

...Libres propos... Propos libres... avril 2010

Une « **Organisation Syndicale** » à l'égo exacerbé, cherche continuellement à faire croire qu'elle détient **LA vérité**, et qu'elle est **LE sauveur** des salariés.

Dans un tract paru le 16 avril, cette OS, *que chacun devrait reconnaître aisément, n'hésite pas à dénigrer la CFDT, en réaction à notre tract national du 2 avril que nous reproduisons à la fin de cette communication.*

Alors, cette « Organisation Syndicale » est-elle le meilleur Syndicat du monde, ou bien le champion de la désinformation ?...

... voici quelques éléments de réponse, étayés par des informations factuelles.

- **Dans ce long tract, cette OS dit comme d'habitude : que tout est de leur fait !**

FAUX : si aujourd'hui la Direction BPCE propose d'ouvrir des négociations, c'est grâce à l'action initiée par les OS qui sont allées devant les tribunaux depuis 2002, dont naturellement la **CFDT**.

- **Si des collègues constatent des régularisations salariales depuis janvier, c'est grâce à cette OS !**

FAUX : c'est essentiellement grâce à la **CFDT** et au SU Unsa qui ont soutenu des collègues depuis 2002 (**CFDT** avec première décision de Cassation en 2006), et action en interprétation des accords de 1985 auprès du TGI de Paris gagné par le SU Unsa en 2007, puis généralisation par ces 2 OS d'actions locales systématiques.

Pour rappel, en 2009, la **CFDT** puis le SU Unsa sont intervenus auprès de la DRH groupe pour que tous les collègues concernés soient régularisés.

Les seules régularisations (*marginales en nombre*) liées à l'action de l'OS en question sur les bulletins de salaire, concernent les collègues qui avaient eu une promotion « blanche ». **Malheureusement l'action sur les bulletins de salaire génère des effets collatéraux négatifs sur l'ensemble des salariés présents avant octobre 2002, mais cela cette OS se garde bien de le dire, l'information qu'elle distille étant vraiment sélective...**

Pour que ces collègues ayant eu une promotion « blanche » soient régularisés, d'autres choix étaient possibles.
... dommage...

- **Au final, c'est grâce à cette OS que des négociations vont s'ouvrir !**

FAUX : cette OS a refusé les conditions proposées par BPCE, et l'a même indiqué par une lettre ouverte du 7 avril adressée à François Pérol !

- **Dans le paragraphe que cette OS « consacre » à dénigrer la CFDT, (qui n'a d'ailleurs pas été repris par toutes les sections locales de cette OS, comme par exemple à la CERA, c'est tout dire...), il est indiqué que la CFDT veut « s'approprier les lauriers d'un combat auquel il n'a pas participé ».**

FAUX : sans préciser quel combat... Comme d'habitude, cette OS pratique l'amalgame.

Par contre nous pouvons l'affirmer aux collègues : la **CFDT** n'est effectivement pas partie prenante d'UNE action, celle concernant les Bulletins de Salaire et qu'ait menée cette OS. *Aujourd'hui, au vu des effets négatifs générés, nous ne le regrettons pas !*

Les contentieux salariaux : une nécessaire mise au point !

Pourquoi reparler des contentieux salariaux aujourd'hui ?

Les nombreux contacts que nous pouvons avoir avec nos collègues révèlent qu'une certaine confusion existe, car plusieurs dossiers se superposent.

1/ Le rattrapage des anciennes primes (affaire jugée)

En Caisse d'Épargne, jusqu'à octobre 2002, le salarié percevait une rémunération en fonction de sa situation familiale (*Prime Familiale – Prime de Vacances*), et de son ancienneté (*Prime de Durée d'Expérience*).

Les accords collectifs nationaux régissant cette règle ont été dénoncés par la CNCE, pénalisant fortement, *de facto*, les salariés rentrés dans le groupe après cette date

Cependant, pour les salariés présents en Caisse d'Épargne le 22 octobre 2002, les sommes concernées ont été maintenues et ajoutées au Salaire Brut de Base de novembre 2002 : cela s'appelle **la cristallisation des Avantages Individuels acquis (AIA)**.

La VICTOIRE JURIDIQUE sur ces primes, c'est quoi ?

L'application des accords régissant ces primes avait laissé, avant leur suppression en 2002, des zones d'ombre ou de contestation (pour les salariés en temps partiel, les couples salariés, les enfants à charge...).

Grâce à l'action de militants et des seules organisations syndicales CFDT et SU Unsa, et au terme d'un parcours long et compliqué dans les arcanes des tribunaux français (Prud'hommes, Cour d'Appel, Cour de Cassation), ceux-ci ont donné raison aux salariés, mais les directions faisaient tout pour retarder l'application des décisions et surtout obligeaient les salariés à saisir individuellement les Conseils de Prud'hommes.

