



# SUBVERSION

Syndicat Sud BPCE: 04.77.47.72.28

Union syndicale  
**Solidaires**

## TRAHISON PATRONALE SUR L'ACCORD DES CONDITIONS DE TRAVAIL.

Que la Direction de la CE LDA renie la signature DRH BPCE n'est malheureusement pas une surprise pour nous.

Nous n'avons pas signé cet accord car ce n'est qu'une transcription minimaliste du code du travail en matière de santé au travail.

D'autre part, notre expérience nous faisait craindre, et à juste titre, une interprétation et une mise en application dénaturées de cet accord.

Il est dit dans le texte que l'entreprise doit mettre en place un système « **fiable et infalsifiable** » de mesure du temps de travail afin de vérifier l'adéquation charge de travail/temps imparti pour la réaliser, et ainsi quantifier les éventuelles heures supplémentaires.

C'est n'est pourtant pas compliqué, il s'agit de procéder avec des badgeuses, ou en vérifiant l'heure de connexion des ordinateurs du personnel. D'autres entreprises du Groupe utilisent ces méthodes de contrôle indiscutables « **fiables et infalsifiables** ».

La Direction de la CELDA a choisi de mettre en place un système déclaratif du salarié à faire valider par son hiérarchique. On imagine aisément dans certains cas les difficultés des salariés pour faire valider des heures supplémentaires que leur manager ne leur aura pas demandé officiellement d'effectuer.

La Direction démontre une fois encore un manque de respect des salariés et des OS en traitant ce sujet avec désinvolture et en dénaturant volontairement un accord pourtant porté et signé par la DRH BPCE.



## Barometre DIAPASON : Merci patron !!!

Le baromètre " **DIAPASON** " est au beau fixe, soit un anticyclone nous protège, soit la CE LDA est visitée par les DIEUX du monde des affaires et de la finance . Les résultats sont éloquentes et la satisfaction de nos dirigeants est perceptible, mais pleine d'humilité. Les salariés sont « *fiers de leur entreprise, portent un regard positif sur la culture et les valeurs qu'elle véhicule, ne sont pas déstabilisés ou peu par les changements, sont satisfaits de leurs conditions de travail et globalement optimistes* ». Et voilà, La Direction nous disait déjà tout cela, maintenant elle a un thermomètre pour l'affirmer ... **C'est la technique du : « dites nous de quels résultats vous avez besoin et on vous dira comment organiser le sondage ».**

## ACCORD SUR LA GESTION DES INCIVILITES.

Il ne suffit pas de signer des accords à tour de bras pour que les problèmes soient réglés. D'autant qu'avec de la mauvaise volonté, teintée de mauvaise foi, quand bien même ils seraient prometteurs de solutions, ils ne sont pas prêts à porter les fruits escomptés.

L'accord décline moult obligations d'information, de formation, d'accompagnement..., mais rien de concret sur un changement de politique commerciale, de tarification, de qualité de service à la clientèle, d'effectifs qui permettraient de réduire les facteurs générateurs d'incivilités et d'agressions. En fait on y explique que c'est un phénomène sociétal qui touche toutes les entreprises en relation avec un public.

Donc pas de solutions préventives mais des solutions curatives après la survenance d'un évènement trop souvent traumatisant pour les salariés. Nous apprécierons l'évolution de la situation après application de cet accord !?

## MANQUE D'EFFECTIFS : IL FAUT P O S I T I V E R !!!

Un DG, nous a expliqué que : « le manque d'effectifs que vous dénoncez est en réalité un bienfait, notamment pour les commerciaux ».

Et les GC, en l'occurrence, ne s'y trompent pas puisque lorsqu'ils remplacent un CC à l'accueil, ils exultent car c'est un poste où il y a d'excellentes opportunités commerciales ; et que le poste d'accueil est très valorisant car c'est le poste clé de l'agence.

Bienvenue les petits dans le monde merveilleux de la CELDA où nous les méchants croque-mitaines de représentants du Personnel n'avons rien compris.

