

Rémunérations : Un choix à faire...

Le chantier sur les rémunérations ouvert en mai va redémarrer le 3 septembre. Dans notre « Infos sociales » de juin, nous évoquions les raisons de l'urgence d'un tel chantier et listions les objectifs que nous visions. Aujourd'hui, la relance du débat médiatique sur les bonus nous amène à préciser des éléments essentiels de la philosophie qui doit prévaloir aux fins de maintenir un ensemble social acceptable, à défaut d'être parfaitement harmonieux, dans notre Entreprise.

Un peu d'Histoire s'impose. La Convention Collective qui couvre les rapports sociaux dans les banques de la fin de la guerre à l'an 2000 répond aux vœux d'une génération marquée par les épreuves et de ce seul fait, immensément consciente des vertus de la solidarité. D'où un relatif égalitarisme dans sa rédaction. Ainsi quand les bilans sociaux de la période 1981-1999 annonçaient une hausse du pouvoir d'achat du salaire moyen de 1,50 %, cela signifiait **qu'il y avait des gains pour tous**, même s'ils n'étaient pas égaux. La Convention Collective imposée par la violence patronale en 2000 a mis fin à ce qui semblait être un principe intangible même si non écrit traduisant la fraternité annoncée par notre devise républicaine, savoir « **tout salarié doit voir son pouvoir d'achat progresser** ».

Selon ses zélotes dont les duettistes BOUTON et PEBEREAU qui s'étripent joyeusement par ailleurs, la version 2000 répond à l'impérieuse nécessité de réforme ou de modernisation sans laquelle les banques françaises sont vouées à disparaître face à leurs concurrentes. L'objectif clairement visé est d'indexer la rémunération sur la performance, peu importe les conséquences de ce choix sur la cohésion sociale des Entreprises. Ce que l'un d'eux a ainsi résumé « *Quand vous lisez la Convention Collective de manière attentive parce que l'article est superbement obscur et opaque : il n'y a plus d'accord de branche. Ça n'existe même plus ! (...) Le point bancaire c'était le symbole de l'A.F.B. et nous on voulait le tuer parce que c'était un symbole ! Les syndicats voulaient avoir un système de coefficient comme avant alors qu'on est passé sur des évaluations totalement qualitatives. Tellement qualitatives d'ailleurs qu'on avait nous-mêmes du mal à rédiger nous-mêmes la différenciation entre les différents échelons...* » Sans commentaires...

Cette rémunération de la prétendue performance conduit nos guignols de l'« élite » à s'autoproclamer les meilleurs et à en tirer le profit que leur incommensurable génie justifie. Et puis, l'exemple venant toujours d'outre-Atlantique, il convient de s'aligner sur les rémunérations des boss américains qui ont réussi l'exploit de faire passer le rapport *salaire du PDG/salaire du salarié moyen* de 35 en 1980 à 400 en 2007.

Mais pour s'empiffrer autant, il faut d'abord gonfler les résultats : ce sera la mission des petits génies des mathématiques sous l'impulsion du bon frère MUSTIER. Bien entendu pour garder les meilleurs, les bonus s'envolent, ce qui a conduit à un doublement de l'échelle des rémunérations, et cette fameuse progression de 1,5 % du pouvoir d'achat du salaire moyen dont les artistes communicants de la DRH nous rebattent les oreilles lors de chaque parution du bilan social.

Reconnaissons, à leur décharge, qu'ils sont sans doute parfaitement sincères. Mais à gratter le vernis, les choses sont beaucoup moins glorieuses. Selon la Direction, hors BFI, l'échelle des salaires ne serait que de l'ordre de 1 à 4. C'est à dire qu'hors le pognon versé à flot dans le tonneau des Danaïdes que constitue SGIB, la Société Générale aurait traité très égalitairement son personnel.

L'assertion mérite qu'on s'y arrête car elle présente quelque exactitude au regard du tableau qui suit comparant l'évolution respective des rémunérations entre Centraux Parisiens et autres entités SGPM.

TMB		CADRES		CADRES HC	
Centraux Parisiens 1999	2415	Centraux Parisiens 1999	5124	Centraux Parisiens 1999	11595
Centraux Parisiens 2007	2607	Centraux Parisiens 2007	6170	Centraux Parisiens 2007	17920
Autres SGPM 1999	2370	Autres SGPM 1999	3906	Autres SGPM 1999	9705
Autres SGPM 2007	2371	Autres SGPM 2007	4076	Autres SGPM 2007	9611

En résumé, le financement des masses salariales famineuses perçues par les vedettes de SGIB ont été facturées au reste de la communauté SGPM, cette communauté qu'a tristement quitté le bon frère Mustier. En défalquant des chiffres ci dessus les 15,5 % d'inflations cumulées de la période, tous les métiers de la banque qui ne ressortent pas de la BFI ont vu leurs rémunérations de référence diminuer, y compris les cadres hors classification.

Dans ce système absurde, la seule possibilité d'améliorer le quotidien passe par la promotion elle-même assortie de mobilité fonctionnelle et géographique. Curieusement, seuls les goinfres ne sont pas concernés : ils restent au siège.

La DRH comme toujours se retranche derrière le coût exorbitant de mesures qui concerneraient l'ensemble des salariés. Absurde ! Il s'agit en fait d'un choix à caractère éminemment politique. Soit, continuant dans la voie engagée par Daniel BOUTON, la SG continue à déshabiller la majorité de son personnel pour continuer à engraisser les pratiquants d'activités hautement spéculatives sans aucun apport économique, soit elle commence à inverser la tendance pour arrêter d'effiloche le tissu social. Il ne peut y avoir d'équilibre économique ou écologique sans d'abord un équilibre social.

Il y a aujourd'hui urgence à arrêter la mise à mal de la construction patiemment élaborée pendant les trente glorieuses pour reconstruire un tel équilibre. Rien n'interdit d'acter cette reconstruction dans le cadre d'un plan pluriannuel, comme nous l'avons déjà proposé l'an passé.

Une nouvelle fois : CHICHE

La CFDT tient à la disposition des salariés qui en feront la demande, une étude complète portant sur 10 ans de politique salariale SG. Les demandes peuvent être adressées sur notre messagerie : cfdt.dn.sg@wanadoo.fr. Vous pouvez également vous adresser à un délégué CFDT ou nous joindre par téléphone au 01 42 14 41 18.