

## Match « Votre carrière » face à « Votre pouvoir d'achat »

Malheureusement pour vous : toujours perdants !

**Pour la CFTC, l'avancement individuel doit redevenir une augmentation du pouvoir d'achat de tous les salariés, les augmentations générales de la valeur du point servant à suivre l'inflation.**

**Les mesures de 2022, bien qu'apportant globalement une amélioration, sont bien loin du maintien du pouvoir d'achat.**

**Les salariés relevant de l'annexe 2 de la convention de travail doivent avoir une évolution salariale bien meilleure.**

**Les salariés relevant de l'annexe 1 de la convention de travail ne peuvent pas être autant pénalisés, si l'on veut un CEA attractif, capable de fidéliser les jeunes recrutés et de conserver les compétences.**

C'est encore plus vrai avec une inflation qui galope !

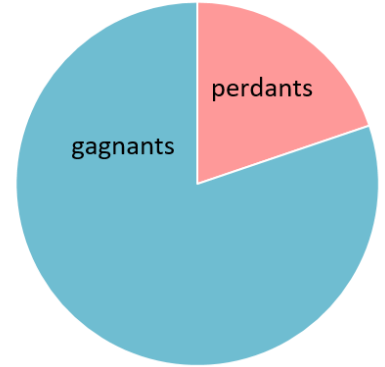
La CFTC a analysé l'évolution salariale de base, due à vos seules augmentations individuelles, sur une période de 8 ans, afin de lisser tous les effets d'une promotion annuelle (pour les présents sur la totalité de la période). Nous avons exclu l'ancienneté, car un grand nombre d'entre vous ont déjà atteint le plafond et ne peuvent plus voir progresser leur pouvoir d'achat par ce biais. Nous avons tenu compte de l'indice des prix à la consommation de l'INSEE, mois par mois, sur cette période de 8 ans. Puis, nous avons mesuré l'écart entre votre coefficient de paiement et celui que vous aviez il y a 8 ans, corrigé de l'inflation et des mesures versées en 2022. Et encore, nous n'avons pas considéré l'évolution du coût des loyers !

Par ailleurs, nous sommes conscients que l'inflation ressentie individuellement dépend de l'importance relative des postes de dépenses de chacun, qui peuvent différer sensiblement de ceux pris pour calculer l'indice des prix à la consommation de l'INSEE.

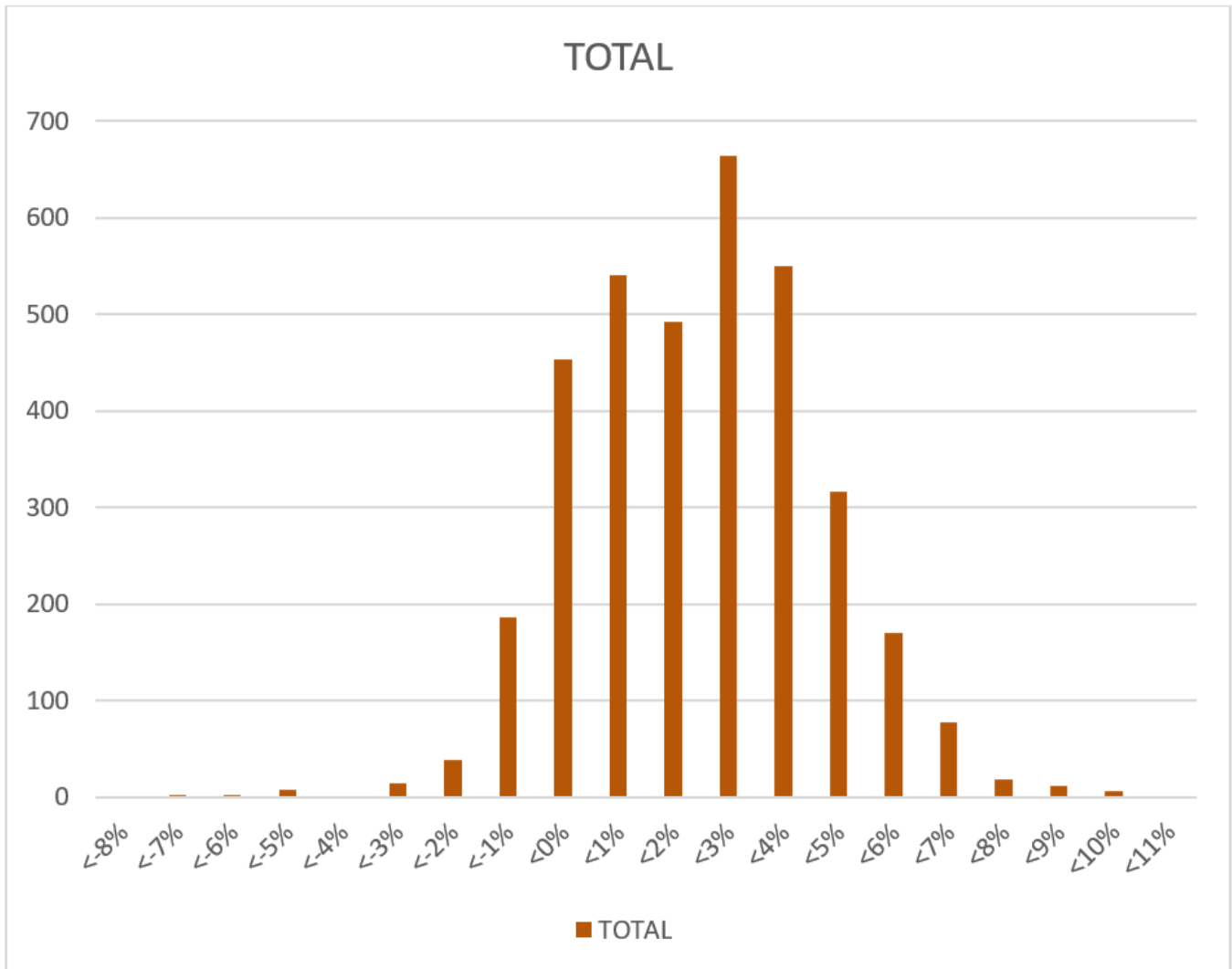
**Pour les salariés de l'annexe 2 le constat est édifiant :**

