



Bien comprendre la PPV 2023

Nous avons pu lire beaucoup de proses syndicales estivales sur le thème de la PPV où chacun a tenté d'expliquer et de défendre sa position. Il y a un débat contradictoire sur ce thème entre organisations syndicales et c'est tant mieux, c'est le signe d'une vie syndicale démocratique à la CDC. Tout le monde n'est pas obligé d'être en phase ni de faire preuve d'angélisme en reprenant en cœur le slogan « Think positive » des années 80 alors que notre pouvoir d'achat s'érode.



Nous pourrions répondre aux « peaux de bananes » glissées ici et là par le syndicalisme de ragots, mais nous ne le ferons pas. Chacun sait que la CFE-CGC représente l'ensemble des personnels à la CDC et **notre ligne syndicale sur le pouvoir d'achat est claire et connue de toutes et tous**. Aussi, **il n'était pas envisageable pour la CFE-CGC de signer un accord excluant purement et simplement 40% du personnel.**



Nous comprenons les arguments des signataires qui pensent bien faire en « *préservant ce qui peut l'être* ». Mais à la CFE-CGC, ce n'est pas le sens de notre action syndicale. **Nous prétendons et nous maintenons que si les organisations syndicales faisaient bloc pour obtenir des augmentations pérennes qui préservent votre pouvoir d'achat (au lieu de mettre, par exemple, des millions dans des systèmes de ruptures conventionnelles) les négociations prendraient une tout autre tournure.** Nous avons une ligne syndicale directrice, nous ne naviguons pas à vue.

NON, désolé !

2% d'augmentation collective (dans un contexte d'inflation > 4% et avec une perte accumulée de 2022) et des primes ponctuelles ne permettent pas de compenser votre perte de pouvoir d'achat sur la durée.



Néanmoins, nous aurions pu envisager de signer une prime PPV si elle concernait l'ensemble des collègues. Il est tout de même utile de rappeler qu'une prime en 2023 permet certes d'impacter votre pouvoir d'achat en 2023, mais qu'elle ne permet pas de couvrir l'inflation qui, elle, se cumule d'année en année, ce qui n'est pas le cas des primes.



Une « consolation » à court terme pour une perte garantie à moyen terme !

Comme nous l'avons déjà écrit, nous considérons que la politique salariale actuelle est **une politique de « resserrement des salaires », du « presque tous perdants », qui comprime les salaires des cadres et qui peine à gérer l'inflation pour les plus bas revenus.** Les déroulements de carrière sont passés à la trappe pour l'immense majorité, dont les augmentations individuelles servent en définitive à tenter de couvrir l'inflation.

Mais que devient cette prime PPV 2023 en l'absence d'accord majoritaire ?

La Direction a pris une décision unilatérale pour appliquer les termes de l'accord qu'elle proposait aux organisations syndicales.

Comme en 2022, la Direction prend une décision unilatérale après des « négociations » ratées.



Cela soulève à nouveau une question :

Quelle est la valeur des signatures syndicales de la CGT, du SNUP et de la CFDT ?



Les dernières élections ont donné plus de poids à la CFE-CGC. Cela permet d'y voir plus clair.

Avant, ils signaient majoritairement en prétendant que sans cela nous n'aurions rien. Pour la seconde fois, nous avons sous les yeux la preuve du contraire.

C'est fondamental ! Cela remet totalement en question la rhétorique portée par les syndicats craintifs ou intimidés.

Il est peut-être temps de tenir bon face à la Direction sur le thème des revalorisations des salaires face à l'inflation ?

Bref, beaucoup de fébrilité de la part des signataires qui plient sous la pression exercée par la Direction. La CFE-CGC, elle, n'est pas adepte de la génuflexion.

Nous pensons qu'il y a une voie réformiste pour des négociations abouties, mais qu'il faut pour cela une unité syndicale plus revendicative, plus courageuse, permettant, à minima, de couvrir l'inflation.

**CFE-CGC, UNE VISION SYNDICALE
COHERENTE SUR LA DUREE**



Téléchargez L'INDISPENSABLE