



Lettre ouverte à Madame la Directrice des Ressources Humaines,

Nous nous référons à votre intervention lors du CSE du 12 Septembre dernier, intervention en réponse à notre tract du 11 Septembre 2023 concernant une demande de « prime projet BELLE » pour l'ensemble des salariés impactés par celui-ci.

Les Organisations Syndicales (O.S) avaient renouvelé leur demande de prime exceptionnelle dans le cadre du projet BELLE visant à transférer les activités de RBWM Distribution vers la Banque des Caraïbes lors des réunions de négociation d'Indemnisation du travail exceptionnel.

Or, vous avez jugé plus pertinent d'effectuer une déclaration en fin de réunion de CSE, marquant ainsi votre refus « ferme » de tout dialogue avec les OS.

Les éléments que vous avez avancés lors du CSE extra du 12 septembre ne sont en rien une réponse à la demande des OS.

Vos arguments, à savoir, les augmentations de salaire à travers la NAO, le versement d'une prime pouvoir d'achat, l'augmentation de la valeur faciale du ticket restaurant, une prime de mobilité durable pour ceux qui pourraient en bénéficier, sont, en partie, des éléments constitutifs de la politique sociale de notre entreprise, de votre entreprise.

Or, la situation que nous rencontrons actuellement, à savoir un projet à rebondissements de cession de l'ensemble du réseau RBWM, est inédite et particulièrement difficile, avec tous les risques psychosociaux qui en découlent.

Vos arguments ne peuvent aucunement être entendables et suffisants au regard du contexte, et les éléments de la politique sociale que vous avez répertoriés ne peuvent se substituer à notre demande de prime exceptionnelle liée au transfert de RBWM.

Nous ne pouvons accepter votre réponse, celle-ci étant hors sujet quant à la demande que nous portons, demande émanant de l'ensemble de vos salariés impactés.

Vos salariés se sont exprimés en masse, en nous interpellant, en répondant à nos différents sondages. Leurs verbatim sont plus explicites que ce que nous pourrions écrire : vous en trouverez une partie en pièce jointe.

Vos salariés sont prêts à se mobiliser afin de pouvoir enfin faire entendre leur voix, leur peine au quotidien.

Vos salariés ont besoin d'être reconnus dans leur travail, dans leurs efforts pour maintenir leur engagement.

Dans ce contexte tout à fait particulier et exceptionnel, nous vous demandons de nous recevoir la semaine prochaine, lors d'une réunion que nous voulons de sortie de crise en présence de notre Directeur Général, Andrew Wild, de vous-même et de l'ensemble des OS représentatives de notre entreprise afin de reconsidérer votre position.

Bien cordialement

Pour l'intersyndicale :

CFTC

CFDT

FO

SNB

Xavier DESCHAMPS

Marie Noel DARRETCHÉ

Eric POYET

Philippe USCIATI

Exemple de verbatim de salariés reçu sur le site internet d'une organisation syndicale :

« Comme décrit dans l'article, nous avons vécu des hauts et des bas avec les divers annonces (Rachat Incertitude...) A ce jour nous restons tous mobiliser afin de mener à bien cette bascule et continuons à assurer une charge de travail qui ne cesse d'augmenter. Je suis donc complètement d'accord avec cette demande de prime qui me semble complètement justifiée. »

« Nous faisons tellement d'efforts pour l'entreprise et si nos managers directs nous soutiennent, on ne sent pas la même chose du senior management, et une gestion collective en serait un bon témoignage. »

« Beaucoup d'effort demandés, entre les formations, les chiffres à continuer, la pression commerciale, la restriction des congés, beaucoup de stress en cette fin d'année pour le changement en janvier. »

« C'est justice pour nos collègues RBWM très investis dans leurs métiers. »

« Cette "BELLE" prime serait au moins une faible reconnaissance de la part d'HSBC CE de tout le travail réalisé par ses employés vendus à MMB. Nous sommes vendus comme des vieux meubles sur LE Bon Coin !!! Avec moultes négociations plus improbables les unes que les autres !!! et ce n'est peut-être pas terminé !!! Nous avons beaucoup d'inconnues pour notre avenir chez MMB / CCF. Et n'oublions pas que cette vente est peut-être un PDV ou une RCC déguisée/sous-traitée à MMB/CCF ... OUI une prime "de départ" est un prérequis, une obligation. OUI un mouvement de grève est à envisager si la direction reste sourde à cette demande. »

« Parce que le groupe HSBC fait des résultats records, parce que nous sommes épuisés de préparer cette bascule avec des travaux le week-end, parce que les augmentations et primes 2022 n'étaient pas suffisants. »

