Paris, 25 janvier 2019

Prime Macron : au ras des pâquerettes !

De Macron, chacun retiendra ce qu'il veut. La direction, elle, a bien retenu ce qui l'arrange : des indemnités de licenciement au rabais devant les Prud'hommes, la disparition programmée du CHSCT et des délégués du personnel dans le cadre de la création du Comité Social et Economique… En revanche, curieusement, la prime Macron destinée à favoriser le pouvoir d'achat semble l'intéresser beaucoup moins ! La nouvelle vient en effet de tomber : BPCE SA se cale sur la mesure groupe, qui représente le minimum du minimum. Ca promet, au moment où commencent les NAO (Négociations Annuelles Obligatoires) …

Pour une fois, on ne suit pas les maisons mères ?

Pendant des années, à chaque fois que l'UNSA BPCE tentait d'obtenir une augmentation collective significative (c'est-à-dire à la fois avec un pourcentage en rapport avec l'inflation, et appliqué à une part importante des salariés de BPCE), la direction avançait le même argument : on ne peut pas faire plus que les Banques Populaires et les Caisses d'Epargne ! Cette année, curieusement, ce discours ne tient plus : l'accord de branche des Caisses d'Epargne accorde à TOUS les salariés la prime Macron à son maximum, soit 1 000 euros, ainsi qu'une augmentation de 0,7%, avec des planchers pour les plus bas salaires et sans plafond pour les autres. Dans les Banques Populaires, la direction a été moins généreuse pour l'instant mais certaines (Bourgogne Franche Comté, Val de France) se sont d'ores et déjà alignées sur une position identique aux Caisses d'Epargne : prime et augmentation collective pour tous !

Au-dessus de 65 K€, pour la direction de BPCE SA, vous êtes trop payé(e) !

Le message est clair : une bonne moitié des salarié(e)s de BPCE SA sont trop bien payé(e)s. Si vous pensez que nous exagérons, regardez les mesures salariales des années précédentes. On se souvient de 2018 : rien (avec, de plus, une « enveloppe » de 1% pour les augmentations individuelles, la plus basse jamais vue depuis la création de BPCE alors que cette année-là notre ancien dirigeant avait doublé son salaire fixe !). Mais les années précédentes, ce n'était guère mieux (cf. tableau ci-dessous). La dernière augmentation digne de ce nom (1% jusqu'à 100 K€) signée par l'UNSA BPCE remonte à… 2011 !

Pourquoi devrait-on accepter une baisse de pouvoir d'achat ?

Prenez le temps de vous poser cette question : pourquoi devriez-vous accepter de ne pas être augmenté, ou d'être augmenté d'un pourcentage inférieur à celui de l'inflation ? Qu'est ce qui justifie cela ? Quelle faute avez-vous commis ? En quoi cela devrait-il être inéluctable ? L'inflation est certes relativement modérée depuis plusieurs années, mais elle existe, comme le montre le tableau ci-dessous de l'indice des prix à la consommation et des mesures salariales collectives prises (la plupart du temps de manière unilatérale, par l'employeur) depuis 2012.

Année	IPC*	Augmentation	Prime	Plafond
2012	2%	0	450 €	70 K€
2013	0,9%	450 €	0	50 K€
2014	0,5%	0,6%	0	60 K€
2015	0%	0	0	
2016	0,2%	0,6%	0	80 K€
2017	1,2%	0,4%	0	60 K€
2018	1,6%	0	0	

*Source : INSEE

La demande de l'UNSA BPCE est simple : il est temps de rétablir des mesures salariales qui concerne TOUS les salariés. Certes, la prime Macron a été instaurée afin de rehausser le pouvoir d'achat des salariés les plus défavorisés, mais d'autres entreprise, dont bon nombre au sein du Groupe (notamment l'ensemble des Caisses d'Epargne et plusieurs Banques Populaires), on fait le choix de l'étendre à TOUS. Alors pourquoi pas à BPCE SA ?

Le bureau UNSA BPCE

UNSA BPCE – 50 av Pierre Mendes France 75013 PARIS
Délégués syndicaux : Hervé BARRET tél : 4 45 34 / Sylvie MIGNAULT-BRICOUT tél : 4 44 98 / Mehand MOBAREK tél 4 32 66