



Sud-Solidaires BPCE

sudceidf@orange.fr

votre syndicat à la **CEIDF**

BPCE

www.sudbpce.com

64-68 rue du Dessous des Berges
75013 Paris - 01 70 23 53 40 (38)

LES ROIS DE L'ENFUMAGE

On savait la CGC et la CFDT prêtes à tout pour plaire à la direction mais là, ils ont franchi en juillet un cap en apposant leur signature sur un avenant à un accord portant sur la durée annuelle du travail créant ainsi une entreprise à deux vitesses : les anciens qui continueront à travailler 1 570 H et les nouveaux qui eux feront 1 607 H.

Mais pire, ils tentent de dissimuler leur forfait en écrivant dans le personnel qu'ils ont conquis de nouvelles avancées et droits pour les salariés ou encore qu'ils ont signé pour graver dans le marbre de nouveaux acquis sociaux malgré un contexte économique et social difficile.

On dit en général que plus c'est gros, plus ça passe. Mais dans le cas présent, ça lasse. Il ne faudrait pas prendre les salariés pour des imbéciles.

Depuis quand l'augmentation du temps de travail est-elle une avancée sociale ?

Notre membre du directoire en charge des ressources humaines est quelqu'un d'intelligent et habile. Il voulait augmenter le temps de travail et faire passer à tout prix sa réforme. Il savait que s'il proposait 1 607 H pour tous, ça ne passerait pas. Que fait-on dans ce cas ? On ne touche pas aux anciens, on sacrifie les nouveaux. La pilule est beaucoup plus facile à faire passer. Nos deux larrons ne se sont pas beaucoup fait prier pour signer. Une vision à la petite semaine surtout quand on prend en considération le taux de turnover dans notre entreprise depuis plusieurs années. L'effectif est vite renouvelé.

Outre le fait que Sud-Solidaires n'est pas adepte de la politique « après-moi le déluge », nous avons une vision diamétralement opposée de ce que peut être une avancée sociale en matière de durée du travail. Pour nous, il s'agit au contraire de réduire le temps de travail à 32 H sur 4 jours et non pas de l'augmenter.

C'est ce qu'appliquent déjà un certain nombre d'entreprises, certes encore trop peu nombreuses, qui constatent une augmentation du bien-être au travail et de la productivité.

Et puis surtout quelles sont les contreparties tellement alléchantes qu'il faille les « graver dans le marbre » ?

On aurait envie d'en rire, si le sujet s'y prêtait. Ce qui n'est pas le cas.

• Un accord NAO

Chaque année, les organisations syndicales sont conviées à plusieurs réunions de Négociations Annuelles Obligatoires (NAO). On y parle salaires et conditions de travail. En général, le résultat est tellement décevant que les organisations syndicales ne signent pas d'accord. Dans ce cas, l'employeur prend ce qu'on appelle des mesures unilatérales. En somme, il décide seul d'appliquer telle ou telle mesure. C'est valable pour l'année en cours seulement. Cette année, nos deux compères ont signé sûrement parce qu'il y avait une mesure phare : une augmentation de 20 € bruts mensuels pour les cadres au forfait, prime de forfait pouvant être intégrée au choix du salarié dans le salaire de base. La belle affaire.

Mais surtout, la plupart des autres mesures faisaient déjà l'objet de mesures unilatérales les années précédentes ou étaient déjà appliquées dans les faits. On citera au hasard, le salaire minimum à l'embauche COCO, COFI, un budget de 200 KE pour

la réduction des écarts de rémunération F/H, la prime de mission pour les SARCP et DA, le versement d'une prime pour l'obtention de L'ITB, la promotion pour les CAGP qui obtiennent un diplôme de dauphine...

Bref, du réchauffé.

- **Le CET**

Pas grand-chose à dire. Son seul mérite étant d'exister puisqu'il n'y a aucun abondement de l'employeur.

- **L'avenant sur la durée du travail : des économies en perspective !**

A compter du 1^{er} novembre, outre le gain de 5 jours de RTT pour les nouveaux embauchés, la direction réalisera d'autres économies sur les conventions de forfait en jours.

L'avenant à l'accord prévoit, en effet, que lors de la promotion de G en H, pour les salariés qui signeront une convention de forfait en jours, l'augmentation individuelle minimale sera de 4 800 € bruts annuels sans

changement d'emploi ou 5 450 € bruts annuels avec changement d'emploi.

De ces montants, si l'on retranche l'augmentation prévue en cas de promotion dans les accords de branche portant sur la classification et la carrière des salariés, on s'aperçoit que le gain sur le forfait pour la CEIDF est de 222 € dans le 1^{er} cas et 219 € dans le second cas par comparaison aux salariés actuels qui se verront intégrer une prime forfait de 3 510 € dans leur salaire de base.

Quant aux salariés H ou I qui passeront au forfait, leur salaire de base sera augmenté de 2 000 € bruts, comparés au 3 510 €, belle économie !

La direction est parvenue à ses fins uniquement parce que ces deux organisations syndicales ont accepté de signer. Comme si cela n'était pas suffisant, ils osent prétendre avoir obtenu de nouveaux acquis sociaux. C'est tout simplement inacceptable.

A Paris, le 14/08/2020

Jean-Philippe Bastias - Valérie Boisliveau - Thierry Bordier - Martine Desaulles
Patrice Drigny - Pascale Monchal - Boris Violet



J'ADHÈRE à Sud Solidaires BPCE

A retourner à la permanence **Sud** par courrier interne :

64 - 68 rue du Dessous des Berges, 75013 Paris

La cotisation annuelle est prélevée en 4 trimestres et s'élève à 0.40 % du salaire net.

NOM PRÉNOM

DATE DE NAISSANCE / /

ADRESSE PERSONNELLE

PORTABLE PERSONNEL EMAIL PERSONNEL

AFFECTATION FONCTION

CLASSIFICATION SALAIRE NET ANNUEL (pour calculer la cotisation) €

☐ Si vous ne souhaitez pas recevoir les informations (mail et courrier postal) de la part du syndicat Sud Solidaires BPCE merci de cocher cette case