



Union
syndicale
Solidaires

Ce qu'il faut retenir De Septembre 2012.

Infos DP

TARIFICATION DES SALAIRES :

Pour info, chers collègues, sachez que dans le cas où vous effectueriez un arbitrage sur votre compte épargne entreprise géré désormais par notre filiale NATIXIS, vous serez désormais facturé à hauteur de 0.40%. Pour rappel, cette opération était gratuite chez notre ancien gestionnaire FONGEPAR.

Encore une fois, le personnel CELDA est en position défavorable face à une tarification imposée, pour laquelle il lui est impossible de négocier comme peuvent le faire nos clients. Dans le cadre de l'épargne salariale, il n'est pas possible d'agir individuellement, mais nous agissons pour faire en sorte que ce service devienne gratuit.

Ce qui est grave en terme de considération du personnel, c'est que l'on soit obligé de "réclamer" face à une tarification systématique. Il nous paraît évident que la Direction est déterminée à ne pas faire de cadeaux aux salariés et notamment aux plus jeunes d'entre nous qui ont un pouvoir d'achat bien affaibli du fait de salaires au ras des pâquerettes et un coût de la vie qui ne cesse d'augmenter. Ceci est une politique aberrante envers les salariés d'une entreprise, une ineptie qui nous pousse à souscrire ailleurs, pour nous mêmes, les services et placements que nous vendons à longueur d'année à nos clients.

Malheureusement, pour ce qui est des tarifications des services spécifiques Caisse d'Épargne, nous savons que des collègues se tournent vers les concurrents chez lesquels ils seront clients à part entière.

Mais nous ne doutons pas que la Direction continuera à rester droit dans ses bottes.

ENCORE UNE VICTOIRE JURIDIQUE :

Un bon nombre de nos collègues féminines en retour de congés maternité se vont vues rétablies récemment dans leurs droits en terme de mesures salariales. Nous n'allons pas rentrer dans les détails techniques de cette régularisation de salaire car tout le monde n'est pas concerné. Même si à l'origine nous avons mis sur la table ce sujet dans des instances du personnel, loin de nous l'idée de nous approprier cette victoire qui en est une parmi d'autres. Mais nous tenons à manifester dans ces quelques lignes notre satisfaction de voir que l'action syndicale est toujours payante quand elle est légitime.

Nous nous réjouissons donc de voir que d'autres organisations syndicales adoptent notre stratégie, trop souvent décriée, qui est de s'inscrire dans la lutte contre les injustices en saisissant les juges.

A SUD, ça fait longtemps que l'on a intégré cet état de faits, nous n'obtiendrons jamais rien sans un rapport de force, soit par la mobilisation à laquelle il nous faudra bien un jour revenir, soit par la voix des magistrats.

Nos revendications n'ont rien d'extravagantes, il s'agit simplement de faire valoir les droits les plus élémentaires des salariés face à une Direction qui elle, s'organise très bien pour que l'austérité qu'elle exige de nous depuis des années ne lui soit pas appliquée.

Ce qui est moins heureux mais ne nous surprend pas, c'est qu'il est difficile, voire impossible avec nos dirigeants, de faire reconnaître l'évidence autrement que par la force de la loi.

SCAN DOCUMENT :

Chacune et chacun dans son agence a des difficultés à savoir quel classement fait foi dans le scan agence. A notre question simplissime:

« Où scanne-t-on un acte de mariage ? », La Direction nous répond : « Dans les justificatifs de capacité d'un mineur émancipé » ! Cherchez l'erreur ! C'est à ne rien y comprendre. Doit-on donc scanné la CNI dans le justificatif de revenus ? Au-delà de l'ironie, on constate une nouvelle fois le manque d'anticipation de la Direction quant aux nouvelles dispositions qu'elle impose en agence. Quand Sud demande un tableau récapitulatif des documents à scanner et le bon endroit où les classer, on nous renvoie vers un tableau concernant les clients professionnels ! Nous ne parlons même pas des contrôles LEP et sa note imbuvable, où chacun comprend ce qu'il peut, où chacun fait à sa sauce, où même des disparités de traitement et de scannage des documents se relèvent au sein d'une même agence. Mmes et Mrs de La Direction, anticipez !

Est-ce si difficile de sortir une note explicative claire ?

**Ignorer un problème
est encore le plus sûr moyen
de le résoudre.**



St Etienne, le 16 octobre 2012 .

HOURRA ! LA DIRECTION PRÔNE LA SOLIDARITÉ !

Ne vous emballez pas non plus, nous n'en sommes qu'au début de l'élan de solidarité de nos dirigeants, en espérant que cette subite prise de conscience soit prometteuse de plein d'autres initiatives solidaires.

