

# Pour une véritable politique contractuelle

Les négociations salariales concernant les 43 000 salariés de la branche Caisse d'épargne ne peuvent se limiter à un dialogue stérile et caricatural.

Chaque année à la même époque, les partenaires sociaux se réunissent pour échanger leurs points de vue. Ils constatent les importants écarts qui les séparent, puis se quittent sans rien conclure. Et c'est reparti pour une année avec des recommandations édictées par la Caisse nationale qui, au fil des ans, impose en toute liberté sa stricte vision des choses. Le SYNDICAT-UNIFIÉ/UNSA considère cette situation anormale.

### Des repères et des garanties pour tous

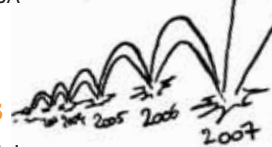
La rémunération est un élément essentiel du contrat de travail. Elle est déterminante en matière de politique sociale et influe sur l'activité de l'ensemble de nos entreprises.

Après de longues années de relative stabilité, le corps social des Caisses d'épargne s'est complexifié. Les déroulements de carrière, les contrats de travail, les aspirations... sont aujourd'hui divers. Les attentes en matière salariale le sont également. Ce n'est pas une raison pour laisser s'installer l'individualisation et son inévitable corollaire, l'arbitraire. Bien au contraire ! La situation exige des règles qui permettent de proposer à chaque salarié des repères et des garanties en matière de rémunération. C'est sur la base de ces constats que le SYNDICAT-UNIFIÉ/UNSA fait des propositions en vue de la prochaine négociation salariale (NAO).

### Sans tabou ni langue de bois

Cette approche est globale. Elle traite des différents aspects de la rémunération, sans tabou ni langue de bois et tient compte de l'ensemble des paramètres de la négociation.

Ces conditions sont essentielles pour s'inscrire dans la perspective d'un réel échange sur un sujet qui n'est, depuis trop longtemps, pas traité avec la considération qui lui est due. Nous avons notre part de responsabilité dans cette situation qui ne pourra évoluer favorablement que si tous les partenaires consentent à ces mêmes constats et dépassent leurs propres certitudes.



## Répondre aux exigences et aux réalités du moment

### Des exigences

- > un salaire minimum permettant à chacun, notamment aux plus jeunes, d'avoir une réelle autonomie financière
- > la préservation et l'évolution du pouvoir d'achat de toutes les rémunérations
- > des possibilités d'évolutions salariales dans chaque métier et à chaque niveau de classification
- > une rémunération complémentaire assise sur la performance du Groupe Caisse d'épargne.

### Des réalités

- > un déphasage total entre une approche syndicale « égalitaire » et une approche patronale « moyenne », qui conduit à un dialogue de sourds en matière de revalorisation salariale
- > un dispositif d'attribution de parts variables et d'enveloppes individuelles, source de dérives et d'injustices, auquel il manque un cadre réglementaire
- > des Rémunérations Annuelles Minimales en déphasage total avec les rémunérations effectives (jusqu'à 140 % d'écart).

## individualisation

# Des principes et des évidences

Le principe d'individualisation, qu'il soit salarial ou autre, est très éloigné des préceptes soutenus par les syndicats qui défendent généralement des règles collectives. Une manière efficace de préserver les intérêts des salariés qui, à défaut, se retrouveraient seuls confrontés à la toute puissance patronale dans un rapport grandement déséquilibré.

Ces principes, par définition, ne doivent pas être perdus de vue. Les évidences non plus ! Ainsi, comment aujourd'hui ouvrir le dossier « rémunérations » en niant les éléments individuels ? Cela équivaut à ne traiter qu'une partie du sujet et constitue, à ce titre, un obstacle de taille dans la négociation.

La part variable et autres mesures individuelles font partie, malgré nous, du paysage salarial. Il faut donc admettre qu'être pour ou contre est devenu, au fil des ans, secondaire.

