



**BANQUES ET
ASSURANCES**

PACTE DE RESPONSABILITÉ DANS LA BRANCHE AFB

LA CFDT AGIT PENDANT QUE D'AUTRES S'AGITENT !

La négociation dans la branche AFB sur le pacte de responsabilité s'est conclue le 9 janvier dernier par l'adoption d'un relevé de conclusions signé par la seule CFDT. Les organisations non signataires s'offusquent qu'un relevé de conclusions puisse être signé sans leur accord.

**Comment la CFDT justifie-t-elle sa signature ?
Quel est le contenu de ce relevé ? Quelques réponses rapides.**

Sur la signature d'un relevé de conclusions

La règle du jeu avait été fixée à plusieurs reprises : dans le texte interprofessionnel signé au mois de mars 2014 par la CFDT, la CFTC et la CGC (qui a ensuite retiré sa signature), les deux formes de conclusion des discussions de branche sont prévues : accord ou relevé de conclusions. La règle avait été rappelée au début de la négociation dans la branche.

Ce texte final constitue donc, non pas un accord, qui aurait été bien plus contraignant pour les employeurs, mais une feuille de route qui acte des engagements pour les années à venir. **La CFDT aurait souhaité que la chambre patronale aille plus loin dans ses propositions, néanmoins les engagements pris à l'issue de longues négociations représentent une contrepartie non négligeable aux allègements de charges consentis aux entreprises dans le cadre du pacte de responsabilité.**

Pourquoi la CFDT a-t-elle signé ?

Certains ironisent sur un « pacte d'irresponsabilité ». Ce qui nous semble irresponsable, c'est risquer de laisser les entreprises profiter d'allègements de charges qu'elles ne réinvestiront pas dans l'emploi du secteur quand la France compte près de 5 millions de chômeurs ! **Sortir de la spirale infernale du chômage de masse et offrir des perspectives à tous, tel est le sens de l'engagement de la CFDT dans cette négociation. Tel est le sens de sa signature au bas de ce relevé de conclusions.**

Elle a revendiqué, dès le départ, que des mesures soient prises à destination de ceux qui ne sont pas dans l'emploi aujourd'hui et pour garantir l'employabilité des salariés en poste. C'est dans cet esprit que la CFDT a porté de nombreuses propositions afin que les entreprises favorisent l'embauche de plus de jeunes, de seniors et de chômeurs de longue durée.

Pour la CFDT, la concrétisation des engagements de l'AFB permettra, via les 40 000 recrutements prévus, la création d'emplois supplémentaires (entre 8 500 et 12 000 de 2015 à 2017, selon nos estimations).

EN SIGNANT CE RELEVÉ DE CONCLUSIONS, LA CFDT METTRA TOUT EN ŒUVRE POUR EN FAIRE RESPECTER L'APPLICATION DANS LES ENTREPRISES.

**CFDT BANQUES ET
ASSURANCES**
47-49 AVENUE
SIMON BOLIVAR
75 950 PARIS CEDEX 19

Tél. : 01 56 41 54 50
federation@fba.cfdt.fr



**BANQUES ET
ASSURANCES**

**CFDT BANQUES ET
ASSURANCES**
47-49 AVENUE
SIMON BOLIVAR
75 950 PARIS CEDEX 19

Tél. : 01 56 41 54 50
federation@fba.cfdt.fr

PACTE DE RESPONSABILITÉ DANS LA BRANCHE AFB

POUR ALLER PLUS LOIN

Thèmes	Mesures du relevé de conclusions
Calendrier	Parmi les demandes fortes de la CFDT dans ces négociations, les mesures engagées devaient couvrir toute la durée du pacte jusqu'en 2020. Ce qui est le cas puisque les propositions qui suivent s'appliqueront sur trois ans, de 2015 à 2017, puis seront réexaminées en 2017 pour la période 2018-2020.
Recrutement	Entre 2015 et 2017, l'AFB s'est engagée sur le recrutement d'au moins 40 000 CDI, CDD, contrats d'apprentissage et de professionnalisation. Le nombre annuel d'offres d'alternance augmentera de 12 % d'ici 2017. Par ailleurs, les entreprises devront maintenir au minimum 30 % de jeunes diplômés dans l'entreprise et au moins 60 % d'embauches de jeunes de moins de 30 ans. Dans le même temps, le recrutement de plus de 45 ans devra progresser de 10 %.
Insertion	En matière d'insertion des publics éloignés de l'emploi, les partenaires sociaux travailleront à développer l'employabilité et l'accès à l'embauche des jeunes éloignés de l'emploi, des personnes handicapées, des chômeurs longue durée et des seniors notamment au travers de la mise en œuvre de dispositifs spécifiques, d'actions de formations et de préprofessionnalisation : partenariats avec des organismes spécialisés, priorisation du financement pour ces publics, création d'une Fondation interbanques pour la diversité et l'insertion sociale.
Employabilité	Pour faire face aux changements entraînés par la numérisation des métiers, les salariés seront formés pour acquérir les compétences minimales requises pour assurer leur fonction d'ici fin 2017. Par ailleurs, les heures de formation des seniors (à partir de 45 ans) seront revues à la hausse afin de réduire l'écart avec les autres salariés (aujourd'hui, les salariés plus jeunes bénéficient de neuf heures de formation en plus). Enfin, les seniors se verront proposer des mesures d'aménagement de carrière.
Mixité professionnelle	Les entreprises se fixent l'objectif de rehausser de 47 % la part des femmes parmi les cadres dans tous les niveaux de la classification. Une mesure notable dans une branche qui compte près de 60 % de femmes, mais dans laquelle certains métiers sont encore exercés à près de 70 % par des hommes.

CFDT : OBJECTIF INSERTION

Chaque année, près de 120 000 jeunes quittent le système éducatif de formation initiale sans qualification. De fait, ils constituent les publics les plus éloignés de l'emploi. Au total, on dénombre en France plus de 850 000 de moins de 25 ans sans la moindre qualification. Les statistiques démontrent aussi que moins l'on est formé, plus la précarité et la désocialisation s'installent. Certes, la formation professionnelle financée par les entreprises n'a pas, à l'origine, pour objectif de compenser les échecs de la formation initiale. Néanmoins, les nombreuses difficultés à s'insérer que rencontrent les jeunes non formés méritent que l'on s'interroge sur le fait que la formation professionnelle continue puisse servir de filet de sauvetage pour l'insertion dans le monde du travail, et donc dans la société.

La lutte contre l'exclusion et le soutien à l'insertion dans l'emploi des publics qui en sont éloignés, en particulier les jeunes, font depuis longtemps partie des revendications menées par la CFDT. L'organisation syndicale est persuadée que grâce aux dispositifs de Préparation opérationnelle à l'emploi (POE) ou de l'Action de formation préalable au recrutement (AFPR), les entreprises des banques et des assurances sont en mesure d'offrir une deuxième chance à ces jeunes en les faisant bénéficier par la suite de formations en alternance qui garantissent une évolution de carrière.

C'est notamment la raison pour laquelle, dans les négociations qui ont été menées aussi bien dans le secteur de la banque que de l'assurance, l'insertion a été une priorité absolue pour la CFDT. Elle l'a toujours été, mais s'est encore un peu plus imposée eu égard au contexte social de notre pays en ce début 2015.