

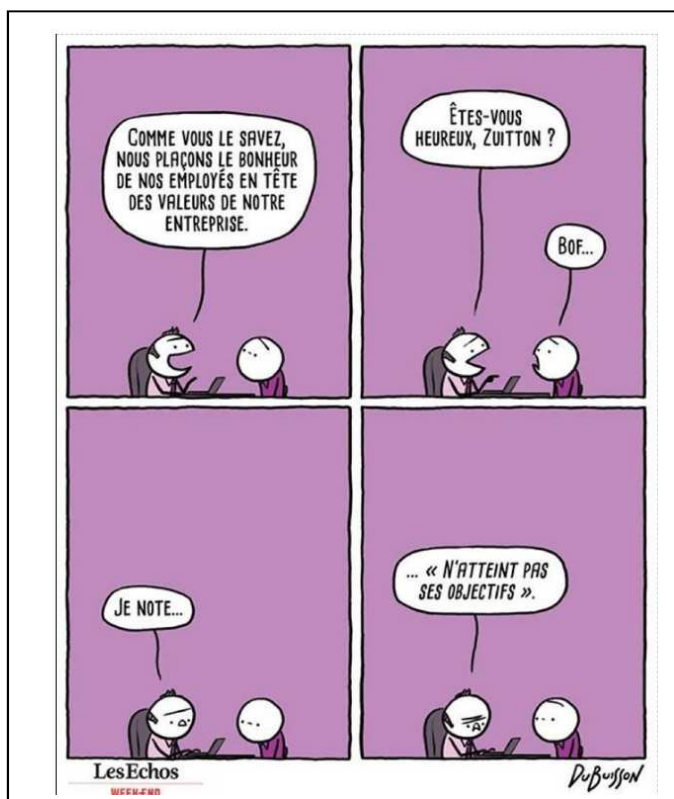
25 Novembre 2021



# En Direct du CSE

Flash Spécial Part Variable

## La nouvelle Rémunération Variable 2022 : Objectif Bonheur ?



Tout en sachant que les objectifs fixés par la direction ne sont pas négociables, les principes du dispositif 2022 de la Rémunération Variable (plus connu comme la Part Variable) ont été présentés au CSE.

Selon la Direction cette rémunération doit être « maîtrisée, exigeante, différenciante, simple et évolutive ».

C'est une rémunération de la SURPERFORMANCE des équipes :

- BDD & BDR au travers de la PV distribuée
- Fonctions Support au travers des primes
- Seul le salarié qui atteint l'objectif de rémunération la déclenche (après les 150% en 2021, une belle surprise nous a été préparée pour 2022 !)
- Les absences ne seront compensées qu'à partir de deux mois consécutifs

### Nouveauté 2022 :

1. Le Plafond est augmenté de 2% pour chaque métier intégrant 4% pour la satisfaction client soit 22% pour les managers commerciaux, 17% pour les GC et Chargés d'affaires (hors BAD), 12% pour la BAD, Responsable Marché/Conquête, Chargé de gestion/ de clientèle/ d'ingénierie, Gestionnaire commercial et fonctions support BDR. **A noter que l'Animateur Satisfaction client est à 17% contrairement à ses homologues staff DC (Resp. Animation Part/Pro/Premium) qui sont à 22%**
2. En 2021 la part collective en BDD représentait 60% et 40% en Performance individuelle. En 2022 ce sera seulement 50% performance collective puis 25% en Performance individuelle et 25% en satisfaction clients. **Petit à petit nous glissons vers l'individualisation et on oublie l'esprit d'équipe !**
3. Vous vous rappelez de l'arrivée des COEFFICIENTS x2 ou x3 en 2021 en fonction des priorités ! En 2022, **c'est l'introduction d'une clé d'entrée comme dans les Challenges !**

**L'atteinte des objectifs prioritaires à 70% (65% pour la BDR) constitue en effet la clé d'entrée pour toucher la PV commerciale individuelle et la PV Satisfaction individuelle. Le nombre d'objectifs prioritaires ? 3, 4 ou 5 ? Que nenni ! c'est entre 9 et 13 selon les métiers exercés !!!**

- Il y a aussi un niveau d'atteinte sur chaque ligne prioritaire qui doit être supérieur à 25% sinon la Performance retenue = **ZERO** !
- Et ce n'est pas tout, il y a parmi ces objectifs prioritaires des objectifs avec **booster**. La règle du Booster comme son nom l'indique devrait permettre de « booster », améliorer la performance !!! Eh bien « booster » pour la CEBPL ça va de **-100% à 200%**.  
**Eh oui il y a des malus dans le booster** → on fait donc le total de votre dizaine de lignes prioritaires et seulement si la moyenne est supérieure à 70%, la clé d'entrée **est activée** !!!!

