



Desjardins

Mémoire du Mouvement des caisses Desjardins

sur le projet de loi n° 25

Loi modifiant la Loi sur l'équité salariale

présenté à

la Commission de l'économie et du travail

31 mars 2009

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	1
PROBLÉMATIQUE PROPRE AU MOUVEMENT DES CAISSES DESJARDINS	2
COMMENTAIRES SPÉCIFIQUES	4
A- L'absence de catégories d'emplois à prédominance masculine (CEPM)	4
B- L'estimation des écarts salariaux	5
C- Le maintien de l'équité salariale	6
D- Réalisation du premier exercice d'équité salariale pour le 31 décembre 2001	7
CONCLUSION.....	8
Annexe 1 : Exemples d'application de la <i>Loi sur l'équité salariale</i>	9

INTRODUCTION

Le Mouvement des caisses Desjardins (MCD) remercie la Commission de l'économie et du travail de lui donner l'occasion de commenter le projet de loi n° 25 : *Loi modifiant la Loi sur l'équité salariale*.

Le Mouvement des caisses Desjardins souscrit pleinement à l'affirmation suivante du ministre du Travail : « L'équité salariale ne doit pas demeurer un principe auquel on aspire mais une réalité. Cette valeur fondamentale doit s'intégrer aux pratiques de rémunération dans tous les milieux de travail. ».

Le MCD, le plus grand employeur privé au Québec, regroupe un réseau important **d'entreprises autonomes** soit, 461 caisses, 48 centres financiers aux entreprises, 12 centres administratifs de même qu'une vingtaine de sociétés filiales en assurances de personnes et de dommages, en valeurs mobilières, en capital de risque et en gestion d'actifs, dont plusieurs sont actives à l'échelle du pays. S'appuyant sur la compétence de ses 39 000 employés et l'engagement de près de ses 6 100 dirigeants élus, Desjardins met à la disposition de ses 5,8 millions de membres et clients, particuliers et entreprises, une gamme complète de produits et services financiers.

En août 1996, dans un mémoire présenté à la Commission des affaires sociales, le MCD s'était prononcé en faveur du projet de *Loi sur l'équité salariale* dont l'objet était de corriger, au sein d'une même entreprise, les écarts salariaux dus à la discrimination systémique fondée sur le sexe à l'égard des personnes qui occupent des emplois dans des catégories à prédominance féminine. **À l'époque, Desjardins fut le seul employeur privé à se prononcer en faveur de la *Loi sur l'équité salariale*.**

Les travaux en comité d'équité salariale se poursuivent encore à ce jour. Desjardins a créé 19 comités d'équité salariale tant en contexte non syndiqué que syndiqué avec des représentants de plus de 200 unités d'accréditation de diverses allégeances syndicales.

Le MCD croit à l'équité salariale et y travaille sans relâche. Nos commentaires ont pour but de faciliter l'application de la *Loi sur l'équité salariale* et d'assurer une harmonisation de la rémunération au sein des entreprises. La structure du MCD pose des défis importants en cette matière.

Effectivement, l'intégration de l'équité salariale dans les milieux de travail doit tenir compte des réalités de ceux-ci et de leurs pratiques de rémunération, telle l'utilisation des classes salariales et leurs caractéristiques. Enfin, pour ne pas demeurer un principe mais devenir une réalité, Desjardins doit pouvoir atteindre l'équité au sein de l'ensemble de ses entreprises les unes par rapport aux autres.

PROBLÉMATIQUE PROPRE AU MOUVEMENT DES CAISSES DESJARDINS

Avant d'énoncer nos commentaires spécifiques en regard du projet de loi, il apparaît important de faire part de la problématique propre au MCD lorsque vient le moment de l'appliquer concrètement.

D'entrée de jeu, il faut souligner que le MCD a toujours poursuivi un objectif d'équité globale entre tous les employés de chacune des centaines d'entreprises qui le composent. C'est cet objectif qui l'a conduit à adopter des mesures et des politiques depuis de nombreuses années afin d'y parvenir.

