



NAO 2020/2021 : quelques bilans 2020...

Avril 2021

BILAN & STATISTIQUES : données (partielles) Cepal...

Voici le bilan Cepal 2020 de plusieurs des accords locaux et nationaux (... la question est toujours de savoir pourquoi les bilans de certains accords n'y sont pas !?), ainsi que les évolutions salariales et en effectif :

➤ Egalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes. → au travers des promotions

Comme les années précédentes, malgré un sérieux ralentissement des promotions, la balance penche à nouveau du côté féminin sur l'année **2020** avec **48 femmes** et **37 hommes soit 85 promotions** (2014 = 83 F / 70 H ; 2015 = 87 F / 62 H ; 2016 = 135 F / 112 H ; 2017 = 65 F / 47 H ; 2018 = 66 F / 50 H ; 2019 = 84 F et 70 H)...

Pour les promotions dans la catégorie « cadres » (à partir de la classification H), il faut noter que, pour une fois, c'est aussi la gente féminine qui sort en tête avec 22 F pour 19 H... Sauf en pourcentage, car ces promotions « cadres » pèsent 51 % des promotions Hommes (19/37) et 46 % des promotions Femmes (22/48). Même si un déséquilibre persiste, il s'estompe sur 2020... serait-ce dû à un nombre de promotions très inférieur à celui habituel ? A suivre...

Sur cet état des promotions, notons que 51 salariés ont bénéficié d'un saut de 2 classifications (29 F et 22 H).

	Femmes	Hommes	Total
De B à D	1	/	1
De D à F	21	11	32
De F à H	6	11	17
De H à J	1	/	1



L'an passé ce saut de 2 classifications était effectif pour 71 salariés sur 154 promotions soit 46% de celles-ci. Cette année, avec 51 salariés sur 85 promotions, le taux est de 60%. Depuis la nouvelle grille, passer de D à F ou de F à H est un classique du genre... et permet, à juste titre, de souligner un manque d'avancement dans l'emploi, maillon qui justifiait les nouvelles dispositions mais qui se fait toujours attendre.

➤ Revalorisations salariales... Un autre tableau reprend l'ensemble de celles attribuées en 2020 :

- **Garantie salariale** (« tout salarié doit avoir bénéficié au terme de 8 années consécutives de travail effectif d'une évolution de son salaire de base initial égal à 2,5% du Salaire Annuel Brut du niveau de sa classification à l'exclusion des augmentations générales... ») : **18 personnes** ont été concernées (dont 5 cadres) soit 10 H et 8 F.

- **Egalité salariale** (non discrimination) : **30 F** suite à leur retour de maternité (dont 5 cadres), **1 H** au niveau des IRP.

- **Promotions** : le chiffre donné est de **81 personnes** (dont 39 cadres) soit 45 F et 36 H... il ne correspond pas au chiffre de la rubrique précédente (85 = 48 F et 37 H), ni à celui du **bilan social** qui, de son côté, en trouve **86** (avec 38 H). Ce dernier chiffre est le définitif. Il procède d'une requête plus récente et intègre un rattrapage. Quant au "81", il viendrait de salariés étant topés d'un double motif, celui concernant la promotion étant masqué par le 2nd.

- **Augmentations** : **307 personnes** ont été concernées en 2020 (dont 151 cadres) soit 157 H et 150 F. A noter que les 2/3, 219 personnes exactement, ont bénéficié de la campagne annuelle spécifique réalisée en octobre.

➤ **Evolution des Effectifs.** Le tableau parle de lui-même... et confirme les éléments que vous avez pu lire toute l'année au travers de nos comptes rendus mensuels des réunions du CSE : une chute très importante par comparaison aux années 2014/15, un plateau oscillant entre 1210 et 1230 depuis 2017... Une baisse qui s'est installée sans ce qui aurait dû aller de pair avec elle : un allègement concret des tâches !!!

	ETP au 31/12/14	ETP au 31/12/15	ETP au 31/12/16	ETP au 31/12/17	ETP au 31/12/18	ETP au 31/12/19	ETP au 31/12/20	% évolution 2020/2019 (2020/2014)
Réseau	971,01	990,83	959,07	909,33	911,28	922,77	914,32	- 0,92 % (- 5,84 %)
Administratifs	339,57	329,73	335,73	321,72	300,01	308,13	304,76	- 1,09 % (- 10,25 %)
Total	1310,58	1320,56	1294,80	1231,05	1211,29	1230,90	1219,08	- 0,96 % (- 6,98 %)

➤ Hypothèses de départs en retraite :

* si retraite à 62 ans sans préjuger du nombre de trimestres acquis,

** avec l'intégration des jours CET (yc abondement et hypothèse d'épargne moyenne sur les périodes à venir).

	2021	2022	2023	2024
Retraite à 62 ans*	22	18	35	36
CET**	33	26	36	39

- **Compte Epargne Temps.** Le tableau ci-dessous permet d'avoir une vue précise de l'utilisation du CET :
 - le nombre de CET ouverts après avoir stagné sur les dernières années dans le couloir [710-740] semble avoir atteint un nouveau palier (± 770)... Le nombre de salariés utilisant leur CET grimpe également.
 - l'accroissement important au cours de ces 10 dernières années du nombre de jours épargnés laisse à penser que les salariés préparent toujours activement des solutions de départ anticipé...
 - Avec la crise sanitaire, la Direction a eu peur d'un accroissement exponentiel et a dicté des mesures de prises de congés qui ont provoqué un freinage drastique de cette forme d'épargne en 2020... Si réellement elle ne voulait pas interdire l'épargne habituelle, notre solution d'un sondage (*qui envisage de mettre des jours dans le CET ?*) aurait mieux collé et répondu à cette logique.
 - Si l'augmentation du nombre de comptes ouverts pouvait parfois être le témoin des difficultés rencontrées pour prendre ses congés au cours de l'année de référence... en 2020, cette situation s'est moins retrouvée. Quoiqu'il en soit quelques évolutions du CET sont encore concevables, afin que cet outil offre la palette d'utilisations qui devrait être la sienne, combinaisons avec les autres dispositifs y compris !

