



Syndicat du Personnel  
Banques-Assurances  
CGT Auvergne-Limousin  
Section Caisse d'Epargne

Site internet : [www.spbacgt-cepal.fr](http://www.spbacgt-cepal.fr)

# → FOCUS ←

Mars 2021

## → Part Variable : pas toujours en phase avec l'égalité de traitement.

Alors que l'égalité de traitement est surveillée comme pas deux, il y a une rémunération qui tente d'échapper à cette règle, c'est la **Part Variable (PV)**.

Entre la bienveillance, l'à-peu-près, voire la subjectivité vengeresse, le spectre des distributions de la PV est large et laisse place à nombre de situations. Heureusement que ce n'est pas le cas partout, mais les situations litigieuses sont loin d'être uniques et là ce n'est pas normal que la Direction, souvent alertée, n'intervienne pas. Il faut que cela cesse, au même titre que les autres inégalités de traitement. **Cette forme de distribution fait partie intégrante du salaire effectif et aucune discrimination n'a à être tolérée.** Favoriser et/ou fermer les yeux sur ces pratiques est coupable.

Nous le répétons assez régulièrement, personne n'est dupe face à ce système très partial, avec des distributions de plus en plus importantes et de moins en moins aléatoires dès que l'on monte dans la hiérarchie. Même celles et ceux qui ont le bonheur d'en profiter en conviennent largement et, lorsque l'enveloppe à distribuer est conséquente, chacun arrive à récolter au moins un peu petit quelque chose... c'est au moins cela, même si c'est loin de compenser les dégradations de conditions de travail accentuées par un sous-effectif plus que chronique et perturbant. Autre récurrence quasi-pathétique... en général, quand une année faste en distribution s'est faite jour, il n'est pas rare que l'année suivante serve à rattraper ce « loupé » budgétaire où se multiplient critères, sous-critères, objectifs en net plutôt qu'en brut, etc. Toute ressemblance avec une année proche ou en cours ne serait que fortuite.

Si l'on se situe dans un objectif PV et que les salariés réussissent à atteindre cet objectif, pourquoi profiter des défaillances d'une filiale, avec des remontées (*plus que*) tardives, pour minorer leur dû en PV ? Les collègues valident les attentes de la Direction... **mais cela ne suffit pas ! Quel mécanisme peut engendrer de telles contradictions !?**

Autre dysfonctionnement, qui frise la malhonnêteté, la distribution nulle ou réduite au minimum en cas de départ... de l'entreprise (*retraite y compris*)... ou de son poste pour aller sur un autre emploi ou juste sur un autre service ou une autre agence. Faut-il stopper les changements en cours d'année et, par ce biais, n'accepter une mutation qu'au terme d'une année civile ?

Que ces situations entraînent une perte de rémunération, donc une « sanction » pécuniaire, est à proscrire. De nombreux exemples nous ont été remontés et, lorsque nous avons interrogé la Direction, elle s'est empressée de jurer que la distribution de la PV avait bien été effectuée au prorata... sauf que cela porte sur le minimum et non sur le travail effectué.

**Il y a mieux pour**

- donner confiance !
- prôner la bienveillance !
- stopper les démissions !

## → Forfait-jours ou comment tenter de contourner l'article 55 bis des Statuts (*jours d'ancienneté*).

Depuis la mise en place de l'avenant au protocole d'accord sur la réduction et l'aménagement du temps de travail, la Direction a souhaité neutraliser l'octroi des jours d'ancienneté aux Cadres au forfait-jours. En effet, dès l'acquisition de jour(s) d'ancienneté, le Cadre au forfait voit son nombre de jours de repos diminuer d'autant... **C'est un « jeu » à somme nulle : lorsque le Cadre gagne 1 jour d'ancienneté (+1), il redonne aussitôt 1 jour de repos (-1).** A noter que ce mécanisme peut porter sur 1, 2 ou 3 jours, en fonction de l'ancienneté acquise.

Pour le SPBA/CGT, il est clair que cette mécanique est contraire aux Statuts, c'est pourquoi nous avons saisi le TGI de Clermont-Ferrand suite cette mise en place, qui était effective au 01/01/19. L'audience des plaidoiries s'est tenue le 1er mars 2021, quant au rendu de jugement, il est lui prévu pour le 26 avril 2021... A suivre, pour que les Cadres concernés soient rétablis dans leur bon droit.



Pour le SPBA/CGT :  
Alain BARASINSKI, Séverine LARUE,  
Eric MAHIDDINE, Franck PEYROT.