En effet, le MCD s'est doté très tôt d'une politique salariale globale visant l'équité pour l'ensemble de ses employés. Afin de faire vivre ces mesures, il a développé ou acquis divers outils rigoureux pour l'évaluation de ses emplois et de ses employés.

Tout poste occupé par un employé est évalué systématiquement depuis au moins 20 ans au sein du MCD. Cette évaluation est réalisée à l'aide de plans d'évaluation d'emplois qui sont partagés par l'ensemble de ses composantes et des caisses de son réseau.

Ces postes se regroupent à l'intérieur d'une structure salariale dite « par classes d'emplois » qui est exempte de toute iniquité entre les emplois occupés par des femmes et ceux occupés par des hommes. La valeur accordée à chacun des postes ne prend pas en considération le genre et l'on retrouve à l'échelle globale du MCD des emplois occupés par des hommes ou des femmes à l'intérieur de chacune des classes d'emplois.

Le taux salarial applicable à chacune des classes d'emplois de la structure salariale est comparé, chaque année, aux taux des structures salariales de ses concurrents au sein du secteur financier. L'évolution salariale annuelle et l'évolution des structures est validée chaque année et, règle générale, cela conduit à réviser annuellement les salaires des employés, hommes et femmes sans distinction.

Rappelons que c'est en vertu de ces pratiques et de ces politiques que le MCD avait obtenu son certificat de conformité à la *Loi sur l'équité salariale* en décembre 2000 avant que son chapitre IX soit contesté devant les tribunaux.

Suite au jugement de la Cour, le MCD s'est engagé dans un nouveau processus afin de se conformer entièrement à la Loi et y travaille depuis. Les travaux à cet égard sont bien avancés mais il demeure des embûches importantes à surmonter.

Cette poursuite d'une équité salariale globale entre toutes ses composantes et, plus particulièrement, au niveau du réseau des caisses a été bâtie au cours des 20 dernières années avec nos employés et nos partenaires syndicaux et, bien que ceux-ci se regroupent au sein de plus de 500 entreprises, cet objectif a toujours été poursuivi par tous les acteurs.

Bien que le MCD salue la volonté du gouvernement d'améliorer la Loi, force est de constater qu'en raison de sa structure particulière, l'application stricte de certains articles ou règlements, peut résulter, en finale, par le bris de l'harmonisation de sa structure salariale et mettre en péril l'équité salariale globale réalisée par le MCD entre ses employés, notamment au niveau du réseau des caisses.

On se rappellera que le MCD est fondé sur un réseau de 461 caisses qui sont considérées, en vertu de la Loi, comme autant d'employeurs autonomes. Ces caisses regroupent un nombre important de catégories d'emplois à prédominance féminine et peu d'entre elles ont des catégories d'emplois à prédominance masculine. Celles qui en ont en compte très peu (1 à 2) et c'est ce qui entraîne des distorsions d'une caisse à l'autre.

Dans le contexte décrit ci-dessus, l'application stricte de certains articles de la Loi ou de ses règlements peut entraîner pour le MCD (un regroupement multiemployeurs), un éclatement de sa structure salariale en raison de la création d'autant d'univers de comparaisons qu'il existe d'employeurs différents au sens de la Loi.

Dans les faits, ces univers entraînent, au chapitre de l'estimation des écarts salariaux, des résultats différents selon le type de caisse auquel l'estimation est appliquée :

1. Employeurs en contexte non syndiqué :
 - l'estimation est réalisée en tenant compte de catégories d'emplois incluant les postes de cadres et de non-cadres.
2. Employeurs syndiqués :
 - pour les employés syndiqués, l'estimation est réalisée en tenant compte des catégories d'emplois incluses dans l'unité de négociation;
 - pour les employés non syndiqués, l'estimation est réalisée en tenant compte de catégories d'emplois incluant les postes de cadres et de non-cadres.
3. Pour l'ensemble des employeurs (syndiqués et non syndiqués), l'estimation des écarts est étroitement liée au nombre de comparateurs au chapitre des catégories d'emplois à prédominance masculine. Plus le nombre de comparateurs est élevé, moins les risques d'écarts et de bris de l'équité sont élevés pour un regroupement multiemployeurs.

