

# Pouvoir d'achat :

## La CFDT agit

Les statistiques officielles tombent, les enquêtes journalistiques se succèdent, les constats se ressemblent : la croissance stagne, l'inflation grimpe, les prix s'envolent. La question du pouvoir d'achat fait plus que jamais l'actualité.

Dans cette période difficile toute la CFDT est le pont pour défendre le pouvoir d'achat. De la confédération, aux sections d'entreprises, en passant par la fédération de la Banque, les revendications sont déclinées à tous les niveaux pour améliorer la situation des salariés.

L'effet de ciseaux entre l'augmentation effrénée de certains produits alimentaires, de l'énergie, et la stagnation des rémunérations est terrible pour le budget des ménages.

Le taux d'inflation annuel officiel dépasse désormais les 3%. Ce taux ne représente qu'une partie de l'inflation « ressentie » par les salariés.

Au-delà des statistiques, on constate tous les jours que de plus en plus de salariés ont des difficultés à joindre les deux bouts. Les familles à faible revenu, notamment les familles monoparentales, déjà en difficulté pour boucler leur budget, subissent de plein fouet le renchérissement du coût de la vie. Dans la banque aussi, il existe des salariés pauvres.

Le raz le bol s'exprime de plus en plus dans les banques et notamment à l'occasion de la pétition signée par plusieurs milliers de salariés de la branche AFB. Des mouvements de grève montrent une mobilisation significative des salariés, au Crédit Nord, au CIC, dans les Banques Populaires...

Existe-t-il des marges de manœuvre pour le maintien et l'amélioration du pouvoir d'achat ?

### Que propose la CFDT ?

Les mesures prises par le gouvernement (loi TEPA) ont montré leurs limites. Elles n'ont pas modifié significativement la situation de la grande majorité des salariés. L'Etat doit repenser ses politiques publiques et traiter de la question du coût de la vie, notamment du prix des loyers et de l'énergie. La CFDT demande un moratoire sur les loyers et la mise en œuvre d'une aide au transport collectif.

Pour la CFDT, la négociation entre les partenaires sociaux reste le vecteur essentiel de l'amélioration du pouvoir d'achat. Chaque niveau de négociation ayant un rôle précis à jouer.

La négociation de branche fixe un cadre minimum : salaires minima de branche, grilles de classification, principes d'évolutions dans la classification et les filières métiers.

Dans la Banque, des négociations de branche se déroulent à l'AFB (Association Française des Banques), à l'ASF (Association des Sociétés Financières), au Crédit Mutuel, dans les Caisses d'Épargne et les Sociétés de Bourse. Ces négociations ont en fait peu d'impact sur les salaires réels. Elles constituent un filet de sécurité et un élément de lisibilité des carrières dans la profession.

Les négociations sur les salaires réels ont lieu dans les entreprises (voir page 4). Certaines ont eu lieu fin 2007, d'autres se déroulent en ce moment, dans un contexte d'accélération de l'inflation. Dans tous les cas, cette nouvelle donne justifie, pour la CFDT, le réexamen des situations sur la base du différentiel entre l'inflation prévisionnelle et l'inflation réelle.

## Branche AFB Banques Populaires

A l'AFB les minima de branche sont de deux ordres : une grille de minima pour les 11 niveaux de la classification et par ancienneté et la Garantie Salariale Individuelle (GSI) qui garantit une augmentation minimum de 3% tous les cinq ans (incluant les augmentations obtenues dans l'entreprise). La GSI « participe » donc modestement- au maintien du pouvoir d'achat. Ces mécanismes ont peu d'effet sur les salaires réels : seuls 1% des salariés voient leur salaire réévalué du fait de l'augmentation des minima de branche. En 2006, la GSI n'a concerné que 507 bénéficiaires pour un taux moyen d'augmentation de 0,78%.

La CFDT revendique à l'AFB, outre la revalorisation des minima, **l'amélioration du dispositif de GSI** afin que celui-ci concerne un plus grand nombre de salarié (10%).

La CFDT demande que puissent être identifiés, au niveau de la branche, les  **cursus de formation**

**qualifiante associés à des évolutions de la rémunération.** Elle revendique également la mise en place d'un accord cadre qui propose aux entreprises **des critères objectifs d'attribution des différents éléments variables de la rémunération, et des mesures ciblés par métier pour la suppression des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes.**

La suppression des écarts hommes/femmes est un des éléments importants pour l'amélioration du pouvoir d'achat dans les banques, la profession comptant plus de 50% de femmes. Les femmes constituent par ailleurs le plus gros contingent des foyers monoparentaux, qui sont ceux qui rencontrent les plus grosses difficultés financières. La délégation patronale a enterré la négociation à l'AFB le 29 février en refusant de répondre aux revendications de l'intersyndicale.

