



## Ce qu'il faut retenir de Mars/Avril 2013

Union syndicale  
**Solidaires**

### News de Mars et Avril 2013.

#### POLITIQUE COMMERCIALE: rien ne change

##### Le BENCHMARK.

La direction nie toujours l'utilisation de cette méthode de « management », du moins sous forme de classement individuel. En *CE LDA*, il s'agit simplement d'un dispositif de suivi et d'animation commerciale qui classe les structures entre elles. Nous voilà rassuré!!! Car on n'imagine pas que ce classement puisse se décliner ensuite par agence, puis par personne au niveau de chaque unité. Ben voyons, c'est bien connu, dans votre agence quand vous n'êtes pas dans les clous votre DA ne vous fait pas un recadrage par rapport aux résultats des autres collègues!!! Et les tableaux de suivis affichés dans certaines agences sont aussi le fruit de notre imagination!!! Il est démontré que c'est un management par la pression et non par la motivation, ce qui est assurément générateur de risque pour la santé des salariés. Et cela a été jugé ainsi par le TGI de Lyon. Nous disons stop aux réflexions, chantiers, discussions qui ne servent qu'à endormir le Personnel. Il y en a assez eu et plus rien n'est à prouver sur la nocivité de ces outils quelque soit leur déclinaison. La Direction fait fi des décisions de justice et de la protection des salariés, son acharnement à faire appel des jugements en est la plus édifiante démonstration.

##### LES CHALLENGES.

Là aussi on ne change rien. C'est comme ça quand on est persuadé d'avoir raison. Il s'agirait juste d'animation commerciale. Sauf que cela tourne au pathétique dans certaines unités.

#### «Il n'y a pas d'employés mal payés en CE LDA » dixit Mme Ferrouillat.

La compétition entre commerciaux est matérialisée dans certaines agences par un ring de boxe (*bonjour la symbolique., même si l'art est noble c'est un sport qui oppose deux individualités*). La petite récompense à gagner pour le meilleur vendeur-boxeur est un panier garni (paquet de pâtes, huile, ketchup...) que des produits de première nécessité. Il ne manque que le synthol pour soigner les perdants du « combat ». On ne prend même plus la peine de faire dans l'épicerie fine. L'argument est, que cela fait partie de l'animation commerciale et que les commerciaux sont demandeurs!!! On veut bien le croire aux vues de certains salaires même si d'après la Direction « il n'y a pas de salariés mal payés en *CE LDA* ». Ces propos donnent la juste mesure du gigantesque fossé qui existe entre la réalité vécue par beaucoup de salariés et la perception que nos dirigeants en ont. Nous les invitons vivement à faire le test de vivre avec le salaire de nos jeunes CC.

L'adage dit « qu'il faut avoir faim pour être un bon boxeur », on dirait bien que la Direction s'en inspire pour manager les commerciaux.



## Part Variable 2012.

Comme chaque année au mois d'avril, INVARIABLEMENT on ne compte plus les déçus de la part variable. Loin de remettre en cause cette rémunération injuste et démotivante pour beaucoup, la Direction fidèle à son dogme de l'individualisme et à sa stratégie de division du Personnel, continue de promouvoir contre vents et marées ce mode de rémunération. Devenue has been dans beaucoup de grands groupes européens notamment en Allemagne, cette prime aléatoire a été remplacée par des primes aux résultats beaucoup plus égalitaires. Nous n'avons pas l'intention de mettre en avant la politique sociale et salariale Allemande qui est par ailleurs génératrice de plus de précarité et de misère sociale. Ces Dirigeants là pas plus que les nôtres, ont comme priorité le bien être des salariés!!! Rien ne se fait sans le but d'optimiser la productivité, ne soyons pas dupes, mais au moins sur ce sujet précis, il y a convergence d'intérêts entre salariés et entreprise.

### **4500€ le rêve d'une répartition égalitaire.**

En **CELDA** tous les salariés auraient ainsi perçus environ **4500€** en répartissant de manière égalitaire l'enveloppe globale (Intéressement, Participation et Part Variable soit 5,6Md'€).

Ça nous paraît bien plus motivant notamment pour les collègues d'agences dans lesquelles il est difficile de faire du chiffre et qui ne méritent pas pour autant.

## Conditions de renégociations des prêts au Personnel.

**Selon que vous soyez client ou ...salarié de la CE LDA...**

C'est à nouveau l'occasion de se poser la question : mais que peut-il se passer dans la tête de nos dirigeants pour que systématiquement ils désavantagent commercialement les salariés CE LDA par rapport aux clients ? C'est les cas pour la tarification, les frais et annulation de frais sur compte, et maintenant la renégociation des prêts immobiliers.

En tant que salarié vous ne pourrez prétendre qu'à un seul réaménagement par période de 10 ans. Alors qu'un client peut très bien le faire plusieurs fois si les courbes de taux lui sont favorables.

Sûrement une de ces décisions de Directoire, tranchée, obtuse, intransigeante dont le sens nous échappe faute de justifications crédibles. Pas mal d'entreprises (pour ceux qui sont un minimum ouvert sur l'extérieur) commencent à réfléchir et à concevoir des solutions pour que leurs salariés se sentent bien dans leur entreprise. Stratégie confortée par bon nombre d'études sociologiques et d'expériences novatrices dans le monde du travail en général qui démontrent qu'un salarié bien dans son entreprise est un salarié plus performant (pour reprendre exceptionnellement un terme bien assez dénaturé par nos managers). Une forte et logique diminution de l'absentéisme est aussi constatée. Les entreprises sont gagnantes, ainsi que les salariés et la société. De là, à demander à nos directeurs d'intégrer un si brutal changement de philosophie patronale??!!...Mais rêver de l'impossible viendrait à croire à la magie.

Nous constatons encore sur ce dossier qu'il est ahurissant pour un salarié de notre entreprise de devoir se rapprocher de la concurrence pour être considéré à minima comme un client.

### **La blagounette DU MOIS :**

le CRC va être «re-cloisonné» pour éviter... l'effet OPEN SPACE !!!!! Si si !!! On croit rêver!!!

