

Accord professionnel

CAISSE D'ÉPARGNE

PROCÈS-VERBAL DE DÉSACCORD DU 25 FÉVRIER 2010
RELATIF À LA NÉGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE

NOR : ASET1051104M

Entre :

La BPCE,

D'une part, et

Le SNP FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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 4 réunions programmées aux dates suivantes :

- vendredi 6 novembre 2009 ;
- vendredi 4 décembre 2009 ;
- mardi 19 janvier 2010 ;
- mardi 16 février 2010.

Le présent procès-verbal de désaccord a été communiqué par messagerie électronique aux organisations syndicales le 18 février 2010 pour être proposé à la signature lors de la commission paritaire nationale du 25 février 2010.

Préalablement à la réunion du 6 novembre 2009, les organisations syndicales ont reçu les documents mentionnés ci-après :

- éléments d'information pour la NAO 2009 ;
- prévisions macroéconomiques et financières 2009-2010 ;
- évolution des effectifs ;
- données relatives à l'égalité professionnelle et aux recrutements.

Lors de cette première réunion, le document relatif aux prévisions macroéconomiques et financières a fait l'objet d'une présentation par (Economiste Zone Euro, France, direction recherche économique et financière de Natixis).

Préalablement à la réunion du 19 janvier 2010, un document complémentaire sur la rémunération établi à la demande d'une organisation syndicale a été communiqué par messagerie électronique aux 7 organisations syndicales. Un projet d'accord collectif était également joint à cet envoi.

Le dernier état des propositions des délégations sur les thèmes de négociation qui ont été abordés au cours des 4 réunions est le suivant :

Propositions de BPCE

Dans le cadre d'un projet d'accord, BPCE propose les points suivants :

Rémunérations annuelles minimales :

BPCE propose qu'à compter du 1^{er} janvier 2010 le montant des rémunérations brutes annuelles minimales soit revalorisé de 1,5 % pour les niveaux de classification T1 à T3 et de 1 % pour les autres niveaux de classification.

Augmentation de salaire :

BPCE propose qu'à compter du 1^{er} février 2010 le montant du salaire brut de base annuel des salariés de la branche soit augmenté de 0,7 %.

BPCE précise qu'au titre de l'année 2010 ce pourcentage de revalorisation serait calculé sur le montant du salaire de base et des ex-primes familiale, de durée d'expérience et de vacances, contractuellement acquises pour les salariés présents au 22 octobre 2002 et figurant sous l'intitulé AIA de leur bulletin de salaire, à la date du 1^{er} février 2010.

Le montant d'augmentation générale ainsi calculé serait intégré au salaire de base.

Par ailleurs, BPCE propose que si la conjoncture économique était significativement différente des perspectives et hypothèses prises en compte dans la négociation, les parties conviendraient d'une possibilité de rencontre au cours du second semestre.

Suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes :

Les entreprises sont incitées à poursuivre et finaliser les opérations de suppression des écarts de rémunération avant le 31 décembre 2010.

Enfin, BPCE propose, d'une part, la création d'un groupe de travail ayant pour objectif d'étudier la possibilité d'introduire un dispositif conventionnel de reconnaissance de la progression dans l'emploi des salariés et, d'autre part, d'envisager la révision de l'accord relatif à la carrière du 25 juin 2004 lors d'une prochaine CPN, afin de porter l'évolution salariale en cas de promotion à 50 % du différentiel entre la rémunération annuelle minimale du niveau de classification de l'emploi initial et celle du niveau de classification du nouvel emploi.

Propositions du syndicat CFDT

Rémunérations annuelles minimales :

Le syndicat demande une revalorisation des RAM égale à 2 % avec versement d'un minimum de 780 € par an.

La CFDT demande, lors de la réunion du 19 janvier, que la RAM T1 soit portée à 20 000 € et que les autres RAM soient revalorisées, en conséquence, significativement.

Augmentation de salaire :

La CFDT estime qu'elle doit être fixée à 2 % sur l'ensemble du salaire avec un minimum de 60 € bruts par mois.

Lors de la réunion du 19 janvier, la CFDT demande 1 % au 1^{er} janvier 2010.

Dispositif de promotion :

Le syndicat demande le versement de 100 % du différentiel entre les deux RAM.

Suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes :

Le syndicat demande la réalisation d'un bilan détaillé de l'application de l'accord, entreprise par entreprise, et que ce bilan permette de vérifier la régularisation de tous les écarts à la fin 2009.

Autres propositions :

La CFDT demande une négociation sur :

- un accord d'intéressement/participation au niveau de la branche ;
- l'évolution de carrière des salariés (paliers de progression dans l'emploi, notamment) ;

- la révision des classifications et la création d'un niveau supplémentaire au niveau TM ;
- l'organisation d'une négociation au niveau groupe sur la GPEC.

Dans le cadre du maintien de l'emploi, la CFDT demande de retenir le principe d'une embauche pour un départ.

Concernant la prime de transport, la CFDT demande la présentation d'un bilan sur les dispositifs existant dans les entreprises et la mise en place d'un dispositif minimal au niveau de la branche, à savoir le versement d'une prime forfaitaire pour celles et ceux qui ne peuvent se rendre au travail en utilisant les transports en commun (absence de transport, horaires incompatibles, doublement du temps de transport).

Propositions du syndicat CFTC

Rémunérations annuelles minimales :

La CFTC demande une revalorisation des RAM de 3 %.

Augmentation de salaire :

Le syndicat propose une revalorisation des salaires de 3 % avec un minimum de 100 € et prise en compte de la perte du pouvoir d'achat sur 5 ans.

Dispositif de promotion :

Le syndicat demande le versement de 100 % du différentiel entre les deux RAM.

