

Sophie en a marre



Sophie a 41 ans, elle travaille chez BNPPF depuis 15 ans.

Depuis 2008, elle a fait beaucoup d'efforts pour son employeur. En 2012, elle a vu son salaire mensuel diminuer de 3%, soit une perte de plus de 1000 euros par an tandis que la pression et les exigences de sa hiérarchie devenaient de plus en plus élevées au fil des multiples réorganisations. Dans ses collègues proches, deux ont fait un burn out, et bien d'autres sont démotivés.

Fin d'année, elle a lu dans la presse que BNPPF avait payé au total 3.25 milliards de dividende à ses actionnaires en 2015. Elle sait aussi que depuis le 1er janvier, les réductions de charges patronales permettent à son employeur d'économiser 8% des salaires.

Aujourd'hui, Sophie comme 2500 de ses collègues va devoir trouver une autre fonction tandis que plus de 600 d'entre eux vont perdre leur job. Des collègues qui ont fait les mêmes efforts que Sophie ces dernières années et à qui l'on va dire qu'ils doivent aller travailler ailleurs.

Elle sait aussi que fin de l'année, son employeur reviendra avec un nouveau plan d'économies sur le dos du personnel (peut-être à nouveau les primes d'ancienneté, le blocage de certains salaires, la diminution du revenu garanti en cas de maladie,...).

Et vous savez quoi ?

#Sophieenamarre

La CGSLB exige :

- Que l'on respecte le personnel pour ce qu'il apporte à la banque, et qu'il cesse d'être considéré uniquement comme un coût.
- Le respect de la CCT « garantie d'emploi » signée en 2011 où la direction s'engage à ne réaliser aucun outsourcing d'ici 2017.
- L'abandon du projet d'envoyer des employés travailler dans d'autres entreprises avec un complément salarial payé par BNPP Fortis. Nous assimilons cela à des licenciements.
- L'augmentation du nombre initialement prévu de 280 départs anticipés possibles d'ici 2017.
- L'arrêt de la politique de démantèlement des avantages du personnel. Au vu des dividendes octroyés, des réductions de charges patronales et du blocage d'index, il serait scandaleux d'exiger des modifications au statut du personnel en échange d'une prolongation de la 'pseudo' garantie d'emploi ou pour financer des EDP.
- La mise en place d'une politique d'envergure visant à réduire le stress, le nombre de burn out et dépressions au sein de la banque. Un climat motivant est indispensable au bien être de la banque comme de son personnel.

Votre Liberté Votre Voix