

**Accord professionnel**

**CAISSE D'ÉPARGNE**

---

PROCÈS-VERBAL DE DÉSACCORD DU 22 JANVIER 2013  
RELATIF À LA NÉGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE POUR L'ANNÉE 2013

NOR : ASET1350291M

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 :

- 20 novembre 2012 ;
- 18 décembre 2012.

Le présent procès-verbal de désaccord a été communiqué par messagerie électronique aux organisations syndicales le 9 janvier 2013 pour être proposé à la signature lors de la commission paritaire nationale du 22 janvier 2013.

Préalablement à la réunion du 20 novembre 2011, les organisations syndicales ont reçu les documents mentionnés ci-après :

- éléments d'information, extraits du bilan social 2011 ;
- autres éléments d'information ;
- prévisions économiques et perspectives des marchés de l'épargne et du crédit 2012-2013.

Lors de cette première réunion, le document relatif aux prévisions économiques a fait l'objet d'une présentation (stratégie, études veille et prospective, BPCE).

Deux autres documents font l'objet de présentation en séance. Ils visent :

- les principales informations de contexte social de la DRH groupe de BPCE (organisation RH gestion de l'information sociale) ;
- l'évolution des résultats du réseau des caisses d'épargne, par le directeur général, membre du directoire en charge des ressources humaines et de la communication interne au sein de BPCE.

Ces documents sont communiqués par messagerie électronique aux sept organisations syndicales le 26 novembre 2012.

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 2013 :

Deux projets d'accord sont présentés aux organisations syndicales lors de la séance du 18 décembre 2012 et sont communiqués par mail aux membres de la CPN le 19 décembre 2012 en leur demandant de se prononcer sur ces deux textes avant le 8 janvier 2013.

Premier texte :

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

- 450 € bruts annuels pour les salariés pour qui la base de référence telle que définie ci-après est inférieure à 25 000 € bruts annuels pour un temps plein ;
- 300 € bruts annuels pour les salariés pour qui la base de référence telle que définie ci-après est égale ou supérieure à 25 000 € bruts annuels et au plus égale à 35 000 € bruts annuels pour un temps plein.

Ce montant, calculé proportionnellement au temps de travail, est versé en une fois au mois de février 2013 et intégré par fraction dans le salaire brut de base mensuel des salariés et dans le 13<sup>e</sup> mois à compter du mois de janvier 2014. »

Second texte :

« A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2013, les salaires bruts de base annuels sont augmentés, en fonction de la base de référence annuelle, de 0,5 % avec un minimum de 200 € bruts pour un temps plein pour les salariés ayant une base de référence au plus égale à 40 000 € bruts annuels pour un temps plein.

Le minimum est calculé proportionnellement au temps de travail pour les salariés travaillant à temps partiel. »

L'un et l'autre de ces textes prévoit également la fixation, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2013, d'un salaire minimum de 21 000 € bruts annuels pour un temps plein, applicable à tout recrutement de salarié pour les métiers bancaires et après 6 mois d'ancienneté.

Il est précisé qu'on entend par base de référence au sens du présent accord un montant purement théorique établi en application de la formule suivante :

$$\begin{aligned} & (\text{Salaire brut de base mensuel du mois de janvier 2013} \\ & + \text{éventuels avantages individuels acquis du mois de janvier 2013}) \times 13 \end{aligned}$$

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*

Augmentations générales :

Le syndicat revendique l'application d'une mesure de revalorisation de 1 000 € bruts annuels.

Autres demandes :

Le syndicat demande l'ouverture d'une négociation groupe sur les règles d'attribution des augmentations individuelles afin que soient établies des règles claires à partir de critères objectifs, indiscutables et connus de tous.

#### *Propositions du syndicat CFTC*

Augmentations générales :

- rattrapage du pouvoir d'achat 2012 : entre l'inflation (environ 2 %) et les augmentations générales de 2012 avec pour rappel : 350 € pour les salaires inférieurs à 30 000 €, 300 € pour les salaires compris entre 30 000 € et 60 000 € et 0 € pour les salaires supérieurs à 60 000 € ;

- maintien au minimum du pouvoir d'achat pour les salaires 2013 par rapport au prévisionnel du taux d'inflation (2 %).

Autres demandes :

- prime unitaire pour tous sous forme de parts sociales ;
- octroi d'un sur-intéressement au titre de l'exercice 2011 ;
- promotion : suite à une promotion, perception du différentiel de 100 % entre la différence de RAM entre la nouvelle et l'ancienne classification ;
- détermination d'un salaire minimum par métier : (ex. : CC, GC, DA, métiers des sièges) ;
- instauration de paliers intermédiaires pour reconnaissance dans l'emploi exercé ;
- protection sociale : prise en charge de « santé plus » pour les salariés souhaitant y souscrire ; participation à l'effort d'équilibre de couverture CGP retraite supplémentaire au titre de l'exercice 2012.

