

## à la Une Spécial salaires De quoi notre rémunération est-elle faite ?

À chaque négociation annuelle (NAO), les directions de BPCÉ et les directions locales se renvoient systématiquement la balle. « Nous aurions été largement augmentés ! »

Leur objectif est de réduire le coût du travail. Nos patrons amalgament les différents éléments : salaire fixe, avantages individuels acquis, part variable, augmentations individuelles, intéressement, participation, promotion, primes, cotisations sociales, forfait ... dans un vocable fourre tout : la rémunération.

Pour y voir plus clair, revenons à quelques définitions et aux éléments de notre feuille de paie.

### La rémunération dite « directe »

#### 1-Le salaire dit « fixe »

Dans la branche caisses d'épargne, le prix du travail est attaché à une classification, elle-même liée à des métiers et donc à l'emploi exercé mais pas au salarié en tant que tel.

Il existe un minimum annuel pour chaque métier : la RAM (rémunération annuelle minimale) versée en 13 fois. Le 1er niveau (T1) est en dessous du SMIC ... tout un symbole ! Les RAM n'ont pas été augmentées depuis 2010 !

#### 2-Les AIA : (Avantages Individuels Acquis)

Stricto sensu, ce n'est pas un salaire mais une indemnisation. L'avantage individuel acquis «compense» le préjudice subit suite à la perte d'un droit issu d'accords ou de conventions non remplacés.

La jurisprudence est actuellement remise en cause. Dans les CEP, la casse du statut dans les années 2000 au profit d'accords moins avantageux pour les salariés (salariaux notamment) est caractéristique de ce point.

#### 3-Part variable

Officiellement elle rémunère la «sur-performance», c'est-à-dire ce qui est au-delà de l'effort individuel et collectif considéré comme normal pour un travail donné.

C'est si l'on peut dire, la contrepartie du «sur-régime» et de l'usure accélérée qui va avec. Sur le terrain, c'est en fait un outil de management ... pour (se) mettre la pression.

Une étude approfondie montre que le % (et le montant) de la part variable est en lien quasi direct avec le niveau hiérarchique, loin donc de son «argument vendeur» : la corrélation à la performance.

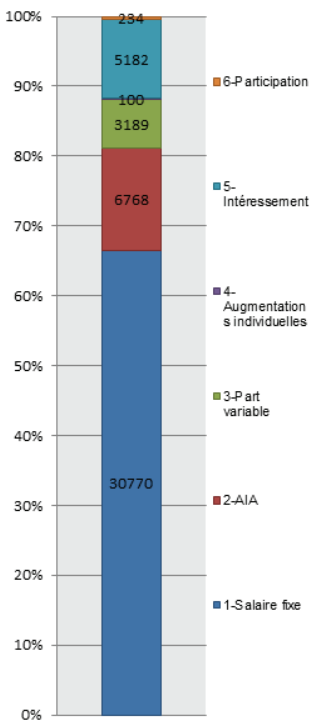
#### 4-La mesure individuelle

Attachée à l'appréciation d'un hiérarchique sur un salarié particulier, ses modalités d'attribution échappent à toute règle collectivement reconnue et partagée.

C'est sa principale ambiguïté. Il faut être présent au bon endroit et au bon moment ...

RAM (en €)

Classif.	annuel	en 13ème
T1	17 910	1 378
T2	20 239	1 557
T3	23 735	1 826
T/M4	25 909	1 993
T/M5	28 151	2 165
C/M6	32 470	2 498
C/M7	37 147	2 857
C/M8	41 656	3 204
C/M9	46 314	3 563
C/M10	51 004	3 923



structure de la rémunération à partir d'une situation moyenne

avec le bon hiérarchique. Selon la RH BPCÉ seul 1/3 des salariés en perçoit chaque année (ce qui ne veut pas dire que chacune et chacun en bénéficie tous les 3 ans).

