



# Comité d'Entreprise du 26 avril 2018

## Part Variable 2017 (versement 2018) :

*Ce point est à intégrer dans le compte rendu SPBA/CGT global du CE du 26/04/18.*



☑ Cette année, le montant global de la PV est de **4 239 605 €** (pour 2,966 M€ l'an passé et des PV situées entre 2,5 et 3 M€ les années précédentes). ☑ « Bonus managérial » : donnée non encore communiquée.

### ↳ Politique salariale Caisse d'Épargne

## « un aléatoire versé en 2018 plus conséquent que d'hab ! » :

→ Les attributions 2018 ont débuté par un nouvel ersatz d'augmentation nationale sous la forme d'une primette pour un public toujours restreint : **350 € pour les salaires à temps plein ≤ 40 K€, AIAs compris.**

→ Depuis, l'intéressement est arrivé... avec une enveloppe directe supérieure à celle de l'an passé (**3,77 M€ contre 3,24 M€**), abondé de **750 K€ (contre 1 M€ annoncé lors des vœux)**, montant venu reconnaître les efforts consentis par les salariés... L'enveloppe globale d'intéressement a donc été de **4,5 M€**, soit une enveloppe légèrement supérieure à celle de la part variable. Rester sur ce montant serait intéressant.

PV 2017 → 1<sup>er</sup> tableau : sommes allouées par filières

Groupes	1 794 548 €
Métiers spécialisés	1 323 560 €
BDR (hors support)	191 119 €
<b>Filière Commerciale (a)</b>	<b>3 309 227 €</b>
BDD	35 561 €
BDR (MKT/Risques BDR)	47 079 €

Dir. Risques/Conformité	81 759 €
Dir. Audit	38 185 €
Secrétariat général	20 822 €
<b>Total Pôle Présidence</b>	<b>140 766 €</b>

Comptabilité/Fiscalité	61 267 €
Contrôle de gestion	27 345 €
Gestion financière	13 037 €
Contentieux/recouvert/Aff. Sp.	52 840 €
Rév. Cptable/réglementaire	3 915 €
DSC	285 817 €
DOSIL	114 174 €
<b>Total Pôle Finance</b>	<b>558 395 €</b>

Dir. RH	52 406 €
Dir. Communication	14 423 €
Dir. Transformation digitale	15 398 €
Dir. Stratégie/Qualité/RSE	18 695 €
<b>Total Pôle Ressources</b>	<b>100 922 €</b>

Assistance Directoire **19 506 €**

**Filières Non Commerciales (b) 902 229 €**

Groupes (AC/CC/GC/RPDV/Eq. Remplact)	
Allier	276 393 €
Haute-Loire	214 675 €
Puy de Dôme	507 159 €
Cantal	114 468 €
Haute-Vienne	373 132 €
Creuse	96 766 €
Corrèze	211 955 €
<b>Total Groupes</b>	<b>1 794 548 €</b>

Métiers spécialisés (DS/DA/DAA/Pro/GP/Hab/Prescript/RR)	
DS	109 432 €
DA (hors Ag habitat)	492 738 €
DAA	59 867 €
Pro (Rpro, GCPro, Sp Crédits)	224 939 €
Promo/Prescript Pro/Resp	36 434 €
CAGP / Resp / Directeurs	126 289 €
Promoteurs Part	57 082 €
E-média / Resp	55 800 €
MBL / Resp	29 943 €
Ag. Habitat	50 972 €
Ag. Successions	21 289 €
Resp Risques	33 749 €
Assistantes de Groupe	25 026 €
<b>Total Métiers spécialisés</b>	<b>1 323 560 €</b>

IRP (c) **28 149 €**

**Global (a+b+c) 4 239 605 €**

L'enveloppe globale d'intéressement a donc été de **4,5 M€**, soit une enveloppe légèrement supérieure à celle de la part variable. Rester sur ce montant serait intéressant.

→ Sur la part variable, l'augmentation constatée, avec **4,2 M€** distribués, est assez exceptionnelle car les enveloppes habituelles se situent entre 2,5 et 3 M€.

Comme les objectifs « part variable 2018 » sont d'un tout autre acabit, en déduire que la Direction souhaite « rattraper le coup » dès l'an prochain est aisé. Notons aussi que les principaux bénéficiaires de la PV, bonus managérial à l'appui, sont loin d'être les salariés des plus basses classifications. Sans oublier que la part variable est à la main de la Direction, sans réelle transparence ni recours, et que les injustices de répartition nous remontent toujours aussi mal ressenties.

