

## NÉGOCIATIONS SALARIALES ANNUELLES

### FO rejette la politique salariale BNP Paribas et ne signe pas l'accord 2010

Tout au long de ces négociations FO a rappelé l'urgente nécessité de revoir le principe de répartition des mesures salariales. C'est ainsi que, dans un souci d'équité entre les différentes catégories de salariés, nous avons proposé dès l'ouverture des négociations :

#### Base salaire brut annuel

- de 0 à 27 000 € : augmentation de **6,00 %** pour **8 279** bénéficiaires, **soit 135 € / mois**
- de 27 001 € à 31 000 € : augmentation de **4,75 %** pour **9 457** bénéficiaires, **soit 122 € / mois**
- de 31 001 € à 40 000 € : augmentation de **3,25 %** pour **13 956** bénéficiaires, **soit 108 € / mois**
- de 40 001 € à 59 000 € : augmentation de **1,50 %** pour **8 446** bénéficiaires, **soit 73 € / mois**
- de 59 001 € à 75 000 € : augmentation de **0,50 %** pour **3 142** bénéficiaires, **soit 31 € / mois**

NB : Le montant global de ces mesures est égal à l'enveloppe de l'année dernière

Cette proposition n'a pas été retenue par la Direction Générale dès lors que les organisations syndicales majoritaires préféraient le schéma habituel d'un pourcentage d'augmentation unique pour l'ensemble des salariés.

### Etait-elle démagogique ou socialement responsable ?

Ce que les signataires et la Direction ont conclu :

⇒ **Augmentation de 1 % avec un plancher de 320 € / an**

Cela se traduit par une augmentation mensuelle de **24 €** bruts pour les revenus annuels inférieurs à 31 339 € et de **53 €** pour la moyenne des niveaux K.

**Les augmentations générales uniformes en pourcentage sont de loin les plus injustes et les plus socialement discriminatoires car elles ne font qu'accroître les écarts salariaux.**

⇒ **Prime uniforme de 1 200 €**

Une mesure qui ne se refuse bien évidemment pas car, pour un bon nombre de salariés, elle représente un mois de salaire, 4 à 5 ans de fond commun, la régularisation d'un compte débiteur, ... Pour autant, **elle ne réglera que ponctuellement** des situations financières délicates. **A contrario**, elle ne solutionnera pas l'origine de ces problèmes, à savoir, les niveaux de salaires fixes trop faibles dans l'entreprise.

**D'autre part, une prime, n'étant pas partie intégrante de votre salaire**, elle ne favorise pas l'accès aux crédits, n'est pas prise en compte pour le calcul du montant des pensions de retraites, ni des indemnités journalières maladie, etc. ...

## En validant cet accord, les signataires donnent leur aval à :

- ⇒ l'autorisation du Conseil d'Administration afin que les dirigeants s'octroient **une prime exceptionnelle** dans le cadre de l'acquisition de FORTIS,
- ⇒ l'actualisation des retraites chapeau des dirigeants pour **28,6 millions d'euros**,
- ⇒ la levée de stock options du Président et du Directeur Général pour **5,6 millions d'euros**,
- ⇒ la revalorisation de la rémunération fixe du Directeur Général délégué à BDDF (*BNP Paribas et aujourd'hui FORTIS*), portée à **600 000 € /an** au lieu de 166 667 € perçus en 2008,
- ⇒ la provision de **1 milliard d'euros** de bonus pour les traders, ramenée à **500 millions** après intervention de l'Etat.

**Le NON de FO est sans équivoque, car nous assumons et revendiquons notre image de syndicat de « la fiche de paie », et ce, dans l'intérêt des salariés.**

## L'urgence est là ! Il est grand temps que la Direction Générale revoit sa politique de rémunération par :

- ⇒ une révision plus équitable de la répartition des augmentations générales,
- ⇒ la révision à la hausse des grilles salariales qui déterminent le montant des augmentations individuelles et des promotions,
- ⇒ l'ajustement du salaire des cadres inférieur au plafond sécurité sociale (*base annuelle brute : 34 308 €*),
- ⇒ une réelle application, en toute transparence, des mesures de rattrapages salariaux dans le cadre de l'égalité professionnelle Hommes / Femmes,
- ⇒ mise en place d'une enveloppe dédiée aux rattrapages salariaux intergénérationnels,
- ⇒ etc. ...

FO s'y attachera avec l'espoir que l'ensemble des organisations syndicales (signataires ou non de l'accord salarial 2010) **et vous-mêmes**, nous soutiennent dans cette démarche.

**Une réelle négociation sur les rémunérations doit être engagée pour aboutir à une remise en cause des inégalités et injustices sociales pratiquées dans l'Entreprise.**

*" La première égalité, c'est l'équité "*

*Victor HUGO*