



**Syndicat du Personnel
Banques-Assurances
CGT Auvergne-Limousin
Section Caisse d'Epargne**

G.P.E.C. c'est pâle !!!

Janvier 2008

La loi Borloo du 18 janvier 2005 prévoit une négociation triennale sur la GPEC (*Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences*) dans les entreprises ou groupes employant au moins 300 salariés et dans les branches professionnelles.

Au-delà de la « bonne volonté » supposée de cette loi (*que faire des salarié(e)s, de leur carrière et de leur avenir dans le cadre de l'ultralibéralisme ambiant ?*), force est de constater que peu d'employeurs savent traduire cette loi dans les faits en des termes clairs et, donc, avec des perspectives concrètes.

→ → → Qu'en est-il à la Cepal ?

1/ Les délais sans enjeux fixés par la loi :

Tout d'abord, constatons que la loi du 18 janvier 2005 donnait un délai de 3 ans aux employeurs pour entamer une négociation sur le thème et que la première réunion limousino-auvergnate a été fixée par la Direction au ... 15 janvier 2008. A quelques jours près, nous étions hors-jeu. Mais ce n'est pas nouveau !

Ensuite, il faut savoir que la loi n'oblige en rien à signer un accord mais simplement à entamer des négociations, ce qui veut bien dire que, dans la plus pure tradition libérale, le patron continue à faire ce qu'il veut et de la manière dont il le souhaite. Mais, là encore, rien de nouveau sous le pâle soleil sarkozyste.

2/ Le projet d'accord et, tout d'abord, la grosse bulle de son préambule :

Et quel est-il ce préambule, sinon un gros amalgame de toutes les idées patronales avancées et assénées depuis plusieurs années :

- ✓ Les évolutions du secteur bancaire basées sur la concurrence sauvage,
- ✓ Le déséquilibre de la pyramide des âges, pourtant prévisible depuis le début des années 70 et l'embauche massive des *baby-boomers*,
- ✓ L'hypocrisie certaine de la Direction, déplorant la perte d'expérience suivant le départ des anciens, alors qu'elle a toujours tout fait pour les dégoûter et les écarter de l'entreprise au vu, d'une part de leurs salaires, mais aussi, et d'autre part, d'une certaine culture d'entreprise basée sur le social dont elle veut se débarrasser,
- ✓ Un constat des progrès technologiques qui ne peut pousser, très confortablement, qu'à des suppressions d'emplois,
- ✓ Que l'évolution d'une entreprise, en l'occurrence bancaire et face à la concurrence, doit être basée sur sa seule rentabilité, sa compétitivité, sa productivité
- ✓ Quant à la qualité des services, nous n'y croyons pas pour bien connaître les services administratifs : ordres contradictoires, priorités fluctuantes, abandon de certaines tâches essentielles en fonction des ordres du moment ... La qualité importe peu à partir du moment où nous vendons et c'est bien là le seul *leitmotiv* de l'entreprise.

Mais il n'y a rien là d'étonnant du point de vue patronal si la seule logique d'augmentation des profits détermine la GPEC. Ce qui est le cas.

Ite, missa est : Les salariés doivent travailler dur et collaborer étroitement aux visions patronales afin d'abaisser, autant que faire se peut, le coefficient d'exploitation.

Cette vision n'est pas la nôtre car elle implique, « toujours plus », une pression morale accrue, certes niée par la Direction, mais tangible sur le terrain. La santé mentale de nos collègues fait aussi partie de nos prérogatives, comme de celles de la Direction d'ailleurs !!!

3/ Les propositions pour les jeunes :

Rien de nouveau : **Formation, formation et encore formation**. Le problème est : Que faire de ceux qui n'entrent pas dans le cadre de ces formations... Licenciement, déclassification, mise au placard ? Sauf à n'être que de simples écrans de fumée, toutes les formulations du projet tendent à rendre le salarié responsable de son adaptation au métier.

La formation peut être une excellente chose jusqu'au jour où elle ressemble à du bourrage de crâne, à une « *décérébration* » de l'intéressé. Le projet proposé le sous-tend étrangement par tous les renvois qui sont faits à ces formations, rappels à l'ordre et autres entretiens.

- Plusieurs interventions prévues et d'abord, celle du collaborateur lui-même qui doit s'intéresser de très près à son boulot sous peine d'être mal vu et plus si affinités,
- La hiérarchie n+1 ensuite qui, au-delà des termes dithyrambiques employés à son sujet, est tout de même employée à juger les employés placés sous ses ordres,
- La DRH, enfin ... mais celle-ci ne se contentera-t-elle pas de suivre benoîtement les avis de la hiérarchie n+1 comme elle l'a toujours fait ...

4/ Les propositions pour les anciens :

Nous n'avons pas vu grand-chose. Si ce n'est **l'accompagnement des salariés dits « sensibles » ou « fragilisés »**.

Oui, mais ceux-là ne sont que ceux déclarés ainsi. Il en existe d'autres qui, par fierté individuelle entre autres, ne se déclareront jamais comme tels. Pour eux, ce projet d'accord ne s'apparente qu'à une nouvelle et récurrente dégradation des conditions de travail. Ces salariés, souvent, sont usés prématurément par la dégradation constante des conditions de travail liée à l'évolution des métiers.

Les grandes déclarations d'intention, au travers de la GPEC, visant à tenter de réparer les dommages actuels subis par les salariés après plusieurs années de course à la rentabilité, ne sont que tardives et pourraient servir de leurre, voire à d'autres fins... Ce qui suscitera de légitimes inquiétudes !!!

5/ La négociation :

Salaire et pouvoir d'achat sont les deux grands absents du projet patronal alors qu'il s'agit de l'essentiel des demandes des salariés, et notamment des plus jeunes. Malgré l'accord salarial national récent, une augmentation maximale de 400 euros bruts annuels n'est rien de plus qu'une goutte d'eau dans le désert des difficultés financières de chacun(e).

En conclusion, pour qu'un tel accord soit négociable, il est donc impératif que plusieurs points soient mis à l'ordre du jour et, entre autres :

- La transparence sur la stratégie Cepal et ses effets prévisibles sur l'emploi ainsi que sur les salaires (*demande déjà initiée suite à l'accord sur la gestion prévisionnelle des départs 2008/2009*),
- Des garanties d'évolution salariale claires et progressives pour tout salarié de l'Entreprise,
- Des garanties de promotion et/ou d'avancement pour tous,
- La garantie du maintien de l'emploi, quantitativement et qualitativement, sur l'ensemble de l'Entreprise,
- La mise en place d'une gestion des seniors, sur la base du volontariat, proposant le reclassement des plus anciens, y compris au sein de « *middle-offices agences* »,
- L'engagement sur des entretiens dénués de toute menace liée, notamment aux objectifs,
- Des précisions claires et actuellement inexistantes sur le contenu des formations proposées.

En l'état, l'accord actuellement proposé est un remix de l'accord national qui n'a reçu l'aval d'aucune organisation syndicale. L'éventualité d'une signature SPBA/CGT Auvergne-Limousin nécessitera a fortiori un certain nombre de développements et d'intégrations !

Vos élus SPBA/CGT, un véritable contre-pouvoir.