Pour assurer une compréhension optimale, l'annexe 1 présente différents scénarios établis en fonction de caisses syndiquées ou non et l'évaluation des écarts salariaux est établi en fonction du nombre de comparateurs (0,1,2 ou plus) au chapitre des catégories d'emplois à prédominance masculine.

Cette annexe illustre les risques encourus pour l'employeur, les employés et même les organisations syndicales à savoir que l'exercice peut donner des résultats forts différents d'une caisse à une autre, et ce, même à l'intérieur de caisses syndiquées représentées par une même centrale syndicale.

Comme les caisses sont des entreprises où l'on retrouve des emplois identiques lesquels, avant cet exercice, étaient inclus dans une même structure d'emplois, une même structure de classes salariales et prévoyant des pratiques similaires au chapitre de l'évolution salariale, peu importe qu'il s'agisse de femmes ou d'hommes, il peut être surprenant de constater que l'exercice puisse entraîner un bris de l'harmonisation salariale qu'on y retrouvait et l'équité globale qui y régnait. C'est pour cette raison que le législateur doit considérer les amendements proposés ci-dessous, car il ne peut vouloir souscrire à la désharmonisation décrite précédemment.

Enfin, le MCD craint que l'exercice soit source d'insatisfaction pour les employés et les organisations syndicales qui représentent certains d'entre eux. Il craint également que cette situation entraîne par la suite des demandes de relativité salariale qui conduiraient l'employeur à une augmentation générale de ses coûts de main-d'œuvre et, ainsi, à une compétitivité diminuée par rapport aux banques à charte fédérale.

COMMENTAIRES SPÉCIFIQUES

A- L'absence de catégories d'emplois à prédominance masculine (CEPM)

Article. 4.

L'article 13 de cette loi est modifié :

1° par le remplacement des mots « doit être » par le mot « est » ;

2° par l'ajout, à la fin, des alinéas suivants :

« Il peut aussi être établi en ayant recours à au moins deux catégories d'emplois à prédominance masculine existant dans une entreprise possédant des caractéristiques similaires à celles de l'entreprise concernée.

Le recours à ces catégories d'emplois est soumis à l'approbation de la Commission, sauf s'il fait l'objet d'une entente au sein du comité d'équité salariale ou qu'il a lieu dans le cadre d'un programme conjoint d'équité salariale prévu à l'article 32. Plusieurs employeurs peuvent se regrouper pour rechercher cette approbation auprès de la Commission. »

Commentaires

Cette possibilité de fonctionner avec deux CEPM est fort appropriée, car elle va faciliter l'estimation des écarts salariaux. En effet, plus on retrouve de comparateurs masculins à divers niveaux au sein d'une entreprise, plus il est facile d'estimer les écarts salariaux et plus les résultats sont cohérents.

Dans un regroupement de petites entreprises autonomes mais similaires, nous retrouvons souvent un ou deux CEPM. Dans ces situations, les résultats des exercices d'estimation des écarts salariaux varient selon que l'on utilise 1, 2, 3 ou plusieurs CEPM. Ces résultats différents ont pour effet de briser l'harmonisation de la rémunération recherchée, tant du côté des employés et leurs représentants que du côté patronal.

Afin d'assurer un nombre adéquat de comparateurs représentatifs, les employeurs qui font partie d'un même mouvement, bannière ou regroupement devraient avoir la possibilité de recourir à au moins 2 CEPM parmi des entreprises de leur secteur d'activité. Afin d'assurer une harmonisation, ces employeurs pourraient utiliser ces CEPM pour des groupes similaires de salariés, tant en contexte syndiqué que non syndiqué.

