



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

Négociation Annuelle Obligatoire CEPAL du 09/12/2008

Lors de cette 2^{ème} réunion de NAO, la Direction a apporté quelques réponses aux questions portées par chaque OS sur 4 points principaux :

- **La réorganisation de la CEPAL**

Notre première question concernait la façon dont la Direction allait traiter le Plan de suppressions d'emplois et la réorganisation de la CEPAL (*Livres III et IV du code du travail*). Eludée dans un premier temps, par la Direction d'une part qui n'en voyait pas l'intérêt et les autres OS d'autre part (*le 04/12/08*), cette question a trouvé un écho cette fois en étant reprise par tout le monde.

La Direction accepte donc de discuter sur l'éventualité d'un accord de méthode, revenant à la possibilité juridique que le SPBA/CGT avait rappelée dès le début.

Le texte en gestation pourrait accroître le calendrier des négociations (*Livre III*) d'un mois et demi avec des moyens supplémentaires permettant de mieux approfondir les documents transmis aux OS concernant la suppression des 125 emplois. Nous ne sommes pas sûrs que cet allongement n'ait pas pu être obtenu dans le cadre de la procédure du Livre IV du code du travail. Le fait de signer un tel document s'appréciera donc évidemment sur d'autres critères. Dans tous les cas, notre syndicat essaiera d'apporter de meilleures contre-propositions visant à réduire ce chiffre au minimum. De même, le thème de chaque réunion a été finalisé afin de donner plus de lisibilité à ce chantier.

Nos commentaires : *Nous tenons tout d'abord à rappeler que nous ne sommes pas d'accord sur les suppressions d'emplois. Notre positionnement est d'ailleurs national => 1 embauche pour 1 départ.*

- **Les rémunérations**

En ce qui concerne les augmentations de salaires et la revalorisation des RAM la Direction s'en tient aux négociations nationales et aux maigres propositions avancées unilatéralement par la CNCE... qu'aucune OS n'a décernement accepté de valider.

De même, elle envisagerait de verser un complément d'intéressement sur la base de la proposition de la CNCE, d'environ 1.000 €, lors du versement de la prime locale d'intéressement, qui à ce jour est évaluée à environ 500 € en moyenne/personne, ce qui ferait un global d'environ 1 500 €.

A l'avenir, elle souhaite aussi agir avec 2 leviers :

- l'un concerne l'augmentation de l'enveloppe des primes individuelles et l'évolution des critères de calcul de la part variable qui doivent être plus lisibles et plus simples.
- l'autre la mise en place de paliers de progression sous 3 formes :
 - favoriser la promotion avec l'emploi (par ex. CC => GC => RPDV...)
 - créer une enveloppe dédiée supplémentaire à la main de la nouvelle hiérarchie afin de récompenser les personnes méritantes ayant subi une mobilité en cours d'année et ayant été « oubliées » par l'ancien, mais pas encore « évaluées » par le nouveau
 - réfléchir à la création de poste de GC « expert » à mi chemin entre polyvalence et spécialiste

Nos commentaires : *Les propositions de la Direction restent totalement déconnectées de nos demandes. Elles ne font qu'accélérer l'individualisation salariale que nous rejetons. Nous dénonçons également, l'amalgame réalisé avec le supplément d'intéressement qui ne viendrait simplement qu'amortir la baisse de distribution de notre accord actuel d'intéressement... suite à la baisse de la MNI financière (16 M€ contre 49 M€ dans le budget initial). Par éthique comme pour d'autres raisons, beaucoup plus matérielles, la Direction ferait bien d'y regarder à 2 fois !!!*

Sinon, fin 2008, La CEPAL devrait percevoir 6 millions d'Euros de bonus exceptionnel de la part d'Ecureuil IARD, fruit du travail non moins exceptionnel de tous les commerciaux. Nous avons demandé que cette somme soit totalement redistribuée (soit 4000 €/personne) mais la Direction y est totalement opposée. Elle ne l'utilisera que très partiellement préférant embellir ses résultats et choyer quelques uns.

• **L'égalité Femmes-Hommes**

Après nous avoir donné lecture du compte rendu de la réunion de la commission égalité professionnelle du CE, la Direction nous a présenté sa méthode de repérage d'écart. Après cette identification, si ceux-ci sont restés « non expliqués », une régularisation sera effectuée en 2 étapes. Ce sont donc 13 collègues dont la situation était en décalage à classification, ancienneté et âge équivalent, qui auront la 1^{ère} partie du rattrapage en fin d'année 2008. Les écarts se situent entre 1000 et 3000 €

Nos commentaires : Malgré les écarts annoncés, cette régularisation a été conduite à minima pour 2 raisons. D'abord, il aurait été judicieux d'introduire la notion de carrière qui n'aurait certainement pas conduit à ne régulariser que 13 collègues (soit 2% de l'effectif féminin). Ensuite la régularisation, faite en décembre, sera réalisée avec valeur au 1^{er} juillet 2008 pour 50 % et au 1^{er} juillet 2009 pour l'autre moitié (ce qui fait un peu pingre compte tenu des sommes en jeu... très très en deçà de certaines primes !). Pour finir, une rétroactivité qui ne sera qu'au plus de 6 mois, calé sur juillet 2008... tant pis si ce décalage a duré depuis 10 ans et plus!

• **L'emploi des personnes handicapées**

Après avoir fait le bilan des actions 2008 de la mission handicap CEPAL, la Direction nous a dressé son plan d'action 2009 :

Actions 2008

Se faire connaître
Participer à plusieurs manifestations notamment de « Job-dating » ou de Forum
Participer à des entretiens d'embauche (dont 6 CDD, 2 CDI, 3 contrat de professionnalisation)
Maintenir dans l'emploi des salariés CEPAL handicapés ou les faire reconnaître comme tel.

Projet 2009

Pérenniser les partenariats
Participer à des manifestations
Former les chargés de développement RH et les tuteurs
Préparer nos prochains recrutements et mieux réussir leur intégration.

Nos commentaires : Compte tenu de sa nouveauté, la structure « Mission handicap », bien qu'encore en situation de mise en place, montre toute son utilité et on ne peut que s'en féliciter. Toutefois, la volonté de faire vraiment plus ne semble pas une priorité. Tant pis si le minimum syndical, qui devrait être pour tous le code du travail, est loin d'être atteint.

Les autres questions que nous souhaitons aborder ne pourront l'être que lors de la 3ème réunion qui aura lieu le 6 janvier 2009.

Vos représentants SPBA/CGT :

Bulletin de contact

NOM : Prénom :

Lieu de travail :

Tél. Travail : Tél. Portable

Courriel personnel

Bulletin à renvoyer à :

*Alain Barasinski, délégué syndical SPBA/CGT, Montluçon-Courtais - BO 3013
Tél. 06 65 15 20 13 Courriel : alain.bara@free.fr*

*ou Alain Mouly, délégué syndical SPBA/CGT, Brive-Paris- BO 0413
Té. 05 55 92 29 07 ou 05 55 33 88 52 : Courriel : alain.mouly@cepal.caisse-epargne.fr*