



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

Suite aux réponses apportées par la Direction

NAO 2011... nos commentaires

→ → → Au global :

Conformément aux textes se rapportant aux négociations, nous pouvons nous demander si la CEPAL a sérieusement et loyalement engagé la NAO 2011, ainsi que les années précédentes d'ailleurs. Régulièrement, les Organisations Syndicales de la CEPAL constatent que la Direction méprise la NAO. Il est patent que sans les déclinaisons et informations nationales, accompagnées d'infimes ajustements locaux, la feuille de route serait désespérément blanche.

→ → → Un peu plus dans le détail... mais sans être exhaustif cependant :

LES SALAIRES

→ Outre le fait que la Direction nous informe seulement de la mesure unilatérale prise par BPCE, ne donne pas les conditions exactes d'application de celle-ci (cf. *réponse apportée suite à une question DP Auvergne le 6 avril 2012*), qu'elle omet de dire qu'au moins une autre enseigne du Groupe (et non des moindres) a connu un meilleur sort, ... la question est de savoir « où est la négociation dans tout cela ? »

→ Autre fantaisie... sur la réponse apportée à une de nos revendications salariales.

« **Mesure spécifique pour 2011 (versement 2012)** : compléter l'enveloppe Intéressement/Participation pour atteindre les 4 M€.

Cette demande est en contradiction avec la demande contenue dans le tract syndical SPBA/CGT du 8 novembre 2011 visant à modifier la structure de rémunération pour privilégier le salaire fixe au détriment des éléments aléatoires notamment en raison de l'exonération des cotisations sociales dont bénéficie l'intéressement. »

Sans vouloir lui dénier la possibilité de répondre ce qui lui passe par la tête, la Direction aborde un sujet intéressant, dommage qu'elle n'a pas adjoint à sa réponse un ersatz de professionnalisme. En ce sens, elle n'a pas dû se rappeler que le SPBA/CGT est signataire de l'accord en question... que la revendication de ce montant n'est pas nouvelle car était déjà défendue lors de la signature de l'accord précité, qu'elle a confondu une position nationale avec une revendication locale... ce qui la conduit à dénier le fonctionnement même de toute base CGT qui, lors de décisions à prendre, agit selon la position de ses adhérents de base [= locaux].

Outre ces remarques, faut-il voir une antinomie entre une revendication nationale de fond sur le fait de privilégier le salaire fixe à l'aléatoire et la demande d'avoir une enveloppe d'intéressement à la hauteur de ce qui avait déjà été demandé lors de la négociation et la signature de l'accord... Pour le SPBA/CGT, ces raccourcis semblent bien cavaliers !

→ « Régularisation des contentieux salariaux en cours :

* STOPPER toutes les pressions et tentatives d'intimidation envers les collègues qui ne réclament que leur dû ;

* Régularisation rapide des situations afin de faire cesser les procédures en cours ;

* Arrêter la discrimination issue des conflits / AIA et comparatif RAM.

Il n'est pas mis de pression sur les salariés ayant assigné la CEPAL devant le Conseil de Prud'hommes, la CEPAL assure simplement sa défense devant les Tribunaux et entend faire valoir ses arguments concernant des demandes qui ne lui semblent pas justifiées. »

Dire qu'il n'est pas mis de pression sur les salariés qui ont déposé un dossier relève de la galéjade. Outre des écrits et interventions orales au plus haut niveau de l'Entreprise, vous savez pertinemment qu'une majorité de salariés ayant déposé un dossier a été reçue par au moins un de ses supérieurs hiérarchiques, avec des menaces et intimidations. Que vous ne vouliez pas l'écrire peut s'analyser... mais de là à dire l'inverse, il faut raison garder.

→ « Aide au rachat de cotisations vieillesse : lancer une étude sur ce point, notamment en direction des jeunes pour obtenir la validation des années d'études ; à l'identique, favoriser le rachat de trimestres pour années incomplètes.

Le rachat de trimestres par les salariés est un choix individuel sur lequel la CEPAL n'a pas vocation à interférer. »

D'une part, cette réponse ne reprend pas ce qui avait été dit lors de la réunion NAO du 17/01 et, d'autre part, est incohérente avec d'autres pratiques, que celles-ci soient anciennes ou toujours en cours.

Anciennes car le fait d'aider au rachat de cotisations a déjà été réalisé au sein des Caisses. En cours car, par exemple, proposer le CESU interfère bien avec un choix individuel du salarié.

« **Trajet et frais** : ... ; Participer au financement des frais de route des collègues ne pouvant utiliser les transports en commun (voir les conditions d'entrée dans ce système d'indemnisation : au-delà d'une certaine distance, collègue privé de transports en commun, etc.) ; indemnités de trajet... compléter la prise en charge et aller au-delà de l'indemnisation actuelle (50 %).