Nous proposons l'alinéa suivant qui pourrait s'appliquer à des employeurs faisant partie de regroupements :

« Nonobstant les premier et deuxième alinéas de l'article 13 et l'article 52, dans les entreprises d'un même regroupement, bannière ou mouvement, l'exercice d'équité salariale peut aussi être établi en ayant recours à au moins deux catégories d'emplois à prédominance masculine existantes dans des entreprises possédant des caractéristiques similaires à celles de l'entreprise concernée au sein des entreprises d'un même regroupement, bannière ou mouvement. Bien qu'un employeur ait plus d'un CEPM, les CEPM établis au niveau du regroupement, de la bannière ou du mouvement peuvent être utilisés par les divers employeurs du regroupement pour des groupes similaires d'employés tant en contexte syndiqué que non syndiqué. L'utilisation de ces CEPM, tant en contexte syndiqué que non syndiqué, exclut l'utilisation de toute catégorie d'emplois de niveau cadre ».

B- L'estimation des écarts salariaux

Article 17.

L'article 61 de cette loi est modifié par l'ajout, à la fin, de ce qui suit :

« ou autorisée par celle-ci, sur demande ».

Commentaires

Nous proposons d'ajouter ceci : « ou suivant toute entente au sein du comité d'équité salariale ou autorisée par celle-ci, sur demande ». L'entente au sein du comité a le mérite d'accélérer la démarche d'estimation des écarts salariaux. La décision de la Commission devrait être motivée et transmise par écrit à la partie demanderesse. De plus, un mécanisme devrait prévoir la possibilité de demander une révision de la décision, le cas échéant.

C- Le maintien de l'équité salariale

Article 76.2

« 76.2. Sans égard à la taille de son entreprise, l'employeur décide si le maintien de l'équité salariale est évalué :

- 1° par lui seul ;*
- 2° par un comité de maintien de l'équité salariale ;*
- 3° conjointement par lui et l'association accréditée, lorsqu'un programme conjoint d'équité salariale a été établi en application de l'article 32.*

Les articles 17 à 30.1 s'appliquent au comité de maintien de l'équité salariale compte tenu des adaptations nécessaires. »

Commentaires

Nous comprenons la volonté du législateur de vouloir faire appliquer les articles 17 à 30.1 au comité de maintien de l'équité salariale. Toutefois, il aurait été préférable de prévoir un comité à caractère paritaire avec des coûts partagés.

Article 76.1

« 76.1. L'employeur doit, après qu'un programme d'équité salariale a été complété ou que des ajustements salariaux ont été déterminés en vertu de la section III du chapitre II, évaluer périodiquement le maintien de l'équité salariale dans son entreprise.

Cette évaluation et les affichages prévus au présent chapitre doivent être effectués, en vue de déterminer si des ajustements salariaux sont requis, tous les cinq ans à compter de la date à laquelle a eu lieu l'affichage fait en vertu du deuxième alinéa de l'article 76 ou, s'il n'a pas eu lieu dans le délai prévu, à compter de la date à laquelle il devait avoir lieu.

Lorsque des programmes d'équité salariale ont été complétés ou que des ajustements salariaux ont été déterminés à des dates différentes au sein d'une même entreprise, il peut être procédé à l'évaluation du maintien de l'équité salariale et aux affichages prévus au présent chapitre selon les délais propres à chacun de ceux-ci ou simultanément pour une partie ou pour l'ensemble de ceux-ci. Dans le cas d'évaluations faites simultanément, le délai pour ce faire est celui qui échoit en premier. »

Article 46

46. Dans une entreprise où des ajustements salariaux requis pour atteindre l'équité salariale ont été déterminés ou encore où un programme d'équité salariale a été complété avant le (indiquer ici la date de la présentation du présent projet de loi), une évaluation du maintien de l'équité salariale doit être entreprise concernant les catégories d'emplois qu'ils visent et l'affichage prévu à l'article 76.3 de la Loi sur l'équité salariale doit avoir débuté au plus tard le 31 décembre 2010. Malgré l'article 76.5 de la Loi sur l'équité salariale, les ajustements salariaux s'appliquent à compter du 31 décembre 2010.

