SUD - SOLIDAIRES
Groupe Banques populaires - Caisses d'Épargne
SECTION AUVERGNE-LIMOUSIN
18 Avenue d'ARIANE LIMOGES CEDEX 9
Tél : 05 55 33 87 11 **Tél** : 04 73 98 57 78
Tél : 07 60 20 69 47 **Tél** : 06 69 59 69 46
Site internet : www.sudbpce.com **Facebook** : Sud BPCE

NAO 2019 A LA CEPAL : TOUTE LA VERITE

La Négociation Annuelle Obligatoire permet à toutes les organisations syndicales représentatives de présenter à la direction leurs revendications.
Comme chaque année SUD a fait remonter ses demandes locales. Pour information, seule la CGC n'a rien demandé, à croire que tout va bien dans le meilleur des mondes… !
La prime des Gilets Jaunes étant passée par là, la direction ne s'est pas privée de s'en servir pour refuser toutes nos demandes très légitimes quant aux efforts fournis par tous les salariés. Nous nous doutions bien de cette réaction mais nous avions encore l'espoir d'un peu de lucidité de nos patrons. Nous nous sommes bien trompés !
Jugez plutôt…SUD a formulé les demandes suivantes :

- Revalorisation des rémunérations avec un salaire net minimum mensuel de 1800,00€ : la direction a simplement accepté de fixer le niveau de rémunération minimale à l'embauche de 25000€ pour la classification D au lieu de 24100€ actuellement… On est loin du compte… Pour info cela représente 2.5€ brut par jour !!!
- Mise en place d'une prime de technicité tous les 3 ans afin de reconnaître l'expérience acquise et l'évolution des compétences : **refus de la direction**
- Revalorisation des SAM (Salaire Annuel Minimum) de 5% pour compenser la perte du pouvoir d'achat des 5 dernières années : **refus de la direction**
- Porter le pourcentage de différentiel de salaire à 100% en cas de changement de classification : **refus de la direction**
- Versement d'une prime et d'un supplément d'intéressement suite aux excellents résultats de la CEPAL sur 2018 **: refus de la direction**…la prime « Gilets Jaunes » lui sert d'alibi … alors qu'elle n'a rien à voir avec nos résultats.
- Prise en charge par la CEPAL du différentiel de la prime « Gilets Jaunes » versée pour les salariés n'étant pas à temps plein : **refus de la direction**
- Remplacement de la Part variable par un 14ème mois : nous dénonçons depuis des années cette usine à gaz, difficile à piloter, dont le versement peut s'avérer injuste voire même discriminant envers certains collègues : **refus de la direction.**

- Reconnaissance des métiers de GCP afin que, compte tenu de la spécificité et leur expertise, ceux-ci évoluent vers la classification G et le passage puis l'intégration définitive de l'indemnité mensuelle de 120 à 200€ : **refus de la direction.**
  Malgré notre ténacité et les arguments fournis, la direction a simplement proposé de proroger les conditions actuelles sans aucune revalorisation, en jouant sur le fait que, suite à la prorogation d'un accord du même type concernant les indemnités des RPDV signé par le SU et la CGC, toute modification de l'accord actuel portant sur les GCP entrainerait une rupture d'égalité de traitement avec cette population… on peut donc remercier les syndicats signataires…
  Pas plus de reconnaissance concernant d'autres métiers spécialisés tels les Gestionnaires de Clientèle Habitat.

- Suppression des écarts de rémunération injustifiés entre les femmes et les hommes : la direction étudie actuellement la population des RPDV avec d'éventuelles mesures correctrices dans la limite d'une enveloppe de 15000€. C'est un début certes, mais il faudra à ce rythme des années pour que toute la population de la CEPAL soit passée à la « moulinette » !!!

- Versement, par la CEPAL, d'une indemnité en cas d'utilisation d'un véhicule personnel au titre des trajets domicile-lieu de travail pour les salariés ne pouvant utiliser un transport collectif public. Il nous semblait en effet que cette demande était légitime au vu de l'augmentation du prix des carburants et que de nombreux salariés utilisent leur véhicule pour se rendre sur leur lieu de travail : **refus de la direction.**
  La CEPAL n'envisage pas de mettre en place un tel dispositif (trop coûteux d'après elle) et indique que le lieu de domicile relève du choix personnel de chaque salarié !!! Les intéressés apprécieront…
  La direction accepte néanmoins de verser une indemnité kilométrique de 0.25€ par kilomètre dans la limite de 200€ par an et par salarié pour les déplacements domicile-lieu de travail… à VELO… C'est sûr que là cela coutera bien moins cher !!