Autres propositions :

Le syndicat souhaite la création d'un niveau de classification intermédiaire permettant l'évolution de carrière des salariés ne changeant pas d'emploi.

Il demande enfin à ce que soit étudiée la modification des plages de classification de certains métiers.

Il se déclare favorable à une négociation sur les seniors.

Propositions du syndicat CGT

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 € nets. La revalorisation des autres RAM doit être établie en fonction de ce montant.

Augmentation de salaire :

Le syndicat CGT suggère un niveau d'augmentation générale de 5,10 % avec un plancher de 140 € par mois.

Dispositif de promotion :

Le syndicat demande le versement de 100 % du différentiel entre les deux RAM.

Suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes :

Il souhaite la création d'une sous-commission composée de toutes les organisations syndicales à laquelle un bilan d'application des régularisations des écarts serait présenté entreprise par entreprise.

Il réclame la mise en œuvre du dispositif de suppression des écarts.

Autres propositions :

Au titre de la garantie de carrière, il propose que chaque salarié se voie attribuer au bout de 5 ans d'ancienneté le niveau de classification supérieur, puis de nouveau le niveau de classification supérieur, 10 ans après la précédente progression.

Au titre de l'expérience acquise, la CGT demande le versement tous les 3 ans d'une prime de 90 € mensuels.

Le syndicat suggère la transformation de la rémunération variable en salaire fixe et de l'intéressement en 14^e mois. D'une manière générale, le syndicat souhaite le renforcement du salaire fixe. Il propose par ailleurs l'ouverture d'une négociation sur les conditions de travail.

La CGT souhaite que toute augmentation générale s'applique sur l'ensemble des éléments de salaire bruts de rémunération.

Propositions du syndicat SNP FO

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 ;
- 3 % pour les autres niveaux.

Augmentation de salaire :

Il estime nécessaire la mise en œuvre d'une augmentation des salaires de 6 % en niveau.

Dispositif de promotion :

Le syndicat demande le versement de 100 % du différentiel entre les deux RAM.

Suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes :

Le syndicat exige la mise en œuvre du dispositif de suppression des écarts.

Autres propositions :

Le syndicat FO propose plusieurs thèmes de négociation :

- la rémunération de la compétence (avancement dans l'emploi) ;
- la modification de la garantie salariale de l'article 8 de l'accord collectif sur la carrière des salariés (versement de 3 % sur une période de 5 ans) ;
- les conditions de banque des salariés ;
- l'emploi ;
- le versement d'une prime uniforme de 3 000 € ;
- la définition d'une prime de transport d'un minimum de 600 € ;
- la suppression de la part variable et son remplacement par des éléments salariaux pérennes ou par un dispositif d'intéressement supplémentaire.

Propositions du syndicat SNE CGC

Augmentation de salaire :

Le syndicat SNE CGC souhaite l'application d'une augmentation générale de 3,5 %.

Autres propositions :

Il demande l'ouverture d'une négociation sur la part variable afin de recadrer le dispositif.

Il propose la fixation d'un complément d'intéressement de 1 500 € par salarié au titre de l'intéressement 2009 payable en 2010.

Propositions du syndicat SU UNSA

Rémunérations annuelles minimales :

Le syndicat demande une revalorisation des RAM fixée à 3,5 % équivalente à l'augmentation de salaire qu'il envisage.

Augmentation de salaire :

Le syndicat SU UNSA propose une augmentation sur tous les éléments de salaire de 3,5 %.

Autres propositions :

Le syndicat demande l'ouverture de négociations sur un intéressement branche et sur la part variable.

Par ailleurs, il propose qu'une négociation envisage l'évolution de carrière des salariés, liée à la classification et à un dispositif d'appréciation.

Il souhaite également que soit prévu un abondement de l'intéressement.

Propositions du syndicat SUD

Rémunérations annuelles minimales :

Le syndicat SUD demande que le montant mensuel minimal de rémunération applicable à un salarié soit de 1 500 € nets et que les RAM soient revalorisées en conséquence.

Augmentation de salaire :

Le syndicat souhaite la mise en œuvre d'une augmentation de 350 € nets mensuels ainsi qu'une augmentation nette des salaires en fonction de l'inflation.

Suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes :

Le syndicat exige la mise en œuvre du dispositif de suppression des écarts.

Autres propositions :

Le syndicat propose l'ouverture de négociations sur l'organisation et les conditions de travail des seniors ainsi que sur l'évolution de carrière des salariés (paliers de progrès).

La question du suivi des horaires et de la « chasse aux heures supplémentaires » constitue également pour le syndicat un thème de négociation.

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

Il souhaite la mise en place d'une prime de transport.

Il suggère la suppression des niveaux de classification T1 et T2 dans le réseau.

Il revendique le maintien des emplois dans tous les sites et estime que le principe d'un recrutement pour un départ doit être retenu. Pour le syndicat, il ne doit plus être appliqué de mesure de mutualisation, d'externalisation ou de filialisation.

Il demande la suppression du dispositif de part variable et son remplacement par une prime annuelle uniforme équivalente à 1 mois de salaire moyen de l'entreprise.

Il souhaite l'amélioration des règles de protection sociale par une augmentation de la participation employeur (portée à 70 %) et par le maintien de l'application du contrat groupe pour les maladies supérieures à 1 an.

L'ensemble des organisations syndicales insiste pour que l'accord collectif national relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 23 novembre 2007 soit pleinement appliqué par les entreprises.

Lors de la réunion conclusive et de signature du 16 février 2010, les 7 organisations syndicales ont déclaré chacune être non signataire du projet d'accord présenté par BPCE.

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

Fait à Paris, le 25 février 2010.

(Suivent les signatures.)