

Rémunérations : En finir avec l'ancien régime

Dans la plupart des branches et des entreprises de la profession bancaire vont s'ouvrir les négociations annuelles sur les salaires.

Les salaires dans les banques : un sujet qui fait couler beaucoup d'encre. Depuis les études d'Olivier Godechot sur les « Working rich » dans notre profession, la crise financière est venue poser la question du lien entre le niveau des bonus distribués à certains dans les salles de marchés et les risques.*

Les rémunérations des dirigeants sous différentes formes ont fait aussi la une de l'actualité. Salaires fixes, primes, stocks options, retraite chapeau... des montants dépassant l'entendement ont été révélés. Mais la situation de la très grande majorité des salariés est rarement évoquée. C'est pourtant de ça dont il est question dans nos négociations annuelles.

**SALARIÉS SOUS PRESSION
DEMANDENT CONSIDÉRATION !**



Salaires de la banque & respectes !

Cfdt
des choix, des actes
Banques

Quelques chiffres

À l'AFB, en 2008 :

27 742 € : la médiane du salaire annuel des techniciens, c'est à dire le salaire au-dessous et au-dessus duquel se situent 50 % des salaires.

43 811 € : la médiane des cadres, à l'exclusion des « hors classification.

17 174 € : le salaire le plus bas (1er décile du niveau A)

95 555 € : le dernier décile du dernier niveau de la classification (hors variable).

26 322 € : le salaire moyen de base d'un conseiller de clientèle particulier auxquels s'ajoutent 3166 € de complément de salaire.

30 849 € : la rémunération moyenne (salaire fixe + variable) d'un technicien, dans les métiers administratifs.

44 950 € : la rémunération moyenne (salaire fixe + variable) d'un responsable de service,

dans les métiers administratifs.

Au Crédit Mutuel :

30 028 € : c'est ce qu'un chargé de clientèle a gagné en moyenne. Sa consœur a, elle, gagné de 27 922 euros.

Dans les Caisses d'Épargne :

29 401 € : c'est, dans la « vente et les services clients », ce que les femmes ont gagné en moyenne en 2007. Les hommes ont, eux, gagné **37 590 €**.

Selon l'enquête du consultant Robert Half Banque et Assurance :

28 000 € : le salaire de début de carrière d'un gestionnaire de patrimoine Bac+5. Sa part variable peut atteindre **5000 €** annuels.

45 000 à 100 000 € : ce que pourrait gagner un gérant de portefeuille selon l'ancienneté, avec un variable calculé sur la performance.

*Sociologue. A notamment publié « les traders » et « Working rich : Salaires, bonus et appropriation du profit dans l'industrie financière ».

Échelle des rémunérations : des écarts injustifiables

Les quelques chiffres « officiels » de la page précédente nous enseignent que de nombreux salariés des banques ont des rémunérations très moyennes : la moitié des salariés de l'AFB a un salaire inférieur à **33.560 euros**. Et il y a même des salariés dont la rémunération peut être qualifiée de faible ! **La CFDT estime que 30 à 40.000 salariés de la profession gagneraient moins de 1500 euros nets par mois (sur 12 mois).**

Il n'est pas question, pour la CFDT, de contester la diversité des rémunérations en fonction du métier, de la qualification, de l'expérience. **Mais il existe des écarts tels, pour certaines catégories de rémunération, que rien ne peut les justifier...**

Les « bonus » : des montants extravagants

Les bonus, c'est le mot consacré pour les rémunérations variables des dirigeants et des opérateurs des salles de marché. Dans certains cas, on parle de plusieurs centaines de milliers voire de millions d'euros annuels et d'avantages de toutes natures : stocks options, retraite, etc... et même s'il ne s'agit que d'un nombre limité de salariés et de dirigeants, ces sommes extravagantes sont choquantes à plusieurs titres.

D'abord on ne peut pas considérer qu'il y a un écart d'apport à l'entreprise en termes de charge de travail, de qualification ou d'implication qui puisse aller de 1 à... 40, 50 voire 100 ou même bien plus dans le cas de distribution de stocks options.

