



Section syndicale SNB/CFE-CGC SLIB

NAO 2022 : Pourquoi un désaccord ?

Les NAO sont terminées, et la direction a communiqué sur leur issue. Il nous semblait donc important de vous exposer les raisons ayant abouti à notre désaccord.

Depuis le début de l'année, la direction a très largement communiqué sur les bons résultats de l'entreprise en 2021 – les meilleurs depuis plus de dix ans –, et a félicité le personnel. Forts de ce constat, et devant une situation économique qui s'aggrave depuis le début de l'année, avec une inflation galopante qui s'installe dans la durée et qui impacte les bas salaires, nous avons proposé les mesures suivantes :

1. Mesure d'augmentation collective :
 - 3.6% d'augmentation pour les collaborateurs dont la rémunération annuelle globale 2021 est inférieure à 30 K€ et ceux qui n'ont pas été augmentés depuis au moins 3 ans ; avec un plancher de 1000€ et un plafond de 1500 €
 - 2% d'augmentation pour les collaborateurs dont la rémunération annuelle globale 2021 est supérieure à 30 K€ et inférieure ou égale 50K€
 - 1% d'augmentation pour les collaborateurs dont la rémunération annuelle globale 2021 est supérieure à 50 K€ et inférieure ou égale à 70 K€
 - 0.5 % d'augmentation pour les collaborateurs dont la rémunération annuelle globale 2021 est supérieure à 70 K€
2. Abondement exceptionnel de 300% pour les premiers 120 € versés sur le PEE.
3. Supplément d'intéressement de 300 €.
4. Augmentation de la valeur faciale du titre restaurant à 9,48 € : part patronale de 60 % de la valeur du titre soit 5,69 € et part salariale de 40 % du titre soit 3,79 €.

Malheureusement, la direction a décidé d'appliquer les mêmes mesures que BNP PARIBAS (0,6 % et prime vélo) en les adaptant toutefois au contexte SLIB. Malgré nos efforts pour négocier un taux plus élevé compte tenu du contexte, nous avons dû nous résoudre à ne pas signer d'accord devant l'inflexibilité de la direction et surtout face à l'iniquité des dernières mesures présentées qui seront appliquées unilatéralement :

1) Mesure collective

« A compter du 1^{er} juin 2022, augmentation de 0,6% du salaire annuel brut de base au 1^{er} mars 2022 pour les collaborateurs présents dans les effectifs au 31 décembre 2021 ainsi qu'au 1^{er} juin 2022, et dont la rémunération annuelle brute de base à temps plein au 1^{er} mars 2022 est inférieure à 80 K€ :

- **Un plancher de 360€ pour les collaborateurs qui ont une rémunération fixe annuelle brute à temps plein inférieure à 35 K€**
- **Un plancher de 280 € pour les autres collaborateurs**

Seront exclus du bénéfice de cette mesure les stagiaires d'études ainsi que les salariés dont le salaire annuel brut de base à temps plein est supérieur à 80 000 euros au 1^{er} mars 2022.

En seront également exclus, pour des raisons réglementaires, les salariés en contrat de professionnalisation et en contrat d'apprentissage.

Avec une telle mesure, les disparités sont criantes. Les salaires supérieurs à 80 k€ sont exclus du dispositif, les salaires inférieurs à 35 k€ bénéficient certes d'un taux d'augmentation élevé, mais insuffisant pour supporter la hausse des prix, et les salaires intermédiaires (de 35k€ à 46,7 k€) concernés par le plancher de 280 k€ sont pénalisés par rapport à l'augmentation octroyée à ceux dont la rémunération se situe entre 46,7 k€ et 80 k€ (augmentation de 280 € à 480 € en année pleine)

2) Négociation d'un forfait mobilité durable (FMD)

« Proposition de négocier un accord expérimental d'un an instituant un forfait mobilité durable, dont le montant serait de 18 euros/mois, pour les collaborateurs effectuant leur trajet domicile-lieu de travail à vélo (mécanique ou électrique) et ne percevant par ailleurs aucune prise en charge de leur frais de transport. »

En 2016 et 2019, les élus avaient déjà demandé l'application de cette mesure. La direction l'avait refusée argumentant que cela s'apparentait à du clientélisme puisqu'une dizaine de personnes était concernée. Curieusement, BNP PARIBAS a eu la même idée dans ses NAO et la direction propose donc un accord expérimental. La Délégation Syndicale signera bien entendu cet accord, avec la ferme intention de l'étendre, comme déjà demandé lors de ces NAO, à tous les modes de déplacement doux à l'issue de la période d'application. Ainsi, tous les collaborateurs utilisant d'autres moyens pour se rendre chez SLIB (marche à pied, trottinette, gyropode, covoiturage...) pourront bénéficier de ce forfait.

Puisque le dialogue social entre les représentants du personnel, la direction et les ressources humaines est essentiel, et au cœur de nos relations chez SLIB, la Délégation Syndicale demande donc à la direction la réouverture des négociations avec une augmentation plus significative, plus équitable et plus juste récompensant les efforts de tous dans les bons résultats de SLIB tout en préservant le pouvoir d'achat de chacun et la pérennité de l'entreprise.

Pour le SNB/CFE-CGC
Henry CAREY