



ZOOM sur les négociations

1^{er} Février 2010

→ Les classifications

Depuis le 1^{er} Janvier 2010, nous sommes tous rattachés à la **convention collective de la Banque (AFB)**. Ce qui a pour conséquence la transposition de la classification de nos emplois dans cette grille AFB. Contrairement au système des Caisses d'Épargne qui s'appuie sur les compétences exercées dans l'emploi, le dispositif de classification de la convention des banques AFB repose sur des critères autrement différents tels que l'expérience, le diplôme, l'âge... ne laissant que peu de place à l'objectivité et la plus value dans l'emploi.

Lors des séances de négociation, nous avons défendu la création de la **commission de recours**, permettant à chacun d'entre nous de demander l'examen de son emploi pour revoir éventuellement sa classification. L'employeur s'est engagé à étudier un par un la situation de chaque collaborateur lors de la revue de personnel.

C'est pour ces différentes raisons que la section CFDT BPCE a signé cet accord. Et par conséquent, nous vous encourageons, si vous le souhaitez, à envoyer une demande à la DRH pour contester votre niveau de classification.

→ L'emploi des seniors

Un plan pour l'emploi des plus de **45 ans**, c'est l'âge minimum requis pour être **qualifié de « sénior »**, permet à l'employeur de s'exonérer d'une nouvelle taxe de 1% sur la masse salariale.

Voilà le plan astucieux concocté par nos politiques pour encourager les employeurs à préserver l'emploi des seniors dans les entreprises.

Un plan qui propose notamment plusieurs axes :

- le maintien dans l'emploi
- la mobilité fonctionnelle et l'évolution dans l'emploi
- la reconnaissance et le transfert des acquis de l'expérience

L'employeur a choisi de ne s'engager que **sur le maintien de l'emploi et seulement jusqu'à 2011**, faisant écho à l'engagement de M. François Pérol « pas de départs contraints jusqu'en 2012 ». Et après ???

Ce calendrier ne constitue-t-il pas un signal fort auprès des collaborateurs concernant la population prétendue excédentaire de BPCE, avec un effectif cible en **réduction de 200 salariés pour 2012** ?

Le choix exclusif du maintien dans l'emploi ne traduit-il pas la nécessité de remettre à niveau des salariés dont l'employabilité serait remise en cause ?

Force est de constater que le plan d'action de BPCE n'a que pour seul objectif, dans un contexte socialement difficile, de ne pas souffrir d'une pénalité financière qui viendrait peser sur sa masse salariale.

La CFDT n'a pas signé l'accord pour les seniors, regrettant que ce nouveau dispositif réglementaire permettant une approche sociale constructive ne soit traité que dans une approche minimaliste.

→ Le temps de travail

- Les salariés **ex-CNCE** travaillent **209 jours** par an pour un temps de travail hebdomadaire de **38h30**. Ils bénéficient de congés d'ancienneté qui seront cristallisés au titre des avantages individuels acquis.

- Les salariés **ex-BFBP** travaillent **206 jours** par an pour un temps de travail hebdomadaire de **39h**.

- La proposition en cours de la Direction pour les salariés **BPCE** est un temps de travail de **38h30 et 209 jours** travaillés. Par ailleurs l'employeur segmente, on se demande pourquoi, la négociation en occultant les congés « spéciaux ».

Cette proposition de la Direction est bien sûr inacceptable puisque les salariés BFBP perdraient 3 jours de RTT et les salariés CNCE perdraient par la même occasion l'acquisition des congés d'ancienneté. La CFDT se battra pour que le nombre de jours de congés soit identique pour tous les salariés et sans perte par rapport à l'existant.

Nous avons besoin de vous pour participer à la construction du socle social BPCE, rejoignez-nous :

Bulletin d'adhésion : Rejoignez la CFDT, 1ère organisation du Groupe BPCE

Nom :
Prénom :
Téléphone :

Bulletin à retourner à l'un vos représentants CFDT : Joseph Bricout (4 42 54)