



SALAIRES : LA CNCE DÉVOILE SES PROJETS

Caricature, provocation et prétexte à la dénonciation !

La Caisse nationale se donne dix-sept mois pour tirer un trait définitif sur notre système actuel de rémunération. C'est à marche forcée que B. Mettling entend avancer. Son but est clair : supprimer la PDE, la prime familiale et la prime de vacances pour les nouveaux entrants, intégrer ces primes dans le salaire de base pour les autres. La CNCE leur « substituerait » une part variable individuelle et/ou collective, totalement aléatoire ! Le piège est à la hauteur du bénéfice escompté : énorme ! En effet, par ce tour de passe-passe, ce sont de nombreux milliards de francs d'économies qui seraient réalisées par le groupe sur le dos de tous ses salariés, tout au long de leur carrière.

La Caisse nationale revient sur les propres engagements, écrits après les grèves de janvier, de C. Milhaud : effectuer le changement « dans la concertation, parce que c'est une tradition de notre Groupe à laquelle je suis personnellement attaché, et parce que c'est un gage d'efficacité et de motivation de l'ensemble des salariés ».

La CNCE qui impose les règles du jeu, le calendrier et les bases de discussion, attend des organisations syndicales qu'elles entrent, sans rechigner, dans la négociation. Pour « faciliter la discussion », elle propose, sans rire, l'abrogation immédiate de tous les textes régissant actuellement nos rémunérations, nos promotions et nos carrières.

Cadre des « échanges » selon la CNCE

1. Suppression, dès le 01/01/03, des PDE, prime familiale et prime de vacances.

Les salariés qui en bénéficient verraient ces primes mensualisées, intégrées dans leur salaire de base et assujetties aux seules évolutions de ce dernier. N'y voyez là aucune grandeur d'âme : la CNCE ne peut pas faire moins, la loi ne l'autorisant pas à supprimer les sommes correspondant à ces avantages individuels acquis.

En revanche, elle s'ouvre ainsi une voie royale pour généraliser les promotions blanches. Chaque salarié bénéficiant d'une promotion la financerait grâce à l'intégration de ses primes mensualisées dans le salaire de base : les responsabilités supplémentaires pourraient alors ne pas être rémunérées.

Une nouvelle PDE est acquise tous les 3 ans mais tous les salariés, quels qu'ils soient, qui escomptaient légitimement en recevoir une à partir de 2003, devraient en faire le deuil.

2. Création d'une part variable annuelle, s'ajoutant au salaire de base.

Dans un premier temps, cette part variable, individuelle et/ou collective, serait réservée aux commerciaux. Son versement serait déclenché à condition que ces super-vendeurs aient atteint 100% des quatre ou cinq objectifs qualitatifs et quantitatifs, qu'on leur assignerait chaque année. La part variable pourrait tendre vers le plafond de 10% du salaire, à condition que ces objectifs aient été pulvérisés !...

Véritable variable d'ajustement de la masse salariale du Groupe, cette part ... variable, totalement aléatoire, dépendrait du niveau des objectifs qui resteraient prérogatives de la CNCE et des employeurs du Groupe. Dès lors, il ne serait plus nécessaire, pour maîtriser la masse salariale, de bloquer les rémunérations pendant deux ans comme ce fut le cas en 1999 et 2000 : il suffirait de fixer des niveaux d'objectifs inaccessibles et le tour serait joué.

3. Suppression d'un pan entier de notre statut

C'est ce qu'ambitionne de faire la Caisse nationale en biffant d'un trait de plume, tous les textes statutaires définissant nos classifications, nos rémunérations et nos garanties de carrières.

.../...

Cadre de la discussion dans laquelle nous pourrions nous inscrire

Nous ne sommes pas demandeur d'une refonte du système de rémunération mais souhaitons, au contraire, le compléter et l'améliorer par :

- Un intéressement Groupe en complément des intéressements locaux,
- La définition de règles collectives d'avancement dans l'emploi qui, pour nous, constitue déjà une forme de part variable,
- L'adossement de cet avancement dans l'emploi à un système d'appréciation groupe, pouvant être complété par des règles négociées localement,
- une nomenclature nationale des métiers en remplacement de celle des emplois, devenue obsolète,
- L'uniformisation des PDE,
- La revalorisation de la prime de vacances,
- L'élargissement de la grille de classifications,
- Et la revalorisation de la valeur du point ainsi que la compensation du passif accumulé.

Nous serions prêts à discuter avec la CNCE si ces thèmes étaient intégrés à la négociation sur le système de rémunération.

Intox et désinformation à tous les étages

Appliquant ses propres préceptes, la Caisse nationale essaye de communiquer directement avec les salariés, sans les intermédiaires que sont leurs organisations représentatives : les employeurs du groupe sont donc mis à contribution. Non seulement ils tentent de « vendre » le projet CNCE en masquant ses lourdes conséquences financières sur l'ensemble de la carrière, mais ils le présentent également comme acquis car certaines organisations syndicales en auraient déjà validé les principes. Dans l'état actuel de nos informations, cela confine à l'intox. En outre, après avoir prétendu pendant des années que les rémunérations dans notre groupe (hormis celles de ses dirigeants) étaient plus élevées de 20% que celles de la concurrence, nos employeurs ont du mal à expliquer pourquoi les plus jeunes, dès qu'ils ont reçu la formation institutionnelle, passent à la concurrence. Sans vergogne, ils mettent aujourd'hui sur la sellette la structure des rémunérations qui serait moins motivante, disent-ils, pensant ainsi justifier leur projet.

Outre le fait qu'il n'est pas glorieux de prétendre vouloir échanger avec les syndicats sous la protection de vigiles et autres appariteurs musclés, comme ce fut le cas le 11 juillet, la campagne de désinformation à laquelle se livre la CNCE n'honore ni les employeurs ni ceux qui la relayent. La Caisse Nationale dit vouloir négocier or, aujourd'hui, tout se passe comme si elle ne poursuivait qu'un but : créer les conditions de la dénonciation des accords nationaux, pour contraindre les organisations syndicales à passer ensuite sous ses fourches caudines. Qui serait dupe ?

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

Hypothèses retenues pour ce chiffrage
Embauché en 2000 en B,
ce collègue est en C en 2001,
en D en 2008
et en E en 2020.
Il se marie en 2002,
1^{er} enfant en 2005,
le second en 2008,
à sa charge
jusqu'à 25 ans.
Le point évolue de 1% par an.

Total des rémunérations perçues sur une carrière de 40 ans

	Rémunération selon accord actuel	Rémunération proposée par la CNCE selon divers niveaux de Part Variable			
		Sans Part Variable	Avec 2% de Part Variable	Avec 5% de Part Variable	Avec 10% de Part Variable
Salaire de base	7 614 762 F	7 960 358 F	8 111 465 F	8 338 126 F	8 715 894 F
Prime durée d'expérience	1 470 720 F	0 F	0 F	0 F	0 F
Prime familiale	316 221 F	0 F	0 F	0 F	0 F
Prime de vacances	395 112 F	0 F	0 F	0 F	0 F
TOTAL	9 796 815 F	7 960 358 F	8 111 465 F	8 338 126 F	8 715 894 F
Perte en Montant		1 836 457 F	1 685 350 F	1 458 689 F	1 080 921 F
Perte en %		18,75%	17,20%	14,89%	11,03%

Cet exemple démontre que même en recevant systématiquement chaque année le plafond de 10% de rémunération supplémentaire sous forme de part variable, la perte pour le salarié serait supérieure à un million de francs sur l'ensemble de sa carrière : édifiant, non ?