

Négociation salariale : funeste, mensonges et beau zéro

Contrairement à ce qu'a déclaré la Direction des Ressources Humaines du groupe HSBC France, **il n'y a pas eu de réel débat avec les Représentants Syndicaux.**

Affirmer dans une communication nationale leur « richesse » est non seulement une contre vérité, et une bien naïve tentative de désinformation du personnel, mais surtout une véritable provocation vis à vis de leurs Représentants.

Chez HSBC France, aucun accord ne méritait d'être ratifié par la CFTC.

Certains salariés l'ont d'ailleurs bien compris, et courageusement exprimé, notamment sur le Blog de M. Christophe de Backer, en demandant si une « augmentation » pérenne de 1 € brut / jour n'était pas tout simplement la forme la plus élaborée et avérée du mépris dans lequel le groupe tenait ses collaborateurs.

Et nous apportons page 2 un éclairage sans appel sur la décennie écoulée en matière de négociations salariales et de coût de la vie.

Les chiffres, éloquentes, parlent d'eux-mêmes... 😞

Toute la communication nominaliste de la DRH n'y changera rien.

Nous attendons avec une certaine impatience que nous soient communiqués les bonus 2010 de la Direction Générale... 😊

Une question aurait été la bienvenue dans l'enquête GPS 2010 :

Pensez-vous que les dirigeants du groupe ont une rémunération moyenne équitable par rapport à la moyenne de la rémunération des collaborateurs ?

Qui aime bien, châtie bien...nous apprend la maxime populaire.

Qui s'aime bien, se sert bien...nous enseigne HSBC France...

D'autres établissements bancaires, non des moindres, ont eu des positions radicalement opposées à celles de notre groupe et, **ont accordé des augmentations pérennes significatives**, justifiant l'apposition de notre signature.

Ainsi à la Sté Générale et la BNP, pour ne citer qu'elles.

C'était donc possible et, pour la **CFTC**, c'était même complètement indispensable.

Tout comme le rattrapage en matière d'équité à l'égard de nos collègues femmes et seniors auxquels le groupe va royalement consacrer 600.000 euros cette année.

Pas même le 1/3 de la valeur des actions gratuites distribuées aux membres de la Direction Générale en 2009...

Pensez-donc ! Il ne s'agirait pas d'affoler les marchés financiers et les actionnaires en donnant l'image d'une banque qui serait trop à l'écoute de ses salariés...

La négociation cela ne se décrète pas.

Pour la CFTC, ce devrait être un état d'esprit.

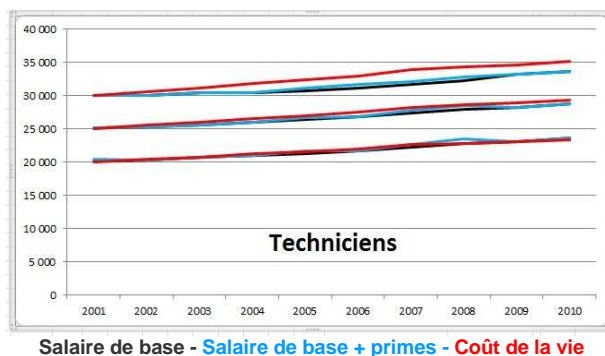
Qui n'est pas celui de notre Direction des Ressources Humaines, semble-t-il plus encline à pratiquer l'enfumage médiatique que le management socialement durable.

Moins de bla bla mais des actes, c'est ce que vous attendez tous.

La DRH chez HSBC France ? Distributeur de Rémunération Homéopathique...

