



## BILAN & STATISTIQUES, la Cepal par les chiffres...

Comme tout fini par arriver, voici le bilan Cepal de divers accords locaux et nationaux, quelques unes des évolutions salariales et en effectif :

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

Plus encore qu'en 2014 et 2015, la balance a penché du côté féminin sur l'année **2016** avec **135 femmes** et **112 hommes promus** (2014 = 83 F / 70 H ; 2015 = 87 F / 62 H)... Chiffres toujours en trompe l'œil car la 1/2 de la promotion féminine (65/135) se situe de T2 en T3 (33) et de T3 en TM4 (32) [contre 1/4 pour les hommes (28/112)], ne bénéficiant ainsi que de l'évolution « naturelle » qui va de paire avec ces postes d'entrée.

Lorsque l'on se penche sur les chiffres de la catégorie « encadrement » (CM), le scénario n'est plus le même et on se rend vite compte que le retard chronique, subi par la gente féminine, s'alourdit au lieu de diminuer... : ainsi, sur les **136 promotions « cadres », 59 femmes** en ont bénéficié... soit un peu moins de 44% alors qu'elles représentaient au départ 55% des promotions.

Autres chiffres évocateurs : sur les 135 promotions de Femmes, 59 ont pris ou évolué sur un poste d'encadrement (= 44 %) alors que cela représente plus d'1,5 fois plus chez les Hommes (= 70 % avec 77/112). **Tout est dit !!!**

Sur cet état des promotions, notons que 32 salariés ont bénéficié d'un saut de 2 classifications (11 F et 20 H) et 2 d'un saut de 3 classifications (1 F et 1 H).

	Femmes	Hommes	Total
De TM4 à CM6	3	5	8
De TM4 à CM7	1	1	2
De TM5 à CM7	7	8	15
De CM6 à CM8	2	7	9



➤ **Evolution 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	% évolution 2016/2015 (2016/2014)
Réseau	971,01	990,83	<b>959,07</b>	- 3,21 % (- 1,22 %)
Administratifs	339,57	329,73	<b>335,73</b>	+ 1,82 % (- 1,13 %)
Total	1310,58	1320,56	<b>1294,80</b>	- 1,95 % (- 1,20 %)

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

- l'accroissement important au cours de ces 7 dernières années du nombre de jours épargnés laisse à penser que les salariés préparent toujours activement des solutions de départ anticipé,

- mais, ne soyons pas dupes, 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 possibles pour que le statut du salarié lors de l'utilisation du CET soit non ambigu, en commençant par sa couverture sociale lors de cette suspension du contrat de travail.

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2016/2015	2016/2010
Nb de CET	469	550	571	673	711	730	<b>742</b>	+ 1,6 %	+ 58 %
Nb de Jours épargnés	15 881	20 266	23 722	31 082	35 556	38041	<b>41876</b>	+ 10 %	≅ x 2,6
Nb moyen de jours épargnés	33,9	36,9	41,5	46,2	50	52	<b>56</b>	+ 7,7 %	+ 65 %
Nb Salariés ayant utilisé le CET pour un congé de fin de carrière	20	5	18	18	35	47	<b>51</b>	+ 8,5 %	≅ x 2,5
Nb de jours utilisés	1606	599	1954	3976	3597	5910	<b>3529</b>	- 40 %	≅ x 1,2
Nb moyen de jours utilisés par salarié	80	120	108	221	103	125	<b>70</b>	- 44 %	- 14 %

➤ **Déplacements professionnels** : sur 2016, **408 salariés** ont perçu des indemnités de grands déplacements pour des montants allant de **10 à 535 €** pour un total de **78 618 €** (sur 2015, 454 personnes étaient concernées par l'indemnisation pour un montant de 95 568€... avec une fourchette allant de 10 € à 441 €).

➤ **CESU** : en 2016, le cumul des 2 commandes annuelles est de **21 359 titres** (20 910 en 2015) pour un budget de **137 203 €** (134 241 € en 2015). La demande vient surtout des CESU spécifiques (2/3), pour un nombre global de demandeurs stable à **253** (idem en 2015).

