

Projet de réorganisation de la CEIDF

Réunion de négociation du 4 Décembre 2009



- Cette troisième réunion de négociations devait permettre à la Direction de finaliser leur 1^{er} projet d'accord sur les principales mesures sociales d'accompagnement du projet de réorganisation au sein de la CEIDF et sur la procédure d'information consultation du comité d'entreprise sur le volet économique et le volet social du projet de réorganisation au sein de la CEIDF.

(Ces informations seront détaillées le 11 décembre 2009)

- Définition des conditions de déroulement des procédures d'information et calendrier de consultation du C.E et CHSCT (janvier à mi-juin 2010).

Plan de départs aidés

Option A : Les mesures envisagées dans le cadre du plan de départs aidés pourraient s'appliquer à tous les salariés des fonctions support et aux AGC et RGC, si un accord n'était pas signé.

Option B : L'accord pourrait s'appliquer à tous les salariés des fonctions commerciales et « support », dans la mesure où leur départ ouvre la possibilité de remplacement directement ou par cascade par un salarié dont le poste est supprimé.

1/ Un plan de départs volontaires des salariés liquidant leurs droits à la retraite.

Les conditions financières:

- 5 fois 1/12^{ème} de la rémunération totale des 12 derniers mois écoulés+ l'indemnité statutaire. L'ensemble des O.S a demandé que la base de calcul des indemnités soit sur la rémunération brute fiscale n-1 au lieu du dernier salaire brut mensuel comme le préconisait la Direction.

2/ Un plan de départs volontaires pour ceux éligibles aux dispositifs transitoires (CGR).

Les conditions financières:

- 8 fois 1/12^{ème} de la rémunération totale des 12 derniers mois écoulés pour ceux dont le maintien des droits est au plus d'une année.
- 11 fois 1/12^{ème} de 1 à 2 ans.
- 14 fois 1/12^{ème} de 2 à 3 ans.
- Pour les salariés à mi-temps thérapeutique, reconstitution base temps plein

ATTENTION ! Tous les salariés souhaitant bénéficier de ce dispositif doivent en faire la demande avant le 15 mai 2010.

3/ Départ volontaire pour projet professionnel individualisé.

- Sont concernés uniquement les salariés des fonctions support et AGC et RGC ne disposant pas de droits suffisants pour partir à la retraite.

Les conditions financières

= indemnités conventionnelles majorées de 4/12^{ème} avec un minimum de 6 fois 1/12^{ème} de la rémunération totale N-1 et maximum 21fois.

Les salariés intéressés doivent en faire la demande avant le 30 juin 2010.

Les mobilités

1/ Les mobilités géographiques

- Tous les salariés des fonctions support basés à Evry, Cergy, Saint Quentin dont l'affectation sera modifiée suite au projet auront une augmentation de leur salaire de base brut annuel égal à 60% du montant d'un abonnement annuel de transport en commun.

2/ Les mobilités fonctionnelles

- Suite à une réunion collective d'information sur les postes disponibles et les différentes mesures d'accompagnement et de formation. Les salariés bénéficieront d'un entretien personnalisé ou leur sera proposé une affectation qu'ils pourront accepter ou refuser dans un délai d'un mois.
- Si acceptation, il suivra une formation en alternance de 4 à 6 mois. Pendant cette période il aura un tuteur qui aura un crédit d'heures pour le tutorer. Une prime de 750€ sera versée au tuteur.

La CFDT a souhaité faire rajouter la possibilité en cas d'échec d'un retour prioritaire dans les fonctions « support » dès vacances de postes.

- Il a été demandé que les salariés soient affectés en priorité sur des postes d'AGC et RGC.
- Le changement d'activité n'entraînera pas systématiquement une modification de classification, le salarié aura le choix, d'être en mission sur cet emploi cible ou d'y être affecté définitivement. **Dans ce cas, à la demande de la CFDT, il percevra une compensation financière égale au différentiel de la RAM.**

3/ Les mobilités internes au groupe BPCE

- Dans le cadre des mutualisations hors région IDF seuls les salariés volontaires suivront l'activité.

Conditions financières:

- Accords de branches + 5 fois /12ème de la rémunération totale de l'année N-1.

Amélioration des conditions de travail

Pour palier aux risques liés aux stress il sera mis en place des actions visant à faire appliquer les mêmes procédures par toute la Caisse, faire un reporting unique, créer un dispositif de répartition des objectifs annuels associant l'ensemble des collaborateurs, renforcer la formation technique métier et favoriser l'autonomie des salariés dans le schéma délégué.

Ces actions apparaissent être un bon début mais ne sont pas encore assez concrètes. Nous avons fait des propositions à la direction et attendons un retour.

Le temps partiel

- Afin d'améliorer les conditions de travail des salariés dans le cadre de la réorganisation ceux souhaitant travailler en 3/5ème et en 4/5ème

pourront en faire la demande 3 mois avant la date souhaitée.

- La direction s'engage à répondre dans un délai de 2 mois maximum. Seront prioritaire les parents (isolés ou de jeunes enfants), ceux dont l'affectation ne permet pas un rapprochement domicile travail et les seniors de plus de 60 ans. La situation liée au handicap ou l'état de santé d'un salarié ou d'un proche fera l'objet d'une étude personnalisée.

Le rapprochement travail/domicile

- L'objectif est de ne pas dépasser un temps moyen de transport (à déterminer) à l'aide d'un outil informatique qui permettra d'identifier les affectations optimales pour les salariés. Par contre, pour ceux habitant hors IDF une autre démarche individuelle sera mise en place.

Les mesures sociales pour les salariés dont le départ contraint ne peut être évité

- La direction rappelle que la CEIDF ne souhaite pas licencier. Tous les salariés concernés par la réorganisation se verront proposer un poste.
- Dans le cas où il y aurait des licenciements économiques, le salarié concerné percevra une indemnité égale à 3 fois 1/12ème de la rémunération totale N-1 + indemnité statutaire.
- La CEIDF s'engage à inscrire dans le cadre du P.S.E les mesures d'accompagnement suivantes :
 - congé de reclassement
 - relais de mobilité emploi
 - formation de reclassement
 - compensation du différentiel de salaire sans convention à hauteur de 200€
 - aide à la mobilité géographique (prise en charge frais de déménagement)
 - aide aux entreprises qui recrutent la CEIDF versera une aide financière aux entreprises qui embaucheront les salariés licenciés.
 - maintien du régime de frais de santé.
 - aide à la création d'entreprise (cabinet pour aide spécifique +10000€ pour le lancement de l'activité)
 - priorité de réembauche dans un délai de un an au sein de la CEIDF

Délégation CFDT : Géraldine GUILLAUBY, Marie-Hélène MORLET et Alain LE GAC