Commentaires

Ces deux articles soulèvent des interrogations.

Est-ce qu'en vertu de 76.1, si l'affichage en vertu du deuxième alinéa de l'article 76 a eu lieu le 31 décembre 2007, le maintien se fera pour le 31 décembre 2012?

En vertu de 76.1, si l'affichage de 76 n'a pas eu lieu, le maintien se fait-il à partir du 21 novembre 2001? Si oui, les évaluations de maintien de l'équité salariale se font-elles en 2006 et par la suite en 2011?

L'article 43, prévoit que si les travaux en équité sont terminés avant le 12 mars 2009, une évaluation de maintien doit se faire pour le 31 décembre 2010.

Cet article aurait préséance sur l'article 76.1 quant au maintien pour un programme terminé le 31 décembre 2007 et qui, selon 76.1, aurait eu son maintien en 2012.

D- Réalisation du premier exercice d'équité salariale pour le 31 décembre 2010

Article 43

43. Dans une entreprise où la Loi sur l'équité salariale (L.R.Q., chapitre E-12.001) s'appliquait le (indiquer ici la date de la présentation du présent projet de loi) et dans laquelle, à cette date, les ajustements requis pour atteindre l'équité salariale n'avaient pas été déterminés ou un programme d'équité salariale n'avait pas été complété dans le délai prescrit, selon le cas, par l'article 37, 38 ou 39 de cette loi tel qu'il se lisait alors, l'affichage prévu à l'article 35 ou au deuxième alinéa de l'article 75 de cette loi, tels que modifiés par les articles 9 et 19 de la présente loi, doit avoir débuté au plus tard le 31 décembre 2010.

Commentaires

La Loi devrait prévoir qu'un employeur ne peut être pénalisé s'il excède le 31 décembre 2010 dans le cas où un retard serait causé par une action ou une décision de la Commission, une plainte existante, un différend et que tous les recours et décisions finales ne soient rendues.

CONCLUSION

Dans le dossier de l'équité salariale, le Mouvement des caisses Desjardins n'a jamais cherché à se défilier. Au contraire, il a toujours pris ses responsabilités et a toujours été animé par la volonté de se conformer à la Loi et de faire l'exercice dans une perspective de solidité et de long terme pour le bénéfice de l'ensemble de ses employés mais notamment pour ses employées féminines. Le Mouvement des caisses Desjardins ne cherche pas à se soustraire à la Loi, il cherche seulement à pouvoir l'appliquer de manière logique et cohérente pour éviter les écarts d'une caisse à l'autre et d'une composante à l'autre en fonction de la mécanique sous-jacente de la Loi.

À cet égard, les objectifs du Mouvement des caisses Desjardins sont, somme toute, relativement simples. Il lui faut pouvoir conserver une structure salariale harmonisée le plus possible entre les différentes caisses du réseau et entre ses différentes composantes. De plus, il faut que l'exercice se révèle structurant de manière à en faciliter le maintien prévu par la nouvelle Loi.

Enfin, comme entreprise coopérative, propriété de 5,8 millions de membres, comme partenaire du gouvernement du Québec et des municipalités, le Mouvement des caisses Desjardins doit pouvoir continuer à concurrencer les banques à charte fédérale pour demeurer un moteur de développement au service de la collectivité.

