



www.cgt.fr



Commission Régionale de Concertation (CRC) du 30 août 2016

Présents pour les Directions des 3 banques :

BPMC

BP2L

BPA

DRH : Hélène BOUTET

Yann LE GOURRIEREC

Martine LOTA

Daniel KARYOTIS, chef de projet et futur DG de la BP AURA.

Pour la CGT :

Jean-François LAGNIER & Didier SAMPIC (BP2L), Olivier VIALON (BPMC) CRC préparée avec Mickaël GENEST (BPA)

Absents de la réunion : JP LEVAYER & P MARCHETTI

Ordre du jour :

- 2nde réunion de négociation de la CRC portant sur les mesures d'accompagnement

FUSION BP AURA : L'HUMAIN EST LA DERNIERE DES PREOCCUPATIONS !

Dès les 1ères CRC, la Cgt a interrogé les Directions sur le sort réservé à nos collègues de PRIAM BP. Ce GIE, situé à Mâcon, assure des prestations, pour la BPBFC et la BPA, dans le domaine de la Monétique et du Crédit notamment. L'EOF prévoyant la « ré-internalisation » de ces activités au sein de la future BP AURA, quelle pérennité pour cette entreprise (créée en 1992, conséquence de fusion entre BP) ?

Le verdict est tombé, le chef du projet AURA annonce la dissolution pure et simple de cette entreprise. Conséquence : négociation d'un PSE avec licenciements. Pour les 68 salariés (et une dizaine de CDD) de PRIAM BP, leurs vies viennent de basculer. Ce sont les 1ères victimes collatérales de ce projet industriel...

Cette décision est une première - un tournant - dans l'histoire des Banques Populaires. JAMAIS, malgré les contextes de crises, brandis comme des prétextes depuis plus de 20 ans, des dirigeants de Banques Populaires n'avait franchi cette ligne de l'inacceptable.

De plus, la gestion de ce « dossier » est une alerte.

Comment vont être traités les quelques 1100 salariés de nos 3 banques des différents sites administratifs ?

Quel est l'avenir des collègues qui travailleront dans les sites de Montluçon, St Etienne et de la Roche puisque le chef du projet ne s'engage pas sur leur maintien au-delà 2 à 3 ans ?

Globalement, quel sort est réservé aux 3600 salariés de la future BP AURA puisque la 2nde étape de ce projet industriel est la « réforme » du réseau ?

Quel crédit pouvons-nous maintenant accorder à l'engagement à ne pas recourir à des licenciements ?

La minute CRC n° 6

Négociation des mesures d'accompagnements.

Pour la Cgt, plusieurs préalables :

- Affirmation par la Direction d'absence de licenciements,
- Identification de chaque métier existant par leur véritable libellé et par banque,
- Pour les futurs postes BP AURA nous avons demandé la fiche de poste précise pour chaque métier comportant le salaire et la classification,
- Tous les salariés « siège » des 3 banques doivent être reçus par la DRH afin que leur avenir soit évoqué,
- Nous demandons une harmonisation de la procédure dans les 3 banques quant à l'information et aux propositions de poste faite à chaque salarié, (délai de réflexion, formation, tutorat, accompagnement...)
- Elargir les conditions d'éligibilité au dispositif de volontariat à tous les salariés du réseau qui présente un projet de reconversion (volontariat de substitution),
- Stage découverte de 3 à 5 jours avant d'accepter une mobilité fonctionnelle (changement de métier), suivi d'une période d'adaptation de 3 mois mini avant d'accepter définitivement la nouvelle affectation renouvelable autant de fois que nécessaire...

Concernant les mobilités internes (fonctionnelles et/ou géographiques) et les départs volontaires ont été abordés :

Sur chacun de ces domaines, chaque OS a émis des propositions, la Direction les a enregistrées et reviendra vers nous le 7 septembre pour en rediscuter !

Sur les principes, la Cgt a revendiqué :

Mobilités fonctionnelles :

- Prime à la prise d'un nouveau poste intégrée au salaire après 12 mois,

Mobilités géographiques :

- Indemnités KM pérennes journalières sous forme de primes cotisées mensuelles, et intégration d'une notion relative au temps de transport,
- Si déménagement : une prime de 30 000 € + 3 000 € par enfant à charge.

Cumul des mesures dans le cas d'une mobilité fonctionnelle et géographique.

Départs à la retraite :

Un accompagnement des fins de carrière:

- Les salariés qui peuvent liquider leur retraite au plus tard le 31/12/20 bénéficieraient de :
18 mois de travail à temps plein payé 90% du salaire puis 18 mois sans travail, payé 90% du salaire.
- Indemnité de départ à la retraite calculée sur les mêmes bases l'indemnité de licenciement économique présente dans la convention collective avec un plafonnement égal à 24 mois pour tous.
- Retraite progressive bonifiée

Départs volontaires

- La CGT propose de permettre à un salarié du réseau qui a un projet personnel de reconversion et qui libère son poste pour un salarié du siège impacté par la fusion puisse bénéficier des mesures d'accompagnements,
- La CGT propose le versement d'une indemnité de départ volontaire de 24 mois pour tous.
- la CGT demande que la BP d'origine prenne en charge le différentiel de salaire sans limitation dans le temps.

Prochains RDV : Avec les Directions (CRC) les 7 et 23 sept