

Solidaires, Unitaires et Démocratiques dans le Groupe BPCE Section syndicale Caisse d'Epargne Ile-de-France 24 bd de l'Hôpital 75005 Paris

24 bd de l'Hopital 75005 Paris 01 70 23 53 40 ou 01 70 23 53 38

Site: www.sudbpce.com Email: sudceidf@orange.fr



**SUD BPCE** 

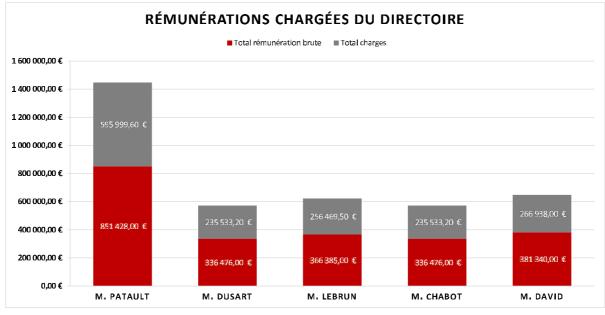


### Bilan rémunération 2015 du directoire

### Parlons d'eux...

# ... de leur rémunération globale

Chacun d'entre nous sait,« grâce » à son Bilan individuel de rémunération 2015, combien il coûte trop à la généreuse entreprise qui lui fournit un emploi, un salaire fixe, une putative part variable, un potentiel intéressement, un CE, une Mutuelle et une retraite. Sud pense opportun, pour une meilleure information de tous, de faire le point sur les éléments connus de rémunération de nos dirigeants membres du directoire de la CEIDF. Ces éléments sont publiés chaque année. Tous les chiffres ci-dessous ne tiennent pas compte des frais de représentation, jetons de présence perçus par les uns ou les autres au titre de leur participation dans divers conseils d'administration, de la voiture de fonction et autres gracieusetés dont la cérémonie de la Légion d'Honneur du président du directoire fait vraisemblablement partie...



	M. Patault	M. Dusart	M. Lebrun	M. Chabot	M. David
Part variable 2015	376 428,00 €	111 476,00 €	121 385,00 €	111 476,00 €	126 340,00 €

#### Une part variable en constante augmentation

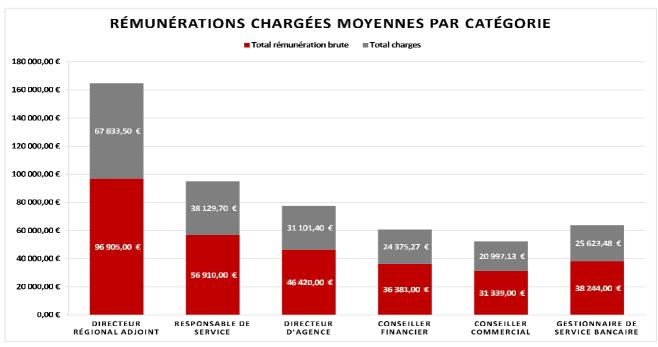
Qu'il fait bon présider au destin de la CEIDF, surtout lorsque année après année, ce bonheur se traduit par la perception d'une très confortable rémunération fixe et variable. En effet, nul besoin de sur-performer pour espérer déclencher le versement. Non. Capitaliser sur la capacité des salariés à produire toujours plus et à générer le PNB attendu, maîtriser - doux euphémisme - les frais de gestion en diminuant notablement les effectifs, avoir de bonnes relations avec un Conseil d'orientation et de surveillance taillé à sa mesure peut suffire au directoire.

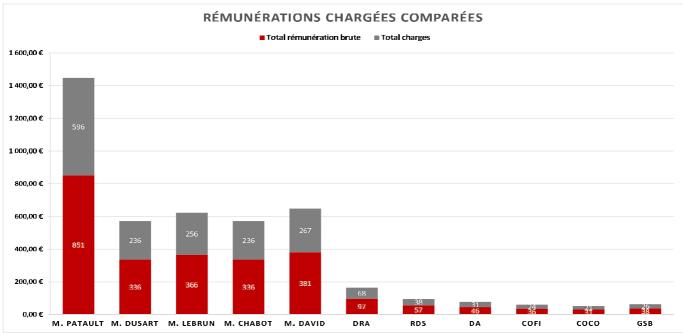
C'est déroutant, mais sans jamais atteindre 100 % de ses objectifs, chaque membre du directoire touche une part variable en constante augmentation. Celle de M. Patault atteint 80 % - celle des membres 50 % - de leur rémunération fixe. Pour autant, au nom de l'effort collectif de maîtrise des charges, le COS n'a encore jamais envisagé d'abaisser ces plafonds en les alignant sur les nôtres : 10 %, 12 %, 15 % ou 20 % maximum du salaire annuel. Quant à les augmenter pour tous les salariés c'est inconcevable. Le taux moyen de PV en 2015 était de 6 % en moyenne.

## Leurs rémunérations...

### ... et les nôtres

Le coût annuel global du directoire ressort à plus de 3,8 M€ pour l'entreprise. Un membre, à lui seul, coûte entre 574 et 642 K€. *Sud* s'est livré à une comparaison, en terme de masse salariale et surtout de coûts. Ces fameux coûts à maîtriser impérativement. Les rémunérations indiquées ci-dessous sont les moyennes des catégories d'emploi (sources documents NAO 2016). Un seul membre du directoire coûte donc, en moyenne, autant que 4 Directeurs Régionaux Adjoints CM9 ou 8 Responsables de service CM7 ou 9 Directeurs d'Agence CM6 ou 12 conseillers financiers TM4 ou 14 conseillers commerciaux T3!





Année après année, ce directoire tente de faire taire nos velléités de revendications salariales au nom de l'exigence de rentabilité de la CEIDF, nous renvoyant à chaque fois à nos «autres avantages» trop coûteux. Nous n'avons à rougir ni du niveau de la qualité des oeuvres sociales du CE ni de notre volet social négociés âprement depuis des décennies. Aujourd'hui, tous les salariés ne sont pas logés à la même enseigne : les écarts se creusent cruellement entre ceux qui produisent et ceux, peu nombreux, qui récoltent les fruits de leur travail.