On est entièrement d'accord sur la qualification du poste d'accueil (car *on connaît un peu le métier nous ... on sait de quoi l'on parle*), c'est là que beaucoup d'affaires peuvent se négocier en plus d'être la première vitrine de la banque. Mais alors pourquoi n'est ce pas le poste le mieux payé ??? Les postes d'accueil avec 2 personnes permettaient de mieux servir, mieux vendre, et étaient moins générateurs d'incivilités et de stress. Pourquoi les avoir supprimés ??? Quant au sujet abordé, la réponse est révélatrice de l'état d'esprit de certains « managers » en ce qui concerne la considération du Personnel. En effet, la Direction nous répond sous le prisme commercial alors que nous l'alertons sur les conséquences néfastes pour les salariés, car le GC remplaçant doit continuer à faire son boulot de GC pendant ce temps de remplacement du CC. **Attention car contrairement aux machines, nous ne sommes pas que des outils de production et nous avons encore une capacité de réaction ...!**

## LE RESEAU COMMERCIAL VA ETRE ..... RESTRUCTURE !!!

« Dans une dynamique commerciale il faut prendre des mesures structurelles afin de pérenniser ses performances. Il faut également anticiper des changements rapides de comportements des clients et des méthodes de ventes avec l'arrivée du multicanal. Tout cela implique la refonte des métiers de managers réseau, et la refonte du découpage agences pour que les managers et DG puissent accompagner leurs collaborateurs ». Sic la Direction.

Et ces 2 points induisent le redécoupage géographique des groupes en :

-3 typologies d'agences : Agences Principales, Agences De Proximité et Bureaux avec respectivement un Directeur d'Agence Principale, un Directeur d'Agence De Proximité et un Responsable de bureau. Création d'un nouvel emploi d'Adjoint d'Agence. A suivre.....

## REFORME DES RETRAITES : JOURNEE D'ACTION

### INTERSYNDICALE LE 10 SEPTEMBRE.

**CGT/FO/FSU/SOLIDAIRES** : syndicats d'action, ont fixé une journée de mobilisation le 10 septembre 2013 suite aux inquiétantes déclarations du gouvernement sur son projet de réforme des retraites, de la durée de cotisation, et l'opposition privé/public. Le pôle réformiste **CFDT/UNSA/CFTC/CGC** préfère attendre les propositions du gouvernement pour dévoiler sa stratégie.

En ce qui nous concerne, nous savons bien à quoi nous attendre et avec quels arguments simplistes on va nous vendre l'inéluctable allongement de la durée de cotisation. Du côté patronal ça sera l'allongement de durée de vie et du côté des syndicats consensuels, ce sera l'impérieuse nécessité de s'adapter à la mutation du monde économique par le compromis et en négociant des sacrifices consentis et acceptables. Dernier exemple : l'**ANI, la loi sur la sécurisation de l'emploi ou la flexi-sécurité**, il fallait oser. **Le MEDEF en rêvait et bien certains « syndicats » l'ont fait.**

Nous rejetons ces arguments formatés et lobotomisant des politiques pilotés par les financiers et « experts » en économie qui inculquent qu'il n'y a pas d'autres solutions.

Ils sont experts surtout de leurs intérêts, pas des nôtres.

Il y a des alternatives et des moyens :

<http://www.france.attac.org/videos/se-mobiliser-pour-defendre-nos-retraites-jean-marie-harribey>

La mobilisation à condition qu'elle soit forte et déterminée a toujours apporté des avancées sociales dont aucun salarié aujourd'hui ne doit tolérer qu'elles soient remises en cause sur l'autel du libéralisme. On sait bien ce que signifie les discours de modernité, de réformisme et de consensus dans l'esprit des financiers et dirigeants ainsi que de tous ceux qui cautionnent et colportent cette propagande trompeuse au nom du réformisme.

**UNE AUTRE SOCIETE EST POSSIBLE POUR LES FUTURES GENERATIONS. MAIS NOUS SOMMES RESPONSABLES DE LEUR AVENIR : SOIT DANS LA RESIGNATION, SOIT DANS LA LUTTE !!!**

