

# **AVIS CFDT SUR LA POLITIQUE SOCIALE DE LA BANQUE COURTOIS, LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET L'EMPLOI 2015**

## **Comité d'Entreprise du 31 août 2016**

Nous sommes consultés sur la politique sociale de la Banque Courtois et ce pour la toute première fois selon le modèle imposé par la loi Rebsamen.

Afin d'être épaulés dans cette procédure, le Cabinet d'expertise SECAFI a été mandaté par le CE sur la base d'une lettre de mission, dont la partie sociale comportait différentes rubriques et certains focus, dont : *Point sur projet Indigo et notamment sur les effectifs, la politique de rémunération 2015, l'analyse de la politique d'augmentation les concernant en 2015, l'analyse détaillée du poste de frais de personnel, l'analyse du baromètre employeur (Evolution entre 2013 et 2015),...*

Outre les entretiens avec la Direction, les experts ont également travaillé sur les informations issues de la BDES, sous une forme et avec un fonctionnement arrêtés par la direction et ont rendu leur rapport.

Les faits marquants que la CFDT souhaite relever sont les suivants :

### **I. L'EMPLOI, LA REMUNERATION ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL :**

**La destruction de l'emploi pérenne et le repli des embauches pour une diminution de la masse salariale :**

→ En 1 an, 18 contrats à durée indéterminée ont disparu et 18 contrats à durée déterminée ont été signés. Hasard des chiffres ou stratégie ? L'absence de réponses et les réponses laconiques apportées en séance ne permettent pas de connaître les choix et les orientations de la Direction. Ainsi, nous n'avons pas pu connaître les motifs majoritairement utilisés pour recourir aux CDD, leur répartition, la pyramide des âges de cette population,...

Pour la CFDT, ce glissement est organisé. Lorsque l'entreprise sous-dimensionne les équipes pérennes et continue à augmenter les objectifs et les charges de travail, elle s'oblige à avoir recours à des CDD et à l'intérim pour faire face aux besoins normaux de l'activité ; il ne s'agit en aucun cas d'une réaction pour faire face à une situation imprévisible, ni d'une politique court-termiste... contrairement à ce qui nous est annoncé.

→ Autre levier de réduction de la masse salariale : la destruction des postes de travail. Pour ce faire, la direction réalise des expérimentations sur l'environnement global des salariés. Ces tests s'appellent entre autres projets AGENCE, INDIGO, FILIERE FINANCE, RESEAUX etc... et entraînent l'externalisation de missions vers d'autres entreprises, la suppression de postes de travail, la disparition de savoir-faire, la réduction du champ d'employabilité et d'évolution de carrière pour les salariés... Pour autant, ni les hypothèses de départ, ni les résultats issus de ces expériences, ni le détail des évolutions d'EBP sur ces projets d'une année sur l'autre, ne nous sont présentés.

→ Enfin, autre moyen de contention de la masse salariale : le repli des embauches comme le mentionne SECAFI dans son rapport "*le niveau des embauches atteint un niveau très bas de 36 en 2015, en repli de 25%, et a été divisé par deux depuis 2011*".

### La distribution des gains de productivité (des salariés):

→ Le rapport SECAFI a fait ressortir qu'entre 2014 et 2015, il y a eu une baisse du nombre de personnes ayant obtenu une prime individuelle supérieure à 1600 euros et une augmentation du nombre de salariés ayant obtenu une prime inférieure à 1600 euros. Ce constat, nous a amené, cette année encore, à vous demander communication des critères objectifs d'attribution des mesures individuelles (primes et augmentations) et une fois de plus vous n'avez pas souhaité nous les communiquer, laissant toujours plus de place au caractère opaque de ces attributions.

→ Les techniciens ont vu le montant global P+I diminuer de 273 €/salarié et les cadres de 231 €/salarié. La CFDT prédit que cette inflexion ne pourra que se poursuivre du fait de l'augmentation à venir des facturations Groupe liés aux investissements et fonctionnements informatiques (300 M€ d'investissements pour le Groupe) ainsi qu'aux externalisations de missions. Dans un contexte de PNB à la baisse, ces augmentations de charges non maîtrisées par la Banque Courtois viendront impacter le RBE et donc le calcul de l'Intéressement. La CFDT regrette ces choix fait par la Direction sachant que cette politique appauvrit les salariés et fragilise notre entreprise, la rendant dépendante des structures auxquelles elle a transféré ses compétences.

→ Le rapport SECAFI révèle également que le taux de promotion en 2015 par rapport à 2014 a chuté d'un tiers sur une base constante, (de 11,3% en 2014, à 7,6% en 2015). Ce constat permet d'acter que la promotion interne, qui est la reconnaissance de la montée en compétences des salariés, ne fait pas partie des objectifs prioritaires de l'entreprise. Alors même que la direction assigne aux salariés d'être toujours plus experts.

### Le baromètre Employeur :

SECAFI avait pour mission d'analyser en focus les éléments du Baromètre employeur et nous souhaitions échanger sur ce point. Nous n'avons pu qu'apprendre le taux de participation, soit 69% des salariés de la Banque Courtois.

Les salariés qui vivent au quotidien la politique RH de réduction tous azimuts ne sont pas dupes et, selon l'âge et les parcours, se désengagent ou bien construisent un autre projet de carrière, ailleurs. En effet, les démissions et les ruptures conventionnelles augmentent et, comme l'ont relevé les experts, sachant que l'effectif baisse, ce phénomène des départs devrait interroger avant qu'il ne devienne une tendance d'évolution. Sauf à ce que ce soit là encore un levier de diminution de la masse salariale...

