



Syndicat du Personnel  
Banques-Assurances  
CGT Auvergne-Limousin  
Section Caisse d'Epargne

Site internet : [www.is.qd/spbacgt](http://www.is.qd/spbacgt)

## PART VARIABLE, véritable miroir aux alouettes



mai 2024

Censée motiver les équipes et récompenser la performance individuelle et collective, elle est aujourd'hui utilisée pour pousser les salariés à toujours faire plus, quels que soient les moyens employés.

Cette pression constante, liée à la réalisation d'objectifs inatteignables (*déficiences d'effectif aidant*), a des conséquences globalement désastreuses. De nombreux collègues sont découragés et épuisés par la charge de travail et le stress, renonçant de plus en plus face à l'absurdité du système.

Cela n'empêche pas la CEPAL de continuer d'appâter les nouveaux embauchés avec des promesses d'évolution et de primes mirobolantes, intéressement et part variable (PV) notamment.

**Mais la réalité... vous êtes bien placés pour la connaître, est bien différente !**

Ce management place les salariés en concurrence les uns contre les autres, chacun essayant de s'accaparer les ventes pour avoir une meilleure PV, sans se soucier ni de l'Entreprise, ni de son voisin. L'esprit d'équipe et la cohésion pointent aux abonnés absents, les salariés moins enclins à s'entraider se défient les uns les autres. Et si tous contribuent aux résultats de l'entreprise, la grande majorité ne bénéficiera que d'une augmentation générale bien loin de son objectif primaire de compenser l'inflation, toute hypothétique augmentation individuelle n'arrivant même pas à combler l'écart restant.

Pour atteindre leurs objectifs, certains se mettent en danger en mordant par moments la ligne rouge tracée par l'éthique et les impératifs professionnels : changements sauvages de domiciliation, procédures non respectées, devoir de conseil oublié, tarification "light" ... Si "Agir de façon loyale et honnête !" est la consigne omniprésente dans les discours... ce n'est pas toujours facile dans les actes.

Malgré les obligations légales de l'employeur (*objectifs clairs et réalistes, transparence sur les critères d'attribution et les modalités de calcul*), la PV est loin de tout cela et crée inexorablement des inégalités salariales, assez souvent injustifiées. Selon le poste, un bonus peut venir s'ajouter plus un déplafonnement, si besoin, sans parler du copain couramment servi avant les autres (*augmentation individuelle incluse*) ...

Ces « exemples » créent un sentiment d'injustice, décuplé si en plus la BU tourne avec un effectif décimé lui interdisant bien souvent d'atteindre ses objectifs. A de nombreuses reprises, nous alertons la Direction, même si cette dernière fait mine de ne pas comprendre nos allusions (*ex. la PV de l'an dernier...*). Mettre trop de pression sur les salariés crée délibérément de l'injustice, alors que **distribuer 30% du résultat et en faire bénéficier un maximum de collègues** (*au minimum les moins bien lotis*) serait à coup sûr mobilisateur et engageant, sachant qu'à l'heure actuelle, de nombreux salariés ne touchent que très peu de PV.

**Rien n'est irrémédiable**, voici nos propositions :

- En 1er lieu, **négoier collectivement les objectifs en impliquant les représentants du Personnel** afin d'intégrer des critères de santé et sécurité au travail, pas seulement de performance financière.

- Ensuite **arrêter la mise en concurrence des salariés et les pressions managériales** liées à cette prime, car recréer de la solidarité et de la coopération entre salariés est important pour ne pas dire primordial pour la Cepal.

- **Ne pas changer les règles** en cours d'année, apporter **plus de transparence** sur les modalités de calcul et ouvrir la possibilité aux salariés de faire valoir leurs arguments s'ils estiment que leur montant attribué ne reflète pas leur travail.

Puis, à court ou moyen terme, **aller vers l'intégration** [progressive ou non] **de toute ou partie de la part variable dans le salaire fixe** (*comme dans d'autres CEP*), pour garantir une rémunération décente et une protection sociale complète. Faire le choix de la transparence et du dialogue social permettra indéniablement à la Direction de redonner du sens à la rémunération et ses accessoires.

**A nous, tous ensemble, de faire bouger les lignes, rejoignez-nous en cela !**



Vos délégués SPBA/CGT : Sébastien BERTRAND,  
Séverine LARUE, Eric MAHIDDINE, Franck PEYROT.