Elle occupe le vide laissé par l'absence de véritables accords collectifs sur une garantie minimale de carrière, l'évolution de carrière dans l'emploi et la reconnaissance de l'expérience professionnelle acquise.

### éclairage Le salaire fixe

C'est le montant que paie l'employeur pour notre travail (rigoureusement pour acheter notre force de travail). C'est le fondement de la rémunération.

Ce prix dépend de « matières premières » les besoins incontournables de base (se nourrir, se loger, s'habiller, se déplacer, etc. ...). De ce point de vue nous sommes une marchandise comme une autre... S'y ajoutent des compétences exigées, de l'expérience, des éléments en terme de division du travail etc. Mais aussi ce que les rapports sociaux (l'action des salarié-e-s) ont permis d'imposer au « marché du travail ».

au verso prenez la parole sur les revendications salariales

## La rémunération directe (suite)

### 5-L'intéressement

A pour objet d'associer collectivement les salariés aux résultats ou aux performances de l'entreprise. Il présente un caractère **aléatoire** et résulte d'une formule de calcul liée à ces résultats ou performances. Il est **facultatif** (art L3312.1 code du travail).

L'intéressement est **exonéré de cotisations sociales ; soumis à la CSG, à la CRDS et au forfait social ; imposable** sauf si les sommes sont placées 5 ans

(sauf cas de sortie anticipée) dans le Plan d'Épargne Entreprise. **L'intéressement n'a pas la qualité de salaire, il ne peut se substituer à un élément de rémunération obligatoire ou en vigueur dans l'entreprise.**

*Systématiquement les critères retenus dans la formule de calcul intègrent une dimension d'intensification et de dégradation des conditions du travail, par exemple : l'augmentation du PNB/employé. Ce critère pousse à la baisse des effectifs !*

### 6-La participation

Donne aux salariés le droit de participer aux résultats de l'entreprise. Elle prend la forme d'une participation financière à effet différé, calculée en fonction du bénéfice fiscal net de l'entreprise, d'une rémunération des fonds propres aux taux de 5% (ce qui est énorme actuellement) constituant la réserve spéciale de participation. (art. L3322.1). La participation est **exonérée de cotisations sociales et n'a pas la qualité de salaire. Elle ne peut se substituer à un élément de rémunération obligatoire ou en vigueur dans l'entreprise.**

*Elle dépend donc absolument des choix de gestion des dirigeants, de ce qu'ils font de la richesse produite par le travail.*

### Salaire horaire ?

Le montant de la rémunération perçue n'a de sens que par rapport à un temps de travail réellement effectué. Ainsi, dans les Caisses d'épargne la rémunération est supposée être en relation avec les 35h/semaine (1607 heures annuelles). Or si chaque salarié-e recalculait son salaire à l'aune de ses horaires réellement effectués ... beaucoup seraient payés en dessous du salaire horaire théorique !

## D'autres éléments impactent la rémunération et sont utilisés par les directions pour moins payer le travail effectué

### Cadres : Forfait jours

La rémunération est fixée en tenant compte du nombre de jours travaillés sur l'année et des responsabilités moyennant un peu de RTT en plus et parfois une prime salariale.

*Censé reconnaître les conditions particulières de l'activité de certains cadres ce système est utilisé pour justifier le discours «un cadre n'a pas d'horaires» et à ce titre a été étendu à des cadres - pour lesquels il ne se justifie - pas afin de les empêcher de se faire payer leurs heures supplémentaires. Cependant, le salarié dont la rémunération est manifestement sans rapport avec les contraintes qui lui sont imposées peut demander une indemnité Celle-ci sera calculée en fonction du préjudice subi.*

### Le bonus managérial

Le bonus managérial est l'un des composants de la rétribution globale que peuvent proposer les entreprises à leurs «managers».

