



DIALOGUE SOCIAL : VŒUX ET RÉALITÉ !

Orléans, le 8 janvier 2026

Accord d'abondement : quand Madame Charpy doit écrire SUD-Solidaires...

Dans son message, la direction évoque une « intersyndicale » SNE-CGC – SU-UNSA – CFDT.

Puis elle présente ensuite une signature « à l'unanimité ».

Est-ce si difficile de nommer et d'écrire que SUD-Solidaires a signé l'accord d'abondement?

Lorsque la direction choisit quelles organisations syndicales sont visibles et lesquelles doivent être effacées, ce n'est plus de l'information, c'est une communication orientée.

LE PARTAGE
DES RICHESSES

ÇA S'IMPOSE !

Union
syndicale
Solidaires

NAO : ENTRE COMMUNICATION INSTITUTIONNELLE ET RÉALITÉ DU TRAVAIL...

A la suite du mail du 23 décembre dernier de Mme Charpy, il est nécessaire de dépasser son discours de communication pour s'interroger sur le sens réel donné au dialogue social.

Derrière les messages valorisant les accords et les signatures, ce sont des choix très concrets qui s'imposent aux salariés : absence de reconnaissances, exigences accrues, conditions de travail dégradées et perspectives incertaines.

Notre réponse vise à rappeler ces réalités et à poser une question simple : **le dialogue social est-il encore un espace de construction collective ou devient-il un outil de mise en scène des décisions déjà prises ?**

CE QUE LA DIRECTION VALORISE... ET CE QUE VIVENT LES ÉQUIPES

- **Des salaires dits compétitifs** : présentés comme attractifs, ils restent bons derniers au niveau des CE.
- **Des augmentations limitées** : le contexte est jugé contraint pour les salariés qui perdent chaque année du pouvoir d'achat. Lorsqu'il s'agit de la rémunération des dirigeants, les hausses se mesurent en dizaines de milliers d'euros.
- **Un intéressement sous pression** : les montants ont baissé ces dernières années tandis que les objectifs augmentent. Le partage des richesses devient de plus en plus aléatoire.
- **Une part variable mise en avant** : essentielle pour le directoire, elle est plus que jamais un levier de pression sur les équipes plus qu'un outil de reconnaissance.
- **Un travail en équipe affiché et une ambiance dite « challengeante »** : en dépit d'un discours qui valorise le collectif, l'organisation du travail favorise la mise en concurrence individuelle provoquant stress, tension permanente et usure professionnelle.
- **Un turnover présenté comme dynamique** : derrière les départs se cachent souvent surcharge de travail, perte de sens et situations d'épuisement.
- **Une charge de travail théoriquement maîtrisée** : perte d'autonomie, disponibilité élargie via le forfait-jour, heures supplémentaires non reconnues, le sur-engagement est présenté comme une norme.

VIGILANCE ORANGE : CHACUN SE DÉBROUILLE COMME IL PEUT !

Malgré notre mail du 6 janvier adressé à la direction, alertant sur les risques liés au verglas et à la neige et la nécessité de mesures claires pour protéger les salariés, aucune communication n'a été adressée à l'ensemble des salariés.

Il semble que la direction ait fait le choix de messages partiels, sans consigne générale diffusée à tous.

Résultat : chacun se débrouille comme il peut face aux risques sur les trajets domicile-travail.

La prévention des risques ne peut pas reposer sur des informations fragmentées, en particulier dans une situation annoncée comme exceptionnelle.

SUD BPCE rappelle qu'en matière de sécurité, une information claire, écrite et diffusée à l'ensemble des salariés est indispensable.

À défaut, les conséquences reposent sur les salariés eux-mêmes.

• **Un avenir professionnel incertain** : réorganisations, fermetures d'agences, arrivée de l'IA sans garanties durables sur l'emploi fragilisent les parcours, les carrières et atteint la santé mentale et psychologique des salariés.

• **Une communication institutionnelle valorisante** : labels et messages positifs contrastent fortement avec le vécu quotidien des salariés.

ENJEUX POLITIQUES DU DIALOGUE SOCIAL

Les choix opérés aujourd'hui en matière de rémunération, d'organisation du travail et de reconnaissance ne sont pas neutres.

Ils traduisent une orientation politique : faire porter l'effort sur les salariés tout en sécurisant les équilibres au sommet.

Face à cela, le rôle d'un syndicat n'est ni d'accompagner la communication ni de valider des compromis déséquilibrés, mais de poser des limites claires et des exigences collectives.

SUD-Solidaires continuera à défendre un dialogue social fondé sur la transparence, l'équité et le respect des salariés, en refusant les mises en scène de consensus qui masquent les désaccords de fond.

**POUR 2026, LES SALARIÉS MÉRITENT
MIEUX QUE DES EXIGENCES
MAXIMALES :
DE LA RECONNAISSANCE, DU
RESPECT, DES DROITS EFFECTIFS ET
DE LA JUSTICE SOCIALE.**

**NOUS VOULONS
L'ÉGALITÉ
ET
LA JUSTICE SOCIALE
MAINTENANT**

Solidaires
l'Union syndicale

Vos représentants SUD-Solidaires

Maryline BALLANGER, Florine BERHOUET, Elodie DAGRON,
Cécile GAMBERT, David GANDON, Laurent GIRARDEAU,
Françoise GODBILLOT, Alain GROSMIRE, Tristan GUERIN,
Isabelle LEFEBVRE, Damien PINSAULT, Alain QUESNE,
Aurélien RIGUET, Corinne RIGUIDEL, Gêrôme TOURNOIS



Contact

SUD-Solidaires Groupe BPCE
Section Loire-Centre
2, rue Lavoisier 45140 Ingré
Tél. 02 38 41 52 84 / 06 95 26 58 29
Code courrier PSX45
sudcelc@sudbpce.com