



BNP PARIBAS

NAO 2024 : PREMIÈRE SÉANCE

Propositions de la direction & réalité chiffrée :

Faisons les comptes !

22 octobre 2024



Prime de Partage de la Valeur : 500 ou 800 €

Ces primes sont désormais soumises à la CSG, CRDS, et à l'IR (pour tous les niveaux de rémunération), sauf si vous les investissez dans votre Plan d'Épargne Entreprise.

C'est un manque à gagner important en termes de pouvoir d'achat, d'autant que ces primes ne sont accolées à aucune augmentation générale des salaires.

L'entreprise dédie ici quelques 22 millions d'euros aux salariés, quand elle prévoit en parallèle de distribuer aux actionnaires 20 milliards d'euros sur 2024/2026 et que 1,05 milliards d'euros de rachat d'action ont été actés cette année.



Bilan NAO 1 :

Si certains économistes et politiques considèrent que les aides fiscales et financières aux grandes entreprises reviennent indirectement aux salariés grâce à la théorie du ruissellement, chez BNP Paribas, il n'y a pas de doute, on pratique plutôt la théorie du « goutte à goutte ».

PERO : 0,2% d'augmentation des cotisations à la charge de l'entreprise

Seule et unique proposition « pérenne » de l'entreprise, dans le cadre d'un dispositif de préparation à la retraite, bloqué, sauf cas rares de déblocage par anticipation. 



EN VRAI, ÇA REPRÉSENTE QUOI, ET COMBIEN ?

Pour la 1^{ère} tranche de versement
(salaire < 46 368€)

➡ complément de 55 € à 93 € /an.

Pour la 2^{ème} tranche de versement
(salaire compris entre 46 368€ et 185 472€)

➡ complément de 93 € à 370 € /an.

La création d'une 3^{ème} tranche ne concerne que les salariés dont le salaire annuel est compris entre 185 472€ et 370 944€ (environ 3 % de l'effectif). Soit un budget estimé à 4,5 millions d'euros par an environ.

Si une évolution des cotisations patronales du PERO peut être vue comme positive, ces 0,2% semblent bien peu pour un dispositif en place depuis 6 ans, et qui n'a connu aucune augmentation depuis sa mise en place. Rappelons également que 57% de l'effectif BNP Paribas a aujourd'hui moins de 45 ans.

Une augmentation du pouvoir d'achat « long terme » avec le PERO, oui, mais c'est surtout une augmentation du pouvoir d'achat immédiat avec l'augmentation des salaires qui apparaît comme étant une priorité. L'inflation actuelle va moins vite mais elle court toujours !

Budget « Egalité professionnelle » de 5 millions d'€/an pour 2025 et 2026

Ce budget a été reconduit, mais il est « gelé ». Pour la CFDT, la politique à mener pour supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes doit être plus agressive, tant au niveau de la volonté, que des moyens financiers !

La CFDT milite par ailleurs pour l'instauration d'un budget « Egalité » au sens large. Des femmes sont victimes d'inégalités salariales, des hommes aussi !

« Volonté » d'augmenter l'enveloppe des augmentations individuelles

C'est ce qu'a annoncé la Direction à l'occasion de cette 1^{ère} réunion de NAO. Sa « volonté » d'augmenter le budget des révisions individuelles. **Quand ? Comment ? Combien ? Mystère.**

Serait ce un moyen de mettre la pression sur les organisations syndicales négociatrices, en conditionnant l'augmentation de ce budget, à la signature de la NAO ? **On vous laisse juger.**

C'est en tout cas la première fois qu'on négocie « une volonté de faire quelque chose ». Ajoutons à cela que l'entreprise refuse toujours de nous communiquer le montant global dédié à cette NAO, et on finit par se dire que tout cela pourrait être une réelle « volonté » de manquer de transparence.

Dans quel contexte s'ouvrent les NAO cette année ?

➡ Prochaine NAO : Vendredi 8 novembre 2024