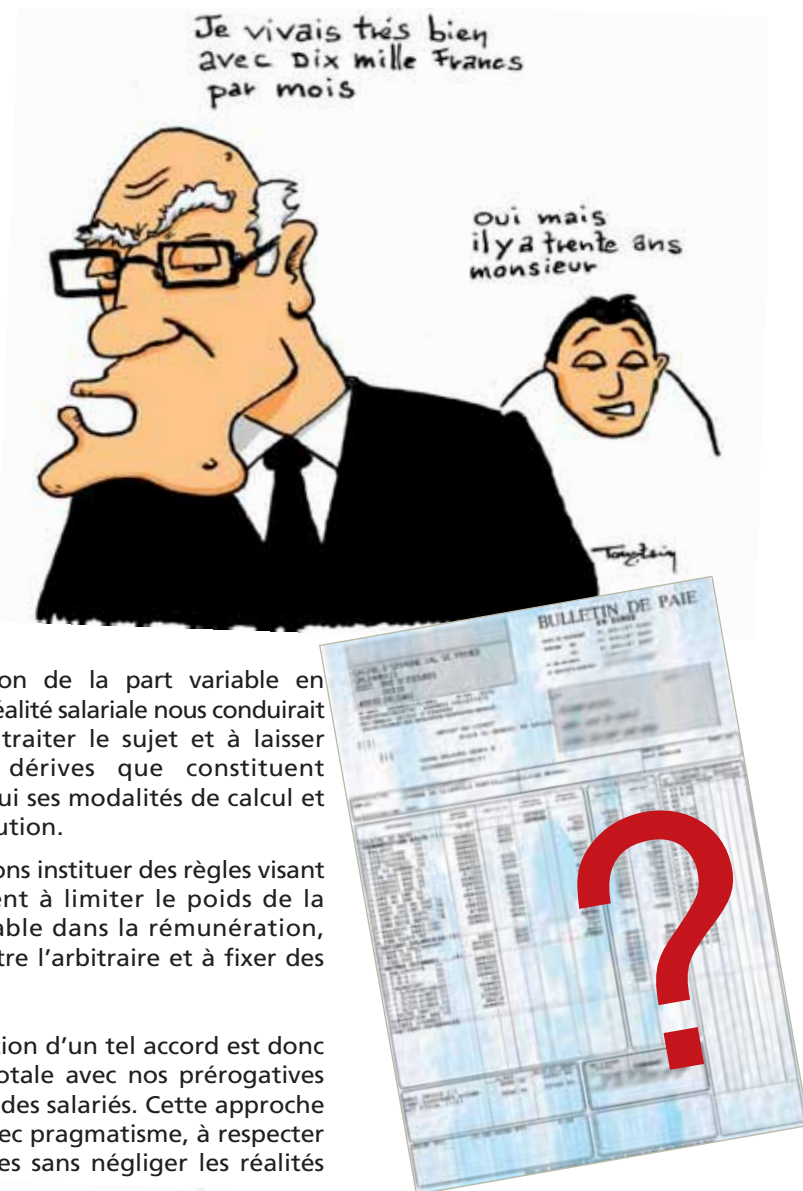
Depuis plusieurs années, le SYNDICAT-UNIFIÉ/UNSA demande l'ouverture de négociations sur la part variable.

### Pourquoi un accord sur la part variable est-il indispensable ?

- Nous ne pouvons tenir pour négligeable un élément salarial pesant quelques 5% en moyenne dans nos salaires et pouvant atteindre 15 % pour certains collègues.
- La volonté des employeurs de développer ce mode de rémunération s'impose à nous et se réalise aujourd'hui dans un arbitraire total.

- La négation de la part variable en tant que réalité salariale nous conduirait à ne pas traiter le sujet et à laisser filer les dérives que constituent aujourd'hui ses modalités de calcul et de distribution.
- Nous devons instituer des règles visant notamment à limiter le poids de la part variable dans la rémunération, à combattre l'arbitraire et à fixer des minima.

