

## COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE

### Séance du 18 mars 2021

*Tous les sujets évoqués lors de cette réunion ne peuvent y être résumés pour différentes raisons.*

*Certains, comme les résultats commerciaux BDR du 3<sup>ème</sup> trimestre 2020 sont déjà dépassés. D'autres, comme le point sur la Banque Privée ne nous fournit pour l'heure que trop peu d'informations.*

*Enfin, beaucoup de temps a été consacré aux travaux agences pour lesquels nos élus CSSCTQP reviendront vers les personnes directement concernées.*

#### Documents présentés à l'Assemblée Générale de la CEAPC du 16 Avril 2021

Voilà un sujet pour le moins rébarbatif... La somme des documents étudiés représente plusieurs centaines de pages à l'intérêt très variable. Quelques éléments méritent cependant qu'on y revienne.

- **L'intérêt aux Parts Sociales**, par exemple, qui sera normalement de 1,10% cette année.
- **La constitution du résultat** aussi, dont la baisse en 2020 a été utile à notre direction pour justifier son absence d'augmentation générale des salaires. On y apprend notamment que plus de 33 millions d'€ en ont été extraits pour constituer des provisions FRBG (Fonds pour Risques Bancaires Généraux) qui servent à se prémunir contre des risques potentiels qui pour l'heure n'existent pas. De fait, sans cette opération ni vitale, ni obligatoire, notre résultat aurait approché les 120 millions €.
- 2<sup>nd</sup> point de crispation... **l'affectation aux réserves de près de 60 millions** des 87 millions d'€ de notre résultat. Une modeste partie de ces sommes aurait pu être affectée à une véritable politique d'investissement salariale ou matérielle. Nos demandes de prime du début d'année ne portaient que sur 1 à 2 millions d'€ et elles ont pourtant été rejetées.

#### Bilan des mesures salariales 2020

Hasard du calendrier ? Ce point a été débattu quelques jours avant que n'arrive l'auto-satisfecit de notre DRH sur nos boîtes mails.

Que ce soit dans son message ou en réunion, il s'est efforcé de mettre en exergue les chiffres qui lui sont flatteurs en s'appuyant plus particulièrement sur l'exemple hautement symbolique qui veut qu'1/3 des salariés a reçu une augmentation individuelle en 2020 !

Déduction faite des mesures de garantie salariale après 8 ans de disette et de celles qui sont le fruit d'accords (mobilité...), la reconnaissance individuelle par l'entreprise semble déjà moindre.

Année	Montant	% masse salariale
2020	2 126 000 €	2,05 %
2019	2 248 000 €	2,11 %
2018	2 500 000 €	2,29 %

Mais les chiffres détaillés dans le tableau ci-contre sont très certainement ceux qui ont le plus mis à mal la « *politique salariale dynamique* » pourtant vantée à l'envi. Les sommes allouées à ce dispositif baissent régulièrement, que ce soit en proportion ou en montants. Encore un petit effort et ces mesures devraient peser pour moins de 2% de la masse salariale en 2021...

Quant à la pauvreté du document, elle ne nous permet aucune analyse réelle. Impossible de savoir la proportion réseau commercial/fonctions support, ni de connaître les populations ou les métiers exclus. Bref, l'opacité continue à régner en maître dans cette disposition, rappelons-le, à la seule main de nos dirigeants.

#### Bilan de BCE (Bonus Contribution Equipe) 2020

1<sup>er</sup> bilan du remplaçant de TBA (Tous Banquiers Assureurs) sur lequel nous avons eu des mots durs mais que notre Direction finirait presque par nous faire regretter...

Si l'ancien dispositif était perfectible en bien des domaines, il avait 2 vertus : la 1<sup>ère</sup> était d'être facilement lisible pour celles et ceux qui pouvaient profiter de cette rémunération. La 2<sup>nde</sup> était que cette dernière n'était conditionnée à aucune appréciation subjective.

