

Départs volontaires...vous avez dit volontaires ?

Au milieu d'une série de négociations en cours ou à venir à cette fin d'année 2009 (sans ordre ni raison), le dossier sur le règlement des contentieux salariaux, la Négociation Annuelle Obligatoire (NAO) à la CEPAC, la NAO de la Branche CE, l'emploi des Séniors...le plus chaud dans l'actualité,

c'est le Plan de Départs Volontaires :

Le guide suprême, local, Mr Lacroix en personne, a proclamé cet été :

« pas de PSE à la CEPAC... » Mais bon, si on l'y force...

Pas si Plan (plan) que ça...

On est un peu désorienté, parce que tout se présente en même temps, mais sans plan stratégique d'ensemble, on attend pour l'an prochain la fumée blanche de BPCE et l'apparition de François Pérol.

Départs ? Pas si sûrs...

La Caisse se réserve le droit de choisir qui est éligible ou pas !

Volontaires ? Faudrait pouvoir s'en assurer...au vu des pressions exercées par des managers sur certains collaborateurs.

La démarche proposée par la CEPAC :

« Exercice extrêmement compliqué et contraignant... qui pourrait être directement soumis pour avis au CE... ou mis en place unilatéralement, mais que l'Employeur préférerait signer avec les OS... A défaut, la Caisse pourrait retirer toutes ses propositions et se lancerait dans une réorganisation début 2010 et passerait à l'étape PSE... » selon le DRH Mr Nauté.

Les paramètres du PDV proposé par le DRH :

Cible : 200 à 250 personnes, au moins 5 ans d'ancienneté, de la T2 à la CM7.

Salariés issus des Services Internes.

Identification de 3 types de population et mesures d'accompagnement :

- 1) Population en âge d'intégrer le Régime Général entre 2010 et 2013, 10 mois de salaire brut
- 2) Population concernée par le Régime Transitoire –dispositif CGR suite à l'accord de 1999- environ 60 % du salaire net + 20% du salaire de référence, payés en une seule fois (calculé jusqu'à la liquidation de la retraite) « one shot » soit environ 80%.
- 3) Population avec un projet personnel salarial ou entrepreneurial, 18 mois de salaire brut et accompagnement par BPI, cabinet de conseil en reclassement. Bilan de compétences, analyse et portage du projet...

Régime juridique et fiscal

Après autorisation de l'Etat, c'est équivalent à une rupture du contrat de travail d'un commun accord, donc exonération sociale et fiscale pour les bénéficiaires, mais CSG et CRDS, et dans certains cas, mais ce n'est pas l'objectif du projet, accès à Pôle Emploi.

La CFDT CEPAC, ses Adhérents et ses Représentants considèrent qu'il n'y a pas de sureffectifs dans notre Caisse en particulier. Chacun est à même de mesurer sa charge de travail, la supporter avec 20% de personnel en moins est inimaginable. Mais chacune et chacun est sensible à la souffrance, la lassitude, le mépris vécus au quotidien par beaucoup de nos Collègues. A ce titre, et seulement à celui-ci, la CFDT souhaite que des dispositifs adaptés, négociés, compensés et contrôlés puissent y remédier.

De ce point de vue,

- **il est inacceptable d'en interdire l'accès à ceux qui en ont besoin**, quelque soit leur filière, support ou front de clientèle. Nous demandons la reconnaissance pleine et entière de la volonté des Salariés.
- **il est impensable de faire supporter les coûts de « restructuration » d'une entreprise profitable, comme l'a été toujours la nôtre, à la solidarité nationale** (Caisses de retraites, Pôle Emploi...), **BPCE doit passer après !**

Dans les détails et les paramètres du PDV, **bien des améliorations sont souhaitables**, comme **la possibilité d'une option de renonciation en cas de force majeure** pour les départs différés et l'augmentation des montants proposés, d'autant qu'ils sont exonérés de charges pour l'employeur. **Enfin le délai de prise de décision est trop court.**

Un trimestre pour décider de changer de vie est parfaitement méprisant de la vie des gens. Les conjoints, les enfants, les projets, les crédits...qu'en faites-vous Monsieur Lacroix ?

Enfin la période et les contraintes du PDV, début 2010, font supporter un risque non mesuré de déstabilisation à notre Caisse, **interdite de recrutement pendant la durée du Plan**. Cela au moment de la bascule MySys, et des réorganisations inévitables.

Un texte patronal devrait nous être adressé avant la prochaine réunion du 08 décembre.

La période est à une mobilisation particulièrement importante pour chacune et chacun d'entre nous.

Nous ne pouvons pas rester figés sur des postures ou des doctrines, on va faire dans le neuf, nous ne pouvons que le faire ensemble.

Faites savoir à nos délégués vos réflexions, suggestions...

Les règles internes de la CFDT nous imposent de réfléchir et de partager le poids de ces négociations avec les diverses instances compétentes CFDT et les autres Caisses. C'est un plus dont il faudra nous saisir.

Pour la CFDT

Henri FRAISSE Délégué Syndical Central.