- **Pour 20% des salariés de l'annexe 2, les avancements individuels ne compensent pas l'inflation, malgré l'application de la mesure de 2022.**
- **Plus vous avancez en âge ou en coefficient et plus votre pouvoir d'achat se réduit.** Toutes les filières (filières A à D) sont comparables, et pour toutes les directions.
- Il a très peu d'écart autour de la valeur moyenne, centrée vers 2 à 3%, après la mesure de 2022 (inférieure à -2% avant la mesure). La répartition entre les salariés est *en moyenne de 8%*, mais l'écart peut aller jusqu'à 12% entre les extrêmes.

Annexe 2 - perdants / gagnants



**Répartition effectif de l'annexe 2 selon l'écart à l'inflation**



### Répartition Annexe 2 par coefficient de paiement



### Répartition Annexe2 par âge en 2022

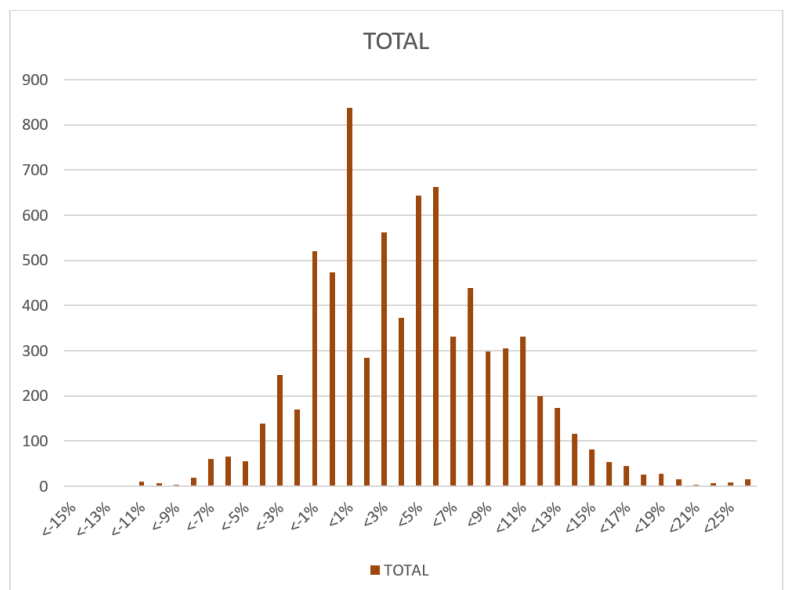
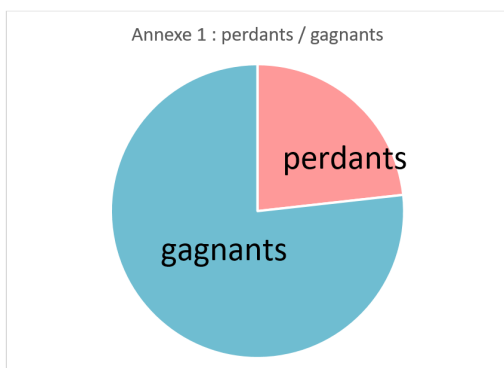


