



## BILAN & STATISTIQUES pour commencer...

A force de glissement (1<sup>ère</sup> réunion sur 2015, les autres sur 2016), une [année de] NAO est quasiment passée à la trappe ! Sinon, comme traditionnellement, depuis notre 1<sup>ère</sup> demande en 2007, la Direction nous remet et commente le bilan chiffré de divers accords locaux et nationaux, quelques unes des évolutions salariales et celle en effectif :

### ➤ Egalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes.

Promotions : plus encore qu'en 2014, la balance a penché du côté féminin sur l'année **2015** avec **87 femmes** et **62 hommes promus** (83 F et 70 H en 2014)... chiffres toujours en trompe l'œil car 4/5ème de la promotion féminine (69/87) se situe de T2 en T3 (40) et de T3 en TM4 (29) bénéficiant de l'évolution « naturelle » qui va de paire avec ces postes d'entrée.

Lorsque l'on se penche sur les chiffres de la catégorie « encadrement » (CM), le scénario n'est plus le même et on se rend vite compte que le retard chronique, subi par la gente féminine, s'alourdit au lieu de diminuer... : ainsi, sur les **30 promotions « cadres », seules 9 femmes** en ont bénéficié !

Autres chiffres évocateurs : sur les 87 promotions de Femmes, 9 ont pris ou évolué sur un poste d'encadrement (= 10 %) alors que cela représente plus de 3 fois plus chez les Hommes (= 1/3 avec 21/62). **Tout est dit !!!**

Sur cet état des promotions, notons que 7 salariés ont bénéficié d'un saut de 2 classifications (3 F et 4 H).

### ➤ Evolution des Effectifs.

- le tableau parle de lui-même... et confirme les éléments que vous avez pu lire toute l'année au travers de nos comptes rendus mensuels des réunions du Comité d'Entreprise.

	ETP au 31/12/14	ETP au 31/12/15	% évolution 2015/2014
Réseau	971,01	<b>990,83</b>	+ 2,04 %
Administratifs	339,57	<b>329,73</b>	- 2,90 %
Total	1310,58	<b>1320,56</b>	+ 0,76 %

### ➤ Compte Epargne Temps. Le tableau ci-dessous permet d'avoir une vue précise de l'utilisation du CET :

- l'accroissement important au cours de ces 5 dernières années du nombre de jours épargnés laisse à penser que les salariés préparent toujours activement des solutions de départ anticipé,

- mais, ne soyons pas dupes, l'accroissement du nombre de comptes ouverts peut aussi être le témoin des difficultés que rencontre parfois le Personnel pour prendre ses congés au cours de l'année de référence.

Quoi qu'il en soit les améliorations demandées par le SPBA/CGT demeurent et consolideraient le statut du salarié lors de l'utilisation du CET, en commençant par sa couverture sociale lors de cette suspension du contrat de travail.

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2015/2014	2015/2010
Nb de CET	469	550	571	673	711	<b>730</b>	<b>+ 2,7 %</b>	+ 56 %
Nb de Jours épargnés	15 881	20 266	23 722	31 082	35 556	<b>38041</b>	<b>+ 7 %</b>	≅ x 2,4
Nb moyen de jours épargnés	33,9	36,9	41,5	46,2	50	<b>52</b>	<b>+ 4 %</b>	+ 53 %
Nb Salariés ayant utilisé le CET pour un congé de fin de carrière	20	5	18	18	35	<b>47</b>	<b>+ 34 %</b>	≅ x 2,3
Nb de jours utilisés	1606	599	1954	3976	3597	<b>5910</b>	<b>+ 64 %</b>	≅ x 3,7
Nb moyen de jours utilisés par salarié	80	120	108	221	103	<b>125</b>	<b>+ 21 %</b>	+ 56 %

➤ Déplacements professionnels : sur 2015, **454 salariés** ont perçu des indemnités de grands déplacements pour des montants allant de **10 à 441 €** pour un total de **95 568 €** (sur 2014, 398 personnes étaient concernées par l'indemnisation pour un montant de 74 765€... avec une fourchette allant de 10 € à 693 €).

➤ CESU : en 2015, le cumul des 2 commandes annuelles est de **20 910 titres** (15 332 en 2014) pour un budget de **134 241 €** (88 626 € en 2014). La progression de la demande vient surtout des CESU spécifiques (x 2), pour un nombre de demandeurs quasi stable à **253** (251 en 2014).

➤ Médailles du travail : en 2015, **94 350 €** ont été versés à **118 salariés** (Pour mémoire en 2014, 91 salariés se répartissaient 72 100 €)

➤ Mobilités géographiques : entre les frais kilométriques, de déménagements, d'hébergements et des primes de mobilité et d'installation, la CEPAL a versé **408 552 €** en 2014 (contre 428 805 € en 2014). Malgré cette diminution, l'importance accordée par la Direction à la mobilité géographique est loin d'être remise en cause.

