

Mesures salariales 2023

Le compte n'y est pas

Les mesures salariales proposées par la direction correspondent à une **perte de pouvoir d'achat**.

L'augmentation générale de 100€, soit 3.3% du salaire moyen non cadre hors primes (3023€), ne couvre pas l'évolution de l'indice des prix à la consommation (IPC) de l'INSEE en 2022 (6%).

L'augmentation générale représente ainsi un appauvrissement de 82€ (-2.7%). Ce n'est pas acceptable.

L'IPC représentant le pouvoir d'achat n'est qu'un indicateur d'une société de consommation. Or, cet indicateur ne couvre que partiellement les besoins fondamentaux des citoyens : alimentation, énergie, logement.

Lorsque les indicateurs relatifs à ces besoins sont du même ordre de grandeur que l'IPC, le débat reste entre pouvoir avoir et pouvoir être. Mais **aujourd'hui, l'évolution des indicateurs des besoins fondamentaux est bien supérieure à l'IPC**. Le besoin de pouvoir être dépasse celui de pouvoir avoir.

Il faut pouvoir vivre dignement de son travail.

Comment accepter que des citoyens ne puissent plus se loger correctement ou soient en précarité alimentaire ou énergétique ?

Le groupe Safran doit-il participer à cette précarisation ?

Pour la CGT la réponse est non.



La CGT revendique donc une **augmentation générale de 200€ pour tous** afin de permettre à chacun de subvenir aux besoins fondamentaux.

Toutes les organisations syndicales ont dénoncé l'insuffisance des mesures salariales, bloquée par un cadrage imposé par Safran à 5.5%.

Lors des négociations, la CGT a proposé dans ce cadrage d'utiliser 2% pour les augmentations individuelles afin d'assurer le doublement du salaire hors inflation sur toute une carrière, et 3.5% d'augmentation générale uniforme pour tous en se basant sur le **salaire moyen primes comprises** (indicateur utilisé pour la subvention du CSE) de **4784€**, soit **167€ au lieu de 100€**.

La CGT a proposé de mettre en place une **mesure automatique de révision des salaires** en cas de forte inflation constatée en 2023.

La direction refuse de prendre en compte ces revendications, et maintient ses dogmes :

- Pas d'augmentations générales pour les cadres.
- Pas de référence à l'inflation pour les augmentations générales.

Alors que le **SMIC** a été réévalué de **6.62%** en 1 an (**+106€**), soit plus que l'augmentation générale proposée, la **revalorisation de la grille** n'est prévue qu'à **3.25%**!

Cette **nouvelle smicardisation de plus de 3% de la grille de salaire** est un manque de reconnaissance de l'entreprise pour les qualifications.

Le message de la direction est clair avec une déconsidération assumée des qualifications qui ne présage rien de valorisant dans la mise en œuvre de la nouvelle convention de la métallurgie en 2024.

En 20 ans (2002-2022), la grille de salaire a déjà perdu 22% sur le SMIC. Un coefficient 335 est passé de **2.41 SMIC à 1.74 SMIC**, et un coefficient 240 de **1.74 à 1.25 SMIC**. En **1 an, la dévalorisation sera de plus de 3% !**

Le **Plafond de la Sécurité Sociale (PSS)** a été réévalué de **6.94%** en 1 an (**+238€**). En 20 ans, la grille de salaire a perdu 12.6% sur le PSS. Un coefficient 425 est passé de 1.16 PSS à 1.03 PSS. **Une dévalorisation de -3.94% (-138€) est proposée en 1 an.**

Comment retenir et attirer des salariés en proposant de les appauvrir et de déconsidérer leurs qualifications ?

L'argument que les actionnaires doivent désormais bénéficier de la reprise économique de l'entreprise afin d'avoir plus, au détriment des salariés que l'entreprise appauvrirait est-il acceptable ?

Le **retour à la « normale » pour les actionnaires** avec un taux de distribution de **40% du résultat net** n'est pas cohérent avec un retour à la « normale » pour les salariés avec des augmentations générales au niveau de l'inflation, ce qui était le cas depuis au moins 1996.

Une augmentation générale inférieure à l'inflation n'est pas normale. D'autant plus que l'inflation sur l'alimentation et l'énergie est beaucoup plus forte.

Dans la période inflationniste actuelle, proposer une **décote en cas de non acceptation des mesures salariales proposées** est une provocation violente envers les salariés qui créent la richesse de l'entreprise. Cette violence est d'autant plus forte que la mesure uniforme disparaîtrait pour une mesure proportionnelle, donc au détriment des plus bas salaires, plus impactés par l'inflation sur l'alimentation et l'énergie.



La CGT ne cautionne donc pas les mesures salariales 2023 proposées par la direction.

Corbeil, le 28/02/2023