



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

Site internet : [www.spbacgt-cepal.fr](http://www.spbacgt-cepal.fr)

# NAO 2018/2019 : 2<sup>ème</sup> partie...

Février 2019

## Mesures salariales, accords RPDV et GCP...

Comme d'habitude, les revendications SPBA/CGT ont porté **sur vos préoccupations professionnelles qui nous remontent régulièrement** → le salaire, les indemnités, les conditions de travail, la fin de carrière (CET, l'accord GPEC national, l'articulation entre ces dispositifs,...), les horaires (heures sup., temps sécurité,...), etc.



Sur le plan salarial et les périphériques à la rémunération, nos demandes complètent, comme chaque année, celles à portée nationale → augmentations générales (collectives et individuelles), revalorisation des minima, 100 % de la différence entre les 2 SAM (salaire annuel minimal de la classification) lors des promotions à défaut mettre un plancher minimum (200 € par mois par ex.), etc.

Comme les accords d'entreprise prennent maintenant le pas sur nombre de dispositions, la négociation locale d'une partie de ces sujets devrait avoir le mérite d'être regardée plus attentivement par la Direction !

### Questions et revendications au menu.

En local, les réunions ont été planifiées sur janv/fév/mars 2019, avec nombre de questions/revendications remontées par nos soins.

↳ Tout d'abord des demandes de précisions sur la mise en place de Banco 2020, puis de l'organisation et des évolutions qui doivent en découler :

- Comment se feront les promotions d'AC/CC → GC → GCP ?
- Quid des futurs remplacements par des CDD ? Sous quel Statut (*emploi et rémunération*) ?
- Equipe de remplacement : quel Statut dans Banco 2020 (CC ou GC) ? Quelles mesures d'accompagnement vis-à-vis du nouveau périmètre d'activité (*élargissement du secteur au département,...*) ?
- Et tout ce qui peut toucher les emplois et rémunérations ?

↳ Quid des importantes suppressions d'emplois envisagées dans certaines Caisses et de notre Plan Moyen Terme 2019-2022 qui affiche une chute d'effectif à 1215 (*déjà fin 2018 nous serions à 1236 au lieu des 1253 prévus*) ?

↳ Sans s'appesantir sur les mesures de la NAO nationale intervenues sur janvier et février 2019, l'augmentation pérenne et la prime souvent appelée « gilets jaunes », voici ce que nous avons déjà écrit sur le sujet :  
« ... cette augmentation est très loin de compenser les pertes de pouvoir d'achat cumulées depuis plusieurs années. Autre anomalie, seuls les salariés dont la rémunération est comprise entre 40 et 50 K€ percevront une augmentation annuelle < 400 € ! Pour les autres cela sera 400 € ou + (si rémunération > 50 K€). Quant à la prime, elle n'a pas à se substituer aux autres mesures qui doivent marquer/récompenser 2018 (bicentenaire, l'atteinte des résultats, etc.). »

En NAO Cepal, le versement de la prime a malgré tout généré une de nos revendications :

« Les conditions de versement de cette prime, notamment la proratisation selon le temps de travail effectif 2018, ont été actées lors de la NAO nationale. Localement, nous demandons à la Direction d'aller plus loin et que **cette proratisation, non imposée par le cadre légal, ne soit pas appliquée.** »

→ la Direction s'est alors retranchée derrière la « discipline Branche », ne voulant pas sortir du cadre commun !

↳ Avoir le détail de l'ensemble des mesures salariales prévues sur 2019 (*collectives, individuelles, en faveur des jeunes, de l'égalité professionnelle, etc.*) ;

↳ Obtenir une prime et/ou un supplément d'intéressement d'au moins 2018 € (*mesure pour marquer/récompenser l'année 2018...*) ;

↳ Garantie de rémunération au 01/01/19 : nombre de salariés concernés ? Nous proposons que cette disposition sur la révision des situations individuelles se fasse plus rapidement que tous les 8 ans.

↳ Postes concernés par des révisions ou grilles salariales (*idem GCP et GC Pro*) ?

↳ Évolution salariale : révision du SAB au bout d'un an dans l'emploi (105%) puis au bout de 3 ans (110 %) ;

↳ Forfaits jours : octroi d'une indemnité (*cf. nos demandes antérieures*), comme dans nombre d'entreprises du Groupe, afin d'accompagner cette mise en place ; également demandé par ailleurs, acquisition pleine et entière des jours d'ancienneté, sans les substituer aux jours de repos.



