



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

Voici le bilan Cepal 2019 de plusieurs des accords locaux et nationaux (... la question est toujours de savoir pourquoi les bilans de certains accords n'y sont pas !?), ainsi que les évolutions salariales et en effectif :

➤ **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 **2019** avec **84 femmes et 70 hommes promus** (2014 = 83 F / 70 H ; 2015 = 87 F / 62 H ; 2016 = 135 F / 112 H ; 2017 = 65 F / 47 H ; 2018 = 66 F / 50 H)...

Cependant, comme l'an passé, pour les promotions F/H dans la catégorie « cadres » (à partir de la classification H) c'est la gente masculine qui a été privilégiée avec 37 F pour 49 H. Ces promotions « cadres » pèsent 70 % des promotions Hommes (49/70) et 44 % des promotions Femmes (37/84). Un déséquilibre qui persiste et montre que l'atteinte de l'égalité professionnelle est encore éloignée. Malgré quelques mesures prises sur la rémunération, trop peu le sont concernant la carrière... alors que cet élément discriminant est sans doute le plus important.

Sur cet état des promotions, notons que 71 salariés ont bénéficié d'un saut de 2 classifications (46 F et 25 H).

	Femmes	Hommes	Total
De B à D	/	1	1
De D à F	39	13	52
De E à G	1	/	1
De F à H	6	10	16
De H à J	/	1	1



➤ **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 CE, puis du CSE.

	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	ETP au 31/12/19	% évolution 2019/2018 (2019/2014)
Réseau	971,01	990,83	959,07	909,33	911,28	922,77	+ 1,26 % (- 4,97 %)
Administratifs	339,57	329,73	335,73	321,72	300,01	308,13	+ 2,71 % (- 9,26 %)
Total	1310,58	1320,56	1294,80	1231,05	1211,29	1230,90	+ 1,62 % (- 6,08 %)

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

- le nombre de CET ouverts après avoir stagné sur les dernières années dans le couloir [710-740] semble repartir à la hausse... même si le nombre de salariés présente une courbe inverse.
 - l'accroissement important au cours de ces 10 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.
 Quoiqu'il en soit quelques évolutions du CET sont encore demandées, 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	2019	2018/2017	2018/2010
Nb de CET	469	571	711	742	727	739	777	+ 5,14 %	+ 66 %
Nb de Jours épargnés	15 881	23 722	35 556	41876	43189	44729	47800	+ 6,87 %	≅ x 3
Nb moyen de jours épargnés	33,9	41,5	50	56	59	61	62	+ 1,64 %	+ 83 %
Nb Salariés ayant utilisé le CET pour un congé de fin de carrière	20	18	35	51	48	47	59	+ 25,5 %	≅ x 3
Nb de jours utilisés	1606	1954	3597	3529	5402	6207	6136	- 1,14 %	≅ x 3,8
Nb moyen de jours utilisés par salarié	80	108	103	69	113	132	104	- 21,2 %	+ 30 %

➤ **Déplacements professionnels :** sur 2019, **411 salariés** ont perçu des indemnités de grands déplacements pour des montants allant de **10 à 1 480,00 €** pour un total de **65 089 €** (sur 2018, 409 personnes étaient concernées par l'indemnisation pour un montant de 70 954€... avec une fourchette allant de 10 € à 1 637,50 €).

- **CESU** : en 2019, le cumul des 2 commandes annuelles est de **23 295 titres** (24 666 en 2018) pour un budget de **157 985 €** (167 187 € en 2018). La demande vient surtout des CESU spécifiques (≃70 %), pour un nombre global de demandeurs en légère baisse avec **227 en mars + 63 en octobre** (238+69 en 2018).
- **Médailles du travail** : en 2019, **78 350 €** ont été versés à **91 salariés** (pour mémoire en 2018, 69 salariés se répartissaient 66 850 €).
- **Mobilités géographiques** : entre les frais kilométriques, de déménagements, d'hébergements et des primes de mobilité et d'installation, la CEPAL a versé **249 739 €** en 2019 (contre 257 747 € en 2018). Accompagnement toujours apprécié, mais en baisse plus ou moins forte depuis plusieurs années...
- **Remplacements de longue durée** : sur 2019, **46 salariés** ont perçu **59 377 €** au titre du complément de rémunération alloué lors d'un remplacement sur un poste de niveau supérieur (53 740 € pour 52 salariés en 2018).
- **Indemnité liée à la tenue d'un point de vente** : en 2019, **171 salariés** ont touché cette indemnité pour un montant global de **191 144 €** (contre 169 723 € à 139 salariés en 2018). Indicateur en nette augmentation.
- **Participation aux frais de transports publics** : Pour 2019, **14 346 €** ont été versés à **80 salariés** au titre du remboursement des frais d'abonnement à un transport public (contre 12 466 € à 67 salariés en 2018).
- **Congé de paternité** : Pour 2019, **20 salariés** ont bénéficié d'un congé de paternité et pris **234 jours** de congés, soit 11,7 jours en moyenne (20 salariés en 2018 pour 220 jours, soit 11 jours de moyenne).
- **Mobilité interentreprises** : en 2019, ce sont **4 545 €** de frais de déménagement et **19 782 €** d'indemnités de double résidence (yc frais km) qui ont été versés (en 2018, c'était respectivement 1 764 € et 13 445 €).
→ Il manque, comme l'an passé, le nombre de bénéficiaires de ces 2 mesures.
- **Hypothèses de départs en retraite** : (données de l'an passé)
* 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

→ pour info, les départs en retraite signalés au CE/CSE en 2019 sont au nombre de **32**.

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.

En ce qui concerne la rémunération et le partage de la valeur ajoutée, vous avez pu lire les tracts de l'intersyndicale CEPAL. **Ne pas verser la prime de pouvoir d'achat (dite « Macron ») ne correspond pas aux propos tenus par la Direction lors de la négociation du nouvel accord d'Intéressement, accord signé en juin 2019.**

Que cela soit, ou non, sur ordre de BPCE, n'empêche en aucune façon la Direction de compenser cette annonce -si ce n'était pas du vent-, par le versement d'un supplément d'Intéressement...

Vos représentants SPBA/CGT.

Bulletin de contact ou d'adhésion

NOM : Prénom :

Lieu de travail :

☎ Travail : ☎ 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, délégué syndical, local SPBA/CGT, IRP Niveau-2, DELILLE
Tél. 04 73 98 56 96 Courriel : eric.mahiddine@cepal.caisse-epargne.fr