



Lettre de revendication syndicale –

À l'attention de Madame Tavano

Copie : CH. Davies – J. Beunardeau – DRH (Camille Olleon) /DRS (Sonia Carvalho)

Madame,

Depuis le lancement du Plan de Sauvegarde de l'Emploi, nous avons collectivement rappelé l'importance d'un accompagnement responsable des départs, afin de préserver la stabilité des équipes et la continuité des activités. Cet équilibre, essentiel à la réorganisation que vous avez souhaitée, repose sur un principe simple : chacun doit contribuer à la réussite du dispositif.

Or, nous constatons aujourd'hui que les demandes de décalage de départ, parfaitement justifiées au regard des enjeux métiers, se voient systématiquement refusées. Ces refus compromettent des parcours de réorientation professionnelle pourtant validés, et fragilisent des services déjà sous tension.

Durant toute la négociation de l'accord PSE, Organisations Syndicales et Direction des Relations Sociales ont œuvré ensemble pour atteindre un double objectif :

- Garantir des départs accompagnés par un véritable projet professionnel,
- Éviter tout départ contraint.

Cet objectif a été atteint, et c'est grâce à cet accord que la réorganisation a pu être menée dans de bonnes conditions. Il est donc incompréhensible qu'une poignée de collègues, dont la présence temporaire est indispensable à une passation sécurisée, se voient opposer un refus catégorique.

Par ailleurs, nous alertons une nouvelle fois sur la situation préoccupante de certains services dont la rémunération variable connaît une baisse injustifiée et ce, sans révision salariale. Aucun élément des NAO n'annonçait qu'une partie de la banque serait ainsi laissée pour compte, alors même que les équipes concernées n'ont jamais démerité. Il est de notre responsabilité commune de rappeler qu'on ne peut « fabriquer des briques sans paille » : les collaborateurs de CIB et notamment ceux de Business Banking ne sauraient être pénalisés pour des choix passés qui ne relèvent pas d'eux.

Nous vous demandons en conséquence :

- **L'ouverture d'une enveloppe complémentaire afin de** traiter les dossiers des collègues concernés injustement sanctionnés via leur variable et/ ou leur révision salariale ;
- **La révision des refus de décalage de départ**, afin de garantir des passations conformes aux exigences de la BCE et de l'ACPR, notamment sur les sujets Risque et Compliance.

Comme le rappelait le sénateur Dailly : « *Qui paye mal, paye deux fois.* » Il en va de la sécurité opérationnelle, de l'équité salariale et de la crédibilité de la réorganisation en cours.

Sans réponse de votre part, nous saisirons la DRIETS et, si nécessaire, solliciterons en intersyndicale l'audition d'une commission parlementaire, à l'image de celle ayant reçu votre homologue du CCF. Nous souhaitons obtenir des éclaircissements sur :

- La situation des salariés sortants dans le cadre du PSE,
- Les iniquités salariales constatées pour ceux qui restent,
- Les garanties apportées quant à l'absence de risque pour la clientèle Business Banking en France, et la pérennité de ce segment.

Nous espérons une issue constructive et rapide, à la hauteur des enjeux humains et opérationnels.

Les Organisations Syndicales d'HSBC Continental Europe