



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

Site internet : www.spbacgt-cepal.fr

Pour un INTERESSEMENT ... digne de ce nom

Juin 2022

➔ ... peut vraiment mieux faire !

➤ Moyenne d'intéressement (I) et classement 2018-19-20 de la CEPAL sur les 15 Caisses d'Ep.

- 2018 : 2259 € et 15^{ème}

- 2019 : 2785 € et 13^{ème}

- 2020 : 2508 € et 15^{ème}

Pour ex. poussons plus loin sur 2020, nous étions 9^{ème} en rémunération (R) et au cumul (R + I) 14^{ème}.

Il manquait 2000 € pour rester 9^{ème} au global !!!

➔ La négociation actuelle...

➤ La position intersyndicale a donc été logiquement maintenue (*rééquilibrage entre la part variable et l'intéressement, avec un minimum de 4 M€*) d'autant que l'annonce grandiloquente faite au Zénith lors de la convention et aux instances du Personnel (*distribution jusqu'à 30% du Résultat Net*) allait dans ce sens. Mauvaise pioche, les propositions actuelles de la Direction feraient que nous serions en dessous, voire très en-dessous des enveloppes et moyennes précédemment perçues !!!

➤ Tout d'abord, la Direction souhaite une distribution à 2 niveaux avec une enveloppe principale et un mécanisme de bonus/malus pouvant aller de -250 K€ à +500 K€ (*au début des discussions, elle n'envisageait que le malus de 250 K€*). Ce montage n'est plus celui simplifié qu'elle tenait absolument à mettre en place lors de l'accord précédent. Ce côté « part variable » de l'Intéressement laisse, au moins pour partie, à désirer.

Cet artifice pourrait dès lors minorer ou majorer selon 2 critères spécifiques⁽¹⁾ l'enveloppe principale calculée elle sur le RBE... mais, vous le comprendrez vite, le cœur de l'accord porte bien sur le calcul de l'enveloppe principale. C'est surtout là que le bât blesse car si les 2 critères peuvent bonifier à la marge l'enveloppe initiale, ils peuvent tout autant le maluser !

⁽¹⁾ l'écart avec le coût du risque budgété et le pourcentage d'agences disposant d'un NPS positif

➤ La Direction propose une grille de distribution allant de 3,25% à 6%... avec, dans les tranches envisagées sur 2022 (*le RBE révisé est de 70,1 M€*), 4,5% de 70/75 M€ et 4% sur la tranche de 65/70 M€. L'enveloppe serait donc de 3,15 M€ ($\approx 2\ 500\ €^*$) si le RBE est à 70,1 M€ mais chuterait à 2,8 M€ ($\approx 2\ 100\ €^*$) s'il est à 69,9 M€. L'enveloppe RBE serait donc d'entrée [très] en-dessous de celles obtenues ces dernières années... Sans oublier le malus potentiel ou un RBE inférieur (*voisin de 65 M€*) et une enveloppe qui descendrait à 2,6 M€, voire 2,275 M€ (*soit 1750 €**). [* montant brut moyen par ETP]

➔ La proposition intersyndicale.

➤ Loin d'être figée, mais se projetant quand même sur une enveloppe supérieure aux années précédentes (*pour se rapprocher de notre demande mais aussi de l'annonce solennelle citée en amont*), l'intersyndicale (SPBA/CGT, SNE/CGC, SUD, SU) a envoyé à la Direction la grille de taux suivante : nous avons conservé les taux de la Direction allant de 5,40% à 6% dans les tranches $\geq 75\text{K€}$; pour les 1^{ères} tranches, notre proposition allait de 4% à 5,10%, avec 5% entre 65/70 M€, et 5,10% entre 70/75 M€, soit 3,58 M€ ($\approx 2800\ €$ en moy.) sur la base des 70,1 M€ du RBE révisé.

Ce compromis était loin d'être rédhitoire !

➔ 2 réflexions s'imposent cependant :

☒ **Un accord d'intéressement se doit d'être sur une autre logique que celle de la part variable :**

➤ Sans se comparer à la CERA car nous ne jouons pas dans la même cour, il est quand même possible de se pencher sur la philosophie de l'accord Rhône-alpin.

Le calcul de l'enveloppe à la CERA est basé sur le Résultat Net, avec un RN révisé 2022 à 155 M€.

La grille CERA en tient compte car avec un RN $\geq 150\text{ M€}$, l'accord donne à plein (*15,5 M€ sur la base du RN révisé $\approx 5150\ €^*$ en moy*). Mais la philosophie ne s'arrête pas là : si le RN se situe entre 50/150 M€, l'accord distribue également (*ex. -35 M€ / budget soit 120 M€ $\Rightarrow 13\text{ M€} \approx 4300\ €^*$*).

En résumé, à la CERA lorsque le budget est atteint ou que l'on s'en rapproche, la distribution est présente.

A la CEPAL, même si le RBE révisé est atteint ou proche, nous serons en dessous, voire très en-dessous des distributions précédentes ! Il est vrai que nous étions 15^{ème} sur 15... nous n'irons pas plus bas au classement !

☒ **Négociation : l'impératif de loyauté !**

➤ En effet, pourquoi entre le matin et l'après-midi, et des interlocuteurs différents, le RBE 2022 fluctue de 10 M€ !

Qui croire ? Surtout sur un élément capital de l'accord et que le seul juge de paix actuel est le document remis aux élus indiquant la révision du budget avec un RBE à 70,1 M€.

➤ Déjà le matin, « la négociation à 3 » avait été vilipendée par la Direction... sur ce point, qu'elle balaie déjà devant sa porte et surtout qu'elle soit loyale et présente à chaque mise à jour, documents à l'appui, des chiffres fiables à chacun des Syndicats, sans exception.

Vos délégués SPBA/CGT.
Alain BARASINSKI, Séverine LARUE,
Eric MAHIDDINE, Franck PEYROT.