« Travaillant pour RBWM je ne peux qu'approuver cette requête (formations à réaliser, politique du chiffre toujours présence ... aucun répit et pas de contrepartie ! Il nous faut un peu de justice ! »

« Superviseur Ligne accueil dans une succursale, je suis prêt à me mobiliser et mobiliser autour de moi! ces 3 dernières années étaient un enfer, sous-effectif, pression téléphone, ventes, avec 0 augmentation de salaire, inflation, pas de reconnaissance de la part de HSBC. Donc oui prêt pour se battre à se faire respecter. »

« Vous l'avez résumé, certes nous ne sommes pas soumis à une pénibilité physique, mais un vrai épuisement moral, et nous avons vraiment œuvré (ET OEUVRONS) pour la réussite du transfert HSBC - MMG. Nous galérons au quotidien avec nos outils, nos clients, les équipes internes etc. etc....une vraie reconnaissance et pas une mesurette ne serait pas volé. Nous sous-estimons beaucoup beaucoup trop le travail des LAC (AT-CHARGE D'ACCUEIL-CONSEILLER) qui sont les vrai ligne métier qui maintienne en vie les agences. »

« Je pense que vous avez bien résumé la situation, dans les couloirs des agences nous constatons que les salariés sont à bout de souffle. Dernière en date les formations "obligatoires" en présentielle. Un caractère obligatoire avec une seule session proposer à proximité. Il est répété "organisez-vous". Découverte de la date le 1 septembre pour une formation au 27 septembre. J'ai beau faire au mieux (maman solo sans famille ni ami dans la région) la situation est anxiogène et j'en ai marre d'entendre. "obligatoire... faites... pas le choix ..." Finalité je fais montrer mes parents du Havre pour garder mon bébé de 21 mois. Des frais et contraintes pour mes proches. »

« BESOIN DE RECONNAISSANCE DU TRAVAIL EFFECTUE. »

« Pourquoi nous devons-nous pas obtenir une prime pour tous les efforts que nous fournissons ? Pas de prime, pas d'augmentation, restrictions au niveau des congés, pas de visibilité après la bascule, demande une prime pour les efforts et le travail fourni. Pourquoi certains postes ont le droit et pas les autres salariés. Ce n'est pas équitable. Nous travaillons ensemble pour la même société. »

« Nous sommes pris pour des "imbéciles", aucune considération, les semaines qui arrivent vont être compliquées et ce qui nous attend n'est pas réjouissant, un fond de pension n'est pas là pour faire du social, mais de bénéfiques. »

« Il est très difficile de travailler dans cet environnement. Certains collègues se mettent en arrêt car ne supportent plus cette charge de travail. Nous avons énormément de charge de travail et pour autant le travail est fait. Je trouve ça normal qu'un geste soit fait pour valoriser notre investissement dans cette période difficile et sans visibilité. »

« Nous avons subi beaucoup de changement sans parler des fiascos sur les congés d'été et autres, également des missions aux pôles immobiliers sur des sujets hors périmètre : vente cars, des missions pour lesquelles nous n'avons jamais été remercié. Tout cela devient ridicule, merci pour vos actions. »

« Petite compensation au regard de ce qui nous attend avec le fonds de pension américain et ses objectifs bien autres que le bien être des salariés... »

« Bonjour. Je suis tout à fait d'accord avec ce que vous revendiquez. Notre métier au quotidien est actuellement très compliqué. Entre rassurer les clients par rapport à la cession, essayer d'atteindre des objectifs qui sont modifiés constamment et surtout en étant en sous-effectif, les équipes commencent à s'essouffler. Je pense sincèrement que nous méritons cette prime au vu du dévouement et de l'investissement que nous mettons dans notre travail au quotidien. »

« Nous travaillons tous sur ce projet et nous avons besoin de reconnaissance. »

« Depuis quelques années nous sommes sur ce projet de cession et des fois nous n'avons pas forcément toutes les réponses à nos questions. On ne sait pas s'il faut être optimiste ou pessimiste sur ce projet. »

« Une prime d'accompagnement des équipes semble la bienvenue pour toutes les raisons évoquées : objectifs sans cesse revus et modifiés, adaptabilité de chacun depuis un certain nombre d'année, car le projet traîne en longueur et une demande d'investissement personnel toujours plus forte. »

« Au vue des efforts demandés depuis quelques mois et qui vont être de plus en plus importants tant sur le gel des congés que sur le rythme de travail avec un temps de formation très important et le travail au quotidien à réaliser, il serait logique qu'une prime conséquente nous soit attribuée. Il est peut-être aussi possible de nous attribuer une belle prime de partage. »

« Trop d'attente, trop d'investissements, trop de mesure de restrictions (congés) il faut que les salariés soient présents mais HSBC doit récompenser ses salariés. Car nous sommes là depuis 4 ans première communication du rachat...»

