

## **Accord professionnel**

### **CAISSE D'ÉPARGNE**

---

#### **PROCÈS-VERBAL DE DÉSACCORD DU 20 JANVIER 2009**

RELATIF À LA NÉGOCIATION ANNUELLE

NOR : ASET0950600M

Le présent procès-verbal a été établi à l'issue de la négociation annuelle obligatoire (NAO) de branche caisse d'épargne.

La NAO de branche s'est déroulée au cours de 3 réunions programmées aux dates suivantes :

- jeudi 30 octobre 2008 ;
- jeudi 13 novembre 2008 ;
- vendredi 28 novembre 2008.

Lors de la réunion du vendredi 12 décembre 2008, initialement prévue pour être la séance de signature du projet d'accord, le présent procès-verbal de désaccord a été proposé à la signature.

Préalablement à la réunion du 30 octobre 2008, les organisations syndicales ont reçu les documents mentionnés ci-après :

- éléments d'information pour la NAO 2008 ;
- environnement économique et des marchés pour 2008-2009 ;
- évolution et prévisions des effectifs de la branche caisse d'épargne ;
- égalité professionnelle hommes/femmes : analyse et comparaison GCE/concurrence.

Lors de cette première réunion, deux documents ont fait l'objet de présentation :

- environnement économique et des marchés pour 2008-2009, préparé par la direction Etudes et prospective de la CNCE ;
- égalité professionnelle hommes/femmes : complément sur les recrutements 2007. Ce dernier document avait été établi pour répondre à une demande de la CGT. La CGT avait demandé lors de la première réunion les documents suivants :
  - un document faisant apparaître par métier et par classification les salaires minis, médians, maxis d'embauche femmes et hommes qui sont pratiqués dans la branche ;

- conformément à l'article 3, alinéa 2, de l'accord NAO du 6 décembre 2007, un document faisant un point d'étape.

Le dernier état des propositions des délégations sur les thèmes de négociation qui ont été abordés au cours des 3 réunions est le suivant :

#### Propositions de la CNCE

##### *Sur les rémunérations annuelles minimales :*

La CNCE propose qu'à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2009, le montant des rémunérations brutes annuelles minimales des niveaux de classification T1 à T3 soit revalorisé de 2 %.

Pour les niveaux de classification TM4 à CM10, il serait fait application de l'article 4 de l'accord collectif national relatif à la revalorisation du montant des rémunérations annuelles minimales du 24 novembre 2005. La RAM de ces niveaux de classification serait donc revalorisée de 1 % à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2009.

##### *Sur l'augmentation de salaire :*

La CNCE propose une augmentation du montant des salaires bruts de base annuels de 1 % à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2009, avec un minimum de 300 € annuels bruts d'augmentation.

##### *Sur la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes :*

Au titre de l'année 2009, la CNCE invite les entreprises à poursuivre, au cours de leur NAO d'entreprise, la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes par des mesures adaptées.

#### Propositions du syndicat CFDT

##### *Sur les rémunérations annuelles minimales :*

Le syndicat demande une revalorisation des RAM égale à 3,5 % avec versement d'un minimum de 1 300 €.

##### *Sur l'augmentation de salaire :*

La CFDT estime qu'elle doit être fixée à 3,5 % au 1<sup>er</sup> janvier 2009 avec un minimum de 100 € bruts par mois.

Cette augmentation de salaire doit porter sur l'ensemble des rémunérations brutes constituant le salaire brut de chaque salarié.

##### *Sur la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes :*

Le syndicat demande la réalisation d'un bilan détaillé sur la suppression des écarts ou qu'un point d'étape soit réalisé à fin septembre 2008.

Le syndicat souhaite que la suppression des écarts soit effective dans les entreprises avant fin 2009.

##### *Autres propositions :*

Le syndicat souhaite la mise en place de paliers de progression dans l'emploi à partir du niveau de classification TM4.

Il souhaite également la création d'un niveau de classification supplémentaire en TM.

Il demande la prise en charge de 50 % des coûts du transport ou le versement d'une prime forfaitaire s'il n'y a pas de transport organisé.

Il estime que le principe « un recrutement pour un départ » doit être retenu.

Il souhaite la reconnaissance des résultats collectifs des salariés par la mise en place d'un dispositif d'intéressement et d'une participation Branche.

