



DROIT DE REPONSE DE LA CFDT BC AUX QUESTIONS/REPONSES DE LA DRH DU GROUPE CDN

Suite au message de la DRH du CDN du 20/9/2021, il nous a paru légitime de remettre un peu de réalisme dans la Communication.

Q1: Quand aura lieu le rapprochement des banques du groupe CDN et SG ?

Réponse CFDT BC : L'absorption juridique aura lieu le 1^{er} janvier 2023. Cela actera la mort de l'entreprise BC et sa radiation du registre du Commerce de Toulouse. La même sanction frappera l'ensemble du Groupe CDN.

Les contrats de travail des 8.000 salariés du groupe CDN seront transférés à la SG, et ces salariés transférés seront « affectés à un poste en fonction de leurs qualifications et de leurs compétences ».

→ Les « métiers CDN » feront l'objet d'une transposition dans des « emplois SG », en fonction d'une « grille de transposition ».

Q2 : Quels engagements sur les conditions sociales ont été pris par les directions de chaque banque dès le démarrage du projet de rapprochement ?

Réponse CFDT BC : Deux engagements ont été pris par les Directions, dès l'annonce de l'absorption, et ont été confirmés lors de la signature d'un Accord de méthodologie :

-le maintien de la rémunération globale des salariés du groupe CDN (rémunération globale telle que présentée dans le « Bilan Social Individuel ») → Engagement NON TENU ;

-et zéro « départs contraints », malgré la destruction prévue de plusieurs milliers de postes d'ici 2025. → Pour engager la négociation sur l'Emploi, nous sommes obligés d'attendre que les Directions daignent nous communiquer les modifications et les destructions de postes qu'elles ont décidées sur le territoire de la BC. Ces informations devraient être adressées aux élus du CSE BC courant octobre.

Q3 : Pourquoi avoir négocié un accord portant sur les conditions d'intégration des collaborateurs du groupe CDN ?

Réponse CFDT BC : Sans cet accord dit « d'intégration », la Direction de la SG aurait dû appliquer, pour chaque salarié BC, pendant les 15 mois suivant l'absorption, le meilleur d'entre les accords BC et les accords SG. En outre, les avantages individuels des salariés BC à la date du transfert auraient été maintenus (les différentes primes « famille », les différents aménagements horaires des parents, ...).

→ Du fait de la signature de cet accord dit « d'intégration » par le SNB et la CFTC, tous les accords BC seront « écrasés ».

Pour mémoire, lors d'une absorption, la Loi impose le transfert automatique des contrats de travail et de leurs avenants (Rémunération Contractuelle Annuelle, niveau Convention Collective, clauses de mobilité géographique ou de non-concurrence, avenants de temps partiel ou de forfait-jour, ...).

Vos élus au CSE :

Jean-Luc Barre

Corine Baulo

Sophie Bellal

Michèle Bleuse

Manissa Bournier

David Espie

Jonathan Huez

Sylvie Laulhé

Florence Navarrot

Permanence

TOULOUSE

05 61 10 82 35

06 83 11 98 60

Site internet

CFDT :

www.cfdt-courtois.fr



Q4: Quelles sont les principales différences de statut entre les banques du groupe CDN et SG dans le cadre de la négociation ?

Réponse CFDT BC : Le Statut BC est issu d'accords et d'avenants successifs. Il comporte des mesures « en euros » (=primes familles, ...) et des mesures « en temps » (=jours et autorisations d'absences, congés spécifiques, ...) qui bonifient la Convention Collective. Ce Statut est complété par des accords spécifiques sur le CET, PEE, P+I, le Handicap, la Prévoyance, la complémentaire Santé, la longue maladie, le Temps de Travail, le Temps Partiel, ...

→Le constat à ce jour est que les avantages découlant de ce Statut BC sont plus favorables. Ces avantages sont le fruit de l'histoire sociale de la BC ; histoire dont il ne restera plus rien d'ici peu.

Q5 : Que prévoit l'accord portant sur les conditions d'intégration des collaborateurs du groupe CDN ?

Réponse CFDT BC : Cet accord dit « d'intégration » prévoit pour les salariés de la BC :

-une compensation partielle et provisoire (sur 2024, 2025 et 2026) de la perte de P+I appelée « prime de compensation des écarts de P+I » (voir tableau ci-après + tract CFDT d'août 2021), supposée compléter un P+I d'un niveau jamais atteint à la SG !

Banque	Courtois	Kolb	Laydernier	Nuger	Rhône-Alpes	Tarneaud	CdN Social	SMC
Part % RCA	3,25%	2,5%	2,5%	2,75%	2,5%	3,25%	1,5%	2,5%
Part forfaitaire annuelle brute	1 300 €	1 000 €	1 000 €	1 100 €	1000 €	1 300 €	600 €	1 000 €

-une compensation appelée « prime pérenne d'intégration » (=1,5% de la RCA au 31/12/2022, avec un maxi de 1.400€ et un mini de 490€), supposée compenser la hausse de la Contribution Salarié à la Prévoyance de la SG ainsi que la Contribution Salarié à la Retraite Supplémentaire Obligatoire de la SG.

→Si la Direction avait décidé de rendre pérenne cette prime, elle l'aurait intégrée à notre RCA.

→On constate effectivement que cet accord dit « d'intégration » n'assure pas le maintien de la rémunération globale des salariés du Groupe CDN, quoiqu'en disent nos Directions.

Q6: D'autres engagements ont-ils été pris pour l'avenir ?

Réponse CFDT BC : Les « engagements » des Directions SG et CDN sur « l'absence d'effet pénalisant » quant à l'évolution financière, la carrière, la rémunération variable des salariés BC, sont des effets d'annonce ; tout étant à leur main et « à la tête du client ».

Q7 : Cet accord modifie-t-il l'actuel statut de la SG ?

Réponse CFDT BC : Cet accord ne modifie pas fondamentalement l'actuel Statut des salariés de la SG. Ainsi, la Direction SG :

- envisagerait la possibilité de doubler certaines prestations de la Prévoyance SG, pour essayer de s'aligner sur celles de la BC (=plus protectrices) ;
- porterait le plafond mensuel de son Indemnité de Garde de 90€ à 100€ ; à la BC, il est de 140€ ;
- pourrait renégocier l'accord en faveur des personnes en situation de handicap.

Q8: Quid de la rémunération des salariés de la SG ?

Réponse CFDT BC : La rémunération des salariés de la SG présente une structure très différente de celle des salariés de la BC.

→La Direction SG a décidé de fractionner la RCA des salariés de la BC sur 13 mois. Un retour en arrière qui va impacter la trésorerie mensuelle des salariés actuellement rémunérés sur 12 mois.

→Aucun engagement ferme pour assurer « la cohérence des rémunérations » n'ayant été pris, il existe un réel risque de blocage des évolutions de carrière (RCA, niveau convention collective) pour les salariés BC transférés à la SG.