



Union
syndicale
Solidaires

CONTACT

 sudcera@9business.fr
 04 72 60 21 02



Part Variable 2018 : Le grand Braquage !!



Devant le tollé que provoque ici et là l'annonce des pourcentages de part variable nous demandons à la direction de revoir sa copie.

Nous avons choisi de revenir sur quelques propos tenus par Mr Frédéric Martin et Mme Paix lorsqu'en 2017 ils nous annonçaient une révolution favorable pour la part variable 2018. Propos de septembre 2017 / Les propos ci-dessous sont extraits du compte rendu du CE de septembre 2017.

« Monsieur MARTIN poursuit la présentation :... Donner plus de poids à l'évaluation par le manager direct de l'exercice du métier. Monsieur MARTIN croit énormément au rôle fondamental du DA, le seul collaborateur de la CERA qui est en contact avec une équipe et les clients.

Celui-ci doit retrouver de la légitimité vis-à-vis des clients et pouvoir démontrer qu'il est le patron à travers les actes managériaux. »

Monsieur MARTIN évoque une conviction forte qui a mûri et grandi au fil des mois depuis la réorganisation du réseau. Le groupe est désormais une unité qui compte. Or, la structuration de la PV l'empêche car les agences d'un même groupe sont en compétition. Il est temps de recréer un vrai groupe, une équipe qui travaille ensemble.

Madame PAIX ... le système actuel est insatisfaisant mais c'était un système de transition. Elle constate que tout ce que la CERA entreprend en termes de PV est toujours très compliqué. Or, plus c'est complexe, plus cela accroît l'insatisfaction des collaborateurs. En ces temps plus difficiles en termes de revenus, il faut mieux servir le client, vendre davantage de produits appropriés et faire en sorte que les collaborateurs travaillent dans un contexte plus agréable. La Direction n'a plus les moyens de se payer un système trop complexe, trop luxueux, et qui génère autant d'insatisfaction. Elle doit donc prendre le parti de la simplicité, quitte à faire quelques impasses....

Pour Monsieur MARTIN, La performance métier reposera sur une évaluation par le manager sur la base notamment de l'EMI. La Direction veut s'assurer que le manager soit en capacité d'expliquer à son collaborateur pourquoi il lui a attribué tel ou tel nombre de points. Aujourd'hui, de nombreux collaborateurs ne comprennent pas leurs notes. »

Paroles... paroles...

Résultats des courses en 2018 : des agences dans leur objectifs avec à l'intérieur des équipes des commerciaux qui ne perçoivent pas de part individuelle. Une note de comportement bridée pour respecter l'enveloppe...du mécontentement ici, du mécontentement là...et des collègues qui en raison de leur zone de chalandise ne profitent de rien !!!

Avec pour résultat 2018 : des collègues qui en ont assez qui ne comprennent pas que leurs efforts ne soient pas récompensés. Des collègues qui en ont assez qu'on leur parle toute l'année de part variable pour rien !!!

Alors, Messieurs du Directoire, reprenez votre copie sur la part variable pour 2019. En attendant, pour compenser ces problèmes de part variable, SUD demande au titre de l'année 2018 une prime égalitaire de 800€ pour toutes et tous. A défaut vous risquez de voir le mécontentement des collègues s'exprimer avec davantage de force.





C'est la même rengaine chaque année :

Les directeurs de réseaux mettent la pression sur les objectifs aux directeurs de groupes qui la mettent aux DA et CC, RCP, CAP, CAGP, CA PRO, etc....

Ramenez la PRIME.... à la maison....pas le même montant pour tous.

directeurs de réseaux :

Classif K : rémunération moyenne : 95 707€* (hors intéressement, etc..)

Le pourcentage de part variable versé en 2017 pour cette classification était 15.55%* (sur un potentiel de 21.56 maxi).

Part variable (moyenne) possible : **20000€**

Plus gros potentiel de part variable du réseau !!!

*masse salariale annuelle
moyenne de l'effectif permanent
- source bilan social 2016
* chiffres CE part variable 2017

directeurs de groupes - on descend d'un étage :

Classif J (Ex CM8), nos DG, 64605€* pourcentage de part variable possible : 19.81% maxi !!! avec une moyenne de 12.69%
Vous comprenez leur intérêt à vous rajouter des ventes à faire !

Part variable possible estimée : **13000€**
Le deuxième plus gros pourcentage possible !



CC, RCP, ADA, RAR, CA PRO, CAGP ...les pourcentages distribués s'appliquent sur des salaires beaucoup plus modestes. **C'est la double peine** : un pourcentage plus faible ...avec moins de pression... Et bien même pas !!!!

Du coup ne pensez-vous pas que les directeurs de groupe, directeurs de réseau, devraient vous choyer, vous chouchouter, vous préserver ?...

Vous travaillez pour eux !!! Pour votre DG, votre DR et le Directoire !

Et ne serait-il pas temps de réfléchir à une autre politique de rémunération moins pyramidale ??

« Mon pied droit est jaloux de mon pied gauche. Quand l'un avance, l'autre veut le dépasser. Et moi, comme un imbécile, je marche! » R. Devos.

L'équipe SUD BPCE CERA.