



C P N R E M U N E R A T I O N S

## Dénonciateurs précoces

*Ça y est, c'est fait ! Les dirigeants du Groupe n'auront pas su entretenir très longtemps le suspense, ni contenir leur propension à dénoncer tous azimuts. Ils organisaient le 19 juillet une parodie de Commission paritaire nationale (CPN) dans le seul but d'annoncer la dénonciation de l'ensemble des accords et articles du statut traitant des rémunérations. Ainsi, moins d'un mois après avoir ouvert le dossier (CPN du 25/6) et sans qu'aucun échange technique n'ait pu avoir lieu, ils tombent le masque. Prétendant être guidés par une volonté de moderniser notre système de rémunération, de récompenser la performance, d'attirer et de fidéliser de nouveaux talents, ils poursuivent un tout autre but : diminuer de 20% la masse salariale afin d'atteindre plus facilement leur objectif « doubler les résultats du Groupe à l'horizon 2004 ».*

Pour mener à bien le bouleversement de notre système de rémunération, les dirigeants du Groupe spéculent sur la prétendue courte vue des salariés et l'efficacité de la méthode Coué.

### Miroir aux alouettes

Pour éclairer les salariés sur les conséquences de l'intégration des PDE, primes familiale et de vacances dans le salaire de base, nous avons procédé à quelques projections qui laissent sans voix. Sur la base de l'ensemble d'une carrière moyenne (comme indiqué dans notre précédente note nationale du 12 juillet), la concrétisation des vœux patronaux conduirait à une perte de revenus variant :

- de 11% pour ceux qui bénéficieraient chaque année de la prime variable au plafond (objectifs pulvérisés durant 40 ans),
- à près de 20% pour ceux qui ne bénéficieraient pas de la part variable.

Ce miroir aux alouettes coûterait, excusez du peu, de 1 à 2 millions de francs au salarié !

A ce régime-là, nous avons tous à perdre et les plus jeunes plus encore que les autres !

### Méthode Coué

Substituant le futur au conditionnel pour donner plus de force à l'argumentaire, les petits télégraphistes du pouvoir central, que sont devenus les patrons de caisses, se répandent en valorisation de cette culture de l'immédiat, vantant les bienfaits d'une « modernisation du système de rémunération, amenant plus d'équité, de motivation et des rémunérations plus attractives ».

A ces fins, la Caisse nationale les a équipés d'un guide de communication comprenant les messages-clés pour réussir à convaincre, un modèle type de communication écrite sur le projet, un lexique de mots-clés du projet et une grille de traitement des objections (*réponses aux questions auxquelles vous n'échapperez pas*), allant même jusqu'à prétendre que le projet a reçu l'aval de certains syndicats (ce n'est pas ce que nous avons pu constater lors de la CPN du 19 juillet).

Toute cette logistique et cette énergie déployées, poursuivent le même objectif : travailler les salariés au moral en présentant ce projet comme abouti et inéluctable afin qu'ils n'envisagent pas de se mobiliser en nombre, à un moment stratégique, pour le repousser.

Si la dénonciation de tous les accords régissant nos rémunérations participe de cette stratégie, elle traduit surtout l'incapacité de nos dirigeants à développer un projet susceptible de recevoir l'adhésion du plus grand nombre : et pour cause ! Dans un manque évident de discernement ils infligent aux relations sociales le traitement appliqué aux partenariats commerciaux du Groupe (CNP, Cételem, etc.).

### Mensonges et illusions

Comme la méthode utilisée pour le populariser, le projet de la CNCE est fondé sur un mensonge : les plus jeunes quitteraient le Groupe Caisse d'épargne parce que le salaire individualisé et la rémunération de la performance n'y existeraient pas ! .../...

Le turn-over actuel n'est pas dû à un manque d'individualisation salariale mais à un grave problème d'absence de perspectives de carrière et une réelle carence de gestion prévisionnelle des métiers et des carrières. Cela pourrait être réglé dans le cadre d'une négociation sur l'appréciation, l'architecture des métiers et l'élargissement de la grille des classifications.

