

De nouveaux accords : En faveur des salariés ?

Egalité hommes/femmes :

Nous aurions aussi bien aimé être fiers avec la direction.

Dans sa communication interne du 17 janvier 2022, la DRH affichait sa fierté d'avoir amené à la signature un texte dénommée « *accord en faveur de l'égalité professionnelle femmes-hommes et contre les discriminations et le harcèlement* ».

La CGT n'a pas signé cet accord car les moyens octroyés pour réaliser des objectifs ambitieux sont insuffisants et pas au rendez-vous.

Selon l'art L2242-1 du code du travail, l'employeur doit engager au moins une fois par an une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et notamment sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et sur la qualité de vie au travail.

A la Diac, le budget annuel alloué pour supprimer les écarts injustifiés de rémunération constatés en défaveur des femmes est insuffisant : il est de 40 000 € /an et représente à peine 0,04% de la masse salariale.

Selon la loi, l'employeur est déjà obligé de respecter les principes affichés d'égalité de traitement professionnelle entre les femmes et les hommes :

- Interdiction de faire des discriminations
- Pas de différenciation en matière de rémunération et de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes
- Obligation d'informer les salariés et mettre en place des mesures préventives contre le harcèlement sexuel dans l'entreprise

Au-delà du légal, la CGT réclame des mesures concrètes

Certes, des propositions émises par la CGT (comme les actions préventives de sensibilisation contre le harcèlement et le sexisme) ont été retenues dans ce nouvel accord. Mais, au-delà de la volonté affichée par la direction de respecter ses obligations légales impératives, la CGT attendait aussi et surtout de nouvelles mesures concrètes comme :

- Une réduction de la journée de travail d'au moins 1 heure ou de 5 heures/semaine dès les premiers mois de la grossesse déclarée
- La protection et l'accompagnement matériel de toute victime présumée de violences physiques ou psychologiques ...

Afin de parvenir aux objectifs affichés, les bonnes intentions ne suffisent pas. Dans cet accord, le mot « direction » est cité 56 fois (la direction décide, informe, transmet, dispose, s'engage, souhaite, rappelle, veille, tiens à récapituler, confirme, décide ...) Mais, qu'en est-il des autres acteurs sociaux et des représentants du personnel ?

L'égalité professionnelle ne se décrète pas. Elle s'impose. L'égalité salariale doit aussi s'appliquer après l'embauche.

Un nouvel accord de Dispense d'Activité est en cours d'aboutissement

La DA est un instrument de gestion des ressources humaines, utilisé par l'entreprise pour faire partir avant la retraite, les salariés plus âgés avec des conditions particulières de maintien de salaire.

Ce dispositif est populaire. De nombreuses personnes potentiellement concernées souhaitent arrêter de travailler. Ainsi en 2021, ce sont 63 salariés qui sont partis en DA.

Mais, il est sélectif : Salaire brut maintenu à 75%

En 2021, la DA a profité pour 60% à des cadres (dont 57% avec un salaire annuel de plus de 67500 €).

En 2021, la DA a profité pour 40% à des techniciens (dont 36% avec un salaire annuel de plus de 38300 €).

Ce dispositif doit être démocratisé car les plus bas salaires sont implicitement exclus.

Nous revendiquons le maintien à 80% du salaire pour les personnes disposant de moins de 37500 € de revenus annuels.

Pour ceux qui restent travailler, la CGT demande

- Le maintien des embauches
- La préservation de nos conditions de travail
- La revalorisation de la place des salariés âgés

Les négociations salariales : Pour vous et avec vous.

Les négociations salariales ont débuté le 25 janvier 2022.

Les résultats financiers de RCI Banque sont bons, la situation économique de la Diac en France s'est rétablie globalement à un niveau équivalent de celui d'avant la crise sanitaire. **Pour nous autres, salariés, le coût de la vie n'a jamais été aussi élevé : + 20% sur les énergies (gaz, électricité, carburant), + 2% sur les services, + 2,8% sur les besoins quotidiens. Afin de porter collectivement une plateforme de revendications cohérentes auprès de la direction générale, nous vous invitons à répondre simplement à notre questionnaire/enquête.**

REPLISSEZ NOTRE QUESTIONNAIRE ANONYME Préparons ensemble les négociations salariales

Consultation des salariés

Libre et anonyme

Partout, dans tous les établissements, dans toutes les branches, les salariés expriment leur besoin de reconnaissance de leurs compétences, de leurs qualifications et des efforts qu'ils fournissent au quotidien pour répondre aux exigences de nos activités.

Les salariés ne comprendraient pas qu'une fois de plus, la Direction de RCI Banque Diac ne les entende pas.

Exprimez-vous

Vos revendications seront les nôtres



Flashez- moi





Sigma Services change de direction de rattachement

A compter du 1^{er} février 2022, Sigma Services est transféré à la Direction des Ventes Spéciales

Une décision très inattendue

Le CSE a été consulté le 20 janvier 2022, sur un projet de rattachement de Sigma à la DVS.

A priori, le transfert de rattachement depuis la Direction Client à la DVS n'aurait pas d'incidence, affirme la direction.

Hormis que les salariés concernés devront contribuer aux objectifs de la DVS, ils ne seront plus soumis aux directives de la Direction Client. Fini aussi les VQT (enregistrement des conversations téléphoniques) et les challenges de la DC ?

Sigma Services a besoin de stabilité

Depuis un an, les salariés de Sigma Services vivent d'importants changements structurels :

- Déménagement du site de St Cloud au Plessis Robinson au début 2021
- Un nouveau déménagement (départ du Plessis) prévu avant 2025 annoncé 6 mois après le 1^{er} déménagement
- Largage de Sigma au sein de la DVS

Quoi d'autre ?

De nombreux salariés ont déjà quitté l'entreprise. L'incertitude pèse aussi à cause d'un autre prochain déménagement du site.

L'activité a besoin d'un cadre pérenne et stable. Arrêtez de jouer avec le feu !

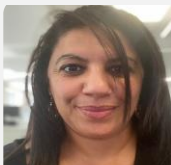
La CGT Diac - Avec Vous

Délégué syndical



J-Michel Tiron
06 52 01 13 38

DS – Elue CSE



Stella Ben Saïd
04 78 17 67 57

DS – Elu CSE



Aziz Khensous
06 25 10 45 76

Elu CSE



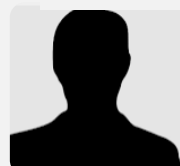
André Espeso
01 49 32 33 84

Elue CSE



Christelle Pouillet
05 57 26 49 22

RS CSE



Abdel Ayad
01 49 32 37 45



cqtdiac@gmail.com

