



syndicat national autonome du personnel de la BANQUE de France - Solidaires

Syndicat National Autonome Banque de France 74-1645 SNA 75049 Paris cedex 01
Tél : 01 42 92 40 25 - Fax : 01 42 60 77 42 - <http://www.snabf.org> - e-mail : sna@banque-france.fr

Solidaires
Union
syndicale

Solidaires
finances

COMPTE RENDU DE LA COMMISSION DU PERSONNEL DU 8 JUILLET 2011 RELATIVE AUX SENIORS

Rappel : le 16 juillet 2010, à l'issue de 3 réunions techniques avec la DGRH, nous avons formulé des demandes en vue de l'élaboration d'un accord d'entreprise « senior » qui devait nous être présenté en septembre 2010. A cette date, deux commissions du Personnel successives ont été programmées puis annulées sine die.

En dépit de nos nombreuses relances, afin que ce dossier soit corrélé à celui des retraites, le dossier n'a été réactivé que le 27 juin 2011, date à laquelle une 4^{ème} réunion technique a eu lieu. Celle-ci a permis de balayer à nouveau l'ensemble des propositions et nous attendions « de pied ferme » la commission du Personnel du 8 juillet.

Hélas, force est de constater qu'un an après le sujet n'a guère progressé, le DGRH nous avouant, au terme de la matinée et face à notre désappointement, n'avoir pris réellement connaissance du dossier il y a 15 jours seulement!

Nous nous proposons donc de vous envoyer ci-dessous en noir les propositions que nous avons déjà faites il y a un an et d'ajouter **en rouge** les quelques débuts de réponses obtenus.

THEME 1 : recrutement de salariés âgés de 50 ans et plus :

Compte tenu de la dégradation de notre pyramide des âges et de son nécessaire rééquilibrage, Il faut privilégier le recrutement par concours de jeunes agents.

Nous demandons la mise en place d'un indicateur de suivi de l'évolution de la population des 50 ans et plus.

Cet Indicateur sera à suivre en parallèle avec celui des agents contractuels afin qu'ils ne divergent pas sensiblement.

THEME 2 : maintien dans l'emploi des seniors :

Refus de la discrimination par l'âge : indicateur d'attribution des postes (cadres et non cadres) en fonction de l'âge des candidats. **Nous avons proposé un indicateur (qui semble avoir convaincu F Peyret) afin de vérifier l'absence de politique de jeunisme au regard de l'attribution des postes. Taux de postes attribués par tranche d'âge (35/45 45/55 et 55/65 par ex) par rapport au nombre de demandes formulées et retenues.**

Domaine d'action 1 : développement des compétences, des qualifications et accès à la formation :

- Indicateur de maintien du taux d'accès à la formation des tranches d'âge au-delà de 55 ans par rapport à la tranche d'âge 45-55 ans. **Nous avons souligné le lien entre la chute du taux d'accès à la formation après 50 ans et notre demande d'indicateur « anti-jeunisme » : pas de senior retenu sur les postes, donc pas de besoin de formation induit par une mobilité.**
- Possibilité d'anticiper les droits DIF à partir de 55 ans, prévoir des abondements.
- Accès à des périodes de professionnalisation tutorées après un entretien de 2^{ème} partie de carrière et/ou après un bilan de compétences en vue d'une reconversion **choisie**.
- Demande à ce que les parcours de professionnalisation ne soient pas dilués dans le temps, (sur 2 ans comme souvent actuellement) mais condensés sur une période de 3 mois.

Domaine d'action 2 : anticipation de l'évolution des carrières professionnelles :

- Entretiens de 2^{ème} partie de carrière : nous sommes favorables à ceux-ci tous les 5 ans à partir de 45 ans, dans la mesure où ils débouchent sur une mobilité choisie.
- Nous demandons un indicateur, non pas quantitatif (nombre d'entretiens réalisés), mais **qualitatif** (nombre d'entretiens ayant débouché vers une mobilité choisie).
- De même, nous demandons un indicateur qualitatif sur les bilans de compétences qui débouchent sur une reconversion réussie.
- Demande d'une deuxième proposition de poste avec période de professionnalisation dans le cas d'une première période de professionnalisation à laquelle il serait mis fin par l'une des deux parties (agent ou service d'accueil),
- Demande d'un indicateur de suivi du taux de mobilité fonctionnelle. **Nous avons rappelé être favorables à une mobilité fonctionnelle (et non géographique) en rappelant toutefois les difficultés à ce qu'elle puisse s'exercer dans le réseau.**
- Indicateur de suivi des promotions (indices et grades) et de la promotion interne à partir de 45 ans, cadres et non cadres.
- Valoriser l'expérience et les compétences acquises au travers de certifications : VAE (validation des acquis de l'expérience), CCE (certificat de compétences en entreprise) ou autres....
- Demande de déplafonnement des indices de fin de carrière dans toutes les catégories cadres et non cadres. **La réponse du DGRH est toujours négative car il ne veut pas, par ce biais, alourdir les engagements de retraite. Il rappelle toutefois qu'il trouve anormal qu'une promotion quelle qu'elle soit ne s'accompagne pas d'un gain indiciaire (ce que nous demandons depuis des années !).**

Domaine d'action 3 : amélioration des conditions de pénibilité et prévention des situations de pénibilité :

- Renforcement du suivi médical (un bilan complet tous les 5 ans) des plus de 50 ans et des agents soumis à des travaux pénibles (travail sur machines, port de charges, travail de nuit, travail en horaires décalés, etc)
- Passage d'un poste de nuit à un poste de jour pour les salariés de 55 ans et plus avec maintien de ressources.
- Généralisation du stage « gestes et postures » pour tous les agents à partir de 50 ans, (hors DIF).
- Possibilité de seconde partie de carrière en cas de problèmes d'adaptation au poste lié à l'âge avec accès prioritaire à des périodes de professionnalisation.

