



SNP FORCE OUVRIÈRE

Secrétariat Général

Nice Premier

455 Promenade des Anglais

06200 Nice

Tél.: 04 93 21 22 24

Fax : 04 93 21 22 25

mél.: fo.caisse-epargne@orange.fr

## Circulaire réservée aux adhérents du SNP-FO

# NÉGOCIATION 2019 DES SALAIRES

### Avant-propos

*En nous appuyant sur une ambiance de contestation quasi insurrectionnelle dans le pays, nous nous sommes efforcés de pousser le plus loin possible les feux de nos revendications salariales au sein de la Branche des Caisses d'Épargne.*

*Notre pragmatisme nous a conduits à nous montrer patient vis-à-vis du syndicalisme d'accompagnement incarné par la CGC, la CFDT et l'UNSA de telle sorte que nous puissions nous retrouver tous ensemble face à la délégation de nos employeurs. Nos camarades semblent en effet s'être rendu compte que l'accord de salaire qu'ils avaient signé au titre de 2016 (+ 0,6 %), n'avait pas produit les fruits sur lesquels ils tablaient par ailleurs...*

*Le SNP-FO dénonce la supercherie qui consiste pour nos employeurs à nous laisser accroire que nos entreprises seraient en difficulté en raison d'un contexte de taux durablement bas. En réalité, ils n'ont qu'une idée en tête : viser un coefficient d'exploitation inférieur à 60 % Or, à 100 %, nous sommes encore à l'équilibre Charges/PNB... Il y a donc du grain à moudre... Allons le chercher !*

Bruno Aguirre  
Secrétaire Général

### PRÉAMBULE

Comme les feuilles des arbres qui finissent par tomber chaque automne, la **négociation annuelle obligatoire de branche (NAO)** revient également au même rythme, dans le cadre dédié de la commission paritaire nationale (CPN), à cette même époque de l'année. Cette négociation collective nationale se fonde d'ailleurs sur les articles *L.2241-1* et suivants du Code du travail, notamment les *L.2241-7*, *L.2241-8*, *L.2241-9* et *L.2241-10*. Au titre de cette NAO 2019, quatre réunions se sont tenues. ■

### LE CONTEXTE, LES REVENDICATIONS

❶ Comme d'habitude, la première a consisté le 3 octobre 2018 à échanger sur le contexte macroéconomique ainsi que sur les données propres\* à la Branche des Caisses d'Épargne que la délégation patronale avait bien voulu nous communiquer au préalable.

\* Son évolution économique, la situation de l'emploi dans la branche et son évolution, les prévisions annuelles ou pluriannuelles établies, l'évolution des salaires effectifs moyens par catégories professionnelles et par sexe, au regard, des salaires minima hiérarchiques, etc.

Les parties à la négociation ont notamment constaté que **les prévisions d'inflation en glissement annuel dépassaient 2 %, aussi bien en 2018 qu'en 2019...** Bref, nous ne pourrions pas ne pas en tenir compte !

❷ La deuxième, le 7 novembre 2018, a été consacrée à la présentation par les cinq organisations syndicales représentatives (CFDT, SNE-CGC, **SNP-FO**, SUD et SU-UNSA) de leurs revendications respectives. À part le **SNP-FO**, les quatre autres OSR ont limité leur propos à une demande d'augmentation générale des salaires en niveau : 2,5 % pour la CFDT, 3 % pour le SNE-CGC et le SU-UNSA et un salaire minimum exprimé en euros pour SUD...

Le **SNP-FO** a rappelé que **la question du partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise était centrale et que la part salariale** (ou contribution des salariés) **dans la valeur ajoutée mesure l'évolution des salaires réels par rapport à la productivité moyenne du travail.** Autrement dit, une hausse des salaires réels est ainsi compatible avec une part salariale stable ou même en baisse tendancielle. Dès lors, la logique économique et sociale veut que **si la productivité de nos entreprises augmente, les rémunérations de leurs salariés doivent également progresser.**

## ☛ **Revalorisation des Salaires: + 4 % au 1<sup>er</sup> janvier 2019**

Dès lors et conformément à ses résolutions de congrès, le **SNP-FO** a donc revendiqué une revalorisation des salaires exprimée en pourcentage, soit **+ 4 % au 1<sup>er</sup> janvier 2019**; ce qui correspond à un « volume salarial » prenant en compte à la fois la préservation du pouvoir d'achat du salaire (cf. l'évolution de l'indice des prix), mais aussi la revendication légitime d'une part de gains de productivité.

