

Flash infos CE

Projet de réorganisation des UC de la DEC de Nancy :

Le projet est de rééquilibrer le dispositif commercial de façon à avoir un périmètre plus adapté. Les élus font le triste constat de 2 suppressions de postes : RCL + RCPro avec une charge de travail plus importante pour les managers locaux et surtout une diminution de la qualité des relations humaines et de la communication.

Le Direction compte sur le professionnalisme et la motivation des RCL dans leurs prises de responsabilités. Ces derniers semblent en phase avec le projet.

Fermeture estivale de l'agence de Golbey :

Suite à discussion avec certains élus, la Direction a souhaité retiré ce point de l'ordre du jour.

Prévisions budgétaires 2018 :

En un peu plus de 10 ans la DEC a perdu 30 postes soit 16% de l'effectif. Chaque année nous faisons l'amère constat de toujours plus de suppression de postes budgétaires mais des heures supplémentaires et une charge de travail qui augmentent continuellement pour les équipes. Preuve en est à ce jour, les collègues en arrêt et en accident de travail.

Nous tenons à signaler à la Direction que les élus CFDT ont des inquiétudes quant à la dégradation des conditions de travail des agents de la DEC.

Évolution de l'emploi et des qualifications :

Le taux de promotion a sensiblement augmenté surtout chez les cadres (de 3,4% à 12,1%). Nous faisons le constat d'une dégradation de la qualification des DA (7i en 2016 ; 4i en 2017). Les ADA quant à eux ont vu une amélioration de leur qualification (7F en 2016 ; 13F en 2017) mais 3 niveaux D ? La Direction nous revient sur le sujet.
On constate également une hausse des emplois précaires moins de CDI et plus de CDD.

Rapport sur l'égalité professionnelle femmes/hommes :

Le taux de féminisation global a encore augmenté cette année : 68,7% (contre 66% en 2016). Le salaire de base mensuel des TMB est seulement supérieur à 74€ pour les femmes alors que l'ancienneté est supérieure de 4 ans environ ; chez les cadres il est inférieur de 257€ pour les femmes alors que l'ancienneté est égale à celle des hommes.

La rémunération accessoire est inférieure de 100€ pour les femmes alors que l'ancienneté est égale à celle des hommes.

Retour sur les réunions de présentation des mesures d'accompagnement dans l'accord :

La Direction pense que les réunions ont été utiles aux collaborateurs qui n'ont probablement pas tous lu l'accord.

Selon notre RRHL, pas de sentiment d'inquiétude « toxique » mais de l'intérêt et de la curiosité.

Selon notre Directeur, l'accord est bien et équilibré : il évite les départs contraints, propose des solutions attrayantes, accompagne les collaborateurs dans leur employabilité dans la banque et intègre la mobilité.

Pour la défense de vos conditions de travail au quotidien , adhérez à la CFDT

