



## Mesures salariales 2024 C'était écrit d'avance.



L'intersyndicale s'était engagée devant les salariés et la direction pour obtenir des « dispositions salariales au moins égales à 2023 », soit **5.5%**. Finalement, la CFDT, la CFE-CGC et l'UNSA ont validé une « évolution globale de la masse salariale de **4% +0.5%** de budget complémentaire ». **La CGT s'y est opposée.**

**Comment en est-on arrivé là ?**

L'inflation constatée (source INSEE, série 1763852) en 2023 est de **3.6%** (4.84% en moyenne glissante. La direction avait utilisé cet indicateur en 2023 pour justifier ses mesures salariales). L'inflation harmonisée (série 1759971) qui permet des comparaisons entre pays européens est de **4.1%** (5.68% en moyenne glissante). L'inflation alimentaire (série 1768743) est de **7.59%** (13.82% en moyenne glissante).

Pour 'compenser' l'inflation, l'augmentation générale proposée est de **2.3%**. Il y aura donc une perte d'au moins 1.3%. Du fait que près d'un salarié non cadre sur 4 (23.8% en 2023) ne bénéficie que des augmentations générales, c'est donc un **appauvrissement** qui leur est proposé. **Est-ce acceptable ?**

Pour 'compenser' l'appauvrissement des plus bas salaires, un **talon de 100€ brut** est proposé. Il s'applique jusqu'au salaire de 2692€ par mois (35000€ par an). Il correspond à une augmentation de 3.71% au moins. C'est au niveau de l'inflation générale, mais loin de l'inflation alimentaire, sur l'énergie ou le logement qui les impacte pourtant plus. **Est-ce acceptable ?**

En plus, en salaire net ce talon est bien loin des 100€ minimum attendus. Et ce talon est financé par le budget complémentaire, ce qui diminue d'autant les promotions et la valorisation de l'expérience.

Pour les salaires supérieurs à 2692€, le **talon** passe brusquement de **100€ à 75€**, donc de 3.71% à 2.78%. Cette fois, l'inflation n'est plus couverte et c'est même un écart de salaire de 325€ par an qui est imposé à ces salariés. **Comment peut-on proposer et valider une telle mesure ?**

**Comment un responsable hiérarchique ou des ressources humaines pourra justifier cette situation aux salariés concernés ?** Ce ne peut être qu'une nouvelle source de déconsidération et de démotivation.

**Pourquoi ne pas avoir laissé qu'un seul plancher ? Qui a intérêt à créer du mécontentement ?**

La **grille de salaire** n'a **pas** été revalorisée en janvier 2024, alors que le SMIC a été augmenté de 3.37% sur un an. L'écart entre le SMIC 35H et le début de la grille (A1) n'est que de 41.37€, soit 2.34%. Pour le premier niveau de cotation utilisé actuellement à SAE (B3) l'écart est de 103.87€.

Si le SMIC est revalorisé en cours d'année, en cas d'une inflation minimum de 2%, soit 35.34€, il n'y aura pratiquement plus de marge avec le minimum de la grille. Or, il n'est **toujours pas prévu de revalorisation automatique de la grille à chaque évolution du SMIC**. La smicardisation de la grille est toujours en cours.

**Est-ce acceptable ?**

L'augmentation individuelle est de **1.5%**. *Pourquoi n'est-elle pas au même niveau que l'année dernière (1.7%), alors que les résultats de SAE et Safran sont excellents, en progression et avec des prévisions pour 2024 encore meilleures ?*

Les **mesures discriminatoires** persistent. *Pourquoi ne pas y mettre fin ?*

*Pourquoi toujours conserver 2 planchers du 13<sup>ème</sup> mois pour les non cadres ?* L'écart entre ces planchers passe finalement de 767€ à 600€. A ce rythme, il faudra attendre 4 ans pour résorber cette discrimination.

**Est-ce acceptable ? Pourquoi, avec le même budget disponible, ne pas avoir augmenté uniquement le premier plancher ? Qui a intérêt à conserver une telle source de mécontentement ?**

Pour les **cadres**, il n'est prévu qu'une **augmentation individuelle** de **4%** au lieu de 5% en 2023. Mais surtout, il n'y a plus de garantie qu'elle s'applique à au moins 95% des cadres. Il y a donc la possibilité pour les managers de refuser toute augmentation pour un grand nombre de cadres. **Est-ce raisonnable ?**

*Pourquoi poursuivre le dogme de non augmentation générale pour les cadres ?*

Le **talon** d'augmentation minimum pour les cadres est de **100€** brut.

