

Accord professionnel

CAISSE D'ÉPARGNE

PROCÈS-VERBAL DE DÉSACCORD DU 22 FÉVRIER 2011

RELATIF À LA NÉGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE

NOR : ASET1151508M

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 :

- vendredi 19 novembre 2010 ;
- mercredi 12 janvier 2011 ;
- vendredi 21 janvier 2011.

Le présent procès-verbal de désaccord a été communiqué par messagerie électronique aux organisations syndicales le 4 février 2011 pour être proposé à la signature lors de la commission paritaire nationale du 22 février 2011.

Préalablement à la réunion du 19 novembre 2010, les organisations syndicales ont reçu les documents mentionnés ci-après :

- éléments d'information, extraits du bilan social 2009 ;
- environnement économique de la banque de détail en 2010-2011 ;
- données relatives à l'égalité professionnelle, aux recrutements et à l'évolution des effectifs.

Lors de cette première réunion, le document relatif à l'environnement économique de la banque de détail en 2010-2011 a fait l'objet d'une présentation par M... (direction de la stratégie. – Etudes veille et prospective de BPCE).

Un document de synthèse présentant les principales informations de contexte social est également commenté au cours de cette même séance par M... de la DRH Groupe de BPCE (direction organisation RH gestion de l'information sociale). Ce document est communiqué par messagerie électronique aux 7 organisations syndicales le 25 novembre 2010.

Enfin, un document complémentaire sur des informations relatives aux salaires demandées par une organisation syndicale est communiqué par mail à l'ensemble de la délégation salariée le 19 janvier 2011.

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 BPCE

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

Augmentation générale au titre de 2011

Les salaires bruts de base annuels des salariés de la branche inscrits à l'effectif au jour de la conclusion du présent accord sont augmentés :

- de 500 € bruts annuels pour les salariés à temps plein pour qui, la base de référence telle que définie ci-après est inférieure ou égale à 26 000 € bruts annuels, pour un temps plein ;
- de 400 € bruts annuels pour les salariés à temps plein pour qui, la base de référence telle que définie ci-après est supérieure à 26 000 € bruts annuels et inférieure ou égale à 40 000 € bruts annuels, pour un temps plein ;
- de 350 € bruts annuels pour les salariés à temps plein pour qui, la base de référence telle que définie ci-après est supérieure à 40 000 € bruts annuels, pour un temps plein.

Ce montant d'augmentation brut annuel, calculé proportionnellement au temps de travail, est intégré par fraction dans le salaire brut de base mensuel des salariés et dans le 13^e mois.

En cas de départ au cours de l'année 2011, le salarié ne pourra prétendre au versement de la ou les fractions de cette augmentation qui ne lui auraient pas encore été versées.

On entend par base de référence, au sens du présent article, un montant purement théorique établi en application de la formule suivante : salaire brut de base mensuel du mois de janvier 2011 + éventuels avantages individuels acquis du mois de janvier 2011) \times 13.

Promotion

Les parties conviennent d'examiner, au cours du premier trimestre 2011, dans le cadre de la négociation en commission paritaire nationale relative à l'évolution dans l'emploi, la possibilité de porter le montant minimal de 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.

Egalité entre les femmes et les hommes

Les parties signataires prennent acte de l'engagement prochain d'une négociation de groupe sur la GPEC ayant vocation à intégrer la thématique de l'égalité professionnelle.

Elles conviennent d'un nouvel échange à l'issue de cette négociation ainsi que de l'élaboration d'un bilan sur l'application de l'accord collectif national du 23 novembre 2007 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Renégociation des prêts au personnel

Afin de répondre à la demande des organisations syndicales, les employeurs s'engagent à examiner ce sujet avec les représentants du personnel, dans les entreprises qui ne disposeraient pas déjà de dispositif sur ce thème.

L'ensemble des organisations syndicales demandent à ce que le montant de l'évolution salariale versée à l'occasion d'une promotion soit porté à 100 % du différentiel entre la RAM du niveau de classification de l'emploi initial et celle de la RAM du niveau de classification du nouvel emploi.