Pour autant, la faiblesse des montants (800 € brut maxi par an) et le durcissement des règles d'obtention avaient fini par décourager de nombreux commerciaux.

Nos dirigeants ont donc eu la brillante idée de le transformer en BCE, les deux outils n'ayant que peu de rapport entre eux.

Les objectifs quantitatifs ont en effet été remplacés par une appréciation managériale. Quant aux gains espérés, vous allez voir que toute ressemblance avec le sujet précédent n'a rien d'une fâcheuse coïncidence. Les sommes mises en jeu ont en effet, d'entrée été divisées par 2 (400 € par ETP).

Au pic de sa forme, TBA est allé jusqu'à distribuer près de 700 000 € sur une année. Pour BCE, ce ne sont que 450 000 € qui étaient réservés à l'action, ce montant témoignant à nouveau de la nouvelle « *politique salariale dynamique* » engagée par nos dirigeants.

Quels enseignements peut-on tirer alors de ce 1<sup>er</sup> bilan ?

- **Une bonne nouvelle d'abord...** 66 managers ont choisi de verser BCE de manière identique entre leurs collaborateurs. Ramené au contexte particulier de 2020 dans lequel l'unité et la cohésion ont nécessairement aidé à traverser les épreuves, ce choix a pour nous un vrai sens. La moins bonne nouvelle, c'est qu'il sera plus délicat de renouveler l'opération en 2021. D'autres que nous leur ont parlé de la chose et pas vraiment dans l'idée de les féliciter...

Les autres observations sont moins réjouissantes et parfois même édifiantes.

- Alors que les sommes allouées à BCE étaient identiques que l'on soit GC, CC, CC Pro ou RC, le bilan démontre une répartition une fois encore graduelle. Les montants moyens versés sont encore les plus bas pour les salaires les plus faibles. Le mimétisme a décidément de belles années devant lui...
- Enfin, chose assez incroyable, **les 450 000 € prévus à l'action n'ont pas été tous utilisés.** Dans le contexte évoqué plus haut, certains managers n'ont pas jugé utile de reverser l'intégralité des primes à leur disposition. Gageons qu'ils sauront faire preuve de la même compréhension avec leur bonus managérial...

### **Part Variable Individuelle**

La journée s'est achevée par une question diverse sur laquelle il importe de revenir.

Certains salariés ont atteint l'an dernier leurs objectifs de Part Variable Individuelle et ce malgré des absences plus ou moins longues liées à des problèmes de santé. **Quelle meilleure preuve d'investissement professionnel que cet exemple-là ?**

Dans les règles actuelles, la Part variable est proratisée au temps de travail effectif et l'arrêt maladie n'en est bien évidemment pas un.

Nous avons donc demandé que soit corrigée cette anomalie. A résultat égal, il nous semble peu juste que celui qui a déjà souffert de la maladie soit moins récompensé que celui qui y a heureusement échappé.

Cette sensibilité n'a visiblement pas été partagée par nos interlocuteurs qui ont opposé un refus certes poli mais un refus tout de même à notre modeste requête.

Moralité, mieux vaut être bon et en bonne santé que bon et en mauvaise santé. Quant aux moins bons qui sont en mauvaise santé, on n'ose dire ce qui est le mieux...

---

#### **Vos élus Syndicat Unifié-Unsa au Comité Social et Economique,**

*Brahim BENNIS, Joelle BIROT, Fabienne CAUQUIL, Philippe CAZEAU, Patrick COLIN, Sébastien COMMIN, Henri DECKE, Stéphane DE-ROSSI, Stéphane DUMAS, Sylvie FOIX, Cécile GARDEN, Nathalie HURTAUD, Christine JOLIEY, Sylvie LAFITTE, Patrick PAJEAU, Frédéric PARROT, Valérie PHAP, Geneviève ROY, Christelle SOULIER, Nadège TURRO, Christophe VIAUD*

---