

TOUT AUGMENTE ...SAUF NOS SALAIRES

Ces dernières années l'inflation n'a pas cessé de rogner le pouvoir d'achat des ménages. Le coût de la vie est devenu tel que de plus en plus de salariés peinent à satisfaire des besoins élémentaires comme se nourrir, se loger, se déplacer, se chauffer, se soigner. Beaucoup reportent autant qu'ils le peuvent les grosses dépenses.

Dans un article du Figaro en date du 8 décembre 2023, nous apprenons que la valeur moyenne de la prime de partage dans les plus grandes entreprises françaises en 2022 est de 5.496 €. À la vue de ses excellents résultats, la somme reversée par le groupe ENGIE était dérisoire.

Dans un communiqué du 23 novembre 2023, le Comité d'Entreprise Européen d'ENGIE explique que **le groupe ENGIE et ses GBU ont obtenu un résultat net récurrent, qui va de nouveau atteindre un niveau historiquement élevé et être du même niveau que 2022, voir meilleur !** Pour autant le groupe n'a fait aucune annonce sur une nouvelle prime de répartition des richesses comme en 2022. Les seuls bénéficiaires de ces bons résultats sont les actionnaires qui ont vu leurs dividendes doubler entre 2019 et 2023.

Dans un contexte inflationniste, ne pas augmenter les salaires au rythme de l'inflation revient à modifier le partage de la valeur ajouté au détriment des salariés.

Dans certaines entreprises du groupe, tel que chez ELENGY, les devants ont déjà été pris et certains syndicats demandent 2NR pour tous. Ailleurs, c'est un 14^{ème} mois de salaire ou l'application d'une prime Macron à hauteur de 3.000 € qui sont revendiquées.

Pour sa part SUD Energie revendique, dans le cadre des Négociations Annuelles Obligatoires (NAO), un minimum de 60% d'augmentation de NR par collègue (Exécutions, Maitrises et cadres) et un nombre conséquent de GF pour satisfaire aux besoins de notre entreprise ainsi qu'une mesure pouvoir d'achat compensant l'inflation à définir avec les salariés.

SUD Energie exige l'ouverture de négociations pour trouver une solution à cette crise du pouvoir d'achat des salariés de la CPCU et obtenir une plus juste répartition des richesses.

Si la négociation n'aboutissait pas et que la Direction ne concédait que des miettes, SUD Energie CPCU invite d'ores et déjà l'ensemble des salariés de l'entreprise à se préparer à se mobiliser !



Rappelons que le salaire répond à une double finalité

1. Il doit garantir les moyens nécessaires à l'existence et à l'épanouissement des salariés. Le salaire direct (dit aussi salaire net) remplit cette fonction.
2. Il doit garantir un revenu de remplacement face aux grands risques de la vie auxquels il est impossible de faire face individuellement (famille, maladie, vieillesse, accidents du travail...).

Le salaire indirect (dit aussi socialisé) remplit cette fonction.

Les cotisations sociales salariales et cotisations sociales patronales forment le salaire indirect.

Les cotisations sociales sont versées à la sécurité sociale.

Les diverses formes déviantes de rétribution telles que la prime « Macron », la GIR, l'intéressement... ne constituent pas du salaire.



sud-energie@cpcu.fr