## ☛ **Revalorisation des Salaires annuels minimaux de Branche (SAMB):** (cf. l'article 2 de l'avenant n° 1 du 26 septembre 2016 à l'ACN NAO du 6 décembre 2007)

Niveau	Salaires Annuel Minimal Brut	Taux
A	21 134	+ 10,85 %
B	23 275	+ 15,00 %
C	23 735	+ 8,00 %
D	26 109	+ 10,00 %
E	26 909	+ 8,41 %
F	27 982	+ 8,00 %
G	29 559	+ 5,00 %
H	32 470	-
I	37 147	-
J	41 656	-
K	51 004	-

## ☛ **Demande de révision de l'ACN du 11 décembre 2003:**

(cf. ACN du 11 décembre 2003 signé par le SNP-FO, seul.)

➡ Proposition d'un **nouvel article 3**, l'ancien article 3 (révision et dénonciation de l'accord) devenant l'article 4, intitulé « Revalorisation des RAM (SAMB) » et rédigé comme suit :

« Les valeurs des SAMB (ex-RAM) doivent 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 SAMB (ex-RAM) seront cependant revalorisées a minima d'un taux identique à celui de l'augmentation générale des salaires. »

## **En cas de promotion ou d'avancement dans l'emploi:**

(cf. l'article 2 de l'avenant n° 1 du 26 septembre 2016 à l'ACN du 25 juin 2004)

☛ En cas de promotion, le **SNP-FO** souhaite porter l'incidence salariale minimale à **100 %** du différentiel entre les valeurs des deux SAMB concernées en cas de changement d'emploi.

☛ S'agissant de l'évolution salariale minimale sans changement d'emploi, le **SNP-FO** revendique **50 %** du différentiel entre les valeurs des deux SAMB concernées.

## **Garantie d'évolution salariale individuelle minimale:**

(cf. l'article 8 de l'ACN du 25 juin 2004)

☛ Le **SNP-FO** demande que la « garantie d'évolution salariale individuelle minimale » (art. 8 de l'ACN du 25 juin 2004) soit de **3 % sur une période de référence de 5 ans**, hors augmentations générales et Avantages Individuels Acquis (AIA).

## **Frais de soins de santé:**

(cf. l'article 4 de l'ACN du 24 novembre 2005)

☛ Le **SNP-FO** propose de porter la participation employeur cotisation mutuelle à **80 %**. ■

# LA CONTROVERSE EMPLOYEURS/SYNDICATS

③ La troisième réunion, le 5 décembre 2018, a fait l'objet enfin d'une proposition patronale de **+ 0,7 % d'augmentation générale des salaires en niveau au 1<sup>er</sup> janvier 2019** dans le cadre d'une enveloppe fermée, laquelle pourrait se décliner de trois façons différentes :

① + 500 € pour les salaires inférieurs ou égaux à 30 000 € bruts  
+ 350 € pour les salaires compris entre 30 000 € et 40 000 € bruts

soit 67 % des effectifs

② + 400 € pour les salaires inférieurs ou égaux à 30 000 € bruts  
+ 300 € pour les salaires compris entre 30 000 € et 40 000 € bruts  
+ 0,4 % d'augmentation générale des salaires en niveau  
pour les salaires compris entre 40 000 € bruts et 60 000 € bruts.

soit 95 % des effectifs

③ + 0,7 % d'augmentation générale pour tous les salaires en niveau

*L'impérieuse  
nécessité de  
sauvegarder le  
pouvoir d'achat  
du salaire !*

Côté syndicats, la première réaction a été celle du **SNP-FO** qui a rappelé une 4<sup>e</sup> approche, en l'occurrence la sienne (voir plus haut), sachant qu'il n'était pas acceptable pour nous d'abandonner **l'impérieuse nécessité de sauvegarder le pouvoir d'achat du salaire**. Comme à son habitude, le **SNP-FO** a combattu également l'argumentation mensongère de la délégation de nos employeurs qui consiste à additionner des choux et des carottes (augmentations générales des salaires + mesures individuelles + intéressement + participation + part variable, etc.) pour tenter de démontrer qu'en définitive, c'était plutôt les salariés en somme qui devaient "en moyenne" à leurs employeurs de l'argent... Chacun de ces éléments de rémunération a en effet un objet différent que **la simple préservation du pouvoir d'achat du salaire en niveau**. Nous avons même été jusqu'à proposer un moratoire des mesures individuelles devant intervenir en 2019 pour que la revalorisation générale des salaires au 1<sup>er</sup> janvier 2019 soit enfin significative...

