

Accord cadre applicable aux salariés des CTIR du 4.07.00

Les employeurs ont engagé une évolution importante de l'organisation informatique qui concerne les CTIR et l'ensemble des structures informatiques du Groupe.

Celle-ci vise à :

- la convergence autour de trois plates-formes, correspondant chacune à une communauté,
- l'émergence de sociétés d'édition chargées de gérer le patrimoine applicatif autour de ces trois communautés,
- renforcer le rôle central des CTIR comme outil-clé de la qualité du service rendu à la clientèle.

Dans ce contexte les parties conviennent du schéma de négociation suivant :

- il est apporté sans délai des garanties tenant au maintien des sites informatiques, à l'emploi et à la mobilité,
- ces garanties sont applicables dès la conclusion du présent accord.

Les Présidents de Directoire des Caisses d'Epargne de chaque communauté se réunissent avec les organisations syndicales représentées localement ou nationalement par des salariés appartenant à un CTIR. Les organisations syndicales représentées dans au moins un CTIR de la communauté peuvent se faire assister d'un représentant syndical national. Ces réunions auxquelles participe la CNCE visent à présenter le projet d'organisation cible de la communauté et de la répartition des activités entre les sites de la communauté, incluant la société d'édition. Elles donnent lieu à l'établissement d'un compte rendu. Un calendrier de réunions est établi avant le 15 juillet 2000 pour les mois à venir et pour chaque communauté.

Les parties conviennent également de renvoyer la négociation d'un volet social à la présentation préalable du schéma d'organisation définitif des communautés.

C'est dans ce cadre que seront notamment négociés :

- les conditions de mise à disposition des salariés auprès des sociétés d'édition,
- la démarche de GPMC et les modalités de sa mise en oeuvre,
- la mise en place au niveau de chaque communauté informatique d'une structure commune d'information et de concertation intégrant, le cas échéant, une réflexion relative à la création d'unités économiques et sociales,
- les dispositifs de gestion des fins de carrières.

En l'attente de la conclusion d'un accord sur les conditions de la mise à disposition auprès des sociétés d'édition, aucun salarié ne pourra être mis à disposition d'une société d'édition.

Les parties réaffirment que, sauf demande expresse des intéressés en faveur d'une modalité différente, les salariés qui occuperont des emplois relevant de la sphère d'activité des sociétés d'édition seront mis à disposition auprès d'elles, celle-ci intervenant pour une durée de cinq ans.

Article 1 : La garantie de maintien des sites

Le maintien des 14 sites et du CNETI, en tant que centres d'activité informatique, est garanti pour une durée minimale de 5 ans, à compter de la date de signature du présent accord.

Avant la fin du semestre suivant la conclusion du présent accord, les employeurs s'engagent à présenter le schéma d'organisation définitif des communautés et à y associer un plan triennal glissant faisant apparaître la répartition équilibrée des activités au sein d'une même communauté et entre les sites d'une communauté. Il est tenu compte, en particulier, des effectifs et des compétences existantes dans les différents sites.

Si certaines activités ne sont plus assurées dans certains CTIR, d'autres activités doivent s'y substituer.

Le plan triennal glissant est actualisé, au minimum, chaque année.

Les parties conviennent que, dans l'attente des plans prévus ci-dessus, aucune remise en cause effective des activités informatiques des entreprises du Groupe ne peut intervenir.

Article 2 : Les garanties individuelles

L'emploi de chaque salarié des sites informatiques, en contrat à durée indéterminée à la date de signature du présent accord, est garanti. Il bénéficie du maintien du contrat de travail, de sa classification actuelle et de sa rémunération effective.

La garantie de l'emploi de chaque salarié est assurée au sein du site auquel appartient le salarié.

Dans certaines situations, cette garantie de l'emploi peut être envisagée au sein d'une entreprise de proximité et engage économiquement l'ensemble des entreprises de la communauté à laquelle appartient le salarié.

Dans ce cas, elle est considérée comme assurée dès lors qu'elle n'implique pas une mobilité géographique.

La mobilité géographique est basée sur le volontariat. Elle est proposée et favorisée par les mesures d'accompagnement appropriées décrites à l'article 3.

Le déploiement de la stratégie informatique du Groupe ne peut réussir sans l'adhésion du personnel.

Dans cette perspective, le Groupe s'engage à tout mettre en oeuvre pour garantir au salarié la réussite de sa mobilité fonctionnelle, au sein des métiers couramment pratiqués dans les structures informatiques.