La négociation d'un tel accord est donc en phase totale avec nos prérogatives de défense des salariés. Cette approche consiste, avec pragmatisme, à respecter nos principes sans négliger les réalités de l'heure.



Je vous le dis!  
le collectif a du bon



augmentations générales

# Oser changer

Le SYNDICAT-UNIFIÉ/UNSA a longtemps considéré – à l’instar des autres organisations syndicales – qu’en matière d’augmentation générale la problématique reposait sur une arithmétique très simple : maintenir le pouvoir d’achat en compensant le salaire du différentiel entre les augmentations générales et l’inflation, l’écart non compensé mesurant la « *perte de pouvoir d’achat* ».

## Le fossé se creuse

Les propositions syndicales de ces dernières décennies ont été principalement axées sur la construction d’un dispositif tendant à indexer les salaires sur l’inflation et exiger de combler en pourcentage et en volume les pertes constatées.

Bien que jugé très imparfait, l’indice Insee des prix à la consommation a servi pendant des lustres de référence pour déterminer les écarts et les revendications salariales. Le constat est patent : de 2000 à fin 2006, l’inflation se situe à 13 % et les augmentations générales

des salaires en Caisse d’épargne se cumulent à 4,50 %, soit un différentiel de 8,50 % !

## Tout se négocie

Un nouvel élément d’importance est intervenu depuis 2000. La Caisse nationale a orienté sa politique salariale vers une individualisation en créant une part variable pour soi-disant « *rétribuer la performance* ». L’objectif clairement identifié a consisté à réduire la part fixe du salaire vers plus d’aléatoire. Quoique nous puissions penser de cet élément dans nos rémunérations, force est de constater que la part variable, comme les autres mesures individuelles, s’ajoute aux éléments fixes. Aussi aléatoires ou variables qu’ils puissent être, aussi injustement répartis qu’ils puissent être, ces éléments représentent du salaire réellement perçu. À cet égard, et même si l’exercice n’est pas simple, nous devons en tenir compte en matière de pouvoir d’achat.

Cette approche est incontournable pour permettre d’engager des négociations sur les modalités de calcul et d’attribution des éléments individuels. C’est dans ce sens que le SYNDICAT-UNIFIÉ/UNSA orientera ses propositions lors des prochaines négociations salariales.



# Pour un système d’appréciation et d’évolution dynamique

**La grille de rémunération (Rémunérations Annuelles Minimales) manque de souplesse pour établir des déroulements de carrière harmonieux. Elle ne génère pas de progression de salaire sans changement des métiers et donc ne permet pas leur revalorisation.**

Le SYNDICAT-UNIFIÉ/UNSA propose d’aménager la grille actuelle en introduisant des paliers de progrès entre chaque niveau de classification.

Le dispositif de classification actuel raisonne sur les profils de poste, c’est-à-dire sur les tâches à accomplir. Nous préconisons l’attribution de ces degrés intermédiaires sur la base d’un système d’appréciation qui permettrait d’intégrer les notions de compétence, d’initiative, d’expertise et d’autonomie. L’appréciation validerait les paliers d’expérience et la maîtrise du métier, favoriserait les passerelles entre les métiers ; elle pourrait également permettre des augmentations périodiques différenciées selon les catégories (T, TM, CM).

Dis donc, une baguette tradition!  
Oui, je sais, c’est du luxe. Mais je suis conseiller clientèle quand même



Il est impératif que le système d’appréciation soit encadré par un accord afin d’en garantir la transparence.

Un tel accord doit permettre une appréciation objective avec un entretien annuel minimum assorti d’un système de recours pour le salarié. L’appréciation deviendrait alors cohérente et afficherait une relation directe avec les éléments salariaux.

**rémunérations minimales**

# Revaloriser les RAM

Depuis fin 2003, à chaque niveau de classification est associée une rémunération brute annuelle minimale : les RAM. L'accord national précise : « La rémunération brute annuelle, en dehors des sommes éventuellement versées au titre de la participation, de l'intéressement ou de la part variable de chaque salarié travaillant à temps complet, doit être au moins égale à la rémunération brute annuelle minimale du niveau de classification de l'emploi occupé ».

