

Systeme de rémunérations

Les employeurs viennent de prendre, à quelques semaines du passage à l'Euro, l'énorme responsabilité de dénoncer les accords statutaires régissant nos rémunérations. Craignant à juste titre une réaction vive du personnel, ils tentent de minimiser la portée de leur acte aux yeux des salariés, en déployant une piteuse entreprise de séduction assise sur des discours lénifiants. Contrairement à ce qu'ils prétendent, cette procédure est lourde de conséquences pour tous les salariés du groupe. Nous évoquerons dans une prochaine note les conséquences directes sur nos rémunérations, mais examinons déjà le seul aspect "juridique" de la dénonciation.

Les effets de la dénonciation

L'agression

Il y a quelques mois, la Caisse Nationale a dénoncé le droit syndical, espérant réduire de 75% les moyens des syndicats représentatifs et, de fait, limiter leur capacité à orchestrer une riposte du personnel aux futures agressions qu'elle préparait alors.

Par lettre recommandée datée du 20 juillet dernier, en dénonçant tous les articles du statut traitant du système de rémunération et de ses annexes, la CNCE a détruit d'un trait de plume plus de cinquante années d'avancées sociales en Caisse d'épargne, mettant à bas un nouveau pan de notre statut. Ayant pleinement conscience de la portée d'un acte aussi impopulaire, elle tente de le masquer derrière les discours coordonnés et rassurants que nos directions sont chargées de démultiplier.

La lecture de cette dernière lettre de dénonciation est pourtant sans équivoque.

- C'est ainsi que le **point salarial**, référence de tout le système, est sacrifié supprimant toute la grille de salaires et ses minimums (Rémunération globale garantie).
- La dénonciation entraîne de facto et quel qu'en soit le planning, la disparition de toutes les primes : PDE, prime familiale, prime de vacances et **13^{ème} mois**.
- Il faut ajouter à cela la fin de l'accord «recrutement, avancement et carrières» qui règle le déroulement de notre carrière au sein du groupe.

Outre le fait que certains de ces éléments de rémunération sont la résultante d'une histoire sociale importante et riche, ils constituent, pour deux d'entre eux, une reconnaissance de facteurs importants dans une carrière : la situation familiale et l'ancienneté.

Les mesquineries

Bien entendu la CNCE n'a pas fait dans la demi-mesure et au même titre que les éléments cités plus haut, exit le prêt au mariage tout comme l'indemnité compensatrice d'habillement ou la prime de naissance. Le message est clair : toute référence avec le passé doit disparaître !

Il faut être moderne, entendez : **les rémunérations doivent baisser** (sauf celles des ... mandataires sociaux évidemment) !

.../...

Les conséquences

Formellement, dès le 20 octobre 2002 si aucun accord n'est trouvé, les employeurs du groupe auront toute latitude pour fixer individuellement le salaire de chacun d'entre nous.

« *L'employeur peut librement déterminer des rémunérations différentes pour tenir compte des compétences et capacités respectives de chacun de ses salariés* » (Code du travail). Chacun serait alors livré aux « joies » de la négociation pour obtenir, individuellement et en tête-à-tête avec l'employeur, sa « juste » rémunération.

De plus, dans les faits cette procédure génère d'emblée au moins deux catégories de salariés : ceux présents dans l'entreprise le 20 juillet 2001 et ceux embauchés après.

- Pour les salariés présents au 20 juillet 2001, l'article L132-8 du code du travail prévoit qu'ils conservent les avantages individuels acquis au jour de la dénonciation. L'article 69 alinéa 1 de notre statut renforce encore cette position. La proposition patronale (intégrer au salaire de base la PDE acquise, la prime familiale et la prime de vacances) n'est donc pas un effet de la bonté de nos employeurs mais bien une obligation légale à laquelle ils ne peuvent se soustraire. Il ne faut toutefois pas s'y tromper, il ne s'agit nullement d'une garantie sur l'avenir. En effet, il n'existe aucune certitude quant à la revalorisation au fil du temps des éléments intégrés. De plus, le nouveau mécanisme envisagé par nos employeurs « la rémunération ANNUELLE garantie » augure que nul ne pourrait désormais attendre d'augmentation lors d'une promotion, tant que ses primes (durée d'expérience, familiale et vacances), n'auront pas été intégralement consommées par son évolution professionnelle. Bref, nos employeurs ont à cœur de rogner un supplément qu'ils jugent insupportable dès lors qu'il ne tombe pas dans leur escarcelle.
- Quant aux salariés embauchés après le 20 juillet, ils seront soumis aux règles édictées par une nouvelle convention ou tout simplement soumis au droit commun, si aucun nouvel accord n'était trouvé. Pour eux les conséquences sont donc encore plus terribles.

Une injustice

Au-delà de l'aspect juridique de ce dossier, cette dénonciation crée une injustice flagrante et inacceptable. Comment un employeur pourrait-il prétendre rechercher la cohésion de l'entreprise quand il œuvre à diviser ses salariés ? Et encore nous ne parlons pas ici des effets de la part variable telle que la souhaitent nos dirigeants, basée sur la performance individuelle. Si, par cette tactique grossière, ils arrivaient à leurs fins, s'en suivrait assurément une fracture profonde au sein du personnel qui générerait d'autres tensions dont l'entreprise n'a pas besoin.

Nous l'avons déjà dit, l'heure est à la mobilisation et devant une telle menace il faut envisager le moment où tous les coups seront permis. Nous prenons dès maintenant contact avec les autres organisations syndicales du groupe afin d'organiser, par exemple dans la deuxième quinzaine de décembre, une riposte à la hauteur de l'enjeu.

Kits : J-86

La vente aux particuliers des premiers kits euros débute dans 86 jours. Si tous les salariés du groupe souhaitent ardemment que le passage à la monnaie unique s'effectue dans les meilleures conditions, force est de constater que, tant dans le domaine de la sécurité que des relations sociales, nous n'en prenons pas le chemin et cela, du seul fait des employeurs.

Si elle souhaite véritablement faire évoluer le système de rémunération, la Caisse Nationale doit :

- renoncer à la dénonciation en stoppant le processus mortifère qu'elle a initié,
- ouvrir une négociation sérieuse en intégrant nos revendications maintes fois exprimées.

Les enjeux, le calendrier et les moyens à mettre en œuvre ont été définis par les employeurs eux-mêmes : il ne reste au personnel qu'à en faire bon usage !

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