

MODERNISATION DES RÉMUNÉRATIONS

Bruno Mettling : + 20 %

B. Mettling a pour impérieuse mission de "moderniser" le système de rémunérations des salariés du Groupe Caisse d'épargne. Pour ce faire, il veut abolir prime familiale, prime de durée d'expérience et prime de vacances qu'il considère comme autant d'archaïsmes, et mettre en place le « must » de la dynamisation salariale : la part variable !

Il entend par ailleurs, casser la référence "infernale" de l'évolution des salaires à celle des prix, insupportable, selon lui, pour nos entreprises.¹

Persuadé de la pertinence de son analyse, il avance hardiment son projet et n'a cure des protestations alentour. Il n'y a qu'un point de vue qui vaille : le sien ! Toute autre appréciation est considérée comme irréaliste et passiste.

Fort de ces principes, B. Mettling vient de voir son salaire annuel augmenter de 20 % (de 228.700 € à 274.400 €), sans oublier une substantielle part variable de 20 % qui vient ... s'ajouter à ce fixe déjà conséquent !

On le voit, B. Mettling réserve ses préceptes pour ses subalternes, mais se garde bien de se les appliquer à lui-même.

- ▶ **Quel événement majeur justifie cette confortable augmentation ?**
- ▶ **Quelle prouesse a-t-il réalisée ?**
- ▶ **Quelles responsabilités nouvelles ont pu être confiées à cet éminent directeur ?**

Rien ! Nothing ! Nichts ! Niente ! Nada !

Le statut du valeureux dirigeant n'a pas changé d'un iota.

Le fait du Prince

Le rayon "justifications" étant désespérément vide, on devra se satisfaire d'une explication qui confère à l'alibi. Pour l'entendre, il faut remiser toute analyse scientifique, toute considération rationnelle et éviter de s'encombrer les neurones avec des considérations éthiques.

¹ Depuis novembre 1998 ; les prix à la consommation ont augmenté de 4,5 % pendant que nos salaires ont progressé d'à peine 1%.

.../...

Quand on vous dit que B. Mettling n'a rien fait, c'est vrai ! Le responsable de tout cela c'est Pierre Carli, nouveau venu au directoire de la CNCE qu'il n'a pas été possible d'embaucher à moins de 274.400 €, soit 20 % au-dessus du salaire de B. Mettling. Comprenez combien il eut été délicat de laisser cette distance salariale entre le jeune entrant et le confirmé Mettling. Comme il n'est pas question de se quereller pour quelques milliers d'Euros, la Caisse d'épargne, bonne fille, a donc décidé de hisser le Bruno au niveau de l'accédant en allongeant 46.000 Euros supplémentaires.

Un groupe, deux logiques salariales !

Au-delà de ces considérations sarcastiques, cet acte illustre l'arrogance avec laquelle nos dirigeants appréhendent les relations sociales et leur légèreté au regard des principes dont ils disent se prévaloir.

Sur le plan de l'équité, comment peut-on justifier la revalorisation inopinée de 20 % de quelque rémunération que ce soit ?

Comment peut-on en appeler à la modernisation du dispositif de rémunérations du Groupe, qui souffrirait du trop grand poids des automatismes, et octroyer des augmentations totalement irrationnelles, ne répondant d'aucun embryon de règle.

Les employeurs s'entêtent à populariser auprès du personnel une part variable très aléatoire qui se substituerait à des éléments fixes de rémunération : celle-ci serait assise sur l'atteinte d'objectifs. En revanche, dès qu'ils sont concernés la logique n'est plus de mise. Ils commencent par s'octroyer une part fixe très confortable puis s'autorisent à la bonifier d'une manne très consistante, attribuée par le seul « fait du prince ». Quant à leur part variable, elle vient, cerise sur le gâteau, s'ajouter à leur part fixe.

Comment peut-on, dans un contexte social délicat, avoir l'impertinence de gratifier d'une royale augmentation le principal promoteur de la régression salariale ?

Comment interpréter la caution que le représentant CGC au Conseil de surveillance de la Caisse nationale a apporté en votant cette augmentation ?

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

