

Accord collectif national

CAISSE D'ÉPARGNE

PROCÈS-VERBAL DE DÉSACCORD DU 19 JANVIER 2012

RELATIF À LA NÉGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE

NOR : ASET1250528M

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 deux réunions programmées aux dates suivantes :

- mercredi 30 novembre 2011 ;
- mardi 10 janvier 2012.

Le présent procès-verbal de désaccord a été communiqué par messagerie électronique aux organisations syndicales le 16 janvier 2012 pour être proposé à la signature lors de la commission paritaire nationale du 19 janvier 2012.

Préalablement à la réunion du 30 novembre 2011, les organisations syndicales ont reçu les documents mentionnés ci-après :

- éléments d'information, extraits du bilan social 2010 ;
- autres éléments d'information ;
- les enjeux de Bâle 3 et les perspectives économiques.

Lors de cette première réunion, une nouvelle version du document relatif aux enjeux de Bâle 3 et les perspectives économiques a fait l'objet d'une présentation par Alain Tourdjman (stratégie, études veille et prospective, BPCE).

Puis, de la (banque commerciale et assurance, pilotage et analyse de la performance, BPCE) procède – pour son domaine d'activité – à une présentation de la situation à fin septembre 2011 et des perspectives 2012 en termes d'activités et de résultats.

Enfin, un document de synthèse présentant les principales informations de contexte social est également commenté au cours de cette même séance par la DRH groupe de BPCE (organisation RH gestion de l'information sociale).

Ces documents sont communiqués par messagerie électronique aux 7 organisations syndicales le 6 décembre 2011.

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

Propositions de BPCE

En vue d'un projet d'accord, BPCE propose les points suivants :

Augmentation générale au titre de 2012

Les salaires bruts de base annuels des salariés de la branche sont augmentés de :

- 350 € bruts annuels pour les salariés à temps plein percevant un salaire fixe annuel brut inférieur ou égal à 30 000 € ;
- 300 € bruts annuels pour les salariés à temps plein percevant un salaire fixe annuel brut inférieur ou égal à 60 000 €.

Ces montants d'augmentation, calculés proportionnellement au temps de travail, sont versés en une fois au mois de février 2012, puis intégrés à partir de 2013 par fraction dans le salaire brut de base mensuel des salariés et dans le 13^e mois.

Egalité entre les femmes et les hommes :

L'accord sur la GPEC conclu au niveau du groupe BPCE le 28 octobre 2011 prévoit des mesures relatives à l'égalité professionnelle et à la promotion de la mixité.

Ainsi, cet accord fixe les domaines d'actions prioritaires devant être déclinés dans le plan d'actions des entreprises (il s'agit de l'embauche, de la formation, et de la promotion professionnelle pour les entreprises de 300 salariés et plus) ainsi que les thèmes pour lesquels la mise en place d'actions complémentaires (égalité salariale, articulation vie professionnelle et responsabilités familiales) est encouragée.

Les dispositions prévues par cet accord s'appliquent aux entreprises de la branche caisse d'épargne.

Propositions du syndicat CFDT

Sur les augmentations générales :

Le syndicat revendique un montant de 4 % sur tous les éléments de salaire :

- 1,2 % pour 2011, avec une augmentation minimale de 35 € /mois et effet rétroactif au 1^{er} septembre 2011 ;
- 1,8 % pour 2012, avec une augmentation minimale égale à 47 € mensuels plus une clause de revoyure en septembre 2012.

Sur les rémunérations annuelles minimales :

La CFDT demande une revalorisation de 2 000 € de chacun des niveaux de classification.

Elle ajoute que l'opération de comparaison de la rémunération avec la RAM devra être réalisée en ne prenant en compte que les éléments de rémunération versés mensuellement.

Sur l'égalité entre les femmes et les hommes :

La CFDT demande la réalisation d'un état des lieux : nombre de régularisations avec détail par métiers, par classification, par montants.

Autres demandes :

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

Il souhaite la réouverture de la négociation sur les paliers d'avancement dans l'emploi (dispositif qui serait applicable à partir du niveau T3) et la création d'un niveau de classification supplémentaire entre la TM5 et la CM6.

La CFDT demande également l'ouverture d'une négociation sur un intéressement groupe.

La CFDT revendique l'application du principe : 1 recrutement pour 1 départ.

Elle demande la rémunération du congé de paternité.

