



Syndicat du Personnel  
Banques-Assurances  
CGT Auvergne-Limousin  
Section Caisse d'Epargne

## Com Eco : intéressement résultats 2008 et PSE

Février 2009

### Intéressement 2008 (versement 2009).

Finalement, l'enveloppe sera de **2,7 M€** : un intéressement supplémentaire (2,025 M€) complétera l'enveloppe initiale de 0,677 M€ portant sur les résultats EMJ (*encours moyen journalier*).

Pour les amateurs de calculs et comparaisons avec celle de l'an passé qui était de **3,262 M€** (dont le reliquat d'intéressement 2005 récupéré par le SPBA/CGT), la règle de 3 suivante permet d'approcher ce que vous êtes censés percevoir en 2009 : **INT versé en 2009 = INT versé en 2008 x 2,7 / 3,262**.

Le SPBA/CGT a demandé, dans le prolongement de la NAO, une réunion de négociation → nous attaquons la 3<sup>ème</sup> et dernière année d'exercice de l'accord d'intéressement et des questions se posent :  
→ sur l'application d'un article de l'accord, notamment la clause de revoyure « *en cas d'événements économiques majeurs* »... que la Direction n'a pas voulu activer malgré la crise !!!  
→ de plus, la moyenne prévue était de 3,8 ME,... grosso modo, il manque 1 M€(\*) par an depuis 2 ans... ce qui fait qu'il faudrait 5,8 M€ l'an prochain pour atteindre les prévisions.

La Direction a accepté... en tiquant cependant sur l'idée d'un éventuel avenant. Nous essaierons d'être convaincants !!! Le **dysfonctionnement social** invoqué par le SPBA/CGT lors du précédent accord serait à nouveau à l'ordre du jour ?

(\*) le rattrapage 2005 étant exclu de ce calcul

### Résultats 2008

Sans développer, car nous aurons l'occasion de revenir sur les résultats 2008..., l'élément intéressant est sans conteste, l'évolution du PNB au travers de la MNI financière (*marge nette d'intérêts*), d'autant que ce compteur a eu des incidences plus que négatives sur l'intéressement des salariés.

Initialement prévue à **49 M€**, la MNI financière avait été recalculée à 21 M€ dans le budget révisé, pour tomber à 18 M€ dans les tendances de fin 2008 et finalement terminer à **15 M€**.

Par ce résultat, le RBE 2008 n'a pas pu être atteint. Il est même en retrait de celui de 2007 !

→ L'enveloppe d'intéressement portant sur le RBE a donc été nulle.

Pour la petite histoire, 36 M€ sont prévus sur cette MNI pour 2009. Mais cette fois, pour la Direction... juré, craché, « c'est du SûR » !

### Commission économique sur le PSE

Suite à la remise du rapport SACEF, plusieurs questions avaient été posées et la Direction devait y répondre lors de la commission économique du 18 février 2009.

D'entrée, les discussions et « dialogues de sourds » sont repartis sur les fermetures des points de vente unipersonnels voulues par la Direction... fermetures que le CE ni son expert ne comprennent ! Au travers d'échanges assez "animés", le CE s'est aperçu que les chiffres donnés par la Direction étaient quelque peu trafiqués et que les écarts sur le PNB par ETP devaient être moins grands qu'affichés !!!

Qu'importe pour la Direction, puisque R. GOBE himself a confirmé que **le but recherché était bien de réduire le coefficient d'exploitation**... thèse que le SPBA/CGT avait déjà indiquée (*tract « Faire plus, avec moins »*), ajoutant que l'aubaine, avec la banalisation et les autres aléas, était trop belle !

Sur les autres réponses apportées, par exemple, il convient de citer dans le détail des **suppressions d'emplois au niveau du commercial** (-25) :

\* sur Riom + 3 => en fait, l'augmentation d'effectif porte sur Mozac avec +1 RA +1 GC et +1 CC

\* sur Ussel Clémenceau -2 => Clémenceau +1 GC et la Gare -1RA -1 GC et -1 CC

\* sur Limoges Isly - 1 => Isly gagne +2 GC et +1CC tandis que Jaurès perd -1 RA -2 GC et -1CC \* etc...

