

Modération (salariale) bienveillante...!?

C'est en ces termes quelque peu sur-réalistes et frisant l'oxymore que Philippe Brassac a évoqué la stratégie de rémunération pratiquée par CACIB, lors du dernier conseil d'administration, le 8 février dernier, après s'être amplement félicité de nos résultats 2021 !

Et quels résultats ! En effet, ces derniers sont excellents et font de 2021 un millésime historique pour CACIB ! Ainsi, par rapport à 2020, le coût du risque a baissé de 777 m€, le RNPG sous-jacent est en nette hausse de 25,6% à 1 501 m€, notre COEX s'affiche comme le meilleur de la place en restant limité à 52,9% et le RONE demeure supérieur au plancher de 10% fixé par le PMT !

Avec l'annonce ces derniers jours des augmentations et bonus individuels, tout un chacun est donc maintenant en mesure de juger pleinement de la proportion respective de modération et de bienveillance dont il a été gratifiée !

Pour notre part, le diagnostic de la CFTD est sans ambiguïté : avec une proposition indigente de 1,3% d'augmentation générale pour les seul(e)s salarié(e)s rémunéré(e)s en deçà de 50 k€ et uniquement à partir de 2023, l'attitude de notre direction pour les NAO 2022 n'avait rien de bienveillante pour le personnel de CACIB !

Face à ce comportement hautement désinvolte eu égard à l'implication constante des effectifs durant la crise sanitaire et malgré notre attachement à privilégier la négociation, nous n'avons eu d'autre choix que de refuser de parapher cet accord traitant si mal un point si central pour l'ensemble des salarié(e)s. Et cela d'autant plus que nous étions déjà convaincus par ailleurs et à juste titre hélas que la



hausse de l'inflation en 2022 serait bien supérieure à ces maigres 1,3% ainsi chichement proposés !

Notre jugement sévère ne s'atténue malheureusement pas par la comparaison avec les autres établissements de la place, bien au contraire !

Même si globalement, au niveau de la branche AFB, la question salariale est loin d'avoir reçu une réponse satisfaisante.

(cf. le communiqué de presse de la CFTD Banques et Assurances d'Ile-de-France en page 4)

Cfdt: **La CFTD solidaire**
des Ukrainiennes et Ukrainiens



Jacques BADOU
Délégué Syndical National Cfdt
Secrétaire du CSE



Isabelle MAINGUENAU
Déléguée Syndicale Cfdt
Présidente de la Commission Jeunes



Les mesures salariales promues par nos principaux homologues soulignent déjà éloquemment l'indécence de celles proposées par CACIB :

Société Générale	Revalorisation en 2022 de 0,7 % de tous les salaires annuels inférieurs à 55 k€ (soit environ deux tiers des collaborateurs).
BNP Paribas SA	Augmentation en 2022 de 0,6 % (hors inflation) pour les salaires inférieurs à 80 k€ brut par an.
BPCE - Natixis	Augmentation en 2022 de 0,5 % en 2022.
HSBC	Hausse collective s'élevant à 1 % en 2022.
Crédit Mutuel Alliance Fédérale	Idem

Et cette absence de reconnaissance pécuniaire des salarié(e)s de notre banque est d'autant plus choquante à nos yeux que CACIB va pourtant continuer à bénéficier en 2022 de la poursuite de la baisse du taux de l'impôt sur les sociétés, celui-ci passant de 27,5% à 25% (entreprise générant un CA supérieur ou égal à 250 m€) tandis que flex office et télétravail conjugués permettront de générer des économies de loyer conséquentes, probablement proches de 25 m€ chaque année !

Au-delà du seul salaire, fixe ou variable, force est de constater aussi l'apathie désespérante de nos responsables pour saisir pleinement toutes les opportunités qui permettraient pourtant d'améliorer la rémunération des salarié(e)s !

Rappelons-nous ainsi de l'ACP 2020 ridiculement sous dotée, de celle de 2021 bénéficiant d'une décote de 20% et non des 30% permis lors de la pandémie (à la différence d'Amundi qui a continué à proposer cette décote de 30% à ses équipes sur ses actions encore en 2021) ou de la prime Macron rognée en deçà du plafond consenti par la loi ! Et dernière « petite » déconvenue en date sur ce registre, la prime forfaitaire de transport dont bénéficient certains de nos collègues de SQY ne se verra pas réévaluée !

Sans vouloir ni menacer la santé de CACIB ni alimenter une spirale inflationniste délétère, il est pourtant manifeste que notre entreprise avait bien les moyens pour cette exercice 2021 de mener une politique de rémunération plus ambitieuse et plus juste ! Cela n'a pas été fait !

Quelle revalorisation pour 2022 ?