#### Propositions du syndicat CFTC

##### *Sur les rémunérations annuelles minimales :*

La CFTC demande une revalorisation des RAM égale au taux d'inflation prévu pour 2009 avec la fixation d'un plancher pour les premiers niveaux de classification.

##### *Sur l'augmentation de salaire :*

Le syndicat propose que le rattrapage au titre de l'année 2007 soit fait en fonction de l'augmentation réelle obtenue et de l'inflation 2007. Pour 2008, un raisonnement identique doit être suivi. Pour 2009, le syndicat souhaite une augmentation sur la base minimum du taux d'inflation prévu au titre de l'année 2009.

*Sur la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes :*

Le syndicat n'a pas formulé de proposition sur ce sujet.

##### *Autres propositions :*

Le syndicat souhaite la création d'un niveau de classification intermédiaire.

La CFTC souhaite la prise en charge du congé de paternité. Elle demande également l'ouverture de négociation sur les seniors, sur les conditions de travail (méthodes de vente et outils de suivi des salariés) et sur la définition de règles de remplacement des salariés.

Le syndicat propose la prise en charge des frais réels de transport. Il estime que le temps de trajet doit être assimilé à du temps de travail effectif.

Enfin, la CFTC demande que le différentiel entre l'ancienne et la nouvelle RAM soit versée en cas de promotion.

#### Propositions du syndicat CGT

##### *Sur les rémunérations annuelles minimales :*

Le syndicat CGT souhaite l'ouverture de négociations sur la revalorisation de toutes les RAM.

Pour le niveau de classification T2, le syndicat estime que le salaire net doit être de 1 600 €. La revalorisation des autres RAM doit être établie en fonction de ce montant.

### *Sur l'augmentation de salaire :*

Le syndicat CGT suggère, d'une part, qu'il soit fixé un rattrapage au titre de 2008 de 1,2 % et, d'autre part, qu'il soit convenu de la mise en place d'un dispositif de rattrapage des années 2000 à 2007 sur 5 ans fixé à 2 % par an.

Au titre de l'année 2009, la CGT revendique une augmentation de 2,5 % (correspondant à l'inflation prévue).

Soit, à ces différents titres, un niveau d'augmentation générale de 7,7 % avec un plancher de 230 €.

Il souligne que les augmentations générales doivent s'appliquer sur l'ensemble des éléments de rémunération brute de chaque salarié.

### *Sur la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes :*

Il souhaite la réalisation d'un point d'étape, puis la présentation d'un bilan pour l'ensemble des entreprises, qui doivent supprimer l'ensemble des écarts non expliqués.

### *Autres propositions :*

Il propose que chaque salarié bénéficie au bout de 5 ans d'ancienneté, puis au bout de 10 ans, d'une augmentation correspondant à la RAM supérieure.

Au titre de l'expérience acquise, la CGT demande le versement tous les 3 ans de 90 € mensuels, intégrés au salaire de base. Il souhaite que le salaire fixe devienne le seul élément de discussion.

Il considère qu'en cas de promotion le salarié doit bénéficier du versement du différentiel entre l'ancienne et la nouvelle RAM.

Il propose la disparition de tout système de rémunération aléatoire avec intégration des sommes correspondantes dans le salaire fixe.

Il estime que le niveau de classification T1 peut être supprimé.

La CGT revendique le maintien de l'emploi et à ce titre tout départ doit être compensé par une embauche.

## **Propositions du syndicat SNP-FO**

### *Sur les rémunérations annuelles minimales :*

Le syndicat FO demande une revalorisation des RAM de :

- 15 % pour le niveau T1 ;
- 10 % pour le niveau T2 ;
- 8 % pour le niveau T3 ;
- 5 % pour le niveau TM4.

Et la liberté pour les entreprises de les majorer conventionnellement à la hausse pour définir leurs propres salaires d'embauche.

Il souhaite une indexation *a minima* des RAM sur les augmentations générales.

*Sur les incidences salariales en cas de promotion :*

Compte tenu du resserrement de la grille des RAM, notamment par application des accords collectifs nationaux des 24 novembre 2005 et 6 décembre 2007 dont FO est signataire, il demande le relèvement de 35 % à 100 % de l'incidence salariale minimale en cas de promotion.

*Sur l'augmentation de salaire :*

Il estime nécessaire la mise en œuvre d'une augmentation des salaires de 10 % en niveau, soit :

- + 2 % à valoir pour 2009 ;
- + 1,5 % de reliquat pour 2008 ;
- + 4,5 % de reliquat au titre de la période 2004-2007 ;
- + 2 % au titre du partage des gains de productivité avec les salariés.

