



Revendications Sud NAO 2014 : Salaires et conditions de travail !



Salaires, rémunérations :

- *saire minimum : 1700 euros nets (2018 en brut, 26234 RAM minimum).*
- *plafonnement des plus hauts salaires à 12 fois les salaires les plus bas.*
- *augmentation générale de 2,5% compensant la hausse du coût de la vie*
- *prime de bons résultats 2013 égalitaire de 1500 euros pour tous les salariés*
- *revalorisation des salaires pour les salariés en T3 et TM4 avec une ancienneté supérieure à 6 ans.*
- *mise en place d'un système de reconnaissance financière de la maîtrise de l'emploi dans la même classification :*
- *en cas de promotion : 100% du différentiel entre les 2 RAM.*
- *revalorisation des indemnités kilométriques, et déplafonnement.*
- *instauration d'une indemnité de vie chère (régions frontalières avec la Suisse).*
- *dédommagement des salariés travaillant uniquement le matin à temps partiel en compensation de la perte du chèque restaurant et des frais de déplacement.*
- *Part Variable : compensation des objectifs collectifs non atteints en 2013.*
- *Intéressement et participation : mise en place d'un abondement permettant d'attendre dans tous les cas 13%.*

Ce sont les deux revendications salariales de Sud dans toutes les caisses d'épargne. L'une pour que tous les salariés des caisses d'épargne aient un salaire décent, l'autre car il est indécent qu'un salarié, fût-il-elle patron, touche en un mois plus que ce que d'autres touchent en un an !

Ces deux revendications sont légitimes et doivent être appliquées à tous les salariés de la CERA. La prime égalitaire serait une juste récompense de l'effort des salariés qui ont maintenu le niveau exceptionnel des résultats de la CERA, et donnerait proportionnellement un coup de pouce aux salariés les moins bien rémunérés.

Nous priorisons dans nos revendications cette catégorie de salariés ayant une certaine ancienneté, et qui, pour nombre d'entre eux, malgré leurs compétences et leur travail depuis des années, ne connaissent ni promotions, ni augmentations... car la pyramide des salaires est pointue, et, plus on monte, moins il y a de postes !

C'est ce qui existait avant sous forme de prime d'expérience acquise, avec augmentation salariale tous les trois ans par exemple. Cela permettrait de prendre acte du développement des compétences sur le poste occupé et de le reconnaître au niveau salarial.

C'est notre demande d'une réelle reconnaissance financière lors d'une promotion. Cette demande concerne tous les salariés qui sont payés au-dessus de la RAM, et pour qui la promotion ne représente pas une réelle marche salariale.

Notre revendication porte essentiellement sur une augmentation sensible des indemnités journalières consécutives aux trajets quotidiens. Mais cette augmentation n'aurait aucun effet si les plafonds annuels sont maintenus (200 et 400 euros...Pour l'année !). Il faut donc déplafonner ces indemnités liées aux déplacements.
Ou rapprocher les gens de leur domicile !

Il s'agit de compenser la cherté de la vie dans les zones frontalières, surtout au niveau du logement, mais aussi des tickets de caisse payés chez les commerçants. Là aussi, cette mesure existait autrefois ...

Pour beaucoup de ces collègues, la possibilité de continuer à travailler à temps partiel ne leur a été accordée qu'à la condition de travailler une demie journée (le matin souvent) chaque jour. Du coup ils-elles ont tous les frais de déplacements... et sont privés de chèque restaurant.

La part variable 2013 est calculée notamment par rapport à l'atteinte d'objectifs collectifs...qui ne peuvent être atteints. Nous demandons donc la compensation de cette non atteinte, pour que la part variable ne soit pas réduite à cause d'objectifs inatteignables.

En effet, l'accord de part variable (signé par Sud) prévoit un bonus pour faire passer l'intéressement-participation à 13%, au lieu de 12%. Ce bonus est lié à l'atteinte d'un certain niveau de satisfaction clientèle. Or ce niveau n'est pas atteint en 2013. Pour les mêmes raisons (le prix du travail, et de la sueur versée !) qui nous font demander une prime de 1500 euros et une part variable compensée des objectifs, nous demandons un abondement pour atteindre le maximum d'intéressement. Il n'y a pas de raison !





Conditions de travail :

- arrêt des challenges individuels.

- création de 150 postes de CAP.

- mise en place et utilisation d'un outil de pointage (badgeuse, outil informatique...).

- réouverture des agences (plus de 2) l'après-midi.

- aucune agence ouverte à 1 !

- Les effectifs :

- ✓ instauration ou renforcement des renforts régions (« brigade volante »).
- ✓ embauches nettes de 100 conseillers de clientèle (fonctionnement des agences, renfort des accueils, remplacements, recalibrage des portefeuilles, etc...)

- Remplacement des départs 1 pour 1, et renforts à la production bancaire.

- à travail égal, salaire égal à la production bancaire

Il peut exister en certains endroits des challenges individuels dont les gagnants sont récompensés plus ou moins « en douce », puisque les classements individuels sont censés ne plus exister... Dans une entreprise qui met en avant le travail en équipe, cette notion d'individualisation n'a pas de sens, alors que plein (trop !) d'autres moyens (promotions, augmentations, part variable) existent pour reconnaître la réussite individuelle...)

Il nous paraît indispensable que le métier de RCP doit évoluer : La taille des portefeuilles, leur localisation, leur constitution peut tellement varier d'une agence à une autre, et même au sein de la même agence. De plus, cela permettrait une perspective d'évolution pour bon nombre de commerciaux, qui risquent de rester longtemps sur des postes de RCP (toujours la pyramide !) avant d'envisager une promotion. En plus cela répond aux volontés de suivi qualitatif de la clientèle !

Devant la multitude de salariés dépassant tous les jours les horaires légaux, la première mesure indispensable est l'instauration d'un outil de mesure du temps de travail, comme il en existe d'ailleurs dans d'autres caisses d'épargne... Il faut également que la direction prenne toutes les mesures pour rééquilibrer la charge de travail

La décision de fermeture à la clientèle (hors RDV) d'un certain nombre d'agences (parfois même d'agences importantes) a été prise sous l'ère « d'avant » (on ne peut pas dire que c'était mieux !). C'est ce qui a permis à nombre de régions (cette décision relevait du DR...) de gagner plein de petits ETP pour le benchmark (qui ont fait à la fin des gros ETP qui manquent !).

Nous demandons depuis longtemps à la direction de prendre toutes les mesures afin qu'aucune agence ne puisse ouvrir à la clientèle avec une seule personne. C'est un problème primordial, tant au niveau de la sécurité des personnes, qu'au niveau du bon fonctionnement de l'agence et du service à la clientèle !

La situation est telle à la production bancaire depuis des années, et les évolutions des effectifs (départs en retraite) nécessitent des effectifs pour transformer, suivre et gérer tous les dossiers issus du front office. C'est aussi important que la vente !

Notamment les T3 qui font le même travail que les TM4... on n'a toujours pas compris les différences qui continuent à exister entre des personnes de tel ou tel service qui font le même travail.



J'adhère au Syndicat National SUD BPCE

NOM PRENOM

SEXE DATE DE NAISSANCE

EMAIL.....

ADRESSE PERSONNELLE

NOM DE L'ENTREPRISE.....

FONCTIONCLASSIFICATION

NUMERO DE SALARIE

COTISATION MENSUELLE (0,40% DU SALAIRE NET) *

Je m'engage à payer ma cotisation.

LE A

SIGNATURE :



Solidaires Union syndicale