**Déconnecté des réalités**

Le montant de chaque RAM a été déterminé sans prévoir de les faire évoluer, notamment en fonction des augmentations générales. En 2005, un nouvel accord, signé par le SYNDICAT-UNIFIÉ/UNSA, a permis de faire évoluer le niveau de ces RAM sur cinq années, de 2006 à 2010\* (voir encadré). Force est de constater que, malgré ces revalorisations, les rémunérations annuelles minimales restent déconnectées des réalités. Elles ne répondent pas « au prix du marché », selon l'expression consacrée des employeurs. Cette situation favorise les négociations de gré à gré car les entreprises craignent de voir partir les nouveaux entrants à la concurrence ou de ne pas trouver de candidat à certains niveaux.

\* Les RAM permettent aussi de servir de base au calcul de la garantie minimale d'augmentation en cas de promotion.

\*\* Source Bilan social 2006 de la branche Caisse d'épargne.

Autre aberration : il est arrivé que le premier niveau – celui de la classification T1 – se situe par effet mécanique en dessous du Smic !

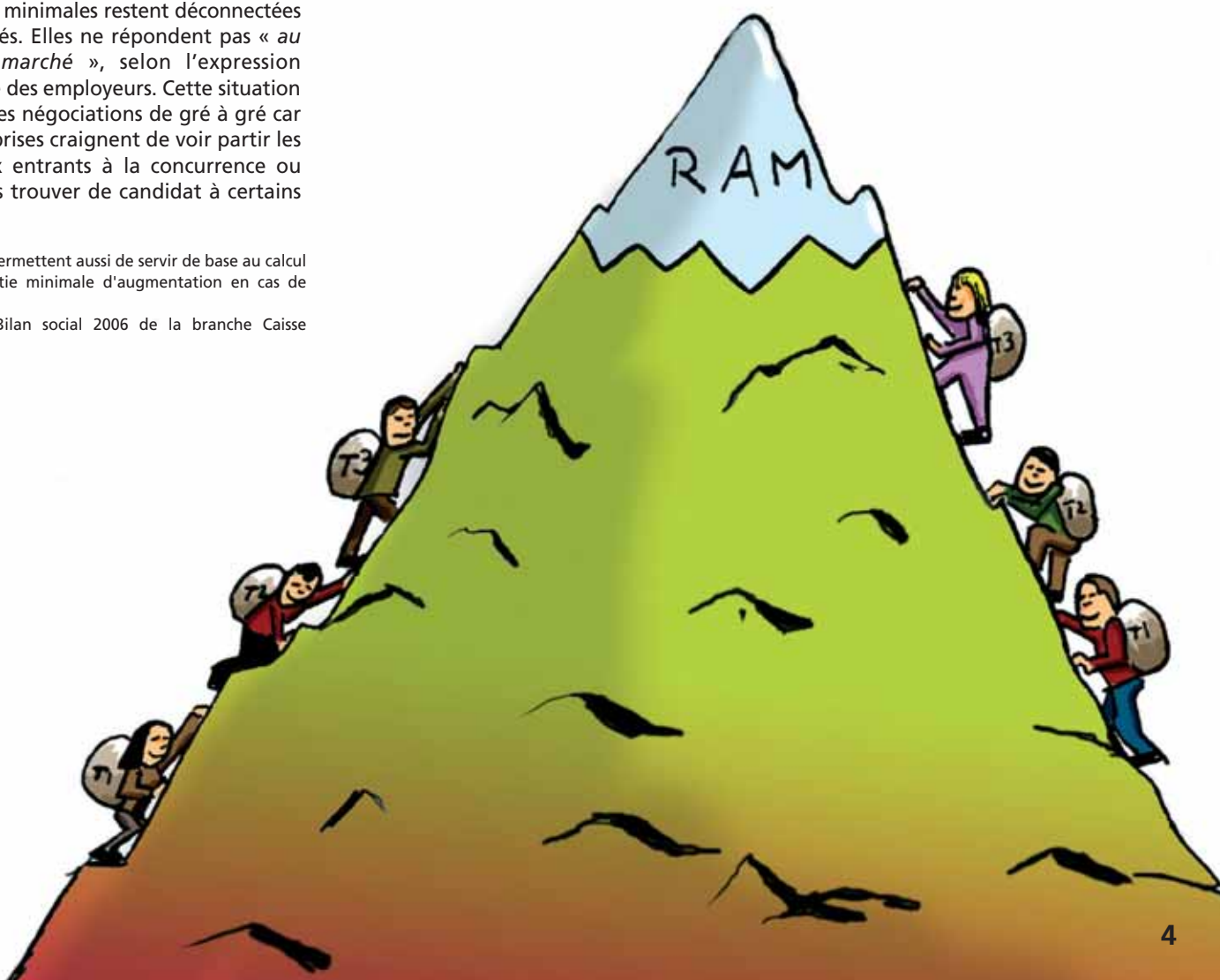
**Donner de la cohérence**

Mais surtout, les RAM deviennent de plus en plus décalées par rapport à la rémunération effective. En effet, le niveau des RAM comparé à la rémunération moyenne par classification\*\* enregistre des écarts considérables. L'écart se situe à 13 % pour le niveau T1 et dépasse les 140% pour la CM10. Il est respectivement de 30% pour la T3 et de 35% pour la TM4 ; ces deux classifications concernent à elles seules plus de la moitié des salariés de la branche.

Pour donner de la cohérence à ce dispositif, il faut aujourd'hui revaloriser très significativement chaque niveau de RAM.