La Direction rappelle que l'article 20 de la Loi du 17 décembre 2008 avait notamment pour objet d'encourager l'utilisation des modes de transport les plus respectueux de l'environnement. Elle n'entend donc pas étendre le dispositif actuel de prise en charge des frais de transports publics en commun aux salariés qui ne les utilisent pas. »

Au cas où la Direction n'aurait pas lu en entier l'article 20 de la dite loi, le SPBA/CGT signale que, si sa section 2 portait sur « *Prise en charge des frais de transports publics* », sa section 3 portait elle sur « *Prise en charge des frais de transports personnels* ». Après une période de mise en place « a minima », l'extension aux autres prises en charge ne serait pas « déconnante » en soi, nos régions ne pouvant pas être cataloguées comme d'essentiellement urbaines.

→ « **Régularisation de paye** : informer le salarié avant toute mise en place d'une retenue sur son salaire et proposer un échelonnement éventuel ; lors d'un versement salarial exceptionnel, joindre une explication et le détail de la régularisation.

En cas de saisie sur rémunération, l'employeur, s'il n'est pas le créancier, ne fait qu'exécuter le prononcé d'une condamnation et ne peut intervenir sur les modalités de calcul de la fraction saisissable ou de règlement fixées par les tribunaux.

Les retenues ou versements salariaux exceptionnels (primes, éléments aléatoires...) font l'objet d'une information préalable aux collaborateurs. »

Ces réponses, aussi standards peuvent-elles être, ne collent pas avec la réalité... l'information, quand elle est donnée, est souvent trop partielle et, lorsqu'il y a des régularisations suite à des erreurs, le principe serait de voir comment un budget mensuel peut supporter un prélèvement important... à un certain niveau, l'échelonnement devrait être systématiquement proposé.

→ « **Formation** : Prise en charge des frais de « nounou » pour les salariés lorsque les formations débordent les heures normales, voire tombent pendant les temps de repos (temps partiel notamment).

Il n'est donc pas envisagé d'allouer ... ou de rembourser les éventuels frais de garde d'enfant(s) sachant que la CEPAL finance déjà une partie du montant des CESU classiques et spécifiques dont bénéficient les salariés pour la garde d'enfant(s) de moins de 6 ans. »

Suite à cette réponse, nous considérons alors que le salarié peut exiger de se faire payer les heures complémentaires (ou supplémentaires) qu'il aura effectuées.

→ « **ÉGALITE PROFESSIONNELLE**

La CEPAL ne connaît pas de situation inégalitaire en matière de rémunération, de recrutement ou de formation. »

La question est de savoir alors pourquoi des écarts subsistent depuis des décennies... sauf à prendre des indicateurs bidons qui « couvrent » plus qu'ils ne règlent le problème.

→ « **ORGANISATION DU TRAVAIL** : série de revendications relative à la santé des salariés, dépassements horaires inclus.

Ces demandes ne relèvent pas de la Négociation Annuelle Obligatoire. »

Cette réponse « automatisée » est en décalage de nos demandes, demandes qui prennent en compte le vécu des salariés et l'incidence que celui-ci a sur leur durée effective et organisation du temps de travail dans l'entreprise. Au lieu de mettre la tête dans le sable, prenez les « vraies » mesures pour éviter les dépassements horaires et heures supplémentaires, comme convenu lors des états généraux.

→ « **Améliorer la dotation au CE** : au niveau national la moyenne est de 1,96% + 0,25% alors que nous sommes en CEPAL à 1,40% + 0,20%

La Direction accepte à titre exceptionnel de ne pas réclamer l'indu perçu par le Comité d'Entreprise (9 865€) au titre de sa subvention annuelle pour l'année 2012 en raison de la diminution de la DADS, sans pour autant qu'il soit considéré que cette décision constitue un usage ou une augmentation des taux de la subvention allouée, tels qu'ils figurent dans l'accord collectif local du 19 juin 2003. »

Pour le SPBA/CGT, la jurisprudence n'est pas celle-ci. La position de la Direction, ici indiquée, lui est propre... même si, au final, cela semble se rapprocher. De plus, si l'augmentation en pourcentage avait été accordée, cette ambiguïté n'aurait pas existé.

→ « **Etudier les possibilités de passer des conventions avec des crèches interentreprises.**

La CEPAL n'y est pas favorable dans la mesure où ce service ne pourra être vraisemblablement proposé qu'aux salariés travaillant dans des agglomérations d'importance susceptibles d'accueillir ce type d'activité et rappelle qu'elle finance déjà une partie du montant des CESU classiques et spécifiques dont bénéficient les salariés pour la garde d'enfant(s) de moins de 6 ans. »

Cette réponse n'est pas cohérente avec d'autres pratiques de la CEPAL.

Prenons, pour preuve, l'accord signalé signé avec la T2C (transports en commun de l'agglomération clermontoise) et pour lequel la Direction ne semble pas s'être posée du tout la même problématique. Comme quoi, quand on veut on peut !

Les représentants SPBA/CGT.