

## N É G O C I A T I O N S   S A L A R I A L E S

# Constat d'échec

*Aucune organisation syndicale n'a apporté sa caution à la politique salariale des dirigeants du groupe lors de la dernière Commission paritaire nationale consacrée aux rémunérations. Ce fait, symptomatique, est révélateur de la pauvreté des propositions de la CNCE.*

Cette année encore, la politique de rémunération du groupe n'apporte aucune garantie de maintien du pouvoir d'achat de chaque salarié. Le consensus nécessaire n'a pu être trouvé. La responsabilité en incombe pleinement à la délégation patronale dont la volonté de tendre vers l'individualisation la pousse à vouloir revaloriser les salaires minima en 2005.

### « Privilégier la rémunération individuelle à une revalorisation collective »

Voilà énoncé le credo des employeurs qui y trouvent la justification de limiter la revalorisation des salaires à 1% en juin 2005 (0,53% sur l'année)... à condition de trouver une complicité syndicale. Aucune organisation syndicale n'ayant cédé au chantage, la CNCE appliquera unilatéralement une revalorisation moindre, de l'ordre de celle accordée en 2004.

Plus grave encore, nos dirigeants excluent du champ des revalorisations collectives la grille des rémunérations annuelles minimales. Ce refus touche tout particulièrement les salaires d'embauche, au mépris des beaux discours qui préconisent des mesures pour inciter des jeunes à s'engager dans notre groupe et à y demeurer.

### Des revendications fondées

Le Syndicat Unifié-Unsa s'est élevé contre cette orientation du tout individuel et a rappelé que le principe de maintien du pouvoir d'achat, s'inscrivant dans une démarche pluriannuelle, était incontournable dans toute politique salariale. Quant à la part variable, elle ne peut être l'élément compensateur dans la mesure où, par définition, elle est aléatoire et ne profite pas à tous.

Nos propositions n'étaient pas abusives au regard du passif accumulé par les salariés du groupe ces dernières années :

- **la compensation de la perte du pouvoir d'achat depuis 2001** : 3,90% sur tous les éléments de salaire pour la perte en taux, et une prime uniforme de 1.450€ par salarié pour la perte en volume,
- **un plan pluriannuel de maintien du pouvoir d'achat** avec une revalorisation des salaires chaque 1er janvier sur la base de 50% du taux d'inflation constaté sur l'exercice précédent, et l'engagement d'un examen de la situation au dernier trimestre,
- **la revalorisation de la grille des rémunérations annuelles minimales** en favorisant les basses classifications,
- **la négociation d'un accord d'intéressement « Groupe »** permettant à tous les salariés de bénéficier des fruits de sa croissance.

Les dirigeants du groupe, ancrés dans leurs certitudes, n'ont pas donné suite à nos revendications qui s'inscrivaient dans la durée et engageaient le groupe sur des négociations futures plus sereines.

Au contraire, ils insistent sur la part variable en ajoutant une couche supplémentaire pour les directeurs d'agence (de 10 à 15%), rejetant là aussi notre proposition d'accord à durée indéterminée, avec plafonnement du pourcentage et limitation de la part totalement individualisée.

**L'absence d'accord sur les salaires dans le groupe Caisse d'épargne est un échec dont nos dirigeants portent la responsabilité. Nous considérons que le dossier des rémunérations n'est pas clos. Se limiter aux dernières propositions de la délégation patronale serait perçu comme un affront porté à l'ensemble des salariés. Nous devons obtenir de nos interlocuteurs, par un moyen ou par un autre, qu'ils reprennent sans tarder les négociations salariales.**

*Le Secrétariat National :  
Jean-David Camus, Gérard Commarmond, Patrick Galpin, Serge Huber et Michel Ricard*