SUD - SOLIDAIRES
Groupe Banques Populaires - Caisses d'Epargne
SECTION LOIRE-CENTRE
2 Rue Lavoisier 45140 INGRE Code courrier interne : PSX 45
Email : *sud.loirecentre@free.fr* **Tél :** 02.38.41.52.84
Site internet : www.sudbpce.com **Facebook :** Sud BPCE

Orléans, le 31 Janvier 2018

COMITÉ D'ENTREPRISE DE JANVIER

Encore des paroles fortes, et toujours des actes faibles …

En ce premier Comité d'Entreprise de l'année 2018, Elise Paquet propose à chaque élu de se retrouver à midi, autour d'un buffet et de trinquer au nom du « dialogue social constructif », qui selon elle, doit être la règle pour l'année à venir !
Seuls les élus *Sud*-Solidaires ont décliné l'invitation. En effet, son dialogue social, soit disant « constructif » n'est bénéfique pour personne et continue à mettre « à mal » tous les salariés. Par contre, elle a bien compris son intérêt, à soigner les syndicats, afin d'encourager le développement des idées de collaboration, ce qui lui permet de ne rien lâcher pour le personnel et de conserver la paix sociale. Les élus *Sud*-Solidaires ne tombent pas dans ce piège qui consiste à faire risette à la direction autour d'un verre de mousseux et d'un plat de lentilles !

Plan d'actions BDD : les salariés trinquent !

Plan d'actions BDD 2018 : créatif, innovant ou juste l'idée de pouvoir faire du bon travail ?
Etre créatif, c'est avoir des idées. Etre innovant c'est mettre ses idées en œuvre. **Mais ce plan d'actions n'est ni créatif, ni innovant, il est tout simplement calqué sur les exigences délirantes de BPCE.** C'est donc Bruno BOUTIER qui nous a présenté la feuille de route du directoire pour l'année 2018, autant dire qu'il y a des trous dans la raquette.

Pourquoi son plan ne peut convaincre personne ? *Sud*-Solidaires a alerté le directoire sur les méfaits de l'organisation du travail appliquée et sur les objectifs commerciaux démesurés, mais aucun des membres ne peut ignorer les répercussions néfastes du nouveau plan sur la santé mentale et physique des salariés. D'ailleurs, Bruno Boutier conforte l'analyse alarmiste de ***Sud***-Solidaires ; chacun a pu constater que sa volonté est de ne pas changer de ligne directrice pour 2018. Ses formulations, son absence de prudence sur la capacité à réussir les hypothétiques objectifs 2018 n'épargneront personne.

Après des années de transformation de notre entreprise pour en faire un unique lieu de « profit », bien des choses ont changé. Le passage du « savoir-faire » au « savoir-paraître » transforme radicalement les rapports sociaux entre les personnels. En effet de la confiance qui régnait entre eux est née l'idée de se mettre en concurrence entre collègues pour sauver sa place, devenir vendeur régulier, et toucher la plus grosse part variable. Cette fausse idée a plombé les collectifs de travail. Plus on avance et plus ça se détériore. Il devient donc de plus en plus difficile de se côtoyer, de s'arranger, de s'entraider.

***Sud*-Solidaires est intervenu pour dénoncer les objectifs en forte croissance et notamment en IARD. Le dispositif, mis en place par la direction pour les vendeurs réguliers, n'est pas de nature à prôner la qualité bien au contraire.**
Tout est fait pour que les commerciaux utilisent les dérives les plus grossières afin de répondre aux objectifs disproportionnés du directoire.

Et oui, afin de mieux faire passer ses plans d'austérité, ses coupes sombres dans les effectifs et autres dépenses de fonctionnement, la direction a divisé ses personnels. Pour elle, seul le résultat commercial est valorisé. Mais à quel prix et pour combien de temps ?
Aujourd'hui, nous vivons les conséquences de tels choix. Les mensonges et autres leurres n'auront pas raison de la réalité.
Ce sont les commerciaux qui trinquent et qui finissent par arriver à un point de non-retour.

Jours chômés 2018 : la direction passe en force … une fois de plus !

Siège : 4 lundis … 2 avril, 21 mai, 30 Avril et 24 décembre. **Réseau : 4 samedis … 31 mars, 19 mai, 11 août et 10 Novembre.**

Pourtant l'accord sur le temps de travail prévoit que la fixation des jours chômés se fait en concertation avec les élus du Comité d'Entreprise. Rien n'y fait, Madame PAQUET décide, impose et applique ; les jours accordés au réseau commercial ne contentent personne. Si les salariés ne sont pas satisfaits, c'est le même prix.
Fort heureusement, nous n'avions pas trinqué le midi au « dialogue social constructif » …

Intéressement 2018 en baisse : ce sera 11 % et rien d'autre !

