



NAO 2017 : exigeons la reconnaissance de notre travail !

Monsieur Bruno, argentier en chef du directoire nous a présenté les résultats financiers de 2016 pour la CELR : il est « utile » ici de rappeler que les trois derniers exercices se sont soldés par un bénéfice net avoisinant les 60 millions d'euros.

Comme aime à le rappeler notre Présidente dans ses bons vœux stéréotypés, et cela depuis qu'elle nous a rejoints, ces excellents résultats ont été obtenus dans un contexte difficile, et au prix d'un engagement collectif et d'un travail de grande qualité.

Une volumétrie en crédit immobilier historiquement élevée, un recul de la décollecte, un risque amélioré... bref un travail sur lequel les services et les agences sont acteurs.

En 2016, la dégradation du PNB et la hausse du coefficient d'exploitation ne sont dues qu'au contexte des taux que nous avons subi ainsi qu'à une politique commerciale de l'immédiateté.

Cette politique commerciale, où les priorités s'empilent, nous a conduits par exemple en la vente effrénée de PEL en début d'année, pour s'entendre dire ensuite que ces PEL coûtaient de l'argent à la CELR !!!!

Ce travail effréné continue de se faire avec des effectifs tendus, des conditions de travail qui se dégradent, des heures supplémentaires pas ou peu déclarées tandis que le nouveau système de classifications laisse des perspectives décourageantes.

Plus de 59 Millions d'€uros de résultat net pour la CELR en 2016 !!!!

C'est à peu près 38 700.00 € de profit par salarié...

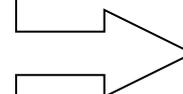
De quoi améliorer le sort de chacun avant d'engraisser le directoire ou les caisses de BPCE qui, par ailleurs, vient de nous annoncer en la personne de François Pérol, fusions, suppressions de postes et fermetures d'agences.... Décisions qui nous impacteront tôt ou tard.

Il est de la responsabilité de notre présidente d'être agile en nous étant utile, et faire le choix fort de redistribuer un bout du fruit de notre travail de qualité.

Nos revendications faites à l'employeur sont lucides car rationnelles et économiquement applicables, et une absence de geste ne serait que mépris et malhonnêteté.



RETROUVEZ NOS
REVENDEICATIONS
AU DOS



Revendications Sud-Solidaires

Priorité des priorités :

➤ Supprimer le benchmark, baromètre des N+2, des R-H, et de notre directeur commercial, qui sanctifient avant toutes autres qualités la position dans ce classement absurde d'un collègue ou d'une agence : outil néfaste, il est la cause systématique de notre politique commerciale souvent hystérique et incompréhensible.

Salaires et rémunérations :

- Augmentation générale des salaires de 2%.
- Salaire minimum porté à 1700.00€ nets mensuels.
- Versement d'un complément d'intéressement corrigeant la perte de pouvoir d'achat dû à la baisse de l'intéressement.
- Revalorisation des SAM de 5 %.
- Augmentation à 100% du différentiel des SAM.
- Suppression de la part variable remplacée par une prime équivalente à un mois de salaire.
- Suppression des écarts de salaires entre les hommes et les femmes avec effet immédiat.

Temps de travail :

➤ Mise en place d'un système fiable et infalsifiable du contrôle du temps de travail pour une reconnaissance automatique des heures supplémentaires.

Paiement ou récupération de toutes les heures supplémentaires effectuées.

- Partage du temps de travail avec la mise en place des 32 heures sur 4 jours.
- Ne pas lier l'octroi d'une promotion ou d'un changement de poste par l'abandon d'un temps partiel.
- Réelle volonté de répondre favorablement aux demandes de temps-partiels.

Effectifs :

- Remplacer 100% des départs à la retraite par des CDI avec accompagnement.
- Utilisation du CICE pour la création d'emploi qui est sa vocation première.
- Création d'une équipe volante de salarié-es pour pallier les absences dès le 1er jour.

Frais de transport :

- Prime de transport et frais de parking de 400.00€/an pour l'ensemble des salariés.
- Négociation d'un plan de déplacement dans l'entreprise.
- Application de l'accord en vigueur pour tous les salariés et non pas comme cela arrange la direction.

Périphériques sociaux :

- BPCE Mutuelle : augmentation de la part patronale à hauteur de 70%.
- Améliorer l'accord sur les frais bancaires.
- Améliorer l'accord sur les prêts agents.
- Mise en place d'un abondement patronal dans notre PEE.