



Mesures salariales 2023

Le bilan :

Une honte ou une aubaine

Les mesures salariales consistent à définir :

- Un budget d'augmentation générale
- Un budget d'augmentation individuelle
- Puis des mesures complémentaires

Toutes ces mesures ont un objectif à annoncer clairement.

Ces mesures et objectifs ne sont pas forcément partagés par la direction et les organisations syndicales. Cependant, la négociation doit permettre de trouver un compromis acceptable pour toutes les parties prenantes.

Pour la CGT, **l'augmentation générale doit permettre aux salariés de ne pas s'appauvrir**. Elle doit donc au moins suivre l'évolution de l'inflation. Si cet objectif pour les non cadres était partagé avec la direction depuis toujours, ce n'est plus le cas désormais.

La question est de définir quel est **l'indicateur d'inflation le plus pertinent**.

L'INSEE fournit toute une série d'indices pour mesurer l'inflation. L'Indice des Prix à la Consommation (IPC) et l'Indice des Prix à la Consommation Harmonisé (IPCH) sont les indices les plus utilisés.

Utiliser un indice d'inflation constatée de l'année précédente est plus pertinent qu'estimer l'inflation de l'année en cours. En effet, l'erreur d'estimation peut s'avérer importante en fonction des aléas pouvant survenir, comme en 2020, 2021 et 2022, avec les crises que nous avons traversées (Boeing, sanitaire, Ukraine).

Pour amortir l'effet d'une hausse importante de l'inflation, une Mesure Automatique de Révision des Salaires est à prévoir. Cette revendication de la CGT n'est pas acceptée par la direction. Ne pas la prendre en compte posera inévitablement des problèmes dans les mois à venir, comme en 2022 avec les mesures dites de « revoyure ».

Pour la CGT, **l'augmentation individuelle doit permettre d'assurer une évolution de carrière** pour prendre en compte l'expérience acquise.

La CGT revendique de pouvoir au moins doubler son salaire hors inflation sur toute la carrière.

Pour la CGT, le budget global (augmentations générales et individuelles) ne doit pas avoir pour objectif de baisser le « coût du travail » au détriment des salariés, pour augmenter le coût du capital au profit des investisseurs et des actionnaires.

Le budget global doit être le socle des mesures salariales.

L'augmentation générale proposée est de 3% avec un talon à 108€, pour un salaire moyen non cadre hors primes de 3023€.

L'IPC (inflation) étant de 6% en 2022, **l'augmentation générale représente ainsi un appauvrissement de -3% de l'ordre de 74€**.

Même en prenant en compte l'augmentation de la prime énergie (+9€), l'augmentation de la grille (+3%) et donc de la prime d'ancienneté et du 1^{er} plancher du 13^{ème} mois, **c'est bien une baisse du pouvoir d'achat qui est proposée à tous les salariés avec de telles augmentations générales.**

De plus, l'inflation alimentaire et énergétique étant beaucoup plus forte, doit-on accepter de cautionner une précarisation alimentaire et énergétique des salariés?

La menace d'une décote de -0.5% en cas de non signature n'est pas une valorisation d'une signature, mais un chantage non acceptable incohérent avec un dialogue social serein, et qui en impactant le socle de base des mesures salariales, ne met pas en valeur les mesures complémentaires.

Alors, que faire ?

- **Fuir ?**

Des salariés font ce choix et trouvent actuellement facilement un meilleur salaire d'embauche ailleurs.

Pour l'entreprise, ces départs sont risqués pour le maintien et le développement des compétences.

Pour la CGT, la fuite n'est pas dans notre ADN.

- **Se révolter ?**

Les salariés qui manifestent leur mécontentement sont des salariés qui souhaitent rester. L'entreprise ferait bien de les écouter pour ne pas finir par les perdre.

Pour la CGT, la révolte est à organiser.

- **Cautionner ?**

Des salariés font ce choix. Ils sont peu nombreux cette année. D'ailleurs toutes les organisations syndicales ont unanimement dénoncé la faiblesse des augmentations générales. A 2 reprises, elles ont même refusé devant la direction de valider les mesures salariales proposées, malgré la menace de décote. Mais les syndicats réformistes ont fini par les valider pour 5€ de plus.

Pour la CGT, appauvrir et dévaloriser les salariés n'est pas dans notre ADN. La CGT ne cautionne donc pas les mesures salariales proposées.

- **Baisser la tête ?**

Des salariés font ce choix. Ils acceptent sans vraiment cautionner, mais sans se révolter et sans pouvoir fuir. Or, la pire des solutions, c'est de ne rien faire. Et le risque est de tomber dans un cercle vicieux où chaque année les mesures salariales proposées appauvriront et dévaloriseront un peu plus les salariés.

Pour la CGT, syndicat progressiste, abandonner le progrès social n'est pas dans notre ADN.

- **Mais surtout, ne pas oublier. S'indigner et le montrer.**

Et comme ensemble on est plus fort et on va plus loin, syndiquez-vous à la CGT pour que le collectif de travail soit mieux défendu.