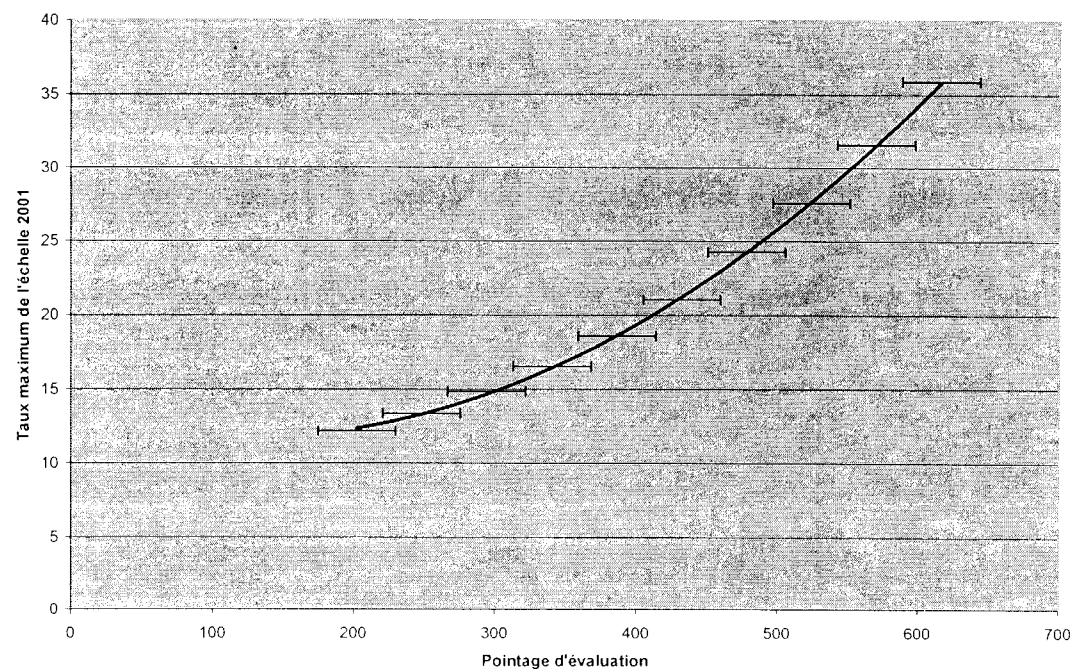
Annexe 1

Exemples d'application de la *Loi sur l'équité salariale* dans six (6) caisses Desjardins fictives

- ♦ Les résultats ci-après ne présument pas des résultats des travaux en cours dans les comités d'équité salariale. Ils sont présentés à titre d'exemples seulement.
- ♦ On fait l'hypothèse dans les exemples ci-après :
 - que les catégories d'emplois à prédominance féminine (CEPF) et les catégories d'emplois à prédominance masculine (CEPM) ont été identifiées, décrites, évaluées en comité conjoint et ont reçu la même évaluation d'une caisse à l'autre;
 - que les catégories d'emplois ont été rangées dans des niveaux selon leur valeur de pointage (N-1 à N-10);
 - nous avons utilisé une structure de classification type par niveau pour l'exercice;
 - nous avons utilisé les taux maximums des échelles salariales recommandées en 2001 pour les CEPM.
- ♦ Les tableaux qui suivent présentent six (6) situations de structuration à partir des CEPM dans quatre (4) contextes quant aux nombres de CEPM en présence :
 - un (1) CEPM
 - deux (2) CEPM
 - trois (3)CEPM
 - quatre (4) CEPM
- ♦ Les caisses sans CEPM pourraient se retrouver avec au moins deux CEPM et les caisses actuellement avec des CEPM pourraient en avoir un (1) deux (2) trois (3) ou quatre (4) selon les cas.
- ♦ Vous remarquerez que pour les catégories d'emplois dans un même niveau, les résultats varient beaucoup d'une situation à l'autre, et que plus l'on ajoute de CEPM plus les variations s'atténuent et que l'exercice d'estimation des écarts devient structurant.

