



## Poursuite du dialogue

**M Dupond :** Avec tous ces rattrapages de salaire en ce moment et moi qui n'ai rien touché, ma femme me dit : « *décidément, t'es jamais dans les bons coups !* »

**CFDT :** Rassures-la, tu n'es pas le seul à regarder passer les trains. Si tu n'as jamais travaillé à temps partiel, si ton conjoint n'est pas salarié de la Caisse d'Epargne, si tu n'as pas changé de classification à la hausse (c'est la définition de la promotion) et surtout si tu n'étais pas salarié de l'écureuil en octobre 2002, tu n'es pas concerné par cette actualité.

**M Dupond :** Que se passe-t-il en cas de promotion ?

**CFDT :** Lorsqu'un salarié prend du galon, il faut vérifier que sa rémunération évolue en conséquence. C'est un cas général dans le monde du travail. Les accords d'entreprise et les conventions collectives encadrent ces situations.

En Caisse d'Epargne, ramener le salaire réel au niveau de la Rémunération Annuelle Minimum (RAM) n'est pas suffisant. Près de 90% des salariés gagnent plus que le minimum de la classification et ce pour deux motifs essentiels :

- Des raisons personnelles, ils ont bénéficié d'appréciations favorables et par conséquent d'avancement dans l'emploi.
- Dans le passé, ils bénéficiaient d'accords collectifs aujourd'hui dénoncés et qui se sont transformés en Avantages Individuels Acquis

**M Dupond :** Et c'est là que l'on reparle des primes familiales et de l'ancienneté ?

**CFDT :** Pas seulement, d'autres avantages ont pu être supprimés : contrat de prévoyance, prise en charge de la couverture complémentaire santé... et si on remonte plus loin primes de charbon ou d'habillement.

En conséquence, dès lors que l'on prend une classification, l'augmentation de salaire auquel on peut légitimement prétendre est réduite d'autant. C'est pourquoi, toutes les conventions collectives dignes de ce nom, prévoient un minimum pour éviter les « promotions blanches ».

**M Dupond :** Qu'est-il prévu aujourd'hui, pour gérer ces promotions blanches ?

**CFDT :** Depuis l'accord du 25 juin 2004, il est attribué au minimum 35% du différentiel entre deux niveaux de classification. Par exemple, un salarié classé en TM5 devient CM6, il doit gagner au moins 2 473 € brut par mois. S'il gagne déjà 2 500€, il est concerné par cette mesure. La différence entre la TM5 et la CM6 étant de 329 €, il va donc toucher, au minimum 35% de cette différence, soit 115 €. Il gagnera donc désormais : 2615 €.

**Sans cet accord, il lui aurait fallu aller négocier individuellement une augmentation !**

Ces situations étaient gérées Caisse par Caisse avant la catastrophe de 2002. Ainsi, entre la naissance de la CELR (1991) et la dénonciation des accords nationaux et locaux (2002), une règle, connue de tous, permettait à chacun de percevoir un minimum exprimé en francs à l'époque et pas en pourcentage.

A partir de 2002, les relations sociales dans le réseau des Caisses d'Épargne ont entamé une expérience : celle de la liberté ! La liberté, c'est chouette, mais pas au sens de celle du renard dans le poulailler.

Ces quelques mois ont vacciné les écureuils contre les discours creux de réussite individuelle par l'exemplarité et le mérite.

**Pour beaucoup, prise de responsabilités et d'expérience n'ont pas été suivis d'effets financiers concrets. Le ressentiment a été à la hauteur des espérances !**

**M Dupond :** **Quoi de neuf depuis janvier ?**

**CFDT :** la séparation de certains avantages individuellement acquis du salaire de base et la reconstitution de carrière en fonction de la prise de grades ont permis de façon « mécanique » de sérieuses augmentations et régularisations de salaires.

Il faut bien comprendre, que c'est **la combinaison de deux facteurs qui ont permis ces augmentations : la règle des 35% de juin 2004 et la décision de la cour de Cassation de scinder le salaire de base en plusieurs lignes.**

**M Dupond :** **Pourquoi avoir attendu aussi longtemps pour régulariser ?**

**CFDT :** Nous ne pouvons que constater qu'il a fallu attendre la chute du régime de Milhaud et de sa clique pour voir l'application des décisions de la Cour de Cassation !

Mais plus rares, sont les Caisses qui ont appliqués « si spontanément » cette régularisation. Sans doute la CELR ne se porte-t-elle pas si mal. Si nous avons aujourd'hui à gérer un plan social et/ou une fusion ratée, comme dans de nombreuses caisses, nous aurions d'autres sujets de préoccupation !

**M Dupond :** **Mais alors c'est « super » ?**

**CFDT :** Il est difficile aujourd'hui de prétendre surtout auprès des bénéficiaires que cette modification des bulletins de paye n'est pas une bonne nouvelle.

Cependant, en allant plus loin dans le raisonnement, est-on certain que c'est vraiment une bonne nouvelle de voir diminuer son salaire de base au profit d'Avantages Individuellement Acquis ?

Quand on voit que même le statut des fonctionnaires est attaqué... que peuvent peser des Avantages Individuels... Mais ne soyons pas oiseaux de mauvais augures !

**M Dupond :** **Tous les cas sont réglés ?**

**CFDT :** Allez dire à ceux qui ont eu une promotion totalement blanche en août 2004 que tout va bien ! Cette régularisation a généré de nouvelles injustices et qui va les traiter ? Le Président de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation ? Bien sûr que non ! C'est là, le rôle au quotidien des délégués du personnel qui doivent recenser ces situations et c'est le devoir des partenaires sociaux – patrons et délégués syndicaux - de trouver des solutions adaptées.

Le problème de l'entreprise et de la société en général, c'est qu'une grande partie des français ne croit plus en l'avenir, ni individuel (*je vais réussir parce que je suis sérieux et travailleur*), ni collectif (*on va mener un combat unitaire pour obtenir une avancée collective*). Du coup, certains croient avoir trouvé le nouveau Graal : la procédure juridique.

Pourquoi pas, après tout, tout est bon pour améliorer l'ordinaire.

Mais tout de même, deux bémols sont à opposer à ce raisonnement :

- D'évidence, les décisions de justice ne sont pas toujours favorables aux salariés et nous ne devons pas abandonner le dialogue social pour s'en remettre à un tiers, le juge en l'occurrence. C'est notre discours constant à la CFDT. C'est celui que nous avons tenu à M Vergne, le DRH du Groupe BPCE à son arrivée : « *il faut déminer le terrain, ne plus se parler par juge interposé, revenir à un dialogue serein...* ».

- Si l'activité syndicale consiste à renforcer les droits des plus anciens, les premières victimes de cette stratégie sont déjà connues : les salariés entrés après octobre 2002, pour qui les Avantages Individuels sont à Acquérir !