
Paris, le 1^{er} mars 2018

LA CFDT NON SIGNATAIRE

Même si la CFDT est consciente de la nécessité de s'adapter aux évolutions technologiques et sociétales, cela ne doit pas se faire dans une négociation à marche forcée, cela ne doit pas se faire en dépit du bon sens et plus important que tout cela ne doit pas se faire au détriment des salariés et du service à la clientèle.

Après deux accords d'accompagnement social, l'un relatif au maillage du réseau et l'autre concernant les PSC (aucun validé par la CFDT) la Direction nous demande à nouveau de lui faire confiance pour ce 3ème accord relatif au plan de transformation.

Quelle ironie, quand on voit dans quel borbier se démènent les salariés, notamment ceux des CDS (anciennement PSC) alors que les directions locales n'ont de cesse d'affirmer que tout est sous contrôle et que tout se passe au mieux. Un simple changement de vocabulaire ne résout pas les problèmes, ce n'est qu'un mauvais tour de passe-passe !

La CFDT, qui est au contact permanent des salariés, ne connaît que trop bien leurs difficultés au quotidien : charge de travail ingérable, manque de formation, effectifs à flux toujours plus tendus (pour preuve le nombre exponentiel d'intérimaires et de CDD), logiciels informatiques archaïques (alors qu'on nous promet des outils performants depuis 3 ans) manque de visibilité sur l'avenir, la liste est loin d'être exhaustive.

De nombreux salariés sont tentés de quitter l'entreprise, à bout de souffle, en souffrance et de plus en plus mal, au fil des ans et des stratégies diverses et variées de la Direction.

Il est bien évidemment de notre responsabilité de les accompagner au mieux pour éviter qu'en peu de temps ils ne viennent grossir les rangs de Pôle emploi.

Mais nous devons également penser à tous ceux qui par choix ou plus souvent par obligation restent salariés Société Générale :

- des salariés à deux vitesses concernant les aménagements de fin de carrière
- une mobilité à deux vitesses selon les régions
- un nivellement par le bas sur les enveloppes mobilité avec la disparition de la grande mobilité
- une probable baisse de pouvoir d'achat pour de nombreux cadres qui doivent passer d'un système de mobilité existant à celui mis en place pour les 3 ans à venir ?
- un volontariat imposé par la Direction qui décide qui reste, qui part, qui est employable ou non.

De plus, malgré nos demandes récurrentes, aucune réponse quant à la reconnaissance de la charge de travail, aux nouvelles organisations de travail à mettre en place, et l'avenir de celles et ceux qui refusent une mobilité ou le poste « convenable » qu'on leur propose ?

Nous sommes confortés dans notre position de ne pas avoir signé les précédents accords. Sur le terrain on est bien loin de l'esprit dans lequel ces textes ont été discutés et certains engagements pris par la Direction générale sont vite oubliés. Dixit la Direction nous avons une « mauvaise interprétation des choses » ; il est plus vraisemblable que celle-ci a une mémoire sélective !!!

La CFDT ne peut se résoudre à accepter un accord qui crée encore plus de disparités entre les métiers et les régions. De plus, alors que la Direction prétend que la RCC est plus protectrice pour les salariés, l'engagement de non licenciement est très insuffisant : il ne porte que jusqu'en 2020 et ne concerne que les 2135 postes supprimés.

La CFDT accompagnera tous les salariés, quel que soit leur choix, mais ne sera pas la caution morale de la Direction pour mettre en place des mesures discriminatoires.

La CFDT ne signera pas l'accord proposé par la Direction.