



SI CA PASSE, CA PASSE !

Quand l'entreprise use de désinformation !!!

Souvent le discours officiel est de faire croire qu'en CELR, on gagne aussi bien qu'ailleurs, mais les chiffres communiqués ci-après prouvent brutalement le contraire.

RÉMUNÉRATION MOYENNE ANNUELLE EFFECTIF PERMANENT 2016

	ALSACE 2016	AQUITAINE POITOU- CHARENTES 2016	AUVERGNE - LIMOUSIN 2016	BOURGOGNE - FRANCHIE COMTE 2016	BRETAGNE - PAYS DE LOIRE 2016	COTE D'AZUR 2016	ILE DE FRANCE 2016	LANGUEDOC- ROUSSILLON 2016	LOIRE- CENTRE 2016	LOIRE DROME ARDÈCHE 2016	LORRAINE CHAMPAGNE ARDENNE 2016	MIDI- PYRÉNÉES 2016	NORMANDIE 2016	PICARDIE 2016	PROVENCE- ALPES-CORSE 2016	RHÔNE ALPES 2016
T2	23 490	21 276	22 424	24 589	26 069		30 921				33 521	38 376	33 024	23 899	31 221	25 329
T3	28 772	31 271	31 019	29 856	29 544	30 416	33 639	27 841	30 400	29 590	30 662	29 363	32 015	29 570	32 074	32 240
TM4	32 751	34 872	35 059	35 879	32 922	33 898	39 212	33 606	34 490	35 415	33 595	35 412	34 657	35 136	35 172	34 644
TM5	36 412	38 125	39 441	39 152	36 575	39 726	42 269	37 081	38 248	38 199	39 277	40 927	37 348	39 894	40 309	39 322
CM6	43 246	45 048	44 734	45 632	44 271	47 504	50 306	43 615	45 807	45 243	45 875	47 034	44 982	48 053	49 835	45 283
CM7	51 957	53 772	52 661	54 127	53 966	59 119	59 887	52 914	55 926	53 731	54 062	54 686	55 049	55 280	59 153	53 436
CM8	61 983	69 294	62 729	63 388	68 821	66 367	73 359	62 785	63 935	64 225	63 557	65 517	68 713	62 616	70 646	63 705
CM9	82 106	92 575	86 019	91 421	88 058	92 698	95 890	87 275	82 611	93 349	89 353	80 529	86 922	79 826	94 565	96 358
CM10 + MS + HC	141 481	144 790	152 602	168 703	180 475	220 317	159 916	182 236	154 497	122 235	160 237	146 188	182 778	137 665	156 797	151 330

Paradoxalement, nous sommes aussi la masse salariale, toutes caisses confondues la plus expérimentée (moyenne d'âge), la plus fidèle (ancienneté).....mais la moins bien payée ; et même si l'herbe n'est pas plus verte ailleurs, nos voisins concurrents demeurent eux aussi mieux lotis.

Pour ceux qui auraient des difficultés à déchiffrer le tableau ci-dessus, nous le tenons à leur disposition, sur simple demande faite par mail. Bien que de mauvaise qualité (car en noir & blanc), nous tenions à vous le communiquer, tant il est sidérant de constater que nous travaillons bien, très bien même, faisant partie sur la durée des caisses les plus participatives dans le modèle économique BPCE et Natixis. Comment aussi ne pas partager avec vous, et toujours au sujet de ce tableau, les commentaires nauséabonds de l'employeur, réagissant de façon inappropriée sur ce constat implacable.

Il nous est aussi difficile de ne pas réagir à la forme (le fond, c'est-à-dire 300€ par tête de pipe, nous l'avons déjà contesté et condamné) du **courrier relatif au sur-intéressement**, écrit par notre présidente le 15 juin, jour où on nous expliquait en instance, officiellement et objectivement que les salarié-e-s de la CELR travaillent très bien pour toujours moins cher.