Elle souhaite la réalisation d'un bilan d'application de la prime de transport et la mise en œuvre d'une harmonisation de la politique groupe dans ce domaine.

La CFDT propose que la politique groupe de réaménagement des crédits soit harmonisée.

Propositions du syndicat CFTC

Sur les augmentations générales :

La CFTC revendique l'application d'un rattrapage salarial de 1,80 % au titre de 2011 et d'une augmentation salariale de 2 % correspondant au taux d'inflation prévu pour 2012.

S'y ajouterait le versement d'une prime unitaire de 1 200 € pour tous les salariés, soit sous forme d'une prime classique, soit sous forme d'attribution de parts sociales.

Sur les rémunérations annuelles minimales :

Le syndicat souhaite une revalorisation des montants de RAM de 3 %.

Autres demandes :

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

La CFTC propose, d'une part, le maintien du salaire en cas de maladie après 6 mois de présence au lieu des 12 mois actuels pour être en cohérence avec le contrat prévoyance CGP et, d'autre part, la prise en charge intégrale de la souscription complémentaire santé plus.

Le syndicat demande la poursuite des négociations sur les conditions de travail en prenant des mesures rapides et d'urgence sur les principaux facteurs identifiés qui sont les causes des mauvaises conditions de travail :

- suppression du benchmark ;
- suppression des suivis individuels ;
- révision de la politique des horaires (contrôle des horaires de travail sur le PTU) ;
- analyse de la charge de travail.

Propositions du syndicat CGT

Sur les augmentations générales :

La CGT demande l'application d'une augmentation de 5,7 % (au titre du rattrapage et du maintien du pouvoir d'achat dû sur 5 ans).

Sur les rémunérations annuelles minimales :

Elle estime que la RAM de T2 doit être fixée à 1 700 € nets, en 13 mensualités.

L'évolution des autres niveaux de la grille doit être réalisée sur cette base avec suppression du niveau T1.

Le niveau T2 doit être utilisé comme un niveau de période d'essai.

Sur l'égalité entre les femmes et les hommes :

La CGT demande la définition d'une enveloppe spécifique et la fixation d'un calendrier sur la suppression des écarts.

Autres demandes :

Le syndicat revendique le versement de 100 % du différentiel entre les deux RAM en cas de promotion.

Pour le syndicat, la négociation sur l'évolution dans l'emploi doit être réouverte ; la fixation d'une carrière minimale doit être intégrée dans cette réflexion.

La CGT estime nécessaire que le niveau de classification de certains métiers soit revalorisé.

Il demande que la qualification des salariés fasse l'objet d'une reconnaissance salariale par le versement de 90 € par mois tous les 3 ans.

Il revendique la transformation des montants d'intéressement en 14^e mois et la suppression de la part variable avec répartition et intégration dans le salaire de base des salariés de la moyenne des enveloppes versées sur les 5 dernières années.

Il propose l'ouverture d'une réflexion sur la rémunération des stagiaires et sur l'indemnisation des déplacements.

Propositions du syndicat SNP-Force ouvrière

Sur les augmentations générales :

Le syndicat demande l'application d'une augmentation de 4 % sur le salaire de base et les AIA, ainsi que le versement d'une prime de 3 000 €.

Sur les rémunérations annuelles minimales :

Le syndicat FO expose les montants de revalorisation souhaités :

- T1 : + 18 % ;
- T2 : + 15 % ;
- T3 : + 10 % ;
- TM4 : + 8 % ;
- TM5 : + 5 %
- autres niveaux : 3 %.

Il propose une revalorisation automatique minimale des RAM en cas d'augmentation générale via un avenant à l'ACN du 11 décembre 2003.

Sur l'égalité entre les femmes et les hommes :

Le syndicat demande la mise en œuvre des accords collectifs applicables dans les entreprises afin d'atteindre l'objectif de disparition des écarts.

Autres demandes :

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

Outre un dispositif d'avancement dans l'emploi pour tous, le syndicat propose la mise en place pour les jeunes salariés d'un dispositif d'évolution de salaire garantie. Le salaire évoluerait selon une périodicité de 6 mois ; ce dispositif serait applicable du niveau T2 à TM5 pendant 36 mois :

(En euros.)

