**MODERATION SALARIALE A LA CARTE !**

Échanges houleux lors de la seconde réunion de NAO du 18 octobre. SUD-Solidaires a rappelé l’urgence salariale et revendique plus que jamais une augmentation générale des salaires en rapport avec les hausses des rémunérations des dirigeants et l’engagement sans faille des salarié·es.

**LES FAUX SEMBLANTS DE BPCE !**

**Paris, le 26 octobre 2023**

**DE L’ARGENT, IL Y EN A POUR LES JEUX OLYMPIQUES !**

Ce n’est plus de la provocation, c’est de l’indécence de consacrer des millions d’euros pour les JO 2024 et en parallèle sacrifier les salariés sur l’autel de la régression salariale.

**Un exemple criant, celui de la CELDA : 3,4 millions d’euros de participation financière pour les JO. Ça représente 3 100 € par salarié·e !**

Quand les dirigeants décideront-ils de considérer les salarié·ees comme des partenaires Premium ?

Pour justifier et imposer encore et toujours l’austérité salariale, Béatrice Lafaurie, DRH BPCE, nous dépeint 5 Caisses d’épargne en fâcheuse posture, si oui lesquelles ? Aucune réponse de sa part !

Alors que le « RAS-LE-BOL » social continue de s’intensifier sur la question salariale, cette dernière regarde continuellement ailleurs et développe un récit qui se fracasse à contrario avec l’excellente santé économique des CE et du groupe BPCE :

**🡪 Des caisses d’épargne réalisant à fin juin des résultats bien au-delà des attendus !**

**🡪 1,5 Md € de résultat net au 30 juin 2023 pour BPCE, un atterrissage à hauteur de 3 à 3,5 Md € attendu en fin d’année !**

**PRESERVER A TOUT PRIX LA POLITIQUE DE MODERATION SALARIALE !**

Attachée au dialogue social, Mme Lafaurie a déjà tranché pour les salarié·es malgré un contexte d’inflation record (5 % prévu en 2023 par l’Insee) :

**🡪 L’augmentation générale des salaires sera inférieure à celle de la NAO 2022 : (souvenez-vous 2,8% alors que l’inflation atteignait 5,6% en 2022) !**

**🡪 Aucune prime de partage de la valeur :** la négociation est éludée et renvoyée dans chaque Caisse d’épargne, au bon vouloir de chaque directoire…

**LES SALAIRÉ·ES, GRANDS PERDANTS DE LA STRATEGIE ECONOMIQUE DE BPCE !**

Depuis des années, le curseur du partage de la richesse s'est défavorablement déplacé pour les salarié·es au seul avantage des dirigeants quoi qu’il arrive : l'un des marqueurs de cette évolution est la déconnexion systématique des augmentations générales par rapport à l'inflation.

**B. LAFAURIE PRISE AU PIEGE DE LA CAMARADERIE !**

C’est bien connu, l’austérité salariale frappe toujours de plein fouet les dirigeants du groupe BPCE…

Dernier exemple en date : le rapport financier du Groupe BPCE 2022 précise que **Madame LAFAURIE a bénéficié d’une augmentation de 120 000 €** pour aligner sa rémunération sur celles de ses camarades du directoire. Pourquoi la direction n’aligne-t-elle pas également tous les salarié·es sur la rémunération la plus haute de leur catégorie d’emploi ? Pourquoi deux poids, deux mesures ?

Reste-t-il une âme mutualiste et coopérative chez les négociateurs de BPCE ?

**LES TROIS REVENDICATIONS PRIORITAIRES DE SUD-SOLIDAIRES**



* **AUGMENTATION GENERALE DES SALAIRES : 8 %**
* **PRIME DE PARTAGE DE LA VALEUR « PPV » : 5.000** **€**
* **PRIME DE RECONNAISSANCE D’EXPERIENCE : 100 €/MOIS TOUS LES 3 ANS**

**REJOIGNEZ-NOUS !**

**ADHEREZ A**

**SUD-SOLIDAIRES BPCE !**