



Evolutions salariales 2024

Comment démêler le vrai du faux ?

« Le talon progressif est une avancée pour tout le monde ». Il permet de « donner un coup de pouce aux bas salaires et a pour effet de pousser toute la grille salariale vers le haut ».

C'est faux !

Le talon n'a aucun effet sur la grille de salaire.

Elle continue à se smicardiser car elle n'a pas été réévalué en janvier 2024
alors que le SMIC a augmenté de 3.37% sur un an !

Si le talon augmente bien les bas salaires, les prochaines embauches seront faites sur une grille smicardisée. Et il faudra recommencer chaque année avec de nouveaux talons.

Merci qui ?

« Combien vaut la signature de la CFDT sur les 15 dernières années ?

La réponse : plus de 20% de salaire en plus ! ».

Est-ce suffisant ?

20% de salaire en plus sur 15 ans permettrait donc de couvrir l'inflation et d'y associer une **augmentation individuelle de 1.33% en moyenne par an**. Mais un tel niveau d'augmentation individuelle ne permet pas de doubler son salaire sur toute une carrière. Loin de là. Doit-on s'en réjouir ?

Ce n'est donc pas une question de « **verre à moitié vide ou à moitié plein** », mais de verre aux $\frac{3}{4}$ vide !

De plus, ce chiffre ne correspond pas aux données fournies dans le tableau « inflation, AG, AI » présenté.

En effet, la moyenne calculée de l'augmentation individuelle restante n'est que de **1.16%** et non pas **1.33%**. Peut-on parler d'évolution de carrière avec une telle augmentation individuelle ?

Et la couverture de l'inflation n'est pas assurée par les augmentations générales. Il manque **0.29%** par an.

Il y a donc bien un **appauvrissement des salariés sur 15 ans** !

Est-ce bien « **une lutte efficace contre la baisse du pouvoir d'achat** » ?

De plus, les chiffres donnés pour l'inflation ne sont pas corrects.

Il y a un mélange entre **l'inflation annuelle** et la **moyenne glissante de l'inflation**.

De plus les chiffres donnés pour l'inflation ne sont pas pertinents.

La comparaison est faite entre l'inflation en fin d'année et les augmentations appliquées au début d'année. Il n'y a donc **pas de cohérence temporelle**. La preuve pour 2024, le pourcentage d'augmentation est bien indiqué, mais pas la valeur de l'inflation puisqu'elle ne sera disponible qu'en décembre.

Appauvrissement des salariés et faible évolution de carrière, est-ce raisonnable ?

« Exemples de 2 dispositifs « exclusivement » revendiqués et obtenus par la CFDT qui ont un impact direct sur votre fiche de paie »

Quel est exactement cet impact ?

« La revalorisation de la prime d'ancienneté concerne 70% du personnel non cadre »

Le chiffre exact est de **66.08%** pour une moyenne de **+31.48€**

Mais, cela concerne uniquement les primes d'ancienneté les plus basses.

Les primes d'ancienneté des cotations les plus élevées (E10 à 495.96€) sont désormais plus basses que les primes d'ancienneté des anciens coefficients les plus élevés (coefficient 425 à 551.96€).

C'est une perte de **-56€**.

Les primes d'ancienneté de fin de carrière seront donc moins élevées.

Ce qui a pu être gagné en début de carrière sera largement perdu par la suite.

Doit-on s'en réjouir ?

Et merci qui ?

Quel est l'impact du « **talon progressif** » ?

Le talon progressif a pour conséquence d'inverser la hiérarchie des salaires avec l'augmentation générale.

Est-ce judicieux ?

« Revalorisation des 13^{ème} mois plancher »

Les 3 13^{ème} mois plancher maintiennent le **principe de discrimination**.

Pour un même salaire, le 13^{ème} mois pourra être différent avec des écarts pour aller jusqu'à

600€ pour les non cadres et

450€ entre les cadres et les non cadres.

Pourquoi ?

Alors finalement Merci qui ?

« Le budget AG/AI a évolué de 2.7% à 4.2% pour un total de 5.2% de la masse salariale selon les calculs de la CFE-CGC »

Au cours des négociations, les évolutions font partie du jeu qu'impose la direction suivant sa conception du **dialogue social**. Mais pour toujours terminer par un **chantage à la signature**.

La 1^{ère} proposition du 19 janvier était bien de 2.7% (AG+AI) + 0.5% de budget complémentaire.

La dernière proposition du 07 mars est de 4% + 0.5%, loin des 5.2% calculés par la CFE-CGC, et loin des 5.5% revendiqués par l'intersyndicale.

Est-ce la prise en compte de l'aide pour l'achat d'un vélo qui permet d'arriver à 5.2% ?

Dans cas, pourquoi ne pas l'avoir compté l'année dernière dans le budget total ?

Sérieusement, toutes les mesures relatives à la mise en application de la Nouvelle Convention Collective ont clairement été annoncées hors des mesures salariales.

Et l'enveloppe de l'égalité professionnelle n'a pas à être prise en compte, car elle est négociée dans un accord spécifique.

Alors, selon les calculs de la CGT : $4\% + 0.5\% = 4.5\% < 5.2\% \neq 5.5\%$

Les mesures salariales de 2024 ne sont donc pas acceptables.

Tous les salariés déçus par des mesures salariales validées par les syndicats réformistes, sont invités à se syndiquer à la CGT, le seul syndicat progressiste qui refuse de baisser le niveau de vie des salariés.