

**PROCÈS VERBAL DE DÉSACCORD
ÉTABLI À L'ISSUE DES NÉGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES
AU TITRE DE L'ANNÉE 2018 À LA CAISSE D'ÉPARGNE RHÔNE ALPES**

Les Négociations Annuelles Obligatoires au titre de l'année 2018 pour la Caisse d'Épargne Rhône Alpes (CERA) ont été ouvertes le 30 janvier 2018 conformément aux articles L. 2242-1 et suivants du Code du Travail.

Dans le cadre des Négociations Annuelles Obligatoires au titre de l'année 2018 pour la Caisse d'Épargne Rhône Alpes les parties se sont rencontrées les 30 janvier, 15 et 22 février, et 1er mars 2018.

Il est par ailleurs indiqué que la Caisse d'Épargne Rhône Alpes a mis en œuvre la décision prise au titre des négociations annuelles obligatoires 2018 de la branche Caisses d'Épargne, de verser une prime de 350 euros bruts à tous les salariés présents sans discontinuité entre le 31 décembre 2017 et le 1^{er} février 2018 dont la rémunération annuelle brute est inférieure ou égale à 40 000 euros (base temps plein). Cette prime a été versée avec le salaire du mois de février 2018.

C'est dans ce contexte que les parties ont engagé leurs discussions.

Article 1 : Revendications des organisations syndicales :

Les organisations syndicales représentatives de la Caisse d'Épargne Rhône Alpes ont adressé les revendications suivantes :

Revendications de la CFDT :

- ✓ Augmentation de 1.1% pour tous avec un minima de 350 euros
- ✓ Augmentation du différentiel du Salaire Annuel Minimum de Base (SAMB) de 35 % à 50 % dans le cadre d'un changement de classification sans modification d'emploi
- ✓ Augmentation du différentiel du SAMB 50 % à 100 % dans le cadre d'un changement de classification et changement d'emploi
- ✓ Abondement de l'employeur sur intéressement
- ✓ Ouverture de négociations sur l'aménagement du temps de travail pour les seniors en lien avec l'accord national GPEC
- ✓ Augmentation de la prise en charge par l'employeur de la cotisation mutuelle

- ✓ Dans un souci d'équité, de manière permanente fermeture des agences le samedi de Pâques sans décompte sur les jours flottants
- ✓ Jours de fermeture exceptionnelle :
 - Horaires du lundi au vendredi : 30/04 – 07/05 – 24/12
 - Horaires du mardi au samedi : 09/05 – 14/08 – 10/11
- ✓ Extension de la prime de vie chère
- ✓ Installation de bornes de rechargement pour véhicules et vélos électriques dans les sièges et centres d'affaires.
- ✓ Prime de stationnement ou prise en charge de l'abonnement de parking pour les agences urbaines
- ✓ Mise en place d'un salaire annuel brut minimum de 26 000 euros (base temps plein) pour les salariés classés D (sans effet rétroactif) ;
- ✓ Mise en place d'un salaire annuel brut minimum de 27 200 euros (base temps plein) pour les salariés classés D et ayant acquis 2 ans d'ancienneté dans cette classification ;

Revendications de la CGT :

Temps de travail :

- ✓ temps de travail ramené à 32h00 sans diminution de salaire et embauches correspondantes
- ✓ diminution de la plage d'horaire de travail du CRC

Rémunération, compléments salariaux, carrière :

- ✓ augmentation générale de 3% avec un minimum de 100€ net/mois
- ✓ garantie salariale : augmentation de 3% sur la base de 5 ans
- ✓ revalorisation des SAMB sur la base de 1800€ net au niveau de classification B
- ✓ part variable : intégration dans le salaire fixe par répartition égalitaire de la moyenne des 5 dernières années de "l'enveloppe" versée.
- ✓ système de reconnaissance des compétences nécessairement et collectivement acquises du fait de l'évolution de notre travail (prime d'expérience) ex PDE - 90€ par mois tous les 3 ans
- ✓ ouverture de négociations sur les carrières / évolution dans l'emploi / carrière minimale
- ✓ ouverture de négociations sur le forfait "cadres"

La CGT souhaite aborder le thème "travail de valeur égale, salaire égal " afin de régulariser la situation de certains collègues ayant de l'ancienneté par rapport aux « nouveaux entrants » qui auraient négocié leurs salaires.