A cette heure, l'exposition de notre groupe et de CACIB au conflit russo-ukrainien reste encore imprécise de même

que les potentielles conséquences de ce drame sur nos prochains résultats. Cependant, nous constatons toutes et tous dès maintenant, jour après jour, les effets d'une inflation désormais exacerbée par cette tragédie sur notre pouvoir d'achat et alors même que nombre de nos collègues sont à nouveau puissamment sollicités pour gérer cette nouvelle crise.

Comment alors imaginer que les attentes de chacun d'entre nous sur ce sujet des rémunérations faiblissent dans les prochains mois ? Car il s'agit déjà d'un enjeu essentiel de la présente campagne électorale, où mêmes les sensibilités politiques les plus compréhensives vis-à-vis du patronat commencent à faire prudemment comprendre au MEDEF que ce statu quo sur ce point n'est plus possible ! Et alors même que le gouvernement vient d'annoncer le dégel du point d'indice des fonctionnaires !

Et pouvons-nous réellement concevoir d'atteindre notre ambitieux objectif de porter CACIB au premier rang des BFI européennes avec des effectifs soit démotivés, désengagés et résignés à leur sort soit tentés par les propositions de la concurrence ? Déjà, dans l'ensemble du groupe, les démissions et abandons de poste augmentent, conséquence notamment de rémunérations insuffisamment attractives pour conserver nos compétences !

Deux poids deux mesures !

Qui plus est, à l'heure où nos investisseurs intègrent dans leurs analyses de plus en plus d'éléments extra-financiers tels ceux de la RSE, au moment où ces mêmes critères deviennent prépondérants pour préserver la bonne réputation de notre groupe, notre partage des profits entre



Une CFDT plus proche, plus attractive et plus efficace

actionnaires et salarié(e)s est-il éthique et responsable ? Est-il réellement équitable que les fruits de nos efforts ne soient pas mieux répartis entre ces deux populations ?

En effet, n'oublions pas que le groupe a procédé à l'automne 2021 au lancement d'un second programme de rachats d'actions d'un montant de 500 m€ tout en distribuant à nouveau des dividendes, certes légitimes mais néanmoins généreux afin de compenser leurs absences sur l'exercice 2019 (montant de 1,05 € par action en 2021 soit une hausse de 31% vs 2020) !

Enfin, ce traitement nettement plus favorable des actionnaires invalide largement en pratique la pertinence de l'argument macroéconomique du soi-disant caractère 'artificiel' de nos résultats 2021 comme unique justificatif des responsables de notre groupe à leur choix de poursuivre cette austérité salariale !

Face ce constat, la CFDT appelle la direction de CACIB à bâtir conjointement, dès maintenant, un agenda social 2022 ayant comme objectif principal la préservation du pouvoir d'achat de chacun d'entre nous, que ce soit par une préparation concertée au niveau groupe et très en amont des prochaines NAO, par l'amélioration des termes de notre accord d'intéressement ou par toute autre mesure concrète et innovante. Ainsi, pourquoi ne pas utiliser les atouts de notre groupe dans l'immobilier et le leasing de véhicule pour proposer aux salarié(e)s des offres bonifiées sur les chantiers de rénovations énergétiques des logements, les abonnements énergétiques ou l'achat/location longue durée de véhicules électriques ?

Pendant afin de hâter cette prise de conscience salutaire par notre direction de nos aspirations légitimes, nul doute qu'il nous faut être prêt à agir et non plus à subir ! Cette voie de la mobilisation collective est celle que les salarié(e)s qualifié(e)s d'autres grandes entreprises, réalisant aussi de confortables bénéfices mais mal partagés, ont déjà été contraints de choisir. Citons à titre d'exemples Thalès à Nantes ou Dassault Aviation à Mérignac parmi pléthore d'autres conflits survenant sur ce thème depuis le début de cette année 2022 !

Au sein même de notre groupe, le pôle assurances a connu une journée de débrayage le 27 janvier dernier pour la défense du pouvoir d'achat. Aucune augmentation générale n'ayant été proposée par l'employeur fin 2021, nos collègues de PREDICA, PACIFICA, VIAREN, SIRCA ont alors débrayé en mode « 2.0 ». Ainsi, 20% des effectifs soit 800 collaborateurs (jusqu'à 60% sur certains sites de PACIFICA) ont participé à ce mouvement ... en éteignant tout simplement leurs ordinateurs ! Contrainte de reconnaître la réalité et le succès de cette première démonstration, la RH groupe explique bien inconfortablement ce mouvement par une « problématique spécifique de charge de travail » ... !

N'appartient-il pas alors désormais à chacun d'entre nous de méditer en son for intérieur la force de ce type d'action ? Quoiqu'il en soit, n'hésitez pas à partager dès maintenant vos réactions sur ce thème avec vos élu(e)s CFDT ! Plus que jamais nous sommes à votre écoute !

