



Information mensuelle des élus AVENIR
au CSE SBS – Janvier 2024

Augmentations insuffisantes

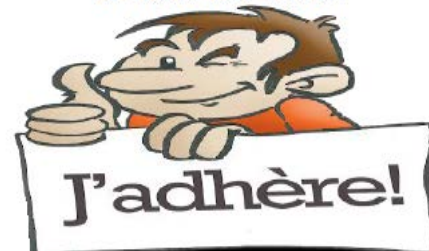
... Rappel de la Règle d'Or

AVENIR à l'œuvre pour la défense du pouvoir d'achat des salariés

Contactez nous pour vos droits

info@avenir-soprasteria.com

06.06.40.48.82



En janvier 2023, il y a eu 78,6% des salariés SBS augmentés et 68,9% des salariés en janvier 2022 (Source NAO).

Le % d'augmentation de janvier 2023 (3.54%) est supérieur de 0.59% à celui de janvier 2022 (2.95%).

De janvier 2021 à décembre 2023, l'inflation s'est élevée à 12.8% (https://france-inflation.com/calculateur_inflation.php).

Ainsi, globalement, les salariés SBS augmentés en 2022 puis en 2023 ont perdu 12.8 % - (3.54% + 2.95%) = 6.31 % de leur pouvoir d'achat.

Il va s'en dire que la situation est pire pour les nombreux salariés non augmentés !

Pendant la période 2021 à 2023, le SMIC a été réévalué de 12.39% (SMIC horaire 2021 : 10.25 SMIC horaire 2023 : 11.52)

(<https://www.insee.fr/fr/statistiques/1375188>).

L'indice Syntec sert à mesurer l'évolution du coût de la « main d'œuvre ».

C'est un outil essentiel et une référence clé du marché des ESN pour apprécier l'évolution des salaires et les rémunérations des prestataires informatiques.

L'indice Syntec permet de réviser régulièrement les tarifs de contrats et de comparer les coûts salariaux d'une entreprise avec ceux de son secteur.

Un employeur peut donc s'appuyer sur l'actualisation de l'indice pour gérer les augmentations de ses salariés, en cohérence avec les autres entreprises du secteur.

En janvier 2021, l'indice révisé Syntec s'élevait à 275.9. En novembre 2023, l'indice révisé Syntec 307 soit une croissance de 11.27% (307/275.9)

Ainsi, en appliquant à ses contrats l'indice Syntec, SBS a pu augmenter sa facturation d'au moins 11.27%.

En outre, la Direction acte que ses fournisseurs fassent de même. En effet, SBS a, par exemple, accordé en décembre 2023 à son fournisseur couvrant les frais de santé, une augmentation de 4,5%

La Règle d'Or est une éthique de réciprocité dont le principe fondamental est énoncé dans presque toutes les grandes religions et cultures :« Traite les autres comme tu voudrais être traité »

La Direction s'exonère de cette Règle d'Or envers ses salariés : En refusant une augmentation équitable à ses salariés, la Direction fait payer aux salariés l'amélioration de sa rentabilité, ce qui est totalement injuste.

Dans le cadre des NAO, AVENIR demande à la direction d'être raisonnable :

- une augmentation générale de 50 Euros permettant de compenser globalement la perte de salaire net du à l'augmentation de la tranche A.
- Une augmentation de 4% minimum de la masse salariale pour janvier 2024 par rapport à décembre 2023 pour les salariés ETAM et IC 1.1 à 3.2
- Une augmentation de 2% maximum de la masse salariale pour janvier 2024 par rapport à décembre 2023 pour les salariés IC 3.3 et DHG
- Une limitation à un facteur de 15 de l'augmentation la plus haute en € par rapport à l'augmentation la plus basse. En effet, certains managers ont bénéficié d'une augmentation de 3000 Euros par mois !

Comment faire comprendre à la direction que non-augmenter des salariés ou les augmenter insuffisamment a des conséquences graves pour TOUS !

<http://avenir-soprasteria.com>



Recevez notre newsletter par un simple CLIC

06.06.40.48.82/ info@avenir-soprasteria.com