



QUAND TU CROIS QUE T'AS GAGNÉ, MAIS QUE T'AS RIEN GAGNÉ !

Nous allons ici vous détailler la position de la **CFE-CGC** concernant les négociations sur le pouvoir d'achat et sur la prime de résultats de 750 €.

Tout d'abord, nous devons vous présenter notre vision sur les rémunérations.

Pour cela, prenons comme exemple l'année 2022. Votre rémunération 2022 était composée de :

Votre
rémunération
pérenne à fin
2021

L'augmentation
collective
visant à couvrir
l'inflation 2022

Prime 2022

Votre éventuelle
augmentation
individuelle 2022

Votre rémunération totale 2022 correspondait à :

votre rémunération pérenne 2021 + augmentation collective 2022 + prime 2022

Nous mettons volontairement « de côté » votre éventuelle augmentation individuelle 2022 (y compris augmentation PVO) qui correspond, selon nous, à votre déroulement de carrière. En effet, chacun s'attend à améliorer son niveau de vie au fil de sa progression de carrière et cela ne doit pas être confondu avec les augmentations collectives qui visent à couvrir l'inflation de façon à maintenir votre pouvoir d'achat les années où vous n'avez pas d'augmentation individuelle.

Prenons une rémunération pérenne 2021 de 40 000 € pour illustrer notre propos. Sachant que l'augmentation collective 2022 était de 3,5 % (nous raisonnons en année pleine pour simplifier les calculs) et que nous avons eu 750 € de prime en 2022, cela donne une rémunération 2022 de :

$$40\,000 + (40\,000 \times 3,5\%) + 750 = 42\,150 \text{ €}$$

En 2023, votre rémunération pérenne (hors prime) serait de 41 400 €. Si vous ne voulez pas avoir une baisse de revenus en 2023, il faut que le montant de la prime 2023 soit à minima de 750 €.

Avec une prime 2023 de 750 €, vous maintenez juste votre niveau de revenus à l'identique de 2022.

Nous ne voyons pas, à la CFE-CGC, où se trouve le gain ?

Reste ensuite à traiter de la problématique de l'inflation 2023.

A cet effet, vont se tenir les négociations dites « pouvoir d'achat » qui vont avoir pour objectif, selon la **CFE-CGC**, de couvrir l'inflation 2023.

A ce stade, nous ne pouvons que constater qu'en 2022 les augmentations collectives étaient de 3,5 % (toujours en année pleine, pour éviter de compliquer le raisonnement avec les effets reports) dans un contexte d'inflation 2022 à 5,2 % !

Il est aussi important de noter que cette prime de résultat exceptionnelle a vocation à ne pas être pérenne, comme son nom l'indique. Cela veut dire que **si cette prime n'est pas reconduite en 2024, vous gagnerez moins en 2024 qu'en 2023** (toujours en « neutralisant » les augmentations individuelles qui n'ont pas vocation, selon la **CFE-CGC**, à couvrir l'inflation).

Autre élément de réflexion : certains mettent en avant le fait que cette prime est défiscalisée.

Oui, elle peut être défiscalisée si vous la placez sur le PEE et / ou le PERECO. La **CFE-CGC** ne peut que partager cette facilité offerte de défiscalisation. Mais nous sommes bien d'accord que ce n'est pas, dans ce cas de figure, une prime permettant de couvrir les dépenses courantes 2023 dans la mesure où la somme sera bloquée à minima 5 ans.

Bref, tout cela pour dire que cette prime ne nous semble pas la panacée, et qu'elle ne manquera pas de peser dans les négociations sur le pouvoir d'achat, la Direction faisant des amalgames douteux (intéressement, épargne salariale, ...) pour tenter de convaincre qu'elle vous augmente plus que l'inflation.

Certains justifient leurs positions en communiquant « *il vaut mieux 750 € que rien !* ».

Pour la **CFE-CGC**, l'assertion n'est pas pertinente. Ce n'est pas ce qui se passera en réalité. Nous en avons déjà une illustration en 2022; la Direction prendra une décision unilatérale, car la Direction ne peut pas « ne rien faire ».

Présenté sous cet angle, effectivement, qui préfère ne rien avoir ? Il n'y a même pas de question. C'est la voie de la facilité pour justifier un manque d'ambition syndicale.

A la **CFE-CGC**, nous considérons que si se dessinait une majorité syndicale pour porter des revendications sur des augmentations pérennes couvrant l'inflation, les négociations prendraient un autre chemin. La priorité de la **CFE-CGC** n'est pas de dépenser des millions dans des dispositifs de ruptures conventionnelles.

Comme vous le savez, nous sommes seuls, à ce jour, à défendre cette position. Cela dérange visiblement certains qui ne cessent de rabâcher que nous ne sommes pas dans l'intersyndicale (où ce qu'il en reste ...) pour réclamer 1000 € de prime. Peut-être que cet éclairage sur notre analyse du dossier vous fournira plus d'explications sur le sens de notre combat ? C'est en tout cas l'objectif que nous avons en partageant avec vous notre ligne syndicale.

CFE-CGC, UNE NOUVELLE DYNAMIQUE SYNDICALE !