



NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE

BRANCHE BP :

MAINTENANT, CA SUFFIT !

Lorsque l'on parle salaires avec les dirigeants du groupe ou des entreprises, ils tiennent toujours la même posture : le cynisme et peut-être même une pointe de mépris...

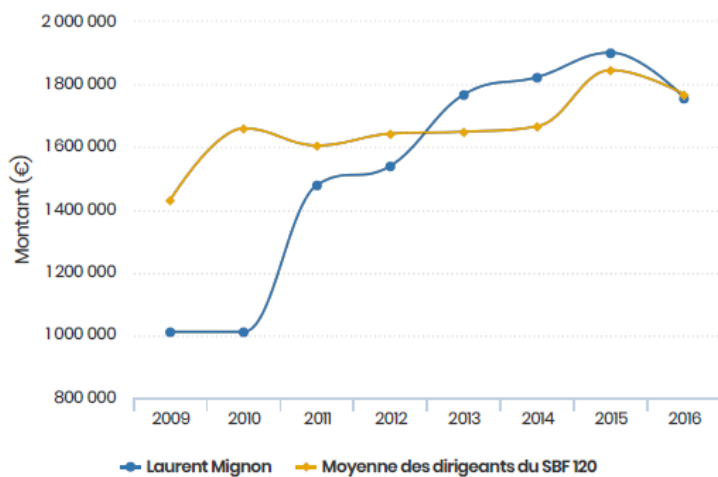
Nous sommes dans un monde en perpétuelle évolution... heureusement on peut compter sur quelques valeurs sûres comme le comportement des Directions lors des N.A.O. qui ne varie pas.

Ainsi, en séance du 15 novembre, vous représentants CGT ont eu le droit à un nouveau florilège de petites phrases fort sympathiques : « *les bas salaires ont été très gâtés par le passé* », « *en plus on s'en sort bien, les effectifs ont baissé* », « la concurrence bancaire », « le coût du risque qui devra inexorablement augmenter », « l'augmentation individuelle comme seule récompense efficace », blabla...et le chantage à la signature pour finir !!!

Ce n'est pas comme les gros salaires ! Prenons l'exemple de notre 1^{er} de cordée :

Evolution de la rémunération de Laurent Mignon

Rémunération totale (source : JDN d'après déclarations entreprise(s))



© JDN 2018

Bon, c'est vrai, on ne vit pas dans le même monde et les besoins des salariés sont certainement bien plus modestes :

En 2018 :

- Électricité +17 % ;
- Fioul domestique +36 % ;
- Gaz +7,4 % au 1^{er} juillet ;
- Essence +10 % ;
- Produits frais alimentaire +5,9% ...

N'est-il pas temps de rompre avec cette méchante habitude patronale qui consiste à réinstaller le règne féodal ?

N'est-il pas temps de prendre, pour une fois depuis trop longtemps, de réelles mesures visant à rééquilibrer l'érosion de notre pouvoir d'achat ?

Rémunérer de manière juste le travail, ce n'est pas « un coût ». C'est, au contraire, un investissement dans l'avenir, la reconnaissance de nos qualifications, de nos savoir-faire !

La CGT revendique :

- 100 € d'augmentation générale par mois pour prendre en compte l'inflation, les gains de productivité et un meilleur partage des richesses créées par le travail.
- Une réelle égalité salariale entre les femmes et les hommes, hors effet de structure.
- Augmentation de 0.4 % de la cotisation au RSRC, afin d'atteindre le régime de couverture du Régime Complémentaire des Caisses d'Épargne, cette cotisation n'ayant pas évolué depuis 2015. Nous revendiquons parallèlement une répartition à 30 % salarié 70 % employeur.
- Une véritable reconnaissance des diplômes et de l'expérience professionnelle, revalorisation des primes à l'obtention d'un diplôme professionnelle soit 450 € pour le BP Banque, 1.600 € pour le BTS Banque, 1.700 € pour la licence Banque, et 1.900 € pour l'ITB. De plus, une prime pour les diplômes bancaires créés ou venant à être créés. Sans oublier revalorisation de niveau et de salaire 1 an après l'obtention.
- La progression des niveaux de qualification sur toute la carrière professionnelle.
- Une durée de travail ramenée à 32 h par semaine afin de maintenir l'effectif et partager le travail et les richesses créées.

Le 19/11/2018.

CGT BP

Présente, offensive et dérangeante