### *Propositions du syndicat CGT*

Augmentations générales :

- augmentation générale collective : 5,8 % au total (dont rattrapage perte pouvoir d'achat des années précédentes étalé sur 5 ans), avec un minimum de 2 400 €/an. Application à tous les éléments salariaux.

Rémunérations annuelles minimales :

- revalorisation des RAM sur la base d'un salaire net mensuel en T2 de 1 700 €.

Egalité entre les femmes et les hommes :

- rémunération : enveloppe spécifique ;
- égalité salariale à l'embauche ;
- déroulement de carrière, promotion et formation (pas trop de problème *a priori* sur ce dernier point) ;
- prise en charge du congé de paternité.

Autres demandes :

- rémunération de la promotion par l'intégration au salaire de base de 100 % du différentiel de RAM entre le niveau confié et celui de d'origine ;
- suppression de la part variable par intégration dans le salaire de base d'un montant égalitaire calculé sur la moyenne des enveloppes de part variable des 5 dernières années ;
- transformation de l'intéressement et de la participation en un 14<sup>e</sup> mois minimum ;
- rémunération des stagiaires ;
- suppression du niveau T1, qui ne correspond plus à la réalité des entreprises ;
- premier niveau d'embauche en T3, ce qui correspond à une situation très majoritaire dans les entreprises ;
- revalorisation des classifications de certains métiers (ex. : conseillers commerciaux) correspondant aux niveaux de compétences exigés et mis en œuvre ;
- création d'une carrière minimale garantie ;
- reconnaissance collective de l'expérience « mécaniquement » acquise : intégration au salaire de base de 90 € par mois tous les 3 ans ;
- sur les derniers points : reprise des négociations sur l'évolution dans l'emploi ;
- mobilité géographique : rapprochement géographique ; indemnisation des déplacements domicile/travail (tout le monde ne peut utiliser les transports en commun) ;
- conditions de travail : voir négociations en cours (amplitude horaire, durée du travail, contrôle des horaires...).

### *Propositions du syndicat SNP FO*

#### 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 €.

#### 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 %.

(En euros.)

NIVEAU	RÉMUNÉRATION BRUTE annuelle minimale
T1	21 134
T2	23 275
T3	26 109
TM4	27 982
TM5	29 559
CM6	32 470
CM7	37 147
CM8	41 656
CM9	46 314
CM10	51 004

Le SNP FO dénonce le fait que lorsqu'une promotion intervient dans les mois qui suivent une mesure d'augmentation générale et/ou individuelle, ces incidences pécuniaires sont annihilées par une application déloyale dudit accord par les DRH, notamment, car ce sont les cas les plus nombreux, pour les salariés occupant un emploi de conseiller commercial classé T3 et promu gestionnaire de clientèle en classification TM4. Dès lors, le SNP FO exige la neutralisation de cet effet pervers. C'est pourquoi il propose de modifier la dernière phrase de l'article 2 de l'ACN du 11 décembre 2003 de la façon suivante :

« La rémunération brute annuelle, en dehors des sommes éventuellement versées au titre de la participation, de l'intéressement ou de la part variable de chaque salarié travaillant à temps complet et compte non tenu des éventuelles mesures d'augmentation générale et/ou individuelles dont aurait bénéficié le salarié dans les 12 mois précédant une promotion, doit être au moins égale à la rémunération brute annuelle minimale du niveau de classification de l'emploi occupé (cf. tableau ci-dessus). »

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

Pour ce faire, le SNP FO propose un nouvel article 3 de l'ACN du 11 décembre 2003, l'ancien article 3 « Révision et dénonciation de l'accord » devenant l'article 4 « Revalorisation des RAM » et rédigé comme suit : « Les valeurs des RAM peuvent être revalorisées chaque année dans le cadre

de la négociation annuelle obligatoire (NAO) de la branche. En cas d'échec de cette négociation spécifique et en cas d'augmentation générale, les RAM seront cependant revalorisées à minima d'un taux identique à celui de l'augmentation générale. »

Egalité 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.

Pour parvenir à améliorer réellement la situation, il convient pour le XII<sup>e</sup> congrès du SNP FO de disposer de données fiables et pouvoir suivre très précisément les progrès. Cette exigence intéresse bien sûr les DRH, mais également les instances représentatives du personnel.

