

Repères revendicatifs CGT sur les négociations salariales

Dans un contexte de juste répartition des richesses créées par les salariés, la CGT rappelle ses repères revendicatifs sur les négociations salariales, et les mets en débat.



Une grille de salaire, pourquoi ?

Pour définir un salaire minimum fonction de la cotation du métier.

Cette grille doit évoluer au moins comme le SMIC pour ne pas dévaloriser les classifications du métier.

En janvier 2024, le SMIC a évolué de + 3,37 %.

Une augmentation générale, pourquoi ?

Pour maintenir le niveau de vie, y compris pour les cadres.

En janvier 2024, l'inflation mesurée par l'INSEE sur un an est de + 3,6 %.

Sur le salaire moyen non cadre de 2023, cela représente **109,87 €**.

En 2022, sur le salaire moyen non cadre, avec une inflation de 5,97% et un talon de 108 €, la perte était de **68,94 €**.

Pour assurer au moins un maintien du niveau de vie en 2023 et un rattrapage sur 2022, le talon doit être à **178,81 €**.

Les résultats financiers de SAE et de Safran qui vont bientôt être publiés seront certainement encore exceptionnels. Ces résultats doivent permettre aux salariés qui créent les richesses de rattraper les pertes de pouvoir d'achat subies depuis des années, plutôt que d'être accaparées par les actionnaires.

RESTONS POSITIFS!



Une augmentation individuelle, pourquoi ?

Pour assurer une évolution de carrière.

Pour la CGT, il faut à minima doubler son salaire hors inflation sur toute la carrière.

L'augmentation individuelle annuelle doit être au moins de **2 %**.

Une allocation transport énergie, pourquoi ?

Pour prendre en compte l'inflation énergétique.

5€ de revalorisation sont nécessaire pour une prime actuellement à 40€.



Les primes d'équipes, pourquoi ?

Pour reconnaître la pénibilité du travail posté.

Son montant de 1,50 €/heure est insuffisant. Il faut la revaloriser à **2,5 €/h**.



Les primes d'ancienneté, pourquoi ?

Pour fidéliser les salariés.

Elles devraient s'appliquer aussi aux cadres cotés **F11 et F12** qui ne disposent pas de bonus, porter sur tout le salaire (base + décollement), sur une durée de **20 ans**, et ne pas être prise en compte dans la politique salariale, comme les bonus, pour ne pas être discriminatoire entre cadres et non cadres.



Un seul 13^{ème} mois plancher pour les non cadres, pourquoi ?

Pour mettre fin à des mesures discriminatoires entre salariés.

Avec des planchers en fonction de la cotation du métier, pour un même salaire, la prime du 13^{ème} mois est différente. C'est discriminatoire. Les écarts constatés peuvent aller jusqu'à 767 €.

A partir de nos repères, il s'agit désormais de bâtir ensemble des revendications précises et argumentées que nous pourrions négocier.

	Salarié.e.s Non Cadres et Salarié.e.s Cadres
Grille de salaire	+3,37% : comme le SMIC sur 1 an
AG	+5,86% , talon 178,81 € suivi de l'inflation 2023 et rattrapage 2022
AI	+2% pour au moins doubler son salaire sur toute une carrière
Allocation transport énergie	+5 € : de 40 € à 45 €
Prime d'ancienneté	Portée à 20 ans , applicable aussi aux cadres F11 et F12
Prime d'équipe	De 1,5 €/h à 2,5 €/h
Planchers 13^{ème} mois	Non cadres : 3 500 € ; Cadres : 4 000 €