



COMPTE-RENDU CSEC DU 19 MAI 2022

Ordre du jour

1. Approbation du procès-verbal de la séance plénière ordinaire du 21 avril 2022
2. Approbation du rapport de la CSSCT du 31 mars 2022
3. Désignation d'un nouveau membre de la CSSCT du Siège Opérationnel en formation plénière en remplacement de Monsieur Patrick PROUST, démissionnaire
4. Désignation d'un nouveau membre de la Commission de Gestion des Restaurants du Siège Opérationnel en remplacement de Monsieur Patrick PROUST, démissionnaire
5. Désignation d'un nouveau Rapporteur de la Commission de Gestion des Restaurants du Siège Opérationnel en remplacement de Monsieur Patrick PROUST, démissionnaire
6. Rapport Annuel 2021 de la médecine du travail
7. Information sur l'évolution de l'organigramme de la Direction des Marchés et Clients
8. Point sur la situation à TRADE Clichy
9. Point de situation COVID 19 sur le Siège Opérationnel
10. Questions diverses

Déroulement de la séance

1. Approbation du procès-verbal de la séance plénière ordinaire du 21 avril 2022
✓ Approbation à l'unanimité
2. Approbation du rapport de la CSSCT du 31 mars 2022
✓ Pour 11 voix
✓ Abstentions 09 voix
✓ Position UNSA Favorable
3. Désignation d'un nouveau membre de la CSSCT du Siège Opérationnel en formation plénière en remplacement de Monsieur Patrick PROUST, démissionnaire
✓ Monsieur ROMAIN élu à l'unanimité
4. Désignation d'un nouveau membre de la Commission de Gestion des Restaurants du Siège Opérationnel en remplacement de Monsieur Patrick PROUST, démissionnaire
✓ Madame FENET élue avec 21 voix POUR
5. Désignation d'un nouveau Rapporteur de la Commission de Gestion des Restaurants du Siège Opérationnel en remplacement de Monsieur Patrick PROUST, démissionnaire
✓ Madame FENET élue avec 21 voix
6. Rapport Annuel 2021 de la médecine du travail
✓ Point reporté
7. Information sur l'évolution de l'organigramme de la Direction des Marchés et Clients
✓ Point reporté
8. Point sur la situation à TRADE Clichy (intervenant Frédéric STOMBELLINI)
✓ Questions UNSA

Mme MECIRDI-BENABDALLAH :

Quelles sont les possibilités d'évolution professionnelle pour Trade ?

Quel accès à la formation notamment en langue étrangère ?

Quel est le statut dominant ? Est-ce plutôt cadre ou technicien ?

Avec, s'il vous plaît, la RBA moyenne et le variable moyen si vous avez l'information

Quelle est la durée moyenne de poste ?

Globalement, quels moyens mettez-vous en œuvre pour fidéliser les salariés ?

Quel est l'équivalent dans le groupe et quelles sont les possibilités de mobilité ?

A ce titre, au niveau de l'accord GPEC, je voulais avoir comment se situait le métier, est-ce qu'il était classé sensible et si oui, à quel terme ? Merci.

M. STOMBELLINI : il n'y a pas chez LCL de formation en langue étrangère, pas plus sur le Trade qu'ailleurs parce qu'il n'y a pas de besoin, c'est ce que je disais tout à l'heure. C'est mieux si en entrant vous parlez anglais mais ce n'est pas une nécessité. On a quelques compétences linguistiques en anglais, en espagnol et en allemand mais qui n'ont pas été acquises pendant le cycle professionnel.

Mme MECIRDI-BENABDALLAH : dans le catalogue de formation, il n'y a pas d'offres en langue étrangère ?

M. STOMBELLINI : technique, non. La terminologie est souvent exprimée en anglais mais il n'y a pas de formation technique en anglais.

