

Les NAO c'est annuel, l'inflation c'est tous les jours !

Récemment, l'UNSA BPCCE a signé des accords permettant d'atténuer la baisse du pouvoir d'achat, avec la mise en place des titres restaurant pour les jours télétravaillés et la monétisation de jours de CET (jusqu'à 20 jours sur 5 ans). N'oublions pas toutefois, que la mesure négociée au niveau de la Communauté (cette belle invention de la direction pour niveler les négociations par le bas) n'a guère profité aux salariés de BPCCE SA, avec une augmentation collective de seulement 0,8%, appliquée aux salaires inférieurs à 70 K€. Depuis, les chiffres de l'inflation ont été sans cesse revus à la hausse. Au point que même l'Etat a décidé d'augmenter tous ses fonctionnaires de 3,5% dès le 1^{er} juillet !

L'essence de nos demandes

La direction aura beau jeu de dire que, s'agissant des fonctionnaires, le « point d'indice » était gelé depuis longtemps. Mais vous qui avez un salaire supérieur à 70 K€, depuis quand n'avez-vous plus bénéficié d'une augmentation collective ? Nous pouvons vous le dire : depuis 2011 (1% sur tous les salaires jusqu'à 100 K€, NAO signée par l'UNSA seule à l'époque) ! Certes, certains d'entre vous ont peut-être obtenu depuis une ou plusieurs augmentations individuelles, mais cela a-t-il suffi à maintenir votre pouvoir d'achat ? Heureusement, le taux d'inflation sur la période était limité, mais aujourd'hui la situation est radicalement différente. Et ce n'est pas parce qu'on a ce que certains pourraient qualifier de « bon salaire » qu'on peut accepter de perdre à l'avenir 5 ou 10% de son pouvoir d'achat chaque année puisque c'est désormais de cela qu'il s'agit ! Il est donc temps maintenant de revenir à des augmentations véritablement collectives et dont le pourcentage ne commence pas par un zéro !

Salariés SEF : mettre un peu d'huile dans les rouages...

La direction va devoir se pencher sérieusement sur la question, car la mayonnaise est en train de monter à Caen et à Charenton, si elle ne veut pas que la moutarde monte au nez de ces salariés. Laurent Mignon avait pris un engagement avec leur transfert de Natixis à BPCCE : maintenir le niveau de leur rémunération globale à performance équivalente. Une prime avait notamment été mise en place pour trois ans afin de compenser l'absence de participation chez BPCCE. Trois ans après, cette prime est sur le point de disparaître et si on fait un point précis, notamment sur les salaires les plus bas, l'engagement ne semble pas être tenu. Le sujet n'est pas simple, mais quand on observe le net annuel au 31/12, de 2018 à aujourd'hui, on obtient tout de même une idée assez précise. L'UNSA BPCCE demande à la direction d'étudier la question et de prendre les mesures adaptées au respect de l'engagement pris à l'égard de ces salariés. Car à défaut d'huile dans les rouages, la mécanique va finir par se gripper...

Relations sociales : de l'eau dans le gaz ?

Ces dernières années, le socle social de BPCCE SA s'est globalement amélioré et, en tant que syndicat majoritaire, nous ne pouvons que nous en féliciter. Mais le monde d'aujourd'hui n'est plus celui d'hier et désormais, le seul véritable enjeu est celui des salaires. Et pour être précis : la partie fixe des salaires, pas la partie variable. La direction doit elle aussi être « agile », s'adapter et changer de logiciel afin de répondre aux attentes de ses salariés.

L'essence, l'huile, le gaz : autant de produits devenus rares et chers, parmi tant d'autres, à commencer par les tarifs des transports, à la veille des vacances. Il est urgent de remettre à niveau les salaires. A défaut d'ouvrir des NAO anticipées, l'UNSA BPCCE suggère à la direction de verser une « prime de vacances » d'un demi-mois (4,17% du salaire annuel), pour tous, en attendant l'ouverture des négociations pour 2023. Et d'ores et déjà, l'UNSA BPCCE demande à la direction des négociations locales et non pas communautaires. Aucun salarié de BPCCE n'a un bulletin de salaire « Communauté BPCCE » et il est temps que les spécificités de BPCCE SA soient prises en compte.