

N. A. O. locale sur le partage de la valeur et le temps de travail :

Encore un rendez-vous manqué !

Cela devient malheureusement une habitude, les négociations 2024 ne trouvent pas d'issue favorable. Pourtant, nos propositions étaient justes, équilibrées et permettaient de récompenser tous les salariés de notre entreprise. Nous sommes face à un mur.

Pour nous expliquer leurs mesures minimales, pour ne pas dire minimalistes, il ne fallait pas moins de 2 représentants de l'Entreprise. Le membre du Directoire chargé du pôle ressources « HIMSELF » et le DRH ont tenté par tous les moyens de nous vendre leur pitance ...

- ⇒ La CEAPC a bien sûr répercuté les engagements nationaux de ,1,7 % d'augmentation générale dont vous avez pu mesurer le faible impact sur votre bulletin de salaire du mois de janvier.
- ⇒ L'enveloppe dédiée aux augmentations individuelles, à la main de nos dirigeants, représentera 1,7 % de la masse salariale (tout le monde ne sera pas servi...)
- ⇒ Au-delà de la reconduction de certaines mesures (prime mobilité, primes véhicules verts, Tickets restaurants...), l'Entreprise prétend récompenser le travail fourni, les difficultés au quotidien, la pression commerciale du « toujours plus » et la perte du pouvoir d'achat en nous proposant **une PPV de 500 €** (imposable cette année) **et un supplément d'intéressement de 500 € en moyenne**. Pourquoi en moyenne ? car 60 % de l'intéressement est fonction du salaire. **Tout le monde n'aura pas 500 €**. Ces 2 mesures ne sont pas à la hauteur de la PPV 2023.
- ⇒ Cette NAO était aussi l'occasion de combler l'écart entre les rémunérations moyennes en CEAPC (39 K€) et la moyenne du réseau Caisse d'Epargne (42 K€). Mais, là encore, l'exigence d'être à notre poids naturel (5^{ème} place des CE) ne s'applique plus à nos dirigeants, dès qu'il s'agit de rémunération.

Pour justifier leurs propositions, nos dirigeants évoquent, bien entendu, la baisse du résultat net de 91 M d'€ en 2022 à 54 M d'€ en 2023. Le contexte économique du moment ne suffit pas, à lui seul, à expliquer cela. Nous sommes la Caisse la plus impactée par la baisse de la Marge Nette d'Intérêts (MNI). Cette baisse est la conséquence de la stratégie mise en place les années précédentes, faire du crédit immobilier en volume pour compenser des taux bas. Ce choix de l'Entreprise entraîne aujourd'hui une baisse sans précédent de l'intéressement à hauteur de 30%. La Direction refuse de la compenser. Nous avons exprimé, lors des réunions de négociation mais aussi auprès de Madame DESTAILLEUR, que les salariés ne pouvaient pas subir cette baisse alors qu'ils n'avaient fait que répondre aux exigences de nos Dirigeants.

Rassurez-vous, bien qu'on veuille nous le faire croire, l'Entreprise n'est pas au bord du précipice. La CEAPC reste assise sur 3 milliards de fonds propres, fruits des résultats colossaux mis en réserve année après année. Quand nos dirigeants souhaitent trouver de l'argent, bizarrement, le porte-monnaie s'ouvre ... C'est ainsi, que le « Projet territoires », non budgété début 2023, a coûté 500 K€ supplémentaires, distribués à une petite centaine de personnes. Que penser aussi des 2 millions d'euros consacrés aux jeux olympiques cette année ?

Aussi, nul ne peut comprendre et surtout pas le Syndicat Unifié UNSA, que la rémunération décline encore en 2024 face aux objectifs qui ne cessent de progresser, aux attendus d'une productivité toujours plus forte.

Le personnel pourra t'il se consoler en donnant une journée de son temps de travail à une association identifiée par la CEAPC ?

Vos représentants [Syndicat Unifié-Unsa](#) :

Nathalie HURTAUD, Christophe VIAUD, Sylvie FOIX, Christine JOLIEY, Henri DECKE, Christelle SOULIER, Jean-Marc RASSIS, Valérie PHAP, Franck BELLOCQ, Murielle BISSON, Carole MONGIE, Jean-François RICHARD, Adèle PELAEZ, Jacques MASSEILLOU, Nadège TURRO, Hervé CAPPICOT, Hélène DUCORAL, Sébastien COMMINS, Sylvie LAFITTE, Valérie FERNANDEZ