



Solidaires, Unitaires et Démocratiques dans les Caisses d'Épargne

Sud Caisse d'Épargne, 35 Bd Sébastopol, 75001 PARIS
Sud Caisse d'Épargne d'Alsace 1 route du Rhin 67000 STRASBOURG
7 avenue de la République 68000 COLMAR

adresse de messagerie : contact@sudcea.org

☎ : 06 83 33 27 81 – Site Internet : www.sudcea.org

Solidaires
Union syndicale

Le 05 Novembre 2009

RECU ET HAUTE VOLTIGE

La réunion de négociations du 03 novembre a été le théâtre d'un recul de la direction au niveau de la période de référence des congés et d'un exercice de haute voltige pour la question de l'emploi des seniors.

1- LA PERIODE DE REFERENCE DES CONGES SUR L'ANNEE CIVILE

Jusqu'alors la direction campait sur ses positions visant à obliger les salariés à prendre 20 jours (soit 4 semaines) de congés payés (CP) entre le 1er mai et le 31 octobre, ce qui excluait de fait les salariés de la possibilité d'accéder aux jours de fractionnement et empêchait l'étalement congés pendant les périodes scolaires, avec toutes les difficultés que cela génère.

Face à la fronde et à l'unité syndicale, la direction a été contrainte de reculer et à ramener cette obligation à 15 jours (soit 3 semaines) auxquels se rajoutent 5 jours autres (RTT-Ancienneté, jours mobiles etc).

Elle a aussi accepté d'inclure dans le texte un engagement à ouvrir des négociations sur un compte épargne temps d'ici au 30 juin 2010. Ce dispositif pourra éviter la perte pure et simple de jours de congés en fin d'année, et devrait répondre aux attentes diverses des salariés selon leur âge et leurs situation personnelle.

Pour SUD, il faudra encore :

- clarifier et transcrire dans l'accord, les règles permettant d'acquérir à ces jours de fractionnement dans le cadre de la nouvelle période de référence,
- trouver une solution pour les salariés à temps partiel qui se font payer la RTT, car leur imposer les 20 jours (15+5) alors qu'ils n'ont pas de jours RTT, les exclurait à nouveau de la possibilité d'acquérir des jours de fractionnement.

2- L'EMPLOI DES SENIORS

Pour les négociations sur l'emploi des seniors c'est autre chose car la direction se trouve coincée entre les obligations légales de mettre en place des mesures pour maintenir les seniors dans l'emploi, sous peine de se voir infliger une pénalité de 370K€, et son souhait clairement affiché de poursuivre la baisse des effectifs, qui on le sait touche en priorité les salariés les plus âgés.

C'est donc un exercice de haute voltige qui se traduit par des propositions creuses et très éloignées des attentes des salariés concernés.

Les propositions de la direction se limitent à :

- Maintenir 25% des salariés de plus de 55 ans dans l'emploi (ils seront 76 inscrits à l'effectif au 01/01/2010)
- Anticiper les carrières professionnelles des plus de 55 ans, par des entretiens individuels de seconde partie de carrière !!!!!!!!!!!!!!!!
- Développer les compétences et l'accès à la formation des plus de 55 ans
- Prendre en charge les frais de constitution des dossier de validation des acquis de l'expérience
- Favoriser la transmission du savoir et le tutorat

Pour SUD, face à l'omniprésence de la souffrance au travail qui frappe particulièrement les salariés les plus âgés, il est indispensable de mettre en place :

- **des mesures concrètes visant à améliorer les conditions de travail et à prévenir les situations de pénibilité, par la création d'emplois dédiés et adaptés. Bon nombre d'entre eux pourraient par exemple assurer le rôle d'assistant technique sur les groupes pour le montage des dossiers crédits (revendication SUD depuis fort longtemps),**
- **un aménagement des fins de carrières et la transition entre vie active et la retraite, par le développement du temps partiel aidé et l'aménagement d'horaires,**
- **la transmission du savoir et des compétences ainsi que le tutorat mais avec des moyens dignes de ce nom, représentant une part significative du temps de travail des personnes concernées.**

Et, vu le taux de seniors dans l'effectif total de la CEA et la pyramide des âges, rien ne nous interdirait de parler de recrutement de seniors.

Les 370 000€ économisés doivent servir à des mesures concrètes pour le bien être des salariés et non pas se perdre dans le tonneau des danaïdes !!

A ce stade, vu le contenu des propositions et le déroulement des discussions, nous sommes encore très loin de pouvoir envisager de signer cet accord qui ne se solderait que par des mesures d'affichage et de pure communication, très loin des attentes des salariés.

Là encore l'unité et la fermeté syndicale peuvent et doivent faire évoluer les choses.

Le bureau Sud :

Jean Feuz, Martine Heil, Bernard Meyer,
Elisabeth Schwob, Raoul Seiler, Philippe Spindler