

Intéressement 2007/2009 : débuts bien justes...

La Direction nous fait une proposition initiale basée, comme il est prévu dans ce type d'accord, sur les résultats et les performances de l'Entreprise... avec un global « Intéressement + Participation » basé sur 2,5 M€.

☒ Pour se faire, une 1^{ère} enveloppe de 1,5 M€ serait obtenue à partir de la réalisation de l'objectif RBE. Toute variation de 1 point du RBE générerait une incidence quintuplée limitée à + ou - 30 % de l'enveloppe :

* si RBE réalisé = 101 % du RBE budgété, l'enveloppe sera de 105 % x 1,5 M€.

* Avec un minimum à 1,050 M€ et un maximum à 1,950 M€.

* La condition d'exercice de ce « corridor » de distribution étant que le RBE N soit supérieur au RBE N-1.

☒ Une 2^{ème} enveloppe de 1 M€ serait obtenue à partir de la réalisation de l'objectif EMJ (*encours moyen journalier*) sur les mêmes paramètres que précédemment, hors l'incidence qui serait de 1 pour 1 au lieu d'être quintuplée : si EMJ réalisé = 110 %, l'enveloppe sera de 110 % x 1 M€. Le minimum distribué étant de 0,7 M€ et le maximum étant de 1,3 M€. La condition d'exercice de ce corridor étant également que EMJ N > EMJ N-1.

Les Organisations Syndicales, de façon homogène, sont intervenues sur les points suivants :

- L'indécente faiblesse du montant global (*base 2,5 M€*) qui représente moins de 5 % de la masse salariale annuelle, alors que le niveau minimum se situe à 1 mois de salaire (= 8 %).
- L'incompréhension sur le plafonnement de distribution car, à résultats exceptionnels, que la distribution soit également exceptionnelle n'a rien de choquant.
- La dissociation nécessaire des enveloppes d'Intéressement et de Participation.
- Le recours persistant et malsain à des comparaisons entre objectifs et réalisations, en dépit des dysfonctionnements sociaux générés lors de l'exercice 2005 (*d'excellents résultats n'avaient généré pratiquement aucun intéressement !*).
- Le choix de la bancarisation comme révélateur de la performance est très réducteur derrière l'indicateur EMJ, d'autant que les attitudes CEPAL en la matière sont paradoxales, notamment au travers de sa politique « prêts immobiliers » (*cf. réunions Comité*).

☞ La Direction a pris bonne note de toutes ces remarques et va voir quelles évolutions elle proposera.

Au demeurant, dans la recherche de critères révélateurs de performance, il nous semble que la progression de la valeur de l'Entreprise, concrétisée schématiquement par la variation de l'actif net, constitue indéniablement le critère incontournable.

C'est sur ce fondement que les CCI de la CEPAL détenus par la CNCE ont été transférés à NatIxis avec, au passage, une plus value de 52 M€... en un peu plus d'une année ! (*Cf. rapport SACEF*).

Donc, il ne nous semble pas nécessaire de réinventer l'eau tiède à chaque fois.



→ **Droit d'expression des salariés** : Les échanges sont restés imprécis, devant le scepticisme de la Direction sur la mise en place de cette obligation datant des Lois Auroux de 1982.

Tous les trimestres, pendant, après ou à la place de la formation du jeudi (*ou du lundi*), une réunion sur le droit d'expression pourrait être organisée (*débat au sein de l'équipe*). L'exercice devrait allier **souplesse et formalisme**... ce qui ne paraît pas être le plus facile à mettre en place ! La 1^{ère} année serait expérimentale.

→ **Accords signés** :

- Par tous les syndicats : sur les déplacements professionnels égaux ou supérieurs à 100 Km à la CEPAL.

- Par les syndicats SPB/CGT, SU et CFDT : sur la gestion prévisionnelle des départs à la retraite 2008-2009 à la CEPAL. *Explications, cf. comptes rendus sur le CE du 23/02/07 et les négociations de janvier 2007.*

Prochaine réunion, le 21 mars 2007.

Vos Délégués SPB / CGT, un réel contre-pouvoir.