

*Agir pour construire*

## **Dialogue social**

# *Oseront-ils ?*

***Depuis leurs initiatives hasardeuses de fin d'année, sur fond de pseudo-modernisation de notre système de rémunérations.  
Depuis le saupoudrage octroyé en janvier (revalorisation du point de 0,7 %)...***  
***Rien de concret sur le front des rémunérations.***

***L'actualité sociale a depuis été marquée par la commande d'un audit  
et plus récemment par la dénonciation des accords sur le droit syndical  
et les instances paritaires.***

***Les employeurs auraient-ils décidé de faire de leur pire ?***

La situation professionnelle et les échéances prochaines commandent une approche sociale pragmatique et consensuelle.

Les résultats commerciaux du premier trimestre sont venus mettre une touche de réalisme au fameux « doubler » de Philippe Wahl. Si le mécontentement des collègues n'est pas l'unique explication à ces mauvais résultats, il n'en est pas moins vrai que nos dirigeants seraient bien avisés de fonctionner sur un autre registre que le mépris, s'ils entendent que la barre soit redressée.

Pour reprendre une formule chère à Bruno Mettling, les salariés ont envoyé « un signal fort » aux dirigeants du Groupe. Si les salaires ont, en l'occurrence, été l'élément déclencheur, le mécontentement vient de très loin et prend sa source dans le peu de considération qu'ont les dirigeants pour leurs salariés. Ils exhortent à une production jamais suffisante, avec des moyens qui stagnent, voire diminuent. Le management, sous de vagues apparences modernistes, fonctionne avec des recettes éculées : pression, chantage, challenge...

### **Vous avez dit « responsables » ?**

Le dernier épisode de la vie sociale du Groupe vient d'être, une fois de plus, marqué par ce peu de cas qu'ont nos dirigeants pour leurs collaborateurs. Sous un affichage de renouvellement du dialogue social, avant le moindre échange avec les organisations syndicales, ils viennent de dénoncer les accords sur le droit syndical et les instances paritaires.

Ainsi, la question salariale et les conditions de travail n'y suffisant pas, ils mettent un bâton supplémentaire dans les rouages sociaux.

Aujourd'hui en France, de nombreux salariés vivent des conflits durs. Si les situations sont diverses de la SNCF à Danone en passant par Marks & Spencer, le mépris, au nom de la logique économique, est le dénominateur commun à l'exaspération des salariés. Que, dans ces situations, des actions extrêmes voient le jour n'a rien d'étonnant. Qui a un comportement choquant : les responsables d'entreprises prospères qui refusent toutes discussions, qui licencient à tour de bras ou les salariés exaspérés qui bloquent la circulation ferroviaire ou lancent des campagnes de boycottage ?

Dans le Groupe Caisse d'épargne, si MM. Milhaud, Wahl, Mettling... persistent dans leur mauvaise politique, ils courent à l'échec. Le Groupe ne pourra en effet aller de l'avant qu'en reconstruisant un véritable dialogue social, en acceptant les termes de la discussion et l'examen de toutes les préoccupations des salariés.

A contrario, ils conduiront ces derniers et leurs représentants à l'affrontement. Les mêmes causes conduisant aux mêmes effets, la radicalisation de l'action est à craindre. Dans la profession bancaire le passage à l'euro est dans toutes les têtes et la question d'un mouvement de grève en fin d'année est aujourd'hui avancée.

Certes, on pourra s'offusquer d'une telle prise de position à l'occasion d'une échéance historique incontournable pour notre profession. La question est néanmoins posée et doit interpeller la communauté professionnelle.

Oseront-ils ? S'offusqueront certains. La question ne doit pas être adressée aux seuls salariés et à leurs représentants. Elle se pose aussi, et avant tout à nos dirigeants :

- Oseront-ils prendre le risque de ne pas décrier le climat social ?
- Oseront-ils laisser se développer le principe d'un conflit en fin d'année ?
- Oseront-ils conduire les salariés à cette extrémité ?

**En exposant, en ce début avril, très précisément et calmement ce grave sujet, nous prenons nos responsabilités en prévenant, une fois de plus, nos dirigeants. S'ils persistent dans leur immobilisme, le prochain signal risque cette fois, d'être assourdissant.**

Le Secrétariat national  
Gilles Arnould, Bernard Charrier, Patrick Galpin, Serge Huber, Bettina Larry

## **Salaires : Les voies de la négociation**

Le Syndicat Unifié est prêt à engager, sans délai, des négociations salariales sur la base des points suivants :

- mesure(s) concernant le rattrapage des années 1999 et 2000,
- conclusion d'accords pluriannuels (3 ans par exemple) actant le principe d'une revalorisation calculée sur l'évolution moyenne de l'inflation de la période précédente et des rendez-vous périodiques,
- intéressement Groupe ouvert à l'ensemble des salariés du Groupe, sans substitution aux accords locaux existants,
- uniformisation des Primes de durée d'expérience (PDE),
- revalorisation de la prime de vacances.

Par ailleurs, nous considérons que la question salariale ne peut être traitée isolément et doit être étendue au dossier « classification » et « appréciation ». Pour mettre fin à l'anarchie actuelle en matière de classification et de salaires et tendre vers plus de transparence, nous proposons notamment :

- l'augmentation du nombre de niveaux de classification par l'approche filières-métiers/emplois-types prenant en compte les nouveaux métiers et la mise en place de passerelle entre les filières,
- la définition de règles collectives d'avancement dans l'emploi adossées à un système d'appréciation Groupe, pouvant être complété par des règles négociées localement.

**Les employeurs ne peuvent continuer à dénigrer les accords existants et continuer à refuser les négociations que nous réclamons sur ces dossiers depuis des années. Sinon, nous serions conduits à dire comme les convoyeurs de fonds ou comme certains salariés de banques le font déjà : « Pas de négos, pas d'Euro ! »**

