

# Les infos

Vendredi 14 septembre 2012



## C'ÉTAIT ÉCRIT

La nouvelle a vite fait le tour, s'est étoffée, déformée... une collègue d'OPER a « disjoncté » et s'est jetée sur une autre. Mais ce n'est pas une rumeur cette fois-ci, c'est un fait, dont on peut dire qu'il n'est que la conséquence d'un climat que nous dénonçons depuis longtemps, de méthodes et d'une organisation du travail qui mettent sous pression le personnel bien au-delà du tolérable. OPER/LIP particulièrement, fut un bon client de la méthode ROMÉO, cette méthode qui consiste à établir un quota annuel de personnes à dégager en massacrant leurs évaluations et est promis à l'externalisation façon MIKADO. Ce n'est pas par hasard si la CGT avait obtenu de la DRHG l'annulation des 2000 évaluations d'OPER en 2011, et ce n'est pas non plus sans rapport avec le climat d'OPER si cette annulation a été sans effet et que la décision d'Anne Marion Bouchacourt y a été traitée par le mépris : c'est la racine du mal qui va faire précipiter vers la porte de sortie du PSE bon nombre de salariés d'OPER. La gestion calamiteuse du PSE ne va rien arranger, au contraire ! Certes, ceux qui sont partis sont libérés... mais ce n'est pas le sort de ceux qui restent ! OPER a programmé la suppression de 200 postes dans le PSE, soi-disant justifiée par l'arrêt de certaines activités et les gains de productivité générés par la réorganisation. On peut dire que les suppressions ont été scientifiquement calculées,

depuis la fin des départs, OPER a recruté 40 intérimaires, ajouté un supplément de 40 autres, plus une vingtaine de consultants. Une centaine de renforts soit une bonne moitié des suppressions de postes du PSE ! Dans ce grand bazar, la direction d'OPER a choisi le bâton pour « remettre tout le monde au travail » après la page du PSE, pour exaucer le vœu de la DG au plus vite et s'en faire remarquer par son zèle peut-être. Au nom du « risque opérationnel », la pression s'est accentuée sur le personnel, ceux qui n'ont pu partir sont menacés de représailles s'ils ne montrent pas suffisamment d'empressement au travail, les demandes de mobilité sont renvoyées à la Saint-Glinglin, les réorganisations et déménagements se succèdent... La CGT a alerté la direction de SGCIB et la DRH depuis longtemps, en s'appuyant sur de nombreux exemples et témoignages, l'expertise menée a souligné les risques du grand nombre de suppressions d'emplois dans un secteur déjà sous tension après Team Up, rien n'y fait. Ainsi, c'était écrit : il se passerait forcément des dérapages non contrôlés, une « perte opérationnelle », des démissions, quelqu'un qui « pète les plombs » ou pire encore. Ce n'est pas non plus un hasard que dans le même secteur, ce manager qui refusa de désigner les candidats à roméoter, se retrouve sous pression avec une charge de travail qui l'oblige à rester tard le soir, comme sa collègue qui a disjoncté, dont les journées pouvaient se prolonger jusqu'à 23h ! Cette fois-ci, la coupe est pleine, la direction est responsable de cette situation et elle va devoir prendre les mesures pour y remédier au plus vite.



## ÉGALITÉ

Le nouveau projet d'accord sur l'égalité professionnelle vient d'être remis aux organisations syndicales. En attendant la prochaine négociation du 19 septembre, vous pouvez retrouver le document sur le site intranet de la CGT.

CGT Société Générale  
Paris La Défense 92972 CX - 01.42.14.30.68  
cgt.sg@wanadoo.fr  
Internet : [www.premiumwanadoo.com/cgt.sg/](http://www.premiumwanadoo.com/cgt.sg/)  
Intranet : Portail SG, Salariés France, Espace syndical, CGT