



## **Tout ce que vous avez toujours voulu savoir sur...la prime familiale, sans jamais oser le demander !**

M Dupond : Pourquoi reparler du dossier prime familiale aujourd'hui ?

CFDT : Les nombreux contacts que nous pouvons avoir avec les salariés nous révèlent qu'une certaine confusion existe auprès des collègues. Plusieurs questions se superposent : régularisation des salaires, revendication sur le maintien d'avantages acquis localement... La communication patronale sur le sujet se rapproche du silence d'une cathédrale, par ailleurs, certaine(s) organisation(s) syndicale(s) confondant communication et information font une présentation parfois « avantageuse » des dossiers. Il convient donc de prendre les questions les unes après les autres, de cesser de tout mélanger, de garder la tête froide, voire de ne pas perdre le Nord !

M Dupond : Que s'est-il passé suite à la Réforme des Caisses d'Épargne ?

CFDT : En Caisse d'Épargne, avant 2002, le salarié percevait une rémunération en fonction de la composition de sa famille et de son ancienneté dans l'entreprise. Cette situation déplaisait fortement à Charles Milhaud et à ses sbires qui ont décidé de ne plus payer les collègues en fonction de ces critères. Pour se faire, la CNCE a dénoncé les articles du statut du personnel qui traitaient de ces thèmes.

**Et de ce point de vue, ils ont parfaitement réussi : depuis le 22 octobre 2002, personne ne gagne un euro de plus en fonction de l'arrivée dans la famille d'un nouvel enfant, né ou adopté. Personne ne gagne un euro de plus, depuis le 22 octobre 2002, parce qu'il a une ancienneté dans le Groupe Caisse d'Épargne.** Ces formidables reculs sont actés pour tous, récemment embauchés ou au contraire anciens dans la maison.

M Dupond : Et les avantages individuels acquis ?

CFDT : Ces avantages liés à l'ancienneté et à la famille sont perdus pour tout le monde, cependant, pour les personnes présentes en Caisse d'Épargne le 22 octobre 2002, les sommes concernées ont été maintenues, gelées et ajoutées au salaire brut en novembre 2002. C'est ce que les spécialistes de la paye appellent d'un terme étrange : **la cristallisation**.

M Dupond : Mais alors la victoire juridique sur les primes familiales, c'est quoi ?

CFDT : l'application de ces accords sur les primes familiales avait laissé, avant leurs suppressions, en 2002, des zones d'ombres ou de contestations.

Dès 2002, des militants CFDT et SU sont allés, faire dire le droit pour 3 situations :

- Comment payer les primes pour les salariés en temps partiels ?
- Doit-on maintenir les primes lorsque l'enfant n'est plus à charge ?
- Doit-on payer les primes aux deux membres d'un « couple écreuil »?

Au terme d'un parcours long et compliqué dans les arcanes des tribunaux français : Conseils des prud'hommes, Cours d'Appel et Cour de Cassation .... la situation était singulièrement

bloquée, les Directions faisant tout pour retarder l'application des décisions lorsqu'elles étaient favorables aux salariés.

Le nouveau patron du Groupe, F Pérol, change d'attitude, il donne ordre de céder sur ces contentieux, en gage de bonne volonté et d'ouverture, peut-être, pour ne pas risquer d'être condamné, sûrement !

M Dupond : Peut-on passer à côté du sujet « prime familiale », certains salariés peuvent-ils ne pas toucher leur dû ?

CFDT : Oui, absolument. Pour les dizaines de salariés qui ont assigné l'employeur aux prud'hommes, la situation est réglée.

Mais nous sommes sûrs qu'un certain nombre de salarié dont les enfants n'étaient plus à charge en octobre 2002, n'ont pas intégré qu'ils peuvent, désormais, récupérer la prime familiale pour ces mêmes enfants.

**Si vous étiez employé Caisse d'Épargne avant le 22 octobre 2002 et que ce jour là vous aviez des enfants. Vous devez percevoir une prime familiale, sans limite d'âge pour les enfants !**

**Attention, l'employeur ne régularise pas spontanément les salaires. Par ailleurs, il ne tient pas compte du cas des familles recomposées.**

M Dupond : Quelle est la situation des nombreux salariés qui ont, depuis novembre, contacté la DRH pour régler leur situation familiale ?

CFDT : La DRH propose une augmentation liée à la nouvelle situation (prime familiale et ancienneté non proratisée ou enfants supplémentaires) et pour suivre, les directives de François Pérol, propose un an de rappel (13 mois de salaire).

Un choix se présente, alors, à vous :

- *« Je prends cette augmentation et une année de rappel... et je renonce, expressément, à une action juridique sur ce thème ».*

- *« Je refuse la proposition qui m'est faite ».*

M Dupond : Pourquoi refuser la signature d'un tel protocole ?

CFDT : Pour avoir l'espoir de récupérer non pas un an de rappel mais cinq. Mais attention, cela signifie que vous ouvrez le feu et vous entamez une procédure juridique contre votre employeur.

M Dupond : Oui, mais il faut y aller, c'est gagner à coup sûr, puisque l'employeur a reconnu ses torts ?

CFDT : Attention, l'employeur CELR n'a pas jamais été condamné. C'est d'ailleurs pour ça, que l'entreprise a signé un protocole avec les plaignants ! Personne ne peut se prévaloir d'une décision favorable aux salariés du tribunal des prud'hommes de Montpellier.

Par ailleurs, il ne faut pas oublier que le droit et la justice ne sont pas une science exacte !

M Dupond : Ainsi réellement, la CELR n'a jamais été condamnée en prud'hommes ?

CFDT : En effet, ce n'est pas tout à fait exact. Notre modestie, dut-elle en souffrir, il faut avouer que les dossiers montés par la CFDT ont amené une condamnation de la Caisse. Mais attention ces dossiers n'étaient axés que sur l'aspect « couple écureuil ».

Le Tribunal des Prud'hommes nous avait donné raison, en première instance, et la Direction nous a trainé jusqu'en cour d'Appel...

**Au final, assigner son employeur en justice est une décision individuelle qui engage une procédure longue, aléatoire et coûteuse.**