## Branche Caisses d'Epargne : une négociation entre logique de « branche » et logique « d'entreprise »

Dans la Branche Caisses d'Epargne deux logiques s'affrontent : celle de la Caisse Nationale qui « revendique » l'individualisation la plus forte possible des rémunérations et celle des organisations syndicales qui revendiquent, unanimement, la priorité à une augmentation collective visant à maintenir le pouvoir d'achat.

La CFDT revendique :

- une augmentation « mixte » : un pourcentage avec un « plancher » uniforme permettant de donner un « coup de pouce » aux bas salaires (les nouveaux entrants perçoivent à peine 1000 euros net par mois),
- une revalorisation équivalente de la grille minimale de rémunération par niveau de

classification,

- un dispositif de Branche concernant l'intéressement (nombre de salarié(e)s d'entreprises de la Branche, de part le statut, l'effectif, l'absence d'accord, ne reçoivent pas les « fruits des résultats de leur travail »). Sur ce sujet, la CFDT a obtenu qu'une négociation s'engage avant l'été.
- et aussi, au delà des seuls aspects « monnaie », une négociation sur les perspectives de carrière comme l'avancement dans l'emploi.

Un affrontement des logiques qui n'a pas permis une signature CFDT en 2008

## Bulletin d'adhésion

Nom : ..... Prénom : .....  
Adresse : .....  
Code Postal : ..... Ville : .....  
Entreprise : ..... Technicien :  Cadre :

**Bulletin à renvoyer à la Fédération ou à votre délégué syndical**

## Branche Crédit Mutuel

La première réunion de négociation pour 2008 a eu lieu le 20 février, la CFDT a revendiqué une augmentation des minima de 2,60 %.

La CFDT attache de l'importance à cette négociation même si seuls 4 emplois repères sont concernés. En effet, tous les ans, la négociation de branche impacte le salaire réel

de quelques salariés. D'autre part, c'est « normalement » la dernière année que nous nous trouvons dans cette configuration à minima, puisqu'un travail est en cours pour la mise en place d'un référentiel d'emplois repères de branche qui devrait comporter 18 emplois repères.

Au niveau de la Branche	Salaire d'embauche	Chargé d'accueil	Chargé clientèle	Chargé clientèle « pro	Responsable point de vente
Branche 2007	16850 (+2,1%)	17050 (+2,25%)	18020 (+2,3%)	18950 (+2,2%)	20550 (+2,31%)
Branche 2008	17300 (+2,67%)	17500 (+2,63%)	18500 (+2,66%)	19450 (+2,64%)	21100 (+2,68%)

Au niveau des entreprises	CM4/CIC	ARKEA	MARSEILLE	VALENCE
Augmentation générale	2 %	2.235 %	2.60 %	2.84%
Plancher	500 €		650 €	
Prime		0.47% salaire annuel, mini 200€		
PEE	15% de complément	300€ abondement		
Intéressement et participation				15% des salaires bruts
Promotion individuelle		75 000 points		

Salaires des cadres, consultez le site de la CFDT-cadres

[www.cadres-plus.net/](http://www.cadres-plus.net/)

## La négociation d'entreprise

La négociation d'entreprises a un impact direct sur les salaires réels-cf. encadrés-. Elle vise à garantir un socle d'augmentation générale qui assure au minimum le maintien du pouvoir d'achat voire sa progression pour les bas salaires. Elle doit également encadrer les augmentations individuelles, dans un souci de transparence et d'équité.

La négociation des augmentations individuelles est incontournable. Les salariés les approuvent à condition que l'on sorte de l'augmentation « à la tête du client » encore trop fréquente.

La négociation d'entreprise doit porter sur les critères de l'individualisation et sur les règles d'attribution de tous les éléments variables. Des priorités doivent être définies et des moyens attribués, pour lutter contre

les discriminations : enveloppes jeunes, suivi des seniors, activités ou fonctions négligées.

La négociation d'entreprise a aussi pour objectif de supprimer les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes. La CFDT est attentive à ce qu'une méthode rigoureuse de comparaison des salaires soit mise en œuvre. Nous demandons également l'attribution de moyens spécifiques à la suppression des écarts.

Enfin, les exclus de toute augmentation doivent avoir une possibilité de recours hiérarchique et être accompagnés, s'ils le souhaitent, par le représentant de leur choix.

