



Sud-Solidaires BPCE - 24, rue du 24 février - 79000 NIORT
06-37-61-34-04 / 06-15-79-25-99 / 06-12-38-10-95
sudceapc@yahoo.fr / www.ceapc.sudbpce.com

 [sudsolidaires.ceapc](https://www.facebook.com/sudsolidaires.ceapc)  [SUDBPCE](https://twitter.com/SUDBPCE)  [Sud Groupe BPCE](https://www.youtube.com/SudGroupeBPCE)

Union
syndicale
Solidaires

Quand le compte n'y est pas ! Politique salariale injuste ou privilège du directoire !

Reprenons ensemble le mail de Bernard Durand, en bleu
Propos traduits par l'équipe **Sud-Solidaires**, en rose

Bonjour,

La négociation annuelle obligatoire, **tout est là !** portant notamment sur les salaires et le partage de la valeur ajoutée vient de se terminer **en pied de nez et sans signature d'aucune OS à ce jour**

Un projet d'accord reprenant **uniquement** les dernières propositions de la direction a été adressé hier aux organisations syndicales. Ce projet intègre l'ensemble des mesures **de la direction**, hors rémunération variable, prévues pour l'année 2019 et représente plus de 2,2 Millions d'euros **pour les 2500 salarié-es**, soit plus de 2,1% de la masse salariale **et 3 Millions d'euros pour les 5 membres du directoire**. Il comprend :

- L'augmentation générale de 0,8%, avec un minimum de 400 euros (correspondant à 1,6% pour les plus bas salaires, **proches du SMIC, soit le prix d'une baguette de pain**), pour un montant global de 1 Million d'euros, déjà appliquée au 1^{er} janvier 2019, **via la négociation annuelle nationale, rien de local**,

- Une enveloppe de mesures individuelles de 1,2 Million d'euros (1,1 % de la masse salariale) pour accompagner les promotions en cours d'année, **ou pas** et la révision salariale de novembre 2019, **c'est la revalorisation obligatoire salariale des 8 ans !**

- La majoration de la valeur faciale des titres restaurant de 9,05 à 9,15 euros, dont une part employeur portée de 5,43 à 5,49 euros, **même pas au maximum de la valeur soit 9,20 euros, une première en CEAPC !**

- Le renouvellement de mesures d'aide aux déplacements propres (transports en commun, achat de 2-3 roues électrique, indemnités kilométriques vélo), **plutôt pour les salarié-es d'Atlantica et autres grandes villes, ce qui est très bien, mais rien pour les ¾ des salarié-es qui travaillent en région dite rurale.**

- La reconduction de la participation aux CESU et CESU handicap. **Bien heureusement !**

A ces mesures viennent s'ajouter les éléments de rémunération variable versés en 2019 :

- La prime en faveur du pouvoir d'achat de 1000 euros versée en janvier (2,5 Millions d'euros), **grâce à la révolte des Gilets Jaunes !**

- Le dispositif Tous Banquier Assureur (réseau BDD), versé en mars, pour un montant moyen par bénéficiaire de 540 euros (0,55 Million d'euros), **alors que le montant maximum est de 800 euros. En baisse par rapport à 2017 !**

- L'intéressement, qui sera versé le mois prochain, pour un montant moyen de 3.500 euros (8,6 Millions d'euros). **Moyen est bien le mot, au sens vocable du terme mais aussi car les gros salaires tirent ce chiffre vers le haut. Une grande majorité n'aura pas cette somme-là, Elle aussi en baisse par rapport à 2018.** A celui-ci, s'ajoutera plus de 0,9 Million d'euros au titre de l'abondement global au PEE,

- La part variable, qui sera versée ce mois-ci, pour un montant moyen de 2.600 euros (6 Millions d'euros). **Une prime inégalitaire de moins en moins importante car calculée sur la surperformance ce qui n'a pas de sens car les objectifs demandés sont, on le sait d'avance, inatteignables et dont le calcul bénéficie aux gros salaires.**, Pour le réseau BDD, compte tenu du caractère atypique de l'année 2018 avec la mise en place

de RHD2020, le Directoire a décidé de majorer le montant normalement versé afin de maintenir le pourcentage moyen attribué par métier lors de l'exercice précédent. Le montant global de la majoration est de 0,9 Million d'euros avant charges.

L'ensemble des données variables versées en 2019 représentera ainsi près de 19 Millions d'euros (proche de 20% en plus des salaires fixes, **cela dépend de son salaire, de son métier, de sa localisation, des objectifs, du management, des absences des collègues, du portefeuille clients adapté ou pas ...**), en progression par rapport à l'année précédente. **Sur quels métiers, quelles classifications ?**

La mesure générale de début d'année (**1000 euros brut sur 13 mois en temps plein**), les mesures individuelles à venir (**ou pas, nous connaissons ce système d'enveloppes opaques**) et les éléments variables (**tellement d'objectifs inatteignables**) annoncés forment les piliers d'une politique salariale dynamique, **disproportionnée et inégalitaire**, pour l'année 2019, dans un contexte de baisse du PNB et du résultat net.
Merci RHD 20/20 !

Très cordialement. **Continuer de travailler ! le directoire s'en mets plein les poches, soit a eu 5, une moyenne de 600 000 euros chacun !**