

[NEGOCIATION

ANNUELLE

OBLIGATOIRE]

Rémunérations, Carrière, Emploi : les revendications CFDT



Les Négociations Annuelles Obligatoires (NAO) commencent.

La CFDT présente des revendications qui concernent toutes et tous, sans aucune différenciation, notamment par rapport à la date d'entrée dans l'entreprise. Car si, bien évidemment, il faut s'occuper de la situation des collègues entrés avant 2002, il faut aussi s'occuper de celles et de ceux entrés depuis. Et ils représentent à présent 40% de l'effectif de la Branche ... et c'est là que se trouvent les plus bas salaires.

Depuis plusieurs années, dans la Branche Caisses d'Épargne, les négociations NAO échouent, aucun accord n'étant trouvé. Il est temps que cela change. Pour cela, les employeurs doivent enfin accepter que chacun(e) puisse disposer des moyens de vivre, et avoir des perspectives en terme de carrière et d'emploi. Donc, entendre les revendications CFDT.

Il est clair que cette année encore, les patrons vont nous « servir » la crise comme prétexte à ne rien faire ! La crise, les collègues n'en sont pas responsables. Ils la subissent. Et depuis 2008, ce sont eux qui font face au « ras - le - bol » des clients, à leurs inquiétudes voire à leur agressivité contre les « banquiers ». Ce sont les collègues qui « sauvent les meubles » tandis que des « responsables développement » poussent à des pratiques commerciales pour le moins « contestables ». Ce sont eux également qui subissent les conséquences désastreuses des décisions dogmatiques conduisant à la baisse des effectifs des services après-vente, qui de ce fait n'arrivent plus à suivre. Il est effectivement temps de changer tout ça !

DÉTAIL DE NOS REVENDICATIONS

1) AUGMENTATION DES SALAIRES

a) Rattrapage 2011

- augmentation des salaires en 2011 = 0,8% en moyenne.
- augmentation des prix = 2%.
 - augmentation de 1,2% sur tous les éléments de rémunération
 - augmentation minimale égale à 35 euros mensuels,
 - effet rétroactif au 1er septembre 2011.

b) Augmentation 2012

- augmentation prévisionnelle des prix = 1,8%.
 - augmentation de 1,8% de tous les éléments de rémunération
 - augmentation minimale égale à 47 euros mensuels,
 - clause de « revoyure » en septembre 2012.

c) Rémunération annuelle minimale (RAM)

Au titre de 2011, la DRH de BPCE a refusé de revaloriser les RAM. En conséquence, le salaire des nouveaux entrants, l'augmentation en cas de promotion ou de rattrapage salarial sont identiques à ceux de 2010 ! C'est inadmissible.

- revalorisation de chaque RAM de 1000 euros au titre de 2011 et régularisation pour les collègues qui auraient été pénalisés par l'absence d'augmentation,
- revalorisation de chaque RAM de 1000 euros au titre de 2012.

2) STRUCTURE DE RÉMUNÉRATION

- comparaison entre la rémunération et la RAM sur la base des seuls éléments de rémunération versés mensuellement.

3) AVANCEMENT DANS L'EMPLOI ET RECONNAISSANCE DE L'ÉVOLUTION DES MÉTIERS

→ Création de « paliers d'avancement dans l'emploi » à partir du niveau T3. Cet avancement doit être validé sur la base de critères objectifs (formation, niveau de délégation, ancienneté, etc.) à des conditions et un cadre préalablement connus par les collègues.

→ Création d'un niveau de classification supplémentaire entre la TM5 et la CM6 afin de mieux reconnaître les différents métiers et leurs évolutions,

4) PROMOTION

→ Augmentation de 100% du différentiel entre les RAM en cas de promotion.

5) ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

→ Demande d'un état des lieux concernant la régularisation des écarts de rémunération (nombre de régularisations avec détail par métiers, par classification, par montants).

La première négociation (NAO) de la Branche Caisses d'épargne s'est déroulée le 30 novembre 2011.

BPCE, par la voix de ses économistes et techniciens, a largement développé les effets néfastes de la crise économique comme des impacts règlementaires (Bâle III), qualifiant l'environnement actuel de "non stabilisé" et l'avenir "d'incertain". Cela ne laisse rien présager de bon pour la suite des négociations.

Seules les organisations syndicales ont fait des propositions. La DRH Groupe a renvoyé la présentation de ses propositions à la prochaine séance de négociation (le 10 janvier 2012 !).

Mais, d'ores et déjà, elle a indiqué que ses propositions ne seront pas au niveau revendiqué par les syndicats.

Si nous ne voulons pas finir par payer pour travailler, il va falloir se mobiliser fortement.

6) INTÉRESSEMENT GROUPE

→ Ouverture de négociations « Groupe ».

7) MAINTIEN DE L'EMPLOI

→ Un recrutement pour un départ.

8) AUTRES POINTS

- Réaménagement des crédits → uniformisation de la politique Groupe.

- Rémunération du congé paternité → identique au congé maternité.

- Prime de transport → bilan de l'application et harmonisation de la politique Groupe.

Après la conclusion positive de la négociation sur la GPEC, la CFDT mettra tout en œuvre, pour qu'enfin sur ces sujets, s'instaure un véritable dialogue social dans la Branche Caisse d'Épargne.

