



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

Sans relâche...

Septembre 2009.

→ Se battre pour une meilleure reconnaissance des salariés... un travail de chaque instant

Pour le SPBA/CGT, améliorer la reconnaissance des salariés est un objectif de longue haleine, un véritable travail de chaque instant. Toutes les occasions sont bonnes pour essayer d'y parvenir... même les élections des représentants du Personnel (*Comité d'Entreprise et Délégués du Personnel*), qui se profilent pour novembre 2009, n'échappent pas à cette règle.



Négociation du protocole préélectoral : réunion du 9 septembre 2009.

Lors de cette réunion, la Direction a proposé la répartition habituelle basée sur 3 collèges « classiques » (*employés, gradés et cadres*) en fonction de la classification des emplois : de T1 à T3, de TM4 à TM5 et de CM6 à CM7.

Ce fut donc l'occasion pour le SPBA/CGT de faire remarquer à la Direction qu'une telle répartition n'était plus évidente et ceci pour plusieurs raisons :

- Dans le code du travail, la répartition des salariés doit respecter les catégories suivantes :
- Un 1^{er} collège pour les ouvriers et employés
 - Un 2^{ème} collège pour les ingénieurs, chefs de service, **techniciens**, agents de maîtrise et assimilés.
- Ce collège peut être scindé en 2 par la constitution d'un 3^{ème} collège spécifique composé des ingénieurs, chefs de service et cadres administratifs, commerciaux ou techniques assimilés.

T = techniciens



→ Si l'on se réfère à l'accord collectif national (ACN) Caisses d'Epargne sur la classification des emplois du 30 septembre 2003, il est clairement stipulé que les niveaux « T » sont des niveaux de techniciens.

→ La [nouvelle] convention collective de la banque (CCB) classe les salariés, dès son 1^{er} niveau, en « **technicien** des métiers de la banque » et, de fait, l'ACN sur la classification des emplois, qui s'était inspiré de la grille de la CCB, aussi...

Il est alors intéressant de se demander **pourquoi**, sur un même métier, un salarié Caisse d'Epargne serait considéré comme « employé » alors qu'un salarié d'une banque serait considéré comme « **technicien** des métiers de la banque » ?

Le SPBA/CGT a donc proposé que la **reconnaissance des salariés classés en T soit effective** dans le protocole proposé et que les salariés dont l'emploi est classé en « T » votent selon le niveau qui leur est reconnu par l'ACN, c'est-à-dire en tant que **techniciens**. Il serait injuste, dans le contexte actuel, d'être « dévalorisés », un tant soit peu, vis-à-vis des autres banques.

Ce qui veut dire que le 2^{ème} collège serait élargi et que le 1^{er} collège, soit il disparaîtrait purement et simplement, comme c'est le cas dans les banques (*protocole BPMC à l'appui!*), ou alors cette disparition serait plus factuelle, ce collège n'ayant plus aucun salarié en son sein.

Sur le tour de table qui s'en est suivi, la Direction est restée campée sur sa proposition de ne toucher à rien... avec ses 3 collèges habituels. En ce qui concerne les autres Organisations syndicales, les positions furent partagées, bien qu'un **front globalement favorable à une meilleure reconnaissance des salariés s'est dessiné**. Ce qui a initié quelques variantes dans les découpages des collèges, avec des propositions d'une réaffectation totale ou partielle des classifications TM5 dans le collège « cadres ». Au final, dans les Organisations syndicales, seules FO et la CGC n'ont pas souhaité être ouvertes à cette proposition.

Le protocole proposé n'a donc pas été entériné. Le problème n'est pas tranché. Les positions de chacun seront l'objet d'une prise de position plus concertée, sachant que le SPBA/CGT a indiqué qu'il saisira son avocat pour examiner les procédures et faire reconnaître les salariés concernés dans leur bon droit. D'autres Organisations pourraient se joindre à cette action, c'est d'ailleurs ce que devait trancher le Syndicat Unifié dès le lendemain.

Autres sujets de discussions... planning essentiellement.

- **La négociation sur le maintien des seniors dans l'emploi.**

Cette négociation, rendue obligatoire et effective avant la fin 2009, devrait être terminée finalement, selon le rétro-planning de la Direction, avant le 31 octobre 2009. Elle suggère ainsi que 3 réunions soient prévues d'ici là.

Après coup, avant réponse de tous les acteurs, les dates proposées sont : **les 1^{er}, 14 et 28 octobre 2009.**

Ce n'est qu'une première sensation mais la méthodologie qu'entend suivre la Direction semble vraiment trop dictée par le minimum imposé par la législation. Espérons que les propositions qu'elle fera et celles qu'elle retiendra de la partie syndicale infirment cette impression.



- **La Négociation Annuelle Obligatoire (NAO)**

De même pour ces négociations, le planning des réunions sera proposé après vérification des disponibilités de la Direction. Comme l'an passé, elles se tiendront à cheval sur 2009/2010.

Les dates proposées, avant validation par les partenaires sociaux, sont : **les 19 novembre et 16 décembre 2009, puis le 13 janvier 2010.**