« La bascule nous oblige à un gros investissement personnel pour un avenir encore incertain. »

« Au-delà des chiffres commerciaux à réaliser, il faut mobiliser les équipes et les clients à ces changements profonds. »

« Nous nous donnons à 1000% dans cette cession sachant qu'il n'y aucune reconnaissance de la Grande Direction à ce sujet. Nous sommes des êtres humains et nous ne fonctionnons pas sur piles. Nous aussi nous faisons des concessions sur notre temps de travail, énergie et nos congés ! Je suis prête à me mobiliser pour avoir un minimum de reconnaissance, travailler chez HSBC devient à la limite de l'esclavagisme. »

« Nous sommes en sous effectifs dans notre agence comme dans beaucoup d'agences. Les formations CCF pour les ambassadeurs ont débutées et prennent énormément de temps sans compter les réunions avec l'ambassadeur référent et autres. Nous aurons de nouveau les formations CCF à refaire fin septembre avec tous les collaborateurs et il y aura encore moins de personnes à l'agence. Nous n'arrivons plus à répondre correctement aux demandes diverses des clients. Et prenons du retard Cela devient très compliqué et nous restons plus tard pour avancer. Il serait donc normal que nous soyons indemnisés pour notre engagement. »

« Une fatigue physique et psychologique déjà grande, qui va s'intensifier avec la Cession. On nous demande le plus grand investissement de chacun, mais à quel prix et pour quelle reconnaissance ? Les mercis qui vont alourdir nos poches ne paieront pas nos factures. »

« Depuis que la cession est prévue, c'est-à-dire depuis plusieurs années, on nous demande d'être performants sans moyens performants ! C'est plus que difficile au quotidien. La prime serait une forme de reconnaissance pour donner de l'entrain pour la suite. »

« Dans le réseau nous devons tout gérer, challenge Q4, remédiation, formation, satisfaction client... nous sommes en sous-effectif. Ils ne sont pas conscients de ce qui se passe en agence et tout reste très flou pour nous. Les réponses de notre direction ne sont pas franches. On ne sait pas où on va et c'est dans 4 mois ! »

« Les collaborateurs ne vont pas bien on nous en demande toujours plus sans rien derrière. »

« Les équipes souffrent. »

« Pourquoi n'aurions-nous pas de prime compte tenu de l'engagement des équipes malgré le peu de considération de notre employeur. »

« Depuis deux ans la direction nous balade, nous en demande de plus en plus par rapport à ce projet sans nous donner de réponses claires et nous impose des congés et des périodes rouges, cela est inacceptable. »

« On nous vend à moindre prix, il y a urgence pour HSBC de supprimer cette branche. On ne sait toujours pas ce que l'on va faire BDC....une honte. »

« Nous n'avons de cesse d'entendre que "HSBC et le CCF ont besoin de nous pour mener à bien cette opération et créer des bases solides pour le CCF", mais ce besoin ne semble pas suivi de preuves financières. Nous acceptons les week-ends à travailler, les contraintes sur les congés (qui courent maintenant depuis juillet !) et les changements permanents de cap opérationnel, et ce sans broncher, ce qui justifie bien une gratification en remerciement du "besoin" tant exprimé à notre égard. »

« La charge mentale du réseau et la recherche permanente de la satisfaction clients et d'acquisition de résultats dans un contexte de sous-effectifs permanents nécessite une reconnaissance de notre implication. »

« HSBC a de la chance d'avoir des salariés mobilisés. »

« On travaille toujours pour cette entité HSBC malgré qu'ils nous "lâche" une reconnaissance pour le travail fournis sur ces derniers mois serait légitime. »

« C'est une compensation morale compte tenu de la durée du projet et une reconnaissance de l'implication passée et à venir. »

« Je travaille au CRC, nous sommes mobilisés depuis plusieurs mois pour préparer la cession. Nous savons que nous allons prendre un flux extrêmement important d'appels. Nous serons en 1ère ligne pour accompagner les clients dans cette phase stressante autant pour nous que pour les clients. La pression va se ressentir et nous allons devoir tenir le rythme. Surtout que nous ne pourrons même pas prendre de congés à une période importante de l'année (noël-nouvel an), qui est généralement la période la plus remplie et la plus fatigante de l'année. J'estime qu'une prime devrait être versée à nous les collaborateurs du CRC autant que les autres. Je ne comprends pas pourquoi nous sommes exclus, cela veut-il dire que nous sommes peu importants aux yeux de la direction ? »