Mardi 28 mars 2023

Politique Salariale 2023
3ème réunion de révision de l'accord de politique salariale

Lors de la négociation du 27 mars, la Direction a proposé :

- **+2,5%** de budget en complément des 2,8% + 0,2% de GES, déjà négociés portant **le budget global à 5,5%**.
- Principe d'un taux de distribution minimum d'AI à 80% pour tous.
- Des AI mini Non Cadres de 50€ et de 100€ pour les Cadres I à IIIB.
- Une uniformisation de la campagne des AI avec une seule date de distribution en septembre.
- La décontractualisation des 1000 promotions prévues sur 2023.

	Juillet 2023 à Juin 2024		
	Non-Cadres	Cadres I à IIIB	Cadres Band IV
AG	2% au 01/07/2023 avec talon à 100€	2% au 01/07/2023 avec talon à 100€	
AI	1,9% au 01/09/2023	1,9% au 01/09/2023	4,5% + 1% de budget Ad'hoc au 01/09/2023
AI mini	50 €	100 €	
Autres mesures	+ 1,6% de budget spécifique pour financer les mesures talon d'AG à 100€ et les mises au mini SMH		
Budget global	5,5%		

Durant ces 3 réunions de négociation, la CFE-CGC a obtenu :

- Une augmentation du niveau global de politique salariale, identique au reste du Groupe, de 2,8% + 0,2% à 5,5%.
- Un talon d'AG pour tous.
- Un budget spécifique pour accompagner la mise au mini SMH afin de limiter l'impact sur celui des AI.
- Un équilibre entre le niveau d'AI et d'AG afin de garantir un taux de distribution des AI à 80% avec un maintien du mini d'AI de 50€ pour les Non Cadres et 100€ pour les Cadres.
- Un budget L4 de 5,5% dont 1% dédié à des mesures particulières (mise au mini SMH, évolutions, promotions, etc.)

Malgré ces dernières avancées et propositions de la Direction, la CFE-CGC déplore :

- **une seule date d'application des AI,**
- **l'absence d'augmentation générale pour les L4.**

Concernant la décontractualisation des 1000 promotions négociées en 2022, la CFE-CGC reste dubitative sur cette décision de la Direction.
La CFE-CGC sera vigilante sur la cohérence qui devra être faite entre les promotions 2023 et la projection des niveaux de tous les emplois au 1er janvier 2024.

La CFE-CGC a permis lors de cette négociation de faire évoluer significativement les mesures et les niveaux.

Ceci répond à la fois aux problématiques d'inflation et de reconnaissance de l'engagement des salariés, indépendamment des effets de la future classification.