Comment une personne, à priori intelligente et expérimentée, peut-elle verser dans autant de dédain et d'irrespect ? Cela frôle la faute professionnelle, sachant que là, il y a récidive :

Rappelons-lui que « très significatif » pour parler du niveau d'intéressement et de participation est à mettre en balance avec tout le travail accompli.

Rappelons-lui ce que veulent dire les mots dialogue et partenaires, mots malheureusement plus d'actualité dans l'entreprise.

Rappelons-lui la nuance entre aller encore plus loin et aller trop loin.... dans l'entreprise actuellement, c'est dans l'infamie que l'on rencontre ces termes.

Enfin permettons-nous de lui préciser ceci :

ON NE REMERCIE PAS UN-E SALARIÉ-E POUR SON PROFESSIONALISME ET SON ENGAGEMENT DANS UNE ENTREPRISE QUI FAIT 60 MILLIONS DE BÉNÉFICE PAR UNE PRIMETTE DE 300€ !!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!

... / ...

Il est temps que les organisations syndicales mettent un mouchoir sur les rancœurs « électorales » et fassent le job, respectueux des mandants donnés, en faisant preuve d'imagination et d'agilité.

Le comité d'entreprise exceptionnel annuel est toujours très lourd en termes d'informations, données par un cabinet d'expertise comptable indépendant, sur les conditions sociales et les résultats atteints. Mais plus fortes encore sont les comparaisons faites entre caisses, comparaisons qui malheureusement abondent les louanges faites de mots par nos dirigeants, qui gravent et actent les discriminations salariales dont nous faisons l'objet en CELR.

Pour être succincts, voici un florilège des analyses de l'expert-comptable de la caisse d'épargne sur notre situation :

☞ **Politique commerciale** justifiée uniquement par la « course à l'échalote pour ramener encore et toujours plus de fonds propres vers Natixis ».

☞ **Digital** (de doigt....) en déclarant que le client n'est pas venu (cf. objectifs vente par SED), alors que nous l'avions en face de nous, c'est un mensonge transmis à F.Pérol, qui accentue la marche forcée de la digitalisation. Faudra pas se plaindre plus tard quand...

☞ **Barèmes commerciaux/TCI** = on infantilise les opérateurs en se basant sur des seuils qui n'en sont pas forcément.

☞ **Contexte de taux et politique sociale induite** = « il y a déjà eu des phénomènes de baisse de taux et la C-E est toujours là ; on n'a pas dégraissé pour autant à l'époque » ;

☞ **Stratégie concept agences** = nous copions systématiquement avec un temps de retard nos concurrents qui entre temps reviennent en arrière : faire et défaire... c'est toujours travailler !

☞ **Nouvelles classifications** : on a noyé le poisson.....

☞ **Projection sociales** = il faudra à l'avenir absorber plus de travail avec encore moins de moyens... sachant que l'économie faite sur les départs en retraite financent les « insultantes » augmentations de salaires.

☞ **Turn over** = plus de la moitié des départs non naturels sont des démissions, dont la part ne cesse d'augmenter

☞ **Formation** = en usant en abondance de l'e-learning, l'entreprise tout en se déchargeant de ses obligations met en mauvaise posture les salariés qu'elle aura plus de facilité à virer.

☞ **Égalité homme femme** = le retard est toujours aussi criant, tant en différence de salaires qu'en présence de femmes à des postes à responsabilité : encore un échec de notre présidente qui malgré beaucoup de bruit, fait peu pour la gente féminine, à part de refuser à des femmes des temps partiels (obligeant parfois la salariée à faire une croix sur sa vie de famille) ou à quitter l'entreprise, sans parler de procès intentés aux prud'hommes pour des temps partiels.

LES BANQUES EN DIFFICULTÉ



Notre directoire, lui, faisant preuve d'agilité, n'a pas oublié de mettre sa rémunération au niveau de celle des autres caisses.

Tant que le personnel ne se mobilisera pas, la direction n'aura aucune raison de changer...

Si ça passe, ça passe !

La section SUD-Solidaires CELR