Pour ce qui est de la rémunération, la RBA moyenne, je ne l'ai pas sur le Trade. Je l'ai globalement sur OSCE donc je vais regarder à combien on se situe et je vous reviendrai sur ce sujet.

Il y a deux typologies de rémunération sur la rémunération variable, vous êtes sur le fixe back-office pour les techniciens de services bancaires et le premier cran des rédacteurs de crédits documentaires et de garanties internationales à 800 € et vous passez ensuite sur une valeur relative de la RBA si je ne vous dis pas de sottise de 6 %.

M. STOMBELLINI : c'est cela. La durée moyenne en poste, elle est longue, je vous disais on est à 11 ans aujourd'hui. Alors elle est plus courte qu'ailleurs mais elle reste longue à 11 ans. Les moyens de fidéliser, ce sont exactement les mêmes que pour les autres collaborateurs de LCL, il n'y a pas de spécificité sur le Trade si ce n'est un accompagnement comme je l'ai dit tout à l'heure à travers une allocation de MSI qui est très supérieure aux autres métiers d'OSCE justement pour rattraper le retard dont nous parlions.

L'équivalent groupe, il n'y a pas d'équivalent groupe. Je le dis avec peu de nuances parce que les Caisses Régionales ont peu d'expertise et de compétences sur le Trade Finance. Il faut savoir que la somme des 39 Caisses Régionales en volume pèse la moitié de LCL. Comme on n'a pas la compétence Caisse Régionale par Caisse Régionale, on a créé des plateformes régionales, c'est par exemple le cas des 4 Caisses bretonnes et vous prenez les 4 Caisses bretonnes, pour traiter ce territoire, vous devez avoir 5 collaborateurs. Le rapport, c'est cela donc la possibilité d'avoir des passerelles dans le groupe auprès des Caisses Régionales strictement sur le même métier, elle n'existe quasiment pas sauf à avoir le souhait d'une mobilité géographique qui coïncide avec la sortie d'un de ces collaborateurs mais quand je vous dis que l'on a à 11 ans de moyenne de tenue de poste chez LCL, l'empreinte régionale est beaucoup plus marquée en Caisse Régionale, les ouvertures de postes sont extrêmement rares notamment sur ce métier donc des passerelles, je n'en connais pas. Il y a quelques passerelles, très peu vers CACIB, très peu pourquoi ? Parce que CACIB fait du Trade Finance mais ne fait pas les mêmes opérations de Trade Finance que nous.

Quand on parle de différences de rémunérations et de profils entre LCL et CACIB, c'est vrai mais il faut savoir de quoi on parle. CACIB ne recrute personne dit en back-office à moins de Bac+5, parfaitement polyglotte, au moins deux langues donc on ne traite pas les mêmes opérations. Quand vous faites de la remise documentaire ou du CREDOC chez nous, ils font du financement de shipping, ils font du financement d'avions, ils font du crédit acheteur, ils font des financements à données de carbone un peu partout dans le monde donc on ne fait pas du tout le même métier.

Mme MECIRDI-BENABDALLAH : d'accord alors excusez-moi parce que du coup, il y a quelque chose que je n'ai pas du comprendre. Ma première question, c'était justement les possibilités d'évolution professionnelle.

M. STOMBELLINI : dans le groupe, il n'y en a pas ; enfin, il y en a peu. Je ne peux pas dire qu'il n'y en a pas, il y en a peu dans le groupe. Il y a des propositions qui sont faites systématiquement à tous les collaborateurs d'OSCE en interne chez LCL.

Mme MECIRDI-BENABDALLAH : mais vers quel type de métier ?

