

UN NOUVEAU SOCLE SOCIAL POUR LE NOUVEAU GROUPE BANCAIRE

Construire avec les salariés !

Les mots finissent par manquer à nos dirigeants en admiration devant le nouveau Groupe bancaire construit autour des Caisses d'épargne, ouvrage qui souffre cependant d'une dimension sociale peu ambitieuse. Après avoir fait œuvrer, puis remercié, leur social killer, ils auraient tort de considérer que le terrain est dégagé et que, socialement, tout est possible.

La situation déplorable du contrat de travail des salariés du Groupe se résume à un service **minimum** : une grille de classification **incomplète** assortie de rémunérations **minimales**.

Au-delà de ce contenu étriqué : aucune visibilité. La grande majorité des salariés en place n'a pas de perspective d'évolution. Quant aux nouveaux embauchés rien ne justifie désormais qu'ils s'attachent à nos entreprises plus qu'à d'autres.

Cette situation favorise l'émergence d'un "ras le bol" grandissant, alimenté par la course frénétique (et souvent contre productive) aux résultats immédiats, imposée par nos dirigeants. Aveuglés par le pilotage de leur carrière, ces derniers préfèrent la "politique produits" et ses travers que chacun peut identifier, à la "politique clients" qui constitue pourtant la seule véritable garantie de développement durable de nos entreprises.

Une situation aux antipodes des besoins et des ambitions du Groupe

Il est urgent de redéfinir des règles sociales ambitieuses donnant à chaque salarié :

- une reconnaissance de son travail et de sa place dans l'entreprise,
- des perspectives d'évolution de salaires et de carrière,
- l'envie d'entreprendre.

La priorité est à la construction de notre socle social

Le service minimum classification/rémunération doit être complété pour donner du corps à un contrat de travail décati, qui ne propose rien en matière d'évolution de carrière, de salaire, de promotions, de mobilité...

La part variable n'est pas LA solution

La part variable se limite à la rétribution ponctuelle d'un volume de production : elle n'apporte aucune réponse en matière de perspective d'évolution dans l'entreprise. Cette dernière suppose la prise en compte de l'investissement des salariés, qui ne se résume en aucun cas au nombre de produits vendus, d'accroches, de rendez-vous...

Le Groupe se fourvoie en misant sur la rétribution de l'aptitude à vendre beaucoup. Sa réussite est passée, passe et passera par la prise en compte de l'ensemble des compétences de ses salariés. C'est ce qui constitue sa véritable richesse. Il faut la reconnaître, l'encourager et structurer un contrat de travail en cohérence avec les ambitions du Groupe : c'est également ce qui lui permettra de fidéliser ses salariés.

.../...

Il est urgent de reconstruire

La profession doit rapidement apporter des réponses afin que chaque salarié retrouve les repères indispensables à son évolution dans l'entreprise et dans le Groupe.

- Garanties salariales assurant, à chaque promotion, une évolution de rémunération substantielle.
- Règles d'évolution de carrière et de salaire reposant sur un système d'appréciation et prenant en compte les acquis de la formation professionnelle et de l'expérience dans l'emploi.
- Règles de mobilité assurant à chaque salarié des repères formels et collectifs en cas de changement d'entreprise (transfert du contrat de travail, conditions matérielles, démarches...) évitant de s'en remettre à la négociation individuelle dont les garanties sont souvent aléatoires ou à des dispositions unilatérales relevant de l'arbitraire patronal.

Après de trop longs mois d'une gestion empirique de la politique sociale, alors que les promesses faites aux salariés ne sont pas au rendez-vous, les exigences de productivité ne font que s'accroître. Cela justifie la grogne et le « ras-le-bol » exprimés ici et là. Il est grand temps pour les dirigeants du Groupe d'apporter de véritables réponses à ces vrais mécontentements.

Le Syndicat Unifié, quant à lui, saura s'engager dans la voie la plus à même d'apporter aux salariés du Groupe satisfaction à leurs attentes.

Le secrétariat national
Bernard Charrier, Gérard Commarmond, Patrick Galpin, Serge Huber

Le projet "Refondation" et la participation des salariés du Groupe...

L'émission de certificats coopératifs d'investissement est une condition incontournable au rapprochement du Groupe Caisse d'épargne avec celui de la CDC nous dit-on. Or, leur émission se traduira par un accroissement mécanique des fonds propres des Caisses d'épargne, ce qui rendra plus difficile encore le déclenchement de la participation, qui associe les salariés au résultat de leur entreprise.

En effet, le versement de la participation n'est possible que lorsque le résultat fiscal de l'exercice permet de rémunérer les fonds propres à hauteur d'au moins 5 % : à résultat fiscal identique, plus les fonds propres sont importants et plus la participation diminue jusqu'à disparaître.

Si le rapprochement de la CNCE et de la CDC est à ce point bénéfique pour notre Groupe, la première conséquence ne saurait en être une pénalisation financière de ses salariés. Il convient donc de traiter nationalement le sujet (par exemple par la signature d'un accord de participation dérogatoire, qui ouvre des avantages fiscaux à l'entreprise). Il est indispensable que nos dirigeants, qui en ont parfaitement conscience, évitent ce qui serait vécu comme une injustice supplémentaire, une injustice de trop.