

Rémunération des dirigeants

Le partage de la valeur : un sujet qui pourrait fâcher !

Comme chaque année à pareille époque, les Comités de rémunération (COREM) se tiendront dans les Caisses d'épargne pour débattre (?) des augmentations et autres primes variables de nos dirigeants, soumises ensuite à la validation des COS. Les excellents résultats de l'année 2022 pourraient justifier que ces revalorisations et autres bonus soient conséquents. En cela rien de choquant. Pour autant, le partage doit être équitable et juste. Or au vu de l'accord NAO de Branche 2023 - que le SU-UNSA n'a pas signé le jugeant inadapté au contexte - la crainte est forte qu'une disproportion saute aux yeux des salariés dont le pouvoir d'achat souffre toujours d'une inflation élevée, affichée à 6,3% à fin février. Le SU-UNSA sera sensible aux décisions prises par les COS et en fera une référence pour la négociation des futures augmentations générales (AG) et primes de partage de la valeur (PPV).

■ Des parts variables de haut vol

Quand on sait que la part variable des dirigeants peut s'élever jusqu'à 50% de leur rémunération annuelle pour les membres de directoire et 80% pour les présidents, cela peut « piquer » les salariés qui auront dû se satisfaire d'une augmentation générale de 2,8% au 1^{er} janvier et percevoir en octobre une Prime de partage de la valeur (PPV) de 1000 €. Qui plus est sachant que des bonus permettant de dépasser ces plafonds deviennent monnaie courante !

■ Des rémunérations déjà revalorisées

Il ne s'agit pas ici de vouloir calquer les mesures touchant nos directoires à celles accordées aux salariés. Cela n'aurait pas de sens. Rien de plus normal que les dirigeants d'une entreprise jouissent de conditions salariales adaptées à leur niveau de responsabilité. C'est historique dans les Caisses d'épargne... même si leurs niveaux de rémunération ont été largement boostés depuis quelques années par le biais d'une grille de classification des Caisses d'épargne basée sur des critères notamment financiers.

■ Une NAO de Branche pas à la hauteur

Pour rappel, la NAO de Branche a été décevante et seules CFDT et CGC l'ont signée. Le SU-UNSA a refusé de valider des propositions de nos employeurs n'assurant même pas le maintien d'un pouvoir d'achat largement fragilisé par un niveau d'inflation jamais atteint depuis 40 ans... alors que les résultats étaient au rendez-vous ! La traduction en euros, dans le budget des salariés de l'augmentation générale 2023, que le SU-UNSA revendiquait à 1500 €, est limitée. De 1000 € brut pour un salaire annuel jusqu'à 37 000 €, elle passe à 1500 € pour une rémunération annuelle brute de 55 000 €. Ça n'est pas pour rien que notre organisation syndicale exigeait un plancher à 1500 € !

■ Cohérence et raison espérées

Les super-revalorisations qui pourraient donc être actées par les COS risquent fort d'être ressenties comme une injure voire un total mépris des salariés, eux qui contribuent chaque jour par leur engagement aux résultats de nos entreprises.

■ Un risque d'attiser le feu

Les salariés seront très attentifs aux propositions issues des Comités de rémunération... Dans un climat social on ne peut plus tendu, en attestent certains mouvements sociaux récents qui pourraient redémarrer et s'amplifier par effet de contagion, nos gouvernances seraient avisées d'attribuer des augmentations ou primes en cohérence avec la politique de rémunération appliquée aux salariés.

■ Le SU-UNSA interviendra dans les COS

Le Syndicat Unifié-Unsa, représenté dans la plupart des COS et dans différents Comités de rémunération, ne manquera pas de porter ce message : *le partage de la valeur doit être équitable et juste, au risque de fâcher les salariés !*

La cohérence et la raison des mesures prochainement actées par les COS à l'égard des dirigeants de Caisses donneront une référence aux négociateurs SU-UNSA lors de la prochaine NAO de Branche.