



# Le « Pacte » Social, appelé « Marketing Social » par la Direction, = REDUCTIONS et INEGALITES...

## Vos délégués syndicaux :

**Jean-Luc Barre**  
05 62 93 92 14  
**Sophie Bellal**  
05 61 10 82 35  
**Michèle Bleuse**  
05 61 10 82 35  
**Manissa Bournier**  
04 68 35 92 16  
**Alexandra Fabre-Delmas**  
05 62 59 24 72  
**Delphine Freitas**  
05 59 02 97 47  
**Jonathan Huez**  
05 57 81 40 46

**Permanence  
TOULOUSE**  
05 61 10 82 35  
06 83 11 98 60

**Site internet CFDT :**  
[www.cfdt-courtois.fr](http://www.cfdt-courtois.fr)



Nos analyses et le rapport d'expertise SECAFI sur l'exercice 2016 ont permis d'exprimer en Comité d'Entreprise notre appréciation sur la politique sociale de la Banque Courtois.

## Réduction des nombres de Postes et des Effectifs au travail :

Tous les indicateurs d'emploi, qu'il s'agisse des postes budgétés (EBP) ou des effectifs au travail tous contrats confondus (EAP), montrent une **réduction de l'emploi**. Ce constat est source **d'inquiétude pour la pérennité** de l'entreprise. En effet, ce sont ses salarié(e)s qui ont fait la différence et la référence du modèle Banque Courtois, **des femmes et des hommes** qui ont toujours mis leurs **compétences** et leurs **engagements** au service des Clients et de la Banque.

*-Consultations du Comité d'Entreprise depuis fin 2015 :*

- Réseau commercial, moins 10 postes ▼
- Fusion des Pôles, moins 8 postes ▼
- Finances, moins 9 postes ▼

*-Baisse sensible des effectifs au travail en 2016 : moins 19,6 Equivalents Temps Pleins (ETP) ▼ et point bas historique à 555,9 ETP.*

*-Evolution ▼ : en 2011=613 ETP, en 2015=575,5 ETP.*

## Diminution des dépenses de Formation :

La baisse des dépenses de formation est incompréhensible au vu des réorganisations et des reclassements imposés aux salariés (Pôles, Filière Finance, ...). La Banque ne peut exiger de l'Expertise, imposer aux salariés de s'adapter et annoncer des « accompagnements » pour maintenir leur employabilité alors qu'**elle tire à la baisse la forme et le fond de la Formation**.

*-Les dépenses de formation baissent de 21,9% ▼*

*-Hors alternance, l'intensité de formation est divisée par 2 de 6,6 h par salarié formé à 3,3 h ▼*

*-Le recours à l'e-learning réduit sensiblement l'intensité de formation par salarié ▼*

*-Baisse de l'intensité de la formation sur les parcours métiers de 70 h à 57 h ▼*

## Contraction des charges de Personnel :

L'objectif annuel de réduction des charges de personnel est atteint par la Direction cette année encore !

Réduction de 1,6 Md'€ de la masse salariale grâce à l'effet dit NORIA sur 2015 et 2016 (càd : **d'avantage de sortants que d'entrants et des salaires entrants inférieurs aux salaires sortants**) ⚡

La Direction mène une politique de reconnaissance salariale sélective et **discrétionnaire**.



-196 salariés pas augmentés ni en 2015 ni en 2016...  
-60 salariés augmentés 2 années de suite...  
-Existence d'un « Plafond de verre » salarial pour les salariés relevant du niveau Convention Collective G.  
-Baisse du taux de promotion de 11,3% en 2014 à 8,1% en 2015 et en 2016 ⚡  
-Prime individuelle moyenne en 2016 = 2.616 €, Technicien 1.188 €, Cadre 3.681€ (grandes différences entre niveaux Convention Collective de 2.282€ en H à 12.247€ en K).

## Maintien de l'Ecart de rémunération entre les Hommes et les Femmes :

-**Toujours d'importants écarts de salaires entre hommes et femmes** pour un même niveau Convention Collective et une même ancienneté (surtout pour les salariées de plus de 30 ans d'ancienneté ou pour les niveaux Cadre H et I).

-**Le budget pour résorber ces écarts est chiffré à 353 k€** (333,5 k€ pour les femmes et 19,6 k€ pour les hommes) soit 1,5% de la masse salariale.

-L'augmentation moyenne des femmes est inférieure à celle des hommes même en pourcentage du salaire (5,5% contre 6,2%). Cet effet se cumule avec des salaires inférieurs pour les femmes (pour un même niveau Convention Collective et une même ancienneté).

-Le taux de promotion des hommes est supérieur au taux moyen de la profession bancaire alors que celui des femmes est inférieur.

-Les hommes promus bénéficient d'augmentations très supérieures en pourcentage (10,2% contre 7,3%) par rapport aux femmes et particulièrement lors du passage Cadre (11,9% contre 6,6%).

-Les taux de bénéficiaires de primes, les montants moyens ainsi que les montants en pourcentage du salaire sont supérieurs pour les hommes quel que soit le niveau Convention Collective.

-Primes : 143 k€ pour 123 femmes Techniciennes, 62 k€ pour 50 hommes Techniciens, 253 k€ pour 99 femmes Cadres, 601 k€ pour 133 hommes Cadres.

-85 k€ sur les 109 k€ d'augmentation de l'enveloppe de primes en 2016 sont allés aux hommes Cadres.

Pour la **CFDT**, ce ne sont pas des **déclarations d'intention** 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 masqueront : - l'**intensification** des charges de travail, - l'**extension** des temps de travail, - la **réduction** des marges d'autonomie, - la **souffrance** au travail et 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 (1760 ?). 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 Salarié(e)s**.