**Pour les salariés de l'annexe 1, le constat est également alarmant:**

- **Pour plus de 23% des salariés de l'annexe 1, les avancements individuels ne compensent pas l'inflation malgré l'application de la mesure de 2022. Dont 3% des salariés qui subissent entre 5% et 11% de perte !**
- **Il y a une forte dispersion de la répartition autour de la moyenne de la catégorie, pouvant atteindre 30% entre les extrêmes, mais majoritairement 20%.**
- **Plus vous avancez en âge ou en coefficient et plus votre pouvoir d'achat se réduit.**
- La répartition est comparable entre les directions.
- En première catégorie de l'annexe 1, plusieurs salariés ont même perdu en pouvoir d'achat. Ils étaient tout de même environ 5% de la catégorie dans ce cas avant la mesure de 2022 pour une population dite « favorisée » !
- La deuxième catégorie est en moyenne autour de +1% à +2%. Mais pour près de 35% des salariés, leur évolution de carrière ne compense pas l'inflation (représente plus de 1100 salariés présents pendant toute la période analysée), dont 3% de cette catégorie subissent une perte de pouvoir d'achat supérieure à 5%. Ils étaient tout de même près de 58% à perdre du pouvoir d'achat avant la mesure 2022 !
- La troisième catégorie est globalement centrée autour de +3 %. Mais pour près de 20% des salariés, leur évolution de carrière ne compense pas l'inflation (représente plus de 600 salariés présents pendant toute la période analysée), dont 3% de cette catégorie subissent une perte de pouvoir d'achat supérieure à 5%. Ils étaient tout de même près de 37% à perdre du pouvoir d'achat avant la mesure 2022 !

Les salariés en deuxième et troisième catégories ne peuvent pas être autant pénalisés (plus de 1700 salariés concernés), si l'on veut un CEA motivant, qui conserve ses compétences.

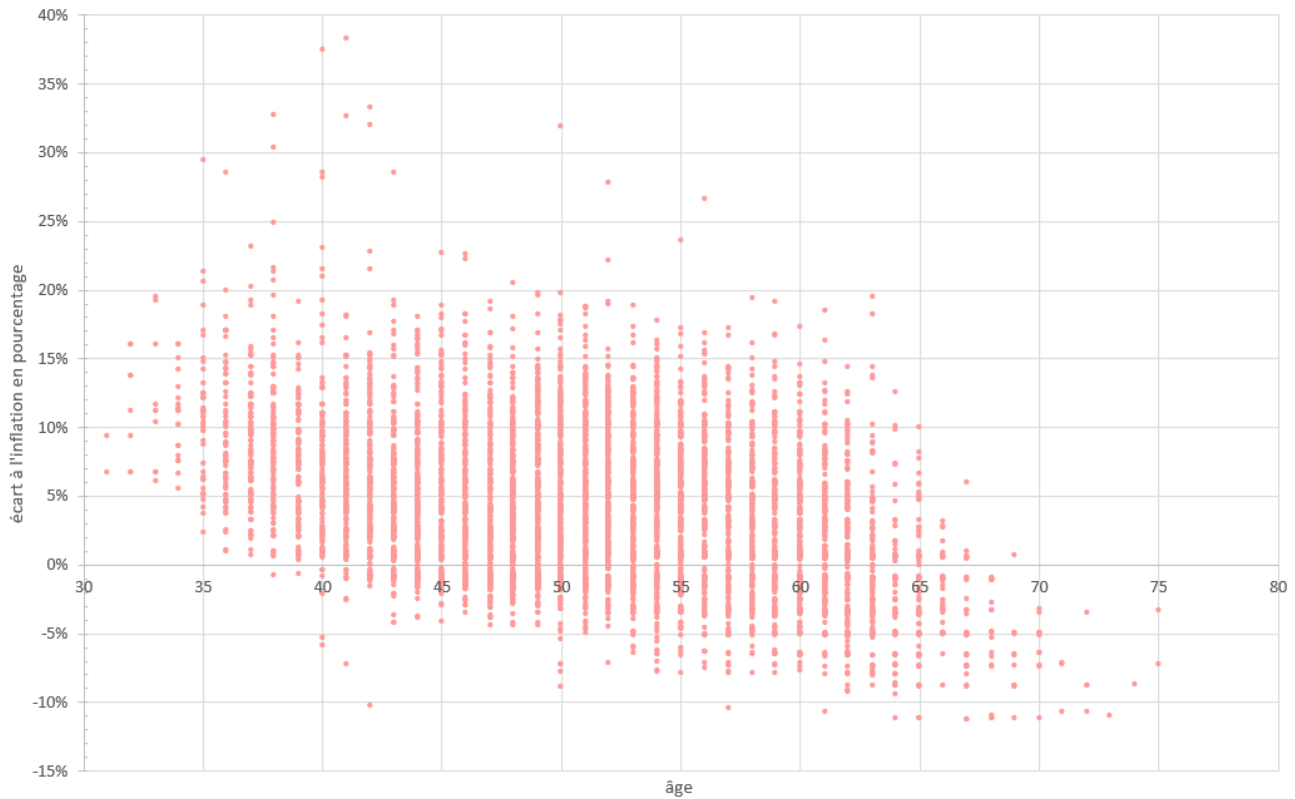
**Répartition effectif de l'annexe 1 selon l'écart à l'inflation**



