



NEGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES

Lors de la deuxième séance de négociation le 30 janvier 2020, la Direction nous a remis ses premières propositions.

Revendications CGT	Proposition Direction LBP	Contre proposition CGT
<ul style="list-style-type: none"> - Revalorisation générale de la rémunération fixe - Mise en place du 13ème mois - Augmentation de la part patronale au RIE - Augmentation du plafond de versement sur le CET de 20 à 25 jours 	<p>Mesure forfaitaire : 500€ ≤ 40 K€ 400€ salaires entre 40 K€ et 45 K€ inclus Enveloppe complémentaire de 1% en faveur des collaborateurs n'ayant bénéficié d'aucune revalorisation individuelle depuis 3 ans</p>	<p>Mesure forfaitaire : 800€ ≤ 40 K€ 600€ salaires entre 40 K€ et 45 K€ inclus 500€ salaires entre 45 K€ et 60 K€ inclus 300€ salaires entre 60 K€ et 80 K€ inclus</p>
<ul style="list-style-type: none"> - Transparence sur la politique de rémunération variable - Bonus cible de 10% pour tous 	<p>Budget part variable : 108% des taux cibles</p>	<p>Budget part variable : 120% des taux cibles - Une meilleure lisibilité quant au lien notation et attribution du taux cible et avec plus d'équité, - Création d'une commission des réclamations liées aux variables</p>
<p>Augmentation de l'enveloppe égalité professionnelle</p>	<p>Budget égalité pro : 120 K€</p>	<p>Budget égalité pro : 250 K€</p>
<p>Un montant unique pour les promotions</p>	<p>Barème promotion : 1600€ technicien 1900€ passage cadre H 2300€ passage I 3800€ passage J Passage K : examen individualisé</p>	<p>Barème promotion : 4000€ pour tous</p>
<ul style="list-style-type: none"> - Augmentation de l'abondement - Mise en place de la prime d'ancienneté 	<p>Abondement épargne salariale : 1300€ max</p>	<p>Augmentation de l'abondement épargne salariale : 2000€ max</p>
<p>Mise en place de vélo inter site LBP, Prime kilométrique pour les salariés qui viennent à bicyclette (Cette indemnité vélo est prévue au nouvel article L. 3261-3-1 du Code du travail instauré par la loi de transition énergétique.)</p>		

Pour la CGT, La Banque Postale annonce la suppression des augmentations générales.

- Revalorisation du fixe : la NAO ne porte que sur 450 salariés versus les 3000 (soit 15%)
- Pour ceux en deçà de 40K€, cela couvre l'inflation (1,1 sur 2019 selon INSEE) soit 440 euros versus les 500 proposés.
- Où est passée l'inflation pour les autres salariés ?
- La revalorisation du fixe sert aussi à motiver les salariés : que penser d'une politique salariale qui ne prévoit pas de revalorisation du fixe général au cas où le poste est maîtrisé ?

A quand le partage équitable de la valeur ajoutée et l'égalité professionnelle ?



ACCORD COLLECTIF

Le saviez-vous :

Certaines organisations syndicales de LBP vont signer un accord collectif relatif à la gestion des parcours de carrière et à la valorisation des compétences des porteurs de mandats.

Cet accord reprend un certain nombre de dispositions en matière de formation déjà accessible à l'ensemble des salariés et surtout ne fait que masquer la réalité : il ne s'agit pas de favoriser les élus mais bien de ne pas les pénaliser afin de donner pleinement effet au principe de non-discrimination syndicale.

Ainsi, en toile de fond de ce texte c'est la question de l'indépendance des organisations syndicales et leur liberté d'organisation dont il est question lorsque la formation et l'évaluation des élus reposent sur un système dirigé par l'employeur. Or, **la CGT tient à conserver toute son indépendance.**

Quid de la déontologie ?



Quid de la liberté syndicale ?

VOS CONTACTS !

Délégué syndical national : Marc ALPHONSE

Délégués syndicaux : Irène BAUDRY, Philippe CUYAUBERE et Farida IMOAI

cgt-fapt.lbp@labanquepostale.fr - 06.49.18.56.77