



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

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

# NAO CEPAL : de bien « piètres » avancées

Mars 2014

## NAO 2013/2014 : comme d'hab., le « NON » fut ROI...

→ **NON** aux requêtes syndicales concernant les jeunes et débuts de carrière... que ce soit sous forme de primes de fidélisation, de costume ou autre libellé.

→ **NON** aux sollicitations relatives aux fins de carrière, que ce soit sous forme d'aides aux départs, de temps partiel de fin de carrière ou cessation progressive d'activité.

→ **Globalement NON** aux multiples autres demandes, qu'il s'agisse de la prise en charge de frais de transports, que cela concerne la revalorisation de la part patronale à la Mutuelle, que cela porte sur une réelle prise en compte de l'égalité professionnelle, que cela touche les dépassements d'horaires ou heures supplémentaires, etc.



### Les seules miettes à se mettre sous la dent sont :

- Une augmentation de la prime d'installation de 4 000 € à 5 000 € si, et seulement si, le département d'arrivée est le Cantal, la Creuse ou la Haute-Loire.
- Une bonification du nombre de CESU en faveur des salariés handicapés est à l'étude (*avant celle-ci n'était accordée que si le conjoint ou l'enfant du salarié étaient eux-mêmes handicapés*).
- Une distribution de parts sociales aux salariés intéressés qui devrait voir le jour : une achetée = une offerte dans une limite restant à fixer. Cet avantage en nature sera soumis à cotisations sociales.
- Prime de sujétion de Responsable de Point de Vente : une précision est apportée à l'accord (*conservation de la 1/2 prime également en cas de retour sur un emploi identique*).
- La reconnaissance, depuis longtemps demandée par le SPBA/CGT, des RA et DAA comme cadres serait à la réflexion.

A cela, il faut ajouter la réponse favorable à ce que l'accord CET soit amélioré sur certains points et complété avec la création d'une fiche pratique. Nos demandes répétées lors de négociations syndicales et au travers de questions en Délégués du Personnel ont porté leurs fruits... Lydia DAVID-DULUC ayant, avant son départ, commencé de traiter cette question.

### Quoi qu'il en soit, on se trouve bien loin des propositions patronales faites à la CERA :

- Pour les salariés classés dans les 5 premiers niveaux (*en T ou en TM*), ayant au moins 1 an d'ancienneté, leur assurer de percevoir au minimum → 105 % de leur RAM après 1 an d'ancienneté dans leur classification et 110 % de leur RAM à partir de la 4<sup>ème</sup> année (*200 salariés concernés*).
- Pour les salariés classés en CM6, passage à 107,5 % de la CM6 au bout de 2 ans révolus (*25 concernés*),... sauf pour les DA qui verrait leur salaire être dès le départ à ce niveau de 107,5 %.
- Baisser d'1 an l'effet de la garantie salariale (2,5 %), soit 7 ans au lieu des 8 actuellement.
- Un abondement ou un supplément à l'intéressement est en train d'être chiffré.
- La possibilité d'une prime égalitaire n'est pas exclue.
- Part variable : étude des modalités d'intégration d'une petite quote-part dans le salaire.
- Transport : meilleure prise en charge de ceux qui viennent en transport en commun et de ceux qui n'en ont pas la possibilité → prise en charge de frais de parcs relais, d'abonnement de parking, ...
- Promotion : un calcul sera fait entre 35 % du différentiel entre les 2 RAM, 5% de la RAM cible et 1650 € d'augmentation minimum annuelle. La plus favorable des solutions sera retenue.
- SAV Agences : 30 à 40 postes mis en place en fonction de la taille de l'Agence et du flux.



Pour conclure sur une note optimiste, comme la plupart de ces propositions se trouvent, et depuis longtemps, dans notre cahier revendicatif, **nous invitons notre Direction à suivre ce bel exemple de prise en compte des doléances syndicales...**

Vos représentants SPBA/CGT.