



GRUPE CAISSE D'ÉPARGNE

collectif@cgt-caisses-epargne.fr

site : <http://www.cgt-caisses-epargne.fr/>

24 rue Dareau 75014 Paris

Note nationale 18 / 2010



Le 25/11/2010

NAO 2010

Les revendications de la CGT

La bataille pour les retraites, loin d'être terminée, a mis en évidence le lien « organique » entre salaires, emplois et retraites. De même elle a démontré la nécessité d'une autre répartition des richesses créées par les salariés, au bénéfice de ceux-ci. Ce n'est pas aux salariés de payer la crise engendrée par le libéralisme financier dont les banques sont des actrices principales. La politique d'individualisation des rémunérations mise en œuvre par les patrons est constitutive de la dégradation des conditions de travail, du stress et de la souffrance que subissent les salariés.

La CGT mène dans un certain nombre de caisses une enquête auprès des jeunes embauchés sur les rémunérations – ce qu'ils en pensent, ce qui serait nécessaire et juste.

C'est à partir de ces constats, de l'écoute et remarques de nos collègues que la CGT a construit ses revendications.

A) pouvoir d'achat

➤ **Rattrapage pouvoir d'achat de 2000 à 2009**

Les salariés de la branche Caisse d'Épargne, compte tenu des augmentations générales accordées et de l'inflation constatée sur cette période, ont subi une perte de pouvoir d'achat de l'ordre de 10 %. Nous revendiquons l'étalement de ce rattrapage sur une période de 5 ans allant de 2011 à 2015 à raison de 2 % par année.

➤ **Maintien du pouvoir d'achat 2010** : compte tenu de l'augmentation générale accordée sur 2010 de 0,7% et d'une inflation prévue à 1,7 % (1) le maintien du pouvoir d'achat pour 2010 nécessite un rattrapage de 1%

➤ **Revendication NAO 2011** : l'inflation prévue pour 2011 est de 1,5 % (2).

La revendication d'augmentation générale pour la NAO de 2010 est donc de 4,5 % applicable au 1^{er} janvier 2011 sur tous les éléments salariaux.

B) revalorisation des RAM

La CGT revendique la RAM T2 à 1600€ en net mensuel (versée 13 fois comme maintenant). C'est à la fois la prise en compte du niveau général d'embauche et le niveau nécessaire pour assurer un minimum de vie correcte. L'ensemble de la grille doit évoluer en conséquence.

La CGT revendique donc une augmentation mensuelle minimale de 460 € brut.

La CGT lance dans plusieurs caisses une enquête « budget » auprès des collègues embauchés ces dernières années. Les premières réponses sont significatives. Majoritairement entre T2 et T4 nos collègues démontrent tous l'impossibilité de vivre décemment avec leur salaire net mensuel : une fois les charges incompressibles payés il ne reste quasiment rien.

Dans le dialogue ainsi établi avec la CGT, une enquête complémentaire casse bien des idées

reçues : c'est bien la faiblesse des rémunérations fixes qui fait attendre le versement des éléments aléatoires et variables perçus comme un plus qui permet de solder les factures et de dépasser - un peu - la survie. Pas dupes, les collègues en disent le caractère injuste, non transparent, à la main de la direction et déconnecté du travail accompli. Les 1600€ net mensuel à partir de la T2 sont plébiscités « pour vivre correctement », ainsi que la reconnaissance salariale de l'expérience et de la compétence acquise (91%). Pour 86% la carrière minimale est une nécessité. A défaut près des ¾ des collègues envisagent de démissionner.

C) Rémunérations aléatoires et variables.

Il ne fait plus de doute aujourd'hui que les éléments variables et aléatoires toujours liés à la mise en compétition des salariés et des entités de travail entre eux participent au stress, à la détresse et à la souffrance au travail.

Dans le même temps, certains de ces éléments (intéressement, participation) sont exonérés de cotisations sociales et accentuent donc le déficit des financements de la protection sociale.

Tous les éléments variables et aléatoires dépendent de règles édictées et imposées par les directions et de leurs choix de gestion ; règles qu'elles n'hésitent pas à modifier en cours d'exercice.

Par leur nature même ces éléments de rémunération ne permettent pas aux salariés de construire leurs projets de vie.

C'est pourquoi la CGT revendique :

➤ **la transformation des rémunérations variables** (part variable, enveloppes individuelles) au bénéfice du salaire fixe (ex : à partir des sommes provisionnées sur 5 ans pour ces éléments de rémunérations, calculer la somme moyenne par salarié et intégration égalitaire dans le salaire fixe)

➤ **la transformation de l'intéressement par, au minimum, un 14^{ème} mois pour tous** (donc salaire fixe avec cotisations sociales).