Propositions du syndicat CFTD

Sur les augmentations générales :

La CFTD demande la mise en œuvre d'une augmentation de 3 % applicable sur l'intégralité de la rémunération (cette demande intègre un rattrapage au titre de 2010 évalué à 1,5 %) avec une augmentation minimale de 76 € par mois.

Sur les rémunérations annuelles minimales :

Le syndicat revendique une revalorisation de chaque RAM de 988 € soit (76 € \times 13).

Il propose de retenir le principe d'une comparaison de la RAM avec la somme de tous les éléments mensuels versés sur l'année.

Le 13 janvier, en fin de réunion, la CFDT annonce qu'elle est prête à négocier sur la proposition suivante :

- augmentation générale de 2 % (1 % au titre du rattrapage pour 2010, 1 % au titre d'avance pour 2011) avec une clause de « revoyure » en septembre 2011 ;
- augmentation minimale de 46 € par mois ;
- revalorisation de chaque RAM de 600 €.

Cette nouvelle proposition est confirmée en début de réunion le 21 janvier.

Sur l'égalité entre les femmes et les hommes :

Le syndicat veut disposer d'un état des lieux détaillé des mesures réalisées (nombre de régularisation par métier, classification et montant).

Autres demandes :

La CFDT propose la création d'une classification supplémentaire entre les niveaux TM5 et CM6.

Le syndicat demande l'ouverture de négociations sur les conditions de travail, notamment sur la base des diagnostics stress réalisés dans les entreprises et demande la mise en œuvre du principe : un recrutement pour un départ.

Il souhaite que la mise en place d'un « dispositif cadre » de renégociation des crédits au personnel soit négocié en commission paritaire nationale.

Il demande la réalisation d'un bilan de l'application des primes de transport versées dans le groupe et leur harmonisation par un dispositif national.

Le syndicat demande l'ouverture de négociations sur la mise en place d'un intéressement groupe.

Propositions du syndicat CFTC

Sur les augmentations générales :

La CFTC formule les propositions initiales suivantes :

- rattrapage au titre de l'année 2010 entre l'augmentation et le taux d'inflation officiel ;
- augmentation générale au titre de 2011 : augmentation de 3 % avec un plancher minimum de 100 € nets par mois.

Puis la CFTC, sur la base du projet communiqué par BPCE, propose le dispositif suivant :

- augmentation pour la première strate inférieure à 26 000 € de 700 € (au lieu de 500 €) ;
- augmentation pour la seconde strate entre 26 001 € et 35 000 € de 650 € (au lieu de 400 €) ;
- augmentation pour la troisième strate entre 35 001 € et 75 000 € de 500 € (au lieu de 300 €).

Le syndicat demande en outre le versement d'une prime exceptionnelle de 1 500 € au titre des rattrapages antérieurs.

Sur les rémunérations annuelles minimales :

Le syndicat revendique une revalorisation des RAM égale à 3 %.

Autres demandes :

La CFTC demande la prise en charge de la perte salariale et de la complémentaire santé en cas de prise du congé de paternité.

Le syndicat souhaite la création de paliers intermédiaires entre les classifications permettant aux salariés d'obtenir une évolution sans changer ni d'emploi ni de classification, lors d'une promotion augmentation de 100 % du différentiel entre la nouvelle et l'ancienne classification.

Il propose la révision de l'article 8 de l'accord carrière en abaissant la périodicité à 5 ans au lieu de 8 et en prévoyant une revalorisation de 5 % au lieu de 2,5 %.

En matière de conditions de travail, la CFTC souhaite disposer des informations suivantes :

- horaires : amplitude des horaires, horaires de fermeture, différenciation entre la sortie client et salarié, dépassement d'horaires ;
- évaluation du contenu d'une journée de travail (contrainte réglementaire, référentiel métier, nombre de rendez-vous, travail administratif), outils de suivi de la production.

Propositions du syndicat CGT

Sur les augmentations générales :

La CGT revendique une augmentation générale de 4,5 % sur la base du maintien du pouvoir d'achat en 2010 (+ 1 %) et à l'évaluation de l'inflation 2011 (+ 1,5 %) ; cette augmentation devrait être appliquée sur tous les éléments de salaire.

