



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

Site internet : www.spbacgt-cepal.fr

NEGOCIATIONS 2022

1^{er} semestre, NAO, rentrée...

Juillet 2022

➔ Le 1^{er} semestre en quelques mots

➤ **La Négociation Annuelle Obligatoire ou NAO** : elle s'étale avec une pré-réunion fin décembre avant d'aborder les propositions sur les 1ers mois de l'année... Nous y reviendrons un peu plus loin dans le paragraphe dédié en expliquant tout le grain qui reste à moudre et aussi pourquoi nous sommes restés sur notre faim.

➤ **L'avenant sur le travail à distance** : tout en maintenant le télétravail sous 2 formes (*régulier ou forfait*), ce fut l'occasion d'intégrer des demandes avant refusées comme l'extension aux temps partiels (*si ≥ 80%*), le mercredi qui n'est plus exclu, la création d'une commission de suivi, une attestation sur l'honneur qui peut remplacer celle de conformité électrique...

➤ **Mobilité géographique** : cette mise à jour de l'accord existant était demandée par la Direction afin d'accroître le nombre de départements ou territoires éligibles à la prime majorée d'installation. Le pendant était (*cf. notre tract « Jeu de dupes » du 11/21*) la mise en place d'une franchise de remboursement de 10 km par trajet, pour finalement n'être qu'une condition d'éligibilité se substituant au rayon de 10 km stipulé dans l'accord initial autour des zones urbaines/périurbaines. Ouf.

➤ **Egalité professionnelle** : une régularisation salariale (*500 € mini*) est effectuée si l'écart à la moyenne est $\geq 3\%$ (*contre 5% dans l'accord précédent*). Ce véritable point clef de l'accord correspondait à notre demande initiale, ce qui nous engagea à devenir signataires.

➤ **Avenant au PEE** (*du seul ressort de la Direction*) : évolution des Fonds Communs éligibles, sur proposition de Natixis Interépargne et le choix des élus au CSE.

➤ **Accord d'Intéressement...** qu'il fallait avoir signé, pour bénéficier des conditions d'exonérations sociales et fiscales, au plus tard le 30 juin. Signature de dernière minute pour notre part, cf. notre tract « *Intéressement 2022-2024 : un accord mi-figue, mi-raisin* ».

➤ **Prolongation de l'accord RPDV au 31/12/22...** et l'indemnité allouée. N'étant pas signataire de l'accord, nous n'avons pas paraphé la prolongation. En effet à l'époque, si l'évolution de la prime qui passait de 90 € à 120 € était fort louable, la réduire parallèlement de 90 € à 60 € lors de la conservation (*si perçue sur 12 mois minimum*) dans le cas d'un changement d'emploi s'avérait franchement « inopportun ». Cette « pingrerie » avait choqué nombre de salarié.e.s et d'adhérent.e.s, d'où un résultat négatif lors de notre consultation sur la signature de cet accord au travers de cette régression.

« N.A.O 2021-2022 »

➤ Voici un **rapide focus** sur quelques éléments échangés :

- En février, la Direction envisage de passer les minimas d'embauche en CDI à 26,5 K€ et en CDD à 22,5 K€.
- En mars, changement de programme avec des minimas revalorisés pour 3 classifications : D = 25,5 K€, E = 26 K€ et F = 26,5 K€... Devant notre étonnement, E. KIEKEN dit qu'il n'a pas le budget pour appliquer l'annonce de février mais les augmentations individuelles 2022 sont préservées.
- Sur notre demande de revalorisation de la grille locale (*ex. de propositions : en D = 26500 € [→1529 € net sur 13 mois] puis 27800 € au bout de 2 ans d'ancienneté effective, en E = 28500 €, en F = 29500 €, en H = 37000 € (hors AIAs), etc...*), la Direction a prévu d'y revenir lors du dernier quadrimestre 2022.
- D'autres questions sont aussi reportées sur la fin d'année : mobilité durable (*nouveaux dispositifs*), ouvrir la prise de jours du Compte Epargne Temps à d'autres motifs,...
- Le dernier échange concerne l'inflation et les mesures à envisager : **les NAO locales et nationales seront avancées. Un point sur l'inflation, les résultats de la Cepal et les mesures salariales à prendre (à-valoir sur celles nationales) sera fait.** La décision de ne pas faire de campagne d'augmentations individuelles 2023 pour n'avoir que des mesures générales et collectives est sur la table.

A situation exceptionnelle, mesure exceptionnelle et nous souscrivons pleinement à cette orientation.

➤ A la Cepal, la NAO se finissait traditionnellement par un relevé de conclusions comprenant les engagements unilatéraux de la Direction et les commentaires syndicaux. Nous prenions à chaque fois acte de ce document en le signant et commentant, position loin d'être intersyndicale.

Cette année, le relevé s'est transformé en accord au contenu trop pauvre à nos yeux pour susciter une signature ! En effet, si 1 article dépeint les nouveaux minimas, les 3 autres renvoient simplement à des accords existants : la NAO nationale, la mobilité géographique et l'égalité professionnelle. Aucune allusion, pas un mot sur les sujets à venir... dont l'importance ne peut être contredite.

➔ Inflation, mesures à prendre : ça urge !

➤ Cela fait plusieurs années que le planning des NAO laisse à désirer, profiter de 2022 et de l'inflation galopante pour **avancer les négociations dès septembre** semble autant nécessaire qu'incontournable. F. GOURGEONNET, lors de notre entrevue, s'est dit enthousiaste à cette demande. Il restait à la formuler officiellement, voilà chose faite.

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

