



RESULTATS, CHARGE DE TRAVAIL ET REMUNERATIONS A LA CEBPL : LE GRAND ECART.

« Travailler plus pour gagner plus » qu'il disait le locataire de l'Elysée. A l'époque, cette formule inédite avait séduit les plus candides de nos concitoyens qui s'imaginaient que sa mise en application devait sortir le pays du marasme économique et financier et impulser un nouvel élan au pouvoir d'achat des travailleurs et des travailleuses... On sait, aujourd'hui, à qui a profité cette mesure, mais surtout, qui elle a desservi.

Cependant, tous les patrons ne l'entendent pas de cette oreille. Que les salariés travaillent plus emporte l'adhésion de la plus grande majorité des patrons. Mais qu'ils gagnent plus, demeure une vue de l'esprit inaccessible. La direction de la CEBPL en a fait son crédo.

Certes, la conjugaison des résultats commerciaux et financiers sont nécessaires au développement de l'entreprise. En 2010, ils ont été au rendez-vous : activité commerciale, PNB et coefficient d'exploitation, par exemple, se sont montrés largement à la hauteur des prévisions. Tout le mérite en revient aux salariés qui, chaque jour, se démènent inlassablement pour y parvenir. Mais, ces résultats ont été obtenus au prix fort.

D'ailleurs, ils continuent de l'être. Malgré des alertes sérieuses de personnels en situation de souffrance, la direction de la CEBPL n'a pas desserré l'étouffement. Les salariés demeurent sous le joug d'une hiérarchie intransigeante. En cette période de crise où le monde bancaire est pointé du doigt, aucun relâchement n'est toléré. La moindre baisse d'activité, aussi minime soit-elle, entraîne inévitablement un rappel à l'ordre. L'investissement de chacun doit être total.

Pourtant, dans son courrier du mois de juillet adressé à Mme Destailleur, directrice générale unique des RH, l'inspecteur du travail dresse un portrait accablant de la situation dans laquelle évoluent les salariés. Il affirme, en s'appuyant sur des constats multiples et recoupés des médecins du travail, que le stress au travail n'est pas une utopie et qu'il représente le facteur essentiel des risques psychosociaux. Il souligne, aussi, **les méthodes agressives** utilisées par l'encadrement en terme de politique commerciale et cite, en particulier, le dispositif du **benchmark individuel et collectif** source de pratiques commerciales à la limite de la déontologie. Enfin, il condamne sévèrement les **dépassements d'horaires non déclarés** provoqués par une surcharge de travail omniprésente et exige l'arrêt immédiat de ces pratiques hautement répréhensibles.

Nous sommes donc en présence de deux paramètres déterminés : une forte progression des résultats commerciaux et financiers et une croissance démesurée de la densité de travail. Reste une inconnue pour résoudre l'équation : l'évolution des rémunérations.

La logique imposerait qu'elle soit en adéquation avec les deux autres. Rien ne peut justifier le contraire. Mais, à la CEBPL, le directoire tout-puissant déroge aux formules mathématiques classiques et revisite les mathématiques modernes.

Surcharge de travail + gros bénéfices = rigueur salariale.

Cette nouvelle conception du système algébrique ne vaut, bien évidemment, que pour les masses laborieuses. Deux rapports de cabinets d'expertise comptable et financière le confirment :

La rémunération moyenne annuelle de l'effectif de la CEBPL est, de loin, la plus faible de la branche Caisse d'Épargne.

**Par contre, les quatre membres du directoire ont obtenu une rallonge de leurs rémunérations annuelles fixes de 10.000€.
Quand on vous dit que le talent n'a pas de prix...**

Peut-être que la NAO 2012 (en décembre) apportera une réponse à nos questions ?

Les délégués syndicaux Sud : Fabienne CHACUN, Fabien CLOIREC, Claude CORBEL, Dominique GUILLOUX, Yves Le COSSEC, Jean-François TANGUY et H. TESSIER.

Octobre 2011.