



AU « BENCHMARK » DES REMUNERATIONS, LES SALAIRES DE LA CEBPL POINTENT A LA DERNIERE PLACE.

Clé de voûte du schéma commercial patronal, l'omniprésent « benchmark » revient à toutes les sauces ou presque. Ce système basé sur la comparaison permanente des résultats entre individus ou groupe d'individus, et abandonné depuis longue date dans les pays dits civilisés, a été remis au goût du jour par un certain KLEIN, un nostalgique des régimes autoritaires, alors qu'il siégeait à la présidence du directoire de la Caisse d'Épargne de Rhône Alpes. Généralisé en Caisse d'Épargne, on connaît, aujourd'hui, les ravages psychologiques, parfois irréversibles, que cet instrument engendre dans le personnel. Nous aurons l'occasion, prochainement, d'en reparler plus longuement.

Mais passons à une autre forme de « benchmark », jamais publié officiellement par l'organe central mais qui mérite toute notre attention: celui des rémunérations. Et s'il en est un qui ne veut pas s'étendre sur le sujet, c'est notre « vénérable » président du directoire Didier PATAULT. Et pour cause...

Classé deuxième sur l'échelle des salaires des présidents de directoires avec un matelas confortable de **547.000€/bruts** annuels, qu'il doit, essentiellement, aux excellents résultats commerciaux et financiers portés par le personnel, il a néanmoins réussi le tour de force de **maintenir, depuis des années, la masse salariale moyenne de l'entreprise (le salaire moyen s'élevant à 37900€/ bruts) au dernier rang (et de loin !!!) des rémunérations des entités de la branche Caisse d'Épargne. En un mot, nous sommes les parents pauvres du réseau alors que nous produisons davantage que la grande majorité des caisses.**

Et parmi les salariés les plus touchés, il existe une catégorie qui survit au dessous de la ligne de flottaison : **les jeunes**. Leur exploitation commence dès leur entrée dans l'entreprise avec des salaires incroyablement ridicules (1180€/mois) et des perspectives d'évolution de carrière très improbables. La seule planche de salut s'articule autour de trois axes incontournables : se satisfaire de son sort, cravacher à longueur de journée et faire preuve de servilité pour, enfin, pouvoir caresser l'espoir d'une éventuelle promotion ou augmentation individuelle de salaire, le diplôme n'étant qu'un critère obligatoire à l'embauche, la compétence ne s'appréciant que si les trois principes cités supra sont dûment appliqués. En fait, dans l'absolu, un employé classé T3 peut le rester tout au long de sa carrière et ne bénéficier que des augmentations générales annuelles avoisinant le zéro.

En outre, 2013 sera la cinquième année sans valorisation de la RAM. Et pire encore, les présidents de directoire ont proposé à BPCE de n'attribuer aucune augmentation générale de salaire...à l'exception des présidents de COS (56000€ contre 40000 pour le nôtre) et d'eux-mêmes.

Aujourd'hui, à quelques exceptions près, ce sont toutes les couches du personnel qui sont impactées. Les augmentations de salaire ne suivent pas celles du coût de la vie. Alors, à Sud, nous exigeons :

- **Une augmentation générale de 300€ pour tous,**
- **Un salaire net mensuel minimum de 1700€,**
- **Une prime de technicité automatique de 80€/mois tous les deux ans.**

Mais la pierre angulaire de notre cahier revendicatif repose sur la création d'un nouveau statut social qui ouvrira les portes vers de réels débouchés de carrière.

Bien évidemment, PEROL et consorts ne nous livreront pas nos revendications sur un plateau d'argent. L'histoire nous prouve que seules la lutte et la ténacité des salariés sont payantes.

Rejoignez-nous dans le combat que nous menons.

Les membres du bureau Sud CEBPL.

« J'ADHERE au SYNDICAT NATIONAL *Sud* BPCE »

NOM Prénom _____

Sexe _____ Date de naissance _____

Adresse personnelle _____

Code postal _____ Ville _____

Téléphone personnel * _____ E-mail personnel * _____

Lieu de travail _____ N° dom. _____

Fonction _____ Classification _____

« Je m'engage à payer ma cotisation pour un montant mensuel de _____ euros (cf. barème ci-après) »

« J'autorise la section *Sud* CE Bretagne Pays de Loire à prélever automatiquement ma cotisation sur le compte dont le RIB est ci-joint »

A _____ le _____

Signature

* informations facultatives

Bulletin d'adhésion à retourner à l'adresse *Sud* Caisse d'Epargne Bretagne Pays de Loire indiquée ci-dessous, ou à remettre à un délégué *Sud* de ta connaissance, accompagné d'un RIB.

Les prélèvements automatiques sont trimestriels (fin des mois de mars, juin, septembre et décembre).

BAREME DE COTISATION

▫ Le taux de cotisation est fixé à 0,40 % arrondi du salaire annuel net tel qu'il est déclaré à l'administration fiscale.

--