

Dossier PSI

Le dossier PSI, remis aux Instances Représentatives du Personnel, comporte 271 pages. Sa présentation par grande Direction et son contenu ne facilitent pas son analyse, la cohérence globale de ce projet d'organisation ne sautant pas aux yeux.

Dès que le sceau de la confidentialité sera levé (le 20 mars), la CFDT mettra en ligne ce dossier. Chacun pourra ainsi en apprécier son contenu qui ne fait état d'aucune autre donnée économique pour étayer cette restructuration que celle des 115 M€ d'économie espérée et des 100 000 J/H, hypothèse de la volumétrie du PIA fonctionnel.

Quant à la préoccupation essentielle de l'ensemble du personnel, la répartition des activités par site et par entité, elle n'est pas développée dans ce document. Plus surprenant, voire inquiétant, les fourchettes basses du nombre d'Equivalent Temps Plein prévues en cible 2011 ne sont pas égales au nombre actuel de salariés de chaque établissement, alors même que les départs naturels (retraite) n'ont pas été pris en compte !

Concernant la MOA c'est à terme environ 200 personnes qui seront réparties sur les sites de Paris (Malraux) et Aix. Paris devant accueillir 140 personnes et Aix 60. On peut se poser la question de la pérennité des activités MOA sur Aix

Répartition plus opaque pour le GIE GCE Technologie, et plus particulièrement pour la production où les informations données aux différents CE/CCE des communautés et du CNETI ne sont pas identiques voire contradictoires...

Lors de la prochaine réunion de la commission d'information PSI, prévue le 26 mars, les responsables des chantiers Production et Edition seront présents pour clarifier et préciser ces éléments.

Concernant le transfert de personnel vers les nouvelles structures, opération peu complexe en vérité puisque tous (MOE, MOA Arpège) auront un transfert de leur contrat vers le GIE GCE Technologie. Mais pour le personnel MOA il y aura un deuxième transfert immédiat de leur contrat de travail vers le GCE Business services.

A savoir que, suivant le type de fusion (absorption par GIRCE Ingénierie des autres GIE), en l'absence d'un accord de substitution, le socle social de GIRCE Ingénierie s'imposera à tous, 15 mois après la date de la fusion. Toutefois, quelques inquiétudes pour les personnels dont le contrat de travail sera transféré dans le GIE GCE Business Services. En effet ce GIE étant une coquille vide, sans volet social, si aucun accord de substitution n'est signé, juridiquement les accords des GIE d'origine s'appliqueront seulement pour une durée de 15 mois, ensuite....

Quand bien même des réponses sont apportées lors de la prochaine commission d'information PSI, nos dirigeants doivent fournir aux représentants du personnel une nouvelle version du dossier, complétée des éléments demandés par l'intersyndicale informatique.

Vu l'ampleur de cette restructuration et de ses conséquences potentielles, les secrétaires des CE/CCE, ont fait appel au cabinet spécialisé « ARETE ».

Celui-ci aura pour charge de réaliser une expertise sur :

- La pertinence de la répartition des fonctions entre les 2 GIE dédiés
- Les orientations technologiques
- L'organisation interne des GIE
- Le volet social
- La trajectoire
- Les économies du projet
- L'impact de l'évolution du contexte économique sur les ambitions et objectifs du projet

Et comme la CFDT l'avait demandé en son temps, il nous aidera aussi dans le cadre de la Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences (Obligation légale triennale de dialogue social et de négociation au sein de l'entreprise).

La négociation porte obligatoirement sur :

- les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise sur la stratégie de l'entreprise et ses effets prévisibles sur l'emploi et sur les salaires,
- la mise en place d'un dispositif de GPEC ainsi que les mesures d'accompagnement susceptibles de lui être associées, en particulier de formation, de VAE, de bilan de compétences et d'accompagnement de la mobilité professionnelle et géographique des salariés.

Ce plan de gestion prévisionnel de l'emploi et des compétences permet à l'entreprise d'anticiper sur les conséquences des évolutions problématiques liées à son environnement interne et externe et à ses choix stratégiques. Elle a pour but de déterminer les actions à mettre en œuvre, dans les 3 à 5 ans à venir, permettant de faire face aux mouvements d'effectifs, tout en

Arpège résultats NAO

Concernant l'augmentation générale des salariés

50 salariés auront 1,8% (salaire < 30000€ avec un minimum de 400€)

206 salariés auront 1,2% (30000€>salaire<40000)

610 salariés auront 0,8%

6 à 8 salariés sont à la limite de la **Rémunération Annuelle Minimum**. Afin de remédier à l'effet de réajustement automatique et surtout les problèmes techniques générés, il sera proposé à ces salariés une Augmentation Individuelle leur assurant d'être au dessus de cette fameuse **RAM**.

Mais, est-il normal que des salariés se trouvent dans cette situation. Cette détection réalisée par les outils Arpège occasionne certes un rattrapage systématique de salaire, mais une politique salariale digne de ce nom ne serait elle pas préférable.

L'intéressement 2008 et sa problématique. La direction est toujours en attente d'informations juridiques. En effet suite à la prochaine fusion en novembre, l'intéressement ne pourrait s'appliquer. Toutefois la possibilité d'octroyer une prime substitutive est envisagée, sur la base de 10/12ème et chargée. Pour faire court, cette prime serait, bien évidemment, inférieure au réel intéressement que nous aurions du toucher. Comme si dans ce contexte avec tous les efforts faits par les salariés cela était normal. Prochaine réunion sur ce sujet en Juin.

Quant à la question sur l'intégration de notre intéressement dans nos salaires, la réponse fut donnée avec célérité : « **NON, car cela devra être négocié dans la nouvelle structure** ». Et si cela n'est pas négocié ...

La réponse fut identique pour l'augmentation du ticket restaurant de 0,40cts et le chèque transport. Une manière bien particulière pour motiver le personnel.

Un mariage possible (source Le Monde)

Outre que «les Caisses d'épargne renflouent la CNCE à hauteur de 3,2 milliards d'euros afin que l'établissement soit en conformité avec les nouvelles exigences de fonds propres imposées par la directive européenne Bâle II, l'idée d'un mariage entre les Banques populaires et les Caisses d'épargne (déjà associées au sein de la banque d'investissement Natixis), prend corps. Le dossier serait étudié au plus haut niveau, et bénéficierait déjà d'un a priori favorable de la part des pouvoirs publics, sous réserve que l'opération s'effectue de manière harmonieuse, "entre égaux" et sans casse sociale. Aucune échéance n'est fixée, l'idée étant, selon un proche du dossier, d'attendre "la meilleure fenêtre" pour agir. »

Donc pas de panique pour le moment. La caisse d'Epargne met en place ses fusions et sa plate forme informatique unique. A quand la prochaine migration sur une plate forme multi bancaire ? Mais cela n'est que pure hypothèse

Vos délégués syndicaux centraux CFDT

François POUPARD	06 87 26 23 32 ARPEGE
Jean Eric ALARY	01 55 82 30 85 SEDI RSI
Jacques LE GUELLEC	06 86 89 20 98 SIRIS
Donato PASCALE	06 23 88 01 24 CNETI

Prochaine commission d'information : PSI le 26 mars 2008