Sur les rémunérations annuelles minimales :

Le syndicat propose que la RAM du niveau T2 soit fixée à 1 600 € nets mensuels (sur 13 mois) soit une augmentation mensuel de 460 €.

Sur l'égalité entre les femmes et les hommes :

Le syndicat souhaite recevoir des compléments d'information.

Autres demandes :

Pour reconnaître l'évolution dans l'emploi des salariés, la CGT demande le versement de 90 € bruts mensuels, acquis par période de 3 ans et la mise en place d'une carrière minimale.

Le syndicat propose que le montant, que représentent la part variable et les augmentations individuelles versées depuis les 5 dernières années, soit réparti de manière égalitaire entre les salariés et intégré au salaire de base.

Il demande également la transformation des dispositifs locaux d'intéressement en 14^e mois.

Propositions du syndicat SNP-Force ouvrière

Sur les augmentations générales :

Le syndicat revendique une augmentation générale de 2 % en 2011 et le versement d'une prime uniforme de 3 000 € quelle que soit la classification de l'emploi du salarié.

Sur les rémunérations annuelles minimales :

Il propose une revalorisation des RAM comme suit :

T1 : + 18 %	TM4 : + 8 %
T2 : + 15 %	TM5 : + 5 %
T3 : + 10 %	CM : + 3 %

Sur l'égalité entre les femmes et les hommes :

Le syndicat pense qu'il faut aider les entreprises à respecter l'obligation de suppression des écarts de rémunération et l'atteinte du nombre de femmes cadres.

Autres demandes :

Il souhaite la mise en place de paliers de progrès déterminés sur la base de critères objectifs.

Il propose la révision de l'article 8 de l'accord carrière en réduisant de 8 à 5 ans la durée prévue dans l'accord et en fixant l'évolution minimale à 3 % au lieu de 2,5 %.

Le syndicat estime qu'il faut harmoniser les conditions de banque des salariés.

Il demande l'ouverture de négociations sur la GPEC.

Propositions du syndicat SNE-CGC

Sur les augmentations générales :

Le SNE-CGC souhaite la mise en œuvre d'une augmentation des rémunérations découpée comme suit :

- une augmentation de 500 € pour les salaires annuels inférieurs à 26 K€ ;
- pour les salaires supérieurs à 26 K€ augmentation de 1,5 % sur le salaire de base avec un minimum de 450 € et un maximum de 800 €.

Sur les rémunérations annuelles minimales :

Le syndicat demande une revalorisation de 2 % applicable à l'ensemble des RAM.

Il réclame un seuil de rémunération de 2 000 € net pour les directeurs d'agence manquant 3 ETP.

Autres demandes :

Le SNE-CGC demande l'ouverture de négociations sur les dispositions générales de la part variable (critères de calcul et conditions de déclenchement, modalités de répartition et de versement) et sur la GPEC branche.

Propositions du syndicat unifié UNSA

Sur les augmentations générales :

Le syndicat unifié UNSA revendique une augmentation générale de 1,8 % avec un plancher mensuel fixé à 50 € nets.

Sur les rémunérations annuelles minimales :

Le syndicat demande une revalorisation des RAM de 2 % pour les niveaux T1 à CM6 et de 1,8 % à partir du niveau CM7.

Sur l'égalité entre les femmes et les hommes :

Le syndicat rappelle les engagements pris en matière d'égalité.

Autres demandes :

Le syndicat demande l'ouverture de négociation sur les points suivants :

- mise en place d'un intéressement groupe en complément des accords locaux ou, à défaut, fixation d'un abondement supplémentaire ;
- dispositif de part variable ;
- garantie que le net versé au salarié corresponde au niveau de la RAM de l'emploi après prélèvement des cotisations retraites et prévoyance pour les emplois T1 et T2 ;
- fixation de paliers de progrès (4 paliers par niveau de classification) sur la base de critères objectifs et normés avec une mesure salariale de 35 % du différentiel entre les deux niveaux de RAM.