ANCIENNETÉ (en mois)	T2	T3	TM4	TM5
6	23 000	24 000	26 500	28 500
12	24 000	25 000	27 000	29 000
18	25 000	25 750	27 500	30 000
24	25 500	26 000	28 000	30 500
30	26 000	27 000	29 000	31 000
36	27 000	28 000	30 000	32 000

Au terme des 36 mois, les salariés recevraient une augmentation de 1 000 € par an pour atteindre a minima :

- 30 000 € pour la T3 ;
- 33 000 € pour la TM4 ;
- 35 000 € pour la TM5.

Le SNP FO propose une recommandation nationale pour des accords d'entreprise dérogatoires à la formule minimale de participation.

Le SNP FO propose une évolution salariale minimale de 3 % sur 5 ans, hors AG et AIA (modification de l'article 8 de l'ACN du 25 juin 2004).

Il demande l'engagement de discussion sur la part variable afin de la transformer en un élément pérenne. En effet, la part variable est notamment un facteur de risques psychosociaux.

Il soutient l'organisation d'une négociation afin de réviser l'accord du 24 novembre 2005 sur les frais de soins de santé pour porter la participation employeur à 80 % (art. 4).

Le syndicat signale que l'article 5 de l'accord formation du 10 juin 2005 prévoit une clause de revoyure et que le délai mentionné est dépassé.

Il estime enfin que le dispositif de classification doit être revue et amélioré. L'article L. 2241 du code du travail nous en donne l'occasion.

Propositions du syndicat SNE CGC

Sur les augmentations générales :

Le syndicat demande l'application d'une augmentation de 2,5 %.

Il revendique la fixation d'un salaire minimal d'embauche de 1 800 € bruts mensuels hors part variable et intéressement et, pour les directeurs d'agence, d'un salaire brut mensuel hors part variable et intéressement de 3 000 €.

Sur les rémunérations annuelles minimales :

Il demande la régularisation définitive des écarts selon un planning déterminé.

Autres demandes :

Le SNE CGC propose l'organisation d'une table ronde sur la part variable.

Propositions du syndicat unifié UNSA

Sur les augmentations générales :

Le syndicat unifié demande l'application d'une augmentation générale de 3 % avec un plancher de 70 € bruts par mois et l'application d'un salaire minimal de 25 500 € annuels bruts.

Le syndicat revendique une revalorisation des rémunérations annuelles minimales égale à :

- 4 % pour les emplois T1 à T3 ;
- 3,5 % pour les emplois TM4 à CM6 ;
- 3 % pour les emplois CM7 et plus.

Sur l'égalité entre les femmes et les hommes :

Le syndicat exige l'application des engagements pris l'année dernière sur la réduction des écarts. Il demande à ce que les absences ne génèrent pas de discrimination à l'encontre des femmes.

Autres demandes :

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

Le syndicat estime que la thématique des paliers de progrès doit être reprise et développée. Le syndicat propose l'ouverture d'une négociation sur l'intéressement groupe ou, à défaut, le versement d'une prime de 1 200 € en compensation de sa non mise en place.

Propositions du syndicat SUD

Sur les augmentations générales :

Le syndicat revendique la fixation d'un salaire minimum mensuel à 1 500 € nets.

A l'issue de la réunion du 10 janvier 2012, les 7 organisations syndicales ont déclaré chacune être non signataire du dispositif présenté par BPCE.

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

Fait à Paris le 19 janvier 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

BPCE.

Syndicat de salariés :

SNP FO.

Réseau des Caisses d'épargne

Alsace
Aquitaine-Poitou-Charentes
Auvergne-Limousin
Bourgogne-Franche-Comté
Bretagne-Pays de la Loire
Côte d'Azur
Ile-de-France
Languedoc-Roussillon
Loire-Centre
Loire-Drôme-Ardèche
Lorraine-Champagne-Ardenne
Midi-Pyrénées
Normandie
Nord France-Europe
Picardie
Provence-Alpes-Corse
Rhône-Alpes
Fédération nationale des caisses d'épargne (statut association loi 1901)

Organismes communs

Ecureuil protection sociale
Finances et pédagogie
Fondation Bélem
GIE Nord Ouest recouvrement
Canal Ecureuil
Direct Ecureuil Est
GIE Aquitaine Poitou-Charentes
GIE Direct Ecureuil BFC
GIE Ecureuil multicanal
GIE CSF GCE
GIE Ecureuil Crédit
IT-CE

Autres

Ecolocale
Capitole Finance