

Négociations salariales AFB

Remettre de l'ordre dans un système de rémunération délirant

Les négociations salariales qui se sont ouvertes à l'AFB début octobre se trouvent marquées par le contexte bien particulier de la crise en cours. Le seul mot de crise entraîne habituellement dans un réflexe pavlovien bien connu celui de rigueur pour toute délégation patronale qui se respecte. La rigueur se conçoit, à leurs yeux, comme la fin ou l'abandon de toute mesure entraînant une augmentation excessive de la masse salariale.

Nous ne pouvons qu'être d'accord avec une approche de rigueur. Mais quels sont les éléments qui ont gonflé les masses salariales des établissements bancaires au cours des huit dernières années, sinon les bonus des traders et l'explosion des échelles de rémunération, quelles que soient les entreprises.

La démonstration de la nocivité de ces politiques de rémunération n'est même pas à faire. Pour ce qui concerne la CFDT qui dénonce depuis longtemps ces dérives, il y a urgence à tirer les leçons de tels errements. C'est pourquoi nos revendications s'appuient sur la conviction qu'il est urgent de remettre de l'égalité professionnelle, des perspectives d'avenir pour tous, et une réponse immédiate aux difficultés tout aussi immédiates qui agresse les salariés les plus modestes.

Propositions CFDT

Égalité professionnelle

L'accord de branche sur l'égalité professionnelle a permis la connaissance des écarts existants sur 6 métiers ciblés en 2006 :

- Chargé de clientèle « Patriculiers »
- Chargé de Clientèle « Entreprises »
- Responsable d'un point de vente
- Technicien administratif des opérations bancaires
- Responsable d'unité ou expert traitant les opérations bancaires
- Juriste, fiscaliste

Il convient désormais de prendre des mesures volontaristes, individuelles ou collectives pour la résorption des écarts existants sur ces métiers.

Cette opération une fois mise sur les rails, c'est à la connaissance des écarts sur les autres métiers qu'il faut s'atteler pour engager rapidement là aussi une politique de résorption de ces écarts.

➤ Évolution professionnelle

Notre Convention Collective se doit d'être améliorée notamment en réintroduisant un lien entre le parcours professionnel et le salaire. Cela passe par :

- Le classement de tous les diplômes (BTS, Licence, Master, CESB, ITB, certifications) dans la grille de classification
- L'octroi, lors de l'obtention des diplômes ainsi classifiés d'une augmentation salariale, par exemple 5 % du salaire médian de la catégorie à laquelle on a ainsi accédé.
- Un minimum d'augmentation en cas de changement de niveau calculé de la même façon, soit 5 % du salaire médian de la catégorie ou du métier auquel on accède dans l'Entreprise.

➤ Minimas salariaux

Pour seulement maintenir le pouvoir d'achat (selon les bases contestables de l'INSEE) des minima salariaux définis lors de la signature de la Convention Collective, il faudrait relever ceux-ci de 4 %. Dans les circonstances actuelles, il est indispensable d'aller au-delà. Comment la délégation patronale pourrait-elle encore justifier une revalorisation des minima à minima alors qu'elle a pratiqué pendant des années la revalorisation des maxima à maxima ? C'est pourquoi nous proposons que soit donné un signal en direction des Entreprises par une revalorisation réelles des minima de 10 % sur deux ans pour les minima jusqu'au niveau E et 7 % pour les niveaux supérieurs.

Rappelons à nos employeurs que le salaire d'embauche du niveau C, donc le plus usuel, qui représentait 1,16 SMIC en 2000 n'en représente plus que 1,08 aujourd'hui.





La CFDT, c'est faire.



Déclaration CFDT

lors de la séance de négociation du 22 octobre 2008

Pour la CFDT, les propositions de l'AFB doivent répondre aux enjeux de la période.

Pour des raisons économiques :

Comme tous les salariés, les salariés des banques rencontrent des difficultés de pouvoir d'achat. Ainsi nous réitérons notre demande de hausse des minima, suffisamment significative pour avoir un effet sur le salaire réel des plus basses rémunérations de la profession. En effet la CFDT considère que le rôle de la branche peut être de prendre des mesures à l'attention des plus délaissés par les politiques de rémunération des banques.

Un autre moyen d'intervenir sur le pouvoir d'achat des salariés, est de valoriser les efforts de qualification et de formation accomplis. A ce titre les propositions de la CFDT sur les diplômes et les parcours professionnels constituent un pari gagnant/gagnant pour les salariés et pour les entreprises.

Pour des raisons éthiques :

L'échelle des rémunérations a atteint une configuration qui ne peut plus être socialement acceptée. La crise que nous vivons rappelle à tous que l'absence d'équité en matière salariale est à la fois une cause et une conséquence de la folie qui s'est emparée des métiers de la finance. Il est urgent que la profession tout entière, donne le signe qu'elle a compris le message et qu'elle entend remettre de l'ordre dans un système de rémunération largement délirant qui fait de la banque l'entreprise du salarié multimillionnaire et du salarié smicard.

Pour des raisons d'image :

Les salariés ont besoin de recevoir un message de reconnaissance de leur travail. Les citoyen attendent un geste qui manifeste que la confiance peut revenir. En ce sens, il nous semble impératif que l'AFB se donne comme objectif d'aboutir impérativement à un accord salarial de branche qui ait à la fois du contenu et du sens.

A RETOURNER À LA FÉDÉRATION BANQUES OU À VOTRE DÉLÉGUÉ CFDT

Bulletin d'adhésion

Nom : Prénom :

Adresse :

Code Postal : Ville :

Entreprise :

