



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

NAO 2010...
3^{ème} réunion...le 11/03/11

Mars 2011

Et 1... et 2... et 3... Zéro... ou presque !

Si au niveau national, **VERGNE se fout du Personnel Caisse d'Epargne...** localement notre Direction, le doigt sur la couture, lui embraye le pas !

Toutes les revendications syndicales portées sur la NAO 2010 sont à mettre en « perte » (« ... et profit » serait superflu). A noter qu'avant, R. GOBE prenait la peine de détailler le pourquoi de ces refus, pour son intronisation « *NAOienne* » Pascal POUYET a apporté un **NON global** sans autre précision...

Certes « global » est un peu excessif... car il a répondu partiellement aux ultimes demandes SPBA/CGT sur l'égalité professionnelle, demandes que nous venions de porter à la suite de la journée de la femme (08/03/11)... mais, là encore, les réponses négatives ont pris leurs plus grandes aises.

Donc exit, les questions des femmes et de leur retraite, de leur emploi... comme de leur amélioration des conditions de vie !

=> compenser les discriminations qu'elles soient : lors de l'activité -*promotion, salaire,...*, ou sur les conséquences engendrées pour la retraite -*salaire, carrière,...*, ou sur la situation des dernières salariées éligibles au régime transitoire -*Femmes nées en 1954*, ou sur l'intégration des crèches proches de nos lieux de travail -*service aux 2 parents*, ... tout cela reste hors du souci de la Direction qui pense régler le problème par quelques CESU de plus.

A en croire cette même Direction, point de discrimination, tous les efforts sont faits et, si tel n'était pas le cas, la régularisation/réhabilitation est en marche....

A ce jeu là, n'ayez crainte, comme nos dirigeants frisent la vitesse de l'escargot, ils maîtrisent tout emballement ! Nous leur avons alors rappelé que ces "beaux" discours datent (*déjà*) d'une révolution et que la génération qui a profité des premières annonces en la matière... n'a jamais vu sa situation s'améliorer... et que les suivantes ont subi, peu ou prou, le même sort. Car dans le domaine, les chiffres sont malheureusement têtus !!!

Sur le reste... commençons par le plus simple... **NON a été souvent la réponse la plus fouillée.**

Les quelques exceptions à ce principe portent sur les points suivants :

* **le bilan 2010 sur l'emploi des travailleurs handicapés et les objectifs 2011** : la Direction reste en dessous du seuil légal (6 %), mais elle se glorifie d'être en avance sur le plan de marche national qui prévoit d'atteindre les 4,5 %. Nous leur avons démontré que, dans une majorité de cas, les process mis en place pourraient facilement être modifiés pour favoriser des emplois de « back office agence » au plus près du domicile des agents.

* **l'enveloppe part variable 2010 serait de 2,4 M€...** sachant que le chiffre de l'enveloppe précédente aurait été de 2,25 M€, si ce n'est 1,5 M€... ou de 1,9 M€... il y a tellement de transparence, que la Direction n'y a pas vraiment retrouvé ses petits...

Pour la précision... nous écrivions l'an passé, suite aux chiffres communiqués au CE, que l'enveloppe part variable 2009 perdait plus de 21 % sur celle de 2008 (1 520 K€ contre 1 931 K€) !

* **l'accord mobilité** fera l'objet d'une renégociation car l'URSSAF considère qu'en dessous de 150 kms et 1,5 h de trajet, le salarié n'est pas en mobilité géographique... avec toutes les conséquences fiscales et sociales que cela engendre !!!

Cette position de l'URSSAF est totalement incompréhensible !

Dans de tels cas, il serait bien que les « individus » qui pondent de telles âneries... les subissent !

* pour **les mesures individuelles**, l'enveloppe sera la même que l'an passé (380 K€) avec une partie « prime » et une partie « augmentation pérenne »... Rappelons que, depuis l'an passé, le vocabulaire avait changé, comme la date d'attribution aussi (01/04), ce qui a permis à la Direction de « gratter » un trimestre aux heureux bénéficiaires.

* sur **l'accord de fin de carrière financé par... le CET du salarié** → seul le SU signera... tout en précisant que cet accord n'était pas parfait.