- Prise en charge de 60% de la participation patronale à la mutuelle (contre 52 % actuellement) : **refus de la direction.**

- Revalorisation des grands déplacements et d'une indemnité compensatrice pour les cadres au forfait… qui n'ont aujourd'hui plus droit à rien : **refus de la direction.**

Les primes alloués aux formations diplômantes seront revalorisées de plus de 100€ (BP Banque, Formation niveau Bac +2, licence, Master 1 et Master 2).

En résumé, les réunions de NAO locales ont accouché d'une souris…On se demande ce qu'on aurait obtenu sans les Gilets Jaunes…

Ceci étant dit, il convient également de rétablir la vérité sur les mesures salariales nationales de BPCE.
Afin d'effectuer vos propres chiffrages, la base de référence des calculs est : (salaire brut de base mensuel + éventuels avantages acquis du mois de janvier 2019) x13.
Vous trouverez ci-dessous les 2 propositions qui avaient été faites par BPCE sachant que la première proposition de BPCE n'avait été validée par aucune organisation syndicale représentative au niveau national (SUD, FO, CFDT, CGC, SU). La seule revendication commune de ces 5 organisations syndicales était la suivante : augmentation générale des salaires de 750€ brut pour toutes et tous… Nous n'avons pas eu le temps de vous communiquer ces informations, car la 2ème proposition de BPCE est arrivée très vite derrière… très rapidement validée par la CGC, le SU et la CFDT, faisant fi de l'intersyndicale qui au final n'a tenu que quelques heures…

<table>
<tr><th>1ère proposition BPCE</th><th>2ème proposition BPCE (en vigueur)</th></tr>
<tr><td>500 € bruts annuels base temps plein pour les salariés dont la base de référence est inférieure ou égale à 30000€ bruts pour un temps plein</td><td rowspan="2">400 € bruts annuels base temps plein pour les salariés dont la base de référence est inférieure ou égale à 40000€ bruts pour un temps plein</td></tr>
<tr><td>350 € bruts annuels base temps plein pour les salariés dont la base de référence est supérieure à 30000€ bruts et inférieure ou égale à 40000€ bruts pour un temps plein</td></tr>
<tr><td>0.4% plein pour les salariés ayant une base de référence supérieure à 40000€ bruts et inférieure ou égale à 60000€ bruts pour un temps plein</td><td>0.8% pour les salariés dont la base de référence est supérieure à 40000 € bruts pour un temps plein.</td></tr>
<tr><td>Prime pouvoir d'achat de 1000€ pour les salariés dont le salaire brut de base annuel constaté le 31.12.2018 est inférieur ou égal à 30000 €</td><td rowspan="2">Prime pouvoir d'achat de 1000€ pour l'ensemble des salariés présents à l'effectif le 31.12.2018 au prorata de leur temps de travail effectif sur l'année 2018. Prime nette pour les salariés dont la rémunération 2018 est inférieure à 53946€, brute au-delà.</td></tr>
<tr><td>Prime pouvoir d'achat de 750€ pour les salariés dont le salaire brut de base annuel constaté le 31.12.2018 est supérieur à 30000€ et inférieur à 2.5 fois le SMIC annuel 2018</td></tr>
</table>

Nous nous sommes bien évidemment posés la question de signer un tel accord, mais si on compare les 2 propositions, on se rend rapidement compte que **la deuxième proposition favorise largement les plus hauts revenus (0.4 à 0.8% pour les revenus > 40k€, soit plus de 400€ par an pour les salaires > 50K€) au détriment des plus bas salaires** (-100€ par an pour les salaires < 30k€, + 50€ pour les salaires entre 30 et 40 k€…une misère).
Il en est de même pour la prime Gilets Jaunes non proratisée en fonction du temps de travail dans la première proposition, ce qui pouvait laisser plus de pouvoir d'achat pour les plus faibles revenus. De plus, celle-ci n'était pas versée aux plus hauts revenus contrairement à la seconde proposition versée à tous !!!

En résumé, devions-nous signer un accord loin des revendications intersyndicales qui tendait en plus à « sacrifier » les plus bas salaires au détriment des plus hauts ? Notre réponse a été finalement **NON**, d'où ces explications portées à votre connaissance, ce qu'aucun syndicat signataire n'a fait. Nous vous devions toute la vérité…c'est fait.

Christian HILAIRE et Paule CHARDERON.