

DES NAO (NEGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES) SOUS LE SIGNE DE LA COVID

Difficile aujourd'hui de négocier des accords sans tenir compte d'une situation sanitaire exceptionnelle. Qu'on le veuille ou non, même si les salariés de BPCE ont été relativement épargnés jusqu'à présent sur le plan économique, la réalité va rattraper le Groupe, dont les résultats annuels 2020 seront inférieurs aux prévisions. Cela aura un impact sur l'intéressement, qui sera probablement significativement réduit par rapport à celui des années précédentes. Mais cela ne sera pas le seul impact. D'où la nécessité de porter cette année des revendications différentes des années précédentes, mieux adaptées à la situation.

NAO 2021: premiers tests négatifs

La tendance des années précédentes n'était déjà pas brillante en matière d'augmentations générales, mais pour 2021, cela risque d'être pire encore. Le déroulement des négociations dans les branches Banque Populaire et Caisses d'Épargne ont d'ailleurs clairement montré les intentions de la direction : accorder le minimum, à un minimum de salariés. A BPCE, ce sera sans doute le cas aussi.

Augmentations générale : l'immunité collective presque atteinte

Personne ou presque ne sera donc touché par une augmentation collective cette année. Il n'en reste pas moins que l'UNSA BPCE ne cautionne pas ce qui se traduit mécaniquement, année après année, pour les salariés qui ne sont pas non plus individuellement augmentés : une perte de pouvoir d'achat. Au moment où, pour cause d'épidémie, la dette de la France et de tous les autres pays explose, ne serait-il pas temps de se poser la question d'une indexation des salaires sur l'inflation (qui risque de faire son retour dans les années qui viennent) ?

Les salariés de BPCE Isolés, Mobilisés, oui... mais Remerçiés ?

La direction l'a reconnu (et écrit à de nombreuses reprises) : les salariés de BPCE ont su se mobiliser et répondre présents dans la période de crise qu'a constitué le premier confinement, faisant la preuve à la fois d'un engagement accru et d'une forte capacité d'adaptation, souvent avec des charges de travail augmentées et dans des conditions difficiles. C'est bien de le reconnaître dans des messages et lors des vœux... mais ce serait encore mieux que cela se traduise concrètement par **des mesures salariales à la hauteur de l'engagement des salariés !** Surtout au moment où l'intéressement va fortement baisser, en dépit de la situation financière solide du Groupe.

Déconfiner l'épargne CET et vitaminer l'intéressement

Comment, d'une part, compenser cette baisse de l'intéressement et, d'autre part, récompenser les salariés de BPCE pour leur travail dans cette période de crise ? Voici ce que l'UNSA BPCE demande :

- mise en place pour 2021 de la possibilité de monétiser des jours placés en CET ;
- octroi pour 2021 d'un supplément d'intéressement

Ces deux mesures permettraient de répondre aux besoins des salariés en cette année très particulière, et à la direction de maintenir un niveau d'intéressement motivant, et de réduire le passif social de l'entreprise.

D'autres traitements sont possibles

L'UNSA BPCE formule d'autres demandes : revalorisation des CESU, revalorisation de la subvention de la restauration d'entreprise, montant minimal de 1 800 € d'augmentation lors d'un passage au statut cadre, étude des cas des salariés non augmentés quatre années consécutives, ainsi que **l'ouverture d'une négociation propre à BPCE sur le don de jours de RTT**, et la suppression du pointage pour les cadres au forfait jour (pas pour les techniciens, le pointage étant pour eux une protection), qui n'a plus de sens aujourd'hui.

A situation exceptionnelle, mesures exceptionnelles. L'UNSA BPCE espère que la direction entendra ces demandes afin que les salariés, qui ont vécu des moments difficiles en 2020, soient récompensés de leurs efforts.