



## SUD - SOLIDAIRES

Groupe Banques Populaires - Caisses d'Épargne  
SECTION LOIRE-CENTRE

2 Rue Lavoisier 45140 INGRE Code courrier interne : PSX 45

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

Tél : 02.38.41.52.84

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

Facebook : Sud BPCE

Union  
syndicale  
**Solidaires**

Orléans, le 21 novembre 2017

Comité d'Entreprise du 17 Novembre 2017

# La direction doit s'interroger sur son bilan social !

## Analyse de la politique sociale, des conditions de travail et de l'emploi au 31 décembre 2016

L'année 2016 se situe déjà loin derrière nous, mais malheureusement, nous pouvons dire que nous ne sommes pas au bout de nos surprises, surtout dans un contexte de transformation digitale qui prévoit au niveau du groupe de fermer 400 agences, de supprimer des milliers d'emplois, d'économiser 1 milliard d'euros sur le dos des salariés, et de lancer « Fidor Bank », une banque en ligne allemande qui a fait soi-disant ses preuves Outre Rhin.

Revenons un instant sur les indicateurs 2016, puisque le CE est consulté et que ce dernier doit remettre un avis le 28 novembre prochain.

### L'égalité salariale entre les femmes et les hommes :

**La parité salariale n'est toujours pas au RDV et notamment pour les femmes cadres, cela vous étonne ?**

- La rémunération moyenne des hommes est plus élevée que celle des femmes sur l'ensemble des tranches d'ancienneté (de 3 à 5 ans, de 6 à 9 ans, de 10 à 14 ans etc.),
- Le bras de fer entre la direction et Sud-Solidaires va continuer. Nonobstant une initiative de la Présidente qui commence à dater, à savoir la création de « l'association des ELLES », **la femme reste toujours la variable d'ajustement dans le cadre de l'égalité salariale Hommes/Femmes !**



2006 : Loi sur l'égalité salariale entre les femmes et les hommes ...

### Ce que Sud-Solidaires revendique :

- **Des mesures concrètes pour faire disparaître les écarts de salaires entre femmes et hommes avec des mesures collectives de rattrapage pour les femmes. Ces mesures concrètes doivent être définies en s'appuyant sur un bilan égalité salariale donnant les éléments chiffrés des rémunérations par genre, par niveau, par catégorie professionnelle.**

## Pour le reste ... il faut savoir lire entre les lignes du bilan social de la direction.

Présentés comme des outils indispensables pour le bon suivi de la politique sociale, des conditions de travail et de l'emploi dans l'entreprise, les supports de données présentés en Comité d'Entreprise sont très loin de refléter la réalité. Tout juste remplacent-ils les « boules de cristal » !

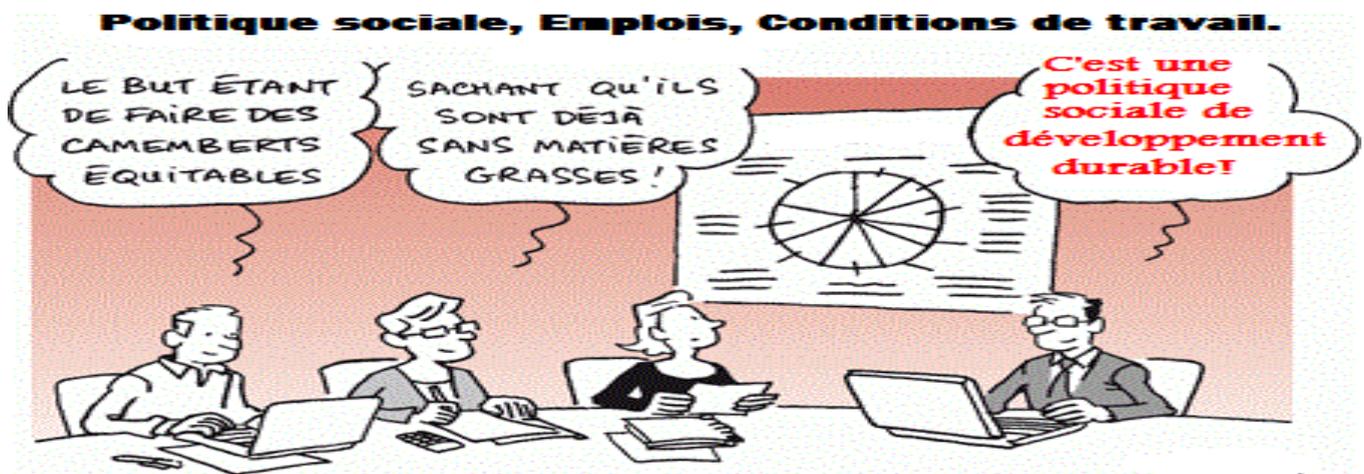
### La traduction en chiffre du monde réel est-elle possible ?

### Peut-on quantifier l'énergie, l'intelligence, l'expérience, que chacun déploie au quotidien ?

Ils nous sont présentés en barres horizontales, en colonnes verticales, cylindriques ou carrées, en courbes, en aires, en « camemberts » (groupés ou éclatés) etc.

L'informatisation aura donc permis de faire de ces documents un outil de communication des plus performant puisque d'un seul coup d'œil, on pourrait distinguer et analyser la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi. Déconnectés du travail réel, les tableaux ou nombres ainsi montrés font pourtant office, selon nos dirigeants, d'analyses irréfutables.

C'est donc à travers ces indicateurs « non exhaustifs » que **Sud-Solidaires** pourrait donner les bons ou les mauvais points à la direction ?



### L'humain sacrifié sur l'autel de la finance :

**Sud-Solidaires** a développé et expliqué aux personnels en long et en large sa vision de la politique sociale, des conditions de travail et de l'emploi de la direction.

Pour illustrer notre propos, il suffit juste de se référer à notre lettre ouverte du 21 juillet 2017 adressée à la Présidente (à retrouver dans les publications syndicales SUD). Effectivement, nous mettons en lumière les effets dévastateurs de la politique sociale de la direction, le tout validé par un expert extérieur (stress, heures supplémentaires non déclarées, pression temporelle, emplois précaires, austérité salariale, charge de travail trop importante, injonctions paradoxales, sous-effectif, travail dissimulé, la liste est longue ...).

Quand la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi sont dévolues uniquement à la finance, alors les règles imposées aux salariés sont en adéquation avec cet objectif. Par contre, cela se fait souvent au détriment d'un travail bien fait et de la pérennité de l'entreprise.

Au-delà de l'année 2016 puisqu'il s'agit d'analyser cette dernière, tout va être bon pour enrôler les personnels pour les années à venir, de gré ou de force dans cette aventure financière, au détriment de notre santé et de la qualité « réelle » de notre travail.

## Le POS 2018-2020 ne réglera rien : plus c'est gros plus ça passera ?