



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

Site internet : www.spbacgt-cepal.fr

NAO CEPAL 2021-22

Assez tergiversé, avançons...

Février 2022



**Dans d'autres Caisses, les dispositions évoluent...
A la CEPAL, la politique des petits pas creuse l'écart !
Pourtant les pistes sont là et proposées !!!**

Mesures nationales, c'est un peu court !

Rappelons que la NAO nationale n'a pas été à la hauteur de la réalité avec 0,8% et 600 € de prime PEPA... et que l'ajout local de 400 € est loin du compte ! En effet, la moyenne 2020 en rémunération nous place en **9^{ème} position** (sur 15 Caisses) et celle en intéressement/participation en **15^{ème}**.

Au cumul, nous nous retrouvons 14^{ème}... avec un écart de 2000 € pour récupérer la 9^{ème} place !

→→→ Avec **2000 € en prime PEPA** (montant autorisé et versé à la CELDA pour info.), la compensation n'aurait pas été totale, mais cela aurait déjà été un 1^{er} geste.

Autre enseignement de ce classement : l'intéressement doit être renégocié cette année... Il est hors de question que cela se passe comme pour l'accord en cours !!!

Dans la batterie de dispositions externes... en voici qui seraient bienvenues à la CEPAL.

☒ **une grille salariale locale revalorisée** : (val. au 01/01/22)

qq classif...	grille nationale	CEPAL	Ex. CERA
D	23 735 €	25 000 €	26 500 €
E	24 822 €	grille nat	28 500 €
F	25 909 €	grille nat	29 500 €
H	32 470 €	grille nat	37 000 €*

* SAMB = Salaire Annuel Minimal Brut (SAMB) calculé hors AIA

☒ **évolutions salariales en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise et/ou dans l'emploi** :

Ex. au bout d'1 an d'ancienneté effective pour les classifications de B à G = 110% du SAMB et pour les contrats en alternance 105% du SAMB applicable... etc.

☒ **garantie salariale (évolution mini 2,5% du SAMB)** :

Décompte réalisé au bout de 7 ans au lieu de 8 ans.

☒ **emplois et minimas locaux** :

A la CEPAL, cela existe notamment pour les GC, GC Pro, DA... En comparaison, plus d'emplois sont concernés à la CERA avec un salaire minimum fixé supérieur.

☒ **garantie minimale en cas de promotion** :

Calcul basé sur le montant le plus favorable entre 3 formules :
-> soit 35 % du différentiel entre le SAMB de départ et celui d'arrivée (ou 50% si changement d'emploi).

-> soit 5% du SAMB du nouveau niveau de classification

-> soit 1 700 € bruts

Sans exiger « le tout et tout de suite », une mise en place progressive semble plus réaliste... fixons le calendrier !

La mise en place qui se fait encore attendre...

→ **L'avancement dans l'emploi** qui avait été « vendu » avec le nouvel accord national (soit en 2016 !), ce qui justifiait le fait qu'un emploi n'avait plus qu'une seule et même classification mais qu'il s'adossait à une plage élargie de classifications. Cette évolution revendiquée par les Directions est, depuis, attendue par le Personnel.

Autres revendications...

- **Augmentations individuelles** : neutraliser les intégrations des primes de sujétions.
- **Egalité professionnelle** : nous n'avons pas signé l'ancien accord car seuls les écarts injustifiés > 5% étaient rattrapés... Pour nous, baisser ce seuil à 3% est un minimum.
- **Mutuelle** : augmenter la part patronale, comme cela existe dans d'autres Caisses.
- **Télétravail** : mettre le matériel nécessaire à disposition et profiter des textes existants pour participer à l'achat de matériel informatique (écrans, etc.).
- **Frais de transports domicile - lieu de travail** : faire évoluer nos accords en y intégrant les nouveaux dispositifs (forfait mobilité durable notamment).
- **Frais de parking** : prendre en charge ce type de frais.
- **Prime médaille du travail** : pour se caler sur ce qui est souvent proposé (jusqu'à 1 mois)... nous pourrions passer à 1500 € pour 20 ans, 2000 € / 30 ans, 2500 € / 35 ans et 3000 € / 40 ans.
- **Prime de départ en retraite** : actuellement le calcul le plus favorable entre le Statut et le code du travail est appliqué... en passant le taux statutaire à 10%, un seul calcul serait effectué.

Sans oublier...

Avant de recevoir les bilans 2021 des accords locaux et nationaux applicables à la CEPAL, quelques questions et suggestions complètent nos précédentes propositions.

* **Rémunération, temps de travail et partage de la valeur ajoutée** : avec des questions sur les dépassements d'horaires et heures supplémentaires.

* **Egalité professionnelle et Qualité de Vie au Travail** :

- à défaut de Jours de RTT spécifique, décompter les jours de plus courte durée en ½ j de congés.

- suite au courrier anonyme envoyé aux élus et à la Direction dénonçant certaines pratiques : point sur les suites.

- restructurations : éviter les chevauchements entre fermeture, travaux et modification d'accueil dans le même périmètre.

* **Gestions des emplois et des parcours prof** : dans le PMT, 15 emplois disparaissent. lesquels ?

Vos délégués
SPBA/CGT :

Alain BARASINSKI, Séverine LARUE,
Eric MAHIDDINE, Franck PEYROT.