

NÉGOCIATION SALARIALE BRANCHE CAISSE D'ÉPARGNE

Notre priorité : une augmentation générale !

La question du pouvoir d'achat est au cœur des revendications exprimées par le large mouvement social auquel le Président de la République a tenté de répondre il y a 24 heures. En Caisse d'épargne, la politique de rémunération distillée par les dirigeants ne met nullement à l'abri tel ou tel collègue de se retrouver confronté à la précarité. Battons en brèche cette réputation qui veut que les écureuils soient bien payés, trop bien payés diront certains. Il est grand temps de mettre en adéquation les rémunérations avec les milliards de résultats dégagés par nos entreprises. Cela passe nécessairement par une mesure d'augmentation générale significative qui concerne l'ensemble des salariés.

LE POUVOIR D'ACHAT, CLÉ DE VOUTE DES MÉNAGES

Pour un ménage, c'est la capacité d'achat que lui permet d'effectuer l'intégralité de ses revenus. Très souvent, on lie pouvoir d'achat avec « perte » ou « maintien », beaucoup, plus rarement avec « progression ».

Les éléments qui influent sur ce fameux pouvoir d'achat sont les prix et les salaires ! Si en Caisse d'épargne on ne peut jouer sur les prix, en revanche il incombe aux partenaires sociaux d'intervenir sur les salaires. Et là, la responsabilité des employeurs est pleinement engagée.

DES PRIMES EN TROMPE L'ŒIL

On ne peut pas dire que BPCE réfute toute mesure salariale. Très habiles dans l'exposé de chiffres, nos dirigeants maîtrisent à merveille la formule qui, mêlant des mesures individuelles pérennes, des primes « one-shot » ou des régularisations statutaires aboutit à afficher sans le moindre scrupule des niveaux d'évolution du pouvoir d'achat qui donneraient le tournis à nombre de salariés. Les plus bas salaires à coup sûr, mais pas qu'eux !

EXIGER DES AUGMENTATIONS GÉNÉRALES PÉRENNES

Ce qui fait évoluer le salaire, c'est la succession d'augmentations générales, année après année, qui doivent permettre de répondre à l'inflation dans le budget des ménages. L'équation est pourtant simple, « taux d'inflation = niveau d'augmentation générale des salaires » ! Ainsi, ce qui est gagné une année est acquis jusqu'à la fin de la carrière et impacte le niveau de retraite. Et ce phénomène doit concerner tous les salariés, sans exclusive.

LE POIDS DES MESURES INDIVIDUELLES

Globalement, les Caisses d'épargne consacrent une enveloppe de l'ordre d'1% de la masse salariale pour financer les promotions, les mesures salariales unilatérales... 1% pour satisfaire moins d'un salarié sur trois ! Et systématiquement, BPCE rend nos revendications en matière d'augmentations générales inaccessibles en les opposant aux exigences des employeurs en matière de mesures individuelles.

LA PROPOSITION DU SU-UNSA POUR 2019

Fort des constats *supra*, nous avons fait violence à nos fondamentaux qui veulent qu'en NAO on exclut d'évoquer les mesures individuelles. Cette année, nous proposons de placer augmentation générale et mesures individuelles dans une même enveloppe, le niveau de l'une évoluant en fonction de l'autre !

Enveloppe globale augmentations :	3% de MS* ⇒ 50 M€**
Enveloppe augmentation générale ⇒ 750 € brut pour tous	1,63% de MS ⇒ 27 M€
Enveloppe mesures individuelles ⇒ à l'initiative de l'employeur	1,37% de MS ⇒ 23 M€

*Masse salariale Branche = 1,5 Md€

**Résultats 2017 Branche CE = 1,5 Md€

LA PROPOSITION SU-UNSA A FAIT L'UNANIMITÉ AUPRÈS DES AUTRES SYNDICATS. QUE BPCE EN TIENNE COMPTE AU PLAN NATIONAL ; LES EMPLOYEURS AUSSI POUR LES NAO LOCALES ! CONSACRER 27 MILLIONS POUR LES AUGMENTATIONS GÉNÉRALES QUAND ON AFFICHE 1,5 MD DE RÉSULTATS, C'EST UNE JUSTE RECONNAISSANCE.

*Le Secrétariat national du Syndicat Unifié-Unsa
Philippe BERGAMO – Jean-David CAMUS – Philippe CAZEAU
Patricia COTTARD – Philippe DONVITO – François-Xavier JOLICARD*

