



BILAN & STATISTIQUES : données (partielles) Cepal...

Voici le bilan Cepal 2018 de plusieurs des accords locaux et nationaux (... la question serait de savoir pourquoi les bilans de certains accords n'y sont pas !?), ainsi que les évolutions salariales et en effectif :

À notre question sur les données 2017 modifiées, la Direction explique qu'il s'agissait soit de mauvais copier/coller soit de données qui n'étaient que provisoires. Étonnant... mais dont acte.

➤ **Égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes.** → au travers des promotions

Comme les années précédentes, la balance penche à nouveau du côté féminin sur l'année **2018** avec **66 femmes et 50 hommes promus** (2014 = 83 F / 70 H ; 2015 = 87 F / 62 H ; 2016 = 135 F / 112 H ; 2017 = 65 F / 47 H)...

Contrairement à l'an passé où les promotions F/H dans la catégorie « cadres » (à partir de la classification H) étaient quasi-équilibrées (15/17), la préférence masculine a repris de l'allant en 2018 avec 18 F pour 29 H. Ces promotions « cadres » pèsent 58 % des promotions H (29/50) et 27% des promotions F (18/66). Ce déséquilibre montre, si besoin était, que le chemin de l'égalité reste tortueux. Même si quelques mesures sont prises sur la rémunération, peu sont prises quant à la carrière... ce qui génère un élément important de discrimination, voire le plus fort.

Sur cet état des promotions, notons que 49 salariés ont bénéficié d'un saut de 2 classifications (36 F et 13 H).

	Femmes	Hommes	Total
De D à F	31	8	39
De F à H	4	3	7
De G à I	1	/	1
De H à J	/	2	2



➤ **Évolution des Effectifs.**

- le tableau parle de lui-même... et confirme les éléments que vous avez pu lire toute l'année au travers de nos comptes rendus mensuels des réunions du Comité d'Entreprise.

	ETP au 31/12/14	ETP au 31/12/15	ETP au 31/12/16	ETP au 31/12/17	ETP au 31/12/18	% évolution 2018/2017 (2018/2014)
Réseau	971,01	990,83	959,07	909,33	911,28	+ 0,21 % (- 6,15 %)
Administratifs	339,57	329,73	335,73	321,72	300,01	- 6,75 % (- 11,65 %)
Total	1310,58	1320,56	1294,80	1231,05	1211,29	- 1,61 % (- 7,58 %)

➤ **Compte Épargne Temps.** Le tableau ci-dessous permet d'avoir une vue précise de l'utilisation du CET :

- le nombre de CET ouverts semble stagner sur les dernières années dans le couloir [710-740]... sans oublier cependant que, sur cette période, le nombre de salariés a diminué.

- l'accroissement important au cours de ces 9 dernières années du nombre de jours épargnés laisse à penser que les salariés préparent toujours activement des solutions de départ anticipé.

- ne soyons pas dupes cependant, l'accroissement du nombre de comptes ouverts peut aussi être le témoin des difficultés que rencontre parfois le Personnel pour prendre ses congés au cours de l'année de référence.

Quoi qu'il en soit des améliorations sont encore demandées, attendues avec impatience pour certaines, afin que cet outil offre la palette d'utilisations qui devrait être la sienne, combinaisons avec les autres dispositifs y compris !

	2010	2012	2014	2016	2017	2018	2018/2017	2018/2010
Nb de CET	469	571	711	742	727	739	+ 1,6 %	+ 58 %
Nb de Jours épargnés	15 881	23 722	35 556	41 876	43 189	44 729	+ 3,6 %	≅ x 2,8
Nb moyen de jours épargnés	33,9	41,5	50	56	59	61	+ 3,4 %	+ 80 %
Nb Salariés ayant utilisé le CET pour un congé de fin de carrière	20	18	35	51	48	47	- 2 %	≅ x 2,35
Nb de jours utilisés	1606	1954	3597	3529	5402	6207	+ 15 %	≅ x 3,9
Nb moyen de jours utilisés par salarié	80	108	103	69	113	132	+ 17 %	+ 65 %