**Un coup de pouce à transformer**

L'accord collectif de novembre 2005 prévoit une augmentation des RAM de 3% en 2006, 2% de T1 à TM4 et 1% de TM5 à CM10 en 2007, et le même niveau que les augmentations générales pour les exercices 2008, 2009 et 2010 avec un minimum de 0,5% chaque année. Ces augmentations prennent effet chaque 1<sup>er</sup> janvier.



**pour un salaire minimum**

# Travailler pour vivre !

**Mathieu a 25 ans. Célibataire, il habite un F1 en province. Embauché à la Caisse d'épargne il y a moins d'un an, il est affecté dans une agence située à 25 km de son domicile. Pour ses déplacements, il s'est acheté une voiture d'occasion à l'aide d'un crédit. Il gagne 1284 € net en moyenne mensuelle.**

## Jeunes en galère

Mathieu constate que son salaire ne couvre pas ses charges et tous les mois il sollicite ses parents pour lui venir en aide. Pourtant, il ne mène pas un grand train de vie. Il limite les sorties entre copains, évite d'aller au restaurant et au cinéma. Son seul luxe, c'est son téléphone portable et son abonnement *Internet*. Dans ces conditions, tout autre loisir lui est financièrement inaccessible.

La situation de Mathieu n'a rien d'exceptionnel en Caisse d'épargne. Les T2 et T3 entrés depuis 2003 se trouvent confrontés aux mêmes difficultés matérielles.

L'étude de son budget met en évidence l'insuffisance de sa rémunération.

## Mode « co »

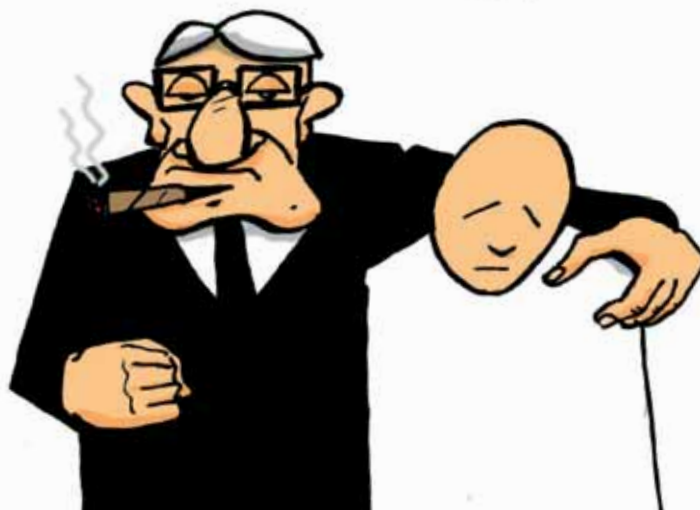
Se loger, se nourrir, s'habiller, payer ses charges et se déplacer constituent des dépenses incontournables que le salaire devrait permettre de couvrir.

