

# Dividendes et Inflation qui **explorent** ...salariés qui **implorent**

Année	Dividendes distribués par SCC France en Millions d'euros (Année de versement du résultat N-1)	VERSUS	Année	Budget consacré par la direction aux augmentations collectives * de salaire en % de la masse salariale. (Source : PV de désaccord NAO)	VERSUS	Progression de l'indice des prix à la consommation entre <u>Janvier 2019</u> et <u>Mars 2023</u>
2019	5		2019	1,30%		<b>13,38%</b>
2020	5		2020	0,80%		
2021	5		2021	0,80%		
2022	<b>11,9</b>		2022	1,60%		
2023	<b>20</b>		2023	?		
<p><b>* En 2019, 2020, 2021 ces budgets que nous jugeons dérisoires ont été distribués sous forme de revalorisations individuelles de salaires et sur "proposition du management ". En 2022 le Budget a été distribué sous conditions d'éligibilités à un groupe limité de collaborateurs.</b></p>						

Mr le Directeur des ressources humaines.

Pour l'année 2023, vous entendez encore individualiser les revalorisations salariales.

Comme si la rétention « des talents » et ou « profils rares » et ou « ceux qui nous permettent de signer des contrats » - comme vous aimez à nous le répéter – serait l'unique champ à sécuriser en terme de gestion de risques. En cela qu'il faudrait uniquement retenir nos cadors en les attachant à une corde dorée pour les empêcher de se diriger vers les sirènes du marché.

Cette stratégie, non seulement, ne fonctionne pas mais pourrait surtout avoir de lourdes conséquences sur la santé économique de notre entreprise. Votre entêtement, à différencier vos