

Egalité professionnelle et salariale, avec l'accord proposé, ce n'est toujours pas pour demain !

NAO 2017 / 2018 avant les autres négos...

Sujets et dates à venir :
outre le CET et l'égalité professionnelle..., les horaires, les nouvelles instances
représentatives du Personnel,... les 24 avril, 14 mai, 1^{er} et 27 juin.



NAO : réponses aux syndicats

Pour le SPBA/CGT, les réponses écrites apportées par la Direction à ses demandes et revendications auraient mérité d'être plus précises et complètes que celles obtenues.

Les **4 réponses favorables** de la Direction portent sur la monétisation des droits épargnés dans le CET, la revalorisation des médailles du travail, l'augmentation des salaires d'embauche et l'accord sur l'égalité professionnelle.

De fait, il reste du grain à moudre !

→ Compte Epargne Temps (CET)

Sur la monétisation des droits épargnés dans le CET, nous avons tout d'abord rappelé à la Direction que la monétisation comporte 2 volets :
- **la monétisation directe**
- mais aussi **le complément de rémunération en cas de temps partiel.**

De plus, comme la Direction s'était déjà engagée antérieurement à traiter ce sujet, la logique voudrait que les avancées sur ce thème voient rapidement le jour.

La Direction en a convenu mais souhaite faire évoluer l'accord en 1 seule fois et non par étapes. Son souci, pour la monétisation directe, est d'identifier l'origine des droits épargnés car les jours correspondants à la 5ème semaine de congés payés ne peuvent être monétisés. Cette différenciation doit être mise en place au niveau du décompte informatique (*à partir du 01/01/19*).

Pour ce qui est du complément de salaire, cela devrait, en principe, moins poser de souci, vu que cette alternative était déjà actuellement proposée dans le cadre de situations spécifiques (*congé parental, etc.*).

...d'autres éléments sont aussi à regarder

→→ Salaires d'embauche...

Face à notre demande, la Direction a proposé de porter le salaire minimum d'un embauché **en classification D à 24100 €** (*la grille nationale actuelle est à 23 735 €*). En fait, cela ne représente que 28 € bruts x 13 mois, c'est donc « light ».

La Direction rappelle qu'elle ne peut faire évoluer le niveau salarial minimum d'une classification sans incidence sur les autres niveaux de la grille. Pour elle, ce minimum sera amplement dépassé si le salarié a quelque peu d'ancienneté dans la profession, divers diplômes, expériences ou autres éléments à prendre en compte.

→→→ Egalité professionnelle...

Pour le SPBA/CGT, avant de comparer, il est important de savoir de quoi l'on parle.

Dans le préambule, la Direction parle du **salaire effectif**, cela recouvre, comme l'indique la circulaire ministérielle, l'ensemble des éléments de rémunération (*salaire de base dont AIA's, part variable, etc.*), alors que, la fois précédente, la Direction parlait sur une comparaison nettement plus étroite. **Bien définir ce périmètre est primordial. Des exemples sont attendus.**

La Direction nous a assuré que ces éléments seraient fournis et/ou présents dans l'accord final.

Après avoir déterminé la population de référence, la Direction propose **une régularisation salariale** dès lors que **l'écart avec la moyenne serait supérieur à 5%...** (*6% dans son 1^{er} projet*). Pour le SPBA/CGT, ne régulariser qu'à partir d'un tel écart n'est pas satisfaisant. Pour exemple, l'écart entre le Salaire Annuel Minimum Brut -SAMB- de E et celui de F est de 1087 €, ce qui représente une différence de 4,38 % ☒ que ce type d'écart ne soit pas régularisé n'est pas concevable. Cela bafoue, à notre sens, l'esprit des dispositions légales.

Notre dernière remarque porte sur le suivi de carrière, les différences salariales émergeant souvent d'une moins bonne évolution de carrière. La Direction, qui s'était engagée à regarder cet angle de comparaison, a indiqué que le 1^{er} panel, qu'elle avait commencé à suivre, s'était trop comprimé et n'est plus représentatif. A notre avis, il faut poursuivre...

Au final, des propositions... très en deçà des nôtres.

→→→→ Médailles du travail

Sur leur revalorisation, la Direction ne s'était pas bien foulée en proposant **+50 €** pour chacune des médailles (*argent 20 ans, vermeil 30 ans, or 35 ans et grand or 40 ans*). Au final, l'augmentation pour les médailles d'or et grand or est passée à **+100€**. Ce qui donnera respectivement dès juillet 2018 : **750 €, 800 €, 950 € et 1000 €**.

Notre revendication qui était de 1000 €, 2000 €, 3000 € et 4000 € reste donc toujours d'actualité, surtout qu'Emmanuel KIEKEN a convenu qu'au niveau des Banques Populaires, certaines primes pouvaient monter jusqu'à 1 mois de salaire.

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



Réunion
du 29/03/18.