

## Pour qui sonne le gras ?...

Le parcours social sur le plan de transformation RBWM, entamé le 13 septembre, est maintenant terminé et va progressivement se déployer.

En dépit de l'accord sur la sécurisation du dialogue social et des parcours sociaux, la Direction a opté pour le choix de presser le mouvement, raccourcissant la durée de ce parcours à trois mois alors qu'il aurait pu bénéficier d'un délai de quatre mois.

**De ce fait, le rapport d'expertise économique n'a pu être remis au Comité Central d'Entreprise, alors même que dans son livre II la Direction RBWM qualifie son plan de *pari sur l'avenir*...**

Dans ces conditions il nous était impossible d'émettre un avis totalement éclairé et c'est la raison pour laquelle nous n'avons pas pris part au vote.

**Pour autant la **CFTC** n'a eu de cesse d'œuvrer à l'amélioration des conditions de déploiement du plan.**

Il en est ainsi, notamment, de l'obtention pour tous les RM (Experts immobiliers, Patrimoniaux, Premium, Connect) du statut cadre, de la possibilité pour tout collaborateur ayant choisi de devenir Connect ou Pro à distance de revenir à son métier d'origine ou équivalent dans un délai d'un an, d'un effectif minimum en équivalent temps plein de dix collaborateurs au lieu de neuf pour les succursales qui seraient éventuellement amenées à étendre leurs horaires d'ouverture à la clientèle.

Si ces avancées vont dans le bon sens, il n'en reste pas moins que beaucoup d'inconnues demeurent : quid des nouveaux outils de téléphonie, quid de la refonte de notre offre sur le Digital, quid de la nouvelle proposition PRO, et surtout quid des nouvelles AOP dont on nous annonce déjà qu'elles seront très ambitieuses ?...

**La **CFTC** a d'ores et déjà mis en garde la Direction sur la dégradation manifeste des conditions de travail en 2017, et il ne saurait être question qu'en 2018 les collaborateurs paient au prix de leur santé des ambitions qui ne**

tiendraient compte ni des conditions de marché, ni des défaillances des outils et process, sans parler de la réorganisation qui s'annonce...

Et bien sûr tout cela dans un contexte de dialogue social qui se réduit à peau de chagrin...

Ainsi, et comme à son habitude, **la Direction a imposé lors de la dernière NAO salaires, son habituel et détestable chantage du tout ou rien**, alors qu'il lui était possible de prendre une mesure d'augmentation générale unilatérale.

Mais visiblement les règles de modération salariale ne sont pas les mêmes pour tout le monde, comme le montre le document de référence HSBC France 2016 (page 57), concernant les rémunérations dues sur la période 2013-2016 :

**Directeur Général** : 8 848 438 €, soit une moyenne de **2 212 109 €** (représentant 123 fois le montant du salaire annuel minimum garanti au 01/01/2018).

Et dont, cerise sur le gâteau, une rémunération variable différée en actions, **sans conditions de performance**, de :

**Directeur Général** : 1 328 866 €, soit une moyenne de **332 216 €** (représentant les 2/3 du montant total de l'enveloppe d'augmentation proposée aux collaborateurs lors de la NAO 2017).

**Le régime sec n'est donc pas pour notre premier de cordée...  
Mais celui réservé aux autres...de corvée...**

La **CFTC** restera plus que jamais à vos côtés pour  
*défendre votre vie*

***Bonne et heureuse Année 2018 !***