

Négociations Salariales Annuelles

LES MOTIVATIONS D'UNE SIGNATURE



Christian HABOLD
Délégué Syndical National FO

Une fois n'est pas coutume, FO est signataire de l'accord salarial 2011.

Cette année, la Négociation Annuelle Obligatoire amène de nombreuses réactions diverses et des questions auxquelles nous nous proposons de répondre.

Certes, le compte n'y est toujours pas, mais au-delà des montants, ces 5 séances de négociation ont abouti sur un schéma totalement inédit chez BNP Paribas. **Ce qui n'était pas possible il y a un an, l'est aujourd'hui et le sera dans les années à venir. C'est une première victoire.**

Pourquoi affichez-vous une certaine satisfaction aujourd'hui ?

FO a enfin réussi, après des années de combats acharnés, à mettre à bas le schéma précédent qui consistait à octroyer à tous une augmentation uniforme en pourcentage. Chacun reconnaîtra que cette formule, la plus injuste qui soit, favorise les plus hauts revenus au détriment des bas et moyens salaires.

Grâce aux seules propositions de notre Organisation Syndicale, nous avons réussi à convaincre la Direction Générale du bien fondé de notre approche qui :

- privilégie les augmentations pérennes, donc de l'acquis, et non l'octroi de primes somme toute très aléatoires,
- prône des augmentations et montants différenciés selon le niveau de revenus afin de réduire les inégalités.

Notre schéma est socialement plus juste, même si les montants restent insuffisants.

Quelle est la position de FO face à chacune des mesures décidées ?

En ce qui concerne les mesures salariales, la première d'entre elles :

- Mise en place au 1^{er} janvier 2011 :
 - d'une augmentation pérenne de 500 € pour tous les salariés ayant un salaire fixe annuel (hors variable) ne dépassant pas 30 000 €,
 - d'une augmentation pérenne de 450 € pour tous les salariés ayant un salaire fixe annuel (hors variable) compris entre 30 000 et 75 000 €.

Au-delà des chiffres, nous assistons à une véritable rupture sur le principe de répartition d'une mesure générale. C'est la première fois que nous obtenons un coup de pouce, même symbolique, pour les bas et moyens salaires, catégories dans lesquelles se situent beaucoup de femmes et de seniors.

Quelques chiffres sur l'effectif BNP Paribas SA au 30/06/2010 de 41 374 salariés :

- sur les 19 460 techniciens, 69,97 % sont des femmes,
- sur les 40 % de salariés " Seniors ", les techniciens représentent 58,62 % dont 65,92 % de femmes.

FO est la seule organisation qui a su faire des propositions chiffrées sur l'ensemble des domaines abordés durant ces négociations alors que d'autres se sont contentées d'élaborer un vaste catalogue de thèmes.

Que demandaient-elles exactement ? ... Je ne le sais toujours pas.

Une négociation salariale ne consiste pas à attendre qu'une Direction propose. A mon avis, les Organisations Syndicales se doivent de formuler des revendications et propositions accessibles et explicables. Il ne suffit pas de dire simplement que c'est insuffisant, car hélas, ce sera toujours insuffisant ...

Pour mémoire, le 8 septembre 2010, dans notre courrier au DRH BNP Paribas, **FO** revendiquait la segmentation des salaires et la dotation des montants en euros. Nos chiffres étaient bien évidemment plus élevés mais le principe était présent.

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

Certaines organisations syndicales réclamaient les mêmes mesures qu'en 2010, notamment la prime exceptionnelle de 1 200 €. N'était-ce pas mieux ?

FO n'a jamais signé un accord dont une prime était l'élément principal, c'était le cas en 2010.

La prime de 1 200 € a caché la pauvreté de la mesure pérenne (1% avec plancher de 320 €). C'était très tactique de la part de la Direction d'autant plus que plusieurs Organisations Syndicales ont " plongé " dessus ...

Que reste-il de cette prime aujourd'hui ? Rien.

De plus, comme nous avons pu le dire à la Direction, la prime de 2010 a " plombé " la dernière négociation. En effet, une prime **exceptionnelle** ne peut jamais se comparer à une mesure pérenne même si quelques salariés et certaines organisations syndicales ont beaucoup de mal à accepter cette nuance très importante.

Exemple : un salarié qui verra son salaire augmenter de 500 €/an sera nettement plus satisfait à terme. En effet, c'est bien son salaire fixe qui améliorera son niveau de vie.