Déclaration CFDT Comité de groupe 10 mars 2022 — Soutien au pouvoir d'achat des salariés du groupe

Dans le contexte actuel de crise géopolitique majeure, l'état prépare un plan de résilience économique et social qui sera annoncé la semaine prochaine. L'exécutif est prêt à prendre « davantage » de mesures en soutien au pouvoir d'achat des ménages français. La commission européenne envisage également des mesures pour soutenir les ménages et les entreprises : le plan sera défini par les dirigeants européens à Versailles aujourd'hui et demain.

Au niveau du groupe CA, les NAO 2022 ont été vécues comme un rendez-vous manqué. Les salariés nous ont dit leur déception et nous ont réaffirmé la nécessité de distinguer les mesures salariales des dispositifs d'épargne salariale.

La CFDT demande l'ouverture de nouvelles discussions dans chaque entité du groupe pour définir des mesures exceptionnelles de pouvoir d'achat 2022. Les salariés du groupe ne comprendraient pas que leurs entreprises restent silencieuses dans ce contexte d'inflation galopante, alors même que l'état français et l'Europe affirment la nécessité d'agir sans attendre sur le pouvoir d'achat.



**BANQUES ET
ASSURANCES**

COMMUNIQUÉ DE PRESSE

Négociation annuelle obligatoire dans la branche AFB **La CFDT demande l'intervention des ministres du Travail et de l'Économie**

Paris, le 22 février 2022. **L'ensemble des organisations syndicales de la Branche AFB, CFDT, CFTC, CGT, FO et SNB CFE/CGC ont interpellé les ministres du Travail et de l'Économie et des Finances, dans le cadre des Négociations Annuelles Obligatoires sur les salaires.**

Elles ont rappelé leur demande commune pour obtenir, en priorité, **une augmentation générale des salaires de 3,2 %.**

Cette demande se justifie par l'inflation constatée en 2021 et sur une année où les bénéficiaires records des banques permettent de faire repartir les dividendes en flèche. Les salariés ont été en première ligne pendant toute la crise sanitaire afin de continuer d'offrir un service à la clientèle et ont permis la production de ces résultats. Le secteur bancaire a été fortement sollicité pour soutenir l'économie. Son activité a été jugée essentielle. Pourtant, ses salariés n'ont pas même été reconnus comme salariés de seconde ligne.

Dans les banques, **les politiques de rémunération sont axées sur des primes exceptionnelles, exonérées de cotisations sociales, et sur des augmentations individuelles qui ne touchent pas plus de 20 % des salariés. Depuis de nombreuses années, ces pratiques ont ainsi engendré une baisse du pouvoir d'achat des 80 % restant.** Les NAO des entreprises sont loin d'être à la hauteur et ne couvrent pas l'inflation.

L'AFB est revenue avec une proposition provocante et indécente : **une revalorisation des minimas de branche, qui ne toucherait que 1,2 % des salariés**, et une mesure spécifique pour les cadres de plus de 50 ans, qui ne s'appliquerait qu'à une poignée d'entre eux, la quasi-totalité des salariés étant légèrement au-dessus des minimas de leur catégorie.

Le message envoyé par la branche AFB, en ne proposant aucune augmentation générale, s'avère honteux au regard des profits historiques réalisés par les banques, qui ont bénéficié d'aides de l'État ces dernières années, et dont certaines dépensent des milliards d'euros pour racheter leurs propres actions afin d'augmenter les dividendes des actionnaires.

De nombreuses voix, dans le gouvernement et au Medef, appellent les entreprises et les branches à avoir des politiques salariales significatives et une juste rémunération de toutes les parties prenantes. **La CFDT constate malheureusement que la délégation patronale de l'AFB reste sourde à ces consignes.**

Elle demande donc aux ministres d'intervenir auprès de la direction de l'AFB pour que cette branche joue enfin pleinement son rôle de régulation des pertes de pouvoir d'achat des salariés et redistribue équitablement les bénéfices.

Après 20 ans sans augmentation générale et plusieurs années sans accord salarial, la CFDT attend de la branche AFB qu'elle revienne avec une proposition sérieuse et respectueuse en accordant des augmentations générales collectives, donc pérennes et garantes d'équité pour tous les salariés.

Pour plus d'informations, veuillez contacter :

Béatrice Lepagnol, Secrétaire générale adjointe CFDT Banques et Assurances :
06 82 53 10 77

**François Marie
COTTAIS**
Délégué Syndical Cfdt
Président commission
Economique et Stratégique



**Nordine
TAMOURET**
Délégué Syndical Cfdt
Vice-Président
commission Sport



Fanny VOISY
Délégué Syndicale Cfdt
Secrétaire adjointe
commission SSCT
Secrétaire-Adjointe au CSE

