

CEPAL : 2 poids, 2 mesures !

Janvier 2021

⊗ augmentations pérennes hors du commun pour les uns ⊗ complément de rémunération riquiqui pour les autres

Depuis plusieurs mois, des revendications légitimes sur les gratifications et autres reconnaissances ont été régulièrement abordées par les représentants du Personnel, invitant la Direction à tenir compte des difficultés rencontrées en 2020, du contexte sanitaire autant qu'économique et, au final, des résultats obtenus.

Que ne fut pas notre surprise, fin 2020, d'apprendre que des augmentations pérennes pantagruéliques ont été octroyées par le biais du COS aux membres du Directoire (*nous ne dirons donc pas « se sont auto-octroyés », mais c'est tout comme*)... alors que, dans le même temps, la Direction prenait l'option de verser un simple supplément d'intéressement, au plus bas (*nous expliquerons pourquoi*), au Personnel.

Il est clair que, cette DECISION prise par la Direction est « une mauvaise décision » ou, pour le moins, « une décision très insuffisante en elle-même et, au demeurant, incomplète », et ce pour 2 raisons :



- Son montant, donc la reconnaissance financière aux salariés, n'est pas à la hauteur.
- La décision elle-même et le choix restrictif d'un simple supplément d'intéressement qui en résulte.

Pour cela, prendre en compte, hors du salaire fixe, le caractère des sources de rémunération paraît judicieux :



- **La part variable** : supplément de rémunération lié à la performance d'une agence, d'un secteur, d'un groupe ou d'un service avec des règles fixées -normalement- avant le début d'année. La PV sera calculée et maximisée en fonction de l'atteinte des objectifs, de critères, voire de sous-critères... (*avec souvent beaucoup trop de critères* : ☹...☹☹...☹☹☹)
- **L'intéressement** : les salariés perçoivent une prime annuelle en plus de leur salaire. Son calcul et ses conditions de versement sont précisés dans l'accord d'intéressement. Généralement, c'est basé sur les résultats collectifs de l'entreprise. Notons un point important, et non des moindres, un article de notre accord indique que ces modalités peuvent être revues en fonction d'événements économiques majeurs qui auraient un effet sur le montant des enveloppes (= *les résultats*) !
- **La prime « Macron »... « gilets jaunes »... « de pouvoir d'achat »...ou « Covid »** : cette « prime » permet aux employeurs de verser aux salariés une prime exceptionnelle exonérée d'impôt sur le revenu et de cotisations sociales. Elle avait été reconduite en 2020 et même doublée en cas d'accord d'intéressement existant. N'oublions pas comment cette prime est née..., pourquoi elle a été reconduite (/ Covid et aux efforts reconnus)..., et que la Direction s'était quasiment engagée à verser lors de la négociation de l'accord actuel d'intéressement (*ce qui l'améliorait sensiblement*), ne voyant pas pourquoi elle ne profiterait pas des exonérations l'accompagnant.



Chaque dispositif est indépendant dans son usage et l'entreprise peut, si elle le décide, utiliser chacun d'eux.

Nous ne reviendrons pas sur **la Part Variable** de cette année... qui prouve, une fois encore, que chacun a contribué à la rendre belle malgré les difficultés que nous connaissons tous. Reprenez quand même nos tracts, diffusés en sept/oct 20, expliquant pourquoi son calcul a été faussé : « Part variable... une évolution beaucoup trop marginale ! » et « Part Variable : l'effort empoisonné ! Une Direction qui fait la sourde oreille... ».

L'Intéressement, calculatoire en fonction des résultats de l'entreprise, mais qui doit être exceptionnellement revu si des facteurs extérieurs viennent impacter l'enveloppe. Ce qu'il faut noter c'est que, quand l'entreprise verse un intéressement, celui-ci est soumis à des cotisations sociales restreintes (CSG, CRDS) et au forfait social qui reste très inférieur aux cotisations habituelles. La Direction estime qu'au total cela majore l'enveloppe de 30%. Pour une enveloppe de 800 K€ cela coûte 240 K€ en plus. Question fiscale, si le salarié a besoin de sa prime (*toute ou partie*) il sera imposé... Cela ne sera pas le cas sur la partie qu'il pourra placer sur son PEE pour 5 ans.

Quand à **la dernière prime**... le versement n'était soumis qu'à la simple décision de la Direction... Un OUI était suffisant ! Seule contrainte était un versement avant le 31/12/20. Nombre d'Entreprises y ont recouru, notamment d'autres Banques. Cette prime, contrairement aux autres, est exonérée fiscalement et socialement (*sauf au-delà de 3 SMIC soit > 54 419 € / an*). Cette alternative, qui doit rester exceptionnelle pour ne pas aggraver le problème de nos couvertures sociales dans leur ensemble, permettait de répondre aujourd'hui à une volonté forte de relancer l'économie avec une distribution majorée au sein de l'entreprise, notamment en direction des plus basses rémunérations.

Il n'en ressort pas moins que les miettes consenties au Personnel sur l'intéressement sont loin de satisfaire l'article permettant de revoir les modalités de l'accord. Nous l'avons déjà dit et écrit, la simple neutralisation du coût du risque entre celui budgété et l'atterrissage envisagé amènerait l'enveloppe au-delà des 3,5 M€ (*idem à celle de l'an passé*)... alors que la décision de la Direction n'est que de plafonner l'enveloppe globale à 3,2 M€.



Il aurait été également concevable, voire légitime de faire un effort, à moindre frais, en utilisant la prime PEPA (*Prime Exceptionnelle de Pouvoir d'Achat*) puisqu'elle était une solution autant pour le salarié que pour l'entreprise et aurait facilement pu compléter le levier retenu du supplément d'Intéressement. Notamment dans l'instant où ont été octroyées des augmentations pérennes allant jusqu'à 15 % sur des salaires déjà très confortables, puisque rétribuant nos 5 membres du Directoire. Le message porté tente, sans aucun doute, de prouver qu'entre salariés et mandataires nous n'avons pas tous vécu la même année... C'est vrai aussi qu'un mandataire a régulièrement amalgamé crise sanitaire et congé pour les salariés. La considération du travail fourni, malgré les résultats finaux, semble difficile à admettre...

Malgré cela, sachez que **la CEPAL et ses ressources** auraient pu aisément, **et peuvent encore, contribuer à l'effort complémentaire demandé envers le Personnel**. Ce qui pourrait également apaiser les fréquentes remontées faites aux élus par les salariés, jeunes et moins jeunes, quant aux salaires fixes et aléatoires servis par un bon nombre de nos concurrents... et freiner les départs qui en découlent.



LA CGT
VOUS SOUHAITE
+ DE LIBERTÉ,
+ D'ÉGALITÉ,
+ DE FRATERNITÉ ET
+ DE CONQUÊTES
BONNE ANNÉE

2021



Vos représentants SPBA/CGT.

- Alain BARASINSKI,
- Séverine LARUE,
- Eric MAHIDDINE,
- Franck PEYROT.

... à toutes et tous,
En espérant que cette nouvelle année sera, pour vous et vos proches, synonyme de perspectives heureuses, tant sur le plan personnel que professionnel, toute l'équipe SPBA/CGT vous adresse ses meilleurs vœux pour 2021.