Comme tout un chacun, nous ne « snobons » pas l'octroi d'une prime, mais au-delà de son caractère aléatoire lié au bon vouloir de nos dirigeants, celle-ci ne règle en rien dans la durée, le niveau de nos revenus ainsi que le règlement de nos charges.

FO ne prônera jamais une mesure éphémère au détriment du durable. C'est ce qui nous distingue d'autres organisations.

Enfin, simple analyse, dans 2 ans ½ les 1 200 € d'une prime exceptionnelle seront atteints, puis largement dépassés par l'augmentation pérenne, et ce, en dehors de toutes autres mesures de types Promotions ou Augmentations individuelles.

La deuxième mesure :

- Création d'un salaire fixe annuel minimal (hors variable) de 34 620 € pour les cadres âgés de 50 ans et plus.

« 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 adressé par **FO** 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.

Du fait qu'elle soit appliquée dès le 1^{er} janvier 2011, les salariés concernés pourront cumuler cette mesure avec l'augmentation de 450 € ou 500 € et la dernière tranche d'intégration du variable, ainsi qu'une éventuelle augmentation individuelle qui serait programmée en avril ou octobre 2011. Ce ne sera pas négligeable pour certains.

Au-delà d'une mesure intergénérationnelle, elle permettra d'atténuer la cotisation retraite complémentaire (AGIRC) de ces cadres percevant une rémunération inférieure au plafond de la sécurité sociale (effet de la GMP - Garantie Minimum de Points). Si cette mesure ne concerne qu'un peu plus de 500 salariés pour 2011, elle concernera les années suivantes tous les futurs cadres seniors.

Enfin, par effet induit, elle ne pourra qu'aspérer vers le haut les niveaux G et, pourquoi pas les niveaux inférieurs.

Nous revendiquons la totale " paternité " de cette mesure qui, là encore, ouvre véritablement des nouvelles pistes pour les salaires intermédiaires.

Que pensez-vous des mesures dites complémentaires ?

- 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, n'en perçoivent plus.

Depuis l'accord salarial de 2008 et la mise en œuvre de l'intégration du variable, l'ensemble des organisations syndicales a contesté la suppression de toutes notions de variable pour certains métiers. Ce phénomène est très criant chez BDDF et OAV. Cette mesure peut paraître anodine pour certains alors qu'elle est très importante pour un bon tiers des salariés de BNP Paribas SA.

- 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.

Nous avons demandé l'extension de cette mesure à l'ensemble des grandes agglomérations. La Direction refuse d'aller plus loin.

Cependant, même si la loi laisse à l'employeur la possibilité de l'appliquer sur un périmètre, c'est tout de même un plus dans la mesure où, jusqu'à présent, la Direction refusait en totalité sa mise en œuvre.

A nous désormais de nous appuyer sur cette « avancée », même incomplète, pour revendiquer dorénavant son extension à l'ensemble des périmètres, sans pour cela attendre une prochaine NAO.

C'est l'une des demandes que **FO** vient de revendiquer à l'occasion des négociations salariales de la " Branche professionnelle " qui vient de s'ouvrir à l'AFB.

- Actualisation de la grille de révision de situations salariale (augmentations et promotions) :
 - une référence unique avec la suppression des distinctions « avec » ou « sans » déménagement,
 - une nouvelle référence retenue pour les minimas et les maximas correspond au niveau le plus élevé de l'ancienne grille,
 - revalorisation des minimas et des maximas de 10 %.

FO réclamait depuis plusieurs années cette revalorisation, c'est chose faite. Certes, elle ne se présente pas comme nous le souhaitons mais notons quand même que les mesures individuelles ont toujours favorisé les plus hauts niveaux.

Qui peut aujourd'hui contester cet état de fait ?

Il n'est donc pas anormal que, dans le cadre des mesures collectives, le nouveau schéma inverse cette tendance.

Par ailleurs, il est important de détailler ci-dessous quelques chiffres et de prendre en compte le double effet de cette revalorisation. Une référence unique, en s'alignant sur l'ancien barème le plus haut (augmentation ou promotion " avec déménagement ") revalorisé de 10%, ne donne pas forcément ce que l'on croit. Jugez-en.