Pour **le SPBA/CGT**, même si une de nos remarques a été entendue (*avoir l'accord du salarié... ce qui semblait couler de source à nos yeux*), **nous avons indiqué à la Direction que son projet n'était pas abouti et que des nettes améliorations devaient y être apportées** avant que nous puissions y apposer notre signature :

- ✓ au niveau des bénéficiaires par ex. → les salarié(e)s éligibles au régime transitoire en sont exclu(e)s, etc. ;
- ✓ seul un mi-temps est accepté → par ex. travailler seulement le matin ne serait pas possible ! ? ;
- ✓ inclure une référence à un 13^{ème} mois dans l'accord est en contradiction avec la logique juridique... alors que les très nombreux salariés engagés dans les contentieux salariaux savent qu'il ne s'agit que d'un 13^{ème} de RAM... (*argument développé dans toutes les plaidoiries*) et que cette « acceptation » sera inévitablement une épine dans les procès à venir...

☒ Cela fait beaucoup, ... beaucoup trop, pour un si petit accord portant jusqu'à fin 2012 !

Le SPBA/CGT a demandé depuis plusieurs mois une négociation globale sur toute cette période de la fin de carrière car, avec les diverses mesures de report de l'âge de la retraite, mettre en place une gestion prévisionnelle de la phase « senior » devient des plus impératives. **Avec cet accord au rabais... cela commence assez mal !**

* sur le scoop lancé par Maurice BOURRIGAUD d'un **abondement au PEE** sans être directement un abondement à l'Intéressement, la Direction propose un accord... : si placement de 50 € mini jusqu'à 200 € maxi de la prime d'intéressement sur le PEE... alors la CEPAL abondera de 300 % la dite somme, soit 50 € + 150 €, et ainsi de suite jusqu'à 200 € + 600 € ... en tenant compte du temps de travail 2010 tel que défini dans l'accord de Participation. Nous l'avions déjà dit lors du CE et nous l'avons répété, malgré l'abondement proposé, certains collègues ne verseront pas sur le PEE. Il convient donc de proposer une autre alternative aux collègues concernés. Plusieurs pistes ont été lancées (*versement direct, avance contre remboursement étalé, etc...*), la Direction regardera également ce qui lui est possible de faire...ou plutôt « *ce qui lui est possible de faire facilement* ».

* au niveau de **la reconnaissance des diplômes**, la Direction devait répondre sur ce qu'elle fera lors de l'obtention du PNE (*Parcours Nouvel Entrant*) pour les salariés déjà passés en T3... **ils auront finalement 250 €.**

Sachant que, dans l'accord national, il était prévu pour l'obtention de ce diplôme → 7% de la RAM de T2 pour les salariés classés en T1 ou T2 soit près de 1450 €... cherchez l'erreur !

* sur **les futures et dernières femmes éligibles au régime transitoire** (= *nées en 1954*), la Direction nous a confirmé son propos précédent, à savoir son habituel dispositif unilatéral qui prévoit l'octroi d'une indemnité de départ égale à 0,15 x nombre de mois à rester dans le régime transitoire (*prime de départ statutaire comprise*).

Sur cette base, c'est loin d'être la panacée, plutôt de la paupérisation qui ne veut pas dire son nom... et à des années lumières de nos demandes. Pour les autres salarié(e)s éligibles au régime transitoire, mais étant hors des critères de ce dispositif, la Direction ne souhaite pas étendre cette disposition... mais appréciera au cas par cas.

* **prime pour la fermeture des points de vente**... alors que la Direction avait repris son refrain négatif... elle a concédé qu'une rétribution pourrait être organisée sur la base du suivi (*1 an*) de la clientèle restée fidèle. La demande que le chiffre à atteindre pour percevoir la prime soit préalablement communiqué aux intéressés a pratiquement clos les débats...

**Donc, en résumé, et pour revenir sur notre entame,
→ sur le plan strictement salarial... BPCE et CEPAL même combat :**

- * **part variable, mesures individuelles** les enveloppes seront dans les mêmes niveaux que celles de l'an passé.
- * **intéressement/participation**, l'enveloppe est légèrement au-dessus de ce qui avait été attendu à la signature.
- * **l'abondement PEE** → 600 € maxi en contrepartie d'un blocage de 200 €, le tout à récupérer... dans 5 ans, en espérant que cette somme n'aura pas diminuée du fait de son type de placement !

Globalement, **on est loin du geste fort** qui devait récompenser, dicit Maurice BOURRIGAUD himself,... « **les excellents résultats et si belle dynamique 2010...** »

**Beaucoup de belles paroles, en façade... pour peu de résultats !
Ce refrain devient malheureusement plus que courant !!!**

Vos représentants SPBA/CGT.
Alain BARASINSKI, Eric MAHIDDINE, Alain MOULY.