

# ACCORD D'INTERRESSEMENT



## Un vrai partage des richesses c'est pour quand ? Pas pour 2023-2025 visiblement !

Après des NAO décevantes qui, malgré les bénéfices importants réalisés n'ont ni compensé l'inflation ni apporté un véritable sentiment de reconnaissance à bon nombre de nos collègues. Nous aurions pu légitimement espérer un accord d'intéressement qui partage tous ces profits stockés, provisionnés, entassés (rayez la mention inutile).

Voici le résultat :

- **Un accord moins égalitaire** : le dernier accord d'intéressement voyait une répartition 60% sur le temps de présence et 40% sur le salaire... Le nouvel accord sera un peu plus inégalitaire encore (55%/ 45%) ce qui veut dire que les salaires aux revenus les plus modestes seront pénalisés. Prendre aux GC, DAR, CAPRO ou opérationnels du siège pour donner un peu (voir beaucoup) plus aux cadres supérieurs...

Par contre quand il s'agit de produire, nous sommes tous dans le même bateau...

- **Un accord qui supprime enfin, l'ancien critère inatteignable du « taux de visite des portefeuilles » (du fait notamment des portefeuilles vacants...) pour le remplacer par un nouveau** : 100% d'agences en NPS positifs dans 2 ans pour déclencher le maximum d'intéressement ( et faire plaisir au groupe qui lui-même s'est engagée à ce résultat) malgré les fermetures d'agences, les réorganisations incessantes, les politiques RH... vous y croyez vraiment ?

N'oublions pas que le critère qualitatif, à l'origine, était perçu comme une sorte de « cerise sur le gâteau » quand le gâteau « financier était un peu juste.....force est de constater qu'il ne joue plus ce rôle tant l'exigence est forte !

- **Un accord d'une durée longue pour garantir sur 3 ans, à la direction, la possibilité de ne pas trop distribuer si le contexte évolue fortement** : en effet, la direction préfère verser un peu plus quand les résultats sont moindres et beaucoup moins, quand ils sont à la hauteur des attendus voire, les dépassent. Au final, elle lisse dans la durée le montant des versements qui ne varient plus autant en fonction de l'atteinte des résultats et elle « pilote » ainsi beaucoup mieux, sa gestion de l'enveloppe d'intéressement...**En résumé, pile la direction gagne et face tu perds !**



Pourtant, un accord sur un an renouvelable par tacite reconduction, était juridiquement possible bien que la direction nous ait affirmé le contraire. Il aurait été plus judicieux, pour garantir à chacun (salariés et direction) un accord équitable dans le temps : plus agile (s'il est bon, on le garde, à défaut, on le renégocie) et adaptable aux circonstances de chaque année. Curieusement, ces qualités, pourtant si chère à la direction, ne sont plus du tout entendables !

Bref, vous l'avez compris, un accord qui ne nous positionnera pas en tête du benchmark des Caisses d'Épargne. D'autant plus, que notre salaire moyen en CEBPL est déjà bien mal classé.

En résumé, parce que nos adhérents attendent toujours un accord mieux disant socialement, ils ont dit NON à la signature et les élus Sud Solidaires ont porté leur voix.

Nous ne souhaitons pas cautionner un accord qui accentue les inégalités.

## **131 Millions en 2021 ! 129 Millions en 2022 ! Combien de millions en 2023, 2024 et 2025 faudra-t-il à notre direction pour vraiment consentir au partage des richesses ?**

Et surtout pour quoi faire, si ce n'est pas pour permettre à chacun d'être rétribué à la hauteur de ses efforts et vivre dignement de son travail ?

# **On lâche rien**

