

AVIS CFDT SUR LA POLITIQUE SOCIALE DE LA BANQUE COURTOIS, LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET L'EMPLOI 2016

Comité d'Entreprise du 31 août 2017

Nous sommes consultés sur le volet « politique sociale de la Banque Courtois » en vertu de la loi dite Dialogue Social et Emploi « Rebsamen ».

Comme les années précédentes, le CE a mandaté le Cabinet d'expertise SECAFI afin d'assister les élus dans la mission que leur assigne le législateur et qui nécessite non seulement une collecte affinée de très nombreuses données mais également une analyse experte.

Grâce à leurs recherches d'informations pertinentes et à l'obtention de réponses à des questions d'élus restées en suspens, nos experts ont cette année encore rédigé un rapport qui nous a permis non seulement d'avoir une analyse fine des comptes et de la situation sociale à Banque Courtois, mais également de connaître le positionnement de celle-ci par rapport au Groupe CDN et à la Profession.

Nous voulons donc remercier les experts SECAFI pour ce travail réalisé avec méthode et dont les élus ne peuvent se passer du fait de la réduction de la qualité des informations mises à leur disposition que ce soit via la BDES ou via le Groupe.

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

I. SUR LE VOLET EMPLOI :

L'Objectif annuel de réduction des postes et des effectifs est atteint encore cette année par la Direction

Concernant le dispositif réseau commercial, nous voulons rappeler que de fin 2015 jusqu'à ce jour, le solde net se porte à moins 10 EBP. Mais il faut également y ajouter les destructions de postes, intervenues et en cours, sur les services centraux: ainsi le projet Indigo avec un solde net de - 8 EBP, le projet Filière Finance avec ses - 9 EBP. Rappelons que les EBP, ce sont les postes que la Banque Courtois « budgète » pour l'année à venir en fonction de ce qu'elle estime nécessaire ou suffisant pour accomplir les objectifs assignés par le Groupe. **Etant donnée la rupture constatée ces dernières années (à savoir des destructions nettes de postes, même dans le réseau commercial) et les orientations projetées, nous nous inquiétons légitimement sur le fondement de ces décisions.** Nous considérons que nombre de calibrages de postes ne sont pas à la hauteur des enjeux et des missions assignées aux salariés. La lecture de tous les indicateurs d'emploi, qu'il s'agisse en particulier des postes budgétés (EBP) ou des effectifs effectivement au travail (EAP ou ETP), **montre globalement une réduction de l'emploi.** Ce constat est source d'inquiétude pour la pérennité de l'entreprise. En effet, ce qui a fait la différence et la référence du modèle Banque Courtois, c'est qu'il était porté par ses salarié(é)s, des hommes et des femmes, qui ont toujours mis leurs compétences et leurs engagements au service de ce modèle. Nous pensons que vous préférez sacrifier cet atout au profit d'hypothétiques process informatiques à venir, qui sont sensés dégager une virtuelle meilleure rentabilité. **Nous vous alertons sur ce que nous considérons être une erreur, tant sociale que stratégique.**

II. SUR LE VOLET FORMATION :

L'Objectif annuel de diminution des dépenses de formation est atteint par la Direction cette année encore.

La baisse des dépenses de formation sur l'année 2016 est paradoxale au vu des projets qui ont été menés. Ainsi, le projet Indigo a entraîné le reclassement de salariés donc des formations sur des parcours métiers. De la même manière, des formations sur des parcours métiers ont été réalisées si l'on considère les évolutions métiers, les réallocations de forces ou les salariés qui ont changé de métier en 2016 pour passer par exemple de CC à CC Privée. **Pour la CFDT, qu'il s'agisse des restructurations ou des évolutions métiers, les évolutions de 2016 auraient dû se traduire a minima par une stabilisation des dépenses de formation, et non par une baisse de ces dépenses.** Nous actons que cette baisse est une orientation choisie et pérennisée par la Banque Courtois.

De plus, à cette diminution budgétaire, il convient d'ajouter une baisse de l'intensité de formation sur les parcours métiers, où l'on passe de près de 70 heures à 57 heures. En effet, sur un volume global d'heures de formation plus ou moins équivalent, **la Banque forme 2 fois plus d'effectifs** et ceci est valable également pour les formations en e-learning.

Pour la CFDT, alors que la Banque annonce des évolutions importantes pour les 18 mois à venir, il n'est pas acceptable de brader en nombre et en intensité les formations qu'elle doit à ses salariés. On ne peut exiger des salariés de l'expertise, leur imposer de s'adapter et annoncer des « accompagnements » afin de maintenir leur employabilité, alors que l'on tire à la baisse, et le fond et la forme de la Formation.

