



*Agir pour construire*

Paris, le 31 janvier 2014 – NN01/2014

## REVENDEICATIONS DU SYNDICAT UNIFIÉ-UNSA EN NAO

# Réalisme, crédibilité et cohérence

*La Négociation annuelle obligatoire est une obligation pour les partenaires sociaux. Obligation de négocier sur des domaines précis telles les rémunérations... mais aucune obligation d'aboutir. Au fil des ans, dans la branche Caisse d'épargne, les bilans de NAO se sont réduits comme peau de chagrin. La faute à qui ? Aux employeurs qui ne jouent pas le jeu de la négociation, c'est sûr. Aux organisations syndicales dont certaines présentent des demandes pouvant paraître excessives car déconnectées des réalités économiques ? Peut être.*

*Pour cette NAO 2014, le Syndicat Unifié-UNSA a étayé des revendications en cohérence avec les indicateurs économiques et réalistes par rapport aux attentes des salariés. Embarras de BPCE devant la crédibilité de nos propositions... Est-ce de bon augure ? Nous devrions être fixés jeudi 13 février.*

Les revendications NAO 2014 du Syndicat Unifié-UNSA s'articulent autour de trois blocs complémentaires :

- mesures salariales et perte de pouvoir d'achat ;
- demande d'ouverture de négociations et révision d'un accord ;
- mesures complémentaires.

### 1) MESURES SALARIALES ET PERTE DE POUVOIR D'ACHAT

#### ✚ Augmentation générale

➔ 1,8% appliqués sur tous les éléments composant le salaire (salaire de base + Avantages acquis) avec un plancher de 45 euros bruts mensuels

☞ Argumentation :

- ✓ 1,8% correspond au delta 2012 entre l'augmentation générale accordée de 0.50% et les 1.3% d'inflation 2012 soit 0.80% + 1% d'inflation 2013.
- ✓ Le plancher de 45 € correspond à 1,8% du salaire moyen des « T » et de la RAM de CM6 actuelle

#### ✚ Revalorisation des RAM

➔ T1 – T3 : 5%                      TM4 – CM6 : 4%                      CM7 et + : 3%

☞ Argumentation : les RAM n'ont pas été revalorisées depuis 2010 et nous demandons un coup de pouce pour les + basses classifications d'autant plus que si nous divisons la RAM de T1 par 13 mois, nous nous trouvons en dessous du SMIC !

#### ✚ Effet promotion

➔ 100% du différentiel entre 2 RAM

☞ Argumentation : Demande récurrente de notre part, à laquelle d'autres syndicats ont adhéré.

#### ✚ Niveau d'embauche

➔ T3 avec un minimum de 25 000 euros annuels bruts.

☞ Argumentation :

- ✓ 25 000 € correspond à la RAM de T3 revalorisée de 5%
- ✓ Aujourd'hui la politique de recrutement est basée sur l'alternance. Or ce minimum requis est gagnant/gagnant : le salarié voit là une reconnaissance de ses compétences et l'entreprise minimise un risque de turn-over important.

#### ✚ Égalité femme / homme

➔ Respect de la loi et application des accords avec 2 demandes supplémentaires :

- o Maintien du salaire dans le cadre du congé paternité (idem congé maternité)
- o Attribution d'une enveloppe dédiée négociée chaque année

☞ Argumentation : Disposition instaurée dans plusieurs entreprises de la Branche.

.../...

## 2) DEMANDES D'OUVERTURE DE TROIS NÉGOCIATIONS ET DE RÉVISION D'UN ACCORD

### + Intéressement groupe

- ☞ Argumentation : développer une culture Groupe et un sentiment d'appartenance. François PEROL lui-même lors d'un tchat avec les salariés en 2011, évoquait ce projet resté sans suite à ce jour. Demande récurrente de notre part, à laquelle d'autres syndicats ont adhéré.

