

NEGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES

28 avril 2017

2016/2017...COPIER/COLLER



Après l'échec des Négociations Annuelles au niveau de la Branche Caisse d'Epargne, on pouvait s'attendre à ce que ce ne soit guère mieux au niveau local.

Et bien notre Directoire, cherchant sans doute à améliorer le dialogue social, ne nous a pas déçu.

Fin 2016, BPCE a donc transmis à toutes les Caisses une recommandation afin que soit versé au salariés ne percevant pas plus de 35000 € brut, et uniquement à ceux-là, une prime de 350 € en février.

C'est donc 60% du personnel qui ne sera pas concerné par ces mesures salariales, dont les cadres.

Non seulement ces derniers ne percevront rien, mais le projet BPCE vise à supprimer entre 1 et 2/3 de leurs postes dans le futur plan stratégique.

Il est nécessaire que vous, cadres de la CEIDF ne vous laissiez plus faire par ceux qui prônent une politique réformiste et d'accompagnement qui conduit inexorablement vers la sortie, voire au mieux à un déclassement comme cela est le cas à la BDD des services support.

Si les entreprises doivent engager chaque année une négociation sur de nombreux thèmes prévus par le code du travail, rien ne les oblige à aboutir.

Dans ce cas, un procès verbal de désaccord est soumis à la signature de toutes les Organisations Syndicales (OS).

1/ Lors de la première réunion, les OS ont donc bien, comme de coutume, présenté leurs revendications, se retrouvant d'ailleurs dans la plupart des cas.

2/ C'est à la seconde que la Direction revient avec ses propositions. Et, sans se l'expliquer, aucune des propositions faites par les OS ne sont retenues, ou à la marge.

Pourtant, parmi nos demandes :

REMUNERATIONS

- Augmentation collective au 01/01/2017 de 2%
- Réévaluation du forfait cadres (H : 450€, I : 500€, J : 550€ et K : 600€)
- Salaire minimum Conseiller/Financier : 32 k€/an
- Indemnité résidence pour tous de 150€/
- CRC: rattraper les écarts entre les anciens et les nouveaux entrants à partir des mesures individuelles
- Evolution des tickets restaurants au plafond

Promotion : 100% de la différence entre les SAMB des 2 niveaux (départ et arrivée).

Égalité salariale h/f : Nous revendiquons une enveloppe spécifique car il s'agit de la régularisation d'une injustice. Cette régularisation ne doit pas être seulement une revalorisation des salaires mais aussi des carrières.

Demande d'ouverture de négociations sur le travail à distance et les salariés sous astreintes

Etc...

3/ Enfin, la troisième réunion permet à la Direction de présenter le ou les projets d'accord aux OS. A défaut de trouver des signataires, elle soumettra à la signature un procès verbal de désaccord.

Lors de cette réunion, toutes les Organisations Syndicales s'étaient entendues sur une proposition commune : Demander une prime collective de 1000 euros par salarié.

Face à l'absence de dialogue de la Direction, toutes les OS avaient décidé de quitter la salle...ensemble. Avec ce geste, nous voulions marquer notre solidarité avec nos collègues et notre détermination.

C'était trop demander à certains (CGC et CFDT) qui sont bien sortis...mais avant tout le monde.

Il était également prévu de ne pas mettre un terme à ces négociations en refusant de signer le PV de désaccord.

Cette fois, c'est FO et le SU qui ont craqué.

Anecdotique nous direz-vous ?

On peut quand même se demander quelles sont les raisons qui justifient de tels comportements.

Des conflits partisans ? Des intérêts personnels ?

De toute évidence, pas celui du personnel qui n'y gagnera rien.

Nous laisserons donc le soin aux uns et aux autres de s'expliquer.

Le secrétariat

Isabelle MAUZAT-MARTIN, Bernard DANTEC, Jean-Michel EDON, Christian LEBON, Stéphane RUFFIN