Sur la formation, nous terminerons en précisant qu'il paraît également peu compréhensible que les femmes, principalement techniciennes, aient bénéficié d'un nombre et/ou d'une intensité de stages inférieur(s) à ceux des hommes, d'autant plus qu'elles sont plus nombreuses que les hommes techniciens (et donc que l'enjeu est plus important pour la Banque).

III. SUR LE VOLET REMUNERATION ET EGALITE PROFESSIONNELLE :

L'Objectif annuel de contraction des charges du personnel et de maintien de l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes est atteint par la Direction cette année encore

SECAFI et la Commission Egalité Professionnelle ont réalisé des focus, d'une part, sur les différents éléments de la rémunération (élément de base du contrat de travail) et d'autre part, sur l'égalité professionnelle, sujet d'autant plus important à la Banque Courtois que les constats que nous faisons depuis des décennies obligerait à l'action (en justice !!!)

Voyons tout d'abord point par point LA REMUNERATION :

SECAFI a mesuré l'effet NORIA défavorable pour les salariés. Celui-ci acte une réduction de la reconnaissance salariale. La baisse des effectifs, cumulée à cet effet NORIA, se traduit par une réduction nette de la masse salariale (1,6 M€ en 2 ans).

Concernant **les augmentations de salaire**, à effectif présent/présent, le constat est que **le nombre de salariés augmentés est en baisse** (on passe de 207 salariés à 199) et que 196 salariés sur 542 n'ont pas bénéficié d'augmentation salariale ni en 2015, ni en 2016. Par contre, en ayant décidé de revaloriser 2 années de suite 60 salariés sur 542, la Direction mène une politique d'augmentation beaucoup plus sélective et de fait discrétionnaire. Pour la CFDT, cette démarche ne peut qu'amenuiser les chances d'aboutir à un Vrai Pacte Social collectif, et de retrouver la transparence des décisions qui permet de restaurer la confiance.

Concernant le **taux de promotion** de 8,1% en 2015 et en 2016, le constat est que la Banque Courtois conforte la rupture initiée entre 2014 et 2015 où elle passait brutalement d'un taux de promotion de 11,3% à un taux de 8,1%. Sur ce terrain, la Banque Courtois en bon élève va même en deçà du taux constaté dans la profession par l'AFB qui est à 8,4% en 2015 et 8,6% en 2016. La CFDT doit là aussi vous rappeler que pour les salariés, **la diminution du taux de promotion ne peut qu'interroger sur la volonté de reconnaissance des compétences acquises.**

Concernant les **augmentations individuelles par classification**, nous tenons à dire qu'il est totalement anormal que l'augmentation de la rémunération moyenne de l'ensemble des salariés qui relèvent de la classification G, non promus, soit inférieure à celle des autres classifications. C'est comme si l'évolution de la RCA se trouvait bloquée alors même qu'il n'y a pas de possibilité de passage au niveau H.

Concernant enfin l'application de la **GSI (Garantie Salariale Individuelle)** et son calcul. A la question de la CFDT lors du CE de juillet « *quelles sont les règles qui ont été données aux informaticiens et à quelle date est arrêtée la RCA ?* » devant permettre à chaque salarié de la Banque Courtois de calculer individuellement son éligibilité à l'application de l'article 41 de la Convention Collective, vous nous avez répondu "*il faut la poser en Comité de Groupe*" et lors du Comité de Groupe début juillet la réponse a été : "*cela concerne votre Entreprise*" Dans une entreprise qui a décidé depuis 6 ans, dans le cadre des négociations sur les salaires, de l'arrêt total de mesures d'augmentations collectives et dont 36% des salariés n'ont pas reçu d'augmentation individuelle, ni en 2015, ni en 2016, il est plus que légitime de demander et obtenir les éléments de calculs précis. L'obstruction faite à la communication de ces éléments tant aux élus du CE, qu'aux experts qu'ils ont mandatés, là non plus, ne saurait nourrir la confiance des salariés à l'égard de la Banque Courtois.

Voyons maintenant point par point L'EGALITE PROFESSIONNELLE, au sens des rémunérations, des augmentations individuelles et des promotions ainsi que des primes individuelles:

La comparaison Hommes/Femmes des écarts de rémunération annuelle par tranche d'ancienneté et par niveau de classification révèle toujours (lorsqu'il est possible de la réaliser) des écarts importants de rémunération sur les niveaux de classification H et I notamment, avec un écart 14,6% en niveau H et 13,6% en niveau I pour une ancienneté de 25 à 30 ans !