L'étude budgétaire démontre que le salaire minimum « vital » pour un célibataire se situe à 1.600 € net pour pouvoir s'assumer seul. Sinon, Mathieu devra céder à la mode « Co » : colocation, covoiturage, ...

Il est inadmissible que la Caisse d'épargne n'offre pas à ses jeunes salariés des conditions salariales leur permettant de vivre décemment. Il est anormal qu'un jeune, de qui l'entreprise attend beaucoup, ne jouisse pas de l'autonomie financière nécessaire à son plein épanouissement.

La revendication prioritaire du SYNDICAT-UNIFIÉ/UNSA en matière salariale est l'instauration d'un salaire minimum de 1.600 € net mensuel annualisé !

*Croyez moi, le principal c'est d'avoir assez d'argent pour venir travailler.*



### exemple de budget mensuel "très moyen"

Loyer (+ assurance)	430,00 €
Alimentation-Hygiène	400,00 €
Habillement/équipement	145,00 €
Transports :	400,00 €
> Carburant	170,00 €
> Entretien	40,00 €
> Assurance	40,00 €
> Crédit	150,00 €
Impôts :	130,00 €
> Taxe d'habitation :	35,00 €
> Sur le revenu	95,00 €
Téléphone + Internet	60,00 €
Eau – gaz – électricité	35,00 €
<b>Total :</b>	<b>1.600,00 €</b>



© Photos D.R. J. K.

**La revendication prioritaire du SYNDICAT-UNIFIÉ/UNSA en matière salariale est l'instauration d'un salaire minimum de 1.600 € net mensuel annualisé !**



interressement Groupe

# Un « intéressement » pour donner du sens au Groupe Caisse d'Épargne

**Le discours d'entreprise est récurrent : "Nous sommes à présent un Groupe cohérent et solidaire".**

**Pour que ces propos ne restent pas de vaines paroles, le SYNDICAT-UNIFIÉ/UNSA propose l'instauration d'une prime calculée sur la performance réalisée par l'ensemble du Groupe Caisse d'Épargne.**

Le PNB Groupe est le résultat conjugué du travail des réseaux commerciaux et des activités de marchés et de financements. Cette consolidation s'est traduite en 2006 par une progression annuelle de + 23%.

## Bons résultats, bonne prime

Les volumes traités et les résultats de la banque de détail et de la banque d'investissement sont inégaux (voir tableau) mais c'est bien l'effort de chacun qui concourt au résultat collectif.

Une prime de performance basée sur ces résultats, et qui prendrait en compte l'effort de chacun pour y parvenir, donnerait du sens à cette entité « Groupe Caisse d'Épargne » et renforcerait les liens entre le personnel des deux banques.

## Esprit de Groupe, es-tu là ?

Nos dirigeants ne peuvent se priver de la possibilité de renforcer ainsi un véritable « esprit de Groupe ». Son principe de calcul serait basé sur le résultat et la performance. L'idée n'est pas nouvelle : les employeurs se l'appliquent déjà pour leur propre part variable !

Pour une entreprise qui veut réunir dynamisme, modernisme et social, une telle opportunité ne peut se rater.



### les résultats à fin 2006

Groupe GCE	PBN	Évolution
Banque de détail	2 053 M€*	+ 15 %
Banque d'investissement	3 380 M€*	+ 31 %

\* Millions d'Euros