



26 octobre 2009

Négociations salariales de la branche AFB Le cynisme et le mépris

Après avoir fait la une de l'actualité cette année à propos de la rémunération de ses dirigeants, des stocks-options et des retraites chapeau, du versement de bonus extravagants à une poignée de traders, la profession bancaire se fait plus discrète à propos des négociations salariales de branche. Et pour cause : cette année, les salariés n'auront rien. Le calcul est simple.

De quoi s'agit-il ?

Deux sujets peuvent être évoqués à l'occasion de ces négociations de branche: les augmentations générales (art. 42-3 de la convention collective) et la revalorisation des minima.

Sur les augmentations générales, la réponse de la profession est la même depuis 1996 : Non ! Ce sont les entreprises qui doivent faire.

Sur la revalorisation des minima, il y a toujours eu, ces dernières années, des mesures qui ont permis à l'une ou l'autre des organisations syndicales de signer un accord.

Première du genre **en 2009 : la profession ne veut pas d'accord** et se contente de propositions ridicules : hausse des minima de 1,5% et Garantie Salariale Individuelle (GSI) de 4% sur les 5 dernières années. Mais ces mesures n'ont aucun impact sur les salaires réels.

Démonstration :

Les minima de branche sont une sorte de « smic » professionnel. Le minimum en dessous duquel on ne peut pas vous payer, en fonction de votre niveau de classification et de votre ancienneté. Or dans la profession ces minima sont tellement bas, qu'ils sont déconnectés des salaires réels, même les plus bas.

Exemples :

- Vous êtes niveau D de moins de 5 ans d'ancienneté (en général jeune chargé d'accueil ou d'activités bancaires administratives, voire conseiller de clientèle) : les 10% les plus mal payés dans votre niveau de classification gagnent **20 886 euros** brut, la moyenne à ce niveau est de **23 286 euros**. Le minima AFB est de **18 467 euros**. Si ce dernier augmente de 1,5% il passe à **18 744 euros**.

Effet réel sur votre rémunération : néant.

- Vous êtes cadre et avez 10 ans d'ancienneté (responsable de point de vente, conseiller en patrimoine, responsable d'unité, responsable d'un service support...) : les 10% les plus mal payés dans votre niveau de classification gagnent **31 456 euros** brut, la moyenne est à **38 025 euros**. Le minima AFB est de **27 374 euros**, s'il augmente de 1,5% il passe à **27 784 euros**.

Effet réel sur votre rémunération : néant.

Il y a ainsi un écart moyen de plus de 20 % entre le premier décile (10% des salariés les moins bien payés dans le niveau) et les minima AFB. Une revalorisation des minima de 1,5% est donc un véritable non sens, voire une provocation.

La Garantie Salariale Individuelle (GSI) est un mécanisme qui garantit à chaque salarié une revalorisation minimum de son salaire sur une période de 5 ans. S'y imputent toutes les augmentations individuelles ou collectives que vous avez par ailleurs reçues pendant ces 5 ans.

En 2008 elle était déjà de 4% sur les 5 dernières années. L'AFB nous propose donc de reconduire cette mesure. Or, d'après les chiffres fournis par l'AFB elle-même, en 2008, seuls 0,04% des salariés ont bénéficié d'une augmentation grâce à cette mesure, soit 43 salariés sur l'échantillon de 120.000 salariés étudié par l'AFB !

Les organisations syndicales, unanimes, ont donc refusé ces propositions qu'elles jugent ridicules et indécentes à l'heure où les banques annoncent de nouveau des résultats positifs, ont les moyens de rembourser l'État, reprennent leurs activités de marchés et n'hésitent pas à annoncer des distributions de bonus qui dépassent encore une fois l'entendement.

Les Organisations syndicales ont unanimement dénoncé le manque de reconnaissance adressé aux salariés qui ont, par leur loyauté et leur compétence, participé au sauvetage des banques.

Elles s'inquiètent sur le rôle qu'entend donner la profession à la branche professionnelle.

Elles réitèrent leurs demandes y compris celles auxquelles l'AFB n'a même pas daigné répondre:

- Une revalorisation des minima par niveau et ancienneté qui correspondent aux salaires réels de chaque niveau ;
- Une Garantie Salariale Individuelle (GSI) de 5 % d'augmentation minimum sur 5 ans ;
- Un minimum d'augmentation pour les changements de niveau de classification et pour toutes les révisions de situation ;
- Le rattachement de l'ITB au niveau H (cadre) ;
- Un volet de l'accord qui impose aux entreprises :
 - d'en finir avec l'opacité du système de rémunération dans les banques et de communiquer aux négociateurs toutes les informations sur les rémunérations : fixes et variables, des salariés dans et hors classifications, par métier et par ancienneté ;
 - de définir des règles d'attribution de la rémunération variable avec des critères objectifs et transparents, de prévoir des procédures de recours ;
 - de discuter de la répartition entre les augmentations collectives et les augmentations individuelles.