



Syndicat du Personnel  
Banques-Assurances  
CGT Auvergne-Limousin

Section Caisse d'Épargne

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

**NAO 2018/2019 :**  
3<sup>ème</sup> partie...

Avril 2019

## Mesures CEPAL : l'HOMÉOPATHIE reste de mise !

En complément de notre tract sur la 2<sup>ème</sup> partie, vous pourrez trouver dans celui-ci, les mesures finalement arrêtées par la Direction. Peu de changement vis-à-vis de ce que nous vous avons déjà annoncé, c'est pour cela que, malgré certaines mesures, nous restons sur notre faim.

### Mesures Cepal 2019



- ↪ Rémunération minimale à l'embauche de 25 000 € pour une classification D (au 01/05/19).
- ↪ Prime de sujétion liée à la fonction de RPDV : accord existant prolongé.
- ↪ Prime de sujétion liée à la fonction de GCP : reconduite unilatéralement par la Direction.
- ↪ Déplacement domicile/lieu de travail à vélo : indemnité kilométrique de 0,25 € par km (maxi 200€ par an).
- ↪ Formalisation du dispositif de recrutement et d'accompagnement des alternants.
- ↪ Revalorisation de 100 € des primes liées à la réussite aux parcours de formation diplômant initié par l'employeur : BP Banque = 600 €, niveau Bac+2 = 800 €, niveau Licence = 900 €, niveau Master 1 = 1100 € et Master 2 = 2100 €.
- ↪ La réduction des écarts salariaux dans le cadre de l'égalité professionnelle fait suite à la NAO locale précédente et l'accord signé depuis (enveloppe de 15 K€). Le panel de comparaison 2019 porte sur les postes de RPDV.

**Nous prenons acte de ces évolutions mais, au travers de nos propositions, d'autres mesures auraient pu être prises, d'autant qu'elles existent dans le Groupe (minima salariaux, évolutions, garanties...) ! Souvent en tête dans les performances commerciales, la Cepal fait office de parent pauvre côté « mesures salariales ».**

### Rien que pour comparaison...

↪ Voici quelques mesures prises à la CERA :

- Minima (salaire de base) : le minimum en classe D est de **24 700 €** et **37 000 € en cadre** (à partir de H).
- Garantie d'évolution salariale en cas de promotion : le montant le plus favorable sera appliqué au salarié :  
→ soit 50% (si changement d'emploi) ou 35% du différentiel entre le SAMB de la classification avant promotion et après promotion, soit +5% du SAMB du nouveau niveau de classification, soit 1700 € bruts.
- Garantie salariale hors promotion : \* au bout d'1 année d'ancienneté effective<sup>(1)</sup>, **105% du SAMB** pour les salariés classés de B à G. <sup>(1)</sup> Examen réalisé au 01/01 et au 01/07 de chaque année.  
\* au bout d'une ancienneté effective de **2 ans**, un salarié classé en D percevra au minimum **26 200 €**.  
\* au bout d'une ancienneté effective de **3 ans**<sup>(1)</sup>, **110% du SAMB** sera servi aux salariés classés de B à G.  
\* garantie d'évolution salariale : évolution du salaire de base de **2,5%** calculée en janvier **après 7 ans** consécutifs de travail effectif (au lieu de 8 ans dans les dispositions nationales).
- Paliers de rémunération pour les salariés classés F et G depuis plus de 9 ans (2017/2020) : les salariés concernés percevront au minimum **32 500 €** à partir de leur **9<sup>ème</sup> année** s'ils sont **F** et au minimum **35 100 €** s'ils sont **G**.  
Si la revalorisation dépasse les 2 600 € annuels, le différentiel n'interviendra qu'au 1<sup>er</sup> novembre de l'année suivante. Ces mesures sont applicables au 01/11 de chacune des années concernées.
- Egalité professionnelle : l'enveloppe servant à résorber les éventuels écarts de rémunération entre les Femmes et les Hommes a été provisionnée à hauteur de **65 000 €** sur 2017. Idem sur 2018. La régularisation ne pouvait pas être inférieure à 650 € ni supérieure à 2600 €.

↪ Tout cela ne tient pas compte de la NAO 2019, toujours en cours, avec des mesures comme **27 500 €** pour un **GC**, **33 000 €** pour un **GCP**, prime de diplômes de **1500 € à 2000 €** pour les **Bac +3, 4 et 5**.  
Sans oublier, au niveau des BP, la grille des minima salariaux qui marque des progressions régulières en fonction de l'expérience (le plus souvent +3%).

Vos représentants SPBA/CGT.

.../...

Salaire Annuel Minimum Branche

Grille nationale

Niveau	S.A.M.B.
A	19 067,00 €
B	20 239,00 €
C	21 987,00 €
D	23 735,00 €
E	24 822,00 €
F	25 909,00 €
G	28 151,00 €
H	32 470,00 €
I	37 147,00 €
J	41 656,00 €
K	51 004,00 €

Grille CERA

Niveau	S.A.M. CERA	au bout d'1 an 105% SAMB	après 2 ans*	après 3 ans* 110% SAMB	à partir de la 9ème année
A	19 067,00 €				
B	20 239,00 €	21 250,95 €		22 262,90 €	
C	21 987,00 €	23 086,35 €		24 185,70 €	
→ D	24 700,00 €	24 921,75 €	26 200,00 €		
E	24 822,00 €	26 063,10 €		27 304,20 €	
F	25 909,00 €	27 204,45 €		28 499,90 €	32 500,00 €
G	28 151,00 €	29 558,55 €		30 966,10 €	35 100,00 €
→ H	37 000,00 €				
I	37 147,00 €				
J	41 656,00 €				
K	51 004,00 €				

→ SAMB mini à la CERA

\* dans la NAO 2019, les évolutions sont proposées au bout d'1 an

A défaut de plan de carrière, des mesures d'évolution salariale ont le mérite d'exister. C'est important !!!