

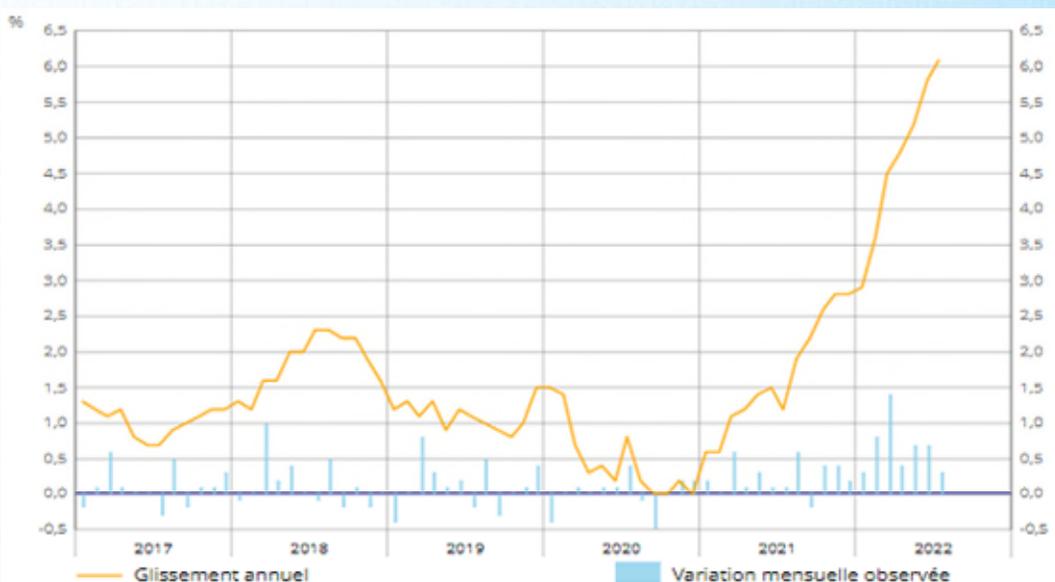
AG, AI, et inflation

30 août 2022

Depuis le 1er Juillet, votre salaire a évolué avec l'augmentation générale, et peut-être une augmentation individuelle. L'occasion de faire le point sur la campagne des augmentations 2022.

L'augmentation générale, égale à 2%, correspond à l'hypothèse d'inflation 2022 retenue par la Direction (hypothèse donnée par l'INSEE avant la crise en Ukraine).

Mais avec un montant d'AG de 2%, on ne couvre pas les 6,1% d'inflation actuellement mesurés par l'INSEE sur une année glissante, conséquence de l'accélération des prix de l'énergie et de l'alimentation. **L'accord de politique salariale 2022/2023 signé par la CFE-CGC comporte une « clause de révision » prévoyant une nouvelle réunion de négociation entre février 2023 et avril 2023 au cours de laquelle sera négociée « une éventuelle mesure d'adaptation » de la politique salariale prenant en compte « le niveau d'inflation réel constaté hors tabac au 31/12/2022 ».** Il est très probable que le niveau d'inflation sera toujours très élevé en fin d'année. **Conformément à son engagement la CFE-CGC mettra tout en œuvre pour aboutir à un accord satisfaisant, qui puisse assurer le maintien de pouvoir d'achat des salariés.**



Inflation France (IPC) – source INSEE



Certains d'entre vous ont aussi bénéficié d'une augmentation individuelle, attribuée par votre manager pour valoriser une augmentation du niveau de responsabilités ou une meilleure maîtrise du poste.

La discussion avec votre manager est impérative afin qu'il vous explique le choix du montant, même lorsqu'il est nul. Et cette année, grâce à notre demande, il a pu vous remettre une fiche de notification détaillée, servant de base à la discussion.

Enfin, un budget complémentaire de 0,2% a permis de traiter les situations des jeunes embauchés (chez les cadres) ou de proposer un plancher d'AG de 65 euros pour tous les non cadres.

Nous avons reçu beaucoup de témoignages concernant des situations ne respectant pas le cadre d'attribution des AI. Et la CFE-CGC est intervenue pour de nombreux cas auprès de la Direction. Avec gain de cause, tel que pour les promotions V.1 en AIT.

Votre syndicat CFE-CGC vous conseille et vous assiste afin que les critères d'attribution des AI se fasse dans le respect des modalités négociées avec la Direction.



Rendez-vous maintenant entre Février et Avril 2023 pour l'analyse de la transparence salariale. Mais aussi pour appliquer la clause de révision, liée à l'inflation mesurée au 31 décembre 2022.

Nous souhaitons aussi négocier avec la Direction d'autres moyens d'augmenter nos revenus (ou de réduire nos dépenses mensuelles) tout en contribuant à la transition écologique, tel que le développement du télétravail (avec prise en charge des frais des télétravailleurs) ou le « Forfait Mobilité Durable ». Le forfait mobilité durable, créé avec la loi LOM fin 2019, peut être mis en place dans les entreprises via un accord. Financé à 100% par les entreprises, et défiscalisé, il a pour objectif d'inciter les salariés qui le peuvent à utiliser des moyens de transports plus respectueux de l'environnement pour se rendre au travail (vélo, transports en commun, covoiturage, ...).

Pour la CFE-CGC d'autres mesures sont à négocier, tel que la mise en place de la prime d'ancienneté pour les cadres (tel que cela existe dans les autres divisions du groupe), l'amélioration de nos dispositifs d'épargne salariale ; intéressement, participation, ESOP, ...

