

Il était une fois....

## L'ECUREUIL DU FUTUR...

Pas si loin que ça.

**Primes renégociées, CDI "d'opération"... La CGT CEIDF imagine la trajectoire d'une employée une fois les ordonnances, modifiant le Code du travail, appliquées et notre convention collective renégociée...**

**Véronique est chanceuse. A l'âge de 23 ans, elle vient de décrocher un CDD à la CEIDF. Une Banque mutualiste qui fait des crédits, des placements mais aussi de la prévoyance, de la complémentaire santé et de l'assurance sous toutes ses formes...**

Un CDD... de cinq ans, qu'elle s'est empressée de signer. Finie, la durée maximale de 18 ou 24 mois pour les contrats à durée déterminée: la branche des personnels des Caisse d'Épargne a décidé de profiter à fond de la nouvelle loi réformant le Code du travail, et de choisir la durée maximale autorisée par la jurisprudence européenne, dernier rempart, désormais, dans ce domaine.

Le Directeur des Ressources Humaines a aussi indiqué à Véronique que son CDD pourrait éventuellement être renouvelé plusieurs fois, avec un délai de carence réduit au minimum. Pas grave, même si sa banque lui a refusé son prêt immobilier pour manque de visibilité sur son avenir professionnel.



Car là aussi, la Branche Caisse d'Épargne a utilisé pleinement la nouvelle législation en instaurant des CDI "d'opération", dont la rupture intervient avec la fin des tâches prédéfinies dans le contrat.

Pour Véronique, la "tâche prédéfinie" est la mise en place du nouveau format d'agence dit Agence Collaborative.

Une fois ces agences opérationnelles, le CDI s'éteindra de plein droit.

Véronique est un peu déçue mais la rémunération continue de la motiver: elle touche une prime vacances et un 13e mois.

Sauf que les temps sont durs. La concurrence, surtout en assurance et en crédit, est rude. Et les comptes ne sont pas bons.

Pas très difficile, dans ces conditions, de persuader certains syndicats de signer un accord supprimant à la fois le 13e mois et

la prime vacances. Une pratique permise par le nouveau Code du travail, qui a exclu du domaine de la Branche la plupart des thématiques qu'elle pouvait traiter et imposer à toutes les entreprises de son champ, avant la réforme, dont les primes et le 13e mois.

### Supprimer le 13e mois & l'allocation de vacances

Deux ans plus tard, comme Véronique travaille bien, son employeur la convainc de rompre d'un commun accord son CDD et d'accepter un CDI, un CDI "d'opération".

### S'aligner sur les autres

Véronique est quand même heureuse.

Son salaire, 1350 euros nets par mois, est de 200€ au-dessus du smic.

Cependant, la Direction informe le personnel: La

Il était une fois....

## L'ECUREUIL DU FUTUR...

Pas si loin que ça.

2/2

fusion entre les Banques Populaires et les Caisses d'Épargne a été actée et il faut harmoniser la grille des salaires.

Qu'à cela ne tienne, la loi permet de négocier de nouveaux accords de compétitivité, où tout ou presque est permis. Finies les garanties de l'ancien monde qui prévoyaient notamment que le salaire ne pouvait pas baisser. Pour "répondre aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise", ou (au choix) pour "préserver ou développer l'emploi", la Direction a proposé aux salariés un accord qui réduira la rémunération de Véronique au niveau du minimum conventionnel (le SMIC a quelques euros près), soit 200 euros nets de baisse mensuelle.

### Nouveau barème aux prud'hommes

Véronique reste néanmoins (encore un peu) optimiste. Elle a toujours son boulot. Et depuis huit mois qu'elle bosse en CDI ("d'opération"), la quasi-totalité des agences de sa DR sont désormais Agence Collaborative, il n'en reste qu'une poignée en attente de transformation.

Sauf que... Véronique ne comprend pas, elle vient de recevoir une lettre qui lui annonce la fin de son contrat. "Et les agences restantes" s'insurge-t-elle.

Cette fois-ci, s'en est trop pour Véronique: Un CDD de cinq ans puis un CDI d'opération, la prime de vacances et le 13e mois supprimés puis la baisse de salaire de 200 euros par mois, et maintenant une fin de contrat vécu comme un licenciement injustifié ?

Comme Véronique n'est pas du genre à se laisser faire, elle va saisir les prud'hommes.

Quelques mois plus tard, quand les juges des prud'hommes lui expliquent, elle ne veut pas y croire : Oui, ils auraient voulu sanctionner la Direction. Mais Véronique ne pourra pas toucher plus de trois mois de salaire en compensation. C'est le nouveau barème qui veut cela : avec trente-deux mois de présence dans la boîte, et même si le licenciement est abusif, elle ne peut pas toucher plus de trois mois de salaire brut d'indemnités au titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif.

Quelques mois plus tard, Véronique n'est plus seule : la Direction a licencié un tiers des salariés de la CEIDF. L'entreprise allait mal, paraît-il. "Trop de concurrence". Mais en allant aux prud'hommes, les juges disent qu'ils n'ont plus le pouvoir, avec la nouvelle loi, de juger des difficultés économiques au niveau du groupe.

**Véronique attend désormais avec angoisse la réforme à venir de l'assurance chômage, prochain dossier social au menu du gouvernement...**

**La CGT CEIDF vous invite à rejoindre les rangs de ceux qui pensent qu'une vraie justice sociale existe, portée par des valeurs de progrès et de solidarité !**

**Syndiquez-vous ! Rejoignez la CGT !**

Le secrétariat

Isabelle MAUZAT-MARTIN, Bernard DANTEC, Christian LEBON, Pierre PLUQUIN, Stéphane RUFFIN