➤ Remplacements de longue durée : sur 2015, **67 salariés** ont perçu **74 267 €** au titre du complément de rémunération alloué lors d'un remplacement sur un poste de niveau supérieur (80 353 € pour 63 salariés en 2014).

- **Indemnité liée à la tenue d'un point de vente** : en 2015, **71 salariés** ont touché cette indemnité pour un montant global de **84 681 €** (contre 84 277 € à 75 salariés en 2014).
- **Prime de transports** : Pour 2015, **23 333 €** ont été versés à 95 salariés au titre du remboursement des frais d'abonnement à un transport public (contre 18 578 € à 75 salariés en 2014).
- **Mobilité interentreprises** : en 2015, ce sont **26 058 €** de frais de déménagement et **12 528 €** d'indemnités de double résidence (yc frais km) qui ont été versés (en 2014, c'était respectivement 33 190 € et 50 965 €).  
→ Il manque, comme l'an passé, le nombre de personnes concernées par ces 2 mesures.

## **Dans les questions supplémentaires soulevées...**

Comme d'habitude, les revendications SPBA/CGT ont porté **sur les préoccupations professionnelles qui nous remontent régulièrement : le salaire, les conditions de travail, la fin de carrière** (CET, accord GPEC national, la retraite progressive...),...

Sur le plan salarial et des périphériques à la rémunération, nos revendications ont complété celles nationales :

→ (celles nationales :) une nouvelle grille des rémunérations avec **un salaire net d'entrée de 1700 €** (T2) et **le réajustement des autres niveaux ; promotions** : 100 % du différentiel entre les 2 RAM ; 3% d'augmentation générale avec **100 € /mois au minimum** ; etc.

→ (celles plus locales :) **mesures individuelles** ; baisser le délai des 8 ans pour la **garantie salariale** ; augmenter les primes liées aux **médailles du travail** ; augmenter la **part patronale à la mutuelle Santé** ; plus et mieux participer aux **frais de transport** ; mesures pour des rémunérations allant jusqu'à la CM6 ; **cadres** à la GMP ; **bonus managérial** et discrimination ; etc...

- ✧ A cela il faut ajouter la demande d'**un supplément à l'enveloppe d'Intéressement/Participation...**
- ✧ Sur le plan de **l'égalité Femmes/Hommes**, regarder et **apurer** non seulement l'écart salarial mais également **l'écart dans le déroulement de carrière.**

Dans les autres points abordés, nous avons retrouvé les sujets suivant : **classifications** (pour les postes d'expertise ; si changement de poste ; ...) ; **CET** (évolutions, prises en compte de la demande récurrente de l'ensemble des OS, couverture, etc.) ; **dépassements d'horaires ; temps partiels** et carrière ; **jours pour le don du sang ; autorisations d'absence** ; prévoir des solutions de **télétravail pour un maintien dans l'emploi ; rapprochement du domicile** par affectation sur l'agence la plus proche ; **rachat de cotisations vieillesse** (années d'études, années incomplètes) ; **séniors et temps partiel** de fin de carrière (accord GPEC), **retraite progressive** ;...

- ✧ Au niveau des **conditions de travail**, les interventions sont quasi-permanentes par le biais de nos élus dans l'instance où ils se trouvent.

La Direction, prétextant ne pas pouvoir agir sur les paramètres liés aux accords nationaux, a rejeté les demandes qui portent sur ces éléments (augmentation générale, par ex.)... Mais nous ne sommes pas dupes, les Caisses ont la possibilité de décider d'un minimum local de rémunération sur tel ou tel poste ou pour telle catégorie... C'est d'ailleurs pour cela que certaines CEP l'ont fait et que nos demandes sur ces éléments ont toutes leurs sens.

Dans les sujets qu'elle compte aborder rapidement, il est possible de citer :

- **un supplément à l'intéressement** (cf. notre tract « **Intéressement/Participation ! De plus en plus aléatoire** ».) ;
- **un complément de rémunération** aux alternants qui ne seraient pas au minimum permettant de recevoir la prime d'activité (8 seraient concernés).
- **faire évoluer l'accord CET**



Au-delà de ces 3 sujets, d'autres points avaient été actés lors des discussions. Ils seront tous surveillés et la bonne application en sera vérifiée. Nous ferons également en sorte que d'autres sujets qui avaient été mis en instance de publication des décrets d'application soient rapidement ré-ouverts pour que les personnes concernées puissent être satisfaites.

Vos représentants SPBA/CGT.

