

Lancement d'une saga... sans véritable suspens ? **NAO 2025 : toujours la même litanie !**

Comme chaque année, Béatrice Lafaurie (DRH Groupe) ouvre la négociation annuelle obligatoire (NAO) par la présentation aux Organisations syndicales représentatives de la branche CE de toute une série de données chiffrées ayant trait à l'inflation, à l'économie, à la capacité du Groupe à améliorer son positionnement dans le monde bancaire, tant en France qu'en Europe.

SU-UNSA : AG incontournable

Pour le Syndicat Unifié-Unsa, le principe de l'Augmentation Générale doit être sacralisé ! La politique RH du Groupe, en termes de rémunérations, doit s'inscrire dans un Plan à Moyen-Long Terme afin de donner de la visibilité à chacun. En clair, **s'il n'y a pas d'AG significative et pérenne, il n'y aura pas de signature du SU-UNSA !**

Moment critique pour BPCE

Notre interlocutrice insiste sur le fait qu'en France, BPCE est aujourd'hui le groupe bancaire le plus fragile et qu'en Europe nous sommes les derniers en termes de performances commerciales et financières. Sic ... ! Nous traversons selon elle une période complexe où le gouvernement projette de considérer les entreprises comme des contributeurs exceptionnels via des taxes que le Groupe n'avait pas anticipées. Bref, les taux qui ne sont pas remontés aussi vite qu'attendu et notre dynamique commerciale qui doit reprendre des couleurs font que nous traversons un moment critique.

NAO plombée d'entrée ?

Une fois le contexte précisé – de quoi mettre le moral dans les chaussettes aux plus optimistes – B. Lafaurie précise néanmoins qu'elle envisage de proposer une augmentation générale (AG) mais que le taux n'a pas été évoqué à ce stade avec les dirigeants de caisses. Enfin un point positif ! Mais combien ?

BPCE motive les directoires... Et les salariés ?

Après avoir rappelé qu'un dirigeant se doit de fidéliser ses salariés et pérenniser les emplois, la délégation SU-UNSA précise que si l'employeur est capable d'exprimer des ambitions fortes pour la Caisse, il doit aussi afficher des ambitions fortes pour ses salariés.

Ainsi, à la mise en place récente d'une rémunération supplémentaire pour les directoires sous forme d'un Plan d'intéressement long terme (PILT), pouvant atteindre 20% de leur part fixe, le Syndicat Unifié-Unsa appelle les dirigeants à faire preuve de la même capacité pour motiver et reconnaître l'ensemble des salariés.

Autres revendications portées par le Syndicat Unifié-Unsa

- un montant plancher pour les rémunérations les plus faibles ;
- une revalorisation de l'impact salarial en cas d'avancement dans l'emploi ou promotion ;
- une enveloppe d'augmentations Individuelles (promotions, rattrapages salariaux dont égalité pro),
- une réévaluation de la prise en charge de la cotisation BPCE Mutuelle par l'employeur.

Enfin, une prime récompensant la fidélité serait la bienvenue et un véritable signe de reconnaissance.

Plus vite, plus haut, plus fort pour les salariés !

La notion de salaire décent doit désormais s'inscrire dans la tête de nos dirigeants. Elle est conforme à l'esprit mutualiste qui anime les Caisses d'épargne. Assurer le pouvoir de vivre des salariés, c'est le minimum que doivent garantir nos employeurs !

Avec notre *APPLI*, soyez toujours bien accompagné.e !