Le bonus managérial, en France, ne doit pas être confondu avec l'intéressement ni avec la participation. Par opposition au salaire (ou salaire de base) qui constitue une rémunération fixe, le bonus managérial est calculé en fonction des résultats ou performances atteints soit au niveau individuel soit au niveau collectif (par exemple en matière de placement contingenté).

*Comme pour la part variable, plus on est haut dans la hiérarchie, plus on touche.*

### La promotion

La promotion c'est accéder à un emploi de classification supérieure qui demande compétences et responsabilités plus élevées. Ce sont celles-ci qui sont rémunérées. Pour cela la grille de classification sert de repère et donne le minima salarial.

*Contrairement au discours et à la pratique des directions la promotion n'entre pas dans la logique de l'augmentation de salaire (qui suppose un même emploi). Il y a en Caisses d'épargne une véritable tromperie à ne pas appliquer au moins la différence salariale entre les classifications de départ et d'arrivée lors d'une promotion. C'est une imposture intellectuelle à considérer la promotion comme une augmentation salariale.*

### Salariée, quel bonheur !

*À travail égal, à compétence égale, à même métier les femmes sont moins bien rémunérées que les hommes. Sans compter les moindres promotions et le cantonnement aux classifications peu élevées. Les Caisses d'épargne n'échappent pas à cette réalité avec un écart de 10 à 15%.*



## La rémunération indirecte

Ce sont les cotisations sociales (salariales et patronales) prélevées tous les mois sur notre bulletin de salaire

	Part Salariée	Part Patronale
S MALADIE TT	0750	12800
S VIEILLESSE TT	0300	1800
S VIEILLESSE TA	6850	8500
S CSG DED CSG TT	5300	
C P.EMPL. RAC TA	2400	4000
C P.EMPL. AGS TT		0300
R URS NC EMP TA	3300	4650
R AGFF URS NC EMP TA	0800	1200
Z CGN RETR.SUPPL. TA	1800	4200
P MALADIE PREV.CGN.	0160	0330
P PREVOY. PREV.CGN.	0960	1950
M BPCE MUTUELLE PF		

Ces cotisations alimentent :

- les caisses de Retraite,
- la Sécurité sociale, les accidents du travail,
- les allocations familiales,
- la protection sociale (mutuelle, décès, incapacité, invalidité, protection de l'enfant ...)
- le chômage...

Cette partie de notre rémunération est « mise de côté ». Elle est redistribuée se-

lon les besoins et les cotisations versées à ceux qui sont malades, accidentés, retraités, etc... système qui intègre un principe de solidarité inter-génération. C'est ce qui fait la caractéristique et l'avance de notre pays sur tant d'autres qui n'ont pas ce système de mutualisation de la protection sociale. Le mot «charges» abusivement employé participe à l'idée que les salarié-e-s coûtent trop chers et tend à casser le principe de solidarité, pour mieux « marchandiser » l'ensemble de ces domaines.

# Cinq revendications à débattre

## 1 Augmenter le salaire fixe !

C'est la première revendication de la CGT. Notre salaire doit rémunérer nos compétences, notre investissement et permettre d'avoir des projets de vie !

En 25 ans, pour un même métier, le pouvoir d'achat du salaire fixe a baissé de 1% par an en moyenne. Le calcul est simple.

Augmentations générales / INSEE		
Dates	INSEE	Augm. Générales Branche
2009	0,90%	1%
2010	1,80%	0,70%
2011	2,50%	0,70%
2012	1,34%	0,80%
2013	0,70%	0,60%
2014	0,10%	0,00%
	7,34%	3,80%
	perte :	-3,54%

Il suffit de comparer les augmentations générales à l'indice INSEE. Depuis la création de BPCE c'est -3,54%. Ce calcul ne tient pas compte de la croissance des compétences exigées, de l'intensification du travail ...

La faiblesse actuelle du salaire fixe rend les éléments aléatoires et variables vitaux pour boucler son budget. Cette dépendance n'est pas acceptable.

