



Vendredi 13 à la Banque : 3 CCE "très" extraordinaires pour mettre à mal les emplois et la politique sociale

Bulletin n° 20 du 11 octobre 2017

Notre réseau et ses personnels

PSE 2018-2019 : 13 caisses fermées, 6 unités transformées en simples bureaux d'accueil, 9 succursales déplacées dans des locaux loués plus petits.

208 postes supprimés dont 30 hors PSE (intérim, CDD, etc.)

300 postes de reclassement dont beaucoup en région parisienne

14 postes d'agents d'entretien supprimés : 10 postes proposés... à La Courneuve, alors qu'il faudrait en priorité proposer à ces agents d'être repris pour l'entretien des nouveaux locaux.

45 postes SC-SR tertiaire supprimés : 85 offerts, seulement 14 hors région parisienne.

50 postes logistique-sûreté supprimés : 49 postes de reclassement (!).

Quid du reclassement des collègues des services d'intérim (SRI et SRML) que la direction veut écarter du PSE alors que les offres de postes sont bloquées en période de plan social ?

Licenciements potentiels : les critères d'ordre contiennent les éléments comportementaux des évaluations (!). Si les décrets des ordonnances Macron sont promulgués, un collègue licencié percevrait entre 2 mois (moins de 5 ans d'ancienneté) et 20 mois de salaire (20 ans d'ancienneté ou +) : pas cher payé pour une carrière au service de nos concitoyens !

Parallèlement les sous-effectifs se généralisent, rendant de plus en plus difficiles le transfert des savoirs, la formation, la qualité du travail et de ses conditions d'exercice, dans les services tertiaires comme dans le secteur fiduciaire. Ce dernier vit des évolutions cruciales (nouvelles machines de tri, nouveaux centres) : nous voulons négocier les effectifs (ateliers et postes de garde), le temps de travail, la compensation de l'absence de lumière du jour et du travail de nuit des agents de sûreté-sécurité, les primes sûreté-sécurité et bureautique pour ces salariés, etc. Au regard de l'industrialisation et de la pénibilité du métier d'agent de caisse, il faut notamment remplacer la prime empilage-dépilage que la direction veut supprimer (négociation le 12 octobre) par une indemnité de 200 € pour tous.

La CGT mettra tout en œuvre pour faire évoluer ce projet dans le sens des salariés, et a déposé un préavis de grève jusqu'au 31 janvier pour être libre d'organiser avec eux à tout moment les actions nécessaires.

Notre Statut et ses commissions d'avancement

Il faut que les commissions puissent examiner tout dossier proposable !

La CGT dénonce l'arbitraire et l'allongement des carrières.

Le préavis déposé jusqu'à la fin de l'année sera utile pour engager la mobilisation sur ces sujets.

Réforme de l'évaluation = 1 seul interlocuteur
Réforme de l'avancement = après validation automatique des listes restreintes de promus établies par les directions générales et régionales, 6 commissions d'avancement (au lieu de 72 actuellement !) siègeraient.

Les 5 commissaires élus par commission ne pourraient examiner que les dossiers des agents non promus et stationnant depuis au moins 2 ans au dernier échelon de leur niveau (c'est-à-dire à la CARMIG - Carrière Minimum Garantie - ou presque !).

Adieu la mise en lumière de discriminations potentielles, d'inégalités et d'injustices !

Et bonjour l'arbitraire !

Parallèlement, toutes les carrières s'annoncent très ralenties, cadre ou non cadre.

Aucune certitude d'atteindre les indices de fin de carrière actuels : fini le 609 pour les secrétaires-comptables et les ouvriers, fini le 836 pour les cadres (seul le 715 serait garanti).

Les centres de vacances du comité central d'entreprise

Après avoir refusé de continuer à participer à la rémunération des salariés du CCE et récupéré des centres en 2011 dont certains restent invendus, après avoir assuré avec les gestionnaires SNA que les centres restants seraient ainsi pérennisés, la direction organise la restitution de ces structures.

Malgré les alertes de la CGT, les CE ont réduit depuis quelques années leur participation au budget du CCE, qu'ils missionnent pourtant pour organiser l'accès de tous à certaines activités, dans les mêmes conditions quel que soit le lieu d'affectation. La présentation des comptes et de l'avenir du CCE sont volontairement dramatisés alors que les conséquences de fermetures de centres sur leur personnel sont occultées : combien de mobilités contraintes ? Combien de licenciements ?

La Banque doit augmenter ses subventions. Les CE doivent revenir aux pourcentages antérieurs de versements de leur budget au CCE.

C'est possible, au bénéfice du plus grand nombre, en maintenant les emplois et en conservant des prestations variées et de qualité !