### + Paliers de progression

- ☞ Argumentation : Demande récurrente de notre part, à laquelle d'autres syndicats ont adhéré.
  - ✓ Depuis plusieurs années la politique salariale donne la part belle aux augmentations individuelles (2/3 de l'enveloppe allouée) dont bénéficient fréquemment les plus hautes classifications, au détriment des augmentations générales (le 1/3 restant de l'enveloppe) intéressant le plus grand nombre. Cela doit changer.
  - ✓ Chaque niveau de classification devra comprendre plusieurs paliers dont l'atteinte serait liée à un dispositif qui intègre les notions de compétence, d'initiative, d'expertise et d'autonomie.

### + Carrière des militants

- ☞ Argumentation : Permettrait de reconnaître les compétences acquises lors de l'exercice d'un mandat tout en garantissant un meilleur renouvellement des représentants des salariés. Par ailleurs cela limiterait le risque de discrimination.

### + Révision de l'article 8 de l'accord de juin 2004 portant sur la garantie salariale

➔ Appliquer 3% d'augmentation tous les 5 ans au lieu de 2.50% tous les 8 ans

- ☞ Argumentation : Sachant d'une part que le rapport Mesures individuelles - Augmentations générales est de 2/3 - 1/3, d'autre part que l'évolution de la masse salariale (Augmentations générales + Mesures individuelles + Promotions) se situe chaque année sur la période 2009 - 2013 entre 1,9 et 2,6%, appeler garantie salariale une évolution du salaire de base hors mesures générales de 2,5% sur 8 ans (0,31%/an), est une véritable hypocrisie.

## 3) DEMANDES COMPLÉMENTAIRES

### + Augmentation de la part employeur sur la cotisation BPCE Mutuelle

- ☞ Argumentation : Disposition instaurée dans au moins une entreprise de la Branche à 55%

### + Attribution de parts sociales gratuites aux nouveaux embauchés : principe d'égalité de traitement

- ☞ Argumentation : L'attribution gratuite initiale s'est faite suivant une directive nationale à une date donnée pour un public défini. Les salariés embauchés ultérieurement doivent bénéficier d'une mesure identique, d'autant qu'il n'y a plus de CCI à émettre parallèlement pour éviter la dilution d'actionnariat Natixis (argument qui nous était opposé précédemment).

### + Fidélisation des jeunes entrants T1 à T3 en instaurant une majoration de la RAM au bout d'1 an

- ☞ Argumentation : Harmonisation car disposition instaurée dans plusieurs entreprises de la Branche

### + Maintien du salaire en cas d'arrêt de travail immédiatement après l'embauche

- ☞ Argumentation : La maladie n'est pas liée à l'ancienneté dans l'entreprise. Le principe de solidarité de notre régime de prévoyance doit intervenir dès l'embauche.

### + Automatisation de l'augmentation du Ticket restaurant

- ☞ Argumentation : la part employeur est automatiquement fixée au maximum exonéré et la valeur faciale du titre est définie par le Comité d'entreprise en fonction des prix constatés (le CE est supposé maîtriser les attentes des salariés en la matière). Cela éviterait des crispations pour quelques centimes et que certaines NAO se limitent à ce type de mesure.

**LES DEUX DERNIÈRES NAO S'ÉTAIENT SOLDÉES PAR DES ÉCHECS, BPCE SE SATISFAISANT D'APPLIQUER DES MESURES UNILATÉRALES ÉQUIVALENTES À SES PROPOSITIONS FAITES EN NÉGOCIATION... ET NON NÉGOCIABLES.**

**POUR 2014, BPCE A REPORTÉ - SOUCI D'AGENDA ET DIFFICULTÉ À OBTENIR UN MANDAT DES PRÉSIDENTS DE CAISSES - À DEUX REPRISES LA RÉUNION DE PRÉSENTATION DE SES RÉPONSES. ÉTONNANT, CAR SUR LA MÊME PÉRIODE, LA NAO S'EST TENUE DANS UN CALENDRIER SERRÉ POUR LES BANQUES POPULAIRES, AVEC À LA CLÉ LA SIGNATURE D'UN ACCORD. DE QUOI S'INTERROGER SUR LES VÉRITABLES INTENTIONS DE LA DRH GROUPE, EN CHARGE DE LA NAO DANS LA BRANCHE !**

*Le Secrétariat National*

*Jean-David CAMUS, Bernard CHARRIER, Philippe DONVITO, François-Xavier JOLICARD et Anne VOTOVIC*