Par ailleurs, le syndicat réclame la mise en place d'un dispositif cadre pour réglementer les renégociations de crédit des salariés.

Il souhaite que les recrutements en CDI s'effectuent au niveau de classification T3 avec un salaire minimum de 24 500 €.

Propositions du syndicat SUD

Sur les augmentations générales :

Le syndicat SUD revendique la revalorisation des rémunérations minimales à hauteur de 1 500 € nets mensuels et le rattrapage du pouvoir d'achat des années antérieures par une augmentation de 400 € nets mensuels.

Il fixe l'augmentation générale des salaires au 1^{er} janvier de chaque année du montant de l'inflation évaluée et réajustée en fin d'année avec un minimum de 1 %.

Sur les rémunérations annuelles minimales :

Le syndicat réclame une augmentation :

- de 400 € nets mensuels de la RAM de T2 à TM4 ;
- de 300 € nets mensuels de la RAM de TM5 à CM6 ;
- de 200 € nets mensuels de la RAM de CM7 à CM10.

Pour les filiales, le syndicat demande une augmentation de 400 € nets mensuels pour les employés et les cadres assimilés et 300 € nets mensuels pour les cadres.

Le syndicat propose la suppression de la classification T1 pour l'ensemble des métiers et la suppression de la classification T2 dans le réseau commercial.

Sur l'égalité entre les femmes et les hommes :

Le syndicat Sud demande la mise en œuvre de tous les moyens pour faire respecter la législation sur l'égalité professionnelle et les discriminations avec application sur les trois champs : salaires, carrière et formation.

Autres demandes :

En matière de salaire, le syndicat propose l'instauration d'une prime de technicité mensuelle de 80 € nets tous les 3 ans.

Le syndicat souhaite la mise en place d'une prime de transport, applicable y compris aux salariés qui ne peuvent pas faire autrement que d'utiliser leur véhicule personnel.

Le syndicat exprime son refus de la part variable, des enveloppes individuelles et des rémunérations sur produits commissionnés, autres challenges, et demande leur remplacement par la mise en place d'une prime annuelle uniforme pour toutes et tous, correspondant à un mois de salaire moyen de l'entreprise.

Le syndicat SUD revendique la mise en place d'une garantie d'évolution de classification, d'un système d'avancement dans l'emploi (pour reconnaître l'expérience), ainsi que la création de paliers de progression.

Le syndicat affirme son opposition aux mutualisations, aux externalisations et aux filialisations ; pour le syndicat SUD, le maintien des emplois sur les sites doit être assuré. Il soutient le principe d'une embauche pour un départ.

En matière de retraite, le syndicat souhaite la suppression de l'abattement imposé à la retraite supplémentaire et l'augmentation des cotisations patronales ou un abondement des entreprises pour ce régime supplémentaire. Il demande la réalisation d'une étude sur la possibilité d'une révision du taux de réfaction de 11 % et sa transformation en un crédit limité dans le temps (9 ans).

Sur la protection sociale, le syndicat SUD souhaite l'augmentation du niveau des prestations et la fixation de la participation employeur à hauteur de 70 % des cotisations.

Le syndicat propose le maintien du bénéfice du contrat groupe en cas de maladies supérieures à 1 an.

Le syndicat SUD défend la mise en place de véritables formations aux métiers de base de la banque, à la technicité des produits et pas seulement aux techniques de vente.

Il soutient la lutte contre l'institutionnalisation des dépassements d'horaire, quelles qu'en soient les raisons, et la reconnaissance de tout dépassement d'horaires par la mise en place d'un outil fiable et automatisé de mesure de la durée effective du temps de travail.

Le syndicat SUD souhaite que l'on permette aux seniors d'exercer le métier qu'ils occupent jusqu'à leur retraite par des conditions de travail décentes en donnant priorité à la relation humaine, au respect des personnes et en revenant à nos valeurs fondatrices par une autre organisation du travail.

A l'issue de la réunion du 21 janvier 2011, les sept 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 22 février 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

BPCE.

Syndicat de salariés :

UNSA unifié.