Sur les années 2015 et 2016, si les femmes affichent un taux de bénéficiaires d'augmentations supérieur à celui des hommes, **l'augmentation moyenne** qui leur est concédée est inférieure à celle des hommes et l'écart s'accroît en 2016.

Concernant les **augmentations hors changement de niveau**, si les taux de bénéficiaires hommes et femmes sont proches, sur la classe G, l'augmentation moyenne des rémunérations des hommes a été supérieure à celle des femmes (1% pour les femmes et 1,2% pour les hommes).

Contrairement à 2015, 2016 a vu le **taux de promotion des femmes** baisser et celui des hommes progresser. Précisons que par rapport à la branche AFB, à la Banque Courtois, le taux de promotion des femmes est en dessous de la moyenne nationale alors que celui des hommes est supérieur.

Si l'on examine l'**augmentation moyenne lors du passage cadre** en 2016, elle est nettement différenciée: + 6,6% pour les femmes contre + 11,9% pour les hommes

Concernant les **primes et leur évolution par genre et par classification**, les experts estiment l'évolution de l'enveloppe 2016/2015 à 110 K€, dont 85 K€ ont bénéficié aux cadres hommes. La comparaison Hommes/Femmes des taux de bénéficiaires et de montant moyen par genre et par classification fait ressortir globalement un taux moyen de bénéficiaires et un montant moyen supérieur pour les hommes, quelle que soit la classification prise en compte.

Nous devons également parler de l'exercice mené par nos experts pour tenter de neutraliser l'effet, à priori, défavorable des écarts de rémunération sur les primes des femmes en rapportant les **primes versées à la RCA de l'année de référence**. Il en est ressorti que même en pourcentage de la rémunération contractuelle de l'année concernée, les primes versées aux hommes sont supérieures à celles des femmes; les écarts s'accroissent notamment au niveau des classifications cadres.

L'ensemble de ces constats basés sur des données précises et chiffrées rappelle qu'à la Banque Courtois, la situation n'est toujours pas égalitaire entre les hommes et les femmes qu'il s'agisse de rémunérations contractuelles, des qualifications, des augmentations individuelles, des promotions ou des primes individuelles. La Banque Courtois, en 2016, n'a non seulement, pas choisi d'inverser cette tendance mais continue à creuser davantage l'écart. Pour la CFDT il est totalement anormal et contre productif de constater que sur quasiment tous les items, les décisions sont prises en défaveur des femmes. Cela acte une attitude non respectueuse des engagements et également des compétences individuelles. La CFDT vous demande qu'au-delà des déclarations d'intention, vous passiez enfin aux actes pour que, l'année prochaine et les suivantes, nous puissions enfin constater à la Banque Courtois une réelle réduction de ces inégalités, sur les critères contractuels et reconnus par toute la profession (RCA, qualification,...) Depuis de nombreuses années, la CFDT vous le dit et les experts vous le chiffreront, il est possible de résorber ces écarts, de répartir sur des bases équilibrées en prévoyant à minima une enveloppe de 353 K€ (333 K€ pour les femmes et 20 k€ pour les hommes), soit 1,5% de la masse salariale CDI contractuelle au 31/12/2016. Alors, passez aux actes.

La CFDT constate, avec l'ensemble des salariés de la Banque Courtois, la réduction (en défaveur des salariés) de tous les éléments d'un Vrai Pacte Social, à savoir la réduction, ou la répartition inégalitaire de : la reconnaissance par la rémunération contractuelle individuelle, des primes individuelles, des promotions et donc de la reconnaissance des compétences, des vraies formations, et donc de l'employabilité, des moyens humains et techniques en adéquation avec la réalité du travail à accomplir, des opportunités de carrière....

Ce ne sont pas des déclarations d'intention comme par exemple dans un texte de QVT rédigé et imposé en l'état par le Groupe ou des saupoudrages d'offres commerciales à l'attention des salariés qui permettront de rétablir la confiance et l'engagement.

Ce ne sont pas des déclarations d'intention qui arriveront à masquer : l'intensification des charges de travail, l'extension des temps de travail, la réduction des marges d'autonomie, la souffrance au travail ou l'augmentation des RPS, en bref : la dégradation significative des conditions générales de travail.

Pour la CFDT, l'avenir du modèle Banque Courtois, auquel nous adhérons, nécessite de se libérer d'une politique et d'une vision sociales d'une autre époque. Pour y réussir, la Banque doit évoluer vers des choix plus respectueux à l'égard de ceux qui font la force de l'entreprise, les salariés.

Les élus CFDT donnent un avis négatif sur la politique sociale de la Banque Courtois, les conditions de travail et l'emploi 2016.