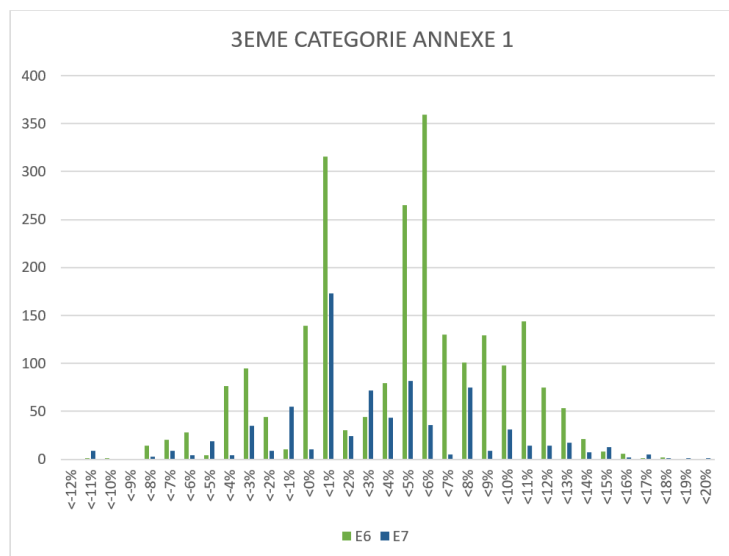
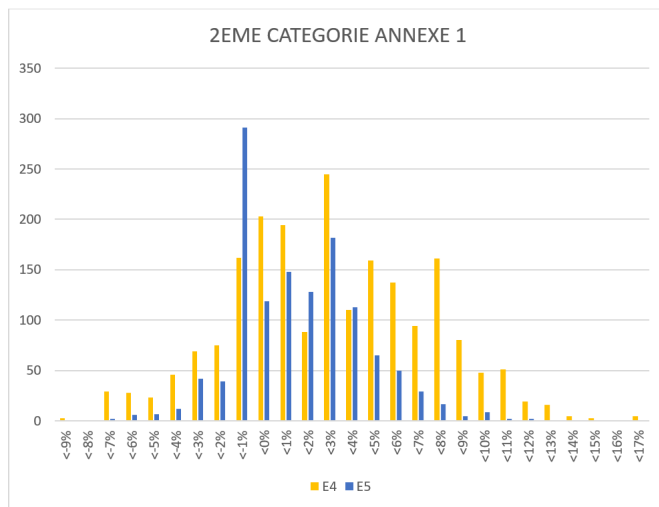
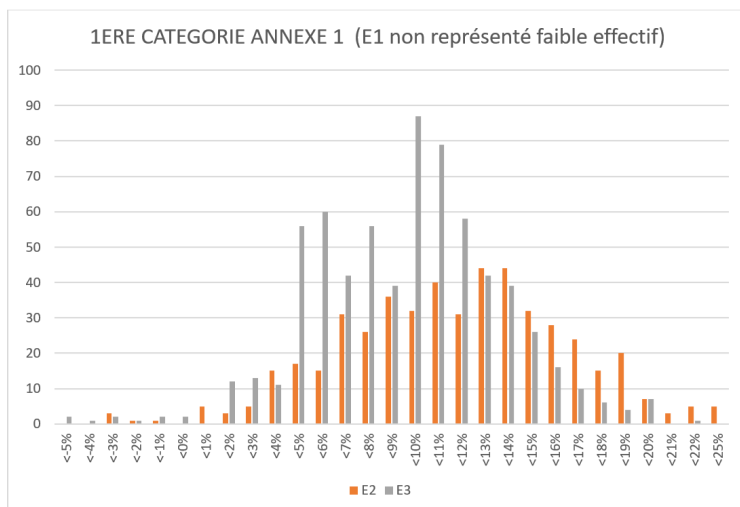
### Répartition Annexe 1 par coefficient de paiement en 2022



