

**EDITION SPECIALE  
REMUNERATION**

## Vos contacts

**Jean Louis Callrand**  
06.77.11.75.99

**Philippe Leblond**  
06.09.45.60.00

**Françoise Mantoux**  
03.80.63.55.51

**Christian Prénat**  
06.85.91.23.20

**Serge Roz**  
06.70.52.37.09

**Didier Ruault**  
03.80.63.56.96

**Local syndical**  
03.80.67.24.02

EDS 5030 - site de Dijon



22, rue de l'église  
21110  
Labergement  
- Foigny



Sudcamcb@yahoo.fr



03.80.63.56.71

## Ce que SUD revendique sur les salaires et sur la Convention Collective :

Depuis 2007, l'inflation a progressé de 8,74%. Les mesures pérennes nationales ont entraîné une perte de pouvoir d'achat de 3%.

Les mesures locales (RCI) ont limité cette perte mais les minimas de la Convention Collective ne permettent pas de maintenir le pouvoir d'achat de tous les salariés !!!

**SUD demande une augmentation de salaires pour tous de 100 euros par mois.  
Cela correspond à une augmentation moyenne de 3,77% !  
Demande très raisonnable...  
Par rapport à ce que nos Cadres de Direction se sont accordés!**

Le constat montre que :

tous les éléments du salaire n'augmentent plus en même temps depuis la disparition du point (RCE, RCI, RCC, REC) comme les primes diplômés, supplément familial et médaille d'honneur agricole sont bloqués depuis 2007,

un même métier est pesé de façon différente d'une CR à l'autre (revoir leur définition),

les minimas sont appliqués en décembre sans effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier,

les directions tiennent compte des promotions dans les calculs de leur enveloppe de RCI... mais pas des départs en retraite !

SUD revendique une Convention Collective digne d'une entreprise qui fait des milliards d'euros de bénéfices grâce à ses salariés et...

**nous demandons que :**

- ✓ Les négociations nationales assurent impérativement le maintien du pouvoir d'achat pour tous les salariés.
- ✓ Les négociations locales viennent améliorer ce qui est négocié au national : promotions, expertise, reconnaissance, spécificités CR.
- ✓ Un même métier doit être pesé de façon identique d'une CR à l'autre.
- ✓ Aucun niveau d'embauche ne soit inférieur à 1700€ bruts.
- ✓ Un retour au point qui permet une augmentation de tout le salaire.
- ✓ Un retour des points d'ancienneté.

**RIEN DE DURABLE NE PEUT SE CONSTRUIRE SANS VOTRE ADHÉSION**

POUR QUE DEMAIN NOUS AYONS LES MOYENS D'ÊTRE  
**PLUS UNIS ! PLUS REPRESENTATIFS ! PLUS FORTS !**  
FACE A UNE DIRECTION QUI PRÔNE L'INDIVIDUALISME !  
**Osez ... REJOIGNEZ SUD !**

# **BANCO POUR NOS DIRIGEANTS...**

## **FIASCO POUR LES SALARIÉS !!!**

En cette période « d'affaires » de toutes natures, **SUD a réussi à se procurer la convention collective de nos cadres de direction...** et a décidé de déclassifier ce document « confidentiel défense » rien que pour vos yeux !!! Cette Convention a été modifiée en octobre 2008 pour application rétroactive au 1<sup>er</sup> juillet...

**Au nom de la transparence, SUD vous révèle la composition de leurs rémunérations et avantages et pointe du doigt les évolutions apportées par ce nouvel accord.**

Nous avons pris comme référence une Caisse Régionale de taille moyenne pour examiner l'évolution et déterminer le salaire plafond du Directeur Général, du Directeur Général Adjoint unique et d'un Directeur de niveau 2 ayant plus de 2 ans d'ancienneté dans son poste.

**A. LE SALAIRE MENSUEL** se décompose comme suit :

### **1- Rémunération de fonction :**

	Avant juillet 2008	Après juillet 2008	EVOLUTION
DG	9 400€	<b>11 440€</b>	<b>+21,7%</b>
DGA	7 356€	<b>8 580€</b>	<b>+16,63%</b>
Directeur	5 313€	<b>5 720€</b>	<b>+7,66%</b>

### **2 - Rémunération complémentaire liée à la Caisse Régionale**

Les cadres de direction bénéficient d'une rémunération complémentaire, liée à l'importance de la Caisse Régionale, selon la formule suivante :

- Directeurs Généraux :  $1074,881 * k + 143,045€$
- Directeurs Généraux adjoints :  $762,269 * k + 98,088€$
- Directeurs :  $425,048 * k + 49,044€$

K représente un coefficient multiplicateur obtenu en effectuant le rapport entre le total des capitaux moyens gérés au bilan de la CR et le total des capitaux moyens gérés au bilan de l'ensemble des CR multiplié par 100.