Exemple sur le métier de GCPART

## PV 2022 COMMERCIALE INDIVIDUELLE

## Exemple métier GCPART

### Objectifs Prioritaires

Moyenne **76,1%**  
Clé d'Entrée activée

	REALISATION	PERF RETENUE	Commentaire
<b>Bancarisation</b>			
MBR	102%	102%	Perf Retenue = Taux d'Atteinte
VB Formules Conforts	75%	75%	Perf Retenue = Taux d'Atteinte
VB Formules Optimales	172%	150%	Taux d'atteinte > 150% = Perf Retenue 150%
<b>Crédits</b>			
Volume Crédits Conso & IZI	22%	0%	Taux d'atteinte < 25% = Perf Retenue 0%
Nb. Solutions Immobilières	100%	100%	Perf Retenue = Taux d'Atteinte
<b>Epargne</b>			
<b>Placement</b>			
Nb. Assurance vie dt PERI	80%	80%	Perf Retenue = Taux d'Atteinte
Nb. GEDEL	85%	85%	Perf Retenue = Taux d'Atteinte
<b>Assurance</b>			
VB IARD GAV / AUTO	24%	-100%	Règle Booster
VB PREV SU / SF / SO	31,2%	200%	Règle Booster
<b>Clients</b>			
Nb. Nouveaux sociétaires brut	69%	69%	Perf Retenue = Taux d'Atteinte

### Indicateurs PV Indiv.

	REALISATION	PERF RETENUE	Commentaire
<b>Bancarisation</b>			
MBR (net)	-24%	0	Réalisation < 0
Cartes Bancaires IZI 1er DD (net)	245%	150	Limite à 150
<b>Crédits</b>			
Evolution encours Crédits immobiliers	Q3	50	Points par Quartile
<b>Epargne</b>			
<b>Placement</b>			
Nb. abonnements assurance vie	Q1	150	Points par Quartile
Nb. PERI Abonnés	98%	98	Perf Retenue = Taux d'Atteinte
KX Gestion déléguée	102%	102	Perf Retenue = Taux d'Atteinte
<b>Assurance</b>			
IARD MRH [1] + GAV [2] + AUTO [3] (net)	25%	25	avec 3 coefficients différents
PREV SU [1] + SO [2] + SF [3] (net)	148%	148	avec 3 coefficients différents
<b>Clients</b>			
Nb. Nouveaux bancarisés principaux	74%	74	Perf Retenue = Taux d'Atteinte
<b>INDICE DE PERFORMANCE COMMERCIALE INDIVIDUELLE</b>			
Points Maximum (9 indicateurs x150)		1350	
TOTAL Réalisé Collaborateur		797	
INDICE SUR 150		89	

La Direction cherche encore des moyens de minimiser le partage de la richesse créée en faisant une rémunération variable, soit disant très simple à suivre, soit disant très simple à piloter et surtout soit disant très simple à réaliser !

Combien d'entre nous serons sans déclenchement des critères prioritaires en 2022 ? Si, dans le dernier trimestre 2022, certains ne le déclenchent pas encore, ne risquons-nous pas de voir une pression individuelle et de suivi à la culotte par le manager pour activer ce critère « PAR LA PORTE OU PAR LA FENETRE » au détriment de la **Satisfaction Client** ?

C'est pour ces raisons que **SUD-Solidaires BPCE** a toujours été contre la part variable telle que la définit la CEBPL et préfère un partage équitable de la richesse créée en intégrant le budget part variable au budget des augmentations générales collectives !

**Pour une vraie solidarité, rejoignez SUD-Solidaires**

SUD-Solidaires CEBPL-319 route de Vannes 44 800 SAINT HERBLAIN

SUD-Solidaires à Nantes ☎ 02 72 20 34 87

Vos Représentants : Fabien CLOIREC, Jean-Yves COMBRES,  
Aurélien FARCY, Dominique GUILLOUX, Karine LE DIOURON,  
Marie-Hélène LUY, Hervé TESSIER, Kris SOCKALINGUM

✉ [sud.cebpl@orange.fr](mailto:sud.cebpl@orange.fr)



[SUD-Solidaires BPCE](#)