(1) projection

(2) estimation officielle traditionnellement sous évaluée ; pour les années suivantes les prévisions sont de 1,75%

D) Promotion

La promotion d'un salarié, c'est la reconnaissance de ses compétences et de son aptitude à exercer un nouvel emploi de niveau de classification supérieur confié par l'entreprise.

Les différents niveaux de classifications traduisent :

- les compétences nécessaires pour chacun des niveaux
- et, à travers les RAM, le montant des rémunérations minimales.

A ce titre, et en toute logique, la CGT revendique que toute promotion se traduise par une augmentation du salaire de base équivalente au différentiel constaté entre les deux RAM.

E) Expérience acquise

L'évolution de nos emplois nécessite de la part des salariés une adaptation et une implication fortes et exigeantes conduisant à une autoformation (le plus souvent) et une augmentation constante des compétences. Au fil des mois et des années, le salarié acquiert une expérience rarement reconnue, ce qui participe à une réelle démotivation pouvant engendrer une souffrance.

C'est pourquoi la CGT revendique l'instauration d'une prime d'expérience acquise de 90 € net par mois tous les trois ans.

F) Garantie de carrière

Depuis de nombreuses années, l'écart entre le nombre de postulants à une offre de poste engendrant ou pas une promotion est en constante croissance. On constate que le pourcentage de promotion est plus important dans les emplois cadres que dans les emplois de techniciens. Quand on sait que les techniciens représentent 72 % des salariés de la branche, on comprend le désarroi voire la résignation de beaucoup de salariés. Face à cela, la CGT revendique :

- le niveau d'embauche en T3 (conseiller commercial), le niveau T2 s'entendant comme celui de la période d'essai.
- la mise en place d'un système de garantie de carrière minimale qui se traduirait par une classification supérieure au bout de 5 ans au plus, une seconde classification supérieure 10 ans après la précédente puis, 10 ans après, une 3ème classification supérieure.

G) Égalité salariale et professionnelle H/F

La CGT constate la persistance des inégalités entre les femmes et les hommes que ce soit sur les rémunérations et/ou les promotions. Les régularisations effectuées se font dans l'opacité la plus totale, intègrent des éléments et

utilisent des méthodes que la CGT condamne :

- Pas d'info sur la méthode de comparaison et de calcul employée
- Peu d'info sur les nombres de personnes concernées et régularisées
- Régularisation "en dedans" du budget consacré aux augmentations individuelles, donc à masse salariale constante.
- Régularisation présentée comme une reconnaissance individuelle (alors qu'il s'agit de régulariser une anomalie si ce n'est une discrimination)
- Régularisation soumise à validation hiérarchique et, dont, de ce fait, certaines collègues s'en trouvent écartées
- La mesure concernant les salariés en congé maternité/pathologique, à savoir la majoration du pourcentage moyen des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ces congés par les salariés occupant un emploi de même niveau de classification n'est pas appliquée dans toutes les entreprises de la branche.

En conséquence la CGT revendique :

- qu'un pourcentage de la masse salariale supplémentaire dédiée pour 2011 soit défini et appliqué dans toutes les entreprises afin de supprimer définitivement les écarts salariaux constatés entre H/F dans la branche,
- à la BPCE de présenter un bilan détaillé, entreprise par entreprise, des régularisations effectuées,
- à la BPCE de prendre toutes les mesures nécessaires pour que l'accord du 23/11/2007 soit respecté dans toutes les entreprises de la branche.
- La parité à tous les niveaux de classification.

G) Emploi, conditions de travail

Sur les conditions de travail, l'heure n'est plus au diagnostic. La CGT revendique l'adéquation des effectifs à la charge de travail avec au minimum une embauche pour un départ.

La CGT s'oppose à toute extension des horaires qui avec la multiplication des canaux de distribution n'a moins que jamais de justification mais qui par contre détruit à petit feu la vie personnelle et sociale des salariés.

Le benchmark, outil de management destructeur des personnes et des équipes de travail doit être supprimé.

Le collectif National CGT

Alain Barasinski, Jean-Christophe Duthois, Jean-Michel Edon, François Lacoste, Valérie Lefebvre-Hausmann, Sophie Magnani, Eliane Marecal, Olivier Thouaye, Catherine Vinet-Larrie

Je me défends, je me syndique. J'adhère à la CGT

Nom : Prénom :

Adresse :

Téléphone : Portable :

Entreprise :

Date : Signature :

Bulletin d'adhésion à adresser au Collectif national des syndicats CGT du groupe Caisse d'Épargne, 24 rue Dareau, 75014 PARIS ou à remettre au représentant CGT de votre entreprise