



Bonne
Année

Bloavez
Mad

2018



Malheureusement, ce n'est pas encore cette année que nous pourrons vous souhaiter une bonne et sereine année 2018.

Fin 2017, la direction nous annonçait qu'elle allait **accélérer** son projet de "transformation", pour ne pas dire de restructuration : "**horizon 2020**".

Transformation ou suppression des 90 DEC actuelles par :

- Création de 30 centres d'affaires "Entreprises" et "PME". (possibilité de 3 pour notre DR). En corollaire, **suppression des postes de RCE en DEC.**
- Transfert de la ligne RH des DEC vers les DR. **Donc, plus de RRHL à Brest.**
- Conservation de 60 DEC ayant pour champ de compétence uniquement la clientèle PRI et PRO. **Les Directeurs deviendraient des DCCP ou inversement.** (suppression d'un des deux postes par DEC).
- Fusion de 100 UC ; il restera 250 UC sur les 350 actuelles induisant ainsi la **suppression de 100 postes de RCL.**
- Suppression de 100 agences venant s'ajouter aux 400 fermetures déjà annoncées, soit au total **500 fermetures d'agences.**
- Sur les 1700 agences conservées, 500 fonctionneront en multi-sites (plusieurs agences regroupées autour d'un DA avec un même code guichet). Après avoir "traité" les agences de 4 à 9 personnes par le biais de l'accueil partagé, la direction va s'attaquer aux agences de 3 salariés en supprimant 500 postes de DA. Avec les 500 fermetures, **cela fera 1000 postes de DA perdus !!!**
- 900 suppressions d'emplois supplémentaires soit **3450 postes supprimés d'ici 2020** (170 dues aux fermetures et 730 aux différentes modifications de structure).

**La direction passe le message :
« il n'y aura pas de départs contraints » .**

La direction passe le message : « il n'y aura pas de départs contraints » .

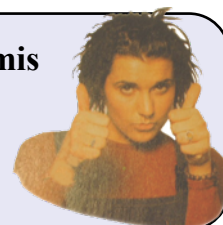
A la bonne heure ! Croisons les doigts pour que cela soit vrai car la notion de "départ contraint" est sujette à interprétation :

- **Pour nous salariés**, cela signifie de pouvoir continuer à travailler à la SG au plus près de sa famille et être justement rémunérés. Permettre aux collègues qui le souhaitent de quitter librement l'entreprise sans subir des pressions inacceptables et avec des contreparties financières substantielles . C'est la seule base de négociation possible.
- **La direction est-elle sur cette base et pouvons-nous lui faire une entière confiance ?**
Les plus anciens d'entre nous se rappellent que lors du plan social de 1993, les salariés qui voyaient leur poste supprimé avaient 3 choix :
 - ✓ le licenciement "sec" avec les seules indemnités conventionnelles.
 - ✓ le "départ volontaire" avec un chèque supérieur aux indemnités conventionnelles.
 - ✓ la mobilité subie.

Résultat des courses : aucun licenciement "sec" et donc, zéro départ contraint.

**Seule la mobilisation et la solidarité du personnel avaient permis
que chaque salarié soit traité humainement.**

Demain comme hier : pas de salut individuel, misez sur le collectif !



A ce jour, la direction locale n'aurait pas d'information sur la déclinaison de cette nouvelle organisation : **dont acte**. Nous devrions connaître une trêve en 2018 pour être fortement impactés en 2019 et 2020.

La direction générale consulte actuellement les organisations syndicales nationales **uniquement sur les mesures d'accompagnement** : retraites anticipées, ruptures conventionnelles collectives . . . Nous pouvons penser que le premier semestre sera mis à profit pour les discussions et que la direction proposera un texte définitif pour le second semestre 2018.

Nous vous informerons régulièrement de l'avancée des pourparlers.



**Les élu(e)s CFDT de la DEC de Brest à vos côtés, ne restez pas seul(e).
Rejoignez-nous en contactant Joël Le Quéau.**