



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

# Intéressement : ouverture de la négo.

Avril 2010

## Nouvel accord 2010/2012 en discussion...

Lors de cette 1<sup>ère</sup> réunion [07/04/2010], la Direction nous a présenté son projet d'intéressement pour les 3 années à venir. Ce projet reposerait en grande partie sur l'accord précédent, car fondé sur l'évolution du **RBE** (*Résultat Brut Exploitation*) et des **EMJ** (*Encours Moyens Journaliers*), ces 2 critères étant toujours pertinents à ses yeux.

De plus, elle s'est dite prête à **rénover** la prise en compte de ceux-ci :

- Elle utiliserait désormais non plus le RBE budgété mais **le RBE réalisé**, ce qui est sans aucun doute un pas vers les OS qui réclamaient cet adossement depuis longtemps.  
L'aléa nécessaire à la distribution d'une enveloppe (= **3% du RBE réalisé**) liée à ce paramètre serait simplifié et se résumerait au fait qu'une évolution positive devrait avoir lieu entre deux exercices : RBE N > RBE N-1.
- Idem pour les EMJ, avec EMJ N > EMJ N-1 (*sur la base des mois de novembre*).  
L'enveloppe de ce critère représenterait **0,70% du RBE réalisé**, majorée du pourcentage de l'évolution constatée entre ces 2 EMJ. Selon la Direction, cela garantirait une enveloppe minimum, d'autant que les EMJ sont [logiquement] en mesure de progresser régulièrement.
- Le déclenchement du calcul des enveloppes devrait respecter deux conditions traditionnelles :
  - **Avoir un résultat net comptable positif** en normes IFRS ou en normes françaises,
  - **Respecter le ratio de solvabilité bancaire** (*ratio COREP*) supérieur à 8%.

Par prudence, comme la période économique reste sensiblement troublée, **le maintien de la clause de revoyure** est à nouveau envisagé, clause devenue quasi incontournable par temps de crise.

Dans l'ensemble, après un rapide tour de table, les OS ont apprécié les avancées proposées sur la lisibilité et la simplicité des références rénovées. Cependant, cette 1<sup>ère</sup> proposition n'est pas à la hauteur de l'implication des équipes sur le terrain et de leurs attentes.

Quelques pistes ont été vaguement évoquées, sans vraiment rallier l'unanimité, comme :

- La mise en place d'un 3<sup>ème</sup> critère (*hausse du PNB commercial ? , résultats BDR ? risques ?...*)
- L'augmentation du taux de l'enveloppe par critère,
- La dissociation des 2 enveloppes « Participation » d'un côté et « Intéressement » de l'autre.
- Ou... la hausse du plafonnement « Intéressement + Participation » (*à ce jour maxi = 12% de la DADS*).

Globalement, pour le SPBA/CGT, l'amélioration de la distribution aux salariés doit porter sur 2 points : **un montant distribué digne de ce nom, et l'assurance pour les salariés de bien recevoir les fruits de leur travail.**

Au-delà de la détermination de l'enveloppe, le SPBA/CGT a également proposé d'améliorer la répartition de l'enveloppe d'intéressement et, pour simplifier, de se caler sur celle définie pour le calcul de la participation. Cela homogénéiserait les formules de distribution, favoriserait les jeunes et les petits revenus en évitant les prochaines polémiques (*et leurs probables suites juridiques*) sur des références qui viennent d'être modifiées depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2010 (*nouvelles lignes sur la fiche de paie*) et qui peuvent encore évoluer au fil du temps.

Pour le SPBA/CGT, il faut également que les événements économiques ou financiers majeurs postérieurs au 1<sup>er</sup> juin de l'année soient neutralisés. Il faut se rappeler qu'en 2008 la clause de revoyure n'avait pu être actionnée à temps... et le Personnel n'a pas à revivre une telle situation. La Direction indique le caractère exceptionnel de tels événements, assurant qu'elle a toujours la possibilité d'une « largesse », ce qui fut fait cette année là.

Prochaines réunions : les 29/04 et 19/05/10.

Vos représentants SPBA/CGT. A. Barasinski, P. Boudier, B. Maldan, A. Mouly

**Elections CEPAL  
du 23 au 30/04/10**

**Votez et faites voter pour les candidats SPBA/CGT**

*Des candidat(e)s motivé(e)s pour le bien-être de tou(te)s les salarié(e)s.*