



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

Site internet : www.spbacgt-cepal.fr



N.A.O. versus M.A.O. Monologue plus que Négo...

Octobre 2022

Sondage express → les retours

Merci tout d'abord aux 173 retours obtenus sur ce « mini-diapason » dont les réponses non-équivoques proviennent essentiellement de salarié.e.s en CDI (170 sur 173). 4 questions ont un taux de réponse de 100%, 4 autres de 99%, 1 autre à 98% (*avenir prof*), le seul décrochage constaté avec 63% se situe sur le type de métier exercé entre administratif et commercial.

* Sur les augmentations : 98% des participants ont trouvé ridicule (54%) ou insultante (44%) celle de 0,8% au 01/01/22 et 97% se prononcent pour que leur revenu suive au moins l'inflation.

* Expérience, ancienneté : 96% estiment que leur salaire ne prend pas suffisamment en compte leur expérience et ancienneté au sein de la CEPAL.

* Evolution, avenir : pour 2/3 des répondants (65%), les possibilités d'évolution professionnelle au sein de la CEPAL ne sont pas satisfaisantes, 1/3 seulement pense le contraire. C'est intéressant dès lors que 3/4 des participants pensent qu'ils ou elles devront changer de métier dans les années à venir, et près de 60% voient leur avenir professionnel dans une entreprise externe, contre seulement 1/3 en Cepal.

* Conditions de travail / effectifs : là encore, seulement 1 salarié sur 3 estime que l'effectif dans son unité de travail est suffisant.

* Manifester son mécontentement : l'idée de faire grève afin d'améliorer sa rémunération et/ou ses conditions de travail est très peu rejetée et affiche un partage parfait entre celles et ceux qui y sont favorables et celles et ceux qui s'interrogent (48% des 2 côtés).

Près d'1 répondant sur 2 a profité de la zone libre pour étayer ses attentes :

* le sujet le plus souvent rappelé a été la rémunération trop faible et à revoir, idem pour les primes (*intéressement/participation, abondement PEE, formation*) : 2 éléments à mieux partager, sans oublier les comparaisons et écarts avec les autres CEP, Banques et le leurre de la Part Variable ; sur un domaine parallèle, la prise en charge des coûts de transports et de parkings est attendue ;

* sur le plan de la reconnaissance : fidéliser, mieux reconnaître et considérer les efforts effectués, les formations suivies, valoriser l'expérience, écouter les remontées permettrait assurément de conserver les salariés actuels.

* les autres domaines portent sur la gestion et l'évolution réelle de carrière, l'égalité professionnelle (*sur plusieurs plans*), les conditions de travail, la pression et le sous-effectif sans oublier l'informatique défaillante, le télétravail non encore étendu, les promesses non tenues, la crédibilité...

Si certains points sont assez « classiques », d'autres sont nettement alarmants et doivent absolument retenir l'attention de la Direction.

→ Une occasion manquée...

La NAO CEPAL, comme déjà indiqué, a été lancée le 30/09. Depuis 2 autres réunions se sont déjà tenues, les 7 et 11/10, accompagnées par un CSE extraordinaire afin de recueillir l'avis sur le versement rapide de la PPV (*la Prime de Partage de la Valeur*) avec la paie d'octobre.

Bien que sa limite d'exonération soit de 6000 € et que la NAO nationale préconisait 1000 € à compléter en local, la Direction est restée scotchée sur ce seuil « plancher », loin des demandes syndicales locales qui avaient été émises le 30/09.

De plus, ce montant sera proportionnel au temps de présence 2022. Il tiendra donc compte de la date d'entrée sur 2022, du temps partiel éventuel, etc... avec un minimum fixé à 100 €. A noter que cette PPV est nette et non imposable pour tous les salarié(e)s dont la rémunération est inférieure à 3 SMIC.

Sur l'autre partie de la NAO nationale, fixant à 2,8% l'augmentation générale des rémunérations avec un minimum de 1000 €, la Direction a conservé le pourcentage mais légèrement amélioré le minimum en le portant à 1250 €. Là encore, c'est loin des revendications locales portées le 30/09 (*cf. notre tract La NAO CEPAL 2022-23 est lancée...*).

Si les autres sujets propres à la NAO seront abordés dans les réunions à venir, il faut quand même constater que ces augmentations sont loin de rattraper l'écart que nous avons la simple moyenne 2021 des rémunérations (*intéressement compris*) des CEP. Nous retombons dans des augmentations en dessous de l'inflation, donc consolidant la perte réelle et importante de pouvoir d'achat.

→ Pour info...

Depuis le 1^{er} octobre, j'ai rejoint les « retraités » et je ne pouvais pas changer de catégorie sans vous avoir remercié pour l'ensemble des activités et contacts que j'ai pu avoir avec nombre d'entre vous. Plus que retraite, je vois plutôt cela comme un retrait partiel, c'était d'ailleurs un peu le cas étant en CET depuis juillet 2020 sans que cela obère ma présence dans les réunions syndicales et autres fronts.

Au-delà des divers dossiers en cours, je suis loin de couper les ponts en continuant d'œuvrer au sein du syndicat mais aussi par mon mandat de représentant des salariés Cepal du fait que je conserve à BPCE Mutuelle ma qualité de participant (= *adhérent*). Si besoin, à ce titre ou pour toute autre question, vous pouvez me joindre soit directement, soit par l'intermédiaire de Frédérique AUDEBERT avec qui je partage ce mandat ou par l'entremise de tout.e autre élu.e SPBA/CGT...

En vous remerciant à nouveau pour tous ces échanges féconds, je vous souhaite une bonne continuation dans vos chemins professionnels autant que personnels.

Avec mes amitiés, Alain BARASINSKI
06.65.15.20.13 ; alain.bara@free.fr

**Vos délégués SPBA/CGT
Alain BARASINSKI, Séverine LARUE,
Eric MAHIDDINE, Franck PEYROT.**