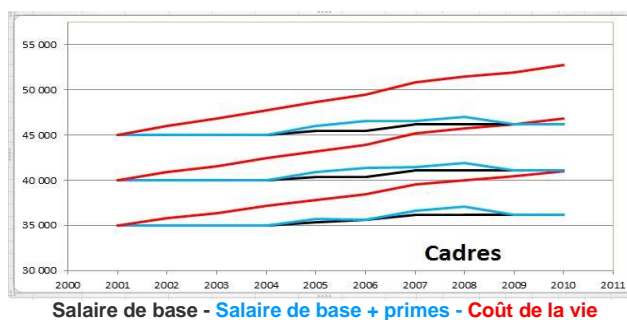
Augmentations salariales : regard sur la décennie écoulée

Notre analyse porte sur les techniciens, les cadres et les hors classes. A chaque catégorie sont affectées 3 tranches de salaires. Nos graphiques reprennent pour chacune de ces tranches, les augmentations collectives (salaire de base en noir), les primes annuelles non récurrentes (en bleu) et l'évolution du coût de la vie (en rouge). **Pour le coût de la vie, nous sommes sur une base 100 au 1er janvier 2000.**

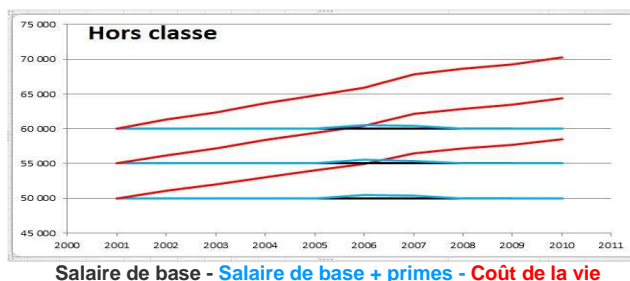


Seul le technicien (hors augmentation sélective) ayant un salaire de base de 20.000 euros en l'an 2000 aura réussi à suivre le coût de la vie (progression de 0,74% en 2010). Pour les autres techniciens, on constate une baisse de 1,84 % pour la tranche des 25.000 euros et 4,32 % pour celle des 30.000 euros.

Chez les cadres, et malgré le relèvement du minima salarial depuis l'an passé, l'écart est très significatif avec une perte cumulée de pouvoir d'achat de 11,66 % pour la première tranche et de 12,36 % pour les suivantes.



En valeur absolue, ceci représente des écarts qui s'échelonnent de 4.500 euros à 6.500 euros. A noter que durant les 4 premières années, de 2001 à 2004, cette population a volontairement été ignorée des propositions d'augmentations de la part de la direction.



Nous sommes restés dans la catégorie basse des hors classes et excluons de notre périmètre les traders et dirigeants. Un comparatif sera fait ultérieurement sur ce sujet.

De manière unanime, cette population a vu son pouvoir d'achat régresser globalement de près de 14,6 %. Celle-ci reste volontairement exclue des propositions de la direction. Ce différentiel reste très significatif puisqu'il oscille entre 8.500 et 10.200 euros.

A chaque négociation, la direction nous indique faire un effort en faveur des bas salaires. Mais, malgré nos demandes, nous ne savons toujours pas ce qu'est un bas salaire. Au travers de ces simples graphiques, nous avons peut-être une amorce de réponse.

Seule la tranche des techniciens comprise entre 20.000 et 25.000 euros suit le niveau de l'inflation. Au-delà de ce seuil, nous concluons donc que le salarié est considéré comme un « haut salaire »... Quant aux rémunérations de nos dirigeants comment devons-nous les considérer ? Déraisonnables, extravagantes, indécentes ?...Liste non exhaustive, à vous de compléter 😊

Il appartient à chacun d'entre-vous de juger et définir s'il doit continuer à s'engager dans le GPS eu égard à l'autisme salarial exprimé en retour.

Notation annuelle 4 : une notation à charge

C'est désormais certain, nous marchons sur la tête.

Sachez que, avant même d'avoir passé votre entretien annuel, il est fort probable et « naturel » que votre N+2 ait déjà eu un échange avec votre N+1, de sorte que, avant même de vous avoir écouté, **la note fatidique ait été au préalable validée...**

C'est en tout cas ce qui a été affirmé par la DRH dans un récent Comité d'Etablissement régional ...

A quoi peut bien servir l'entretien annuel si tout est déjà décidé d'avance ?

Devra-t-on demain s'y faire assister d'un Représentant du personnel ? 😞

Nous ne cessons de dénoncer la perversion d'un système qui, sous couvert d'une pseudo équité, vise à standardiser la mesure de votre travail et à vous sanctionner au travers d'une vision exclusivement quantitative, en excluant de facto toute mesure qualitative de votre activité.