Le Syndicat Unifié n'est pas demandeur de la remise en cause du système actuel de rémunération. En revanche, il est favorable à son amélioration par des compléments qu'il a déjà exposés à de multiples reprises, au rang desquels figurent d'ailleurs les trois dossiers évoqués ci-dessus.

En voulant supprimer les PDE, prime familiale et prime de vacances aux plus jeunes et les intégrer au salaire de base des autres (disparition arithmétique à court terme), les dirigeants du Groupe font preuve d'exigences aux antipodes de nos revendications et de notre philosophie des rémunérations. Il était illusoire de penser que nous pouvions retenir ces exigences comme bases de négociation, sans qu'un système de substitution, comme nous le suggérons, soit envisagé.

### **Le bon sens, pas de ça chez nous !**

Il est clair que sous couvert d'une « modernisation », la CNCE ne vise qu'un but : peser sur la masse salariale du Groupe en la baissant de manière drastique.

Et c'est grâce aux économies réalisées sur le salaire de tous, que le Groupe :

- financerait la duperie qu'est la création d'une part variable telle que la conçoivent nos dirigeants, aléatoire, plafonnée à 10% et au profit de quelques-uns seulement, assise sur la performance plutôt que sur la façon d'exercer son métier comme peut l'être l'avancement dans l'emploi.
- atteindrait l'objectif affiché par P. Wahl, le fameux : doubler les résultats d'ici 2004.

Penser que les salariés gèreraient l'appât et l'hameçon avec, c'est les croire dénués de bon sens, comme le discours national qui prétend pouvoir fidéliser les 6000 nouveaux embauchés recrutés à partir de bac +2, en leur proposant

seulement une RGG (même bonifiée par les éventuels 10% de part variable).

Le double langage tenu par les dirigeants du groupe et B. Mettling en particulier, est assez édifiant sur les expédients utilisés pour tenter de maquiller leur projet : ainsi selon les auditoires, les éléments mensualisés (PDE, primes familiale et de vacances) seraient tantôt revalorisés tantôt figés.

### **Les voies de la négociation ignorées**

Le Syndicat Unifié et d'autres avec lui, a pourtant ouvert des voies à la négociation, permettant de véritablement améliorer en le complétant, le système actuel de rémunération, intégrant une nécessaire réflexion sur la grille de classifications et la création d'une nomenclature des métiers, acceptant de débattre de la performance, dès lors qu'elle serait collective.

Au prétexte de vouloir maîtriser le calendrier d'une large négociation qui traiterai les nombreux thèmes évoqués, la délégation des employeurs résumait sa réponse à l'annonce de la dénonciation de tous les textes liés à la rémunération. Elle déclarait le plus sérieusement du monde, offrir ainsi aux partenaires sociaux une période de 15 mois de négociation !...

### **Duplicité**

Ce n'est pas ainsi que nous concevons les relations sociales et encore moins la négociation qui requiert un minimum de respect vis-à-vis des interlocuteurs et des engagements pris. Nos employeurs font preuve d'une grande duplicité : ni les discours ampoulés, ni les circonvolutions, ni la langue de bois n'y feront rien. « *Ce changement doit se faire 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...* » écrivait Charles Milhaud à chaque salarié du Groupe. C'était le 20 janvier 2001 : 6 mois plus tard la CPN s'entend signifier la dénonciation de tous les accords régissant notre rémunération sans qu'aucune concertation n'ait eu lieu. Vous avez dit duplicité ?

***En prenant le pari de « jouer » la dénonciation de notre système de rémunération à la veille du passage à l'Euro, la CNCE prend un risque lourd de conséquences pour le Groupe. Tant vis-à-vis des clients et des pouvoirs publics que des salariés qui ne manqueront pas d'organiser une riposte à la hauteur des coups portés et ce dans une maîtrise totale du calendrier.***

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



**Membre fondateur de l'UNION SYNDICALE - GROUPE DES 10 "SOLIDAIRES"**

Secrétariat général SU : Caisse d'Épargne Centre-Val de Loire - 2bis, rue Denis Papin - 37300 JOUÉ LÈS TOURS - ☎ 02.47.73.34.19 📠 02.47.73.34.20