

NAO 2024 - 1^{ère} réunion

Politique de rémunération : il fallait que les choses soient dites, sans retenue !

Cette réunion de Négociation annuelle obligatoire (NAO), première d'une série de 3 au minimum (cf. Code du travail), n'avait vocation ni à entendre les revendications chiffrées des organisations syndicales, ni à découvrir les propositions des dirigeants de la Branche Caisse d'épargne.

■ SU-UNSA : objectivité et fermeté

Au-delà de la présentation par la délégation des employés des éléments de contexte économique aux niveaux international, national, du Groupe et de la Branche - affichant toute sorte d'éléments négatifs dont on devine volontiers à quelle fin... - cette réunion présidée par Béatrice Lafaurie, DRH Groupe BPCE, aura permis à la délégation du Syndicat Unifié-Unsa de faire entendre la voix de notre syndicat avec objectivité sur le fond et fermeté dans la présentation !

■ Des objectifs fondamentaux

Ainsi, le secrétaire général du SU-UNSA, Philippe Cazeau, a rappelé l'importance de la mise en place de manière pérenne d'une politique salariale généreuse devant permettre de répondre au double objectif fondamental pour nos entreprises :

- ➔ la préservation et la fidélisation des salariés du réseau Caisse d'Épargne
- ➔ le nécessaire renouvellement des compétences par une attractivité accrue sur un marché du travail tendu.

■ Un palmarès affligeant

Or force est de constater que les politiques de rémunération instaurées depuis des années par nos dirigeants n'ont pas produit les effets attendus. Quelques chiffres pour illustrer la situation sur les 3 dernières années :

- démissions : + 70% !
- licenciements : + 55% !
- ruptures de contrat en période d'essai : + 121% !
- turn-over : 8,6% en 2021 et 11% en 2022 !

■ Et demain ?

Face à cette situation encore jamais vue, qui s'accompagne d'énormes difficultés à recruter au point de multiplier les embauches de personnes venant d'horizons professionnels très divers, le Syndicat Unifié-Unsa s'est exprimé sur les enjeux pour le futur de cette NAO :

« Une revalorisation conséquente des rémunérations fixes serait clairement un message fort d'accompagnement dans la crise inflationniste et de reconnaissance de l'engagement des salariés de nos entreprises. Il contribuerait à conforter le sentiment d'appartenance tout en envoyant un signe fort à destination de nos futurs collègues sur les capacités de nos dirigeants à les convaincre de nous rejoindre. Il en va de la pérennité de nos établissements. »

■ Notre jugement est sévère

Vouloir conditionner la politique salariale aux résultats financiers de l'année n'est ni responsable ni honnête de la part de nos dirigeants !

C'est irresponsable car l'investissement dans la richesse humaine de façon régulière et prospective est le gage d'une véritable vision prévisionnelle et ambitieuse. Les aléas financiers ponctuels ne peuvent remettre en cause une politique RH qui doit se planifier sur le moyen terme.

C'est malhonnête car ces mêmes résultats financiers, lorsqu'ils étaient exceptionnellement bons (2018 ; 2021...) n'ont pas ouvert le chemin d'une revalorisation significative. Pire, ce fut hélas l'occasion saisie par nos dirigeants pour freiner toute avancée sociale (0% d'augmentation générale en 2018 ; 0,8% en 2021).

La délégation SU-UNSA a ainsi clairement exprimé notre attente à la DRH groupe, sans qu'il soit question de chiffres, simplement sur des valeurs humaines et sociales auxquelles les dirigeants des Caisses d'épargne doivent se référer sans plus attendre !

La balle est dans le camp des présidents de directoire, donneurs d'ordre de cette négociation. Serons-nous entendus ? Rendez-vous le 18 octobre pour la 2^{ème} réunion de NAO.