

**M  
E  
S  
U  
R  
E  
S  
  
S  
A  
L  
A  
R  
I  
A  
L  
E  
S**

## AU CŒUR DES ACCORDS

### REVALORISATION DES REMUNERATIONS ANNUELLES MINIMALES

#### L'OBJET DE L'ACCORD SUR LES RAM

→ GARANTIR AUX SALARIES REMUNERES AU PLANCHER DE LA GRILLE SALARIALE UNE AUGMENTATION CERTAINE PENDANT 5 ANS

→ PERMETTRE PAR CET ACCORD LE DECLENCHEMENT POUR TOUS LES SALARIES D'UNE PRIME DITE «DE VILLEPIN» D'UN MONTANT DE 600 €

L'accord de décembre 2003 auquel ne s'est pas associé le Syndicat Unifié/Unsa prévoit une grille des rémunérations annuelles minimales (les RAM) des 10 niveaux de classification d'emploi (T1 à CM10).

Ce même accord ne déterminant aucune revalorisation, cette grille minimale n'avait pas changé depuis 2003 notamment avec les augmentations générales. C'est chose faite avec l'accord qui vient d'être signé par le Syndicat-Unifié/Unsa.

#### LE CONTENU DE L'ACCORD

- ⇒ La revalorisation des RAM s'effectuera selon le calendrier suivant :
  - au 1<sup>er</sup> janvier 2006 : +3 % de T1 à CM10
  - au 1<sup>er</sup> janvier 2007 : +2 % de T1 à TM4 et +1 % de TM5 à CM10
- ⇒ L'indexation des RAM, pour les années 2008 à 2010, sur les augmentations générales, avec un taux plancher de 0,5 % qui s'appliquera alors au 1<sup>er</sup> janvier de l'année de référence

#### LA NOUVELLE GRILLE DES MINIMA SALARIAUX

CLASSIFICATIONS	REMUNERATIONS ANNUELLES MINIMALES		
	depuis 2003	au 1 <sup>er</sup> janvier 2006	au 1 <sup>er</sup> janvier 2007
T1	15 681 €	16 152 €	16 475 €
T2	17 721 €	18 253 €	18 618 €
T3	20 781 €	21 405 €	21 833 €
TM4	23 585 €	24 293 €	24 779 €
TM5	25 879 €	26 656 €	26 923 €
CM6	30 234 €	31 142 €	31 454 €
CM7	34 588 €	35 626 €	35 983 €
CM8	38 941 €	40 110 €	40 512 €
CM9	43 296 €	44 595 €	45 041 €
CM10	47 679 €	49 110 €	49 602 €

## QUI EST CONCERNE PAR LA REVALORISATION DES RAM ?

### → 5000 SALARIES BENEFICIERONT D'UNE AUGMENTATION DE SALAIRE

- Tous les salariés qui sont rémunérés au niveau des RAM, ou à un niveau intermédiaire par rapport aux nouvelles RAM prévues par l'accord. Cette mesure touche notamment les nouveaux embauchés, donc une population jeune.
- Les salariés qui se verront promus entre 2005 et 2010 sur un emploi de classification supérieure pourront, par le biais d'un simple effet mécanique, être concerné (rappelons que l'accord de juin 2004, signé par le Syndicat Unifié/Unsa garantit un minimum d'augmentation entre deux RAM lors de promotion, l'augmentation des RAM profite à cet accord).

## LE COROLLAIRE DE L'ACCORD SUR LA REVALORISATION DES RAM

### → UNE PRIME «VILLEPIN» DE 600 € POUR TOUS

Les textes stipulent que cette prime est subordonnée à la conclusion d'un accord salarial d'entreprise ou de branche tel que celui signé sur la revalorisation des RAM.

Elle doit être versée également et est exonérée de charges salariales ou patronales (hormis la CSG et la RDS).

Rappelons que le Syndicat-Unifié/Unsa a obtenu, à force de négociation, que cette prime soit portée à 600 € (alors que la proposition initiale des employeurs la fixait à 200 €).

## LES MODALITES DE VERSEMENT DE LA PRIME DE 600 € (LES CONDITIONS ENONCEES CI-APRES S'APPUIENT SUR LES DISPOSITIONS ARRETEES PAR LA CAISSE NATIONALE POUR SES SALAIRES)

<b>QUI EN BENEFICIE ?</b>	Tout collaborateur présent dans l'entreprise au moment du versement de la prime (CDI, CDD, Apprentis)
<b>QUAND SERA-T-ELLE VERSEE ?</b>	Avec le salaire de janvier 2006
<b>COMMENT EST-ELLE CALCULEE ?</b>	Le montant de la prime, arrondi à l'euro supérieur, est déterminé en fonction : => de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise <ul style="list-style-type: none"><li>▪ l'ancienneté est appréciée au 31/01/06, au regard de la date d'entrée. (les mois incomplets comptent en totalité)</li><li>▪ les absences rémunérées ou non ne sont pas prises en compte, ce qui signifie qu'elles sont sans effet sur le calcul de la prime</li></ul> => du temps de travail <ul style="list-style-type: none"><li>▪ pour les salariés à temps partiels, le temps de travail s'apprécie en temps de travail moyen sur l'année 2005</li></ul>
<b>QUEL REGIME SOCIAL ?</b>	La prime est exonérée de charges sociales hors RDS et CSG
<b>QUEL REGIME FISCAL ?</b>	La prime, nette de RDS et CSG, est soumise à l'impôt sur le revenu à l'exception des sommes versées sur un PEE

Cette prime «Villepin», même si elle ne revêt qu'un caractère ponctuel, représente plus de 2,5 % de la Rémunération moyenne nette des salariés de la branche Caisse d'épargne, et 3,80 % de la Rémunération annuelle nette pour un T3<sup>1</sup>.

## L'ACCORD SALARIAL QUE LE SYNDICAT-UNIFIE/UNSA N'A PAS SIGNE

### → UNE AUGMENTATION GENERALE DES SALAIRES DE 0,5 %

Les Employeurs ont également proposé à la signature un accord portant sur une augmentation générale des salaires de 0,5 % au 1<sup>er</sup> juillet 2006, soit 0,29 % sur l'année. La proposition, trop éloignée de nos revendications, n'a pas été ratifiée en raison de l'absence de mobilisation nationale du personnel (8 % seulement). Cette mesure relève donc d'une décision unilatérale de l'employeur qui a décidé qu'elle s'appliquera aux salariés relevant des classifications T1 à CM8.

*Le Secrétariat National*

<sup>1</sup> Chiffrage effectué à partir du bilan social 2004 de la branche.