



DES FEMMES ET DES HOMMES DE RENONCEMENT ? **NON** UN SYNDICAT DE PROGRES SOCIAL ? **OUI**

C'est vrai que notre syndicalisme s'oppose délibérément au démantèlement progressif des acquis sociaux, *c'est aussi vrai* que nos revendications salariales s'articulent autour d'une évolution prononcée de nos rémunérations et du partage des richesses que nous produisons, *c'est encore vrai* que nous ne pouvons pas nous satisfaire d'accompagner les réformes patronales et cautionner la politique du moins pire, *c'est toujours vrai* que nous affirmons que c'est le travail qui doit s'adapter à l'homme et non le contraire... Mais, **il est faux** de prétendre que nous sommes des brûleurs de pneus, des militants décervelés dénués de tout sens moral, des conservateurs passésistes ... Voilà le portrait grossier que dressent nos détracteurs auprès de qui veut bien les entendre.

Pourtant, en y regardant de plus près, la réalité est toute autre. Certes, contrairement à certaines organisations syndicales plus complaisantes, nous ne paraphons pas tous les projets d'accords qui nous sont proposés, mais nous participons activement à l'enrichissement de leur contenu.

Voici quelques extraits des actions que nous avons menées et de nos prises de position.

- L'ACCORD D'INTERESSEMENT 2014/2016

L'intéressement est un outil qui doit permettre aux salariés de récolter les fruits des richesses qu'ils ont produites. En cas d'abondance, les montants des primes à distribuer doivent être proportionnels au volume dégagé. Aussi, nous avons sélectionné un seul critère financier avec un plafond de distribution négociable de 15M€, soit environ 12% seulement du résultat net. Si, dans un premier temps, la direction a jugé notre proposition recevable, malgré quelques réticences quand même, elle s'est vite ralliée à la majorité des organisations syndicales aux ambitions bien plus raisonnables. Loin de nous apporter leur soutien, ces dernières se sont rapidement acclimatées aux propositions de Frédérique DESTAILLEUR (elle a réussi globalement à imposer son projet initial, à introduire le critère qualité dont personne ne voulait et a fini par accepter quelques vétilles de consolation indolores pour la direction). La boucle étant bouclée, les futurs signataires ont succombé aux sirènes du « c'est mieux que rien ». L'obsession des membres du directoire à vouloir gonfler les fonds propres fut ainsi assouvie. Le personnel devra se contenter, une fois encore, de ce qu'on veut bien lui donner. Il ne manquerait plus que la propagation du virus capitaliste vienne le contaminer !!!

- LES DEPASSEMENTS D'HORAIRE.

L'affaire a fait grand bruit. Elle suit toujours son cours. Malgré les affirmations répétées et les mises en garde de notre organisation syndicale relatives aux multiples dépassements d'horaires non déclarés donc non rémunérés, la direction s'est bornée à nier leur existence. Elle voulait bien admettre quelques misérables débordements ici ou là, mais la quasi généralisation du phénomène n'était qu'une affabulation Sudiste. Devant l'impossibilité de régler le problème en interne, nous avons décidé d'engager des démarches auprès de l'inspection du travail qui, après avoir recueilli des preuves irréfutables de nos prétendues allégations, a interpellé des représentants de la DRH visiblement aussi incrédules qu'abasourdis. Il leur conseilla vivement de prendre des mesures d'urgence bientôt matérialisées par des coupures informatiques midi et soir. Mais, devant la gravité des multiples infractions à la législation du travail, l'inspecteur du travail a déposé une plainte auprès du Procureur de la République qui doit se prononcer sur la poursuite du dossier. A vouloir trop tirer sur la corde...

28/01/2015

SUD Caisse d'Épargne Bretagne – Pays de Loire

Nantes – dom 55951 - ☎ 02 72 20 34 87 ☎ 02 40 16 95 28
Vannes – dom 22350 - ☎ 02 22 07 50 56 ☎ 02 97 01 58 24

www.sudbpce.com

✉ sud.cebpl@orange.fr

✉ claud.corbel@aliceads

Rejoignez-nous sur Facebook 

JADHERZI

- LES CONDITIONS DE TRAVAIL.