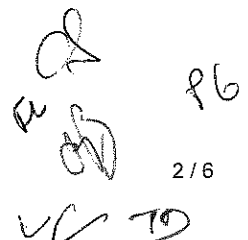
Emplois :

- ✓ principe d'un départ - une embauche
- ✓ maintien des bassins d'emploi

Conditions et charges de travail :

- ✓ mise en place "d'un outil de mesure" du temps de travail
- ✓ dimensionnement de la charge de travail adapté au temps de travail

CS



 86

 2 / 6

- ✓ arrêt du pilotage commercial individuel et de la mise en concurrence des unités entre elles
- ✓ arrêts des challenges

Revendications de FO :

- ✓ Augmentation générale des salaires de 1,50 % au 01 Janvier 2018
- ✓ Prime égalitaire de 750 € net au titre du rattrapage du pouvoir d'achat
- ✓ Versement d'une prime de 1000 € pour la célébration du bicentenaire des Caisses d'Epargne
- ✓ Revalorisation des salaires annuels minimaux de Branche (SAMB) :
 - ✓ pour les classifications D (ex T3) de 10 % minimum sans conditions
 - ✓ la suppression du critère d'ancienneté des 9 ans dans les classifications, qui conditionne l'augmentation du SAMB F (32 500€ des F ex TM4) accord NAO du 2/06/2017.
 - ✓ Pour les classifications G (ex TM5) de 14 % minimum sans conditions
- ✓ Augmentation du différentiel du SAMB 35% à 50% dans le cadre d'un changement de classification dans le même métier et de 50 % à 100 % dans le cadre d'un changement de métier et classification
- ✓ Elargissement de la prime de vie chère au bassin lémanique
- ✓ Augmentation de la prise en charge par l'employeur de la cotisation mutuelle à 80 %
- ✓ Seniors : ouverture de négociations pour les salariés en fin de carrière, comprenant : des conditions avantageuses sur le temps partiel, une incitation/facilitation des départs à la retraite anticipés et/ou une réorientation professionnelle à la CERA
- ✓ Abondement des sommes qui seront épargnées dans le PEE au titre de l'intéressement 2017 versé en mai 2018
- ✓ Fermetures exceptionnelles :
 - ✓ Horaires du lundi au vendredi : 30 avril, 7 mai, 24 et 31 décembre 2018
 - ✓ Horaires du mardi au samedi : 9 mai, 14 août, 22 et 29 décembre 2018

Revendications du SNE CGC :

- ✓ Hausse du pouvoir d'achat : prise en charge des cotisations de la Mutuelle sur un niveau supérieur aux 50% actuellement, prise en charge à 75%, soit l'équivalent en brut de 500 euros annuels pour tous
- ✓ Mise en place un accord GPEC avec accompagnement d'un cabinet extérieur, une gestion de « fin de carrière » à inventer avec le maintien du CET, question de la « charge de travail » et des risques psycho-sociaux à intégrer dans cette démarche
- ✓ Intégration d'une partie de la part variable dans le salaire fixe
- ✓ Garantie salariale au plus tard au bout de 5 ans
- ✓ Refonte de la part variable pour les « administratifs »

GE

AS
 A
 OF
 16
 ID
 UC

Revendications de Sud :

- ✓ Revalorisation des SAM (Salaire Annuel Minimal) avec un plancher net mensuel de 1700 euros
- ✓ Un remplacement pour un départ
- ✓ Remplacement de la part variable par un 14ème mois
- ✓ Prime de 1500 euros
- ✓ Garantie salariale pour les salariés en D et en E avec une certaine ancienneté (comme le prévoit l'accord NAO 2017)
- ✓ Temps partiels :
 - application de l'accord pour un renouvellement du temps partiel pour 2 ans. (Et non chaque année)
 - mesures immédiates et correctives (enveloppe exceptionnelle) suite aux chiffres montrant que les personnes à temps partiel ont moitié moins de chance que les pleins temps d'avoir une augmentation individuelle ou une promotion
 - prise en compte du temps partiel dans les objectifs commerciaux, référentiels, etc...
 - création d'un outil de suivi des heures
- ✓ Accord GPEC: déclinaisons locales (comme mentionné dans l'accord BPCE) notamment sur les mesures pour les séniors.

Revendications du SU/UNSA :

- ✓ Augmentation générale de 1,8% avec un plancher de 650 € bruts annuel
- ✓ Augmentation de la contribution employeur à la cotisation mutuelle (avec plancher à 60%)
- ✓ Situation des salariés classée D ayant + de 9 ans d'ancienneté dans la classification. (NAO 2017)
- ✓ Suppression des postes de RAR pour les remplacer par des postes de DA (Responsable/animateur d'Unité Commercial), sans attendre le déploiement du projet Inventons Demain
- ✓ Intégration d'une partie de la part variable au salaire fixe
- ✓ Reconnaissance de l'expérience dans les métiers que :
 - a) Les techniciens ayant 30 ans d'ancienneté soient promus en E si leur classification actuelle est D
 - b) Les techniciens ayant 30 ans d'ancienneté soient promus en G si leur classification actuelle est F
 - c) Les salariés ayant 35 ans d'ancienneté et dont la classification est G, aient une revalorisation de leur salaire de base de 5%
- ✓ Garantie salariale : demande que cette garantie soit calculée au moins une fois par trimestre avec prise d'effet le mois suivant
- ✓ Demande d'un dispositif Temps partiel Seniors et d'un dispositif d'accompagnement à la fin de carrière
- ✓ Construction d'un outil de mesure efficient du temps de travail
- ✓ Réflexion sur l'agence ABP et MBL

