



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

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

# NEGOCIATIONS

## 26/01/21

Janvier 2021

### 3 sujets traités

- l'accord télétravail
- l'intéressement
- la NAO\* CEPAL  
(\*Négociation Annuelle Obligatoire)

**+15%**

**OBJECTIF THUNE**

**Mini +7,5%**

#### → NAO CEPAL

➤ sur ce 3<sup>ème</sup> sujet, il y avait eu peu de remontées. Pour notre délégation, en 1<sup>er</sup> lieu, nous avons indiqué que l'urgence était de régler tout ce qui tournait autour des rémunérations. Puis, nous avons demandé que la Direction nous fournisse les éléments 2020 impactés sous l'effet COVID : masse salariale, congés, déplacements, etc... A partir de ces éléments des demandes devraient à coup sûr voir le jour.

Dans les échanges, la Direction a indiqué disposé d'une enveloppe de 1,8%, comme en 2020, dans laquelle étaient comprises l'augmentation générale 2020, les augmentations individuelles, les promotions, les mesures d'égalité salariale.

Comme nationalement, aucune augmentation générale n'a été décidée, nous avons suggéré que localement avec les 1,8%, la 1<sup>ère</sup> des mesures soit une augmentation individuelle minimale généralisée à l'ensemble des salariés... avant d'ouvrir les autres compteurs : augmentations personnalisées, égalité professionnelle, promotions, etc. A suivre.

La Direction prévoit aussi de lancer la comparaison égalité professionnelle Femmes/Hommes au niveau des services du Siège, des regroupements seront donc effectués afin que les populations de référence aient une taille suffisante permettant la comparaison (ex. *Technicien Back-office*).

Des accords pourront également être révisés : mieux indemniser la mobilité, les remplacements « longue durée »,...

Vos délégués SPBA/CGT.



#### → L'accord d'Intéressement :

... et sa clause de revoyure : la Direction a confirmé que l'enveloppe 2020 était de 2,4 M€ et qu'elle l'augmenterait jusqu'à **3,2 M€**.

Nous avons argué qu'avec la neutralisation du coût du risque sur les bases du CR budgété, l'enveloppe aurait dû être de **3,5 M€** (*idem à l'an passé*).

De plus, il faut déjà se préparer à la revoyure pour 2021, car les prévisions initiales (*lors de la signature en 2019*) donnaient 4,1 M€ (!) et, si l'on calcule avec le budget prévisionnel actuel, nous descendrions à 2,4 M€. **Tout ceci est donc global et nous attendons une prise en compte forte de la part de la Direction...** qui s'est engagée à répondre dans la semaine prochaine.

#### → L'accord télétravail

... en temps ordinaire... pour une mise en place dont la date ne peut encore être établie !

Les principales évolutions sont les 2 formules au choix de télétravail : soit régulier sur 2 jours maxi par semaine, soit forfaitaire de 20 jours par an avec 5 jours maxi par trimestre. Les commerciaux y ont maintenant leur place.

Une autre amélioration porte sur les restrictions à l'accès : ce ne sont plus des emplois qui sont visés mais des activités, ce qui ouvre la possibilité à certains postes de pouvoir télé-travailler contrairement à avant (ex. *accueil pour de l'E-learning,...*).

Dans les propositions non retenues, c'est l'ouverture aux collègues à temps partiel. Cela sera certainement l'une des prochaines évolutions à obtenir. Sur la question des indemnités par jour télé-travaillé, au regard des exonérations consenties par l'URSSAF, il faut attendre que le logiciel de remboursement évolue afin d'intégrer la prise en compte que nous avons déjà demandée. A surveiller.

Dès le texte définitif reçu, il sera envoyé aux adhérent.e.s afin de consultation sur la signature ou non. A noter que, contrairement au texte précédent qui faisait suite au test, ce dernier enregistre des avancées, c'est pour cela que l'avis de notre délégation est favorable.