**Structure salariale de Desjardins
pour les emplois non cadres**

NIVEAU	Pointage milieu	2001 maximum de l'échelle salariale
N-1	202,5	12,18
N-2	248,5	13,36
N-3	294,5	14,87
N-4	340,5	16,54
N-5	386,5	18,57
N-6	432,5	21,02
N-7	478,5	24,26
N-8	524,5	27,60
N-9	570,5	31,55
N-10	616,5	35,87



Caisse A un (1) seul CEPM							Commentaire
NIVEAU	Pointage milieu	2001 maximum de l'échelle salariale	CEPM	Détermination du taux de salaire des CEPF	Taux calculé	Écart avec situation actuelle en %	
N-1	202,5	12,18		proportion avec N-2	10,89	-11%	- Un seul CEPM N-2 - Le taux des CEPF N-2 est égal au taux de la CEPM - Les taux des CEPF des autres niveaux sont déterminés en proportion de la CEPM N-2 (règle de 3)
N-2	248,5	13,36	M	égal	13,36	0%	
N-3	294,5	14,87		proportion avec N-2	15,84	7%	
N-4	340,5	16,54		proportion avec N-2	18,31	11%	
N-5	386,5	18,57		proportion avec N-2	20,78	12%	
N-6	432,5	21,02		proportion avec N-2	23,26	11%	
N-7	478,5	24,26		proportion avec N-2	25,73	6%	
N-8	524,5	27,60		proportion avec N-2	28,20	2%	
N-9	570,5	31,55		proportion avec N-2	30,68	-3%	
N-10	616,5	35,87		proportion avec N-2	33,15	-8%	

Caisse B un (1) seul CEPM							Commentaire
NIVEAU	Pointage milieu	2001 maximum de l'échelle salariale	CEPM	Détermination du taux de salaire des CEPF	Taux calculé	Écart avec situation actuelle en %	
N-1	202,5	12,18		proportion avec N-7	10,27	-16%	- Un seul CEPM N-7 - Le taux des CEPF N-7 est égal au taux de la CEPM - Les taux des CEPF des autres niveaux sont déterminés en proportion de la CEPM N-7 (règle de 3)
N-2	248,5	13,36		proportion avec N-7	12,60	-6%	
N-3	294,5	14,87		proportion avec N-7	14,93	0%	
N-4	340,5	16,54		proportion avec N-7	17,27	4%	
N-5	386,5	18,57		proportion avec N-7	19,60	6%	
N-6	432,5	21,02		proportion avec N-7	21,93	4%	
N-7	478,5	24,26	M	égal	24,26	0%	
N-8	524,5	27,60		proportion avec N-7	26,60	-4%	
N-9	570,5	31,55		proportion avec N-7	28,93	-8%	
N-10	616,5	35,87		proportion avec N-7	31,26	-13%	

Caisse C deux (2) CEPM							Commentaire
NIVEAU	Pointage milieu	2001 maximum de l'échelle salariale	CEPM	Détermination du taux de salaire des CEPF	Taux calculé	Écart avec situation actuelle en %	
N-1	202,5	12,18		tendance 2 CEPM	11,18	-8%	- Deux CEPM : N-2 et N-7 - Le taux des CEPF N-2 est égal au taux de la CEPM N-2 - Le taux des CEPF N-7 est égal au taux de la CEPM N-7 - Les taux des CEPF des autres niveaux sont déterminés à partir d'une courbe de tendance tracée à partir des deux CEPM.
N-2	248,5	13,36	M	égal	13,36	0%	
N-3	294,5	14,87		tendance 2 CEPM	15,54	5%	
N-4	340,5	16,54		tendance 2 CEPM	17,73	7%	
N-5	386,5	18,57		tendance 2 CEPM	19,91	7%	
N-6	432,5	21,02		tendance 2 CEPM	22,09	5%	
N-7	478,5	24,26	M	égal	24,26	0%	
N-8	524,5	27,60		tendance 2 CEPM	26,45	-4%	
N-9	570,5	31,55		tendance 2 CEPM	28,63	-9%	
N-10	616,5	35,87		tendance 2 CEPM	30,81	-14%	

