



Cfdt:

BNP PARIBAS



## ET VOUS ?

Que pensez-vous de ces premières mesures ?  
Quels messages souhaitez-vous adresser à la Direction ?  
[ [Cliquez-ici](#) ]

Prochaine réunion :

Le 27 septembre 2022

D'autres discussions à venir en lien avec la loi pouvoir d'achat.

(déblocage épargne salariale, rachat RTT)

## PAS LE TEMPS DE LIRE ?

La Cfdt vous propose depuis le début de l'année de suivre aussi l'actualité en vidéo.



 Episode 6

NAO, Pouvoir d'Achat, Augmentation de salaire...

# NAO 2022

## Des premières propositions DG déconnectées de vos attentes

21 septembre 2022

LA DIRECTION DIT  
VOULOIR METTRE  
EN PLACE  
« UNE MESURE  
VISIBLE »

La mesure visible ...

+3%

Pour les salaires jusqu'à 30 000 €

Pour environ 3500 salariés  
(10 % de l'effectif)

+2,8%

Pour les salaires entre  
30 001 € et 80 000 €

A PARTIR DU 1ER JANVIER 2023

Plancher : 900 €

Plafond : 1800 €

Exclusion de 10 %  
des salariés de  
ces mesures

## QU'EST CE QUI EST VRAIMENT VISIBLE ICI ?

On voit, par exemple, une mesure inférieure sur les plus bas salaires à celle du LCL qui affiche, pourtant, des résultats 10 fois moins élevés que ceux de BNP Paribas.

On voit l'absence de « prime de partage de la valeur », qui pourrait pourtant vous être versée immédiatement.

On voit le refus d'augmenter l'enveloppe des révisions individuelles.

On voit le refus de mettre en place la subrogation.

On voit le refus d'une ouverture de capital réservée aux salariés.

Ce qui est aussi visible ce sont les 9,5 milliards de résultats en 2021, l'augmentation de salaire de 18 % du Directeur Général, les 60 % du résultat versés aux actionnaires.

Enfin, ce qui est surtout visible, c'est le manque de considération des enjeux économiques et sociaux

&

le manque de considération de VOTRE travail.

BNP PARIBAS affiche depuis 2 ans des résultats exceptionnels et se contente de « suivre » les NAO des banques confrères négociées il y a plusieurs mois, à un taux d'inflation inférieur.

La Cfdt BNP Paribas demande à la Direction de revenir avec des propositions salariales plus sérieuses à la prochaine réunion de négociation prévue le 27 septembre 2022.

Ces propositions devront prendre en compte le contexte économique et se concrétiser par des mesures salariales dignes de ce nom, garantes d'équité pour toutes et tous.

## Ah oui, y a ça aussi...

- Le forfait mobilité durable intègrerait covoiturage et trottinette. La Cfdt demande une négociation à part sur ce sujet d'ordre environnemental plutôt que « salarial ».
- L'application du barème fiscal de référence pour les indemnités kilométriques (valorisée en cas d'utilisation de véhicule électrique). Il était temps...
- Une enveloppe égalité femmes/hommes de 10 millions d'euros sur 2 ans. Rappelons que les précédentes mesures n'ont toujours pas fait disparaître les inégalités. Une action Cfdt en justice est d'ailleurs en cours sur ce sujet.

