



## RÉSULTATS NAO 2017

### Caisse d'Épargne Bretagne – Pays de Loire

Les négociations annuelles obligatoires (NAO) sont désormais terminées. Ci-dessous les demandes de la CFDT et les réponses de la Direction.

Madame Destailleur a ouvert la dernière séance avec ces mots : « *Les autres années les organisations syndicales avaient l'envie de signer un accord, nous pas toujours. Cette année j'aimerais bien avoir un accord mais pas à n'importe quel prix* ».

Cela explique donc les propositions à deux niveaux faites à un certain nombre de nos demandes. Il s'agit tout simplement de mettre la pression sur les organisations syndicales de sorte d'arriver à un accord sans pour autant satisfaire les principales demandes des salariés ; qu'il s'agisse de la reconnaissance de leur implication ou de l'amélioration des conditions de travail.

Demandes CFDT	Réponses de la direction
<b>LES RÉMUNÉRATIONS</b>	
Demande d' <b>augmentation générale 0,60 %</b>	Non pour une augmentation pérenne parce que cela génère des charges pour les années à venir
Demande de versement d'une <b>prime de 700 €</b> brut pour tous en reconnaissance des résultats	Non pour une prime parce que cette rémunération est chargée (cotisations sociales...)
Versement d'une prime de 500€ aux nouveaux embauchés au bout de 5 ans	Non
<b>Part variable</b> : mise en place de dispositions visant à figer la part variable dès lors que les critères ont été atteints et qu'il n'y a plus de possibilité de retravailler sur ces items	Non
<b>INTÉRESSEMENT</b>	
Abondement de 600€	600€ en cas de désaccord et 900€ si l'accord est signé
Supplément à l'intéressement distribué de manière égalitaire	La somme prévue par le Directoire pourrait être revue à la baisse si l'accord n'est pas signé. Pas de réponse sur la répartition égalitaire demandée.
Distribution de parts sociales	Non

## ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE HOMMES-FEMMES

Demande de mise en place de mesures visant à **supprimer les écarts de rémunérations entre les hommes et les femmes**

Demande que les augmentations individuelles, primes... attribuées aux femmes correspondent au poids qu'elles représentent dans l'effectif (56%) en fonction des métiers et classifications

La Direction envisage une disposition de rattrapage. Elle fournira une liste de 100 personnes sur trois critères : femmes, jeunes, DA/RA. La hiérarchie devra augmenter 50 % des personnes concernées (pas obligatoirement sur le critère égalité professionnelle)

## ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

Demande de **révision des horaires de travail du réseau commercial** en revenant à une fin de travail le soir à une heure raisonnable.

Non, au motif qu'il faut attendre d'avoir du recul sur la mise en place du Digital.

## CONDITIONS DE TRAVAIL

Prise en compte, dans l'organisation et l'aménagement du temps de travail de l'entreprise, des **besoins liés au soutien familial** (longue maladie d'un conjoint, d'un parent, d'un enfant, dépendance)

Abondement symbolique par l'entreprise (valeur du mutualisme) du don de RTT entre salariés

**Augmentation du nombre de jours de congés pour enfant malade**

**Travail pendulaire** : établissement et communication des règles en vigueur à l'ensemble des salariés

Ouverture d'une négociation sur le sujet

Non

Non

Oui

## DEMANDES SPÉCIFIQUES

Revalorisation du **chèque déjeuner** : 8,97€ 60 % à la charge de l'employeur

Revalorisation de **la médaille du travail** : 1000€

Produits et services bancaires : remise de 30 % sur l'ensemble

Oui, augmentation à 9€, part patronale 5,38 €

Non, « *les salariés âgés sont déjà bien rémunérés* »

Brochure tarifaire à paraître

## FRAIS DE DÉPLACEMENTS

Revalorisation des **indemnités de kms** à hauteur de 0,52€ et 0,59€ en cas de co-voiturage

Participation aux frais de trajet des salariés :

- aide à l'acquisition d'un véhicule moins polluant par le biais d'un crédit conso à taux réduit

- **réduction du seuil de 35 kms** prévu dans l'accord de mobilité à 25 kms

- versement d'une prime annuelle de 100€ dédiée à l'équipement matériel et de sécurité pour les salariés se rendant au **travail en vélo**

Non, au motif que cette demande ne va pas dans le sens du développement durable

Non

Non

Non, mais prise en charge 0,25 €/km maxi 200 €/salarié

## DEMANDES DIVERSES

### Assurance déplacements :

- Communication à l'ensemble du personnel des tableaux de garanties des assurances souscrites par l'employeur au profit des salariés

Un onglet va être créé sur l'Intranet

- Garantir un véhicule de remplacement de classe équivalente à celle du véhicule immobilisé.

**Crèches inter-entreprises** : étudier la participation de l'employeur dans les villes qui en disposent

Non il n'y a pas de budget pour cela

**Dotation CE** : Augmentation du pourcentage de sorte à maintenir le montant versé afin de conserver le même niveau de prestations

Non

En parallèle de ces mesures, la CFDT a demandé l'ouverture de discussions en 2017 sur un certain nombre de sujets afin soit d'arriver à un accord d'entreprise, soit d'anticiper une réflexion commune direction et organisations syndicales.

En voici les thèmes :

### Le nouveau système de classification

Ouverture de négociation visant à fixer les mesures locales notamment le mode de promotion et son accompagnement.

**Réponse de la Direction** : Non ; laisser le système fonctionner un an pour voir ses bons côtés et ses travers.

### Le temps de travail

Ouverture d'une négociation sur le mode de contrôle du temps de travail propre à éviter le recours à la coupure des postes de travail des salariés soumis à horaires fixes tout en garantissant la durée du travail.

**Réponse de la Direction** : Non

### Conditions de travail

Ouverture de négociations locales suivant les préconisations de l'accord cadre national du 25 novembre 2016.

**Réponse de la Direction** : Non

### « Congé du proche aidant »

Ouverture d'une négociation sur l'application à la Caisse d'Épargne Bretagne – Pays de Loire du congé de soutien familial, « congé de proche aidant », (Loi du 28 décembre 2015)

**Réponse de la Direction** : Oui

### Télétravail

Mise en place d'un groupe de réflexion entre direction et organisations syndicales représentatives

**Réponse de la Direction** : F Destailleur a indiqué qu'elle y est plutôt favorable mais qu'il n'y a pas de maturité de l'entreprise et surtout des managers pour ce mode de fonctionnement.

## **Égalité Professionnelle**

Fixation d'un point d'étape sur le 1<sup>er</sup> quadrimestre en mai 2017 avec les organisations syndicales représentatives sur l'application des mesures mises en œuvre afin de respecter la loi en matière d'égalité professionnelle.

**Réponse de la Direction** : Oui pour un bilan à la condition que l'accord NAO soit signé.

## **Fidélisation des salariés dans les zones moins attrayantes**

Réunion d'un groupe de travail direction, organisations syndicales représentatives pour rechercher des mesures permettant de stabiliser les effectifs tout en garantissant aux salariés les mêmes possibilités de promotion dans l'entreprise.

**Réponse de la Direction** : La Direction est opposée à un travail ensemble sur ce sujet.