

Dé-primés ?

La direction a récemment présenté aux organisations syndicales le bilan de la campagne des primes et promotions 2023. Bonne nouvelle : la direction a promu plus de personnes qu'elle n'était tenue de le faire. Mais mauvais point : une inégalité de traitement dans l'attribution des primes exceptionnelles persiste.

Si SUD défend féroce­ment l'idée que les plans de carrière avec passage automatique aux échelons supérieurs doivent rester le principal moteur des évolutions salariales, nous n'avons jamais remis en cause le droit de la direction d'attribuer des primes exceptionnelles pour récompenser certains salariés.

En effet, la direction organise chaque année une « campagne de primes et promotions exceptionnelles » (attribuées en mars de l'année suivante) visant à récompenser les salariés qui se sont particulièrement investis dans leur travail pendant cette année-là. Soit...

Sauf que depuis quelque temps, nous avons l'impression que la direction abuse de son pouvoir discrétionnaire, en assumant une **inégalité de traitement**. C'est ce que nous avons constaté dans les bilans des dernières campagnes que la direction présente traditionnellement aux syndicats après le mois de mars (fin juin 2024 pour celui de 2023).

Primes exceptionnelles 2023								
Catégories conventionnelles	Effectif total	Nombre des bénéficiaires dans la catégorie	Pourcentage des bénéficiaires au sein de la catégorie	Répartition de bénéficiaires par catégorie	Répartition des salariés par catégorie	Répartition € par catégorie	Montant moyen de prime	Enveloppe par catégorie
Cadres Administratifs	135	30	22,2%	16,9%	11,3%	19,5%	860€	25 800€
Cadres Techniques	142	30	21,1%	16,9%	11,8%	20,5%	905€	27 150€
Employés de Presse	60	17	28,3%	9,6%	5,0%	6,6%	515€	8 755€
Ouvriers des Transmissions	76	25	32,9%	14,0%	6,3%	10,0%	530€	13 250€
Journalistes	787	76	9,7%	42,7%	65,6%	43,4%	755€	57 380€
Total / Moyen	1200	178	14,8%	100,0%	100,0%	100,0%	745€	132 335€

La direction a donné le montant total des primes exceptionnelles (132 250 euros) et la prime moyenne par catégorie. Le montant total par catégorie a été calculé en multipliant le nombre de bénéficiaires par la prime moyenne. Le total diffère légèrement du chiffre donné par la direction, mais il a été conservé afin que les pourcentages soient complets.

Ce tableau ci-dessus, établi par SUD sur la base des informations fournies par la direction, montre une inégalité de traitement pour des primes exceptionnelles 2023, versées en mars 2024. Interrogée par SUD sur cette différence, la direction a défendu le droit de favoriser une catégorie plus qu'une autre. Par exemple pour compenser la quasi-absence de primes pour les Ouvriers des transmissions en 2022. En revanche, elle n'a pas justifié les écarts

entre les catégories en 2023. La direction a également refusé notre demande de rétablir un certain équilibre à moyen terme entre les catégories.

Primes exceptionnelles 2020-2023				
Catégories conventionnelles	Nombre moyen de bénéficiaires par an	Répartition des bénéficiaires par catégorie	Répartition des salariés par catégorie	Écart en points de pourcentage
Cadres Administratifs	25,3	17,2%	10,9%	6,3
Cadres Techniques	25,3	17,2%	11,2%	6,0
Employés de Presse	10,3	7,0%	5,4%	1,6
Ouvriers des Transmissions	14,8	10,1%	7,1%	3,0
Journalistes	71,3	48,6%	65,5%	-16,9
Total / Moyen	146,8	100,0%	100,0%	0,0%

Si certains voulaient rétorquer, à juste titre, que les journalistes ont un meilleur plan de carrière que les personnels techniques et administratifs, SUD estime qu'on ne doit pas tomber dans le piège qui consiste à utiliser les primes exceptionnelles, ponctuelles et aléatoires, pour compenser des rémunérations trop faibles ou des carrières plafonnées. Car ces problèmes sont liés aux carences de notre accord d'entreprise de 2017. Les primes exceptionnelles sont faites pour récompenser l'investissement personnel des salariés, **dans toutes les catégories.**

Pour SUD, cette situation ne peut plus durer ! Il faut exiger des améliorations sur les salaires et les plans de carrière de toutes les catégories lors de la prochaine négociation annuelle obligatoire (NAO) en septembre. La direction a récemment accepté de faire des modifications pour assurer que les échelons les plus bas dans les grilles des Employés de presse et des Ouvriers des transmissions ne soient plus en dessous du salaire minimum conventionnel. C'est bien mais il faut aller plus loin, notamment pour la catégorie des EP dépourvue d'un plan carrière attractif et où les rémunérations sont les plus basses.

On ne doit pas non plus laisser carte blanche à la direction sur les primes exceptionnelles. Il est désormais temps d'être plus exigeants. SUD réclame un droit de regard sur le budget annuel des « primes et promos », ainsi qu'une transparence sur les critères d'attribution, afin de garantir un équilibre à moyen terme. Nous attendons aussi à ce que la direction respecte son engagement - après l'introduction cette année d'un nouveau logiciel RH et de paie à l'AFP - de s'assurer que les primes ne soient pas attribuées aux mêmes personnes année après année.

SUD compte sur la mobilisation du personnel, dès l'ouverture de la NAO 2024, en septembre, pour faire avancer ses revendications salariales visant à défendre le pouvoir d'achat des salariés mais aussi à lutter contre les inégalités de traitement au sein de l'AFP.

Paris, le 18 juillet 2024

SUD-AFP (Solidaires-Unitaires-Démocratiques)

