



## **Solidaires Unitaires et Démocratiques**

### **Section syndicale Caisse d'Épargne Loire-Centre**

**Email :** [sud.loirecentre@free.fr](mailto:sud.loirecentre@free.fr)

**Téléphone :** 02.38.78.15.68 ou 02.47.73.34.08

**Site internet :** [www.sudbpce.com](http://www.sudbpce.com)

Orléans, le 13 Mai 2015

## **NEGOCIATIONS EN COURS**

*Négociation, n.f. : discussion en vue d'obtenir un accord à l'avantage de tous...*

**La Direction concède de timides avancées....  
...et impose surtout des reculs très alarmants !**

### **Egalité professionnelle hommes / femmes :**

**Depuis des années, SUD demande à la direction :**

- de veiller au respect des répartitions H/F existantes, pour les promotions et les mesures individuelles en faveur des femmes.
- **de faciliter l'accès au temps partiel à tous les niveaux et assurer que celui-ci ne soit jamais un obstacle aux promotions, et notamment sur des postes d'encadrement.**
- de faciliter l'accès aux formations (notamment en indemnisant les frais supplémentaires de garde des enfants, pour les salariés qui bénéficient d'une formation éloignée ou programmée sur plusieurs jours).

La direction s'engage par de belles phrases sur ces trois axes, mais **SUD attend désormais des résultats concrets et incontestables !**

### **Mobilité professionnelle :**

- La Direction propose d'étendre l'accord existant aux nouveaux embauchés (c'est le minimum syndical) qui permettrait de recruter même aux endroits les plus reculés, donc les moins attractifs de notre territoire.
- Proposition d'allongement de la durée pour bénéficier de la prime de déménagement ! En effet, certains "mutés" peuvent avoir des contraintes (scolarité des enfants, emploi du conjoint...) imposant un délai plus long pour entreprendre ce déménagement.
- Etude en cours sur la présence supérieure à 10 ans sur une même affectation ! Attention la mobilité doit faire l'objet d'une promotion professionnelle, et/ou d'une évolution salariale, mais en aucun cas elle ne doit être vécue par le salarié comme une sanction, qui serait obligatoirement vectrice de risques psycho-sociaux. Le vrai problème se pose pour les salariés des agences n'ayant pas d'agence voisine à moins de trente kilomètres, donc nécessitant l'accord du salarié pour une mutation...La Direction dit « réfléchir » encore sur ce sujet épineux.

Pour modifier un accord en vue de restreindre un droit, la direction est plus encline à discuter...**voir à remettre en cause le plafond des 30 kms** (même si cela ne concerne que quelques personnes dans les faits...).

Pourquoi ne pas **instaurer une authentique prime de transports pour tous** (basée sur les kms parcourus entre le domicile et le lieu de travail), qui solutionnerait tous ces problèmes, et serait réellement motivante et équitable ?

# Utilisation exclusive de la messagerie électronique pour la communication syndicale

Vous avez déjà trop de mails et n'avez pas le temps de les lire ?

La direction en profite pour vous rajouter tous les tracts syndicaux par mail, pour être sûre que vous ne les lirez pas !

## La mort du tract papier est celle de l'expression syndicale libre! « JE SUIS CHARLIE » ! Mon œil !!!

Au prétexte que la communication opérationnelle a évolué vers le zéro papier (easy-notes, mails, 200% agences, etc...), le directoire veut nous imposer un mode de communication rigide et limitatif et fait passer en force un **bâillement en bonne et due forme des instances représentatives du personnel !**

Il faudrait maintenant que chacun accède aux informations syndicales par l'intermédiaire de sa boîte mail, d'où il serait redirigé par un lien hypertexte vers un espace dédié sur l'intranet contrôlé par la DRH (donc évidemment non accessible à son domicile).

**Quand on sait qu'à ce jour la boîte mail est la principale « pollution » dans la journée des commerciaux**, on se doute bien du sort qui sera réservé aux mails émanant des syndicats, surtout lors d'un retour de congé quand il y aura plus de 200 mails à traiter...

L'enjeu (à peine dissimulé) du projet de la direction est bien là !!!

Cela ne peut être considéré que comme une **volonté liberticide**, visant à entraver la capacité des salariés à s'informer et à se mobiliser aux côtés de leurs syndicats contre la direction.

La direction consent, à titre exceptionnel, à laisser aux OS la possibilité d'utiliser le papier, **uniquement en période électorale** (4 mois avant le vote + 1 mois après), et ce pour la diffusion de **trois tracts seulement...**

Cet accord aurait une durée **indéterminée**, donc **impossible de revenir en arrière...**

**SUD met en garde les deux syndicats potentiellement tentés de valider cet accord** qui vise à mettre sous contrôle la libre-expression, la diffusion et la fréquence de l'expression syndicale !!!

Même si nous refusons de **signer cet accord délétère**, si la CGC et la CFDT sont finalement signataires, nous serons obligés de l'appliquer...

Malgré une **majorité du personnel opposée à la disparition du tract papier** (le droit d'expression leur a déjà été supprimé sans préavis...) nous aurons l'immense joie de recevoir des mails, encore des mails et toujours des mails...

Pourquoi ne pas faire **cohabiter les 2 moyens de communication des organisations syndicales que sont le papier et le mail** ? Chacun y trouverait son compte, une négociation c'est normalement « gagnant-gagnant »... d'après la définition !!!