C'est moins que les 108€ de 2023. **Est-ce raisonnable ?**

C'est plus que le 2<sup>ème</sup> talon des non cadres. *Pourquoi ? Comment les anciens niveaux 6 qui ne sont pas passés cadres réagiront à cette nouvelle dévalorisation ?*

La **prime énergie** est revalorisée de **4€**, pour passer à 44€. **Mais pour un an seulement**. Elle repassera à **40€ en janvier 2025**. **Pourquoi ? Qui peut croire que le coût de l'énergie baissera en 2024 ?** C'est en tout cas une démonstration claire de ce qu'est une prime.

L'aide de **100€** pour l'achat d'un **vélo** ne sera accordée qu'aux 500 1ères demandes. **Est-ce raisonnable ? Comment réagiront les salariés à qui elle sera refusée ? Ceux qui attendront Noël pour faire leur demande risquent d'être déçus. Pourquoi prendre une mesure source de mécontentement ?**

Les cadres cotés **F11 et F12** n'ont toujours **ni prime d'ancienneté, ni bonus**. **Comment motiver ces salariés ? Quel est le risque de démission associé alors que les enjeux à court terme sont importants ?**

Encore une fois, la direction impose **son chantage à la signature**. En cas de non signature de son accord sur les mesures salariales, elle menace d'appliquer **une décote de 0.4%**, et en plus de diminuer les talons, les niveaux des 13<sup>ème</sup> mois planchers et de la prime énergie. L'aide pour l'achat d'un vélo n'est pas remise en cause. Ce sont donc **les mesures concernant directement les salaires qui sont visées, et non pas les mesures complémentaires**. **Est-ce raisonnable ?** Cela montre que pour la direction, le dialogue social se base sur un nécessaire rapport de force. **Est-ce acceptable ?**

La direction avait annulé 2 réunions pour prendre son temps dans la négociation. Maintenant, c'est dans **l'urgence** que les organisations syndicales doivent se prononcer. La direction impose des positionnements 1 jour après la réception du dernier projet d'accord, et suite à une ultime réunion imposée en webex uniquement. **Peut-on toujours parler de dialogue social ?**

Et du côté de l'intersyndicale, est-il acceptable que chaque organisation syndicale réformiste négocie en tête à tête avec la direction, sans en prévenir les autres organisations syndicales. **En négociant séparément, sommes-nous plus efficaces ?**

Le meilleur Directeur des Relations Humaines de France a réussi une nouvelle fois à convaincre les organisations syndicales **réformistes** à **renoncer à leurs engagements pris en intersyndicale** (mesures salariales de 5.5% minimum), et à leur **imposer un budget contraint à 4.5%**.

Ces organisations syndicales n'ont arraché en échange que 4€ supplémentaire dans la prime énergie, valable 1 an uniquement, et 100€ pour l'achat d'un vélo, pour les 500 1ères demandes uniquement. **Les organisations syndicales qui valident ces mesures sont-elles les meilleures de France ?**

*Comment les salariés qui soutenaient l'intersyndicale et qui ont voté pour ces organisations syndicales réagiront à cette volte-face ?* **Démotivation, démission, soumission ou syndicalisation à la CGT ?**

*Quelle confiance accorderont-ils désormais au syndicalisme réformiste ?*

La CGT, syndicat **progressiste** n'accepte pas des mesures qui ne vont pas dans le sens du progrès social.

**Appauvrir les salariés en refusant des augmentations générales au moins au niveau de l'inflation n'est pas acceptable.**

**limiter les évolutions de carrière avec des augmentations individuelles insuffisantes n'est pas acceptable.**

**Ne pas tenir des engagements pris en intersyndicale n'est pas acceptable.**

**Valider des mesures discriminatoires avec plusieurs talons et plusieurs planchers du 13<sup>ème</sup> mois n'est pas acceptable.**

**Les mesures complémentaires proposées et annoncées exceptionnelles ne suffisent pas à faire oublier le manque de considération envers les subordonnés de l'entreprise.**

Ne pas jeter sur la voie publique



Corbeil, le 11 mars 2024