



**BANQUES
ET ASSURANCES**

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

BANQUE COURTOIS

Tél/Fax : 05.61.10.82.94
33 rue de Rémusat
31.000 Toulouse
Janvier 2014

NEGOCIATIONS SALAIRES 2014

Les propositions à caractère collectif de la direction sont :

Prime de 300 € pour les personnes ayant une RCA de moins de 36.000€ (concerne environ 350 personnes).

Si signature des Organisations Syndicales : prime collective (pour tous) de 0,6 % de la RCA avec un plancher de 300 € (le plancher s'applique donc à toutes les RCA inférieures à 50.000€ !!!).

En 2012, 0% d'augmentation collective, la direction explique qu'il s'agit d'une « pause ».
En 2013, 0% d'augmentation collective, la pause n'en est plus une.

Pour 2014, la direction de la Banque décide que « les augmentations collectives sont derrière nous ».

Nous ne pouvons l'accepter.

Le collectif doit être reconnu à travers une mesure d'augmentation collective.

La direction ne veut pas en entendre parler, alors que nous ne demandons pas plus, mais différemment : moins de Primes individuelles, un peu d'Augmentation collective.

La juste rémunération du travail est la base du contrat –de confiance- qui lie le salarié et l'employeur.

Nos vœux pour 2014, ce sera donc :

Je v(o)eux le **Respect** des salariés, de leur travail, et de la valeur de celui-ci !!!

RETROSPECTIVE 2013

JANVIER

1) Les salariés mécontents, **suite à l'absence d'augmentation collective pour la deuxième année consécutive**, font GREVE le 25 janvier 2013 :

Une démarche historique à la Banque Courtois.

1/3 des salariés a fait grève ou a débrayé.

Un message clair et sans équivoque auprès de la Direction.

2) Pour la deuxième année consécutive la banque a reversé à l'actionnaire plus que le résultat net. Cette fois ce n'est pas 2,5 millions d'€, mais **40 millions d'€ qui ont été puisés dans les fonds propres de l'entreprise** et cela peut permettre de justifier toutes les restrictions (emplois, salaires).

MARS

1) **Accord de Participation :**

La direction a décidé de modifier unilatéralement le taux de rémunération du Compte Courant Bloqué (CCB) à compter du 1.7.2013 sans respecter les règles de dénonciation des accords d'entreprise.

La CFDT a donc engagé une procédure juridique dès le constat de la mise en œuvre de cette modification (automne 2013) pour faire respecter sa signature.

Si la Loi nous donne raison un rappel des intérêts dus devra être régularisé auprès des salariés par l'entreprise.

2) **Accord Mutuelle :**

L'application de l'Accord National Interprofessionnel et sa transcription dans la Loi impose la prise en charge de 50 % de la cotisation par les entreprises.

Un avenant a donc été signé pour mise en place à partir de juin 2013

Rappelons que la CFDT réclamait depuis plusieurs années une participation de l'employeur plus importante, en contrepartie du caractère obligatoire de la mutuelle.

AVRIL

1) **Accord** en faveur de l'emploi et de l'insertion professionnelle des **personnes en situation de handicap** : Toutes les Organisations Syndicales l'ont signé, mais la CFDT y a porté une réserve car le taux minimum d'emploi de 6% n'y est pas inscrit.

En janvier 2014, nous avons appris que pour des raisons de procédures liées à sa transmission à la Direccte (Inspection du Travail) cet accord n'avait pas été agréé, et donc que la Banque Courtois va devoir régler 25.000€ de pénalités.

2) **Elections Comité d'Entreprise et Délégués du Personnel :**

La CFDT confirme sa place de 2^{ème} organisation syndicale, avec des résultats en nette progression. Notre représentativité (résultats en Comité d'Entreprise) évolue de **20,7% en 2009 à 27% en 2013**. Cette progression n'a pas été suffisante pour modifier les résultats en sièges (2 élus titulaires, 3 élus suppléants).

JUIN

Accord d'intéressement pour les exercices 2013, 2014 et 2015 :

Cet accord en forte réduction par rapport aux précédents, n'a été signé que par le sNB

Pour tenter de justifier cette baisse de l'enveloppe globale, la direction a osé expliquer qu'il s'agissait de réduire l'enveloppe Participation+Intéressement de l'équivalent (au moins) de la hausse du forfait social (qui passe de 8 à 20 %). La CFDT à maintes reprises a rappelé qu'il s'agissait d'une cotisation patronale qui ne devait pas être imputée aux salariés.

SEPTEMBRE

1) **Avenant n°9 de l'accord PEE :**

Modification de l'abondement et ouverture de nouveaux fonds.

La CFDT est intervenue, avec succès, pour favoriser l'augmentation de l'abondement sur les tranches les plus basses afin de favoriser l'ensemble des salariés.

2) **Plan d'action intergénérationnel :**

Conformément aux objectifs du législateur, la CFDT a fait des propositions (non retenues par la direction) pour favoriser l'insertion durable des plus jeunes, maintenir dans l'emploi les plus anciens et assurer la transmission des compétences. Nous n'avons pas signé l'accord proposé par la direction qui ne comportait pour l'essentiel que des déclarations d'intentions et des niveaux d'objectifs sans rapport avec les enjeux. La direction a finalement proposé un plan minimaliste pour obtenir l'agrément de la Direccte (Inspection du Travail). Nos alertes se sont révélées fondées puisque fin novembre 2013 la Direccte a rejeté ce plan unilatéral avec obligation de représenter un nouvel accord ou un plan sous peine pour la banque de devoir régler une lourde pénalité de 285.000€.

NOVEMBRE

Accord sur le traitement des incivilités :

La CFDT a fait des propositions pour bonifier l'accord de branche insuffisant à notre avis. En cas d'incivilité grave désormais la dénonciation est automatique. Nous vous conseillons de ne pas hésiter à les déclarer.

Michèle BLEUSE
Délégue Syndicale Centrale
Toulouse
☎ 05.61.10.82.94
📞 06.83.11.98.60

Marc LANOUX
Délégué Syndical Central Adjoint
Perpignan
☎ 04.68.35.92.22