Le résultat net pour 2017 devrait se situer autour de 56 M€ soit 4 M€ de plus que ce qui avait été budgété. Si on applique la règle pour le calcul du montant de l'enveloppe d'intéressement, on obtient 11 % de la masse salariale (le montant total sera connu prochainement). **Elise PAQUET, se livre à un délicat exercice de haute voltige, comme en NAO, pour nous assurer que le directoire a tout mis en œuvre, pendant la dernière semaine de décembre, pour atteindre 11%.**

- **Les salariés, eux, mettent tout en œuvre chaque jour, chaque semaine pour réussir leurs objectifs !**

Nous étions émus par tant de dévouement ! Les élus ***Sud*** lui ont fait remarqué que cet objectif de résultat de 11% avait été annoncé par la présidente lors de la présentation du POS et que si l'entreprise a dû si durement se serrer la ceinture pour être à ce niveau-là, c'est que le directoire avait décrété de ne pas vouloir revoir les critères de l'intéressement au printemps dernier.
4 M€ de plus par rapport au budget, c'est rigolo, cela correspond à la baisse des charges de personnel (suppression de 97 CDI en 2017). Personnel = variable d'ajustement ?

Effectifs, classifications : la direction peut déboucher le champagne !

Effectifs : Souvenez-vous ce que confiait la Présidente dans le magasine « Femme Actuelle » **: « à un moment, il faut arrêter de penser profits, savoir donner avant de recevoir, cela remet les compteurs à zéro ». Et bien pour 2017, la direction fait tourner quelques compteurs :**

- **La destruction massive de 133 emplois**, principalement dans le réseau (**97 CDI et 36 CDD**).
- **Le recrutement minimal de 46 personnes** (112 en 2016 et 129 en 2015).
- **Le départ de 143 collègues** (161 en 2016 et 104 en 2015) dont 57 retraités.
- **La démission de 44 salariés, niveau jamais encore atteint (32 en 2016 et 20 en 2015).**
- **Des ruptures conventionnelles en hausse : 16** (13 en 2016 et 10 en 2015).
- **Une économie de 4M€ sur les frais de personnel et ce n'est qu'un début.**

L'optimisation des effectifs », voilà bien un objectif rondement bien mené et réussi par le directoire. Cette optimisation concerne à la fois les effectifs mais aussi les classifications et donc au final les salaires. Cette politique aboutit à des salariés « low-cost » pour la DRH.
Sur le terrain, les élus *Sud*-Solidaires font de « drôles » de découvertes concernant l'application du nouvel accord sur les classifications. Prochainement, on écrira à nouveau sur ce sujet, sujet qui n'en finira pas de faire couler de l'encre tant que la direction refusera d'améliorer cet accord dénoncé et non signé par *Sud*-Solidaires.
Allez, juste un exemple parmi tant d'autres pour bien comprendre cette arnaque sociale, signée par BPCE, avec la complicité de la CGC, la CFDT et le SU-UNSA, qui concerne les plus jeunes mais pas que (lire ou relire notre dossier intitulé : Classifications 2017 pour les nuls que vous pouvez retrouver sur notre site). La direction prise la main dans le sac entrain d'embaucher des Chargés de Clientèle Particuliers en D avec un salaire de 23 735 € annuel sur 13 mois … c'est tout simplement scandaleux ! Jusqu'au 31/12/2016, cette classification et ce niveau de salaire minimum correspondaient au métier de Cons Co … Belle évolution !

Il était une fois une arnaque sociale…

Depuis ces dernières années, Loire-Centre est de moins en moins une entreprise attractive. Beaucoup de jeunes viennent acquérir une première expérience, puis repartent se valoriser auprès d'autres entreprises entraînant au passage une fuite des savoir-faire. C'est ce qu'on appelle, dans le vocabulaire managérial moderne, le « turn-over ». Pour *Sud*-Solidaires, c'est la fidélisation et la reconnaissance du personnel qui assure un socle de compétences de haut niveau ; c'est la perspective dans le temps d'obtenir un bon déroulement de carrière et de reconnaissance salariale, plus que des objectifs personnalisés de performance aléatoires qui ne motive plus le personnel.

Alors, l'accord sur les nouvelles classifications, synonyme de visibilité de carrière et de maintien des salariés dans l'entreprise ?

Vos représentants Sud-Solidaires : Tristan GUERIN - Isabelle LEFEBVRE - Damien PINSAULT - Florence MOULIE - Lydie MILCENT - Alain QUESNE - Katia LACOURTE - Daniel MIHALYI - Daniel GEORGELIN - Philippe RIGAUD - Cécile GAMBERT – Philippe RENAUS.