



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES 2018

DU 07 AU
13 JUIN 2018



PROTÉGEZ VOS ACQUIS
FAITES LE CHOIX DE L'EFFICACITÉ

JE VOTE CFDT

LE CSE, ÇA CHANGE QUOI POUR VOUS ?

Désormais, vous votez pour une seule et unique instance. Exit les CE, les DP et le CHSCT. Toutes les prérogatives de défenses des intérêts individuels et collectifs des salariés sont assurées par les élus du CSE et des élus de proximité.

À première vue, cette réforme simplifie les choses. Sauf qu'elle fragilise vos instances représentatives. Vos élus sont moins nombreux et ont moins de moyens pour agir.

Fort de notre majorité syndicale, nous avons réussi à négocier un accord pour la mise en place du CSE qui vous conserve une représentation de proximité. En effet, en lieu et place des Délégués du personnel, lors des élections professionnelles de 2018, seront désignés vos élus de proximité. Ceux-ci constitueront le lien entre vous et le Comité Social et Économique.

UNE ÉQUIPE SYNDICALE FORTE PERMET DE MIEUX NÉGOCIER

Avec la réforme du Code du travail, la nouvelle majorité législative a voulu donner plus de latitude aux entreprises. Les ordonnances Macron permettent à l'employeur de remettre en cause les rémunérations et le temps de travail par voie d'accord d'entreprise, sans qu'aucun salarié ne puisse refuser ses mesures.

Le seul moyen d'endiguer ce processus est d'avoir une équipe syndicale majoritaire pour faire barrage à ce type de dérive.

L'expérience et les qualités d'engagement de vos représentants du personnel seront les derniers « garde-fous » pour contrer la mise en œuvre de mesures plus défavorables qu'à l'heure actuelle.

Dotez-vous d'une équipe forte qui puisse peser dans le dialogue social et protéger vos intérêts.



LE PROJET CFDT EN 5 ÉTAPES CLÉS

1

PRÉSERVER VOS EMPLOIS ET VOTRE EMPLOYABILITÉ

La fusion a déjà eu ses premiers effets sur l'emploi. Afin d'éviter le drame de la suppression arbitraire de postes, vos élus CFDT des 4 entités d'origines ont négocié un plan de départs volontaires avec des garanties financières et d'accompagnement pour les salariés qui avaient un projet professionnel et ceux qui souhaitaient un départ à la retraite anticipé.

Ces prochaines années, nous resterons attentifs et mobilisés pour prévenir l'effet des réorganisations du réseau sur l'emploi. En tant que syndicat majoritaire, nous avons la possibilité de peser dans les négociations relatives à l'emploi. Conservez-nous cet avantage.

3

TRAVAILLER À L'AMÉLIORATION DE VOS CONDITIONS DE TRAVAIL

La fusion, les réductions des effectifs et les réorganisations ont mis à mal vos conditions de travail. Afin que chaque salarié puisse retrouver de la sérénité dans son quotidien, nous demandons :

- Le maintien des équipes de soutien dans chaque groupe et pour tous les métiers ;
- L'abandon du modèle des agences à 2 personnes ;
- Le temps de travail choisi pour répondre aux attentes des clients et au besoin d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des salariés ;
- La fiabilisation des outils informatiques ;
- La mise en place de soutiens opérationnels pour accompagner chaque salarié dans ses missions quotidiennes.

5

REVENIR À DES CHARGES DE TRAVAIL ET DES OBJECTIFS ATTEIGNABLES

Tant au niveau des services centraux qu'en agences, le flux d'activité ne cesse de croître. Pour aggraver cet effet, les objectifs commerciaux et d'activité sont désormais inatteignables. Toujours moins nombreux, chaque salarié doit toujours faire plus avec moins de moyens. Les objectifs « surdimensionnés » découragent et démotivent. Trop d'objectif tue l'objectif. C'est la raison pour laquelle, il nous semble urgent de repenser le système d'objectifs en nature et en volume pour que chacun puisse à nouveau s'en emparer, les atteindre et les dépasser.

- Nous préconisons une diminution des lignes d'objectifs de 33 % et des objectifs en volume de 20 %. Par ailleurs, nous réclamons la révision des règles de fonctionnement du contrat de



développement avec la suppression de la règle d'atteinte minimale de 50 % sur chaque famille. Autre perversion du processus, la direction avec une volonté d'hypercontrôle sur l'atteinte des objectifs collectifs et individuels, induit des comportements contre-productifs. L'existence d'outils de reporting parallèles et en sus des outils informatiques automatisés prévus à cet effet, accroît toujours plus le volume des tâches quotidiennes et infantilise les salariés.