Une opacité totale

Ensuite, c'est l'opacité totale dans l'attribution de ces rémunérations : les statistiques professionnelles se gardent bien de donner le détail des variables distribués, les critères d'attribution sont pour le moins opaques, les filières métiers bien étanches pour éviter les fuites.

Il est inutile de revenir longuement sur la question des risques et du rôle de ce type de pratiques dans le déclenchement de la crise : boostées par des distributions généreuses, les pratiques à risques et les innovations financières se sont développées dans un consensus généralisés qui visait à minimiser voire à négliger le risque. Le métier de banquier a été oublié au profit de celui de mathématicien... voire de joueur.

Les activités de marché oui, les dérives non

Là non plus, il n'est pas question pour la CFDT de caricaturer les activités de marché. Certaines d'entre elles, comme certains produits sophistiqués, sont utiles au financement de l'économie. De surcroît, les activités de mar-

HALTE AUX BONUS !



Salariés de la banque & respectés !

Cfdt
des droits des actifs
Banques

ché ont contribué au développement des banques.. Mais les dérives sont incontestables et les graves difficultés de certaines banques aujourd'hui leurs sont aussi totalement imputables.

Circonstance aggravante, les dirigeants ne font pas preuve de plus de retenue depuis l'intervention du contribuable via le plan de sauvetage des banques. Le code de bonne conduite de la profession, repris par Sarkozy, n'est pas suffisant dans la mesure où il ne permet pas la transparence nécessaire sur ces rémunérations, notamment à l'égard des représentants du personnel. Par ailleurs tant que les montants ne seront pas limités les pratiques à risques perdureront.

La CFDT demande au G20, outre les mesures concernant l'étalement des paiements et le bonus-malus, de limiter les montants des bonus. Mais la question de l'équité ne peut pas non plus être absente de la réflexion sur les rémunérations dans les banques.

Les inégalités salariales : état d'alerte

Au plan national, des experts sonnent l'alarme. Si la répartition des richesses entre salariés et actionnaires n'a pas sensiblement évolué, les inégalités se sont creusées entre les salariés eux-mêmes. Les exclus du travail, bénéficiaires des minimas sociaux, ainsi que les salariés à temps partiel imposés, ont vu leurs revenus sensiblement diminuer, souvent bien en deçà du seuil de pauvreté. Les classes moyennes quant à elles voient leurs revenus stagner et la pression fiscale augmenter, ce qui entraîne la baisse de leur pouvoir d'achat.

