

Des réunions poussives... voire " TRONQUEES " !

NAO 2016/2017
Salariés : 0 / NAO : -1

Cela fait déjà plusieurs fois que nous le signalions mais, à force de glissement, il manque dans l'historique de la CEPAL une NAO (*Négociation Annuelle Obligatoire*).

→ → → une année est bel et bien passée à la trappe !

Mars 2017



Des statistiques non disponibles

Contrairement à d'habitude, les statistiques que nous demandons sur le bilan* des accords locaux et nationaux n'ont pas pu être produites...

par manque de Personnel !

Si le SPBA/CGT souhaite depuis plusieurs années ces statistiques, c'est qu'elles nous permettent d'appréhender (*salariés concernés, coûts, évolution éventuelle...*) les sujets comme : Egalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes (*promotions, encadrement, etc...*) ; Evolution des Effectifs (*réseau, siège*) ; CESU ; Compte Epargne Temps ; Déplacements professionnels ; Médailles du travail ; Mobilités géographiques ; Remplacements de longue durée ; Indemnité liée à la tenue d'un point de vente ; Prime de transports ; Mobilité interentreprises.

Pour cette année, c'est loupé !

La réorganisation actuelle et les mesures d'accompagnement

L'actualité aidant, il a fallu du temps pour échanger sur les conséquences des fermetures et suppressions de postes, et par extension sur **les mesures* d'accompagnement** liées à ce projet. Notamment, calendrier oblige, lors de réunions programmées de NAO.

* **Les mesures** validées ont porté sur : des majorations temporaires lors des mobilités géographiques (*prime de mobilité et prime d'installation*) ; une prime de fermeture ; un accompagnement au départ pour les situations où la réaffectation (*fonctionnelle et/ou géographique*) serait déclinée. Pour la Direction, à cette époque, 7 postes au maximum pouvaient être concernés par cette alternative... certifiant par ailleurs, et à notre demande, qu'**aucun départ contraint** n'interviendrait.

Des revendications variées...

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

Sur le plan salarial et les périphériques à la rémunération, nos demandes complètent, comme chaque année, celles portées nationalement → augmentations générales (*collectives et individuelles*), revalorisation des minima, 100 % de la différence entre les 2 SAM lors des promotions, etc...

→ → → En local, nous souhaitons :

- une prime et/ou d'un supplément d'intéressement ;
 - baisser le délai des 8 ans pour revoir les évolutions salariales individuelles ;
 - une évolution salariale dans les emplois au bout d'1 et 3 ans ;
 - une meilleure reconnaissance des métiers d'expertise par une classification plus en adéquation ; etc...
- Nos revendications portent aussi sur des points tels que :
- passage au 38 h du CRC ;
 - alignement des horaires de l'agence Issoire sur les horaires standards ;
 - reconnaître et payer les heures supplémentaires ;
 - valider le droit à la déconnexion (*arrêt de l'infobésité, ...*) ;
 - retraités (*tarification IARD et Ass.Vie*) ;
 - évolution dans les choix et saisies du PEE ;
 - évolution de la contribution aux activités sociales et culturelles du CE ;
 - mesures favorisant l'égalité professionnelle ;
 - aménagement de fin de carrière ;
 - temps partiel et promotions + cotisations à taux plein ;
 - rachat de cotisations vieillesse ;
 - frais de transport ;
 - participation au contrat dépendance ; augmentation de la participation employeur à la mutuelle ;
 - télétravail et travail hors site ; etc....

1^{ères} conclusions, le 19 avril...

La Direction doit : vérifier si l'engagement d'un **supplément à l'intéressement** avait bien été pris par un membre du Directoire (*et donc tenir cet engagement*) ; trouver des indicateurs pertinents pour mieux mesurer l'égalité professionnelle ; tester le télétravail (*20 personnes*) ; possibilité d'ouvrir un PERCO (*l'argument avancé n'a pas fait mouche*) ; don de jours ; droit à la déconnexion ; obtenir la date de départ en retraite au travers de l'aide au rachat de trimestres ou d'une majoration de l'indemnité de départ en retraite, voire d'un abondement au CET,... **A suivre donc !!!**

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

