

NEGOCIATION INTERESSEMENT 2022-2024 POINT D'ETAPE

Pour un accord qui récompense équitablement vos efforts

Le précédent accord a cessé de produire ses effets à la fin de l'exercice 2021. La négociation pour tenter de conclure le nouveau doit être signé avant fin juin. Comme toujours, le Syndicat Unifié-Unsa agit pour construire un accord équitable qui soit à la hauteur de vos efforts, sur une période qui s'annonce complexe et pleine d'incertitudes.

UNE REPARTITION SOLIDAIRE

Afin de concilier la prise en compte du niveau de rémunération et la nécessaire solidarité entre les différentes catégories de personnel (ancienneté, classification...) la répartition à 50% égalitaire et 50% en fonction du salaire, est maintenue.

4 PILIERS EXISTANTS + 1 BOOSTER

Les 4 piliers, le Produit Net Bancaire (PNB), le Résultat Net d'Exploitation (RNE), la Satisfaction Clients (pourcentage global de promoteurs + Rang de la CECAZ dans le classement du Réseau des Caisse d'Épargne) et le Fonds de Commerce (FDC) déclenchent chacun de manière indépendante. Le booster, réduction des émissions de gaz à effets de serre (GES) vient bonifier ce mécanisme. L'enveloppe globale Intéressement + Participation (I+P) est actuellement plafonné à 12% de la masse salariale (MS), soit à ce jour 7,8 millions d'€ environ.

LA POSITION DU SU-UNSA

Au vu du résultat obtenu par l'ancienne formule, nous validons l'architecture proposée. Par vos efforts et depuis plusieurs années, les résultats réalisés sont supérieurs aux prévisions. Dans

l'optique de valoriser cette éventuelle surperformance, nous proposons en priorité :

- Pour le RNE, une méthode de calcul différenciée soit RNE budgété X 3,4% + RNE supérieur au budget X 6,8%
- Un plafonnement porté à 16% de la MS

Parmi nos diverses propositions, nous considérons que cette reconnaissance de l'éventuelle surperformance est la plus équitable.

UNE NEGOCIATION EST TOUJOURS UN COMPROMIS

En l'état et sur la base du budget établi, cette formule modifiée permet de générer une enveloppe I+P sensiblement équivalente à celle de 2021 (supérieure à 7 millions d'€ soit autour de 2 mois de salaire pour les premiers niveaux de rémunération). Si le budget était dépassé, nos propositions augmenteraient significativement l'enveloppe.

Pour autant, nous sommes dans une négociation dans laquelle chacune des parties est amenée à faire un pas vers l'autre. Nos propositions ne seront sans doute pas reprises intégralement mais nous serons attentifs à un juste partage de la surperformance. D'autant plus, que compte tenu des moyens alloués, l'atteinte des objectifs ne se fera pas sans difficultés.

En ces temps d'inflation et donc de baisse du pouvoir d'achat, il est essentiel que la direction soit consciente des difficultés supplémentaires rencontrées par ses salariés. De ce point de vue, l'enveloppe I+P reste un moyen important de partage de la valeur. Vos représentants sont déterminés à aboutir à un accord équitable.

Le Bureau du Syndicat Unifié/UNSA.