



Négociations du 2^{ème} trimestre : rémunérations et intéressement

Chapitre 1/2 → désaccord sur les rémunérations :

La loi prévoit : « **Négociations sur les rémunérations, le temps de travail, et le partage de la valeur ajoutée** »



Une négociation en « **COUP DE VENT** », sans marge de manœuvre,
vous appelez cela une « **NEGOCIATION** » ?

La direction vous dira qu'il y a eu 5 séances, mais où était la négociation ?

- Séance n° 1 : la Direction nous donne les informations statistiques nécessaires aux négociations
- Séance n° 2 : la Direction fait le tour de table des revendications des organisations syndicales (OS)
- Séance n° 3 : la Direction nous informe de ses propositions dans les 2 cas (accord signé ou non)
- Séance n° 4 : la Direction demande aux OS si elles sont signataires : c'est NON
- Séance n° 5 : la Direction propose aux OS de signer le PV de désaccord : c'est NON

Sans aucune marge de manœuvre, où était la négociation ?



La consigne du Groupe : une **PRIME de 350 €**

pour les salaires inférieurs ou égaux à **40.000€** (base temps plein),

Vous appelez cela « **PARTAGE DE LA VALEUR AJOUTEE** » ?

« ...Avec des **revenus en croissance**, un **résultat avant impôts en hausse** et un renforcement de notre **solidité financière**, ces résultats sont une nouvelle illustration de la pertinence de notre modèle de banque universelle. **Nous devons d'abord cette performance à l'activité soutenue de l'ensemble de nos métiers.** ...Notre résultat avant impôt progresse de 4% pour atteindre 6,1 milliards d'euros. Le résultat net part du groupe hors éléments non-économiques et exceptionnels s'élève à 3,4 milliards d'euros, en légère hausse par rapport à 2016... » [\[François Pérol le 13/02/2018\]](#)

Dans un tel contexte nous pensions que les salariés seraient remerciés d'avoir permis au groupe d'obtenir ces bons résultats !

Où sont les remerciements ? Où est le partage de la valeur ajoutée ?



Les organisations syndicales n'ont pas signé !

Suite des négociations du 2^{ème} trimestre : intéressement



SOLIDAIRES, UNITAIRES, DEMOCRATIQUES

SUD-SOLIDAIRES BANQUES POPULAIRES CAISSES D'ÉPARGNE

SECTION SYNDICALE SUD IT-CE

20 avril 2018

Union
syndicale
Solidaires

Nous avons de plus demandé l'ouverture d'une négociation en vue d'un accord sur la mobilité géographique

dans l'espoir d'obtenir à nouveau un accompagnement en cas de mobilité géographique, mais aussi la garantie de pouvoir continuer à travailler sur son site en cas de perte de son activité :

- La direction n'a envisagé que la partie « accompagnement d'une mobilité géographique » dans des cas très stricts :
 - « La mobilité fait suite à une candidature à un poste ouvert dans l'entreprise dont la prise en charge ne peut être envisagée sur le site actuel du salarié
 - La mobilité est réalisée à la demande de l'entreprise dans le cadre d'un reclassement professionnel suite à la suppression du poste du salarié sur son site actuel
 - La mobilité est réalisée à la demande de l'entreprise afin d'éviter des déplacements professionnels fréquents du salarié sur son poste actuel »
- Des mesures financières uniquement, aucune garantie de pouvoir rester sur son site
- Ce n'est pas ce que nous demandions. Mais il n'y a pas eu d'échange, pas de négociation
- Danger pour les salariés ? Rappelons-nous les restructurations décidées par le Groupe en 2017, notamment la fonction « sécurité », et les discussions d'alors pour amener la direction à trouver une solution pour les salariés qui refusaient ce projet de transfert dans une autre entreprise, associé à une mobilité géographique lourde !

Pour favoriser l'égalité F-H, nous avons demandé une mesure salariale incitative : un congé de paternité d'1 mois rémunéré

- La Direction a refusé, au motif que le gouvernement est en train d'y réfléchir : à suivre...