Ensuite, on applique un barème qui donne pour notre CR moyenne

	Avant juillet 2008	Après juillet 2008	EVOLUTION
DG	2 185 €	<b>2 185 €</b>	<b>0%</b>
DGA	1 550 €	<b>1 550 €</b>	<b>0%</b>
Directeur	814 €	<b>814 €</b>	<b>0%</b>

### 3 -Rémunération de compétences :

Cette rémunération est liée à la maîtrise acquise par le cadre de direction dans l'accomplissement de sa fonction. Elle reconnaît l'acquisition d'expérience et de compétences inhérentes à l'exercice de la fonction. Elle pourra être retirée totalement ou partiellement à tout moment si des défaillances sont constatées.

Son montant est plafonné (nouveau barème) à raison d'un pourcentage de la rémunération de fonction (1. ci-dessus) :

- Directeurs Généraux : 55% de la rémunération de fonction
- Directeurs Généraux adjoints : 55% de la rémunération de fonction
- Directeurs : 50% de la rémunération de fonction

Pour les dirigeants de notre CR moyenne, cela donne comme montant plafonné

	Avant juillet 2008	Après juillet 2008	EVOLUTION
DG	4 495 €	6 292 €	+ 39,95%
DGA	3 269 €	4 719 €	+ 44,32%
Directeur	2 452 €	2 860 €	+ 16,63%

**Au total, la base maximale du salaire mensuel est de :**

	Avant juillet 2008	Après juillet 2008	EVOLUTION
DG	16 081 €	19 917 €	+23,85%
DGA	12 176 €	14 849 €	+ 21,95%
Directeur	8 579 €	9 394 €	+ 9,49%

### **B. LE 13ÈME MOIS :**

calculé sur la base du salaire mensuel défini ci-dessus.

### **C. AVANTAGES EN NATURE**

Les cadres de direction des Caisses Régionales ont droit aux avantages en nature suivants :

- **Logement de fonction**, y compris le **chauffage** et l'**abonnement téléphonique**,  
Pour ceux qui ne veulent pas de logement, une indemnité compensatrice est versée à hauteur de :
  - ◇ 1 411€ pour les DG
  - ◇ 1 177€ pour les DGA et les Directeurs

Le montant de cette indemnité sera revalorisé tous les ans en fonction de l'index INSEE sur les loyers d'habitation...

- Mise à disposition d'une **voiture** et remboursement de tous les frais s'y rapportant : **assurance, entretien, réparations et carburant** pour les besoins du service. Qui vérifie ce dernier point ?

## D. Rémunération variable (ex gratification)

La rémunération variable rémunère la performance obtenue au travers de l'atteinte d'objectifs. Une rémunération variable « cible », exprimée en pourcentage de la rémunération fixe annuelle, correspond à l'atteinte des objectifs assignés.

La cible peut être dépassée, dans la limite d'un plafond, pour reconnaître des performances supérieures aux objectifs initiaux ou à une situation exceptionnelle. Le niveau de ces indicateurs - cible et plafond - est lié à la fonction :

	Cible	Plafond
Directeurs Généraux :	35%	60%
Directeurs Généraux adjoints :	29%	40%
Directeurs :	23%	30%

**La rémunération variable du DG fait l'objet d'une approbation du montant par le directeur général de Crédit Agricole SA** (il faut être très gentil avec M. CHIFFLET et sans doute remonter le maximum de résultat et de fonds propres à CA SA !!!).

Regardons l'évolution des plafonds de gratification pour notre CR moyenne

	Avant juillet 2008	Après juillet 2008	EVOLUTION
DG	72 365 €	155 355 €	+ 114,68%
DGA	45 661 €	77 215 €	+ 69,10%
Directeur	25 738 €	36 637 €	+ 42,34%

**Les cadres de direction de cette CR moyenne pourraient toucher au maximum comme salaire brut annuel :**

	Avant juillet 2008	Après juillet 2008	EVOLUTION
DG	281 419 €	414 280 €	+ 47,21%
DGA	203 956 €	270 255 €	+ 32,51%
Directeur	137 270 €	158 760 €	+15,65%

Rassurez vous, ils touchent rarement le maximum « autorisé »... mais la signature de cet accord leur permet néanmoins des évolutions salariales TRÈS importantes !!! De plus, même entre eux, ils s'appliquent des augmentations hiérarchisées : du simple au triple...

Dans le même temps, nos dirigeants ont réussi à trouver des **syndicats très compréhensifs** (!!!) pour **augmenter nos salaires** 2011 de **1,3%** alors que l'inflation culmine à 2,3% !!!

### Prime de départ en retraite : La cerise sur le gâteau !

Un salarié perçoit une indemnité égale à un **dixième de mois** par année de présence.

**Pour un cadre de direction, la prime est égale à un cinquième de mois par année de présence augmentée d'un cinquième de mois par année de service dans un emploi de direction.** Le montant maximum ne saurait être supérieur à la moitié de traitement annuel brut...quand même !!!

**Comparons : un collègue part en retraite après 20 ans de service, il a droit à une prime de 2 mois de salaire.**

Un **cadre de direction** arrivé en même temps mais qui a eu 10 années dans un emploi de direction partira avec **une prime de 6 mois de salaire !** Le préjudice doit sans doute être plus grand pour nos dirigeants... **Mais ils pourront toujours se consoler avec la retraite chapeau !!!**

**A nous la grise mine... A eux le grisbi !**