- Création d'une structure pluridisciplinaire **incluant les partenaires sociaux (réponse négative)** au sein de la DGRH pour prendre en compte les situations des Personnels fragiles.
- Indicateur de réussite de reconversion des agents dont le poste est supprimé.
- Aménagement de formules de travail à 90% rémunéré 100% pour les agents de 57 ans et plus qui travailleraient sur des postes reconnus « pénibles ».

Les CHSCT seront associés à la réflexion et au repérage des situations de pénibilités.

Domaine d'action 4 : transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat :

- Reconnaissance de la fonction de tuteur : missions à temps plein reconnue dans l'évaluation et le déroulement de carrière. Exercice sur la base du volontariat. Le tuteur doit être dégagé de la production pour exercer son tutorat efficacement.
- Formation étoffée au tutorat (notamment modules relatifs aux compétences relationnelles et comportementales, à la prévention des RPS et à la diversité).
- Module de formation spécifique supplémentaire pour les personnes qui souhaiteraient se consacrer au tutorat de personnel handicapé ou fragilisé.
- Mi-temps de fin de carrière consacré au tutorat rémunéré à 80%.
- Expérimentation de tutorats croisés (jeunes agents/seniors).
- Sortie des tuteurs des enveloppes d'effectifs.

Le DGRH semble tout à fait favorable à une reconnaissance des fonctions de tuteurs et de formateurs, sans plus se prononcer sur la forme que cela pourrait prendre.

- Réintroduction des possibilités de mobilité externes : mécénat d'entreprise, mises à dispositions dans des administrations, collectivités locales et territoriales ou organismes et associations reconnus d'utilité publique.
- Aide à la création d'entreprises.
- Ces mesures devront s'accompagner d'un financement substantiel de la Banque.

S'agissant des mises à dispositions dans des organismes extérieurs, mesures qui avaient été listées dans le projet GPEC du 23 décembre 2008, le DGRH se déclare « ouvert » sur le sujet, mais est conscient que cela ne concernera qu'une minorité d'agents. Il indique que la Banque ne sera pas « proactive » dans ce domaine, mais que les agents qui auraient un projet devront en faire part. Le financement tel qu'il avait été proposé (50% du salaire versé par la Banque-50% par l'organisme) en 2008 pourrait être amélioré.

Domaine d'action 5 : aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite :

- Prévoir des offres de poste compatibles avec des aménagements de fin de carrière.
- Possibilité d'entretien **personnalisé** avec la DGRH sur les modalités de départ en retraite.

Rendre plus attractive la cessation progressive d'activité :

- 1- en la rémunérant mieux :
 - Deux années d'activité à 80% rémunérées à 90% suivies d'une année d'activité à 60% rémunérée 80%.
 - Trois années à mi-temps rémunérées à 70%.

2- en développant des aménagements du temps de travail innovants (CPA ou temps partiel) :

- Formule rémunérée à 90% : travail à temps plein 9 semaines alternées avec 1 semaine de congés,
- Formule rémunérée à 80% : travail à temps plein 4 semaines alternées avec 1 semaine de congés.
- Formule de mi-temps avec alternance d'une semaine travaillée et une semaine chômée ou une semaine de 2 jours suivie d'une semaine de 3 jours.
- Possibilité de travail à temps partiel en cotisant à 100% (cotisation patronale à la charge de la Banque).
- Possibilité d'utiliser le CET pour réduire le temps de travail hebdomadaire par journée ou demi-journée avec abondement du CET à 15%.
- Non prise en compte dans les enveloppes d'effectifs des services des agents en congé spécial de fin de carrière et/ou en CET.
- Possibilité de bénéficier de la CPA pour les agents totalisant moins de 15 ans de Banque (gardiens, surveillants, veuves d'agents, ...etc).

S'agissant de la cessation progressive d'activité, le DGRH nous indique qu'elle sera supprimée, à un terme qui n'est pas encore défini mais qui permettrait « de traiter le ventre de la toupie » (en clair : la pyramide des âges à la Banque ressemble à une toupie, à savoir qu'elle est très large en haut ce qui correspond aux années de très forts recrutements). La CPA serait donc maintenue jusqu'à ce que les gros départs en retraite aient lieu.

Toutes nos propositions d'amélioration de ce dispositif pour le rendre plus attractif ne semblent donc plus vraiment à l'ordre du jour

La seule avancée minime obtenue à ce stade serait, dans la formule CPA à mi-temps, la possibilité d'effectuer des semaines alternées de 2 jours/3jours.

Nous avons réaffirmé notre demande de maintien pérenne et d'amélioration du dispositif, citant l'accord signé chez France Télécom, très favorable au Personnel.

Le DGRH se donne l'été pour réfléchir à l'ensemble de nos propositions, il rencontrera dans l'intervalle le Gouverneur et fixe un calendrier pour la rentrée :

- CP sur les RETRAITES le 9 septembre,
- CP sur les SENIORS le 16 septembre,

les deux dossiers devant être traités en parallèle à la demande de l'ensemble des OS.

Pour la Permanence (DB-VM)