- **Médailles du travail** : en 2016, **96 400 €** ont été versés à **120 salariés** (*Pour mémoire en 2015, 118 salariés se répartissaient 94 350 €*).
- **Mobilités géographiques** : entre les frais kilométriques, de déménagements, d'hébergements et des primes de mobilité et d'installation, la CEPAL a versé **415 937 €** en 2016 (*contre 408 552 € en 2015*). Accompagnement toujours apprécié, à tel point que la mobilité générée par la réorganisation en cours a été revue et bonifiée afin d'être plus incitative.
- **Remplacements de longue durée** : sur 2016, **64 salariés** ont perçu **73 530 €** au titre du complément de rémunération alloué lors d'un remplacement sur un poste de niveau supérieur (*74 267 € pour 67 salariés en 2015*).
- **Indemnité liée à la tenue d'un point de vente** : en 2016, **112 salariés** ont touché cette indemnité pour un montant global de **105 002 €** (*contre 84 681 € à 71 salariés en 2015*).
- **Prime de transports** : Pour 2016, **18 820 €** ont été versés à **79 salariés** au titre du remboursement des frais d'abonnement à un transport public (*contre 23 333 € à 95 salariés en 2015*).
- **Congé de paternité** : Pour 2016, **20 salariés** ont bénéficié d'un congé de paternité et pris **227 jours** de congés, soit 11,35 jours en moyenne (*8 salariés en 2015 pour 192 jours, soit 10,67 jours de moyenne*).
- **Mobilité interentreprises** : en 2016, ce sont **27 302 €** de frais de déménagement et **3 631 €** d'indemnités de double résidence (*yc frais km*) qui ont été versés (*en 2015, c'était respectivement 26 058 € et 12 528 €*).  
→ Il manque, comme l'an passé, le nombre de personnes concernées par ces 2 mesures.

Sans reprendre l'ensemble de nos demandes (*cf. notre tract précédent « Salariés : 0 / NAO : -1 »*) voici le détail de la réunion du 19/04 au travers de certains échanges, notamment des sujets qui avancent.

## **Des revendications sur la bonne voie... d'autres moins.**

- **Supplément d'intéressement** : la Direction devait se renseigner sur l'engagement pris par Pascal POUYET dans le bureau du SU d'octroyer un supplément d'intéressement si la réorganisation commerciale se faisait sans expertise. Pour la Direction, cette assertion aurait été mise à exécution si l'enveloppe d'intéressement 2016 à distribuer en 2017 avait été inférieure à celle de l'an passé. Le SU dément cette double condition. Pour le SPBA/CGT, cette condition paraît d'autant plus saugrenue que l'enveloppe était connue supérieure dès que l'atterrissage avait été estimé, c'est-à-dire en novembre. Sur l'autre condition, le SPBA/CGT n'en avait pas connaissance mais la décision de ne pas recourir à une expertise a été prise sur la base de nombreuses autres considérations.

- **Contribution aux activités sociales et culturelles du CE**, la Direction propose **+0,05 %** soit **1,45 %**. L'estimation des élus partait sur +0,10 %... Le débat reviendra le 28 avril, lors de la prochaine plénière du CE.

- **Meilleure reconnaissance des métiers d'expertise** par une classification plus en adéquation : en plus de la nouvelle grille salariale attachée aux GCP (*30 K€ mini*), la Direction s'est engagée à réfléchir sur la classification des GCP. Passer de F en G permettrait de parfaire la progressivité des classifications dans un parcours commercial.

- **Droit à la déconnexion** : une négociation va s'engager mais déjà la Direction envisage quelques dispositions pour endiguer les heures supplémentaires non demandées : stopper les envois de mails hors horaires de travail ; couper l'énergie sur le siège à telle heure ; régler et mieux suivre les alarmes en agence (*cela a déjà commencé*).

- **Plan d'Épargne Entreprise et FCPE** : les évolutions dans les choix des FCPE et la saisie directe via le site de Natixis Interépargne feront l'objet d'un prochain accord.

- **Mesures favorisant l'égalité professionnelle** : une étude portant sur un comparatif « carrière » est prévue.

- **Aménagement de fin de carrière, rachat de cotisations vieillesse** : la Direction souhaite avancer sur ce point et envisage de participer à ces dispositions dès lors qu'une date de sortie pourra être contractualisée.

- **Télétravail et travail délocalisé** : mettre en place cette alternative sera poursuivie, précédée par une période de test, sous couvert d'une double validation « salarié, hiérarchie ».

Il reste une autre réunion NAO... et des réponses sont encore attendues : passage au 38 h du CRC ; alignement des horaires de l'agence Issoire sur les horaires standards ; reconnaître et payer les heures supplémentaires ; retraités (*tarification IARD et Ass. Vie*) ; temps partiel et promotions + cotisations à taux plein ; frais de transport ; participation au contrat dépendance ; augmentation de la participation employeur à la mutuelle ; évolution salariale dans les emplois au bout d'1 et 3 ans ; baisser le délai des 8 ans pour revoir les évolutions salariales individuelles ; etc. La Direction veut aussi un accord sur **le don de congés** et, suite aux nouvelles classifications, revoir la formulation dans 4 accords : indemnité GCP, indemnité RPDV, mobilité géographique et remplacement de longue durée.