En résumé, le résultat de cette non-négociation :

- Aucune organisation syndicale n'a signé le semblant d'accord proposé (aucune n'a même signé le PV de désaccord)
- La direction n'appliquera pas les mesures complémentaires qu'elle avait proposées, mais uniquement les mesures unilatérales recommandées par le Groupe :
 - prime de 350€ bruts base temps plein pour les salariés dont la base de référence (=Salaire brut de base + Avantages Individuels Acquis x 13) est inférieure ou égale à 40.000 €
 - *budget augmentations individuelles : 1,1% de la masse salariale*
 - *budget affecté aux rattrapages divers légaux ou conventionnels*
 - maintien de l'indemnité kilométrique vélo (= 25 centimes par km à vélo)
- Mais vous aurez toujours les mesures négociées dans le cadre de l'accord sur les avantages divers et de l'avenant 2014 au PEE :
 - Médailles du travail
 - Participation restaurant
 - Participation CESU (abondée pour les parents de jeunes enfants)
 - Maintien du salaire pour le congé de paternité légal et pour les jurés d'assise
 - Aides en cas de handicap
 - Abondement par l'entreprise pour tout versement sur le PEE (y compris tout ou partie de la prime d'intéressement) égal au triple du versement dans la limite de 1000€

- **NB : la Direction n'ayant pas reconduit cette mesure, il vous reste jusqu'au 30 juin 2018 pour bénéficier de la prime à l'achat d'un véhicule électrique !**



SOLIDAIRES, UNITAIRES, DEMOCRATIQUES

SUD-SOLIDAIRES BANQUES POPULAIRES CAISSES D'ÉPARGNE

SECTION SYNDICALE SUD IT-CE

20 avril 2018

Union
syndicale
Solidaires

Rappel de quelques résultats du Groupe

- **Taux d'inflation 2017** = 1%, tendance à la hausse (1,3% en janvier et 1,2% en février 2018)
- **Résultat net du Groupe BPCE** = 4 milliards d'€,
 - PNB : + 2,1%
 - Résultat avant impôts : + 4,1%
- **Résultat net de la Branche Banques Populaires** = 1,03 milliards d'€
 - Les dirigeants des BP accordent une augmentation générale de 0,5 % ainsi qu'une augmentation des minimas de salaire de base
- **Résultat net de la Branche Caisse d'Épargne** = 1,35 milliards d'€
 - Les dirigeants des CE accordent une prime de 350€ pour les salaires inférieurs ou égaux à 40.000€

Rappels des augmentations générales ces dernières années :

- **2017 (inflation 2016 = 0,2%)** : prime de 350€ bruts base temps plein pour les salariés dont la base de référence (=Salaire brut de base + Avantages Individuels Acquis x 13) est inférieure ou égale à 35.000 €
 - cette mesure correspond à 7% des salariés d'IT-CE (100 salariés, dont 30 alternants)
 - + mesures CESU, abondement PEE, moyens de transports écologiques, indemnité km vélo
 - + ouverture de négociations avantages divers
- **2016 (inflation 2015 = 0,0%)** : augmentation générale de 0,6%
 - + mesures CESU, abondement PEE, moyens de transports écologiques, indemnité km vélo
 - + ouverture de négociations avantages divers
- **2015 (inflation 2014 = 0,5%)** : prime de 200€ bruts sans mesures complémentaires
- **2014 (inflation 2013 = 0,9%)** : augmentation générale de 0,7%
 - + mesures abondement PEE, moyens de transports écologiques
- **2013 (inflation 2012 = 2%)** : augmentation générale de 0,5% avec un plancher de 200€
- **2012 (inflation 2011 = 2,1%)** : augmentation générale de 400€ pour les salariés dont la base de référence est inférieure ou égale à 70.000€
 - + mesures CESU, abondement PEE, moyens de transports écologiques

Conclusion SUD-Solidaires :

Nous continuons à demander des augmentations de salaire pour TOUS les salariés ; et qui profitent en priorité aux salaires les plus bas !