Nouveau groupe (BPCE), nouveau patron (François Pérol) : changement d'attitude, la Direction Nationale donne ordre aux directions régionales de solutionner ces contentieux.

Rendons à César ce qui appartient à César : c'est l'action initiée par **la CFDT et le SU Unsa** qui a permis à des centaines de salariés de la CELDA d'obtenir de substantiels rappels de salaire, et d'avoir une intégration mensuelle jusqu'à leur départ de l'entreprise !

2/ La Modification des bulletins de salaire (affaire jugée)

Le jugement en Cour de Cassation du 1^{er} juillet 2008 oblige l'employeur à faire apparaître à partir de janvier 2010 sur les bulletins de salaire, les anciennes primes acquises avant octobre 2002.

Et les dégâts collatéraux issus de cette action, étonnamment les instigateurs de cette action n'en parlent pas ...!

- Les prochaines augmentations de salaire ne s'appliqueront que sur le Salaire de Base, (hors Prime Familiale, PDE, Prime Vacances !).
- Les heures supplémentaires effectuées depuis le 1^{er} janvier 2010 ont également une assiette calculée seulement sur le Salaire de Base,
- Idem pour la Part Variable !
- Idem pour le 13eme mois ! (ce dernier point à été transmis à notre national, pour action auprès de la DRH groupe).

Nous vous invitons à lire le compte rendu des DP Siège de mars où cela est clairement précisé par la Direction. C'est l'histoire bien connue de l'arroseur arrosé !

Cette modification des bulletins de salaire va, in fine, pénaliser la grande majorité des salariés de la Branche Caisse d'Épargne !!!

3/ Quant aux autres « affaires » en cours ou à venir (13^e mois, comparatif RAM), attention : rien n'est jugé à ce jour..., et donc rien n'est gagné.

Allez donc expliquer à un juge que vous demandez à être indemnisé pour un préjudice que vous n'avez pas subi ! (cf. 13^e mois) - *démarche intellectuelle assez ésotérique...*

Mais attendons que les éventuelles procédures soient définitivement jugées, le cas échéant.

Dans 5 ou 6 ans, après l'inévitable Cassation, nous saurons si cela n'était que de l'intox, de la propagande pré-électorale, ou une manière Marketing de faire du chiffre en termes de nouveaux adhérents, **comme nous le pensons.**

Mais dans ces dernières « affaires », **les collègues entrés après octobre 2002 (environ 1/3 du personnel) ne sont-ils pas les exclus et les lésés ?!**

Pour la **CFDT**, L'activité syndicale ne consiste pas à renforcer exclusivement les droits d'une catégorie de collègues en fonction de son emploi, de son ancienneté..., mais elle consiste, fondamentalement, à défendre les intérêts de l'ensemble des salariés.

Les premières victimes de cette « stratégie » sont déjà connues : les salarié(e)s entré(e)s après octobre 2002, pour qui « AIA » veut dire Avantages Individuels à Acquérir.

La CFDT ne souhaite pas que ces collègues n'ayant que quelques années d'ancienneté, souvent sous-payés, qui ne profitent d'aucun des anciens avantages soient laissés sur le carreau.

Nous tenons à rappeler la position de la **CFDT** au niveau local et au niveau national, qui se battra pour l'amélioration des conditions de travail et de vie de toutes et tous, à savoir :

- Etre rémunéré(e) correctement, de manière à pouvoir vivre, quel que soit son emploi, son ancienneté, sa classification, son lieu de travail,
- Etre au moins aussi bien payé(e), que l'on ait été recruté(e) avant ou après octobre 2002,
- Avoir des perspectives d'évolution de carrière qui ne soient plus totalement aléatoires à partir du moment où l'on atteint un niveau T3 ou TM4.

Rappel du tract national CFDT du 2 avril 2010

Les Caisses d'Epargne connaissent une crise sociale grave depuis les années 2000, période de la dénonciation des anciens accords de la Branche Caisse d'Epargne. Le personnel la subit. A l'évidence, le dispositif de rémunération et notre système de classification sont aujourd'hui obsolètes, illisibles, inefficaces et injustes.

RECONSTRUIRE UN DISPOSITIF CONVENTIONNEL POUR TOUTES ET TOUS ? LA CFDT DIT « OUI »

- A la demande de la **CFDT**, La Direction du Groupe BPCE, est prête à ouvrir des négociations sur **la structure des rémunérations et sur l'évolution des salariés dans l'emploi.**
- **BPCE demande** aux Organisations Syndicales de suspendre ou de reporter les contentieux juridiques nouveaux pendant les négociations.
- **BPCE s'engage** à régulariser loyalement **avant le 30 avril** les contentieux relatifs aux ex-primés et les rappels de salaires concernant les éventuelles « promotions blanches ».
- **Lors de la Commission Paritaire Nationale du 24 mars 2010, la CFDT a accepté de s'engager dans cette démarche de négociation afin de garantir l'avenir pour toutes et tous.**

