



[snabf@snabf.org](mailto:snabf@snabf.org) – bal interne :1645-UT – tél : 01 42 92 40 25 – fax : 01 42 60 77 42 – [www.snabf.org](http://www.snabf.org)

## *Compte rendu de la commission du personnel du 7 mars 2008*

Délégation SNABF Solidaires : Michel FELCE, Eric HABIF, Marie-Hélène JURADO

**En préliminaire**, la CGRP a lu au nom de toutes les OS –sauf la CGC qui s’y est associée séparément– une déclaration dénonçant la mise en place unilatérale par la Banque d’une « **Charte nationale sur les brigades d’intérim** », (cf en PJ).

Face à la détermination syndicale, le DGRH s’est alors déclaré disposé à échanger au sein d’un groupe de travail paritaire. Ce groupe se réunira dans la semaine du 17 au 29 mars et à l’issue de ses travaux, la Banque appréciera s’il convient de geler, modifier ou maintenir le dispositif annoncé. Dans l’immédiat, l’application de cette charte est gelée et il n’est plus demandé aux intérimaires de la prendre en charge. 3 points principaux figuraient à l’ordre du jour :

- 1- Projet de dispositif d’accès à la maîtrise des bureaux**
- 2- Projet de dispositif d’accès à l’encadrement**

Sur ces 2 projets (cf intranet DGRH), le SNABF a notamment dénoncé :

-**L’absence de tout paritarisme** tant dans le jury de sélection que dans le jury de nomination, ainsi que l’absence de procédure de recours,

-**la sélectivité excessive des différents dispositifs**, qu’il s’agisse de l’ancienneté requise (par exemple 15 ans pour l’accès à la maîtrise des bureaux), du caractère trop restrictif des dispositifs transitoires (qui pénaliseront de nombreux agents déjà en situation) ou du recours excessif à la barrière de l’anglais pour sélectionner les candidats (notamment pour l’accès à la maîtrise dans le réseau),

-l’insuffisance des procédures de gestion des échecs des candidats (nous avons proposé l’accompagnement par des tuteurs ou des référents).

Ces différents points, ainsi que d’autres, ont été repris par l’ensemble des OS.

La Banque a enregistré les différentes remarques, dont certaines pourraient être reprises lors d’une prochaine CP qui aura lieu après la réunion de 2 groupes techniques paritaires. **La Banque prévoit de présenter son dispositif finalisé au CCE de début mai pour passer en conseil général avant l’été.**

D’autre part nous avons interpellé la Banque sur son mode de calcul du contingent de passerellés lors des commissions d’avancement en cours. Une réponse nous sera prochainement apportée.

### **3- Négociation sur la complémentaire santé, calendrier et méthode.**

En présence des représentants du cabinet de consultant Towers Perrin choisi par la Banque pour l’assister, la DGRH a tout d’abord rappelé la position de la Banque (Conseil général de 2003) :

- Il s’agit bien **d’une négociation devant aboutir à la conclusion d’un accord d’entreprise.**

- Le régime cible, pour la Banque , devra être à cotisations définies et non à prestations définies, c’est-à-dire que les prestations versées seront fonction des cotisations encaissées.

- L’engagement de la Banque ne portera que sur les actifs, c’est-à-dire que la contribution de la Banque sera assise sur les seuls actifs.

- La durée de l'accord d'entreprise à durée déterminée, devra se caler sur celle du contrat conclue avec l'opérateur assureur.
- L'offre de santé devra faire l'objet d'un cahier des charges à élaborer avec toutes les parties prenantes.

De leur côté, les consultants ont présenté les objectifs de leur mission et la méthode pour mener à bien le projet.

**3 objectifs :**

- prendre en compte la disparition du régime spécial BDF (CPM),
- instaurer un dispositif en ligne avec les dispositions de la réglementation (nouveau régime obligatoire responsable),
- **instaurer un dispositif attractif et pérenne supportable économiquement par la Banque, les agents actifs et retraités.**

**La méthode retenue s'articule autour de 7 étapes :**

- a) analyse fine et exhaustive de l'existant accompagnée de projections notamment démographiques
- b) comparer notre existant avec des sociétés comparables et avec ce qui se fait sur le marché
- c) propositions de régimes cibles
- d) étude de ces propositions
- e) négociation et conclusion d'un cahier des charges
- f) réorganisation de la gestion administrative avec le choix de l'assureur
- g) mise en place du dispositif

Rôle du consultant : assister pour la partie technique (actuaire), juridique et dans le domaine social, pour éclairer **sur les décisions à prendre par les partenaires sociaux.**

**En conclusion, la DGRH a proposé un calendrier prévisionnel :**

a) avril - b) mai -c) juin - construction d'un scénario de référence (cahier des charges) en juin/juillet - montage d'un appel d'offre en septembre /octobre puis choix de l'opérateur en vue d'une mise en place du nouveau régime au 1<sup>er</sup> janvier 2009.

Dans un souci d'efficacité compte tenu des délais et de la complexité du dossier, il a été convenu de **doubler les CP par des groupes techniques paritaires.**

En fin de séance, **le SNABF**, rejoint par la plupart des OS a **interpellé la Banque** (cf PJ) sur la nécessité absolue de **reporter les échéances annoncées par la Banque et relatives aux conséquences de la dénonciation du quasi statut.** Nous avons également demandé que les discussions sur les mesures sociales concernant les OSD, soient abordées dès la prochaine CP du 21 mars.  
Nous avons par ailleurs demandé de préciser les modalités exactes d'ajustage dans le temps de la subvention annuelle des salaires OSD.