● **La CGT revendique le salaire de T2 à 1700€ net / mois et la revalorisation des autres RAM sur cette base (CM6 au plafond de la Sécu).**

## 2 Intégrer la Part Variable au salaire fixe

La CGT est contre la part variable. Son principe même (travailler en sur-régime pour de la sur-performance) est condamnable en soi. C'est aussi condamnable en terme de santé au travail, en terme de dignité (au travail nous ne sommes les concurrents ni de nous-même ni des collègues), en terme d'organisation du travail (nous sommes tous dans un collectif de travail). Enfin, malgré des tentatives répétées de la part des directions et des aficionados du variable aucune règle juste, équitable n'a pu et ne peut être trouvée.

● **La CGT revendique l'intégration égalitaire de la part variable au salaire fixe sur la base de la moyenne des budgets alloués les 5 dernières années.**

## 3 100% de la différence de classification lors d'une promotion

C'est quand même un minimum, sinon à quoi sert une grille de classification ? Un accord du 30/09/2003 (1) nous impose une grille de classifications des emplois. Celle-ci, en relation avec une grille de rémunérations annuelles (2) permet de définir pour chaque classification une rémunération minimale. Mais un autre accord du 25/06/2004 (3) permet aux directions de payer une promotion entre 35% et 100% de sa valeur (différence entre la RAM de départ et celle de la nouvelle classification) pour celles et ceux qui auraient un salaire annuel supérieur au niveau de la RAM de départ... ce qui équivaut à une amputation des évolutions salariales obtenues antérieurement !

● **Depuis 2004 la CGT revendique le paiement intégral - à 100% - de la promotion pour toutes et tous. Seule au début, la CGT a été rejointe au fil du temps par toutes les organisations syndicales y compris les signataires.**

## 4 Reconnaître l'expérience acquise !

Le constat est le suivant : avec le temps et l'expérience nous sommes toutes et tous obligés d'acquérir de nouvelles compétences, de nouveaux

savoirs et savoirs-faire pour exercer notre activité. C'est vrai sur les plans technique, réglementaire, organisationnel etc. et quel que soit notre métier. C'est une réalité incontournable et non contestable.

Ce qui est demandé aujourd'hui pour un même métier n'a parfois plus rien à voir avec ce qui était exigé il y a 5,10, 15 ans. Cet enrichissement tant individuel que collectif et permanent n'est actuellement plus reconnu.

● **La CGT veut reconquérir cette reconnaissance et revendique le retour à «une prime d'expérience» (mais on peut choisir un autre nom) de 90€/mois tous les 3 ans, intégrée au salaire fixe.**

## 5 Évolution dans l'emploi / Une carrière minimale

Trois constats :

1. globalement il n'y a pas autant de postes en promotion que de collègues aptes à les occuper ;
2. selon son secteur d'activité les possibilités d'évolution sont réduites voire quasi nulles ;
3. tout le monde ne veut pas forcément changer de métier pour obtenir une promotion.

● **La CGT revendique la négociation d'une évolution dans l'emploi qui se traduise en termes de rémunération ET de classification (nous ne sommes pas pour le découpage en sous-classification des classifications existantes système qui ne règle rien sur le fond). (\*)**

Pour la CGT, cette proposition doit permettre également :

- une gestion plus individuelle et personnalisée de la carrière avec la possibilité d'accélération de celle-ci,
- la mise en place d'une carrière minimale garantie à toutes et tous.

(\*) BPCE a annoncé son intention de rouvrir des négociations sur cette question. Mais la prudence s'impose : sa volonté est de descendre d'un cran les niveaux de classifications actuels des métiers (conseiller commercial débutant en T2 et ainsi de suite). Les directions inscraient cette négociation dans le cadre de la digitalisation.

