

Négociations Salariales Annuelles ... fin

Débutées le 15 septembre 2010, les négociations salariales se sont achevées ce vendredi.
Le projet d'accord est maintenant ouvert à la signature des 5 organisations syndicales.

Les propositions définitives sont les suivantes :

➤ Mesures salariales, au 1^{er} janvier 2011 :

- Augmentation de 500 € pour les salaires bruts annuels fixes (hors variable) jusqu'à 30.000 €,
- Augmentation de 450 € pour les salaires bruts annuels fixes (hors variable) au-delà de 30.000 € jusqu'à 75.000 €.

Pour chacun des niveaux, sur la base des salaires moyens, cela correspond à:

B : 2,08%	G : 1,52%
C : 2,06%	H : 1,18%
D : 1,98%	I : 0,95%
E : 1,81%	J : 0,78%
F : 1,68%	K : 0,64%

La direction proposait 0,6% pour tous lors de la séance du 15/09/2010.



Au-delà des montants qui auraient pu être plus importants, nous assistons à une véritable rupture sur le principe de répartition de cette mesure.

FO a de tout temps contesté une répartition équivalente en pourcentage pour tous les salariés. Après des dizaines d'années d'inégalité, c'est la première fois que nous obtenons un coup de pouce pour les bas et moyens salaires, catégories dans lesquelles se situent beaucoup de femmes et de seniors.

Ce qui n'était encore pas possible il y a un an, l'est aujourd'hui et le sera dans les années à venir.

C'est cette revendication, portée par FO, qui a été obtenue dans les dernières minutes de ces négociations

- Création d'un salaire fixe annuel minimal (hors variable) de 34.620 € pour les cadres âgés de 50 ans et plus (cette mesure n'impactant pas la perception des 450 ou 500€ d'augmentation, ni une éventuelle révision de situation qui serait programmée en 2011).



« Une attention particulière devra être apportée aux cadres de niveau H de la catégorie « seniors » afin que leur niveau de salaire atteigne rapidement le plafond de la Sécurité Sociale, soit 34 620 €/an à ce jour ». C'est le contenu du courrier que FO a adressé à la direction générale le 8/09/2010.

Nous obtenons cette mesure. Celle-ci est très importante car elle donne un coup de pouce aux plus de 50 ans qui, après avoir accédé au premier niveau cadre, n'ont plus d'évolution possible.

Au-delà d'une mesure intergénérationnelle, celle-ci permettra d'atténuer la sur-cotisation retraite complémentaire des cadres percevant une rémunération inférieure au plafond de la sécurité sociale (l'effet de la GMP - Garantie Minimum de Points) complémentaire). Si cette mesure ne concerne qu'un peu plus de 500 salariés à ce jour, elle concernera par la suite tous les futurs cadres et futurs seniors.

Enfin, elle ne pourra qu'aspirer vers le haut le niveau G et, pourquoi pas, les niveaux inférieurs.

➤ Mesures complémentaires, au 1^{er} janvier 2011 :

- Mise en place d'une base de rémunération variable individuelle de 150 € minimum pour les salariés qui, du fait de l'intégration intégrale du variable dans le salaire fixe, ne perçoivent plus de bonus.
- Mise en place d'une prime spécifique, complémentaire aux indemnités de transports existantes, pour les salariés d'Ile de France qui, du fait des contraintes particulières de cette région, n'empruntent pas les transports en commun et ne bénéficient donc pas du remboursement à 50% des abonnements. Le montant total des indemnités plus la prime sera de 240 €/an.
- Actualisation de la grille de révision de situation salariale (augmentations et promotions) :
 - une référence unique avec la suppression des distinctions « avec » ou « sans » déménagement,
 - une nouvelle référence retenue pour les minis et les maxis correspondant au niveau le plus élevé de l'ancienne grille,
 - une revalorisation de ces minis et de ces maxis de 10%.

AUGMENTATIONS		
Niveau	Nouveau mini	Nouveau maxi
B	670	840
C	840	1 170
D	840	1 170
E	840	1 340
F	840	1 340
G	1 010	2 350
H	1 680	2 680
I	2 010	3 020
J	2 680	3 690
K	3 020	4 360

PROMOTIONS		
Niveau	Nouveau mini	Nouveau maxi
B		
C	1 010	1 170
D	1 010	1 170
E	1 010	1 340
F	1 010	1 340
G	1 510	2 350
H	2 010	2 680
I	2 510	3 020
J	2 850	3 690
K	3 020	4 360



FO et l'ensemble des organisations syndicales réclament depuis plusieurs années la revalorisation de ces grilles.

Pour FO, il est important de voir que les mesures individuelles ont toujours favorisé les hauts niveaux. Il n'est donc pas anormal que l'augmentation générale des salaires favorise quelque peu les bas et moyens salaires.

Qui peut aujourd'hui contester cet état de fait ?

- Enfin, en cas d'accord, la direction générale mettra en place un dispositif d'abondement exceptionnel. En investissant 50 € sur le PEE, cette somme sera abondée 3 fois, soit 150 €.

Les 2 dernières séances se sont déroulées, à notre grande satisfaction, en présence des 5 organisations syndicales. Il est évident qu'une négociation se passe autour de la table et non derrière la porte.

Ces négociations ont permis à FO de rappeler que l'évolution du salaire fixe reste plus que jamais une priorité face aux difficultés financières croissantes que rencontrent les salariés (accession au logement, au crédit, charges liées aux enfants, etc. ...). C'est d'ailleurs pour cela que FO n'a jamais signé un accord salarial dont la principale mesure était une prime.

Bas et moyens revenus, égalité hommes/femmes, seniors, tous ces sujets ont été abordés grâce à nos revendications et certaines ont été prises en compte dans le projet d'accord. C'est la première fois et ce ne sera désormais pas la dernière.

*Certes, nous aurions préféré plus mais nous pensons qu'une telle **rupture** avec les éternels schémas qui entretenaient les inégalités entre salariés n'a pas de prix, n'en déplaise à certains.*

FO a pris ses responsabilités durant toutes ces négociations au risque de se faire huer par ceux qui prônent des thèses totalement opposées.

Grâce à FO, privilégier les salaires intermédiaires est désormais possible chez BNP Paribas.