Dans nos autres revendications signalons des points tels que :

- prévoir un abondement lors du versement de tout ou partie des primes éligibles au PEE
- reconnaître et payer les heures supplémentaires ;
- revaloriser les primes médailles du travail : 20 ans = 1000 € ; 30 ans = 2000 € ; 35 ans = 3000 € ; 40 ans = 4000 €
- mesures favorisant l'égalité professionnelle (*en matière de salaire, mais aussi de carrière*) ;
- aménagements de fin de carrière, CET (*complément de salaire, ...*), accord GPEC (*rachat de trimestres, temps partiel,...*), souplesse et articulation entre les différents dispositifs ;
- temps partiel et promotions + cotisations à taux plein ;
- frais de transport : prise en charge des frais pour les agences ne bénéficiant pas de parking.
  - Participer au financement des frais de route des collègues ne pouvant utiliser les transports en commun. (*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 %).
- participation au contrat dépendance ;
- augmentation de la participation employeur à la mutuelle (*ex. 60%*) ;
- télétravail et travail hors site habituel : modalités d'élargissement aux emplois commerciaux.
- etc.

## **Réponses façon « minima »...**

→ → → la Direction s'est évertuée à fournir ses 1ères réponses notamment sur le plan salarial... :

☞ Dispositions salariales : l'enveloppe locale avait été chiffrée à 2,2 % de la masse salariale, sur laquelle il faut retrancher 0,8 % pour les mesures non prévues initialement. Sur le 1,4 % restant, 0,5 % servirait pour la campagne d'augmentations en mai et 0,9 % pour les autres dispositions (*promotions, égalité professionnelle ± 15 K€,...*). Sur l'égalité professionnelle, le panel choisi pour procéder à l'étude comparative sont les 40 RPDV (*20 H et 20 F*). Pour rappel, les écarts corrigés seraient ceux supérieurs à la moyenne de 5 %... Pour le SPBA/CGT, une correction des écarts supérieurs à la moyenne de 3 % nous paraissait plus conforme à la résorption des discriminations.

☞ Autres mesures envisagées : elle rappelle avoir déjà traité la situation des alternants avec une augmentation de 1200 € à 1500 € (*1498 € exactement pour éviter la perte d'allocations*), les GCP avec une grille de salaire spécifique et les GC Pro avec le passage en Cadres et l'augmentation qui allait avec le changement de classification.

☞ Cette fois, elle propose l'augmentation du salaire d'embauche qui passerait de 24,1 K€ à 25 K€. Dans un 1<sup>er</sup> temps cela devait toucher 85 personnes dont 65 femmes. Finalement, cette mesure ne porterait que sur les salariés en classification D, soit 77 personnes (*74 CDI*). Pour compléter, elle propose la revalorisation des primes de diplômes : +100 € et l'instauration d'une « indemnité vélo ».

Elle estime que cette dernière mesure ne lui coûtera « rien »... Nous y ajouterons la mesure sur les diplômes.

Sinon, concernant les salaires d'entrée, c'est un 1<sup>er</sup> pas que nous saluons. Nous sommes cependant intervenus pour indiquer que si les 1ers volets étaient mis en place au travers du niveau salarial de certains emplois, il fallait aussi travailler sur le 2<sup>nd</sup> volet, celui des profils et perspectives de carrière. Ce devrait être incontournable !

Le renouvellement des accords RPDV et GCP pourrait d'ailleurs être l'occasion d'activer cette démarche. Prendre en compte l'urgence de la situation, avec les départs (*CC, GC, GCP, GC Pro...*) qui se multiplient, devrait être le seul mot d'ordre mais certaines attitudes autoritaires ou à rebours nous laissent perplexes.

☞ Sur les autres sujets, elle envisage de répondre par écrit. Nous lui avons fait remarquer que certaines demandes n'étaient pas financières, voire « peu coûteuses », mais permettraient de huiler certaines dispositions trop restrictives.

## **Renouvellement des accords RPDV et GCP :**

Pour le SPBA/CGT, il faut profiter de l'occasion pour articuler nos accords avec celui national sur le système de classification du 26/09/16 et prévoir une promotion, qui pourrait compléter et/ou se substituer à l'intégration partielle de la prime de sujétion prévue actuellement.

Pour rappel, la prime de sujétion de 120 € est conservée à hauteur de 60 € en cas de nouvel emploi ou d'un emploi identique (*hors promo*) alors qu'avant les 90 € étaient intégrés en entier. La communication aurait pu être positive... sauf que baisser l'intégration a rendu celle-ci négative. Notre proposition permet de sortir de cet affichage décevant et pourrait lancer la mise en place de perspectives de carrière, avec des promotions dans l'emploi.

Au final, la reconduction de l'accord GCP a été mise en attente afin de trouver quelle reconnaissance pourrait compléter l'accord, contrairement à l'accord RPDV mis directement à la signature. Cette différenciation semble vraiment inopportune.

Vos représentants SPBA/CGT.