

Edité par la section syndicale CFDT de GCE Tech & BS

▶ Déplacements professionnels

La Direction GCE Tech a édicté une note avec des préconisations sur les déplacements professionnels uniquement justifiée par une réduction des coûts (budget de 10 M € en 2010 réduit de 20%). Proposition qui pourrait paraître normale, s'il n'était t uniquement de la responsabilité du manager d'autoriser ou pas un salarié à se déplacer.

Mais a-t-on fait le point sur ce premier trimestre 2011, au vu du projet PSI qui était gourmand en déplacements? On peut également se poser la question de savoir qui fait partie du top 20 des salariés qui se déplacent le plus et qui donc phagocytent le budget collectif ?

On peut affirmer, sans ambages, que ce sont essentiellement les managers qui se déplacent, les salariés, eux, n'ayant pas le choix.

Quid des " managers orphelins " qui ont cette obligation structurelle ?

Alors les préconisations fortes sont l'utilisation de moyens de transport low cost (Easy Jet, Ryan Air, le train en seconde classe...), les restaurants privilégiés (en l'occurrence les restaurants d'entreprise lorsqu'il y en a), les hôtels préconisés par l'entreprise (et pourtant il existe des accords BPCE avec les chaînes hôtelières).

En sera-t-il de même pour nos directeurs, habitués qu'ils sont, à beaucoup plus de confort qu'un salarié lambda.

Alors il NOUS restera le train en fret, et Easy jet pour aller à Paris, le formule 1 et bientôt le restau U pour les plus riches et les restaurants du cœur pour les autres, et pourquoi pas le Stop ou le covoiturage via les sites internet, la manche dans le métro en poussant la ritournelle : "à vot' bon cœur m'sieurs dames, nous ne sommes pas des voleurs, nous demandons de quoi rester dignes et propres pour assister aux réunions de notre entreprise".

Mais fin du fin, les critères de la part variable 2011 individuels ou collectifs seront également basés sur les déplacements. Donc, un salarié obligé de se déplacer pour cause professionnelle par son manager et ce, plusieurs fois dans l'année verra sa part variable impactée, ainsi que le manager et le directeur.

Si tout cela n'était pas aussi ridicule, on devrait en rire avant d'en pleurer.

▶ AIA, AIA, AIA, aïe ! aïe aïe aïe Part variable, heures sup', augmentation individuelle ...

Concernant la part variable de 2010 une différenciation entre BS et Tech : GCE BS a eu une part variable incluant les AIA (comme dans les caisses) mais pas GCE Tech. Une discrimination peu compréhensible, alors que nous allons bientôt fusionner, et que nous avons un socle social identique... et ce, malgré la recommandation de BPCE qui reprenait pour 2010 toutes les lignes de salaire pour le calcul final. Comprenez qui pourra et surtout pas les salariés présents avant 2002.

Un plus ... de moins dans la marmite : depuis janvier 2011, les répercussions financières sur les heures supplémentaires effectuées, les éventuelles augmentations individuelles, et sur votre part variable (pour 2012) seront basées sur votre salaire de base. C'était notre rubrique : " Comment gagner moins en travaillant plus ! "

▶ Résultats des élections MNCE



Grâce à votre mobilisation,

Donato PASCALE, CFDT Montrouge est élu à la MNCE.

Merci de cette belle preuve de confiance en la CFDT.



François POUPARD

Délégué Syndical Central
Membre du Secrétariat National
06 87 26 23 32

Fabienne LABELLE

Délégué du personnel
Membre du Secrétariat National CFDT
Conseillère Prud'homme
04 42 12 71 05

■ Vos Délégués CFDT

Montrouge

DSL Jacqueline Drouin

Aix en Provence

DSL Salim ORABI
06 07 88 80 08

Toulon

DSL Benoît BEL
04 94 22 83 10

Nancy

DSL Dominique ROCA
06 87 71 88 09

Rennes

DSL Michel JARNO
02 99 84 58 86

▶ NAO, Circulez y'a rien à voir !

