



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

Comité d'Entreprise
Réunions des 5 et 13 mars 2009
Compte rendu **SPBA/CGT**

PSE : derniers éléments et avis Comité

Lors de ces dernières réunions (*les 5 et 13 mars 2009*) consacrées aux **projets de réorganisation CEPAL et de Plan de Sauvegarde de l'Emploi** en découlant, la Direction a plus apporté de confirmations et redites que de réelles innovations.

En se basant sur la dernière série de questions posées par les élus, notons cependant que :

→ Le CHSCT sera consulté avant la mise en œuvre des changements d'organisation qui modifieraient les conditions de travail... **C'est, quand même, la moindre des choses !**
Faut-il être heureux que les consultations obligatoires soient respectées ? Pas tout à fait !
C'est pourquoi, au-delà de cet engagement plus ordinaire qu'exceptionnel, nous interviendrons pour que la consultation réglementaire du CHSCT devienne UN PLUS pour les salariés.

A l'évocation de la charge de travail accrue pour les personnels restant, la Direction botte en touche en évoquant le recours aux externalisations, aux mutualisations !

Bon sang, mais c'est bien sûr, moins on a de salariés, mieux c'est ! ...nous avons « oublié » !
Quid du travail dans les agences, des services non « mutualisables », etc ? Ce n'est vraiment pas le souci de nos dirigeants !!! Maintenant, devant le fait accompli (ou presque), il est certain que les salariés et leurs représentants devront s'en soucier !

→ Le tutorat pour accompagner les collaborateurs dans leur mobilité fonctionnelle : au besoin, la direction est prête à examiner cette mise en place pour faciliter les mobilités fonctionnelles des fonctions supports vers les fonctions commerciales.

Nous restons encore très en deçà de la demande initiale, qui valait pour la mobilité dans son ensemble.

→ La mise en place d'une commission de recours chargée de recevoir les réclamations des salariés : la Direction accepte la création de cette commission (*1 représentant par syndicat et 2 représentants de la Direction*). Elle sera chargée de statuer sur les éventuels cas de recours pour non respect du volontariat. Elle serait saisie soit par le salarié lui-même, soit par les Délégués du Personnel.

Espérons que les saisines éventuelles permettent au salarié d'obtenir meilleure satisfaction.

→ Que viennent faire les fermetures d'agences comme Limoges Jaurès et Ussel Gare dans le projet ? La Direction évoque des situations particulières qui seront présentées au Comité et détaillées spécifiquement lors d'une information/consultation à venir.

Une réponse ... qui n'en est pas ! Plus lapidaire, tu meurs !!!

→ Mesures d'accompagnement : les quelques évolutions ne cassent pas 3 pattes à un canard !

* temps partiel fin de carrière : la Direction ne souhaite pas étendre cette possibilité accordée aux salariés des fonctions supports aux commerciaux, ni l'ouvrir à partir de 55 ans. Elle renvoie ces extensions éventuelles à la négociation sur l'emploi des séniors (*négo. obligatoire avant la fin 2009*). A noter que, sur notre demande d'harmoniser les indemnités proposées, la Direction a accepté en diminuant le temps de travail dans l'option « *temps de travail dégressif* ».

Pour le SPBA/CGT, nous proposons que cette offre de « temps partiel fin de carrière bonifié » (à revoir cependant => ouvrir dès 55 ans et étendre aux commerciaux) ne reste pas scotchée au seul PSE, mais qu'elle devienne pérenne.

* préretraite dans le cadre du régime transitoire : la Direction ne souhaite pas aller plus loin que les améliorations déjà accordées (*prime compensatoire à hauteur de 80 % du salaire net*).

Ce calcul lui incombe et omet quelques paramètres importants... comme le fait que les primes « aléatoires » (*intéressement, participation, part variable*) ne sont pas prises en compte. A force de précariser une part de plus en plus importante du salaire, il est criant que la Direction souffre systématiquement « d'Alzheimer » lorsqu'il s'agit de compensation salariale !!!

