

En l'attente des mesures nationales, focus sur quelques dispositions locales ...

Au cours de cette deuxième réunion, Pascal POUYET a tout d'abord présenté **le bilan de l'accord « seniors »**... et ses piètres résultats, confirmant que ce pseudo-accord n'accoucherait que d'une souris (*pour mémoire, la Direction nous avait confié préalablement qu'elle n'avait pas besoin de signature syndicale pour mettre en place les plans d'actions qu'elle avait elle-même unilatéralement concoctés*).... Pour preuve :

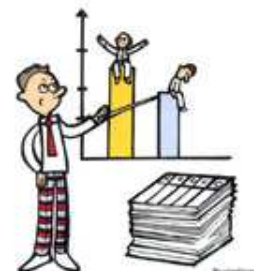
* **maintien dans l'emploi** : le pourcentage de salariés de plus de 55 ans passe de 12,53 % à 14,12 % entre le 01/01/10 et le 01/01/11. Cette donnée est une statistique qui ne découle que de notre pyramide des âges, déjà connue peu ou prou avant l'établissement de l'accord.

* **dispositions accompagnant le maintien dans l'emploi** : pour les entretiens de 2nde partie de carrière, sur les 80 qui avaient été prévus, 30 contacts ont été pris pour aboutir à 21 entretiens. La Direction reconnaît elle-même être loin du compte. Elle signale aussi 1 bilan de compétence et 1 VAE effectués, ce qui fait vraiment peu.

* **formations** : les chiffres 2009 (*salariés de + de 50 ans*) n'étant pas disponibles, aucun comparatif n'est réalisable.

Sinon, 5 salariés en contrat de professionnalisation ont bénéficié de tutorat.

* **CET** : 3 utilisations pour la fin de carrière.



Bref, un bilan bien maigre reconnu par la Direction, qui s'est dite disposée à regarder à l'égard de cette population notre proposition de mise en place et financement de « bilans Retraite ».

Sur le projet d'accord sur **le temps partiel fin de carrière financé par le CET**, les syndicats ont proposé des dispositions moins restrictives (*assouplir la notion de rémunération complétée pour équivaloir un temps plein*), éviter toute équivoque sur des interprétations (*abondement sur épargne sauf celle issue du PEE*)... sans oublier la notion toujours controversée du 13^{ème} mois.... qui n'a pas d'existence « juridiquement parlant » dans la structure actuelle des Rémunérations Annuelles Brutes, car il ne s'agit que d'un salaire annuel payé en 13 fois.

Sur notre proposition de maintenir à minima **le salaire des jeunes embauchés** afin de gommer l'impact de l'entrée dans les contrats Ecureuil Protection Sociale (*santé, prévoyance...*), la Direction ne souhaitait pas donner suite afin de ne pas faire de soi-disant discrimination.

Nous avons alors proposé, afin de contourner ce souci, d'allouer une somme fixe dès 6 mois d'ancienneté, ce qui évitera toute distorsion et limitera les 1^{ères} incidences de l'entrée dans les contrats Groupe de Protection Sociale. De plus, cela permettra de prendre en compte, au moins partiellement, le report du passage de T2 en T3 suite à l'obligation d'obtenir la certification AMF. Car cette nouvelle obligation réglementaire, au-delà des connaissances à valider, vient de fournir des excuses à la Direction pour retarder l'avancement des plus jeunes... ce qui est quant même un comble pour une Entreprise qui se targue du contraire (*autant localement que nationalement*).

La Direction regardera de nouveau en intégrant avec attention les arguments avancés.



Contentieux salariaux (*GFA, comparatif RAM*) : la Direction confirme sa position de ne pas aborder ces sujets qui sont devant les tribunaux... et indique attendre la jurisprudence qui ressortira de ces contentieux, sachant que pour arriver jusqu'aux arrêts de la cour de cassation, la route est encore longue....

Pour le SPAB/CGT, nous trouvons qu'il est vraiment dommage que la Direction ne tente pas de trouver dès maintenant entente sur ce sujet... cela aurait pu calmer les tensions sociales et, peut-être, clore à l'amiable ces dossiers.



Sur l'extension des **primes de sujétion**, la Direction convient de l'octroi aux emplois tels les nouveaux « Gestionnaires de Clientèles mobiles » créés au sortir du remaillage, mais le refuse aux tuteurs.

Reconnaissance des formations « diplômantes » : la Direction change d'optique et accède à notre demande sur **l'attribution de primes** à savoir : 500 € pour le BP Banque, 700 € pour un BTS, 800 € pour une Licence, 1 000 € pour un Master 1 et 2 000 € pour un Master 2, l'ITB, l'ESSEC... (ces primes ne concerneraient pas les contrats de professionnalisation). Il va de soi que, syndicalement, il a été demandé de ne pas écarter les jeunes de celles-ci et qu'un geste pour la réussite au PNE (*Parcours Nouvel Entrant*) semble non seulement indispensable, mais serait fort apprécié par nos jeunes collègues.



La Direction, prise encore en flagrant délit de double langage sur le traitement des jeunes, n'y paraît finalement pas opposée. Elle nous tiendra informer de sa position définitive.

Suite à notre demande sur les futurs et derniers entrants dans **le régime transitoire** (*femmes nées en 1954 notamment*), la Direction nous a présenté son dispositif avec l'octroi d'une indemnité de départ égale à 0,15 x nombre de mois à rester dans le régime transitoire (*prime de départ statutaire comprise*). 23 femmes seraient concernées à partir de 2012, mais appelées à partir plus tôt en cas d'anticipation au travers d'une épargne CET. Sur cette base, ce n'est vraiment pas la panacée... plutôt de la paupérisation qui ne veut pas dire son nom.

Au sujet **des taux des prêts au Personnel**, la Direction n'a pas encore clos sa réflexion suite au contrôle URSSAF et nous présentera celle-ci lors de la prochaine réunion.

Sur les autres points, elle n'envisage pas de donner de suite favorable... :

* concernant les **indemnités kilométriques**, elle souhaite rester sur le barème fiscal... même si celui-ci, de fait, concerne l'année précédente.

* au sujet des primes « **médailles du travail** », qu'elles ne soient pas revalorisées depuis des lustres ne l'offusque pas outre mesure.

* un **changement de base horaire au CRC** ne lui paraît pas opportun, indiquant de plus que ce service qui affiche 35 h serait en fait à 33 h 30 mn sur la base d'un décompte annuel intégrant les jours de congés supplémentaires. La mise en place de l'E-agence relancera certainement la réflexion.

* **PERCO** : elle attend les retombées éventuelles d'un dispositif national. Nous avons rappelé qu'il faudra certainement conclure un accord afin d'empêcher les dégâts collatéraux de la loi Woerth imposant par défaut une obligation de placement de l'épargne salariale.



Toujours vigilants et à votre écoute...
sachant que la prochaine réunion NAO est fixée au 22 février 2011.

Vos représentants SPBA/CGT.
Alain BARASINSKI, Philippe BOUDIER, Maryse BRUNEL, Alain MOULY.

Bulletin de contact ou d'adhésion

NOM : **Prénom** :

Lieu de travail :

① **Travail** : ① **Portable**.....

Courriel personnel :

Bulletin à renvoyer à :

Alain Barasinski, **délégué syndical SPBA/CGT, Montluçon-Courtais - BO 3013**
Tél. 06 65 15 20 13 Courriel : alain.bara@free.fr

ou Alain Mouly, **délégué syndical SPBA/CGT, Brive-Paris- BO 0413**
Tél. 05 55 92 96 61 Courriel : alain.mouly@cepal.caisse-epargne.fr