

# SNABF Solidaires

## Compte rendu de la commission du personnel du 15/05/2009

(pour la permanence : Gilles GUBBINI et Viviane MASSET)

### POINT 1 : PROTECTION SOCIALE

2 POINTS FORTS :

----- A la demande du SNA, la Banque confirme que son engagement pour le financement des actifs et des retraités est **PERENNE et VIAGER** ( pas limité au contrat de 3 ans renouvelable 1 an+ 1 an qui sera signé avec l'un des 4 compétiteurs en lice dans le dialogue compétitif).

L'engagement de la Banque est en pourcentage (financement de 34% du montant des cotisations à ce stade) et non pas en montant comme c'est le cas actuellement, ce qui garantit une évolution des engagements de la Banque corrélée aux augmentations prévisibles des dépenses de santé.

----- **Le calendrier est précisé** : fin du dialogue compétitif fin juin-début juillet, envoi de la synthèse finale (cahier des charges) en juillet, réception des offres définitives des dialoguistes fin août-début septembre, dépouillement et choix de l'opérateur en septembre.

**L'accord d'entreprise ne sera soumis au OS qu'à l'issue de ces différentes phases, comme nous le demandions et un CCE extraordinaire aura lieu à l'automne.**

Les délais vont donc être extrêmement tendus pour une mise en place au 1er janvier 2010 du nouveau régime.

### POINT 2 : CET

**Sans que cela ne préjuge en rien de la position du SNA quant à la signature ou non de cet accord** (la décision sera prise lors de notre conseil national de juin), nous avons négocié le maximum de ce qui était négociable :

- Plafond maximal porté à **261 jours** maximum hors bonifications, ce qui porte à 300j au total avec une bonification de 15% précédent un départ à la retraite.  
(Limitation à 200 jours, hors boni, pour une interruption de travail en cours de carrière).  
Articulation, pour un départ anticipé en fin de carrière : CET bonifié à 15% + congé spécial de fin de carrière + retraite.

**Un exemple concret est donné :**

Un agent (régime horaire à 37h30) qui prendrait sa retraite au 1-1-2012 pourrait partir, en cumulant l'ensemble des mesures, le 10-2-2010, soit 22,8 mois plus tôt (ce qui rejoint les demandes initiales permettant un départ anticipé de 2 années).  
261j épargnés en CET + 39j d'abondement à 15% + 63j de congés annuels (pendant une période en CET le compteur des congés annuels et RTT continue à s'incrémenter) + 34j de RTT + 10 jours de fractionnement + jours fériés+ congés spécial de fin de carrière estimé à 15 semaines.

- Mesures transitoires :

Rappelons que jusqu'ici aucun plafond n'avait été fixé par la Banque.

Pour les titulaires d'un CET qui auront accumulé, au moment de la signature de l'accord, un nombre de jours en CET supérieur au plafond de 261 jours, des mesures transitoires très favorables ont été acceptées :

Utilisation possible de la **totalité** des jours accumulés et bonification à 15% de la totalité pour utilisation avant un départ en retraite ( 10% dans les autres cas).

- **En revanche**, la Banque refuse toute nos demandes de relèvement des taux d'abondement, même en cas d'utilisation pour le rachat d'annuités de cotisation retraite, d'années d'études ou d'années effectuées à temps partiel (demande SNA).

**Le SNA a obtenu qu'il soit notifié dans l'accord que les hiérarchies ne pourront s'opposer à la prise d'un CET en fin de carrière.**

Le SNA s'associe à la demande de la CGC dénonçant la **discrimination à l'encontre des cadres** qui souhaiteraient prendre un congé en CET en cours de carrière et pour lesquels la Banque refuse jusqu'ici le droit au retour dans l'unité d'origine.

La DGRH prend en compte ces remarques et nous reviendra sur ce point.

Le SNA, dans un cadre plus large que celui de l'accord, demande à la Banque à ce que les remplacements d'agents qui partiraient en retraite beaucoup plus tôt dans le cadre d'un CET soit anticipés ( que les remplacements ne s'effectuent pas seulement à la date théorique de la prise de retraite).

Le DGRH indique qu'il s'agit d'un problème de gestion auquel il faudra être attentif si l'accord est signé.....

**Déclaration SNA en conclusion** : le SNA déplore que la Banque reste campée sur ses positions en ce qui concerne les taux d'abondement (10% en cours de carrière, 15% pour anticiper un départ à la retraite) alors que d'autres entreprises ont su faire beaucoup mieux.

Un accord modifié sera envoyé aux élus et présenté au CCE des 24 et 25 juin.

### **POINT 3 : projet d'avenant à l'accord d'entreprise sur la durée, l'organisation et l'aménagement du temps de travail des cadres**

Cet avenant a été demandé par la CGC, qui, en son absence, refuse de signer l'accord égalité hommes-femmes !!!!

En effet, l'accord égalité hommes- femmes, que le SNA a signé, prévoit (entre autres) des forfaits en nombre de jours réduits pour les cadres autonomes à temps partiels (**jusqu'ici les cadres au forfait ne pouvaient être à temps partiel, ce qui discriminait beaucoup les cadres féminins notamment**).

Le SNA ne peut que se féliciter de cette avancée pour les cadres, demande que nous avons formulée de longue date.

### **POINT 4 : QUESTIONS DIVERSES**

#### **TRANSPORTS :**

Le SNA, confronté a de nombreuses réclamations sur l'application de la circulaire relative à la prise en charge des frais de transport demande une réunion technique sur ce point.

Nous évoquons, notamment, le cas d'agents qui perçoivent moins depuis la mise en place de la loi et pour lesquels la Banque procède à des débits rétroactifs sur la paye. Le SNA demande la suspension de ces retraits tant que les cas de ces agents ne sont pas examinés.

Le DGRH, étonné, va se renseigner et nous revenir sur ce point dès que possible.

#### **NEGOCIATIONS SALARIALES :**

La commission du Personnel du 29 mai abordera ce sujet ainsi qu'une présentation de réforme du cadre contractuel.

#### **PROMOTION INTERNE :**

MP Georgel s'inquiète des risques psycho-sociaux que pourraient générer une prise en compte insuffisante ou mal adaptée des agents ayant échoué au dispositif de promotion interne.  
H Quéva indique que c'est le rôle des GRH de recevoir les agents concernés et que c'est ce qui est prévu dans le dispositif. Il indique qu'il mettra les GRH face à leurs responsabilités ! Les GRH apprécieront.....

**Nous demandons à nouveau des dates (qui tardent à venir) pour les tables rondes promises :**  
**Métier 2 et ADS-ADE.**