Caisse D							deux (2) CEPM
NIVEAU	Pointage milieu	2001 maximum de l'échelle salariale	CEPM	Détermination du taux de salaire des CEPF	Taux calculé	Écart avec situation actuelle en %	Commentaire
N-1	202,5	12,18		tendance 2 CEPM	1,04	-91%	- Deux CEPM : N-7 et N-10 - Le taux des CEPF N-7 est égal au taux de la CEPM N-7 - Le taux des CEPF N-10 est égal au taux de la CEPM N-10 - Les taux des CEPF des autres niveaux sont déterminés à partir d'une courbe de tendance tracée à partir des deux CEPM.
N-2	248,5	13,36		tendance 2 CEPM	4,90	-63%	
N-3	294,5	14,87		tendance 2 CEPM	8,77	-41%	
N-4	340,5	16,54		tendance 2 CEPM	12,64	-24%	
N-5	386,5	18,57		tendance 2 CEPM	16,51	-11%	
N-6	432,5	21,02		tendance 2 CEPM	20,38	-3%	
N-7	478,5	24,26	M	égal	24,26	0%	
N-8	524,5	27,60		tendance 2 CEPM	28,12	2%	
N-9	570,5	31,55		tendance 2 CEPM	31,98	1%	
N-10	616,5	35,87	M	égal	35,87	0%	

Caisse E							trois (3) CEPM
NIVEAU	Pointage milieu	2001 maximum de l'échelle salariale	CEPM	Détermination du taux de salaire des CEPF	Taux calculé	Écart avec situation actuelle en %	Commentaire
N-1	202,5	12,18		tendance 3 CEPM	12,45	2%	- Trois CEPM : N-2, N-7 et N-10 - Le taux des CEPF N-2 est égal au taux de la CEPM N-2 - Le taux des CEPF N-7 est égal au taux de la CEPM N-7 - Le taux des CEPF N-10 est égal au taux de la CEPM N-10 - Les taux des CEPF des autres niveaux sont déterminés à partir d'une courbe de tendance tracée à partir des trois CEPM.
N-2	248,5	13,36	M	égal	13,36	0%	
N-3	294,5	14,87		tendance 3 CEPM	14,71	-1%	
N-4	340,5	16,54		tendance 3 CEPM	16,47	0%	
N-5	386,5	18,57		tendance 3 CEPM	18,66	0%	
N-6	432,5	21,02		tendance 3 CEPM	21,26	1%	
N-7	478,5	24,26	M	égal	24,26	0%	
N-8	524,5	27,60		tendance 3 CEPM	27,75	1%	
N-9	570,5	31,55		tendance 3 CEPM	31,63	0%	
N-10	616,5	35,87	M	égal	35,87	0%	

Caisse F							quatre (4) CEPM
NIVEAU	Pointage milieu	2001 maximum de l'échelle salariale	CEPM	Détermination du taux de salaire des CEPF	Taux calculé	Écart avec situation actuelle en %	Commentaire
N-1	202,5	12,18		tendance 4 CEPM	12,45	2%	- Quatre CEPM : N-2, N-7, N-9 et N-10 - Le taux des CEPF N-2 est égal au taux de la CEPM N-2 - Le taux des CEPF N-7 est égal au taux de la CEPM N-7 - Le taux des CEPF N-9 est égal au taux de la CEPM N-9 - Le taux des CEPF N-10 est égal au taux de la CEPM N-10 - Les taux des CEPF des autres niveaux sont déterminés à partir d'une courbe de tendance tracée à partir des quatre CEPM.
N-2	248,5	13,36	M	égal	13,36	0%	
N-3	294,5	14,87		tendance 4 CEPM	14,70	-1%	
N-4	340,5	16,54		tendance 4 CEPM	16,45	-1%	
N-5	386,5	18,57		tendance 4 CEPM	18,63	0%	
N-6	432,5	21,02		tendance 4 CEPM	21,24	1%	
N-7	478,5	24,26	M	égal	24,26	0%	
N-8	524,5	27,60		tendance 4 CEPM	27,72	0%	
N-9	570,5	31,55	M	égal	31,55	0%	
N-10	616,5	35,87	M	égal	35,87	0%	