### Répartition Annexe 1 par âge en 2022

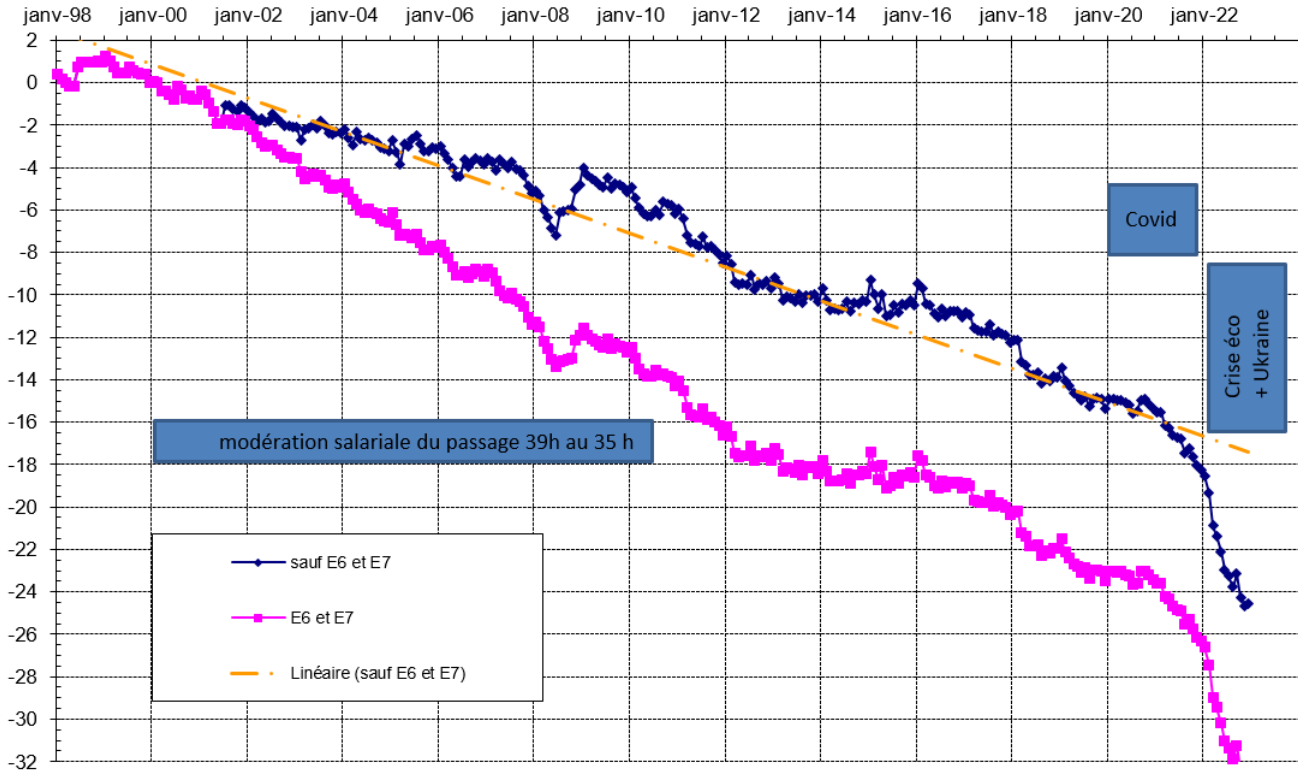


## Répartition effectif de l'annexe 1 selon l'écart à l'inflation



Evolution de l'écart valeur du point à l'inflation depuis le passage aux 35h, dont la dernière augmentation remontait à 2010 :

### ECART PRIX SALAIRE



Cette analyse démontre bien que nombre de salariés du CEA, dans toutes les catégories sauf une, voient fondre leur pouvoir d'achat depuis des années, quoiqu'en disent certains directeurs de centres et la direction générale, qui prétendent que les salariés auraient « gagné de l'argent depuis 8 ans, du fait de la faible inflation jusqu'en 2021 ».