Par ailleurs, il revendique une prime uniforme de 3 000 € ainsi qu'une prime de transport de 600 €.

*Sur la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes :*

Le syndicat FO demande l'application de l'accord collectif national du 23 novembre 2007 qu'il a signé.

*Autres propositions :*

Le syndicat FO propose plusieurs thèmes de négociation :

- la rémunération de la compétence (avancement dans l'emploi) ;
- la garantie salariale de l'article 8 de l'accord Carrière (versement de 3 % sur une période de 5 ans, hors augmentations générales et avantages individuels acquis) ;
- la suppression de la part variable, cause de pratiques commerciales et managériales déviantes, et son remplacement par un élément de rémunération pérenne ;
- la poursuite des négociations sur les incitations aux départs volontaires.

Il estime que le principe d'un recrutement pour un départ doit être retenu.

*Propositions du syndicat SNE CGC*

*Sur les rémunérations annuelles minimales :*

Le syndicat n'a pas formulé de proposition sur ce sujet.

*Sur l'augmentation de salaire :*

Le syndicat SNE CGC souhaite l'application d'une augmentation générale de 3,5 % au 1<sup>er</sup> janvier 2009 ainsi que le versement d'une prime de rattrapage.

*Sur la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes :*

Le syndicat n'a pas formulé de proposition sur ce sujet.

*Autres propositions :*

Il demande l'ouverture d'une négociation sur les critères de part variable.

Il suggère que la CNCE demande aux entreprises d'abonder leur prime d'intéressement.

Selon le syndicat, le principe d'un recrutement pour un départ doit être retenu.

Propositions du syndicat unifié UNSA

*Sur l'augmentation de salaire :*

Le syndicat unifié UNSA propose une augmentation sur tous les éléments de salaire de 4,5 % au 1<sup>er</sup> janvier 2009. Il demande également le versement d'une prime en compensation des baisses prévisibles des intéressements et proposerait un montant si son principe s'avérait négociable.

*Sur la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes :*

Le syndicat unifié UNSA souhaite la réalisation d'un bilan sur ce thème.

*Autres propositions :*

Le syndicat demande l'instauration d'une prime de transport, l'ouverture de négociations sur la part variable ainsi que la réouverture des négociations portant sur l'accompagnement aux départs et sur le stress.

Propositions du syndicat SUD

*Sur les rémunérations annuelles minimales :*

Le syndicat SUD demande que le montant mensuel minimal de rémunération applicable à un salarié soit de 1 500 € nets.

Il propose une révision du montant des RAM :

- de 400 € pour les niveaux T1 à TM4 ;
- et de 300 € pour les niveaux TM5 et CM6.

*Sur l'augmentation de salaire :*

Le syndicat souhaite la mise en œuvre d'une augmentation immédiate de 300 € nets ainsi qu'une augmentation générale des salaires de 3,5 % au 1<sup>er</sup> janvier 2009, réajustable en fin d'exercice en fonction de l'inflation.

*Sur la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes :*

Le syndicat SUD demande la suppression de 100 % des écarts dès le 1<sup>er</sup> janvier 2009.

*Autres propositions :*

Le syndicat propose l'ouverture de négociations sur différentes thématiques :

- les mesures destinées à abolir les inégalités (travail égal/salaire égal) ;
- les conditions de travail et la souffrance au travail.

Il demande également une prime de technicité de 80 € mensuels tous les 3 ans.

Concernant le dispositif législatif en cours de discussion sur la prime de transport, il souhaite que cette prime bénéficie à l'ensemble des salariés.

Il souhaite que les situations de promotion intervenues depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2004 soient réétudiées au regard de la décision de la Cour de cassation du 1<sup>er</sup> juillet 2008.

Il est favorable à la suppression du niveau de classification T1.

Il estime que le principe d'un recrutement pour un départ doit être appliqué.

Toutefois, lors de la réunion conclusive du 28 novembre 2008, les organisations syndicales ont reformulé leur demande dans les termes suivants :

- une augmentation générale de 4,5 % ;
- avec un minimum de 130 € mensuels.

En conséquence, constatant l'absence d'accord, la CNCE retire sa proposition.

Fait à Paris, le 20 janvier 2009.

Suit la signature de l'organisation ci-après :

**Organisation patronale :**

CNCE.