



**SOLIDAIRES, UNITAIRES ET DEMOCRATIQUES**

**Dans le groupe BPCE**

**Section Caisse d'Épargne Loire Centre**

**Email : [sud.loirecentre@free.fr](mailto:sud.loirecentre@free.fr) / Tél : 02.38.78.15.68. ou 02.47.73.34.08.**

Comité d'Entreprise des 26 et 27 avril 2012 : ce que vous ne lirez pas ailleurs

# STOP AUX PARTS VARIABLES INDECENTES

- Nicole.ETCHEGOINBERRY, s'octroie chaque jour 560 euros de part variable.
- Chaque membre du Directoire s'octroie près de 200 euros de part variable chaque jour.
- Les jetons de présence des administrateurs ont augmenté de plus de 40 %.

**"Quand on croit servir les autres, on ne fait que se servir à travers eux." La Rochefoucauld**  
(un des deux créateurs de la première Caisse d'Épargne à Paris le 22 mai 1818, empreint d'humanisme et désireux de consolider l'ordre social et politique naissant).

## PART VARIABLE 2011

- *Montant de la part variable de 2010 à 2012 :*

D'année en année, l'enveloppe de la part variable s'amenuise, mais la rigueur n'est pas pour tous.

Année de versement	2010	2011	2012
Part variable (en K€)	3 120	↘ 2 938	↘ 2 117

Le tableau ci-dessous démontre de manière factuelle la distorsion et l'hypocrisie inhérente à cette tromperie intellectuelle qu'est la part variable.

- *Montant moyen perçu en 2012 par classification :*

Classification	Montant moyen par classification
T2	323 €
T3	698 €
TM4	895 €
TM5	1 334 €
<b>CM6</b>	<b>2 027 €</b>
<b>CM7</b>	<b>2 824 €</b>
<b>CM8</b>	<b>2 529 €</b>
<b>CM9</b>	<b>5 017 €</b>

➤ Le dispositif de part variable doit disparaître au profit d'un 14<sup>ème</sup> mois (revendication nationale du syndicat SUD) afin de faire disparaître un système volontairement flou mis en place par une Direction Nationale sans scrupule et dont le mot d'ordre est « diviser pour mieux régner ».

➤ Nous n'évoquons pas dans ce tableau les parts variables stratosphériques des membres du Directoire qui appartiennent définitivement à un autre monde (117 600 € pour la Présidente et 39 450€ pour les autres membres). Contrairement aux salariés, ils ne doivent surtout pas surperformer pour percevoir leur part variable !

## BILAN SOCIAL 2011 :

Vos élus SUD ont fait leur analyse du bilan social 2011 fourni par la Direction et vous livrent leur conclusion. Nous constatons à nouveau, au travers de la myriade de chiffres présentée que seuls les salariés sont les victimes de la politique commerciale et managériale de l'entreprise. Ce bilan montre bien le malaise au sein de la CELC avec des affections diverses sources d'arrêts de travail toujours plus nombreux sans parler de l'impact très nocif de la suppression d'ETP etc...

➤ **Bilan négatif pour l'emploi, les salaires et les conditions de travail**

Moins d'effectifs induisant une augmentation de la charge de travail.

Baisse de salaires pour les classifications de T1 à CM6.

Dégradation globale des conditions de travail, engendrant des effets néfastes sur la santé des salariés.

➤ **Par contre bilan très positif pour Madame la Présidente, les Membres du Directoire, certains cadres supérieurs et hors cadres...**

Ce tableau exhaustif a de quoi freiner les ardeurs des plus engagés d'entre vous se situant entre T2 et CM6

Classification	Masse salariale annuelle moyenne de l'effectif permanent		Evolution
	2011	2010	
T2	33 640 €	35 519 €	- 1 879 €
T3	30 270 €	30 701 €	- 431 €
TM4	34 648 €	35 346 €	- 698 €
TM5	38 449 €	39 010 €	- 561 €
CM6	45 618 €	46 662 €	-1044 €
<b>CM7</b>	<b>54 758 €</b>	<b>54 118 €</b>	<b>+ 640 €</b>
<b>CM8</b>	<b>63 778 €</b>	<b>62 390 €</b>	<b>+ 1 388 €</b>
<b>CM9</b>	<b>78 492 €</b>	<b>76 656 €</b>	<b>+ 1 836 €</b>
<b>CM10, HC et MS</b>	<b>132 081 €</b>	<b>112 548 €</b>	<b>+ 19 533 €</b>

**FERMETURES DE POINTS DE VENTE :**

Pour gagner des places au benchmark national, ratio PNB sur ETP, «\_la Caisse ne pouvant faire plus de bénéfices », celle-ci joue sur la diminution du nombre d'ETP pour remonter au classement. ..

Des excuses fallacieuses essayent de donner corps à cette stratégie politique de remailage ayant pour toile de fonds la sécurité passive obsolète de certains points de vente.

Il est certes plus aisé de fermer un point de vente muni de vitres pare-balles, que d'équiper celui-ci d'un DAB afin de le maintenir ouvert.

Que dire également des arbitrages douteux présidant à ces choix de fermetures, dictés par la seule présence ou non, d'un fichier client élitiste et prestigieux. « à cet instant la rentabilité est bien loin des préoccupations de nos dirigeants » !

**COMPTE EPARGNE TEMPS :**

A n'en pas douter l'épargne est bien réelle et les intérêts sont « patronaux ».

L'engouement pour le CET représente une économie ponctuelle de 32 ETP à l'année.

ETP que la direction n'a pas à remplacer.

ETP qui correspondent à une production bien réelle.

Une distorsion existe bien et est soulevée, à savoir qu'une personne qui place 20 jours en CET aura plus de chance d'atteindre ses objectifs de part variable.

La monétisation du CET est sortie de son contexte initial et masque la pauvreté évidente d'une partie d'entre nous.

Ne plus prendre ses congés en les transformant en salaire annexe est significatif d'un manque cruel de pouvoir d'achat

**Aujourd'hui comme hier, la politique commerciale, salariale et économique menée par nos dirigeants est plus que jamais l'ennemi des salariés.**