(1) signé par FO/CFTC/CGC

(2) RAM - signé parFO

(3) signé par FO/SU-UNSA/CGC

### Bulletin de contact

Je désire prendre contact avec la CGT Caisse d'Épargne \*

Je désire adhérer à la CGT Caisse d'Épargne \*

\*(cochez la case)

NOM : \_\_\_\_\_ Prénom : \_\_\_\_\_

Adresse professionnelle : \_\_\_\_\_

Téléphone : \_\_\_\_\_ Mail : \_\_\_\_\_

Je souhaite recevoir .... exemplaires de « Caisse d'ép ... infos »

autre demande :

Retour à : CGT 27-29, rue de la Tombe-Issoire 75014 Paris ou : collectif@cgt-caisses-epargne.fr

# La question des salaires est devenue une question commune à tous les salariés.

A travers le sujet des salaires se posent plusieurs questions.

- Celle de [bien] vivre de son travail : depuis quelques années le nombre de « travailleurs pauvres » se multiplie !
- Celle de comment relancer l'économie.
- Celle de « à qui profite la richesse créée par notre travail ».

C'est pourquoi la CGT, dans toutes les entreprises – mais aussi avec les retraités et les privés d'emploi – se mobilise sur la question des

salaires. C'est à la fois dans chacune de nos entreprises et ensemble que nous arriverons à faire bouger les choses.

Cela concerne tous les salariés qui travaillent dans nos entreprises : les cdd, les intérimaires, les sous-traitants etc. A travail égal, salaire et statut égal !

## Prenez la parole !

A des degrés divers, nous subissons la perte du pouvoir d'achat, la non reconnaissance salariale du travail que nous faisons. Chaque année, nous attendons nos mon-

tants de variable et d'aléatoire afin de boucler notre budget, réaliser [ou reporter] un projet. N'hésitez pas à discuter nos propositions, à

porter un regard critique, à faire part de vos accords et désaccords, à les améliorer, à en construire d'autres afin qu'elles deviennent les vôtres et celles de tous nos collègues.

### Augmenter le salaire fixe !

Un salaire T2 à 1700€ net / mois et la revalorisation des autres RAM sur cette base.

- oui
- non
- autre : .....

### Intégrer la Part Variable au salaire fixe

Intégration égalitaire de la part variable au salaire fixe sur la base de la moyenne des budgets alloués les 5 dernières années.

- oui
- non
- autre : .....

### 100% de la différence de classification lors d'une promotion

Paiement intégral - à 100% - de la promotion pour toutes et tous.

- oui
- non
- autre : .....

### Reconnaitre l'expérience acquise !

Retour à « une prime d'expérience » (ou un autre nom) de 90€/mois tous les 3 ans, intégrée au salaire fixe

- oui
- non
- autre : .....

### Évolution dans l'emploi / Une carrière minimale

Négociation d'une évolution dans l'emploi qui se traduise en termes de rémunération ET de classification (pas de découpage en sous-classification des classifications existantes). Cette proposition doit permettre également :

- une gestion plus individuelle et personnalisée de la carrière avec la possibilité d'accélération de celle-ci,
- la mise en place d'une carrière minimale garantie à toutes et tous.

- oui
- non
- autre : .....

### Autre (s) revendication (s)

- .....
- .....
- .....
- .....
- .....

Retour à : CGT Caisses d'Épargne 27-29, rue de la Tombe-Issoire 75014 Paris

### éclairage Pour une autre répartition des richesses !

C'est le travail qui crée la richesse, ça a l'air évident mais c'est totalement passé sous silence. Bien sûr dans l'entreprises d'autres éléments sont nécessaires, classiquement des machines, des logiciels, des matières premières (ou pas) et du capital. Mettez tout ça ensemble, sans y mettre le travail de chacune et de chacun, ça ne donnera rien ! C'est bien ce qui légitime l'exigence de répartir autrement la richesse créée. Celles et ceux qui la produisent ont leur mot à dire.

(2012 - Petite illustration des inégalités salariales, inspirée d'un visuel d'Occupancy Wall Street.... Site http://www.audit-citoyen.org)

