



Juan Antonio
GONZALEZ

Sophie CREPEAUX



Claudine OMS



Stéphanie BOUKOBZA



Anissa LAIDOUNI

Brigitte REIS



Margot Le Borgne



Issiaga BALDE



« Bien que sa publication soit particulièrement tardive cette année, le rapport de données sociales de l'année 2022 (communiqué en juin 2023), reste un rendez-vous incontournable pour faire le point et échanger avec notre direction et en votre nom sur la situation et l'évolution de l'emploi, de la rémunération, de la formation et de la santé et des conditions de travail dans notre région. »

Avant d'évoquer dans une deuxième déclaration les principaux faits marquants de l'année dernière, nous avons choisi d'évoquer 4 points majeurs.

LA REMUNERATION

Suivant le rapport OXFAM sur les inégalités salariales dans les grandes entreprises, et sans les commenter (ils parlent d'eux-mêmes), nous commencerons par quelques chiffres (publics et officiels disponibles sur GOOGLE).

En 2020, la rémunération fixe et variable cumulée des 2 dirigeants de BNP PARIBAS était de 4.074 ke.

Le nombre de dirigeants concernés ayant été porté à 4 en 2020, la rémunération cumulée a été portée à 7.042 ke en 2021 puis à 9.436 ke en 2022,

Soit globalement une variation de + 2.394 ke qui représente une hausse de 34 % entre 2021 et 2022.

Nous noterons aussi que le rapport entre la moyenne des 10 % des rémunérations les plus élevées et celle des 10 % les moins élevées est passée de 5.7 en 2018 et 2019 à 6.2 en 2021.

La rémunération moyenne chez BNP PARIBAS étant de 52 ke en 2021, le rapport entre la rémunération la plus élevée parmi les dirigeants et cette moyenne s'est située à 60 en 2021 (et 70 pour notre région IDF Ouest)



L'ATTRACTIVITE DU SECTEUR BANCAIRE

pour lequel nous partagerons avec l'ensemble des élus et la direction les résultats de l'étude menée par le cabinet SYNDEX pour le compte de la CFDT sur ce sujet.

SYNDEX a mis en lumière le déséquilibre persistant voire croissant entre les dimensions de notre activité, c'est-à-dire du rapport entre

- La rémunération (parts fixe et variable),
- Les conditions de travail (variété des tâches/densification),
- Les valeurs de l'entreprise (culture managériale, sens du travail, image des banques),
- Les parcours professionnels (spécialisation technique, évolutions géographiques et fonctionnelles),
- Le poids et le contenu de la formation (conformité/compétences) et enfin,
- L'impact environnemental et sociétal (télétravail/travail sur site).



Christopher CESARD



Nadia TEIXEIRA



Romuald Gicquel



Samia Baitari



Mohamed FARES

L'ORGANISATION ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL

Vous êtes toujours plus nombreux, notamment dans les agences, à nous dire que vous êtes empêchés au quotidien de pouvoir délivrer un travail correct et de qualité alors que paradoxalement, vous n'avez jamais autant entendu parler de satisfaction client.

Voici quelques explications avancées par Thomas COURTOT et Coralie PEREZ, économistes et auteurs de «Redonner du sens au travail ».

« On constate que des conditions de travail qui étaient autrefois tolérées deviennent inacceptables pour beaucoup de salariés »

« Il est de plus en plus difficile pour les employeurs d'imposer certains types d'emplois ou d'organisations du travail »

« Les salariés sont mis en condition de mal faire leur travail, ce qui est cause de beaucoup de souffrance »

« C'est une conséquence du management par le chiffre, porté par les grands cabinets de consulting qui conseillent et mettent en place des systèmes de gestion dans les entreprises et administrations. Ces dispositifs de contrôle et de reporting sur les résultats du travail, ce que l'on appelle les process dans le langage managérial (ensemble de logiciels, algorithmes de contrôle et traçabilité d'exécution du travail, de reporting permanent), envahissent toutes les activités. Ils se superposent aux activités de travail réel et effectif. Car il faut alimenter ces bases de données, ce qui contribue à l'intensification du travail et surtout à sa perte de sens. Indicateurs chiffrés et standardisation du travail font que les salariés ne se reconnaissent plus dans ce que l'on leur demande de faire ».

« Ce management par les chiffres remonte au taylorisme, système de production qui a exproprié les ouvriers de leur savoir-faire pour sortir le patronat de la dépendance à leur égard. »

« Aujourd'hui, le lean management est vraiment la mise en œuvre d'un taylorisme numérisé, algorithmisé, qui poursuit et radicalise les préceptes tayloriens, avec cette division entre conception et exécution, et la fixation d'objectifs non négociables, dans une logique de rationalisation qui a les conséquences humaines irrationnelles que l'on connaît. »

LA SANTE

Enfin, des conséquences de ce qui précède sur la santé au travers du rappel du constat de la médecine du travail, constat dont nous relisons un extrait :

« Le réseau BCEF reste un point d'attention en IDF et en Régions en particulier sur les RPS : c'est le secteur qui recense le plus d'inaptitudes au poste mais aussi le plus important en effectif suivi.

Les facteurs identifiés sont notamment les projets liés à la transformation de la banque de détail (horaires, modèles de services, ...), la charge de travail en lien avec des absences ou des postes vacants, la nécessité de réaliser des objectifs dans un contexte difficile. Des situations d'épuisement professionnel sont clairement identifiés.»

Voilà pour notre préambule à la présentation du RDS,

Cela éveille des questions, des interrogations,

Contactez-nous!!!



POUR ADHÉRER C'EST ICI