CE

CC
R
R
R
R
4/6
TD

Article 2 : Dernier état des propositions de la Direction :

En préambule, la Direction a indiqué que s'agissant de l'indemnisation des déplacements professionnels et des trajets domicile – lieu de travail, ces éléments feraient l'objet de négociations spécifiques.

Le 1^{er} mars 2018, la Direction a fait les propositions suivantes :

- ✓ Mise en place d'un salaire annuel brut minimum de 25 300 euros (base temps plein) pour les salariés classés D (sans effet rétroactif) ;
- ✓ Mise en place d'un salaire annuel brut minimum de 32 800 euros (base temps plein) pour les salariés occupant un emploi de Gestionnaire de Clientèle Patrimoniale (sans effet rétroactif) ;
- ✓ Mise en place d'un salaire annuel brut minimum de 33 700 euros (base temps plein) pour les salariés occupant un emploi de Chargé de Clientèle Professionnels (sans effet rétroactif) ;
- ✓ Mise en place d'un salaire annuel brut minimum de 26 300 euros (base temps plein) pour les salariés classés D et ayant acquis 2 ans d'ancienneté dans cette classification ;
- ✓ Mise en place pour les années 2018 à 2020 d'un salaire annuel brut minimum de 29 000 euros (base temps plein) pour les salariés classés D et ayant acquis 9 ans d'ancienneté dans cette classification ;
- ✓ Mise en place d'un salaire annuel brut minimum de 38 000 euros (base temps plein) pour les salariés occupant un emploi de cadre ;
- ✓ Mise en place au titre des exercices 2018 / 2019 / 2020 d'une enveloppe de 30 000 euros bruts consacrée à réduire les éventuels écarts de rémunération non objectivés entre les salariés exerçant leur activité à temps plein et les salariés exerçant leur activité à temps partiel ;
- ✓ Ouverture de la possibilité de cotiser à temps plein pour les salariés travaillant à temps partiel et bénéficiant d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

Un dernier projet d'accord reprenant ces propositions a été transmis aux délégués syndicaux et ouvert à la signature jusqu'au 13 mars 2018.

Article 3 – Constat de désaccord :

Après un ultime tour de table et en l'absence de signature du projet d'accord transmis, il s'est avéré que les positions des organisations syndicales et celles de la Direction étaient trop éloignées pour parvenir à un accord.

Il a donc été convenu que la réunion du 13 avril 2018 serait consacrée à la relecture et signature du procès-verbal de désaccord.

Article 4 – Engagements de la Direction en l'état du désaccord constaté :

Compte tenu du désaccord constaté, la Direction retire l'ensemble de ses propositions et ne fera pas d'application unilatérale des mesures proposées dans le cadre de ces négociations.

CE

La Direction n'entend, à ce jour, prendre aucun engagement unilatéral sur les questions soumises à la négociation.

Article 5 – Dépôt et publicité :

Le présent procès-verbal de désaccord est établi en 9 exemplaires et donnera lieu à dépôt dans les conditions prévues par voie réglementaire.

Il sera par ailleurs publié dans les textes de référence, accessibles sur l'intranet de l'Entreprise.

Fait à Lyon, le 13 avril 2018

Pour la CERA

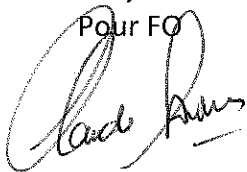


Pour la CFDT

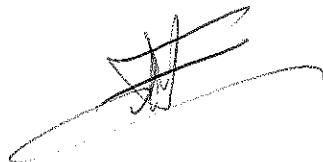
F. LEJRET



Pour FO



Pour SUD

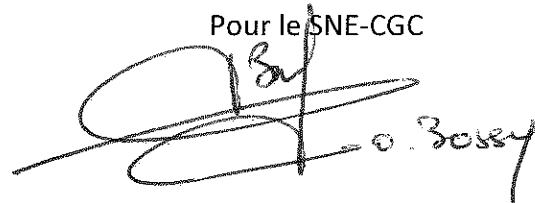


Pour la CGT

P. GANU



Pour le SNE-CGC



O. BOSSY

Pour le SU-UNSA