M. STOMBELLINI : habituellement, ce n'est pas seulement vrai sur le Trade, je vais détailler le Trade ensuite à l'appui de ce que l'on a vécu. Chez OSCE, vous avez en règle générale à quelques exceptions et je vais vous en parler deux sorties possibles, soit vous allez vers le réseau d'agences Retail soit vous allez dans des directions de services à la clientèle au sein des directions entreprises. Le gros du sourcing est là pour les sorties vers des métiers commerciaux. Vous avez quelques sorties vers des métiers régaliens, c'est le cas au Trade où vous avez des gens qui sortent pour aller en conformité. Ils traitent de la conformité toute la journée, est-ce que cela nourrit des vocations ? Je ne sais pas mais vous avez ces sorties et puis, de manière sporadiques, vous avez des sorties vers SNI par exemple.

On en a un qui se profile dans les semaines qui viennent mais le très gros de la troupe a vocation à rejoindre un dispositif qui est commercial et qui est la plupart du temps en lien direct avec la clientèle qu'ils travaillent donc ils rejoignent les directions entreprises. C'est vrai en Banque au Quotidien, c'est vrai en contrats et garanties mais j'ai moins de mobilités sur le Trade, fort de la compétence qui est la leur, ils sont plutôt appétents à rester sur ces métiers qui sont des métiers plus intéressants que peut l'être la Banque au Quotidien où vous gérez du virement SEPA, vous gérez du transfert, vous gérez de l'ouverture et de la fermeture de compte ; cela nécessite un niveau d'expertise moindre.

Mme MECIRDI-BENABDALLAH : juste pour finir sur la dernière question que je vous ai posée par rapport à la classification du métier ?

M. STOMBELLINI : je ne sais pas.

Mme MECIRDI-BENABDALLAH : on parle d'un métier finalement où il n'y a pas tant de sorties que cela avec une durée de poste qui est quand même assez longue, des possibilités de formation réduites.

M. STOMBELLINI : ah non ! Je n'ai pas dit réduite, j'ai dit en anglais.

Mme MECIRDI-BENABDALLAH : je disais hormis les formations techniques. Du coup, on peut comprendre qu'à un moment donné, s'il n'y a pas un accompagnement salarial ou un intérêt très fort pour le métier, il y ait quand même une lassitude. Comment faites-vous pour les motiver à rester justement ?

M. STOMBELLINI : je ne constate absolument pas cette lassitude. Je ne l'ai vraiment pas, ce sont des gens passionnants et passionnés, vous allez discuter avec eux, ils ont et c'est une vraie force chez nous, c'est très vrai pour le Trade, il y a une considération du client qui est au même niveau que le réseau commercial, il y a de l'appétence au contact client et cela vient nourrir la qualité du poste aussi donc je n'ai pas cette lassitude. L'accompagnement, je l'ai dit, en MSI, il est différencié par rapport au reste du dispositif, très clairement. On a repris des programmes de formation groupe, vous parlez de formation, ce n'est pas parce qu'elles ne se font pas en anglais qu'elles ne se font pas. Vous avez des formations qui sont dispensées. Vous avez aussi un modèle que l'on construit avec eux, avec tous les collaborateurs. C'est vrai pour le système d'information dont je vous parlais, ils ont été partie prenante depuis le début, ils sont partie prenante de la construction du modèle de télétravail donc ils sont systématiquement associés à tout. Puisque c'est un modèle atypique, le Trade Finance sur les back.

Mme MECIRDI-BENABDALLAH : juste si vous pourriez nous revenir sur la classification du métier, si c'est un métier sensible ou pas et à quel terme ?
Enfin, je voulais rebondir sur l'exemple que vous aviez donné du salarié qui a une sortie prévue sur SNI, son poste va être remplacé ou pas ?

M. STOMBELLINI : oui mais il n'est pas situé sur le Trade. Je parle d'OSCE au sens large, il est au SVP Banque électronique de Noisy et oui, bien sûr, il va être remplacé.