Pour la **CFTC**, l'équité c'est :

- fixer des objectifs qui soient réellement discutés avec chacun, réalistes et cohérents avec leur propre environnement,
- reconnaître non seulement la performance mais également les efforts consentis pour tenter d'atteindre les objectifs. Sans oublier les conditions parfois dantesques dans lesquelles vous avez travaillé, tant en termes de sous effectifs que d'outils et process défaillants.

Du reste nous avons cru comprendre que ces bonnes pratiques managériales, **de simple bon sens**, étaient non seulement prônées par vos Représentants **CFTC** mais aussi encouragées par la Direction Générale.

Aurions-nous mal saisi ?

Ce que nous saisissons parfaitement en revanche, c'est que notre engagement à vos côtés, **défendre votre vie**, est plus que jamais nécessaire.

*A l'aube de cette nouvelle année tous vos représentants
CFTC vous adressent leurs meilleurs vœux pour vous,
vos familles et ceux qui vous sont chers !*


CFTC HSBC France 

103, Avenue des Champs-Élysées 75008 Paris

Tél. 01.40.70.39.68 Fax. 01.58.13.84.65 Courriel : syndicat.hbfr-cftc@hsbc.fr Internet : www.cftc-hsbc.fr

Syndicat professionnel enregistré auprès de la Mairie de Paris le 29 avril 2008 sous le numéro 20 529

Vos contacts CFTC dans les Régions

	<p style="text-align: center;">Région Nord – Est</p> <p style="text-align: center;">Edith Bacik - Dunkerque - 06.80.37.23.31 Brigitte Corneille - Compiègne - 06.87.83.45.87 Elisabeth Jouvenel - Mulhouse – 03.89.45.98.05 Nathalie Ninauve - Rouen - 06.87.06.14.46</p>	
<p style="text-align: center;">Région Ouest</p> <p style="text-align: center;">Pascal Bélouis Fussy - 06.83.85.61.17</p> <p style="text-align: center;">Manuel Magarinos Nevers - 06.87.73.61.81</p>		<p style="text-align: center;">Région Paris – IDF</p> <p style="text-align: center;">Geneviève de Lépinau 06.80.05.43.21</p> <p style="text-align: center;">Gérard Huger 06.99.62.21.80</p> <p style="text-align: center;">Bernard Pinçonat 06.22.94.42.96</p> <p style="text-align: center;">Jean-Pierre Truelle 06.07.69.03.76</p> <p style="text-align: center;">Patricia Vallée 06.24.41.08.24</p>
	<p style="text-align: center;">Région Sud - Rhône Alpes</p> <p style="text-align: center;">Bernard Baup – Nice – 06.89.73.16.33 Régine Rivallin – Marseille – 06.43.88.13.80</p>	

Rejoignez-nous !

Tarifs 2011 - Cadres 27€ / trimestre - Techniciens 20 € / trimestre - inchangés depuis 2009

Nom : _____ Prénom : _____
Nom de jeune fille : _____
Date de naissance : _____ Lieu de naissance : _____
Adresse personnelle et /ou courrier (barrer la mention inutile) : _____

Téléphone : _____
Adresse professionnelle et /ou courrier (barrer la mention inutile) : _____

Téléphone : _____
Fonction : _____ Ancienneté : _____
Téléphone portable : _____ Courriel : _____
Cadre / Technicien (barrer la mention inutile)

Déclare adhérer à la **CFTC** et m'engage à verser régulièrement ma cotisation (celle-ci ouvrant droit à une déduction fiscale de 66%)

Fait à _____

le _____

Signature : _____

CFTC HSBC France 

103, Avenue des Champs-Élysées 75008 Paris

Tél. 01.40.70.39.68 Fax. 01.58.13.84.65 Courriel : syndicat.hbfr-cftc@hsbc.fr Internet : www.cftc-hsbc.fr

Syndicat professionnel enregistré auprès de la Mairie de Paris le 29 avril 2008 sous le numéro 20 529