



La Négociation Annuelle Obligatoire en CELR (2)

Une avancée notable.

Les partenaires sociaux ont donc estimé que 2011 devait être l'année de l'amélioration de l'accord sur la médaille du travail. Abordons là ce thème dans le détail.

Le droit du travail prévoit qu'un salarié peut demander, auprès de la Direction Départementale du Travail, **l'obtention d'une médaille pour 20 ans, 30 ans, 35 ans et 40 ans** de bons et loyaux services. Ces durées s'entendent comme années de salariat auprès de son employeur actuel et des entreprises précédentes. Certains partenaires sociaux ont signé des accords pour accompagner cette médaille d'une prime. C'est le cas de la CELR, depuis 1992.

La prime n'était versée qu'une seule fois. En réclamant sa prime de 600 € pour 20 ans, 1200 € pour 30 ans ou 1800 € pour 35 ans, l'employé renonçait, de fait, au 2400 € des 40 ans de services !

D'évidence, les représentants du personnel ont toujours voulu améliorer cet accord, pour que les salariés puissent toucher une prime à chaque palier.

Tant que les salaires progressaient régulièrement en Caisse d'Épargne, cette prime n'était pas au centre des préoccupations des « écureuils ». Mais depuis le quasi blocage des rémunérations institué en 2002, ce sujet méritait mieux !

La prime liée à l'obtention de la médaille du travail étant non chargée et non fiscalisée, pourquoi l'employeur serait-il opposé à cette révision ?

- Pour **une question d'affichage** auprès des jeunes salariés. Pour être concerné, il faut être dans le monde du travail depuis au moins 20 ans. Certes cet accord n'a aucun effet immédiat pour les moins de 40 ans, mais un jour, ces collègues auront 20 ans de salariat au compteur et pourrons prétendre à cette mesure en CELR.
- Pour **un effet stock** ! En effet, la plupart des salariés qui ont 20 ans d'ancienneté, n'ont pas demandé la prime. Si demain, un accord permet de toucher cette prime à chaque palier, c'est environ un tiers du personnel qui va, illico, monter son dossier. Depuis, des années, les DRH successifs, effrayés par le montant du rattrapage, nous ont opposé cet argument pour nous dire NIET.

Après moult discussions, **un compromis a été trouvé et validé par l'ensemble des 4 syndicats représentatifs** de l'entreprise : on ne pourra réclamer cette fameuse prime que dans un certain délai après les 20, 30 ou 35 ans.

Ce délai sera de 2 ans pour les « 20 ans » et de 1 an pour les « 30 et 35 ans ».

Du coup, l'employeur va pouvoir amortir la mesure et ne pas avoir à afficher qu'il consacre **une enveloppe conséquente à rémunérer l'ancienneté !**

A propos de reconnaissance de l'ancienneté, il est à noter que l'Association Française des Banques (AFB) réintroduit, discrètement, une notion d'ancienneté dans la rémunération puisqu'un accord salaire, signé par la CFDT, y fait apparaître une grille de rémunération minimum en fonction du nombre d'années de présence (5, 10, 15 ou 20 ans). Une piste à creuser pour nous !

L'ancienneté serait-elle toujours considérée comme l'abomination décrite par les DRH soi-disant modernes ? Plus si sûr !

Les grands gagnants de l'opération sont ceux qui avaient déjà perçu la prime. Ils reviennent dans « le match » pour les nouvelles étapes de 30, 35 ou 40 ans.

Un point est à signaler : **pour justifier à l'employeur que vous avez atteint le palier d'ancienneté requis** (20, 30, 35 ou 40 ans) l'employeur souhaitait, au départ, obtenir le relevé de carrière qui précise vos trimestres retraite.

Sur ce point, seule la CFDT a « tiqué », et a obtenu gain de cause. Vous allez devoir fournir, seulement, **le double du dossier adressé à la direction du travail**, qui est l'historique que vous aurez déclaré de vos activités professionnelles.

Cela revient, certes, à révéler à l'employeur les détails de votre vie professionnelle antérieure mais sans lui donner l'information confidentielle de vos droits acquis pour votre retraite.

Attention, tout de même, à la cohérence de ces informations avec votre curriculum vitae.

En conclusion, la CFDT a apprécié le déroulé de cette négociation. En effet, contrairement à l'an dernier où, malgré notre investissement sur le dossier, nous n'avons pas pu améliorer l'accord proposé sur le Compte Epargne Temps, cette fois-ci, nous avons pu apporter notre pierre à l'édifice et même si, à la CFDT, on ne sait pas toujours crier cocorico, nous avons notre conscience tranquille sur le travail accompli.

Négociation obligatoire ou spontanée, l'important est la permanence des débats et des échanges avec l'employeur.

D'ici deux mois, nous devons boucler **une nouvelle négociation sur l'accord d'intéressement** pour les exercices 2011, 2012 et 2013.

Nous restons à votre disposition, pour répondre à des questions supplémentaires.

**Notez que nous ne rappelons pas, qu'à l'époque du contrat social de 1991, c'est la CFDT qui avait réclamé l'obtention de la prime pour la médaille du travail.*