

NEGO CACB DU 27 OCTOBRE 2011

Délégation SUD CAM CB : JL Callerand, C. Prénat, D.Ruault

>>> 10h10 Ouverture de la séance

Mobilité Géographique

La DRH présente un document de travail résumant :

- L'objectif poursuivi :
 - Dans le cadre du turn-over dû aux départs en retraite encourager la mobilité.
- Les pistes à explorer
 - Mobilité systématique sauf cas particuliers
 - Dans le cadre d'un vivier de formation
 - Dans le cadre d'une promotion
 - Lors de la titularisation des salariés en contrat d'alternance
 - Mobilité encouragée
 - Pour les salariés en poste depuis 7 ans ou +
 - Pour les salariés en difficulté dans un poste pour un temps de présence significatif - exemple: 2 appréciations en inférieur sur 3
 - Mobilité vers zone peu attractive
- Les axes de réflexions
 - Mobilités si promotion
 - A partir du métier Conseiller Jeunes sauf cas particuliers agences excentrées
 - Titularisation des salariés en contrat d'alternance :
 - Systématiser la titularisation dans agences hors centre urbains
 - Etudier à chaque titularisation les besoins dans agences excentrées
 - Mobilité après 7 ans d'ancienneté
 - Dans réseau
 - Mobilité recherchée mais non imposée au bout de 7 ans
 - Rencontre à l'initiative de la DRH de tous les agents en postes depuis 7 ans pour préparer à une mobilité hors promotion
 - Site administratifs
 - Mobilité fonctionnelle souhaitée
- Accompagnement vers zone rurale peu attractive mobilité de 75 km (ou 1h30)
 - Prise de responsabilité sans absorption des RCI; le total RCE-RCI après promotion progresse de l'écart entre les 2 RCE des postes par rapport à la situation initiale RCE-RCI quel que soit la position de personne
 - Versement de RCI à la confirmation dans le poste (6 ou 9 mois) selon le statut
 - Prise en charge des frais pendant 9 mois
 - Prise en charge des frais de déménagement dans la limite d'une durée de 2 ans après la confirmation
 - Parcours professionnel :
 - Durée minimale 3 ans

- Point RH au cours de la 3^{ème} année et retour possible dans un délai de 18 mois
 - Priorité d'accès à compétences égales pour une prochaine candidature
 - Contact avec entreprises extérieures pour emploi du conjoint
- Attribution d'une prime de 10 000 €
- Accompagnement pour mobilité de plus de 25 km (ou plus de 30 minutes) mais moins de 75 km (ou 1h30)
 - Prise de responsabilités attribution minimum selon CCN.
 - Frais déplacement 1 a/r par jour pendant 9 mois
 - Prise en charge déménagement
 - Aide recherche travail pour conjoint
- Prime pour mobilité vers zone rurale peu attractive
 - 5000 € mobilité de plus de 25 km (ou plu de 30 minutes)
 - 10000€ mobilité de 75 km (ou 1h30)

SUD CAM CB s'étonne du discours de stabilité fait dans le réseau du fait que ni les client ni les administrateurs n'apprécient les changements répétés et rapprochés de personnel et les propos de la DRH qui parle de mobilité systématique.

De plus, le fait que la Direction ne veut pas de promotion sur place, n'encourage pas les personnels à donner le meilleur d'eux même si pour une promo il faut changer de lieu de travail.

Pour les salariés ayant des enfants, une OS propose d'ajouter une aide pour la garde des enfants en cas de mobilité.

Pour ne pas encourager les aller et retour quotidien (dangers de la route) une OS propose de remplacer les remboursements de frais kilométriques pas une enveloppe (dont la base reste à définir) permettant soit de défrayer le déplacement soit de payer un logement (hôtel, résidence) vers le lieu de travail.

SUD CAM CB présente une nouvelle version de son projet d'accord actualisé en tenant compte des débats et des points entérinés par les réunions précédentes qui pourraient constituer un canevas pour continuer les débats.

Afin de clarifier les débats, la DRH rédigera, Pour la prochaine réunion, une esquisse de projet d'accord.

Egalité hommes-femmes

La législation oblige l'entreprise de fixer des objectifs sur 3 domaines parmi les 8 suivants :

- embauche
- Formation
- Promotion professionnel
- Qualification
- Classification
- Conditions de travail
- Rémunérations effectives
- Articulation entre activité professionnelle et exercice de responsabilité familiale

Avec définitions qualitative et quantitative soit par accords d'entreprise soit par projet

d'entreprise sous peine de sanction pécuniaire.

Présentation par la DRH des chiffres concernant les 8 domaines afin de déterminer les 3 domaines pour lesquels l'entreprise peut fixer et tenir des objectifs.

Après débats avec les organisations syndicales, la Direction annonce qu'elle présentera à la prochaine réunion les points pouvant logiquement constituer la base d'objectifs pour CACB.