



Syndicat du Personnel
Banques-Assurances
CGT Auvergne-Limousin

Section Caisse d'Épargne

Site internet : www.spbacgt-cepal.fr

NAO 2019/2020 :
une fin retardée...

Septembre 2020

Mesures CEPAL : mises en place tardives = autant d'économies !

Avec le confinement et un déconfinement progressif, ces négociations ont fortement glissé sur la fin de l'année 2020, avec une réunion dite conclusive le 22/09/20. Voici donc les quelques mesures finales arrêtées par la Direction qui, même si elles restent encore loin de nombreuses de nos revendications, montrent que la prise en compte partielle de certaines remarques peut être néanmoins cochée.



Mesures Cepal 2020

↳ **Rémunération minimale d'un Directeur d'Agence** fixée à **36 000 €**. Mesure effective au 01/10/20. Pour comparaison, la grille nationale fixe à 32 470 € le SAMB (*salaire annuel minimal brut*) de la classification H, ce qui représente le 1^{er} niveau de classification d'un DA à la CEPAL. A voir combien de régularisations seront réalisées.

L'an passé, dans nos commentaires et remarques SPBA/CGT, nous avons rappelé la grille nationale, les évolutions salariales dans les BP (*évolutions régulières en fonction de l'expérience*) puis la grille locale en CERA. Celle-ci affichait de nombreuses dispositions locales,... notamment un SAMB de 37 K€ en classification H. A la CEPAL, il est indéniable qu'avec un SAMB à 36 K€ pour les DA, la situation évolue positivement... mais quel dommage que ce nouveau plancher ne s'applique qu'aux seuls DA.



↳ Versement dès les réussites 2020 d'**une prime Bachelor** pour le parcours formation de Conseiller Patrimonial Agence soit **900 €** (*équivalente à la prime donnée lors de l'obtention d'un diplôme de niveau licence*). La Direction a enfin abandonné son argumentation de ne pas donner une prime sur ce diplôme... qu'elle exige par ailleurs, mais n'a pas souhaité que l'effet soit rétroactif aux obtentions antérieures.

↳ Engager une négociation sur les dispositions relatives à **la mobilité** au plus tard au 1^{er} trimestre 2021. Sur ce sujet, dans les dernières dispositions prises, certaines aides étaient réévaluées en fonction du département d'arrivée. Pour la Direction, certains territoires pourraient venir compléter les lieux de majoration. Pour le SPBA/CGT, commencer par appliquer cet accord [et d'autres] correctement semble nécessaire, et tout aussi utile.

↳ **Égalité professionnelle** : l'étude 2020 portait sur la population des GC.
-> **32 GC** seront concernés (*18 F et 14 H*) sur les 267. Les écarts constatés représentent une enveloppe annuelle de 19 330 € (*soit 604 € en moyenne*) mais sera supérieure. En effet, la Direction réfléchit sur un niveau minimum de régularisation pour éviter des régularisations ridicules (*ex. : 60 € sur l'année*). Mesure effective sur octobre 2020.



Il faut noter sur ce point que la Direction voulait scinder la population des GC en 2 pour étaler la régularisation sur 2 années. Nous n'avons pas accepté car les régularisations des RPDV l'an passé [2 personnes sur 40] n'avait rien coûté (*ou si peu*) et, de fait, l'enveloppe consacrée à l'égalité n'avait pas été utilisée ! Il était inacceptable que cela se passe encore ainsi cette année. D'une part, le décompte nous a donné raison et l'enveloppe initialement prévue est encore loin d'être atteinte. Mais d'autre part, à la différence de l'an passé, il semble que l'enveloppe égalité ne soit qu'une sous-partie de l'enveloppe globale des augmentations, ce qui permet de l'utiliser pour les autres augmentations si le prévisionnel n'est pas atteint... et c'est tant mieux car cela a été trop souvent le cas par le passé.

Reste qu'avec ces mises en place en octobre, la dépense 2020 s'en trouve fortement allégée !

Autres sujets... autres interventions.

Notre délégation est aussi intervenue sur la part variable (*poursuite de la discussion que nous avons lancée en CSE*) et l'enveloppe d'Intéressement considérant que la Direction se devait d'adapter les dispositions de ces 2 éléments.

⊗ **Intéressement** : la Direction indique ne pas avoir rectifié l'enveloppe initialement prévue de **3,2 M€** malgré que l'estimation actuelle serait de 2,7 M€. Elle pense à un supplément éventuel si cela s'avérait. Nous avons rappelé que l'article 11 prévoit la révision en cas d'évènements économiques majeurs... A suivre.

⊗ **Part variable** : face à une période sanitaire compliquée et des résultats qui attestent d'une réelle implication de tous les salariés, les adaptations demandées lors du dernier CSE seraient honnêtes et justes. Validation attendue.

⊗ **Augmentations individuelles** : mieux prendre en considération les demandes serait opportun. De même, être plus transparent dès l'ouverture de la campagne et dans le rendu final pourrait accompagner ces décisions.

⊗ **Télétravail** : alors que l'accord actuel était dans la simple continuité du test qui avait été lancé, il est indéniable que l'expérience acquise lors de la crise sanitaire doit servir à rehausser les possibilités de télétravail.

A. BARASINSKI, S. LARUE, E. MAHIDDINE, F. PEYROT,
vos représentants SPBA/CGT.