



La Caisse d'Épargne est riche, elle réalise d'importants profits. Mais il existe aujourd'hui un grave problème de redistribution des richesses, alors même que ce sont les salariés de la CEHDF qui les créent chaque jour.

## **Un dispositif incomplet**

Il existe un système de salaires planchers par métier, avec des trajectoires à 2 ans puis à 5 ans, sous conditions :

- être reconnu conforme aux attentes professionnelles,
- avoir réalisé toutes les formations réglementaires.

Ce dispositif permet de sécuriser les débuts de carrière et de fidéliser les jeunes entrants.

## **Mais après 5 ans ? Plus rien.**

Pour les salariés ayant plus de 5 ans d'ancienneté, ceux qui ont l'expérience, l'expertise, la maîtrise de leur métier, qui contribuent depuis plusieurs années à faire de la CEHDF une entreprise solide, souvent sur le podium mais aucun dispositif équivalent n'existe, ils sont oubliés, rarement reconnus, sans perspective salariale structurée.

Et pourtant, eux aussi subissent pleinement l'inflation, la hausse des loyers, de l'énergie, de l'alimentation. Cette situation est profondément injuste.

## **Primes et enveloppes individuelles : bienvenues mais pas suffisantes**

Comme nous l'avons déjà écrit la semaine dernière dans notre dernière communication :

- L'intéressement n'est pas un salaire.
- Les enveloppes individuelles ne répondent pas à la perte de pouvoir d'achat.
- 

Ces éléments de rémunération indispensables ne doivent pas servir à compenser l'inflation. Seules des augmentations générales de salaire permettraient de protéger durablement tous les salariés.

## **La proposition de *Sud* à la direction**

**Sud** revendique la mise en place d'un dispositif salarial collectif, incluant aussi les salariés au-delà de 5 ans d'ancienneté, sans exclusion, garantissant une reconnaissance durable et juste.

**Parce que la fidélité, la compétence et l'investissement dans la durée méritent autant de reconnaissance que l'entrée dans l'entreprise.**