LE PRESIDENT : on peut peut-être aussi se dire que sur ces métiers même si les durées de poste sont de 11 ans, qu'il y a une satisfaction dans l'exécution et peut-être aussi sur ces métiers de spécialiste de se dire à un moment donné, qu'est-ce qui peut attirer hormis l'argent, c'est d'aller voir un peu ailleurs. On aura du mal à les fidéliser, ce n'est pas très élégant mais forcément à les recycler s'ils sont sur des niches. Les niches, après malheureusement, on va se voir ce qui se passe à la concurrence et on en récupère aussi dans l'autre sens.

Mme MECIRDI-BENABDALLAH : c'est sûr mais d'où l'intérêt de la question par rapport à l'accord GPEC et aux possibilités d'évoluer parce que si ces salariés qui sont passionnés, qui sont très professionnels apprennent que d'ici 3-4 ans, leur métier est appelé à disparaître, c'est difficile.

M. STOMBELLINI : ce n'est clairement pas le cas. Je vous rassure, je vous le dis, je vous le redis, on n'aurait jamais investi des millions d'euros que l'on a investis, on ne l'aurait pas flaggé comme étant un des éléments essentiels du PMT de la BEIGF. Non, ce métier a vocation à durer.

Mme MECIRDI-BENABDALLAH : à durer chez LCL ?

M. STOMBELLINI : bien sûr. Oui, de toute évidence. Je l'ai précisé, je l'ai dit au début, je le réaffirme avec force, il y aura toujours du Trade Finance chez LCL.

Mme MECIRDI-BENABDALLAH : je vous remercie.

9. Point de situation COVID 19 sur le Siège Opérationnel

Mme DUCOIN : nous sommes interrogés parce que sauf erreur, le décret relatif au certificat d'isolement Covid-19 va prendre fin juillet, quelle position prendra LCL concernant ces salariés qui sont actuellement en isolement ? Ces collègues dits fragiles pourront-ils continuer à bénéficier du travail à distance ? Si oui, quelles démarches devront être engagées ? Rentreront-ils dans le cadre du télétravail et à ce titre pourront-ils saisir des jours de télétravail ?
Nous sommes déjà interrogés comme vous avez parlé d'un nouveau protocole, cela va peut-être dans cet item ?

M. ROY : peut-être, on ne sait pas encore la position de l'entreprise par rapport aux personnes fragiles. J'ai eu l'occasion de répondre à une question de la CSSCT récente sur les personnes fragiles et le télétravail, comment on fait ? Pour l'instant, la question ne se pose pas puisqu'ils restent à distance. Demain, le certificat d'isolement ne sera peut-être pas suffisant, il faudra à mon avis, mais ce n'est que ma première interprétation, que ces collaborateurs aillent voir le médecin du travail pour confirmer ou avoir des positions de travail à distance mais pour des raisons médicales. On retournera le phénomène.

UNION NATIONALE DES SYNDICATS AUTONOMES

Le simple certificat d'isolement ne sera plus suffisant émanant du médecin traitant mais cela fait partie, je pense du futur contenu. Ensuite à fin juillet, je pense qu'il n'y aura quasiment plus aucune mesure restrictive en France sur le sujet. Cela veut dire qu'a priori, les personnes fragiles devront revenir dans le principe. Après individuellement, si leur état de santé ne leur permet pas, il faudra qu'ils fassent le nécessaire mais je pense via le médecin du travail. Cela fera partie des points qu'il faudra que l'on regarde.

Mme MECIRDI-BENABDALLAH : du coup, le reporting vous le conservez avec le même rythme ?
M. ROY.- oui, pour l'instant, je reçois les chiffres hebdomadaires des taux d'incidence, c'est la seule chose que je récupère donc oui, tant que je l'ai, au moins jusqu'au moment où on sera à zéro. Je ne sais pas combien de temps je l'aurai mais c'est plutôt bien, cela donne une bonne indication. On voit la Seine St Denis qui tire son épingle du jeu. C'est curieux d'ailleurs, vous voyez le suivi. Le Val de Marne est resté toujours à peu près dans le même niveau par rapport aux autres départements, c'est surprenant et la Seine St Denis qui était bonne dernière il y a très longtemps avec des taux énormes est devenue la plus vertueuse de l'Ile-de-France. C'est très surprenant. Je pense que c'est intéressant d'avoir un recul sur tous ces chiffres donc je continuerai.