Souvenez-vous, dans un précédent tract, nous vous avons annoncé nos revendications :

- ✚ La prise en compte des AIA dans les heures supplémentaires et augmentations individuelles, la part variable,
- ✚ la prime de transport pour tous.
- ✚ le congé paternité.
- ✚ la prise en compte du salaire pour le personnel désigné en juré d'assises.
- ✚ l'augmentation, en cas de promotion, de salaire égale au minimum à 100% du différentiel entre les RAM

Pour toutes ces propositions : **EXIT, circulez y'a rien à voir et à avoir!**

Voici ce qui ressort finalement de nos négociations avec la direction :

- ✚ Les augmentations générales recommandées par BPCE seront mises en œuvre à GCE Technologies & BS,
 - 450€ annuels si le salaire brut annuel (AIA incluses) < 26 000€ (soit 31 salariés concernés)
 - 350€ annuels si salaire brut annuel (AIA incluses) compris entre 26 000€ et 35 000€ (soit 200 salariés concernés)
 - 250€ annuels si salaire brut annuel (AIA incluses) > 35 000€ (soit 1680 salariés concernés)
- ✚ Une enveloppe minuscule de 1% de la masse salariale sera consacrée aux augmentations individuelles.
- ✚ Une enveloppe de 0,5% de la masse salariale pour le rattrapage des écarts constatés dans le bassin d'emploi, l'égalité homme/femme, la garantie salariale (soit 2% pour ceux qui n'ont pas eu d'AI pendant 8 ans - Accord national).
- ✚ CESU : 500€ dont 300€ financés par l'entreprise + 200€ offerts pour les familles ayant un (ou des) enfant de moins de 6 ans.
- ✚ PEE : abondement de 800€ à condition d'épargner 1/3.
- ✚ Ticket restaurant : 9€ mais la part patronale passe à 5,25€ (+ 4 cts)
- ✚ Télétravail : axe de réflexion fortement envisagé ne pouvant se traduire que dans le cadre du projet d'entreprise

▶ Prochaine élection, les représentants à la CDN, Commission de Discipline Nationale

Entre le niveau national BPCE avec la cotation de l'action NATIXIS, les normes de rentabilité Bâle 3, et le niveau régional avec la compétition inter-Caisses, inter agences, inter informatiques entre salariés (benchmark) et les restructurations, nous sommes tous ballotés, pressurés en terme de résultats et poussés, sans cesse, à franchir la « ligne jaune ».

Et là, au moindre incident les patrons dégagent leur arme fatale « réglementation, conformité, déontologie » pour nous sanctionner. Les sujets traités en Conseil de Discipline ne manquent pas et le nombre de dossiers ne cesse d'augmenter. Ce Conseil constitue donc **l'ultime recours pour la protection des salariés.**

Aujourd'hui, **la CFDT est présente sur tous les fronts :**

- ✚ **le collectif** : rémunération, classification, avancement dans l'emploi, protection sociale, formation, égalité professionnelle, surcharge de travail, stress, horaires, conditions de travail, etc et cela quels que soient la date d'entrée, la classification, le lieu de travail.
- ✚ **l'individuel** : quand les salariés sont effectivement lésés, la CFDT les aide à saisir les tribunaux et à obtenir gain de cause (primes familiales, proratisation de ces primes pour les temps partiels, etc.).

▶ A GCE Technologies, la CFDT présentera comme candidate

Fabienne LABELLE du site d'Aix-en-Provence. Forte d'une expérience de plusieurs années au sein des Prud'hommes, Fabienne est la personne idoine pour défendre au mieux les salariés qui seraient amenés à se retrouver devant la Commission de Discipline Nationale. Alors, parce que les salariés de GCE Technologies ont besoin :



- ✚ **d'élus expérimentés, énergiques et opiniâtres pour la défense collective et individuelle de tous les collègues,**
- ✚ **d'une organisation syndicale forte : la CFDT, implantée dans l'ensemble de la profession bancaire (1^{ère} organisation du Groupe BPCE),**
- ✚ **d'une organisation syndicale force de propositions sur toutes les préoccupations actuelles.**

Dès le 9 juin, **VOTEZ MASSIVEMENT POUR LA LISTE C.F.D.T.**
LISTE 5

L'agenda

**Réunions de négociation GPEC :
Comité d'Entreprise :**

**A Définir
19 Mai**