

# URGENCE SALARIALE POUVOIR D'ACHAT - 4

## Proposition des employeurs nettement insuffisante

- Prime de Partage de la Valeur (PPV) de 1000 € payée le cas échéant dès le mois d'octobre
- Augmentation Générale (AG) de 2,2% au 1er janvier 2023
- Enveloppe minimum de 1,5% pour les augmentations individuelles (AI) 2023

En limitant leur proposition à ces mesures, nos employeurs ne prennent pas en compte la réalité du choc inflationniste subi par les salariés. Le Syndicat Unifié-Unsa explique pourquoi et exprime les mesures attendues qu'il considère adaptées à la situation.

### ■ Une inflation réellement subie de l'ordre de 15% entre 2021 et 2023

Depuis 40 ans, jamais la hausse des prix n'a été si forte et chacun sait désormais qu'elle se poursuivra en 2023. Elle impacte de surcroît, prioritairement et plus fortement encore, les produits de première nécessité. L'AG proposée doit impérativement prendre en compte cette réalité.

### ■ Des AI qui ne concernent, au mieux, qu'un tiers du personnel chaque année

Tout en œuvrant pour rendre plus équitable et efficace le dispositif d'AI, le Syndicat Unifié-Unsa refuse de l'intégrer dans la défense du pouvoir d'achat au cours de cette période très particulière car trop aléatoire.

### ■ Une PPV par définition non pérenne et destinée au rattrapage pour l'année 2022

Dès la signature de la NAO 2021, nous nous sommes inquiétés de l'inflation 2022. C'est pour cela que nous avons souhaité anticiper la NAO 2022. Le constat est sans appel ! Les ménages ont subi une inflation qui, malgré le bouclier tarifaire gouvernemental temporaire, se situera autour de 6%. L'éventuel versement d'une PPV de 1000 € au mois d'octobre ne ferait qu'atténuer l'impact 2022 et ne peut donc en aucun cas être intégré dans la défense du pouvoir d'achat pour 2023.

### ■ Des employeurs parfaitement informés de notre analyse

Nous avons clairement exprimé le 2 septembre notre analyse factuelle aux employeurs qui se sont engagés à revenir vers nous avec une nouvelle proposition le 15. Bien que conscients de l'écart entre nos attentes et la première proposition des employeurs, nous considérons que la situation globale de notre branche justifie pleinement que le dialogue social aboutisse. Il serait extrêmement risqué de laisser le personnel dans une situation aussi précaire alors qu'il lui est tant demandé.

### ■ Nos propositions : raisonnables et adaptées à un contexte exceptionnel

Notre analyse implique d'abord un niveau d'AG qui prenne en compte le niveau exceptionnel de l'inflation. Si cette inflation est à coup sûr subie par l'ensemble des salariés, il est clair que les premiers niveaux de rémunérations sont plus durement touchés. Notre proposition consiste donc à une AG pour tous, assortie d'un plancher qui garantit un minimum aux salaires les plus modestes.

**Le dogme de nos employeurs qui règlent la question du pouvoir d'achat par l'équation « AG + PPV + AI » n'est pas acceptable !**

**Seules les mesures d'AG et PPV peuvent être prises en compte avec :**

- une AG 2023 pour tous, agrémentée d'un plancher apportant une réponse améliorée aux salariés en dessous du salaire médian (~ 41 000 € brut).
- une PPV assurant la compensation de l'augmentation du coût de la vie subie par tous notamment sur l'alimentation et l'énergie en 2022.

**Toute autre réponse apportée le 15 septembre par les dirigeants des caisses d'épargne serait reçue comme un acte délibéré de mépris envers celles et ceux qui créent la valeur.**