



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

Avril 2008

Négociations GPEC : l'avenir en perspective...

Ce dossier est loin d'être anodin... vous pourrez le constater par vous-même au travers de tous les sujets abordés. C'est d'ailleurs pourquoi, **vos représentants SPBA/CGT** ont pris un soin tout particulier à le travailler.

A la suite de la réunion du 30/01/08, la réunion du 14 mars dernier devait porter sur l'étude des propositions syndicales relatives à la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences.

La Direction, qui avait prévu de répondre aux propositions syndicales (*transmission demandée pour fin février*), signale n'avoir reçu que les propositions SU et SPBA/CGT.

Examen de ces propositions : la Direction commence sur la proposition SU de faire évoluer l'accord local sur la mobilité fonctionnelle, voire géographique. Elle ne voit pas bien l'intérêt mais n'y est pas opposée.

Débuté ensuite l'énumération des différentes propositions SPBA/CGT... « *pleines d'intérêts* »... selon les dires de Raymond GOBE, même si toutes ne pourront pas être abordées sur cette seule réunion.

➔ Sans reprendre nos réécritures, modifications ou propositions une à une, voici cependant un aperçu des principales...

EMPLOI / SALAIRE : => éléments centraux, s'il en faut !

Dans le préambule qui porte sur le contexte économique et concurrentiel (*et ses évolutions*), le SPBA/CGT propose tout d'abord d'ajouter « ... **tout en garantissant l'emploi et un salaire décent à ses salariés.** »

↳ La Direction marque sa surprise dans un 1^{er} temps...

Nous argumentons sur la garantie d'emploi qui existe formellement dans des accords de cet ordre, **il serait mal venu qu'elle ne figure pas dans le nôtre**, d'autant que l'accord ne porte que sur 3 ans !!!

De même, la question du salaire décent ne doit pas poser de problème, tellement cette affirmation est colportée par la Direction plus souvent qu'à son tour...

PLATEFORME / MAILLAGE / BACK-OFFICE

Toujours dans le préambule, comme l'intégration des plateformes de service est indiquée, nous proposons d'ajouter que l'intégration se fera « **selon les règles définies localement.** » Avoir des règles clairement définies en la matière n'a rien de superflu.

Concernant le maillage du Réseau, nous proposons de compléter la revisite du maillage par « ... **tout en conservant le caractère rural ou semi rural de nos territoires et les besoins exprimés par les populations locales directement concernées.** » Il nous semble nécessaire de préserver notre identité régionale... par opposition au « tout-urbain » parisien.

Nous proposons également de « **créer un back-office de proximité afin de maximiser le temps commercial.** » Ces dispositions pourraient également servir à d'autres desseins, comme conserver les emplois en proximité des bassins existants.

LE VOLONTARIAT

Nous souhaitons que la notion de **volontariat** soit rappelée régulièrement. En effet, que cette notion porte sur la mobilité, la carrière ou l'évolution professionnelle, l'adhésion du salarié nous semble incontournable.

L'INFORMATION AUX SALAIRES

Pour nous, prévoir de « **fournir des éléments simples, pratiques, adaptés à l'Entreprise (caractéristiques, taille, etc.), transparents et pédagogiques pour nourrir la réflexion des salariés** » est fondamental !

L'INFORMATION AUX REPRESENTANTS DU PERSONNEL

Nous proposons, afin de traiter, comme il se doit, les documents devant être fournis aux instances représentatives du Personnel, **d'élargir la commission emploi/formation (ou économique) du CE.**

SUIVI DE L'INTEGRATION

Ne proposer ce suivi qu'aux seuls CDI nous a surpris. **L'extension aux CDD semble naturelle.**

REUSSITE INDIVIDUELLE

Certes la formation permet de développer la polyvalence ou l'expertise, facilite les mobilités et les passerelles professionnelles inter-filières,... mais, pour nous, la réussite passe inéluctablement par « **un salaire décent et une progression régulière.** ». Il ne faut surtout pas hésiter à le rappeler.

CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION

Nous souhaitons être clair sur l'objectif initial de ce type de contrat et proposons d'ajouter : « **soucieuse de reconnaître cette formation comme investissement, la CEPAL suscitera (pour laisser le libre arbitre à l'intéressé) le recrutement de ces salariés, une fois diplômés.** »

VALORISATION DES ACQUIS DE L'EXPERIENCE

Nous proposons par équivalence que la reconnaissance passe, comme pour d'autres diplômes institutionnels, par « **le versement d'une prime équivalente à 11 % de la RAM du niveau de classification TM5** ».

ACCOMPAGNER L'ALLONGEMENT DE LA VIE PROFESSIONNELLE

Ce thème, qui se trouve dans les accords interprofessionnels, doit apporter des pistes nouvelles et concrètes pour les salariés concernés.

Nous proposons tout d'abord de privilégier lors des fins de carrières :

- **le tutorat** : accompagnement des nouveaux embauchés et mobilités internes.
- **le parrainage métier** : expertise reconnue dans des métiers clés.
- **les formateurs ponctuels** : salariés seniors en appui dans des formations à démultiplier.

En effet, valoriser le salarié senior et mettre à profit les expériences acquises, quoi de plus naturel, que ce soit pour l'Entreprise ou pour les acteurs concernés.

Pour les salariés qui désireraient préparer leur départ en retraite petit à petit, nous proposons « **une cessation progressive d'activité par le travail à temps partiel** ».

- **soit en privilégiant le taux d'activité** : pour un **taux d'activité de 50 %**, le taux de rémunération pourrait être bonifié selon l'âge (*grille allant de 60 % à 70 %*).
- **soit en privilégiant la rémunération** : pour un **taux de rémunération de 90 %**, le taux d'activité pourrait diminuer selon l'âge (*grille allant de 80 % à 70 %*).
- de plus, si le salarié opte pour conserver une cotisation sur la base d'un salarié à temps complet, nous proposons que **la prise en charge des cotisations** par la CEPAL soit totale pour les cotisations patronales et à hauteur de 60 % pour les cotisations salariales.

DIF - Droit Individuel à la Formation / CIF - Congé Individuel de Formation

Nous proposons « **une anticipation du DIF pour les salariés de plus de 45 ans, ou plus de 20 ans d'ancienneté, à hauteur des 120 heures** ».

Nous rappelons les dispositions régissant le CIF en indiquant que « **la protection sociale serait maintenue et que le temps passé en formation est pris en compte pour le calcul des droits aux congés payés** ».

Lors de cette réunion, nous n'avons pas pu aborder l'allongement de la vie professionnelle, mais ce sujet sera revu lors de la prochaine négociation, prévue le 22 avril 2008. De même, après avoir pris le temps de la réflexion, la Direction communiquera sa position quant à l'ensemble de nos demandes.

Vos représentants SPBA/CGT.