Jugez plutôt : cela fait bien longtemps à SUD que nous dénonçons la course sans fin et à tout prix aux résultats commerciaux et à l'atteinte des objectifs car cela est indéniablement de nature extrêmement néfaste pour la santé des salariés. Car, qui peut imaginer que dans n'importe quelle activité professionnelle ou sportive, on demande aux individus d'être performants (voir surperformants pour la part variable) tous les jours de l'année, sans phase de récupération et de repos.

Car, en CELDA il faut performer pour atteindre vos objectifs, surperformer pour avoir votre hypothétique part variable, et encore surperformer lorsqu'on a commercialisé entièrement une enveloppe d'Emprunt ou FCP.

Et à cette question pourquoi doit on continuer à vendre de l'emprunt si l'objectif de l'agence est bouclé ? Et ainsi maintenir une pression qui logiquement devrait alors retomber.

La Direction nous répond et sans sourciller :

« Lors des TF, nous repartons de l'objectif global caisse restant (modifié si des changements sont intervenus en cours d'année) et nous le répartissons de nouveau entre les agences. Cela peut amener dans quelques très rares cas à demander à des agences ayant atteint l'objectif annuel de faire plus en **solidarité** avec les agences en difficultés ».

Nous y voyons là une perversion sans nom de la part de La Direction qui, au nom de l'entraide entre salariés voudrait nous faire culpabiliser de dénoncer de tels arguments pour nous faire cravacher toujours plus. Surtout que dans le même temps, on connaît les commentaires qui attendent les collègues de l'agence n'ayant pas bouclé leur enveloppe.

A moins que l'on soit médisant à SUD et qu'on ait pas compris que la solidarité était le nouveau dogme de management en CELDA.

On peut alors s'attendre au même principe en ce qui concerne la part variable, prime de participation, d'intéressement et autres gratifications : **repartons de l'enveloppe globale caisse et répartissons-la entre les agences et donc les salariés afin de faire plus de solidarité avec les collègues en difficulté.**

De même pour les conditions de travail, les rémunérations, l'égalité entre hommes et femmes etc....

Nous concevons qu'une entreprise commerciale ait des impératifs de résultats mais pas à n'importe quel prix et surtout pas au mépris de la santé des salariés et de leur intégrité intellectuelle.

MAINTIEN DU BENCHMARK EN CELDA.

Le TGI de LYON a rendu un jugement sans équivoque sur l'institution du BENCHMARK comme mode de pilotage et de management en CERA.

Comme l'on pouvait s'y attendre, la CERA a fait appel de ce jugement. Cette réaction n'est pas surprenante venant d'une Direction qui n'a pas pour habitude de se remettre en question, ni de s'occuper du bien être de ces salariés. Et bien, sachez que la CELDA prend le même chemin. Nous avons questionné la Direction sur son interprétation de ce jugement et son incidence éventuelle sur le benchmark. La Direction, dans son habituel entêtement à nier la réalité nous répond qu'il n'y a pas le même benchmark en CELDA qu'en CERA.

Chez nous, le benchmark ne compare pas les individus mais les agences et les structures. Le second argument pour justifier de ne rien changer dans l'immédiat, c'est que la CERA a fait appel de ce jugement et que donc pour l'instant, il n'y a pas force de loi. Ceci démontre une fois de plus l'aveuglement délibéré et la détermination de la Direction de la CELDA à ne pas entendre le mal être des salariés. Il y aurait chez nous un benchmark humain, qui servirait uniquement à déterminer les bonnes pratiques afin de nous aider à atteindre nos objectifs plus facilement et ainsi tout le monde serait heureux. Mais nous, qui sommes dans les agences et services et qui faisons vivre l'entreprise par notre travail, notre investissement, notre attachement et la volonté de bien servir nos clients nous savons bien comment nous sommes mis en concurrence, même sournoise et déguisée parfois par nos managers. Nous voyons bien à travers cet événement juridique et l'approche qu'en ont nos dirigeants que le personnel n'aura jamais d'autre choix que la lutte, qu'elle soit juridique ou à travers la mobilisation, pour faire valoir ce qui nous revient de droit en terme de rémunération et conditions de travail.



LE 20 NOVEMBRE, TOUTES ET TOUS EN GREVE !!

Participons massivement et activement, toutes et tous, à la prochaine négociation qui s'ouvrira le 20 novembre pour :

- * Un salaire minimum à 1 700 € net
- * L'arrêt du benchmark et de tout outil de comparaison entre salariés ou groupe de salariés
- * La mise en place d'un outil de contrôle du temps de travail fiable et infalsifiable et le paiement des heures supplémentaires
- * Un nouveau statut social