- **Déplacements professionnels** : sur 2018, **377 salariés** ont perçu des indemnités de grands déplacements pour des montants allant de **10 à 1 637,50 €** pour un total de **70 954 €** (sur 2017, 377 personnes étaient concernées par l'indemnisation pour un montant de 68 355 €... avec une fourchette allant de 10 € à 1 687 €).
- **CESU** : en 2018, le cumul des 2 commandes annuelles est de **26 878 titres** (22 623 en 2017) pour un budget de **167 187 €** (152 435 € en 2017). La demande vient surtout des CESU spécifiques (70 %), pour un nombre global de demandeurs relativement stable à **238 en mars + 69 en octobre** (231+67 en 2017).
- **Médailles du travail** : en 2018, **66 850 €** ont été versés à **69 salariés** (pour mémoire en 2017, 111 salariés se répartissaient 89 450 €).
- **Mobilités géographiques** : entre les frais kilométriques, de déménagements, d'hébergements et des primes de mobilité et d'installation, la CEPAL a versé **257 747 €** en 2018 (contre 334 094 € en 2017). Accompagnement toujours apprécié, quoiqu'en baisse de pratiquement 20% par année...
- **Remplacements de longue durée** : sur 2018, **52 salariés** ont perçu **53 740 €** au titre du complément de rémunération alloué lors d'un remplacement sur un poste de niveau supérieur (60 173 € pour 51 salariés en 2017).
- **Indemnité liée à la tenue d'un point de vente** : en 2018, **139 salariés** ont touché cette indemnité pour un montant global de **169 723 €** (contre 149 718 € à 145 salariés en 2017).
- **Participation aux frais de transports publics** : Pour 2018, **12 466 €** ont été versés à **67 salariés** au titre du remboursement des frais d'abonnement à un transport public (contre 15 945 € à 68 salariés en 2017).
- **Congé de paternité** : Pour 2018, **20 salariés** ont bénéficié d'un congé de paternité et pris **220 jours** de congés, soit 11 jours en moyenne (15 salariés en 2017 pour 147 jours, soit 9,8 jours de moyenne).
- **Mobilité interentreprises** : en 2018, ce sont **1 764 €** de frais de déménagement et **13 445 €** d'indemnités de double résidence (yc frais km) qui ont été versés (en 2017, c'était respectivement 3 262 € et 4 575 €).
➔ Il manque, comme l'an passé, le nombre de bénéficiaires de ces 2 mesures.
- **NAO Branche 2018 (rappel ➔ 350 € en février 2018 si rémunération ≤ 40 K€)** : **62% des CDI (772/1237)** ont bénéficié de cette mesure ainsi que **83% des CDD + alternants (112/135)**.
- **Hypothèses de départs en retraite** :
* si retraite à 62 ans sans préjuger du nombre de trimestres acquis,
** avec l'intégration des jours CET (yc abondement et hypothèse d'épargne moyenne sur les périodes à venir).

	2019	2020	2021	2022
Retraite à 62 ans*	19	18	33	37
CET**	37	23	36	34

Au-delà de ces bilans et statistiques, pour rappel, voici les 3 principaux thèmes à aborder dans la NAO :

- la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise ;
- la gestion des emplois et des parcours professionnels ;
- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail.

Dans une 2^{nde} partie, nous détaillerons nos propositions et les orientations retenues sur 2019 par la Direction.

Vos représentants SPBA/CGT.

Bulletin de contact ou d'adhésion

NOM : Prénom :

Lieu de travail :

① Travail : ① Portable.....

Courriel personnel :

Bulletin à renvoyer à :

Alain BARASINSKI, délégué syndical SPBA/CGT, Montluçon-Courtais - BO 3013
Tél. 06 65 15 20 13 Courriel : alain.bara@free.fr

ou **Eric MAHIDDINE**, local SPBA/CGT, IRP Niveau-2, DELILLE
Tél. 04 73 98 56 96 Courriel : eric.mahiddine@cepal.caisse-epargne.fr