

NAO 2027

UN ACCORD NATIONAL, MAIS PAS UN PLAFOND POUR LA CELC !

À la CELC, l'UNSA revendique une véritable amélioration du pouvoir d'achat !

Les instances nationales de l'UNSA ont signé avec BPCE un accord prévoyant :

Une augmentation générale de 1,6 % avec un minimum de 600 € annuels

Si ces mesures peuvent répondre aux attentes des salariés de certaines Caisses d'Épargne, elles restent, pour les élus de l'UNSA CELC, **très insuffisantes au regard de notre situation locale.**

La CELC a les moyens de faire mieux !

Les résultats financiers attendus à la CELC justifient des mesures salariales plus ambitieuses :

- Des niveaux de rémunération que nous considérons trop faibles
- Des postes vacants et des absences de longue durée qui pèsent sur les conditions de travail
- Des salariés toujours fortement mobilisés pour atteindre les objectifs commerciaux et maintenir la qualité de service

Les salariés contribuent pleinement à la réussite de la CELC. Ils doivent aussi en bénéficier !

L'UNSA reste offensive dans les négociations locales !

Pour les élus de l'UNSA, l'accord national constitue un socle et non une finalité.

Nous continuons à revendiquer principalement :

- UNE PRIME DE 1000 €
- UNE REVALORISATION DE LA PRIME TRANSPORT
- UNE ENVELOPPE COMPLEMENTAIRE A L'INTERRESSEMENT
  - ➢ *Retrouvez-ci-dessous toutes les mesures demandées par l'UNSA*

La bonne santé financière de la CELC doit aussi se traduire par une juste redistribution !
Notre signature nationale ne réduit en rien nos exigences locales !

POUR LES SALARIÉS DE LA CELC, L'UNSA NE LÂCHERA RIEN !

Prochaine réunion de NAO le mercredi 2 décembre 2026

Des salariés informés - Des élus engagés
Un syndicat au service de tous


Christophe **ANGENAULT**


Julien-Christian **BAR**


Philippe **BAZIN**


Antoine **BROAGE**


Béatrice **DESFORGES**


Adeline **GIROLLET**


Elodie **JOERGER**


Olivier **LE GOUELLEC**


Kevin **MOYER**


Lauriane **RODOT**

SCANNEZ POUR TÉLÉCHARGER

06 84 68 96 21 celc@unsa-caisse-epargne.fr

NAO CELC 2026/2027

Socle de propositions UNSA

1- Rémunérations, notamment les salaires effectifs, le temps de travail, le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise.

Dans l'esprit, nous demandons à l'entreprise la mise en place de dispositifs visant à « gommer » progressivement de façon pérenne, l'écart de rémunération moyenne y compris intéressement, qui s'élève à 2590€/an en 2025 (2140€/an en 2024), entre la CELC et les 5 autres caisses du Club des 6.
La CELC conserve sa dernière place en 2025 en termes de rémunération annuelle moyenne. Nous rappelons que l'écart de rémunération globale entre la CELC et le RCE s'élève à 4515€/an en 2025 (4256€/an en 2024).
Nous sommes ouverts au dialogue et à l'écoute de vos propositions qui iront dans ce sens.

Nos propositions :

- **Compléments liés à l'intéressement**
  - **Un abondement décorrélé de la NAO**
    1200€ versés par l'entreprise dans le PEE pour 400€ versés par le salarié

  - **Un sur-intéressement**
    Versement d'un sur-intéressement qui permettra d'obtenir une enveloppe (intéressement + sur-intéressement) supérieure à 2025 et que chaque salarié pourra percevoir immédiatement ou placer dans son PEE.

  - **Une enveloppe globale (intéressement + sur-intéressement + abondement)**
    Versement de 9M€ en 2027 (versus 7.3M€ en mai 2026) soit une enveloppe globale en cohérence avec l'augmentation du résultat net.

- **Prime carburant de 1000€ pour tous**

- **Aide à la mobilité 2027 :**
  Revalorisation de l'indemnité de transport à 300€ (contre 200€ actuellement)

- **Enveloppes d'augmentations individuelles :**
  - Visant à gommer les principales inégalités salariales tous métiers confondus avec un focus particulier sur les classifications E et F.
  - Spécifique manager pour que les mesures individuelles qui pourraient leur être accordées ne se fassent pas au détriment de celles de leur équipe.

- **PV : demande pour une refonte globale**

  La PV devient de plus en plus difficile à atteindre et est devenue source de démotivation, ce qui est inverse au but recherché.
  Demande pour :

  - Une PV trimestrielle
  - La suppression des malus
  - Adapter la partie collective aux effectifs présents chaque trimestre.
  - Une prime compensatrice en cas d'évènements impactant négativement la PV du réseau ou des sièges (postes vacants, travaux…)

- **Cotisations Mutuelle**
  Revalorisation de la part employeur pour compenser l'augmentation prévue en 2027

- **Tickets restaurants :**
  Augmentation de la part patronale sur le ticket restaurant adaptée au maximum légal 2027.
  Soit 7,49€ à 7,53€ part employeur + 5€ à 5,02€ part salarié.

2- Qualité de Vie et les Conditions de Travail (QVCT)

- Actualisation des objectifs en fonction des présents expérimentés
- Plus aucun service des sièges avec un sous-effectif chronique
- Plus aucune agence avec 50% de l'effectif en moins sur des durées longues
- Plus aucun salarié non-expérimenté seul avec un intérimaire sur des durées longues
- Parking des 2 lions : demande pour augmenter le nombre de badges disponibles suite à l'arrivée du CA 37 dans les locaux.
- Installation de bornes de recharge pour les véhicules électriques personnels sur les sièges.

3- Egalité professionnelle Femme/Homme et mesures visant à supprimer les écarts de rémunération

- Mise en place d'une enveloppe d'augmentations individuelles spécifique permettant de faire disparaitre les écarts de salaires Femme/Homme.

4- Renouvellement ou amélioration des dispositifs actuels

- **Vendeurs cibles :**
  Renouvellement et pérennisation du dispositif actuel de proratisation des objectifs au temps de travail jusqu'à 4/5ème.

- **En cas de promotion avec changement d'emploi**, un montant minimum d'augmentation annuelle lors du passage à un niveau de classification E, F, G et H intervenu à compter du 1er janvier 2027 égal à 2600 € bruts annuels (base temps plein).

- **En cas de promotion sans changement d'emploi**, un montant minimum d'augmentation annuelle lors du passage à un niveau de classification E, F, G, H intervenu à compter du 1er janvier 2027 égal à 1500 € bruts annuels (base temps plein).

- **Reconduction du dispositif CESU,** demande pour que la distribution des CESU démarre dès le début d'année.


Christophe **ANGENAULT**

Julien-Christian **BAR**

Philippe **BAZIN**

Antoine **BROAGE**

Béatrice **DESFORGES**

Adeline **GIROLLET**

Elodie **JOERGER**

Olivier **LE GOUELLEC**

Kevin **MOYER**

Lauriane **RODOT**

SCANNEZ POUR TÉLÉCHARGER

06 84 68 96 21 celc@unsa-caisse-epargne.fr