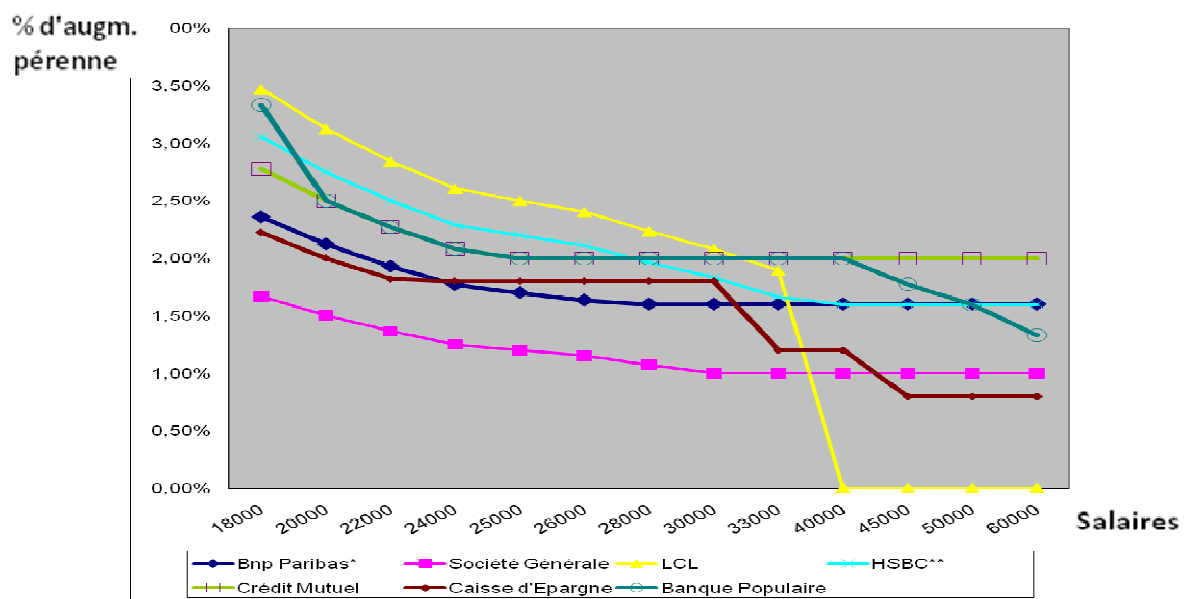
A coté des « grosses » banques bien connues, dans lesquelles les négociations existent et aboutissent souvent, il existe plusieurs dizaines de petites banques qui n'ont pas de représentation du personnel, et donc pas de négociations d'entreprise. D'autre part la qualité du dialogue social varie sensiblement d'un établissement à l'autre... la carence du dialogue social est payée cash par les salariés.

Il importe de bien articuler l'ensemble des niveaux pour agir de façon efficace sur le pouvoir d'achat des salariés. Le seul relèvement des minima ne peut

suffire, les politiques salariales des entreprises doivent être encadrées par la négociation. A la question salariale au sens strict, il faut ajouter celle de la progression de carrière : on ne peut accepter qu'un salarié reste toute sa carrière au Smic ou au minima de sa profession. Formation et qualification participent non seulement au maintien dans l'emploi mais aussi à la progression du pouvoir d'achat.

Vos représentants CFDT sont là pour défendre vos dossiers individuels d'évolution professionnelle et salariale. N'hésitez pas à les solliciter.

Le tableau dresse un bilan partiel des accords d'entreprises signés fin 2007. A cette époque les prévisions d'inflation étaient encore inférieures à 2%. Sur ce tableau, on constate que les accords signés par la CFDT permettent aux plus faibles rémunérations, des augmentations pérennes supérieures à 2%.



Branche AFB+ Banque Populaire						
Négociations d'entreprise 2007/2008	BNP Paribas	LCL	Calyon	Société Générale	HSBC	Crédit Foncier
Augmentations générales	0,8% au 1 <sup>er</sup> juil 07 0,8% au 1 <sup>er</sup> mars 08	625 E pour les salaires < 33 K€	2% pour les salaires < 30 K€	1% pour les salariés dont la part variable est < 12 K€	1,6%	1,8% pour les salaires <30K€ 1,2% entre 30 et 40 K€ 0,8% pour les salaires > 40 K€
- Plancher - Plafond	425 €. Mesure appliquée dans la limite de 2,5 X plafond SS			300 €	550 €	400 E pour les salaires <30 K€
Primes	15% du salaire de base avec un plancher de 325 €			150 € pour les contrats en alternance	400 €	
Attributions individuelles	2,3% de la masse salariale		2% de la masse salariale pour 50% des salariés			
Egalité Hommes Femmes	Enveloppe 1000K€	Enveloppe 300 K€	Enveloppe 300 K€		Enveloppe 250 K€	Enveloppe 180 K€
Signataires	CFDT SNB	CFDT	CFDT SNB FO CFTC	CFTC	CFDT CGT FO SNB CFTC	FO SU
Signé en	11/2007	12/2007	12/2007	01/2008	12/2007	02/2008

**Avec la CFDT, défendez votre pouvoir d'achat**