

Politique Salariale 2023 1ère Réunion

de révision de l'accord politique salariale

La CFE-CGC avait demandé et obtenu l'intégration d'une clause de révision de l'accord initial de politique salariale 2022 - 2024. Prenant en compte la situation économique et plus précisément celle concernant l'inflation, la CFE-CGC a demandé à la Direction de réunir les partenaires sociaux signataires, au plus vite, pour discuter de la mise en œuvre d'une mesure d'adaptation pour 2023 - 2024.

Pour rappel, l'accord signé par la CFE-CGC prévoyait pour l'exercice 2023-2024 une politique salariale d'un niveau de 2,9% avec la répartition suivante :



	juillet 2023 à juin 2024		
	Non Cadres	Cadres I à IIIB	Cadres Band IV
AG	1% une campagne au 01/07/2023	1% une campagne au 01/07/2023	
AI & promotion	1,9% une campagne avec 2 distributions en Juin et Octobre 2023	1,9% une campagne au 01/07/2023	2,9% une campagne au 01/07/2023
AI mini	45€	100€	100€
Autres mesures	salaire plancher : 1740€		
Budget global	2,90%		

Lors de la réunion, la Direction a dressé son constat : une inflation au-delà de l'hypothèse prise lors de la négociation en 2022, de bons résultats financiers en 2022 mais un volume de livraisons en dessous de l'attendu et comparable à celui de 2017.

S'opposer parfois

Proposer toujours

Construire souvent



Compte-tenu de cette situation, pour la campagne 2023-2024, la Direction propose :

- + 1% de politique salariale en plus des 2,9% (1% AG + 1,9% AI) déjà prévus dans l'accord.
- + 1% de la masse salariale sous forme de Prime de Partage de la Valeur (PPV).
- Principe d'un taux de distribution minimum d'AI.
- Des AI mini Non Cadres de 35€ et de 80€ pour les Cadres.
- Une uniformisation de la campagne des AI avec une seule date de distribution en septembre.

La CFE-CGC a rappelé :

- Les fortes attentes des salariés pour 2023 compte-tenu de l'inflation en 2022 et de leur engagement.
- L'inflation au 31 décembre 2022 sur 12 mois glissants à prendre en compte.
- Une révision de la politique salariale ne peut pas se faire au travers d'une prime.
- Les mises au mini SMH ne peuvent pas se faire au détriment des AI qui ont vocation à reconnaître l'implication des salariés.

La CFE-CGC a ainsi revendiqué :

- une revalorisation du niveau global qui demeure insuffisant.
- de convertir la prime en niveau de politique salariale.
- une augmentation du niveau de l'AG afin de garantir une évolution de salaire pour tous les salariés en 2023.
- un budget dédié pour les mises au mini SMH afin de ne pas impacter le budget d'AI.
- un équilibre entre le niveau d'AI et d'AG afin de garantir un taux de distribution des AI similaire à ceux d'avant covid.

Pour la CFE-CGC, le compte n'y est pas encore. La CFE-CGC attend des améliorations significatives pour la prochaine réunion prévue le lundi 20 mars.

S'opposer parfois

Proposer toujours

Construire souvent