Ceci implique que l'ensemble des conditions nécessaires aient été réunies, notamment la pertinence de cette mobilité grâce à une visibilité suffisante de l'évolution de son métier, l'identification de ses compétences et un dialogue approfondi, tels qu'ils seront définis dans la démarche GPMC.

En aucun cas, la mobilité fonctionnelle ne peut porter atteinte au principe de volontariat applicable à la mobilité géographique.

La mobilité fonctionnelle s'exerce sur la base du volontariat dans le cas d'un changement de métier.

Article 3 : Application des garanties individuelles

Dans le cadre de la mise en oeuvre du schéma d'organisation de chaque communauté, et décliné dans chaque site informatique, les garanties prévues à l'article 2 s'organisent de la façon suivante :

a) le salarié continue d'exercer un emploi sur le site :

- soit, le salarié continue d'occuper le même emploi sur le site dans des conditions inchangées,

- soit, le salarié occupe un nouvel emploi sur le site. Il bénéficie de la clause de garantie de classification et de rémunération prévue à l'article 2.
- Pendant une durée de 3 mois le salarié a la possibilité de réintégrer son emploi, à défaut un emploi similaire.
- Un plan de formation individualisé est mis en oeuvre afin de faciliter son adaptation au nouveau poste.

b) dans les autres cas :

- lorsque le salarié opte pour conserver un emploi dans la filière informatique, la mobilité vers des emplois informatiques s'effectue dans une des entreprises du Groupe et en priorité dans celles de la communauté,
- lorsque le salarié opte pour un changement de métier, la mobilité s'effectue dans la ou les entreprises de proximité et dans des conditions fixées par accord local. En tout état de cause, cette mobilité ne doit pas générer de changement de domicile pour le salarié qui ne le souhaite pas.

Dans l'un ou l'autre cas, le salarié bénéficie de la clause de garantie de classification et de rémunération prévue à l'article 2.

Pendant une durée de 3 mois, le salarié a la possibilité de réintégrer, dans son site d'origine, son emploi, à défaut un emploi similaire.

Un plan de formation et d'adaptation individualisé est mis en oeuvre par l'entreprise d'accueil, afin de permettre la meilleure intégration possible et l'acquisition des compétences nécessaires aux exigences du poste.

Afin de favoriser la mobilité géographique et de minimiser ses incidences, notamment financières, le salarié se voit proposer des mesures d'accompagnement en fonction de sa situation personnelle, selon des règles communes à l'ensemble des entreprises. Ces mesures d'accompagnement sont :

- prise en charge d'un transport aller/retour et de l'hébergement éventuel avec sa famille pour visiter le site d'accueil éventuel et son environnement,
- prise en charge du déménagement (sur présentation de 3 devis),
- versement d'une avance remboursable du dépôt de garantie prévu au contrat de location d'un nouveau logement,
- prime d'installation égale à 3 mois de salaire brut mensuel, ne pouvant être inférieure à 3 fois 22 166 francs bruts, et versée lors du déménagement effectif,
- prise en charge des frais de transport aller/retour hebdomadaire pendant une durée minimale de 12 mois à compter du changement effectif du lieu de travail,
- indemnité de double résidence sur la base d'un studio sur le marché local, pendant une durée minimale de 12 mois à compter du changement effectif du lieu de travail.

Il est porté une attention toute particulière à l'examen des conditions de transfert des dossiers de prêts et des conditions de crédits octroyés pour faciliter l'acquisition de la résidence principale. Le salarié peut bénéficier de prêts à des conditions équivalentes à celles dont bénéficient les salariés du site d'accueil.

Par ailleurs, pourront être proposées, en fonction de la situation individuelle :

- une aide à la recherche d'un nouveau logement,
- une aide à la revente du logement,
- une aide à la recherche d'emploi du conjoint si celui-ci est amené à quitter son emploi à l'occasion de cette mobilité géographique.

Article 4 : Durée de l'accord

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée ; il ne pourra être dénoncé par aucune des parties signataires avant le 1^{er} juillet 2005.

Accord conclu à Paris entre

d'une part,

la CNCEP

et, d'autre part,

**le syndicat CFDT,
le syndicat CFTC,
le syndicat CGT,
le syndicat FO,
le syndicat SNE CGC,
le Syndicat Unifié.**