Dans cette perspective, le SNP FO propose que soit désormais établie au sein de chaque entreprise de la branche une série d'indicateurs en complément du bilan social, rendant compte de la situation détaillée des femmes dans l'entreprise, dont le SNP FO demande qu'elle soit suivie par les comités d'entreprise, à l'instar du rapport de situation comparée (RSC) hommes/femmes.

Afin d'éviter de tout mélanger et de donner le champ libre à des interprétations erronées, le SNP FO demande que soient établis des indicateurs détaillés par générations de population (cohortes), suivies chaque année et portant sur :

- la situation des femmes dans l'entreprise en termes de postes, de classification, de formation et de qualification ;
- les évolutions de carrière (promotion, ancienneté au moment de la promotion, niveau de promotion, etc.) ;
- la politique de recrutement et de formation de chacune des entreprises de la branche ;
- l'évolution des rémunérations par type de rémunération en lien avec les différentes situations envisageables (avec ou sans promotion, avec ou sans mobilité fonctionnelle ou géographique, etc.).

L'idée générale est de créer des ensembles homogènes de population hommes/femmes en affinant progressivement l'étude, mais en conservant tous les niveaux de « l'entonnoir », c'est-à-dire par exemple – et en fonction de ce qui est pertinent – donner les informations hommes/femmes par classification, puis hommes/femmes par classification dans le même type de métier, puis hommes/femmes par classification dans le même type de métier et de la même tranche d'ancienneté, etc., et descendre ainsi jusqu'au plus fin possible, et ensuite d'analyser si le même événement a les mêmes conséquences en termes de promotion, rémunération, etc.

Une fois cette batterie d'indicateurs mis en place, il faut que les accords collectifs d'entreprise, que le SNP FO appelle de ses vœux dans chacune des entreprises de la branche, fixent des objectifs chiffrés d'amélioration en définissant les moyens mis en œuvre.

En outre, il revendique une étude sur les rémunérations, la teneur et la portée de cette étude devant faire l'objet d'une négociation, puis d'un accord, avec les organisations syndicales représentatives.

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

Au terme des 36 mois, les salariés recevraient une augmentation de 1 000 €/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 en donne l'occasion.

#### *Propositions du syndicat SNE CGC*

Augmentations générales :

Le syndicat revendique l'attribution d'une augmentation générale de 2,5 %.

Egalité entre les femmes et les hommes :

Le syndicat demande une accélération du rattrapage de rémunération entre les femmes et les hommes.

Autres demandes :

- versement de 50 % du différentiel de RAM en cas de promotion ;
- organisation d'une table ronde sur la part variable.

#### *Propositions du syndicat unifié UNSA*

Augmentations générales :

- augmentation générale de 3,6 % (inflation fin 2012 = 2 % + rattrapage = 1,6 %), avec plancher à 75 € bruts/mois ;
- rééquilibrage entre les enveloppes allouées aux augmentations générales, d'une part, aux mesures individuelles, d'autre part.

Rémunérations annuelles minimales :

– revalorisation des RAM :

- T1-T3 : 5 % ;
- TM4-CM6 : 4 % ;
- CM7 et plus : 3 %.

Egalité entre les femmes et les hommes :

– exclusion du comblement des écarts H/F de l'enveloppe des mesures individuelles.

Autres demandes :

- création d'un intéressement groupe sans remise en question des accords locaux ; à défaut, instauration d'un complément d'intéressement ;
- augmentation de 100 % de l'écart entre deux RAM en cas de promotion ;
- instauration d'un niveau d'embauche a minima en T3 : 1 500 € net × 13 mois ;
- ouverture de négociations :
  - part variable ;
  - intéressement groupe ;
  - évolution dans l'emploi.

### *Propositions du syndicat SUD*

Augmentations générales :

Le syndicat fixe le montant de l'augmentation générale à 300 € pour tous les salariés.

Il revendique la fixation d'un salaire minimal de 1 700 € nets par mois.

Autres demandes :

Le syndicat SUD demande l'organisation de négociations sur les conditions de travail et les horaires de travail. Pour permettre le paiement des heures supplémentaires, il souhaite l'application d'un outil infalsifiable de contrôle du temps de travail.

Il souhaite l'ouverture de négociation sur le statut social des salariés.

Il demande la suppression de la technique du « benchmark » comme mode d'appréciation des salariés.

Aucun des deux textes présentés par BPCE lors de la séance du 18 décembre ne recueille la signature d'organisations syndicales au terme du délai de réflexion défini en séance, les sept organisations syndicales ayant déclaré chacune être non signataire des dispositifs.

En conséquence, constatant l'absence d'accord, BPCE retire ses propositions.

Fait à Paris, le 22 janvier 2013.

### **Organisation patronale :**

BPCE.