	2010	2012	2014	2016	2017	2018	2019	2020	2020/2019	2020/2010
Nb de CET	469	571	711	742	727	739	777	769	- 1 %	+ 64 %
Nb de Jours épargnés	15 881	23 722	35 556	41876	43189	44729	47800	48047	+ 0,5 %	$\cong \times 3$
Nb moyen de jours épargnés	33,9	41,5	50	56	59	60,5	61,5	62,5	+ 1,6 %	+ 84 %
Nb salariés ayant utilisé le CET pour un congé de fin de carrière	20	18	35	51	48	47	59	64	+ 8,5 %	$\cong \times 3$
Nb de jours utilisés	1606	1954	3597	3529	5402	6207	6136	7895	+ 28,7 %	$\cong \times 4$
Nb moy. de jours pris par salarié	80	108	103	69	113	132	104	123	+ 18,3 %	+ 54 %

- **Déplacements professionnels** : sur 2020, **208 salariés** ont perçu des indemnités de grands déplacements pour des montants allant de **10 à 1 254 €** pour un total de **25 524,50 €** (*sur 2019, 411 personnes étaient concernées par l'indemnisation pour un montant de 65 089 €... avec une fourchette allant de 10 € à 1 480 €*).
- **CESU** : en 2020, le cumul des 2 commandes annuelles est de **21 434 titres** (*23 295 en 2019*) pour un budget de **146 676 €** (*157 985 € en 2019*). La demande vient surtout des CESU spécifiques ($\cong 70\%$), pour un nombre global de demandeurs en baisse avec **223 en mars + 44 en octobre** (*227+63 en 2019*).
- **Médailles du travail** : en 2020, **55 050 €** ont été versés à **62 salariés** (*pour mémoire en 2019, 91 salariés se répartissaient 78 350 €*).
- **Mobilités géographiques** : entre les frais kilométriques, de déménagements, d'hébergements et des primes de mobilité et d'installation, la CEPAL a versé **273 587 €** en 2020 (*contre 249 739 € en 2019*). Accompagnement toujours apprécié, en augmentation contrairement aux baisses régulières constatées lors des dernières années...
- **Remplacements de longue durée** : sur 2020, **46 salariés** ont perçu **56 550 €** au titre du complément de rémunération alloué lors d'un remplacement sur un poste de niveau supérieur (*59 377 € pour 46 salariés en 2019*).
- **Indemnité liée à la tenue d'un point de vente** : en 2020, **51 salariés** ont touché cette indemnité pour un montant global de **56 045 €** (*contre 57 955 € à 52 salariés en 2019*). Distribution globale en baisse.
- **Indemnité liée au poste de CGP** : en 2020, **130 salariés** ont touché cette indemnité pour un montant global de **150 846 €** (*contre 133 189 € à 119 salariés en 2019*). L'effectif et la distribution sont en augmentation.
- **Participation aux frais de transports publics** : Pour 2020, **8 834 €** ont été versés à **62 salariés** au titre du remboursement des frais d'abonnement à un transport public (*contre 14 346 € à 80 salariés en 2019*).
- **Congé de paternité** : Pour 2020, **14 salariés** ont bénéficié d'un congé de paternité et pris **154 jours** de congés, soit 11 jours en moyenne (*20 salariés en 2019 pour 234 jours, soit 11,7 jours de moyenne*).
- **Mobilité interentreprises** : en 2020, ce sont **6 446 €** de frais de déménagement et **8 474 €** d'indemnités de double résidence (*yc frais km*) qui ont été versés (*en 2019, c'était respectivement 4 545 € et 19 782 €*).
➔ Il manque, comme d'hab., le nombre de bénéficiaires de ces 2 mesures.

Au-delà de ces bilans et statistiques sur la NAO 2020-21, rappelons nos 2 tracts précédents (*février et mars*) qui s'étaient attachés à retracer le fil des négociations : un truculent 0% d'augmentation générale pour les salariés contrairement aux mandataires qui ont bénéficié d'une revalorisation plus que conséquente ; une enveloppe pour les mesures individuelles de 1,8%, identique donc à l'an passé, mais sans aucune mesure collective équivalente (*contre 0,5% en 2020*), enveloppe qui risque d'être fortement sous-utilisée ; une enveloppe d'intéressement 2020 de 3,2 M€ qui n'a pas neutralisé en totalité l'effet Covid... Pour l'enveloppe 2021, actuellement en cours, le retour de la Direction sur la clause de revoyure se fait encore attendre alors qu'un écart énorme avec le prévisionnel à la signature pointe ➔ 2,4 M€ contre 4,1 M€ ; l'avancement dans l'emploi que BPCE vantait avec la nouvelle grille mais qui ne reste malheureusement que chimère ; les discriminations Part Variable (*mutation, départ,...*) ; la prime Macron réapparue ; les congés et l'épargne CET... Et, au-delà, les remontées maintes fois évoquées de conditions de travail dégradées, mais qui laissent la Direction sans réelle réaction alors que de alertes officielles sont également intervenues...

Vos représentants SPBA/CGT : Alain BARASINSKI, Séverine LARUE, Eric MAHIDDINE, Franck PEYROT.