- Pour ce faire, les reporting manuels, les challenges régionaux, les classements individuels, les quotas de vente par jour et par conseiller doivent être abandonnés.

2

TIRER LES ACQUIS SOCIAUX VERS LE HAUT POUR TOUS LES SALARIÉS DE LA BP GO

Depuis plusieurs mois maintenant, nous négocions pied à pied avec la direction pour que les acquis sociaux les plus favorables de chaque entité d'origine soient étendus à tous.

La Direction Générale doit mettre en place pour tous :

- Extension du supplément familiale de l'ex-BP Ouest à toute la BP GO soit 20,91€ par enfant et par mois ;
- Prise en charge par l'employeur de 80 % du coût de la cotisation Mutuelle ;
- Laisser le choix aux salariés entre la carte Apétiz et les chèques déjeuners ;

Nous nous engageons (nous avons déjà commencé ce travail) à développer les activités proposées par le CSE en faveur de tous : chèques vacances, arbres de Noël, vacances d'hiver et de printemps, location d'été, voyages au long cours.

4

DÉFENDRE DES RÉMUNÉRATIONS MOTIVANTES ET RÉCOMPENSER L'INVESTISSEMENT DES SALARIÉS

La fusion a eu de nombreux effets délétères sur les conditions de travail : des processus flous, des outils informatiques non stabilisés. Toutefois, notre entreprise est toujours prospère grâce à la mobilisation des salariés qui malgré cette situation d'incertitude continuent d'assurer un service de qualité auprès de nos clients.

- En matière de rémunération, les écarts de salaire entre les différentes entités devraient être compensés : à travail égal salaire égal ;
- Tous les salariés doivent bénéficier d'une augmentation de salaire de 500€ ;
- Réduction des inégalités salariales entre les femmes et les hommes ;
- Reconnaissance des efforts consentis par les salariés par la mise en place d'un accord Intéressement et Participation respectueux du travail accompli ;



REVALORISER LES FONCTIONS DE DIRECTEUR D'AGENCE ET DE MANAGER

Directeurs d'agence et managers ont la difficile mission de mettre en œuvre les décisions de gestion de la direction dans toute la BP GO. Toutefois, plutôt que de leur donner l'autonomie nécessaire à l'accomplissement de leurs missions et de s'appuyer sur leurs expertises et leur savoir-faire, la direction les enferme dans un processus d'hypercontrôle permanent.

Avec la multiplication des DA en gestion de plusieurs agences, l'entreprise perd la compétence commerciale à haute valeur ajoutée de ces femmes et de ces hommes. Nos revendications : protection de l'expertise et l'innovation, soutien des managers, reconnaissance de l'autonomie et de la prise de responsabilité.

LISTE CFDT - PROTÉGEZ VOS ACQUIS

TITULAIRES TECHNICIENS



Yann
DANET



Marion
COUTANT



Hervé
BARON



Virginie
ROBIOU



Thierry
HOUEMON



Maureen
CASAERT



Erwan
GLOAGUEN



Laurence
DELAUNAY



Eric
GUEGUEN



Béatrice
MALLET



Marylin
COURRAIS



Sabine
ROUSSEL



Géraldine
HERLUC



Christelle
ROUSIER



Solène
PERON



Marie
TENAILLEAU



Valérie
MONJARET

SUPLÉANTS TECHNICIENS



Marc
TRICHT



Valérie
MONJARET



Irvin
MASSON



Solène
PERON



Eric
GUEGUEN



Marie
TEANILLEAU



Geoffroy
GUILLOIN



Marylin
COURRAIS



Eric
MOSES



Alexandra
MINGUET



Maureen
CASAERT



Virginie
ROBIOU



Marion
COUTANT



Sabine
ROUSSEL



Géraldine
HERLUC



Estelle
RICHARD



Laurence
DELAUNAY

TITULAIRES CADRES



Florence
DAVID-JOUBERT



Jérôme
BUSSON



Sophie
BOSCHET



Steve
POUYADOUX



Catherine
GUILBAUD



David
CHEDMAIL



Gilles
BODIN



Yannick
ROUE



Marc
BURON

SUPLÉANTS CADRES



Sylvain
CHATEAU



Catherine
GUILBAUD



Stéphane
BROCHARD



Nathalie
LE DEZ



Anthony
MESLET



Sophie
BOSCHET



Yannick
ROUE



Steve
POUYADOUX



Jean-Pierre
BOSSARD