Via les instances représentatives du personnel et en particulier le CHSCT, nous avons régulièrement alerté la direction sur les dysfonctionnements de son organisation du travail, basée sur une logique purement comptable et financière, générant des troubles de la santé chez les salariés. Les rapports accusateurs des médecins du travail et de l'inspecteur du travail convergent et confirment nos revendications: l'employeur doit reconsidérer sa gestion des ressources humaines, redéfinir les missions d'encadrement de ses managers, et entreprendre, en priorité, une évaluation approfondie de la charge de travail des métiers les plus exposés aux risques psychosociaux. Pour le directoire, s'engager dans une démarche aussi inutile que coûteuse est inconcevable. Pourquoi mener une enquête sur d'hypothétiques surcharges de travail puisque ses fidèles lieutenants, qui sont les plus à même de juger la situation sur le terrain, affirment le contraire ? D'ailleurs, les membres éminents de l'état-major, n'ont rien laissé au hasard. Tout est prévu, tout est calculé. Sauf, peut-être, la colère latente de GC PRO dépassés. Devant le mouvement de grogne qui a précédé une flopée de démissions, il a bien fallu trouver une parade. Le passage des horaires collectifs en horaires variables avec quelques ajustements d'effectifs à la clé, le renfort matériel de tablettes numériques et l'appât d'une promotion en CM6, le tout consigné dans un accord, mirent un terme à la discussion. Tout est rentré dans l'ordre, donc. Au final, le manque d'autonomie et de moyens, les niveaux de délégations et les délais de réponses sont restés inchangés. **Une fois de plus, les patrons ont décidé que les salariés doivent s'adapter à leur organisation du travail.** Pour le reste, l'admirable plan stratégique fonctionne à merveille : l'argent coule à flot, les résultats commerciaux dépassent les prévisions les plus optimistes, la maîtrise de la masse salariale est acquise. Et c'est bien là l'essentiel, non !!!

- La revalorisation des rémunérations des salariés occupant un emploi de T2.

L'accord national de novembre 2014 concernant la formation professionnelle va donner une bouffée d'oxygène aux salariés recrutés en T2 qui ont réussi au PNE. Désormais, ils bénéficieront d'une évolution vers un niveau de classification T3 au plus tard dans un délai de 6 mois après l'obtention de l'examen. Cependant, elle est subordonnée à l'appréciation favorable de la hiérarchie et de la DRH. Sur ce point, cet accord présente 2 avantages pour les salariés de la CEBPL. Celui de 2005 n'était plus en vigueur dans l'entreprise pour une raison absurde et futile derrière laquelle nos patrons locaux se retranchaient, la dénomination de PNE ayant remplacé celle de PAI. En second lieu, l'accord local signé précédemment par la CFDT et la CGC, restés piteusement indifférents devant l'acharnement de SUD Solidaires à vouloir réintégrer ces personnels dans leur droit, privait les lauréats de la classification T3 et d'une augmentation annuelle de 3500€. En guise de consolation, ils devaient se contenter de 1700€ supplémentaires et exprimer leur gratitude envers tant de générosité.

Notre déontologie syndicale s'articule autour du respect des salariés, de la défense de ses intérêts moraux et financiers. Nous militons pour de meilleures conditions de travail via les instances représentatives du personnel et avec le concours des médecins du travail. Notre rôle consiste aussi à dénoncer toutes les infractions à la législation du travail susceptibles, par exemple, d'exonérer la direction de cotisations sociales.

En revanche, même si nous souhaitons que la majorité d'entre vous adhèrent à notre démarche syndicale, nous n'utiliserons pas, comme d'autres, les armes du prosélytisme ou du clientélisme pour y parvenir. Nous continuerons à lutter pour les droits des salariés et à proposer des alternatives pour plus de justice et de progrès sociaux.

Tous nos meilleurs vœux pour l'année 2015

Solidairement, Unitairement, Démocratiquement vôtre.
Les membres du conseil syndical Sud CEBPL.



28/01/2015

SUD Caisse d'Épargne Bretagne – Pays de Loire

Nantes – dom 55951 - 02 72 20 34 87 02 40 16 95 28
Vannes – dom 22350 - 02 22 07 50 56 02 97 01 58 24

www.sudbpce.com

sud.cebpl@orange.fr

claud.corbel@aliceads

Rejoignez-nous sur Facebook 

