

Janvier 2025

POUVOIR D'ACHAT - POUVOIR D'AGIR !

Dans le cadre des NAO 2025, la CFTC a réalisé une analyse approfondie des disparités salariales entre les départements d'outre-mer et la métropole en tenant compte du coût de la vie ! Cette analyse s'appuie sur les documents et sources suivants : *Le dernier rapport SECAFI intitulé «BRED Banque Populaire - Rapport sur la politique sociale en 2023» à partir de la page 48. Le rapport de l'INSEE «Comparaison des prix avec la France métropolitaine en 2022».*

Ces sources fournissent des données clés et des chiffres essentiels qui éclairent les différences salariales existantes et le contexte économique dans lequel elles s'inscrivent.

Etude SECAFI des salaires dans les différents départements et métiers à la BRED

METIERS	IDF		NORMANDIE		S&M		GUADELOUPE/IDN		MARTINIQUE/GUYANE		REUNION/MAYOTTE	
	Moyenne	Médiane	Moyenne	Médiane	Moyenne	Médiane	Moyenne	Médiane	Moyenne	Médiane	Moyenne	Médiane
Resp Clientèle Part	35 132 €	35 020 €	33 302 €	33 000 €	34 735 €	35 000 €	32 674 €	32 412 €	31 945 €	31 455 €	31 759 €	31 101 €
Resp Clientèle Privée	41 664 €	42 155 €	37 340 €	36 337 €	39 784 €	39 453 €	35 567 €	35 240 €	37 812 €	35 762 €	35 729 €	34 538 €
Resp Clientèle Pro	42 087 €	41 126 €	36 633 €	35 865 €	42 065 €	42 076 €	37 810 €	36 629 €	37 984 €	36 465 €	36 349 €	34 964 €
Autres métiers du réseau	43 681 €	43 327 €	38 877 €	39 985 €	44 498 €	43 969 €	29 777 €	30 500 €	37 110 €	35 955 €	35 878 €	35 412 €

ECARTS ENTRE REUNION/MAYOTTE & METROPOLE				ECARTS ENTRE GUADELOUPE & METROPOLE				ECART ENTRE MARTINIQUE/GUYANE & METROPOLE			
Moyenne		Médiane		Moyenne		Médiane		Moyenne		Médiane	
-2 631 €	-8%	-3 239 €	-9%	-1 716 €	-5%	-1 928 €	-6%	-2 445 €	-7%	-2 885 €	-8%
-3 867 €	-10%	-4 777 €	-12%	-4 029 €	-10%	-4 075 €	-10%	-1 784 €	-4%	-3 553 €	-9%
-3 913 €	-10%	-4 725 €	-12%	-2 452 €	-6%	-3 060 €	-8%	-2 278 €	-4%	-3 224 €	-8%
-6 474 €	-15%	-7 015 €	-17%	-12 575 €	-30%	-11 927 €	-28%	-5 242 €	-13%	-6 472 €	-15%

Etude SECAFI des salaires à la BRED entre la Métropole et les OM

METIERS	METRO		OM		DIFFERENTIEL OM/METRO	
	Moyenne	Médiane	Moyenne	Médiane	MOYENNE	MEDIANE
Resp Clientèle Part	34 390 €	34 340 €	32 126 €	31 656 €	-7%	-8%
Resp Clientèle Privée	39 596 €	39 315 €	36 369 €	35 180 €	-8%	-11%
Resp Clientèle Pro	40 262 €	39 689 €	37 381 €	36 019 €	-7%	-9%
Autres métiers du réseau	42 352 €	42 427 €	34 255 €	33 956 €	-19%	-20%

Etude INSEE : Extrait de la «Comparaison des prix (2022) avec la France métropolitaine et la Réunion»

Des prix plus élevés de 9 % à La Réunion, jusqu'à 37 % pour l'alimentaire

Comparaison des prix avec la France métropolitaine en 2022

Cindy Duc, Emmanuel L'Hour, Jamel Mekkaoui (Insee)

L'analyse des différences salariales à la BRED révèle des écarts significatifs entre la métropole et les DOM. Ces disparités nécessitent une attention particulière, surtout quand on les compare au coût de la vie plus élevé dans les DOM, ce qui contraste avec le discours d'unité et d'équité de la Direction.

ÉCARTS DE SALAIRES

- **Différences Salariales**

Les salariés des DOM perçoivent des salaires inférieurs de 8 à 15% par rapport à leurs homologues métropolitains pour des postes équivalents. Selon les métiers, ces écarts varient de -7% à -19%, ce qui entraîne une rémunération inférieure pour les mêmes compétences et responsabilités.

- **Impact des Disparités**

Cette différence salariale est particulièrement problématique car le coût de la vie est plus élevé dans les DOM. À La Réunion, par exemple, les prix sont en moyenne 9% plus élevés qu'en métropole, avec des coûts alimentaires augmentant de 37%.

COÛT DE LA VIE

- **Différence de Coût**

Les prix des biens et services, notamment l'alimentation, les communications et la santé, sont significativement plus élevés en Outremer. Les économies potentielles sur d'autres postes (logement, transports) ne suffisent pas à compenser ces surcoûts essentiels.

- **Effet sur le Pouvoir d'Achat**

L'écart de prix, combiné à des salaires inférieurs, réduit considérablement le pouvoir d'achat des salariés dans les DOM, ce qui peut affecter leur qualité de vie et leur motivation.

RECOMMANDATIONS

Il est capital pour la BRED de réviser sa politique salariale pour les DOM afin de réduire ces écarts injustifiés. Une révision des salaires, tenant compte du coût de la vie plus élevé, pourrait améliorer l'équité salariale et renforcer l'engagement et la satisfaction des employés. Cela alignerait mieux les pratiques avec le discours d'égalité professionnelle de l'entreprise.

CONCLUSION GENERALE POUR LES NAO !

Les NAO représentent une opportunité stratégique pour aborder ces enjeux critiques et travailler vers une politique salariale plus juste et transparente, qui reflète les valeurs d'unité et d'équité de la BRED. Cela contribue non seulement à améliorer le climat social mais aussi à renforcer le sentiment d'appartenance parmi tous les employés, qu'ils soient en métropole ou outre-mer recherché et attendu par la direction.

Rejoignez la CFTC : Ensemble, luttons pour une équité salariale réelle et un pouvoir d'achat juste pour tous les salariés, ici et outre-mer !

