

# Mesure(tte)s nationales, mesures locales... on est loin du compte !

## NAO 2017 / 2018 Et autres négos...

Sur un sujet comme l'accord sur l'Aménagement et la Réduction du Temps de Travail,  
les inquiétudes et remontées sont nombreuses,  
et la détermination à ne pas accepter certains changements absolue...

Janvier 2018



### Mesures nationales

⇒ **350 €** versés en février pour un salarié à temps plein dont la rémunération annuelle brute est < à **40 K€** [= (salaire de base + AIA) de janvier x 13] → **soit, en net, 0,70 € / jour...**

- « passer les DA en H minimum avant fin 2020 », ne concerne pas les DA de la Cepal, qui sont déjà, a minima, en H depuis la dernière réorganisation.

Au final, la « **mesurette** » ne satisfait personne :

- une prime ne remplacera jamais une augmentation pérenne.
- un lot de salariés reste encore à la porte de cette mesure discriminante, d'autant que l'histoire se répète au fil des ans.
- rien sur les **SAMB**, minimas conventionnels.

**Chacun appréciera !**

### Mesures locales

- **Intéressement** : l'enveloppe calculée serait de **3,77 M€** (+0,5 ME / an passé)...

- A cela, le Directoire a décidé de compléter avec un supplément **d'1 M€** afin de redistribuer les gains de productivité obtenus sur 2017.

- Ce qui ferait une enveloppe tout compris de **4,7 / 4,8 M€** soit + 50 % / l'an passé.

2017 a également performé en **Part Variable** (+30 % avait été indiqué lors des vœux).

**Augmentations individuelles** : l'enveloppe serait de **1,20 %** (comme l'an passé) avec 0,10 / 0,15 % pour le rattrapage « égalité professionnelle ».

La Direction a indiqué vouloir travailler maintenant sur l'harmonisation des salaires par type d'emploi, mais cela va prendre un peu de temps.

### ARTT : les horaires de travail...

La Direction est ensuite venue sur le sujet du **temps de travail**. Elle voit la négociation à venir selon 3 volets (sans dénoncer l'accord ARTT pour l'instant... mais appréciera en juin où en sont les avancées de la négociation).

- **Harmonisation des horaires entre Delille et Xénium** : pour elle, 7 cycles serait actuellement en cours (contre 4 dans l'accord). Elle souhaite donc revenir à plus simple.

- **Horaires Agences** : elle souhaite que l'accord sur le CRC intègre l'accord global comme une agence à part entière (passage aux 38 h avec RTT ?).

\* Ouverture au public : elle envisagerait de baisser à 15 mn les 45 mn du soir. De même, si le niveau de l'effectif de l'agence le permet, une ouverture par équipes (en continu ?) sur la plage médiane (12 h/13h30) pourrait être mise en place.

\* Ouverture le lundi, n'y est pas chaude mais ne dit pas non.

\* **La fermeture du samedi après-midi n'est pas remise en question.**

- **Forfaits jours** : elle voudrait étendre les forfaits à d'autres populations, même des non-cadres... nous avons indiqué qu'un forfait implique tout d'abord d'être autonome... **qui est réellement à la Caisse !?** Il est à craindre que **cela ne serve qu'à simplement planquer des heures supplémentaires ! !**

Avec la récente réponse apportée par la Direction, suite à une question posée en CE, cela se vérifie : « ... *Le salarié passe d'un décompte en heures à un décompte en jours. Il est donc tenu de travailler un certain nombre de jours dans l'année. La seule exigence porte sur 11 heures de repos minimum entre 2 jours travaillés.* »

En conclusion, la Direction a indiqué voir 2 alternatives : soit éclaircir le texte actuel de l'accord ARTT, soit le réécrire... et penche plutôt pour la 2<sup>nde</sup> solution.

Ce ne sera pas le cas pour l'accord droit syndical qui sera dénoncé courant janvier, la Direction souhaitant renégocier un nouvel accord... moins disant évidemment... et qui dessinera les structures de la nouvelle représentation des salariés qui prendront forme avec les prochaines élections prévues en mars/avril 2019. **Nous aurons le temps d'y revenir.**

### La Négociation Annuelle Obligatoire... est composée de 3 thèmes :

- rémunération, temps de travail, partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise.
- égalité professionnelle et qualité de vie au travail
- gestion des emplois et des parcours professionnels.

A cela s'ajoute, les congés mobilités, la formation/insertion, les seniors, la transmission des savoirs et compétences, l'alternance, les conditions de travail,...

Avant d'avancer sur ces thèmes, plusieurs questions méritent d'être posées et des réponses obtenues. Si certaines l'ont été aujourd'hui (16/01), les autres feront l'objet des prochains échanges (31/01 et 08/02). **A suivre donc !!!**

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

