

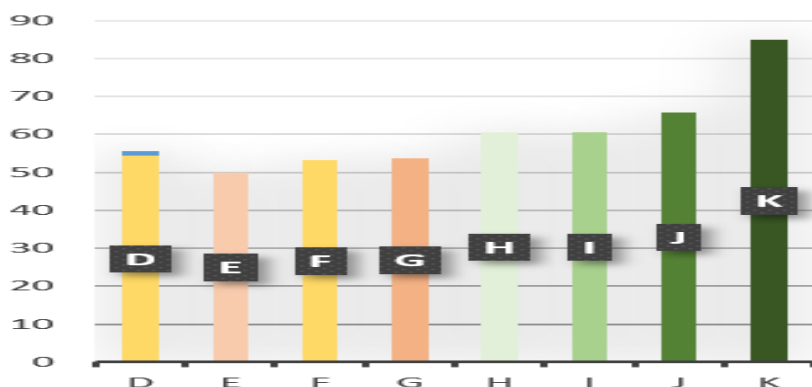
Part variable distribuée en 2024 : les perdants sont...



L'enveloppe de la part variable 2023 a baissé de $-5,5\%$ entre 2022 et 2023, alors que le montant médian par ETP baisse de -24% par rapport à 2022 pour se situer à 1292 €. La part variable est un élément de rémunération mis en place unilatéralement par la direction dans le but d'animer la performance commerciale. Le bilan présenté par la direction nous interpelle :

- ◆ Que la PV soit calculée sur le salaire de base, **soit !**
- ◆ Que le potentiel soit plus élevé selon les métiers, **soit !**
- ◆ **Mais il y un élément qui nous choque particulièrement, c'est que le taux de service diffère suivant la classification au sein d'un même pôle !**

Lorsqu'on regarde de plus près les chiffres, on constate que ce sont les producteurs qui sont les grands perdants sur les taux de services par rapport au potentiel maximum. Le graphique ci-dessous (données fournies par la direction) est suffisamment explicite.



- Une GC en F perçoit en moyenne 53% de son potentiel soit 4,24% (53% de 8 points). En F le salaire moyen est de 36671 €*.
- Les directrices de réseau en K perçoivent en moyenne 85 % de leur potentiel soit 12,75% (85% de 15 points). En K, le salaire moyen est de 99046 €*.

L'ensemble des taux de service se trouve sur la page accueil de notre [site intranet \(Culture Net/mon entreprise/vie sociale/OS/SU-UNSA\)](#)

En montant, cela se traduit par des écarts de 1 à 8 pour des salariés travaillant dans le réseau commercial ! Si le GC est à la moitié de son potentiel de PV cela veut dire qu'il n'a probablement pas atteint tous ses objectifs, donc son encadrement n'a pas pu atteindre la totalité des siens. Nous retrouvons ces mêmes écarts sur les taux de service des fonctions supports (Un salarié en « F » perçoit 33,14% de son potentiel maximum, lorsque son homologue en K est à 71,18%). **Pour le SU-UNSA, ces écarts sont injustifiables.**

Philosophiquement, c'est totalement incohérent, et moralement cela crée un sentiment d'injustice pour une grande majorité de salariés qui ont tout donné en 2023. Une banque coopérative comme la CERA prônant des valeurs sociétales, doit aussi veiller au respect de l'équité entre toutes les catégories de salariés.

* Données NAO 2024

Ne restez pas seul(e), rejoignez les milliers d'adhérents du SU-UNSA pour faire entendre votre voix !



PRÉADHÉSION ou **ADHESION ICI**

Nom : _____ Prénom : _____

Née le : _____ à : _____

Adresse personnelle : _____

Email perso (facultatif) : _____ Tél. perso (facultatif) :

date d'entrée dans le groupe : _____

Affectée à : _____ Code ES : _____

Emploi occupé : _____ Classification : _____ Temps de travail (%) :

Je souhaite recevoir des informations pour adhérer au SU-UNSA de la CERA. Mon numéro de téléphone pour être joint est le

A.....Le.....Signature

Coupon à retourner à suunsa.cera@gmail.com

Droit de rectification, informatique et liberté : En application de l'article 127 de la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés, les adhérents disposent d'un droit d'accès et de rectification pour toute information les concernant en s'adressant au syndicat. Les informations requises sont nécessaires à l'établissement de l'adhésion. Elles ne pourront être transmises à des organismes extérieurs sans l'autorisation expresse de l'adhérent.