A noter : certains postes supprimés ne sont pas pourvus actuellement... aucun salarié n'est concerné en tant que tel. Malgré tout, au cumul, **les CC avec -29 trinquent un max...**

La Direction avance sur ce dernier point que les évolutions de postes et les départs de GC permettront de nombreux reclassements de CC en GC... avec promotion donc.

Si le nombre souhaité de départs n'est pas atteint, un sureffectif pourra subsister mais..., dicit R GOBE, " *les CDD seront une variable d'ajustement.*". Il faut comprendre, à notre avis, que les remplacements seraient assurés pour partie par le sureffectif éventuel. **Quel Mic-Mac !!!**

Au sujet des **départs**, le SPBA/CGT comprend fort bien que les salariés aspirent à partir, c'est à la fois légitime et naturel. Nous revendiquons d'ailleurs une négociation sur ce thème... mais qui ne s'arrête pas au PSE !!! (cf. *mesures d'accompagnements*).

**Le vrai problème est surtout celui des non remplacements !!!**

C'est pourquoi, le SPBA/CGT, dont la revendication reste « **1 embauche pour 1 départ** » est intervenu pour dire que les salariés ne comprennent pas que la réorganisation proposée par la Direction ne soit pas stoppée ou, au moins, révisée. Et ce, au minimum, pour 3 raisons :

\* **les annonces nationales d'abandon du PSE,**

\* **le rapport d'expertise qui pointe les incohérences dans la présentation,**

\* **les arguments développés par le CE qui n'ont jamais eu de contradictions argumentées.**

**Sur les mesures d'accompagnement :**

La Direction n'a pas souhaité de négociations syndicales mais seulement des "suggestions" Comité (*sic* !).

Ne souhaitant pas aborder l'accompagnement aux départs dans le seul cadre du PSE, le SPBA/CGT s'est dit prêt à **négoier sur des mesures pérennes** pour les salariés qui souhaitent, par exemple, partir ou alléger leur temps de travail.... :

\* **régime transitoire** : le SPBA/CGT a demandé d'englober toute la population éligible au régime transitoire, soit (*sur la base de 60 ans*) jusqu'en 2014 pour les femmes. Traiter uniquement les salariés éligibles en 2009 et 2010, dans le cadre du PSE, est injuste et discriminatoire !!!

\* **temps partiel de fin de carrière** : allouer un « bonus rémunération » identique (+ 20 % *par ex.*) (*lissées sur les 3 ans, les 2 propositions Direction sont discriminantes et prévoient chacune moins*) ; ouvrir le temps partiel de fin de carrière à tous les salariés et le proposer à partir de 55 ans, etc....

R. GOBE n'est pas insensible à ces demandes mais ne souhaite pas engager des discussions immédiates sur des mesures allant au-delà du PSE. Et ce, d'autant qu'une négociation sur le travail des seniors doit être ouverte avant la fin 2009. **Le sujet est lancé... cela a son importance !**

**Propositions nationales et améliorations** : certaines sont déjà "validées" (*calcul de la prime de départ sur sa globalité du salaire sans déduction des primes cristallisées ; le lissage de carrière entre temps plein et temps partiel est légitime ; etc.*). Pour d'autres, la Direction souhaite y réfléchir (*différencier l'indemnité statutaire de départ à la retraite de la prime de départ, etc.*)

Au-delà de ces infos « cepaliennes », le Personnel a le droit de s'interroger sur plusieurs points :

\* Le PSE actuel n'est-il pas fait dans le but de rendre la CEPAL plus « fusionnable » ?

\* L'annonce nationale de l'arrêt des PSE n'est-elle pas la position nationale la plus raisonnable jamais prise par la CNCE ? En effet, à proximité de la fusion CE/BP, la future orientation politique du prochain « Chef de Réseau » ira-t-elle dans le même sens ?

\* Si, par ex., un Plan global de réduction de 10 % des effectifs sur l'ensemble du nouveau Groupe est lancé... les salariés de la CEPAL ne risquent-ils pas d'avoir « *la 2<sup>ème</sup> couche gratuite* » sans pouvoir y échapper ?

\* Sur un autre problème que nous avons toujours soulevé : les décisions locales vont-elles dans le sens de la pérennité de l'Entreprise ou dans celui des désirs personnels d'évolutions de quelques dirigeants ?

**Vos représentants SPBA/CGT.**

Contact : [spbacgt.cepai@free.fr](mailto:spbacgt.cepai@free.fr)