

Fin 2013, vous avez choisi de porter sur la table des négociations le dossier « rétribution globale ».

Votre honnêteté à reconnaître enfin la faiblesse du salaire de base dans la « rétribution globale » ouvrait quelques espoirs. Vous nous avez donné rendez-vous et nous sommes venus vous faire part, sans détour et en toute clarté, de nos attentes en matière de Salaire.

Nous vous avons rappelé quelques fondements :

- tout salarié qui dispose d'un emploi doit pouvoir vivre et faire vivre sa famille décemment,
- il doit aussi pouvoir contribuer dignement au financement collectif et socialisé mis en place dans une société solidaire et fraternelle qui vise l'égalité des Femmes et des Hommes et la Liberté des peuples.

Ainsi les attentes de la CGT sont en priorité basées sur les besoins réels des salariés, des besoins de base récurrents et permanents, tels que le logement, la nourriture, la mobilité, l'accès aux soins, à la culture. Les moyens de couvrir ces besoins doivent être garantis par le versement d'un SALAIRE FIXE régulièrement versé qui ne peut être inférieur à 2150 € par mois.

Partant de ce minimum indispensable et compte tenu d'une grille de classification des emplois que vous ne souhaitez pas modifier, nous vous proposons une grille de salaire revalorisée qui répond aussi à une autre de nos attentes, que nous vous avons présenté lors de notre entretien, celle de limiter l'écart de salaire entre la base et le haut de la grille. Vous noterez au passage que ce principe qui pourrait être contesté par ailleurs répond aussi aux besoins de ceux qui voudraient limiter les effets sur leur fiscalité d'une augmentation de salaire « trop importante ».

Il y a de nombreuses années déjà, vous avez reconnu le retard pris par le salaire de base au Crédit Agricole vis-à-vis des salaires dans les autres Banques. Vous avez même été en mesure de chiffrer ce retard. Alors que ni votre politique salariale, ni les garanties conventionnelles actuelles n'ont corrigé cette situation, votre proposition de revalorisation de la grille est d'à peine la moitié de ce que certains salariés sont en droit d'attendre. La revalorisation de 8% proposée, déportée en 2017 au mieux, illustre le peu d'importance que vous accordez au SALAIRE, notamment dans sa dimension socialisée.

Permettez-nous de douter de votre réelle volonté à renforcer la composante différée long-terme par l'amélioration de la retraite, grâce à l'augmentation du salaire ! De toute évidence, pour vous l'amélioration de cette composante ne passe pas nécessairement par là.

Et comme si cette négligence ne suffisait pas, vous avez aussi osé dire que les garanties prévues par la dernière convention collective, vous auraient coûté très cher. Votre outil de maîtrise de la masse salariale serait-il mal réglé ? Après avoir suspendu pendant quelques mois les débats sur ce chantier, vous nous proposez aujourd'hui, sous couvert de lisibilité, de changer des mots et d'adopter de nouvelles règles qui garantiraient une revalorisation de salaire aux personnes qui, dans le système actuel, disposent déjà pour la plupart d'une revalorisation.

Ainsi, vous annoncez deux choses : les personnes qui à ce jour bénéficient d'un système qui a conduit aux écarts de salaire que nous constatons ne disposeront à l'avenir que de garanties minimalistes conventionnelles et les personnes qui, à ce jour, ne disposent que de ces faibles garanties n'auront plus rien. Une chose est certaine : cela vous coûtera moins cher !!

Toutes les options que vous proposez reposent sur l'appréciation subjective de la contribution des uns et des autres, et selon vous cette appréciation n'est pas au cœur du débat.

Quand vous évoquez les attentes, votre gestuelle est très parlante : il s'agit pour vous d'une barre fixe au-dessus de laquelle le salarié doit parvenir à sauter pour espérer entrer dans le respectueux cercle des éligibles à quelques miettes. A priori, vous semblez faire encore et toujours le choix de valoriser l'individu au détriment du collectif, l'intéressement contre le désintéressement, sur des critères discriminatoires et très subjectifs, la réussite financière

devient l'unique objectif professionnel, elle passe par la mesure des qualités qui exacerbe la recherche des défauts de l'individu et dans la compétition ainsi mise en œuvre qui aurait intérêt à promouvoir les qualités d'autrui ?

