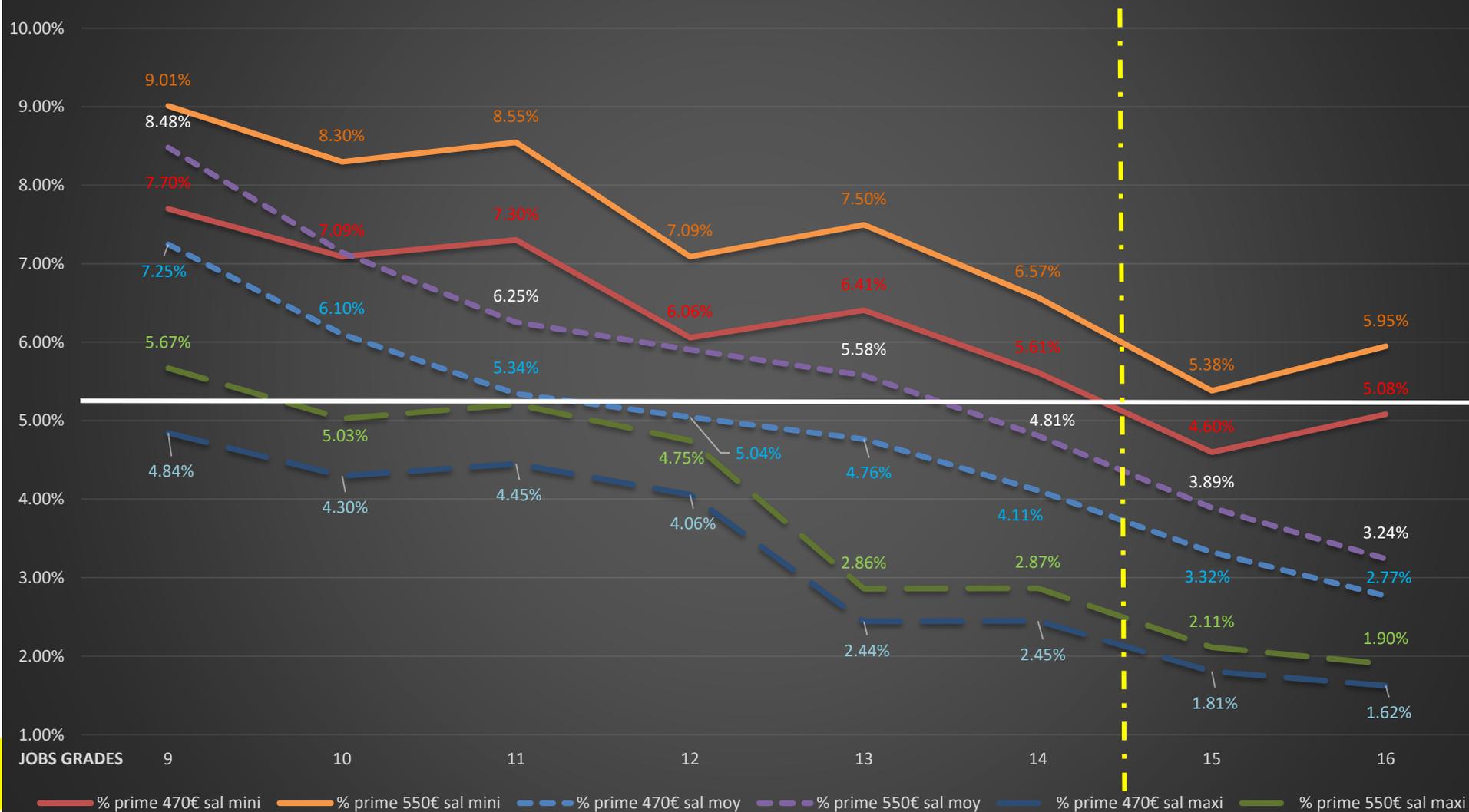
Salaire moyen > les JG 9 à 13 sont gagnants avec la prime et les JG 14 à 16 sont perdants

Salaire maxi > Le JG 9 est gagnant mais tous autres JG sont perdants avec la prime

Notre analyse, malgré la première proposition de la direction, confirme l'iniquité de traitement pour les techniciens à partir du job grade 12.

Nous vous remercions d'avance pour vos retours

Prime trimestrielle à 86% (Tx de réalisation) par job grade



PVR
proposée