

URGENCE SALARIALE POUVOIR D'ACHAT - 3

Impact des mesures salariales : trier le vrai du faux !

Le 7 juillet, BPCE concluait la négociation anticipée « Pouvoir d'achat », voulue et obtenue par le Syndicat Unifié-Unsa, par un nouveau rendez-vous programmé au 2 septembre. Nous osons croire qu'après cette période estivale, où seul le thermomètre a fait concurrence à l'inflation, les dirigeants des caisses reviendront avec des propositions cohérente avec le contexte exceptionnel de flambée des prix qui prend à la gorge le budget des ménages. Le SU-UNSA tient à partager avec vous quelques éléments qui contribueront à votre réflexion et vous permettront d'apprécier à leur juste valeur les mesures qui seront proposées par nos dirigeants à la rentrée.

■ L'augmentation des rémunérations dans nos Caisses contribue-t-elle à la poussée inflationniste ?

NON ! Contrairement aux entreprises de biens de consommation, la masse salariale n'influence pas les taux de crédit et d'épargne. Le seul impact porte sur le résultat net des caisses, donc sans effet sur l'inflation.

■ La hausse des salaires mettrait-elle en danger nos établissements ?

NON ! Le résultat net des 15 caisses avoisine 1,4 milliard d'euros. Une mesure d'augmentation de 5% de la masse salariale (1,4 Md aussi), par exemple, représenterait 75 millions d'euros soit... 5,4% du résultat net.

■ Les mesures salariales ont-elles protégé équitablement tous les salariés face à l'évolution de l'inflation ?

NON ! Le cumul des augmentations depuis 7 ans atteint 12,1% pour une inflation à 12,6%. Cependant, elles sont loin d'avoir bénéficié à tous, 9,1% correspondant à des mesures individuelles ! Toutefois, l'accord salarial signé fin 2021 (PEPA 600€ + AG 0,8%) a permis de contenir raisonnablement la hausse des prix.

■ Les augmentations de salaires sont-elles allouées uniformément ?

NON ! Depuis 2020, données BPCE à l'appui, l'évolution des salaires est plus faible pour les petites classifications. Ainsi, les directeurs de groupe ont bénéficié d'une hausse de 6,5% contre 3,3% pour les chargés de clientèle particulier et 2,3% pour les conseillers commerciaux.

■ La rigueur salariale pratiquée est-elle bénéfique pour nos entreprises ?

NON ! L'attractivité de nos caisses pour de nouveaux talents passe par une reconnaissance des salariés. Et pour espérer conserver et motiver les compétences déjà présentes, il convient de les accompagner pécuniairement dans les crises qu'elles traversent.

■ La rigueur salariale peut-elle générer des effets pervers ?

OUI ! Le message envoyé aux salariés est catastrophique ! Il renvoie l'image d'une entreprise à deux vitesses opposant ceux qui dirigent et bénéficient de rémunérations juteuses et ceux qui exécutent les injonctions de hausse de productivité tout en voyant leur pouvoir d'achat s'éroder de façon accélérée.

OUI ! Face aux difficultés de recrutement, la frilosité de la politique salariale en Caisse d'épargne n'encourage pas les vocations ! Dans un secteur d'activité où chaque réseau chasse les meilleures compétences, il serait mortifère de freiner l'investissement dans le capital humain et, de fait, mettrait en danger leur compétitivité et leur pérennité.

■ Une AG significative profiterait-elle aussi à nos entreprises ?

OUI, en développant :

- Le sentiment d'appartenance par le resserrement des liens qui unissent tous les salariés ;
- La confiance en la gouvernance par un geste fort de solidarité et d'accompagnement des populations particulièrement sensibles à l'inflation ;
- Le sens du travail par une meilleure acceptation des efforts demandés conjuguée à une juste rémunération ;
- Une attractivité volontariste, sonnante et trébuchante à destination des futurs postulants de qualité ;
- Le sens des responsabilités des salariés plus aptes à contribuer à la réussite des plans stratégiques d'entreprise.
- Le dialogue social en co-construisant de façon responsable et ambitieuse un accord de politique salariale.

■ Les salariés peuvent-ils attendre ?

NON ! L'érosion du pouvoir d'achat est bel et bien là !

NON ! La PEPA obtenue en 2021 a été très vite consommée, seule l'AG de 0,8% est pérenne.

NON ! Face à une inflation déjà à 6,1% en juillet (Insee), dont un tiers pour l'énergie et 6% pour l'alimentation, l'impact sur le pouvoir d'achat des salariés s'aggrave dangereusement.

Le passage à l'acte s'impose, mesdames et messieurs les dirigeants !