## **II. Sur L'EGALITE PROFESSIONNELLE :**

Cela fait plus de 30 ans que les parlementaires légifèrent contre la discrimination hommes/femmes au travail, qu'il s'agisse des carrières ou de la rémunération et cela fait des années qu'à la Banque Courtois, on nous répète « on va le faire ou on le fait »

Or, à la Banque Courtois au 31/12/2015 :

- si jusqu'en 2014, des accords volontaires étaient signés à l'unanimité, la direction a arrêté en 2015 un plan d'action unilatéral en régression par rapport aux objectifs et moyens antérieurs, qui pénalise a minima les femmes en retour de congé maternité,
- la direction indique que "*la RCA moyenne des hommes cadres progresse autant que celle des femmes*", et oublie qu'il s'agit non seulement de faire cesser les discriminations mais également de supprimer les écarts constatés,
- la direction annonce l'intégration de 2 directrices de groupe mais ne dit pas que le Conseil de surveillance qui a présenté l'état de l'égalité professionnelle à la Banque Courtois était composé de 15 personnes, dont 2 femmes,
- les femmes sont positionnées sur les plus bas niveaux Convention collective et progressent beaucoup plus lentement sans que cela soit justifié par des éléments objectifs. Pour la CFDT, vouloir se polariser sur quelques métiers et en faire l'étendard de l'égalité professionnelle, est dommageable parce que c'est faire l'impasse sur toutes les situations de décalage qui existent sur tous les autres métiers et dans tous les niveaux Convention collective,
- les augmentations et les primes des femmes sont inférieures à celles des hommes, même dans les plus faibles tranches d'ancienneté. La Direction, pour justifier cet écart, invoque entre autres la "Performance", ce qui peut paraître paradoxal quand on voit que la population au sein de la banque se féminise et sans donner sa définition de ce qu'est pour elle la Performance. Pour la CFDT, seuls les "niveaux Convention collective" et "niveaux d'ancienneté" sont les références pertinentes parce qu'elles permettent des comparaisons qui s'inscrivent dans le temps, et parce qu'elles sont celles reconnues par toute la profession,
- si un budget dédié au rattrapage est certes débloqué, il est établi, chiffres des experts à l'appui, que ce budget est en masse 10 fois inférieur à ce qui est nécessaire. Ce constat est fait par le Comité d'Entreprise depuis de nombreuses années. Et ce faisant, les écarts s'accroissent et le besoin en budget nécessaire à la suppression des écarts ne fait qu'augmenter.

Pour la CFDT, en matière d'égalité professionnelle, la Banque Courtois est loin d'être à la hauteur des enjeux et ne fait pas le nécessaire pour supprimer les écarts de salaire et de carrière à la Banque Courtois. Cette démarche lui permet de fait de gagner chaque année du temps sur une régularisation qui ferait « tâche » sur la ligne "charges de personnel".

### **III. Sur LA FORMATION :**

Nous regrettons que les majeures soient imposées par le groupe et soient en e-learning. Ce modèle ne saurait convenir à tous les salariés et à toutes les acquisitions de compétences. En effet comment penser développer l'expertise attendue par l'entreprise en visionnant un dessin animé et en répondant à un quizz ? Et pourtant, il n'y a pas d'alternative (ex : pas d'impression de script, ...) et aucune mesure de l'efficacité de la méthode.

Le "poids" des demandes issues des EPDI, n'est comme d'habitude, pas communiqué aux élus ce qui ne nous permet donc pas de connaître les besoins ressentis par les salariés en

terme de formation. Pour la CFDT, ce canal complémentaire permettrait de coller au plus près des besoins du terrain et nous paraît être le meilleur moyen de préserver l'employabilité et d'envisager la construction d'une carrière professionnelle enthousiasmante.

#### **IV. Sur L'ALTERNANCE, LES STAGES ET LES INTERIMAIRES :**

Nous avons pris bonne note de ce que la Banque a revu sa politique de recours aux stages en optant pour des stages de plus d'un mois. Ceci expliquant que nous passions de 71 stagiaires en 2013 à 26 en 2015.

#### **V. Sur LE HANDICAP :**

Nous constatons qu'en ce qui concerne ce point, les principales reconnaissances concernent des personnes déjà dans l'emploi dans notre entreprise (4 sur 7) et non l'embauche de nouvelles recrues.

*Pour conclure :*

→ *Sur la forme, la CFDT veut souligner qu'en à peine une journée en Comité d'Entreprise, comme en Commissions, nous réalisons la compilation d'un grand nombre de consultations antérieures. Nous trouvons dommageable que nous ayons traité si rapidement ces sujets et avec si peu d'approfondissement sur certains thèmes à forts enjeux.*

→ *Sur le fond, l'expérience sociale menée par la Banque Courtois pourrait être intitulée « tout tester pour faire toujours plus avec toujours moins » avec une seule catégorie de cobayes : les salariés et leur environnement, quitte à mettre en péril le modèle de « banque relationnelle et de proximité » affiché.*

*La CFDT le répète, ces choix ont des conséquences négatives importantes pour les salariés de la Banque Courtois du fait des destructions d'emploi, de la réduction d'opportunité de carrière, de la répartition toujours plus inégale des gains de productivité, de l'intensification des charges de travail, de l'évolution de l'environnement du lieu de travail, de la modification des temps de travail, qui entraînent une dégradation significative des conditions de travail ainsi qu'une augmentation des RPS.*

*Pour la CFDT, la pérennité du modèle Banque Courtois nécessite un réajustement des choix sur les volets emplois, carrières, fidélisation des salariés, reconnaissances collectives et individuelles des compétences et des engagements.*

*Les élus CFDT donnent un avis négatif sur la politique sociale de la Banque Courtois, les conditions de travail et l'emploi.*