10. Questions diverses

Un autre sujet, Madame GRANDMOUGIN m'a demandé de confirmer les taux de GSI pour cette année. En fait, il est inchangé, le taux de GSI est de 3 % cette année. La GSI est en train de tourner et elle sera payée sur la paye du mois de juin 2022.

Mme MECIRDI-BENABDALLAH : sur ce sujet, vous nous confirmez que les négociations au niveau de l'AFB sont finies ?

M. ROY : je n'ai pas compris tout ce qu'ils m'ont dit, en fait.

Mme MECIRDI-BENABDALLAH : d'accord parce qu'Annie pourrait intervenir mais il me semble que sa RDI lui a indiqué que pour l'instant, les négociations étaient en cours.

LE PRESIDENT : c'était quand ?

Mme MECIRDI-BENABDALLAH : très récemment, 2 ou 3 semaines.

M. KERNIVINEN : je confirme, il me semble mais je peux me tromper mais aux dernières nouvelles, la négociation AFB sur les salaires devait être ouverte et du coup, c'était un sujet. Donc je suis étonné que vous disiez que c'était 3 % ou alors vous avez des informations comme quoi le côté patronal, tout est refusé et nous, on n'est pas au courant ?

M. ROY : je découvre parce que l'échange est très récent puisqu'il date de ce matin et je me suis adressé à des techniciens qui sont en train de faire les moulinettes. A confirmer alors, prenez des gants mais a priori, on m'indique que les grilles sont celles de 2019, que le taux est de 3 % donc il faut que je creuse ce point.

Mme MECIRDI-BENABDALLAH : parce que si c'est a minima 3 % et que l'on prend de l'avance et que finalement, les négociations sont supérieures à 3 %, le delta, vous allez le régulariser comment ?



Mme GRANDMOUGIN : je voudrais intervenir parce que cela fait pas mal d'années que j'ai suivi comment fonctionnait la GSI. Sur les années précédentes, d'après ce que j'ai pu voir, l'AFB donnait un accord, il y avait des négociations salariales qui aboutissaient assez vite et on avait les taux en général au mois de janvier-février, ce qui permettait aux entreprises de faire tourner la GSI au mois de mars ou au mois d'avril mais cette année, il y a eu des problèmes dans les négociations, je n'ai rien vu sur les tests de l'AFB, c'est pour cela que je m'en suis inquiétée.

J'ai posé une question en CSE au mois de mars où on nous a dit que comme d'habitude, cela devait être versé au mois d'avril mais n'ayant pas eu d'écho sur la GSI, j'ai interrogé ma RDI, c'est là que j'ai appris que les négociations cette année n'étaient pas terminées et que du coup, on ne pouvait pas verser la GSI et qu'elle sera versée quand les négociations auraient abouti. Si elles sont finalisées, tant mieux mais c'est tout récent et ma question était du début mai.

LE PRESIDENT : on vous revient là-dessus pour savoir si la négociation est bien terminée, quelle sera la date de mise en œuvre avec ou sans rétroactivité et quelle sera la base de référence.

M. KERNIVINEN : du coup, le salarié doit pouvoir vérifier que le calcul de sa rémunération variable individuelle est bon. Mais alors comment il fait quand le manager lui dit : je ne sais pas ?

Ma demande c'est qu'à tout salarié évalué, il faudrait que le manager lui apporte la décomposition de sa RVP ; alors c'est facile en plus parce que sur le collectif, il n'y a pas de problème, c'est facile à savoir. Par contre, la partie individuelle, c'est beaucoup plus confus, compliqué, trouble, je peux vous donner plein d'adjectifs donc là, ce serait vraiment un sujet à prendre à bras le corps pour que l'on puisse expliquer aux salariés : tu as eu tant là, tant là et cela donne tel montant.

