



Syndicat du Personnel
Banques-Assurances
CGT Auvergne-Limousin
Section Caisse d'Epargne

Site internet : www.is.gd/spbacgt

**Accord NAO 2022-2023 au crible
des options intéressantes, timorées
cependant, qui restent à compléter.**

Janvier 2023

1) Aux 2,8% d'augmentation générale, avec un plancher de 1 000 € prévu par l'accord de branche pour les classifications de A à K, la Direction de la CEPAL après plusieurs réunions a décidé d'y ajouter un complément individuel de 300 €.

⇒ **Nous notons l'effort. Ce geste, bien qu'intéressant, reste très en deçà de nos demandes au vu de l'inflation et de l'augmentation généralisée des prix (voir notre tract « un pouvoir d'achat bien plombé »).** Si l'on prend le salaire moyen 2021 à la Cepal qui est de 40 010 €, l'augmentation s'établit à 3,25%... sans tenir compte qu'elle intervient tardivement alors que la flambée des prix sévit depuis plusieurs mois.

Même si ce n'est pas indiqué dans l'accord, les 300 € supplémentaires sont pris dans l'enveloppe allouée aux augmentations individuelles... autant dire qu'il n'y en aura pas ou très peu pour 2023.

2) La NAO de la branche avait aussi prévu une prime de partage de la valeur (PPV) de 1 000 €, payée en octobre.

⇒ **Cette PPV était un outil supplémentaire de correction de l'inflation galopante... elle pouvait aller jusqu'à 6 000 €... que nenni, à la Cepal, elle est restée figée au minimum alloué nationalement.**

3) Nationalement, si le plancher des classifications A et B avait été revalorisé de +6%... (*malgré cela, le plancher du niveau A reste en deçà du SMIC!*), la CEPAL a pris la décision de revaloriser localement les autres minimas des classifications non-cadres (de C à F +5% et G +4%) à partir de février 2023.

Classifications	C	D	E	F	G
Plancher local actuel	21 987 €	25 500 €	26 000 €	26 500 €	28 151 €
Plancher local Fév 2023	23 086 €	26 775 €	27 300 €	27 785 €	29 277 €

⇒ **Pour être dans le marché c'était quasiment un minimum. Malheureusement la revalorisation de ces planchers, bien qu'intéressante et que nous revendiquions depuis plusieurs années lors des NAO locales, ne concernera que les futurs arrivants dès lors qu'elle n'interviendra qu'à partir de février 2023, soit après l'augmentation pérenne de 1 300 € que recevront les salariés de ces classifications sur janvier... Si cette mesure locale avait été calquée sur celle nationale (niveaux A et B), elle serait intervenue avant l'octroi des 1300 € et le cumul (revalorisation + augmentation) aurait alors été de mise. La Direction n'a surtout pas souhaité cela.**

4) dans le cadre de l'accord égalité H/F visant à analyser et corriger les éventuels écarts de rémunérations non justifiées, une nouvelle population regroupant divers emplois des fonctions supports et administratives sera passée au crible (*animateur hotline, assistante du directoire, chargé réglementation, expert service clients, chargé gestion bilan, analyste conformité / réglementation, chargé du développement rh, chargé de protection, chargé reporting et consolidation, contrôleur de gestion, chargé communication, rédacteur contentieux, chargé organisation, chargé intégration applications, chargé pilotage rh, chargé projet formation, chargé de relations sociales*).

Les corrections éventuelles apparaîtront sur la paie du mois d'octobre 2023.

⇒ **Le passage d'un écart de 5 à 3% est une bonne chose et ouvre à plus de régularisations qu'avant mais l'idéal serait, bien entendu, de rectifier toute « inégalité salariale injustifiée », même si l'écart est < 3%.**

5) la Direction a décidé d'augmenter de 5% la prise en charge des frais d'hébergement engagés par les salariés lors de leurs déplacements professionnels. Les plafonds seront donc de 105 € pour la province et 152,25€ sur Paris et dans le cadre des déplacements MYSYS.

Cette frilosité de la Direction, dans un contexte où les résultats sont excellents, nous a conduits, malgré la prise en compte d'une partie de nos revendications, à ne pas signer cet accord. Rappelons que les salariés, suite au sondage express effectué dès septembre, souhaitaient que les ajustements salariaux soient basés sur l'inflation, nos adhérents confirmant cette donnée même si une partie des avis était passée positive au fil des réunions et évolutions. Si, comme prévu, d'autres thèmes avaient été abordés, comme le thème des déplacements et mobilités, cela aurait permis de parfaire les dispositifs existants et peut-être faire basculer la position prise. **Accompagner les salariés quant à leurs frais de déplacements domicile-travail n'est pas neutre et mérite que l'on s'y attache.** Diverses dispositions existent, de la prime carburant à la prime transport (*personnel et/ou collectif*) en passant par le forfait mobilité durable avec des exonérations d'impôt et de cotisations sociales pouvant aller jusqu'à 800 € par an et par salarié selon le cumul opéré. Sur la prime des RPDV (120€) qui n'a pas bougé depuis des années, sa revalorisation n'a été l'objet d'aucune discussion malgré plusieurs sollicitations.

Vos délégués SPBA/CGT : Séverine LARUE,
Eric MAHIDDINE, Franck PEYROT.