Alors qu'une entreprise agile, respectueuse de ses salariés, à leur écoute, prompte à bénéficier de toutes les compétences dont elle dispose, devrait savoir adapter ses attentes au contexte pour entretenir la flamme de la motivation et pousser collectivement toujours plus loin et plus haut, alors que vous reconnaissez que peu de salariés sont aujourd'hui identifiés en accident de parcours, vous refusez de reconnaître l'expérience acquise qui profite inévitablement à l'entreprise. La CGT vous propose une règle simple et lisible, la CGT vous demande de partager les fruits de l'expérience en revalorisant de 2% le salaire de chaque salarié, chaque année.

Aujourd'hui, l'unique intérêt de la négociation pour le salarié réside dans la revalorisation de la grille de RCE. Mais les origines multiples des transferts proposés pour parvenir à cette revalorisation présentent un intérêt très différent pour les uns et les autres. La revalorisation telle que proposée est trop faible et trop tardive, la nouvelle régression des garanties conventionnelles que vous proposez et la politique salariale à laquelle nous sommes régulièrement confrontée résorbera bien vite ce mince avantage.

Si les constats qui vous ont amenés à ouvrir le chantier « rétribution globale » pouvaient laisser imaginer que vous aviez enfin retrouvé la conscience de ce qui constitue la richesse d'une entreprise, ses salariés, le déroulé de cette négociation confirme que vous travaillez encore et toujours à l'amélioration du coefficient d'exploitation, en ajustant vos outils pour en donner toujours moins aux salariés, en diminuant la part d'intéressement que les dernières évolutions fiscales rendent moins intéressantes pour les bénéficiaires qui servent les actionnaires, et la généralisation d'un PERCO pourrait constituer la cerise sur le gâteau, en permettant au Crédit Agricole de conserver une part de ce qui serait versé aux salariés, plus durablement, voire éternellement en cas de séisme financier.

Vous êtes là dans le rôle qui est le vôtre, celui de défendre les intérêts d'une classe dominante, qui ne se satisfait pas, elle, du seul positionnement des résultats et des bénéfices mais recherche en permanence leur progression. Et face à la pression constante que cette classe exerce pour diminuer le prix du travail, les salariés n'ont aucun intérêt à renoncer à la progression de leur salaire en se satisfaisant du simple positionnement que vous proposez. Vous souhaitez conclure rapidement cette négociation, mais votre dernière, honteuse, proposition ne comble même pas les écarts nés d'une mauvaise convention collective signée, il y a déjà longtemps, par les représentants du personnel s'auto qualifiant de responsables, et favorables avec vous, à la maîtrise de la masse salariale, à l'amélioration du COEX et aux intérêts financiers de l'Entreprise Crédit Agricole. Les graphiques que nous vous avons envoyés hier témoignent de leurs responsabilités.

Vous aimez rappeler à qui veut bien l'entendre qu'au Crédit Agricole Coopératif Mutuel, l'Homme est au centre des préoccupations, que le social est inscrit dans son ADN, qu'il n'est pas une entreprise comme les autres de par ses statuts..... Des adages, des phrases chocs, qui en vérité ne sont que des mots qui cachent de terribles maux, issus de mauvaises conditions de vie des travailleurs, de l'insuffisance des emplois et des salaires.

Aujourd'hui vous avez l'occasion à travers le dossier « salaire » de réajuster vos égarements, d'innover par un accord volontariste d'augmentation générale des salaires qui différencierait l'Entreprise Mutuelle des Entreprises de capitaux.

Et puis, à l'heure où, dans une Ukraine dévastée par la crise et les conditions draconiennes imposées aux masses par le FMI et le gouvernement de Kiev, les ouvriers reprennent la gestion de certaines entreprises et décident d'aligner les salaires des dirigeants et des managers à leur salaire médian. Qui sait ?

Si la France venait à être contaminée, vous auriez grand intérêt à avoir des employés correctement payés !