



23 mars 2021

Intéressement 2021-2022 : bousculer le statu quo que veut imposer la direction !

Jeudi 11 mars s'est tenue la seconde réunion de négociation sur le nouvel accord d'intéressement en CEGEE. La prochaine séance est programmée ce jeudi. L'enjeu est important ! La période difficile pour les salariés, liée à la pandémie toujours en cours, et la stratégie de l'entreprise, visant à faire encore baisser le nombre de salariés tout en augmentant les objectifs, nécessitent un coup de pouce financier, une forme de reconnaissance à tant d'efforts et de contraintes imposés par le directoire. Malheureusement, l'histoire semble tourner court, avec des positions de la Direction qui ne vont pas dans le sens de l'amélioration de ce futur accord d'intéressement.

Le PMT, obsession de tous les instants

A ce stade de la négociation, la direction montre une nouvelle fois que, dans l'entreprise, tout est régi par le *Plan Moyen Terme* qui court jusqu'en 2022. Dès lors, et même si depuis 12 mois le monde a considérablement changé, pour le directoire rien de doit bouger ! Ainsi, ce dernier fixe comme objectif de simplement proroger l'accord en vigueur, sur une simple durée de deux ans (2021-2022) pour se caler sur la fin du PMT... Cette position, non seulement sonne le glas d'une possible augmentation de l'intéressement pour les salariés, mais comporte même des risques de le voir baisser !

Des critères définis avant la connaissance du PMT

Rappelons que l'accord qui s'achève a été négocié et signé avant la fusion, donc avant l'annonce et la mise en œuvre du PMT quelques mois plus tard. Les critères d'alors, qui déterminent le montant de l'enveloppe d'intéressement, ne sont pas forcément les plus pertinents aujourd'hui et ça change tout ! Sans entrer trop dans la technique, 3 critères interviennent dans le calcul du montant de l'enveloppe d'intéressement :

- **N** = coefficient fixe défini dans l'accord
- **C** = coefficient de pondération au regard du degré d'atteinte du COEX inscrit au budget annuel (varie chaque année)
- **M** = enveloppe de majoration booster satisfaction clients (varie chaque année)

Combinés dans une formule « savante », ces 3 éléments sont déterminants dans le calcul de la rémunération aléatoire globale (RAG) qui regroupe Participation + Intéressement.

$$RAG = ((N+C) \% EBE \text{ retraité}) + M$$

Adapter les critères au contexte

Si la direction n'envisage pas de faire évoluer la formule de calcul pour les deux prochaines années, nous avons demandé à faire évoluer les critères pour tenir compte de l'environnement interne et externe qui a considérablement bougé.

Ainsi, nous avons demandé à faire évoluer le **coefficient fixe (N)**, aujourd'hui fixé à 7% en le faisant passer à 8% pour tenir compte de l'évolution du coût du risque qui va plomber les résultats dans les mois et années à venir. Rappelons que pour « amortir » l'effet fusion, la direction avait accepté de le valoriser de 7 à 7,5% pour 2018.

Le coefficient d'exploitation représentant le saint Graal pour nos dirigeants, nous avons proposé de bonifier de façon supérieure son amélioration dans les deux prochaines années, notamment si cette amélioration dépasse les 2 points (ce qui est l'objectif affiché !).

Enfin, le **critère lié à la satisfaction client** (M) doit lui aussi évoluer. Nous connaissons le mécontentement fort de la clientèle, lié à la stratégie de réduction drastique du personnel, de la fermeture des agences et de nos campagnes commerciales inadaptées aux besoins. De façon logique, le NPS, qui mesure la satisfaction client, est mauvais et la marche est trop haute pour atteindre le seuil de déclenchement de ce critère entièrement à la main du directoire (2 points gagnés en 2020 alors qu'il en faudrait plus de 6 en 2021). Nous avons donc demandé, au travers d'une enveloppe globale revalorisée, un déclenchement proratisé dès lors que le critère s'améliore. Nous souhaitons également que l'objectif à atteindre ne soit plus le fait de la direction, mais découle d'une formule connue de tous, qui tient compte de l'année précédente en la matière.

L'oreille peu enthousiaste de la direction

La direction, par la voix d'Éric Saltiel, n'a pas affiché beaucoup d'enthousiasme à l'énoncé de nos propositions, rappelant qu'il souhaitait une simple reconduction de l'accord actuel et non pas une renégociation. Il a toutefois pris note de nos demandes et apportera des réponses pour la négociation du 25 mars. S'il devait en rester là et ne pas les prendre en compte, la direction montrerait une fois de plus son obstination à ne pas vouloir reconnaître que la situation est extrêmement éprouvante pour les salariés et que cette situation est le fruit des décisions prises au travers du PMT.

Après le déni qui a conduit au non-versement d'une prime Covid-19 aux salariés en 2020, il semble que ce même déni soit toujours de mise pour ce nouvel accord d'intéressement. Pourtant, le niveau des résultats de la CEGEE en 2020 ne manque pas d'être plébiscité par nos dirigeants. Il est vrai que ce sont nos résultats qui sauvent la part variable du directoire alors que les critères relatifs aux résultats du Groupe BPCE et de la Branche Caisse d'épargne la tirent vers le bas.

Merci qui ? Merci aux salariés qui méritent certes d'être félicités en paroles, comme l'a fait le président du COS ce lundi, mais plus encore en dotant l'accord d'intéressement 2021- 2022 de critères de nature à en valoriser sensiblement son montant. La reconnaissance doit se traduire par des actes forts : la prise en compte de nos revendications, pertinentes, raisonnables et supportables par la CEGEE, en serait l'exemple flagrant !

Le Secrétariat syndical SU-UNSA CEGEE

JeanDavid Camus - Cyrille Danton - Pascal Fritsch - Philippe Huguenel

Cathy Marchal - François Martinez - Sabine Particelli - Samira Tahiri - Hervé Tillard - Thierry Zinck

06 28 63 18 73

su-unsu.GEE@syndicat-unifie.net