LA CRISE SOCIALE : LES DIRECTOIRES SUCCESSIFS DE L'EX-CNCE SONT RESPONSABLES

- Depuis 10 ans, les anciens Directoires de l'ex-CNCE, tout comme ceux des Caisses, ont toujours refusé d'ouvrir des négociations capables de remettre, pour l'ensemble du personnel des Caisses d'Epargne, un socle social de qualité, équilibré, intergénérationnel, cohérent et incontestable. C'est ce qui a amené entre autre la CFDT, suite à un procès « primes familiales » gagné dès 2006, à porter, devant les tribunaux, des règlements de conflits relatifs à l'intégration dans le salaire de certaines primes en 2002. Ces procès ont été gagnés. Les régularisations et/ou des transactions ont lieu depuis janvier 2010 pour les collègues concernés. Fin avril 2010, tous les rappels et remises à niveau devraient être réglés. C'est une bonne chose.

3/4

UNE SITUATION SOCIALE BLOQUEE, SANS PERSPECTIVES

- Aujourd'hui le constat de la situation sociale est désastreux.
- La situation conventionnelle de la branche doit impérativement être améliorée. Les écarts entre les plus bas et les plus hauts salaires se sont accentués. Aucune perspective d'évolution de carrière n'existe sans changement d'emploi. Le niveau des RAM est trop faible et défavorable aux salariés, notamment aux plus nouveaux.

DES RELATIONS SOCIALES INEFFICACES

- Malgré les demandes constantes des syndicats, aucun des sujets importants n'a pu être abordé en négociation nationale, face à des patrons de l'ex-CNCE trop imbus d'eux-mêmes. La seule réponse à nos demandes sur la révision du système de rémunération fut une part variable injuste et inadaptée décidée autoritairement. Quant aux revendications sur les évolutions de carrière ou encore l'intéressement dans le groupe, elles se sont vues opposer une fin de non-recevoir alors que pendant ce temps, les rémunérations des dirigeants continuaient à s'envoler.

IL EST URGENT DE NEGOCIER UN NOUVEAU SOCLE SOCIAL

- Face à cette crise sociale, La CFDT estime que la priorité des priorités est d'ouvrir des négociations afin d'aboutir à un **nouveau dispositif conventionnel équilibré et de qualité** :

- **équilibré** entre les anciens et les nouveaux, entre les employés, les experts et les managers, entre les hommes et les Femmes, entre le réseau commercial et les fonctions de support.

- **de qualité**, c'est-à-dire d'un niveau tel que les caisses d'épargne deviennent l'exemple social dans un monde bancaire où elles font aujourd'hui figure de lanterne rouge et où elles n'arrivent pas à convaincre les collègues nouvellement entré(e)s de rester.

- BPCE nous a proposé un accord de méthode. La CFDT l'a largement amendé. A présent, il comporte les garanties nécessaires à un véritable dialogue et prévoit, de mi-avril à fin septembre 2010, des groupes de travail et des séances

de négociations sur 2 sujets essentiels et urgents :

- **la structure de la rémunération** (salaires minimaux, mensualités, comparaison aux minimas, montant de l'évolution salariale en cas de promotion...)

- **l'évolution dans l'emploi** (conditions d'évolution dans la classification...) c'est-à-dire, notamment, la mise en place de paliers d'évolution dans l'emploi (revendication portée par la CFDT de longue date).

UNE PAUSE JUDICIAIRE

BPCE demande aux organisations syndicales de suspendre ou de reporter les contentieux juridiques nouveaux pendant la période des négociations. Pour la CFDT, cette "pause" ne veut pas dire "renoncement" ou "arrêt" des procédures.

En cas d'échec de ces négociations, chaque partie reprendra ses droits et notamment celui de retourner devant les juridictions compétentes si elle le souhaite.

UNE ULTIME CHANCE A SAISIR DANS L'INTERET DE TOUS LES COLLEGUES

- La CFDT a depuis le début affirmé qu'elle préférerait privilégier une solution négociée afin de remettre en place un socle social favorable à tous les collègues plutôt que se lancer dans des actions juridiques aux résultats aléatoires, qui ne concernent que les collègues entrés avant 2002 et qui, à coup sûr, plomberaient les avancées sociales pour toutes et tous pendant plusieurs années.

- Nous avons, avec cet « accord de méthode » une possibilité de tenter de renouer un dialogue social et de redonner des perspectives positives à l'ensemble du personnel des Caisses d'épargne. Cette chance, il faut la saisir.

AUSSI, LA CFDT

- S'ENGAGE DANS CETTE DEMARCHE DE NEGOCIATIONS AVEC TOUTE SA FORCE,
- APPELLE LES SALARIES A LA SOUTENIR ET A SE MOBILISER POUR REUSSIR,
- APPELLE LES AUTRES ORGANISATIONS SYNDICALES A SIGNER EGALEMENT CET ACCORD.

[RESPECTÉS]