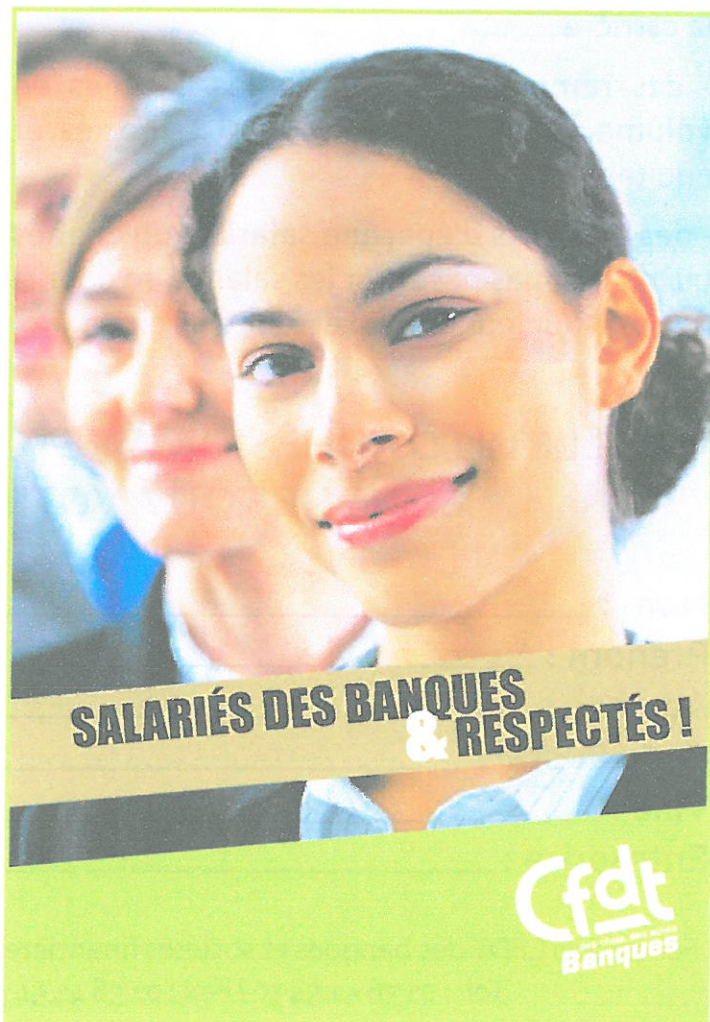
Conseil
d'Analyse
économique

Pour en savoir plus,
consultez le site du
Centre d'analyse
économique :
www.cae.gouv.fr

En revanche, une nouvelle catégorie de salariés à très haut revenus s'est développée : en dix ans la part des hauts revenus dans la richesse nationale a augmenté de 15%.

Les classes moyennes sacrifiées

Une situation que l'on retrouve dans la banque où le pouvoir d'achat lié aux augmentations générales baisse, alors que l'individualisation sans contrôle des rémunérations permet aux plus hauts revenus de capter une forte part des profits de nos entreprises. L'argument utilisé est d'ailleurs souvent: « c'est normal que l'on gagne beaucoup, puisqu'on rapporte beaucoup ». Argument contestable. En effet, les salariés qui ont sauvé le système financier du chaos en septembre et octobre 2008, ceux qui montent et défendent au quotidien les dossiers de prêts et crédits et contribuent au financement de l'économie réelle, ceux qui supportent avec tact et savoir-faire les incivilités au quotidien, ceux-là, combien ont-ils rapporté ? Comment sont-ils rémunérés ? Est-ce que ça intéresse même la profession qui nous répond à propos de l'échelle des rémunérations « On n'est pas les pires, regardez Johnny Hallyday » ! Sic.



Les propositions CFDT

Constatant que :

- Certaines catégories de salariés voient leur pouvoir d'achat stagner, voire baisser ;
- Les incitations financières excessives à la commercialisation de produits risqués mettent en cause la stabilité du système bancaire ;
- Les enjeux financiers dans les salles de marché sont tels qu'ils annihilent les procédures d'alerte et de contrôle.

La CFDT demande :

- la **transparence sur l'ensemble des rémunérations**, fixe variable et accessoires versées par les entreprises, quel que soit le niveau hiérarchique, le métier, la classification ;
- **des augmentations générales pour l'ensemble des salariés**, complétées de mesures visant à réduire l'écart de rémunération ;
- **des parcours professionnels qui allient reconnaissance de l'expérience, de la formation, de la qualification** et permettent des progressions de classification tout au long de la carrière ;
- **des rémunérations variables limitées en volume**, dont les critères sont négociés et équitables ;
- **des supports d'épargne salariale diversifiés** qui ne font pas peser sur les salariés un double risque, pour leur emploi et leur épargne.

La CFDT souhaite que soient prises au niveau national et international des mesures limitant les bonus et taxant fortement les rémunérations extrêmes.

BOUCLIER FISCAL : ABOLITION DES PRIVILÈGES !



Salaires de la banque & respectes !

Cfdt
des choix des salariés
Banques

Toutes les infos sur la CFDT Banques :

www.banques.cfdt.fr

BULLETIN D'ADHÉSION À RETOURNER À LA FÉDÉRATION CFDT BANQUES OU À VOTRE DÉLÉGUÉ SYNDICAL

Nom : _____
Prénom : _____
Adresse : _____
Code Postal : _____
Ville : _____
Entreprise : _____