→ Quant aux mesures individuelles à venir (*yc. le coup de pouce prévu aux embauches en classification D au salaire de 24 100 € au lieu de 23 735 €*), elles seront également en peine d'atténuer ce constat.

→ 2ème tableau : détail des sommes par classifications, par catégories et par performance (*tranches*).

TRANCHE	PV 2017	Eff 2017	PV moy	Classif.	PV 2017	Eff CDI	Eff CDD	Si moy / CDI+CDD (*)
0	0 €	0		A	639 €	1	0	639 €
0-1	0 €	0		B	131 472 €	7	68	1 753 €
1-2	613 €	2	306 €	C	0 €	0	1	0 €
2-3	6 145 €	7	878 €	D	439 339 €	205	4	2 102 €
3-4	17 332 €	15	1 155 €	E	46 686 €	14	4	2 594 €
4-5	60 962 €	42	1 451 €	F	1 655 331 €	512	1	3 227 €
5-6	83 473 €	45	1 855 €	G	421 206 €	121	1	3 453 €
6-7	165 224 €	76	2 174 €	H	773 810 €	189	0	4 094 €
7-8	418 706 €	146	2 868 €	I	459 436 €	102	0	4 504 €
8-9	489 523 €	165	2 967 €	J	292 623 €	63	0	4 645 €
9-10	535 833 €	164	3 267 €	K*	19 063 €	26	0	N.S.
10-11	495 404 €	150	3 303 €	<b>4 239 605 €</b>		1240	79	(*) moy. théorique
11-12	491 799 €	124	3 966 €	Catégorie	PV 2017	*l'enveloppe ne concerne que quelques K (non les 26), uniquement ceux hors COMEX.		
12-13	382 984 €	96	3 989 €	Non cadres	2 694 673 €			
13-14	334 910 €	73	4 588 €	Cadres	1 544 932 €			
14-15	756 696 €	167	4 531 €	<b>4 239 605 €</b>				
+15	0 €	0						
	<b>4 239 605 €</b>	1272	3333 €					

(\*) Ces moyennes ne sont que de simples projections indicatives sur la base des effectifs au 31/12/17.

→ 1er constat : contrairement à l'an passé, **aucun salarié de la CEPAL n'a rien touché en 2018 (contre 26 l'an passé)**. Situations qui pouvaient être subies même si son agence ou son service avait été éligible à la part variable. Dans les tranches de **0 à 6 %**, nous trouvons **8,7% des salariés (46,3% l'an passé)**. Dans la tranche **0 à 10 %**, cela représente **52 % des salariés** ; ce qui fait que **48 %** couvrent les tranches de **10 à 15 %**.

→ **ces chiffres montrent évidemment que l'enveloppe mais aussi que la distribution ont été d'un niveau nettement supérieur aux années antérieures.**

Au niveau de la « performance » indiquée :

\* Les Groupes obtiennent de 8,5 % à 11,5 % au global (*moyenne à 10,4%*).

\* A l'intérieur des Groupes « agences + départements commerciaux », sur 118 entités, seules 5 n'atteignent pas les 5 % pendant que 70 dépassent les 10 % !

\* A 10,8 %, la BDR (*hors support*) maintient un score supérieur à la moyenne globale qui se situe à 9,9 %. Celui des métiers spécialisés se place à 10,6 %.

\* Fonctions support : les Services/Directions des sièges obtiennent de 7,4 % à 9 % (*8,1 % en moyenne*).

Comme constaté dans le tableau (*cf. ci-dessus*)... les distributions sont de plus en plus importantes et de moins en moins aléatoires dès que l'on monte dans la hiérarchie... Sans parler du bonus managérial qui vient « amplifier » le déséquilibre engendré.

**Le système reste malgré tout très partial. Il est bon de le rappeler !**

Personne n'est dupe, même ceux qui ont le bonheur d'en profiter en conviennent largement.

Il est également vrai que, lorsque l'enveloppe à distribuer est plus conséquente, chacun arrive à récolter au moins un peu petit quelque chose... c'est toujours cela, même si c'est loin de compenser les dégradations de conditions de travail accentuées par un sous-effectif plus que chronique et perturbant.

Vos représentants SPBA/CGT. Contact : [spbacgt.cepal@free.fr](mailto:spbacgt.cepal@free.fr)