

Agir pour construire

Rémunérer la compétence Le modèle patronal

Nos employeurs nous le déclinent sur tous les tons « *le Groupe est en péril car nous n'avons pas les moyens d'attirer à nous de nouveaux talents. Notre système de rémunérations est responsable de cette calamité : n'étant pas assez motivant, il ne permet pas de rémunérer la performance* ».

Nous ne doutons pas du talent de nos employeurs à bien négocier leur propre salaire, quant à la performance, il s'avère qu'en l'occurrence elle se mesure surtout à leur degré d'allégeance.

Le dispositif de rémunérations spécifique aux dirigeants du Groupe est intéressant à observer pour apprécier la pertinence de ce constat alarmiste. Sa comparaison avec leurs projets concernant nos salaires ne manque pas non plus de sel.

Voyons par exemple la sacro-sainte part variable en dehors de laquelle rien ne pourrait demain se concevoir.

- **Les employeurs** bénéficient d'une part variable de rémunération pouvant atteindre 40 % de leur part fixe et qui vient s'ajouter à cette dernière. Précédemment le plafond de la part variable était de 20 % : il a donc été augmenté de 100 % !

A noter que leur part fixe vient également d'être confortablement revalorisée (jusqu'à 15 %).

- **Les salariés**, selon les projets patronaux, se verraient appliquer une part variable pouvant atteindre 20 % de leur rémunération mais dont le financement serait pris sur leur salaire fixe¹. Rappelons que notre part fixe a, du fait d'une non-revalorisation pendant plus de deux ans, baissé de plus de 3 %.

Comparaison des dispositifs de rémunérations et de leurs évolutions		
	Dirigeants	Salariés
Revalorisation de la part fixe	jusqu'à + 15 %	- 3, 2 %
Soit sur base 100	115	96,8
Part variable	30 à 40 % en plus	20 % pris sur la part fixe
Total (sur base 100)	149,5 à 161	96,8

Ainsi la comparaison entre les deux dispositifs présente un écart pouvant atteindre 66 %.

Les employeurs ont beau jeu de vanter les vertus d'une rémunération aléatoire, puisque la leur **s'ajoute** à une part fixe confortable et substantiellement revalorisée et qu'à ce jour, ils n'ont jamais indiqué vouloir loger l'ensemble du personnel à la même enseigne.

¹ Si, depuis peu, les employeurs s'en défendent, il n'empêche que ces projets ont bien été avancés. Des déclarations, des écrits, voire même une tentative de mise en place unilatérale, en témoignent. .../...

Chiche !

Sans présumer de notre adhésion au principe, il est évident que si Mettling et consorts nous conviaient demain à négocier 30 à 40 % de salaire supplémentaire, nous examinerions leur demande avec beaucoup d'attention.

Compétence, quelle compétence ?

Ainsi la part variable des mandataires sociaux progresse de 100 %. Cette part étant censée rémunérer la compétence, la performance, le talent... on est en droit d'attendre une progression de ces qualités dans des proportions identiques, ce qui assurément, ferait de notre Groupe le plus fabuleux qu'il puisse être possible d'imaginer.

Nous ne doutons pas que les Caisses d'épargne disposent d'un potentiel de compétences fort honorable, or, nous n'avons pas le sentiment que le fonctionnement du Groupe laisse cours à leur libre expression. L'hyper-centralisation des décisions rend plus que jamais inopérantes les facultés de commandement, d'arbitrage et de stratégie, attendues de tout dirigeant. Bien au contraire, le rôle de dirigeant d'une entreprise du Groupe confine davantage aujourd'hui à celui de gérant de supérette qu'à celui de patron d'une grande banque régionale.

Les conflits que vient de vivre le Groupe sont à cette enseigne édifiants. Les présidents de directoire ont été totalement aux ordres de la Caisse nationale qui leur interdisait de fait, de gérer, entre partenaires, la résolution d'une crise sociale s'exprimant dans leur entreprise.

A quoi servent les directoires dès lors qu'on leur retire des prérogatives telles que traiter un cahier de revendications sociales, décider de l'octroi d'une prime à leurs salariés, trouver un compromis pour sortir d'une grève ? Et, question subsidiaire, pourquoi alors les payer si cher ?

N'est-ce pas là allégeance et docilité que l'on achète ou que l'on rémunère ?

Du pain et des jeux...

Dans le même temps, nos dirigeants, Empereurs aux petits pieds, cherchent à endormir le *vulgum pecus* par une formule rodée : « *du pain et des jeux* » !

Ainsi voit-on, au fil des mois, fleurir de multiples challenges s'achevant dans un cérémonial pompeux où tel lauréat se voit attribuer une fabuleuse semaine à Hammamet avec ses collègues, tel autre le VTT rutilant ou le lecteur de DVD de ses rêves.

Ces tristes pastiches doivent-ils leurrer les salariés que l'on amuse de la sorte tout en bloquant, depuis 1998, la contrepartie inaliénable de leur travail : leur salaire ?

Mauvaise appréciation du risque

Ce début d'année, marqué par un fort mouvement revendicatif, a mis en évidence l'erreur d'appréciation des dirigeants nationaux sur le climat social et sur la « maturité » de la communauté professionnelle, prête selon eux, à s'engager dans la rémunération de la performance individuelle. Ce grave fourvoiement interroge sur la compétence de leurs auteurs.

Faute de percevoir enfin le profond mécontentement des salariés et leur grande détermination, ils commettraient une nouvelle erreur qui obérerait gravement le devenir de nos entreprises.

Que l'on ne compte pas sur nous pour abandonner les revendications exprimées haut et fort par des milliers de salariés. Aujourd'hui, si l'action se déplace, le combat continue et prendra d'autres formes dans les semaines à venir.

Si la question salariale ne trouve pas la réponse de justice qui est due aux salariés, la marche du Groupe s'en trouvera inévitablement perturbée.

Nous aurons, quant à nous, une fois de plus, prévenu. A bon entendeur !

Le Secrétariat national
G. Arnould – B. Charrier – P. Galpin – S. Huber – B. Larry

