



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

Site internet : www.spbacgt-cepal.fr

NAO 2020-21

après le « truculent » 0% d'augmentation nationale
... infos sur les mesures locales !

Février 2021

Avec une année 2020 compliquée, due à une situation sanitaire sous tension (*et ce n'est pas fini*) et la focalisation sur le Covid-19 qui a occulté toutes les autres pathologies, il faut véritablement apprécier **les résultats exceptionnels obtenus par les salariés** des Caisses d'Epargne, à fortiori **ceux de la Cepal** grâce **aux forces vives de l'Entreprise**. Si cette reconnaissance semble avoir été prononcée lors des traditionnels vœux du Président du Directoire à l'encontre du Personnel de l'Entreprise,... **malheureusement, cela s'est arrêté là !**

➔ Localement, dans la lancée nationale...

- 0% pour tous... Non pas,

vu que nos mandataires locaux se sont octroyés par l'intermédiaire du COS entre 7,5% et 15% d'augmentation pérenne sur leurs rémunérations ! (cf. *notre tract « 2 poids, 2 mesures »*).

- une enveloppe à disposition sur 2021 de **1,8%**, soit du même niveau que celle de l'an passé qui comprenait l'augmentation générale de 0,5% au 01/01/2020, **qui aurait pu servir à une mesure collective** à hauteur de ce que la CEPAL a indiqué avoir proposé à BPCE (+0,4%)... sous forme d'**une augmentation individuelle** (= à la main de la Cepal) **généralisée**. En prétextant *-improprement-* ne pas vouloir créer un précédent, la réponse de la Direction a été **négative** !

- Cette année, cette enveloppe ne servirait donc qu'aux autres mesures, c'est-à-dire aux nominations, augmentations individuelles et aux mesures d'égalité professionnelle sur la population des techniciens des services centraux (*successions, crédits part, crédits pro, compta, paie, etc.*) ...

Pour rappel, le comparatif égalité 2020 portait sur la population des GC et avait contribué à la régularisation de 32 personnes sur les 276... **pour un budget prévu non consommé. Nouveau loupé** de ce côté-là... mais le comble dans tout cela, c'est que la Direction souhaitait au début effectuer ce comparatif sur 2 exercices en divisant la population des GC en 2... Heureusement que nous avons lourdement insisté pour que le comparatif soit réalisé sous 1 seule pesée.

- Comme dernière mesure : le rehaussement de quelques salaires « plancher » (*B à 20 800 € et les GC à 26 500 €* → *cela concernerait 29 salariés*)... à défaut d'accéder à notre demande et de fixer **des planchers par classification**, comme cela se fait ailleurs ex. à la CERA 37 K€ en H contre 36 K€ à la CEPAL... mais pour les seuls DA, ou encore **une progression du Salaire Annuel Brut (SAB) à 105% au bout d'1 an, 110 % au bout de 2 ou 3 ans, etc.**

Par ces annonces, non seulement **il n'y a pas une reconnaissance collective**, digne de ce nom, mais le budget sera assurément loin d'être pleinement utilisé. Sans oublier que l'effet NORIA (*économie réalisée sur la masse salariale entre le départ des salariés ayant de l'ancienneté et l'arrivée des nouveaux*) procure une marge de manœuvre supplémentaire non négligeable dans ce domaine.

- Sur les autres dossiers, celui de **l'Intéressement** n'est pas mal non plus avec une promesse à la signature sur l'attribution de la prime PEPA (*ou Macron*)... qui n'a pas été tenue. Outre cet écueil, on peut y ajouter l'enveloppe 2020 minorée, car la neutralisation de l'effet Covid sur le coût du risque donne une enveloppe de 3,5 M€ alors que la Direction ne propose pour l'instant que 3,2 M€. Puis, cerise sur le gâteau, entre les projections initiales pour l'année 2021 (4,1 M€) et le nouveau budget prévisionnel (2,4 M€), il y a un écart d'1,7 M€... Néanmoins, sur ce dernier point, la Direction a enfin daigné prendre en compte la clause de revoyure de l'accord d'intéressement et une « négociation » a été proposée prochainement.

- C'est comme **l'avancement dans l'emploi**, depuis le temps que la procédure est demandée, le problème ne repose plus sur le national mais le local. A l'époque, la présentation de la nouvelle grille stipulait « avant : 1 emploi = 1 classification » et « dorénavant, 1 emploi = 1 plage de classification »... cela allait permettre une meilleure prise en compte de l'évolution des activités. Sauf que nous ne savons toujours pas quel est le mécanisme pour aboutir à ce changement de classification dans le même emploi... pour « cranter » nombre de situations. Donc confondre cet avancement dans l'emploi et les augmentations individuelles est une mauvaise réponse de la Direction.



Vos délégués
SPBA/CGT.

Tous ces sujets viennent grossir, voire étayer les insatisfactions et malaises présents, vu le peu de prise en compte par le Directoire.
Mais cela ne dure qu'un temps...