M. KERNIVINEN : est-ce que vous êtes prêt à faire en sorte de donner une fiche à tous les salariés avec la décomposition comme cela se fait dans le réseau Retail ?

LE PRESIDENT : votre question, Monsieur KERNIVINEN, aussi pertinente soit-elle n'est pas du ressort du périmètre du Siège Opérationnel quand bien même le Siège Opérationnel fait partie intégrante de la direction au sens large. C'est ma première réponse.

Deux, le montant de la rémunération variable individuelle ou du variable, que l'on appelait bonus communément sur le Siège notamment et depuis peu sur OSC, intègre à la fois une part collective et une part individuelle. La part collective, comme vous l'avez dit, elle est calculée avec des indicateurs que les managers disposent et la deuxième partie qui est la partie individuelle repose sur une appréciation managériale qui est du ressort du manager et que c'est lui qui l'inscrit dans l'outil, ce qui lui permet d'avoir en face un montant.

C'est ce montant qu'il annonce au collaborateur et donc chaque manager est censé donner des informations constituant la répartition entre la part collective et la part individuelle. Je ne peux pas vous en dire davantage, Monsieur KERNIVINEN, mais ce sont des informations, moi j'ai communiqué à mes équipes le montant qui était lié à mon appréciation du montant qui était lié à la réalisation du critère collectif, ce qui lui permettait d'avoir son indice global. Après chaque manager est censé faire cet exercice et que par contre, c'est à lui de justifier pourquoi il a mis tel indicateur, ce qui est aussi un peu quelquefois compliqué, c'est que c'est dans une enveloppe fermée. Par conséquent, comme on sait que l'on est dans une enveloppe fermée, la note est relative. C'est ce qu'il faut se dire, c'est ainsi. Je ne porte pas de jugement, c'est ainsi.

M. CHAUDAT : excusez-moi, Monsieur GOMBERT mais a priori, ce n'est quand même pas eux qui décident de la note qu'ils mettent. On leur donne une note qu'ils doivent donner et après, on ne leur donne pas l'explication et eux, il faudrait qu'ils expliquent.

UNION NATIONALE DES SYNDICATS AUTONOMES

Alors là, vous demandez à un manager de faire quelque chose qu'il ne peut pas faire. Ce n'est pas lui qui décide de la note qu'il met à la personne, c'est fait au niveau beaucoup plus haut par rapport à cette enveloppe qui est fermée et après, vous dites que c'est de sa responsabilité d'expliquer au collègue pourquoi il a tel montant et pas tel autre. Cela devient vraiment schizophrène cette entreprise. La tête décide de tout et les pieds doivent tout expliquer ce que la tête a décidé.

Mme MECIRDI-BENABDALLAH : ce qui n'est pas très cohérent puisque c'est une obligation de l'employeur de donner le détail du calcul pour que le salarié puisse le reconstituer mais là, la donne supplémentaire, c'est qu'en fait, peu importe la méthode de calcul, de toute façon, l'enveloppe est contrainte.

C'est le montant de cette enveloppe contrainte que l'on devrait intégrer dans le calcul et c'est ce qui manque. Là en fait, on a beau être très bon, de toute façon, on ne sera pas payé plus qu'une enveloppe qui ne peut pas être déplafonnée et c'est là où c'est incohérent. Je rejoins mes collègues, on est dans une phase complètement - je ne vais pas dire le mot - mais on frôle la schizophrénie, ce n'est plus possible.

Effectivement ce n'est pas un sujet propre au Siège, c'est un sujet national mais on est obligé de vous dire que les salariés le comprennent et l'acceptent de moins en moins bien.

LE PRESIDENT : j'ai complété à la fin par un élément important, la note est relative donc dans une enveloppe contrainte.