Augmentations :

Niveaux	Anciens mini (sans déménagement)	Nouveaux mini	% d'augmentation mini	Anciens maxi (sans déménagement)	Nouveaux maxi	% d'augmentation maxi
B	610	670	9,84%	762	840	10,24%
C	762	840	10,24%	915	1170	27,87%
D	762	840	10,24%	915	1170	27,87%
E	762	840	10,24%	915	1340	46,45%
F	762	840	10,24%	915	1340	46,45%
G	915	1010	10,38%	1 372	2350	71,28%
H	1 372	1680	22,45%	1 677	2680	59,81%
I	1 677	2010	19,86%	2 287	3020	32,05%
J	2 134	2680	25,59%	2 592	3690	42,36%
K	2 439	3020	23,82%	3 201	4360	36,21%

Promotions :

Niveaux	Anciens mini (sans déménagement)	Nouveaux mini	% d'augmentation mini	Anciens maxi (sans déménagement)	Nouveaux maxi	% d'augmentation maxi
B						
C	915	1 010	10,38%	915	1170	27,87%
D	915	1 010	10,38%	915	1170	27,87%
E	915	1 010	10,38%	915	1340	46,45%
F	915	1 010	10,38%	915	1340	46,45%
G	1 372	1510	10,06%	1 372	2350	71,28%
H	1 524	2010	31,89%	1 677	2680	59,81%
I	2 287	2510	9,75%	2 287	3020	32,05%
J	2 287	2850	24,62%	2 592	3690	42,36%
K	2 744	3020	10,06%	3 201	4360	36,21%

Enfin, que pensez-vous des 2 mesures annexes à cet accord ?

- Mise en place d'un dispositif d'abondement exceptionnel. En investissant 50 € sur le PEE, cette somme sera abondée 3 fois, soit 150 €.
- Ouverture en 2011 d'une large négociation relative à la préparation à la retraite incluant l'examen d'un certain nombre de dispositifs actuels (Indemnité de Fin de Carrière, Primes de médaille, PERE, PERCO, Compte Epargne Temps, ...).

Ce ne sont que des mesures annexes qui, pour **FO**, n'ont pas pesé dans la balance.

La négociation sur l'ensemble des dispositifs de préparation à la retraite sera très importante. Tout dépendra des intentions de la Direction Générale. Pour **FO**, la première revendication sera l'harmonisation des dispositifs afin que l'ensemble des salariés en bénéficient de manière équivalente, qu'ils soient d'origine BNP, PARIBAS, CETELEM, FORTIS ou, très bientôt, BANQUE de BRETAGNE. Là encore, nous saurons faire des propositions acceptables et compréhensibles.

FO a été critiqué par certaines organisations syndicales, notamment par tracts durant ces négociations salariales. Pourquoi n'y a-t-il pas eu unité syndicale face à la Direction ?

Cette négociation salariale a souligné les différences importantes de chacune des organisations syndicales sur les fondamentaux qu'elles défendent.

Certaines d'entre elles ont exigé, d'entrée, le report des mesures 2010 (320 € en salaire fixe + 1 200 € en prime + 300 € en abondement = 1 820 €). De fait, elles se sont mises hors jeu.

- ☞ Le SNB plus particulièrement qui, en séance s'est fait critique de nos propositions. Puis, absent de 3 séances, il n'a jamais pu reprendre la main comme il en avait l'habitude.
- ☞ La CFDT, qui prônait la même attitude, a, contre le cours du jeu, senti qu'il se passait quelque chose d'important. Sans pour autant pouvoir argumenter, elle s'est ralliée à nos propositions qu'elle avait pourtant fortement décriées, et s'est donc déclarée signataire de l'accord.
- ☞ Enfin la CGT, dont les revendications ne sont pas très éloignées de celles de FO, a plutôt joué en final la carte du tout ou rien, en priorisant le quantitatif au qualitatif de l'accord. Je le regrette mais je suis certain que dès l'année prochaine elle oeuvrera avec nous pour faire évoluer ces nouvelles voies.
- ☞ La CFTC, tout au long des 5 séances, a été en osmose avec nos revendications.

Une tentative de rencontre des 5 organisations a été faite par la CGT, puis par le SNB après la clôture de la négociation. Il était bien évidemment trop tard. Une rencontre doit se faire avant l'ouverture.

FO n'y est jamais opposée, bien que nous ayons encore en mémoire la négociation salariale 2006 avec ses 20 000 signatures de salariés ... Des 5 organisations syndicales, il n'en restait plus que 2 à l'arrivée, **FO** et la CGT.

Quelle conclusion pour FO ?



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 l'accord. C'est la première fois et ce ne sera assurément 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 déplaît à certains.

Toutes les mesures arrêtées sont pérennes.

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

Pour autant, des avancées ne se sont jamais faites en un jour, c'est à terme que l'on pourra juger de celles-ci.

Vous pouvez recevoir les informations **FO** sur simple demande de votre part à :
paris_irp_delegation_nationale_force_ouvriere@bnpparibas.com