Côté employeurs, BPCE s'est comme d'habitude montrée rétive à nos propositions tout en prétendant chercher des signataires pour sa proposition.

Après une longue suspension de séance, les cinq organisations syndicales représentatives se sont accordées pour formuler une contreproposition commune :

**Une augmentation générale des salaires de 750 € pour tous, soit + 2 % en niveau en moyenne, mais inversement proportionnelle en pourcentage des salaires !** Une excellente proposition pour les bas salaires.

À court d'arguments solides et sérieux, la délégation patronale s'est retirée après avoir accepté la perspective d'une 4<sup>e</sup> réunion de la CPN sur ce thème avant la fin de l'année 2018 afin de consulter ses mandants (les Présidents de Directoire des Caisses d'Épargne).

④ À la quatrième réunion du 14 décembre 2018, BPCE a proposé pour le 1<sup>er</sup> février 2019 :

+ 500 € pour les salaires inférieurs ou égaux à 30 000 € bruts

+ 350 € pour les salaires compris entre 30 000 € et 40 000 € bruts

+ 0,4 % d'augmentation générale des salaires en niveau  
pour les salaires compris entre 40 000 € bruts et 60 000 € bruts. ■

*Ultime  
proposition  
patronale !*

# LA PRIME « GILETS JAUNES »

Dans le cadre des mesures annoncées en matière de pouvoir d'achat par le Président de la République le 10 décembre dernier, les organisations syndicales sont supposées prendre acte d'une décision prise par l'ensemble des dirigeants de la Branche Caisse d'Épargne avant la réunion du 14 décembre de la CPN.

Celle d'octroyer la **prime exceptionnelle défiscalisée et exonérée de charges** de :

☛ **1 000 euros aux salariés dont le salaire brut de base annuel constaté le 31 décembre 2018 est inférieur ou égal à 30 000 €.**

☛ **750 euros aux salariés dont le salaire brut de base annuel constaté le 31 décembre 2018 est supérieur à 30 000 € et inférieur à 2,5 fois le SMIC annuel 2018.**

\*\*\*

Selon, BPCE, cumulées, les mesures salariales représenteraient **2,59 % de la masse salariale**, avec un effort particulier en soutien des salaires les plus modestes (6,81 % pour un salaire de 22 000 €, 5 % pour un salaire de 30 000 € annuel brut, 2,06 % pour un salaire de 45 000 €); ces mesures s'ajoutant par ailleurs à toute autre mesure salariale individuelle décidée par les entreprises de la Branche (dont les montants moyens ont été, au titre des exercices 2016 et 2017 de 1 % et 0,8 % de la masse salariale) ainsi qu'aux enveloppes d'intéressement et de participation versées.

## POUR FO, LE COMPTE N'Y EST PAS !

Il y a d'abord la forme, l'attitude méprisante de la Cheffe de la délégation des employeurs à BPCE, **Madame Catherine HALBERSTADT**, qui n'a pas hésité à qualifier l'ensemble des représentants syndicaux « d'**irresponsables** » le 14 décembre dernier.

Il y a ensuite le fond. Chacun constatera l'éloignement entre la proposition construite et argumentée du SNP-FO et celle de BPCE, mais également entre celle de l'intersyndicale (750 € d'augmentation générale pour tous) et celle de BPCE...

**SAUF À ACCEPTER DE MANGER NOTRE CHAPEAU,  
NOUS NE SIGNERONS PAS CET OUKASE PATRONAL !**

Nous ne renoncerons d'autant moins à nos revendications que le Groupe BPCE et les entreprises qui le composent ont largement les moyens de les satisfaire.

Il convient d'ailleurs de noter qu'à l'échelle nationale du Crédit Mutuel CIC (CM11 CIC qui regroupe l'essentiel du Crédit Mutuel CIC), le résultat de leurs négociations sur les salaires effectifs correspond à :

+ 1,5 % d'augmentation générale, avec un plancher de 530 € annuels.

- Un abondement sur le PEE de 630 euros pour un versement volontaire de 210 €.

- Une prime « Gilets jaunes » de 1 000 euros pour tous.

Pourquoi ce qui serait possible pour le Crédit Mutuel ne le serait-il pas pour les Caisses d'Épargne ?

**À CE STADE, SEULE LA MOBILISATION DES SALARIÉS  
PEUT OBLIGER NOS EMPLOYEURS À ENFIN NOUS RESPECTER! ■**