Mme MECIRDI-BENABDALLAH : elle est relative à l'enveloppe contrainte, c'est honnête de le dire. Au moins, vous nous le dites, c'est honnête.

LE PRESIDENT : quand on a 100, ces 100 je les réparties en fonction de la perception que j'ai de la performance de chacun des collaborateurs et que je lui ai donné à l'un 80, enfin sur 100 ou 1.000, peu importe ; je vais donner 100 à l'un, 110 à l'autre, 90 à l'autre. Pourquoi ? Après si vous voulez, vous posez une question donc je vous réponds au titre de cet élément et la note managériale compte pour beaucoup sur le Siège, 70 % pas comme sur d'autres dispositifs où la répartition est équilibrée, je n'en sais rien mais autour de 50/50.

La part managériale a une part importante et quand vous êtes sur des critères objectifs, c'est facile à dire : par rapport aux objectifs que je t'ai donnés quanti, la preuve en est, tu es à tel pourcentage. Quand vous êtes en plus sur une appréciation sur des critères non mesurables forcément mais appréciables parce que vous êtes sur une appréciation, il faut l'expliquer. En plus, dans un environnement sous contrainte parce que l'on est sur une enveloppe fermée, il faut le dire aux gens. C'est ainsi, c'est bien, ce n'est pas bien mais cela existe depuis des années. Ce n'est pas parce que cela existe depuis des années que c'est bien non plus.

LE PRESIDENT : mais l'exercice n'est pas facile aussi à faire, on en est très conscient. Mais il faut expliquer les choses. Déjà pour dire que ce n'est pas forcément une boîte noire.

Mme MECIRDI-BENABDALLAH : mais il est peut-être difficile pour un manager d'expliquer alors que lui-même est victime de ce système et qu'il n'accepte pas forcément non plus en tant qu'individu.

LE PRESIDENT : oui, vous avez raison, c'est vrai. L'exercice n'est pas simple et il y a des attentes en plus en face qui sont fortes parce que la rémunération variable, on travaille aussi pour cela.

Mme MEYNIEL : on a déjà eu ce débat, c'est exactement ce qui a été dit mais ce qui n'est absolument pas normal, je ne suis même pas sûre que ce soit légal, c'est que l'enveloppe soit contrainte.



UNION NATIONALE DES SYNDICATS AUTONOMES

Mme MECIRDI-BENABDALLAH : on pourrait faire un complément dans l'année de l'enveloppe.

Mme MEYNIEL : parce que j'ai envie de dire, l'enveloppe de base, on l'a déjà dit, c'est l'opportunité de chacun additionné, c'est l'enveloppe à 100 % après si on est objectivé, on est sur du variable, on n'est pas sur de la MSI.

Qu'il y ait une enveloppe MSI à répartir, c'est ce que je vous ai dit l'autre fois, ce sont les arguments que vous utilisez et que j'entends mais il n'y a pas d'enveloppe variable, en plus on vend les postes aux gens en disant : tu vas avoir un meilleur variable, une meilleure opportunité alors que l'on sait que si on met 100 à l'un, il va falloir mettre 80 à un autre pour qu'à la fin, on tienne dans une enveloppe. C'est incohérent. Je suis sûre que là, légalement, on n'est pas dans les clous. La direction n'est pas dans les clous.

M. ROY : c'est dans la genèse. Souvenez-vous mais pourquoi cela s'est fait comme cela ? Les enveloppes fermées ont démarré dans le réseau, c'était objectivable, c'était plus facile. Ensuite, il y a eu la volonté de notre ancien DRH d'avoir un système de variable pour tous. C'était le principe.

Mme MECIRDI-BENABDALLAH : oui, c'est vrai mais à l'époque on n'avait pas autant de salariés sur le périmètre qu'aujourd'hui donc forcément, la direction y gagne, il y a des économies qui sont faites.

FIN