Le SPBA/CGT a demandé également d'étendre cette mesure à tous les salariés éligibles au régime transitoire... Ce dispositif arrive à sa fin et il nous paraît totalement discriminatoire de couper la population concernée en plusieurs tronçons. Le report par la Direction de cette revendication à la négociation sur l'emploi des seniors, même si c'est un moindre mal, nous semble incongru !!! Souhaitons maintenant que l'attente soit la plus courte possible...

* salaire de référence pour le régime transitoire: le calcul sera finalement effectué sur le salaire mensuel brut réel, non amputé des primes cristallisées, part du 13^{ème} mois y compris...

La prime de départ en retraite (*article 80 bis*) sera comptée pour 1/2 dans l'enveloppe octroyée.

Pour le SPBA/CGT, tout autre système de calcul aurait été une véritable provocation. De même, l'extension aux autres dispositions semble couler de source. La totalité de la prime de départ en retraite aurait pu être totalement versée en sus de l'enveloppe calculée.

* accord mobilité géographique : le montant du double loyer est revalorisé.

La revalorisation aurait pu concerner d'autres primes : d'installation, de mobilité, etc...

* départ volontaire pour projet personnel et pour création ou reprise d'entreprise : les mesures sont classiques. La Direction nous confirme que la « licéité » du projet restera à son appréciation.

Le SPBA/CGT a souligné toutefois que le texte est trop imprécis quant à la qualification « projet personnel ». Ce flou peut ouvrir la porte à beaucoup de dérives..., et de désillusions à terme.

Force est de constater que nous n'avons toujours pas de réponse à nos questions de fond, pourtant maintes fois réitérées :

- Pourquoi un PSE ? Alors que les départs constatés ces dernières années sont au nombre de 120 environ en deux ans (*durée du PSE*) ;

- Effet d'aubaine en période de crise ? Le PSE exonère la Direction de remplacer les départs. C'est bien là que le bât blesse car les départs, en tant que tels, font partis de la vie d'une Entreprise et, de plus en plus souvent, deviennent une aspiration forte des Salariés.

- Quels profits ? Même si la CEPAL bénéficie d'exonérations liées au dispositif, d'un strict point de vue financier cependant, il ressort de l'expertise demandée par le CE que l'économie réalisée par le PSE, par opposition à de simples départs naturels, ne sera pas significative. Par contre la désorganisation risque, quant à elle, d'être... monstre !!!

- Accroissement de la rentabilité, du PNB ? Comment ? Avec quels artifices tenir le cap des objectifs du plan stratégique, c'est-à-dire « faire plus » (*de parts de marché, par ex.*) avec moins de personnels, et l'abandon de territoires à la concurrence ?

Sur ce dernier point, concernant la fermeture programmée des points de vente unipersonnels, le débat est, depuis le début, vif avec la direction. Pourquoi fermer des points de vente, souvent bien placés, alors qu'ils sont correctement fréquentés et assurent un sain niveau de rentabilité ?

- Combien passeront à deux agents ? Pas de réponse. C'est la grande inconnue !!!

Il semblerait pourtant que des travaux soient déjà programmés pour agrandir certains des sites. Le plus fort, c'est que, parmi les agences condamnées à plus ou moins long terme, certaines ont déjà été agrandies (*jusqu'à trois bureaux ! Parfois un 1^{er} étage entièrement aménagé en accueil*), embellies, mises aux normes NCA... Beau gaspillage ! Sans parler du stress lié à l'incertitude et à l'absence de communication pour les personnels travaillant dans les agences concernées. Un minimum de respect envers ces collaborateurs est tout naturellement exigé.

Finalement, l'avis Comité est rendu et développé sur 4 pages. Il se décompose en 2 parties :

- le 1er avis est **très défavorable** sur la réorganisation de la CEPAL et les raisons économiques à l'origine du projet ; le 2nd avis est **plus que défavorable** sur le Plan de Sauvegarde de l'Emploi.

Vos élus SPBA/CGT.