

Quel avenir pour les « petits » du réseau dans la Banque des Territoires ?

Si la Banque des Territoires veut s'imposer en tant que marque en accompagnant les acteurs locaux dans l'élaboration et le déploiement de projets d'avenir, cela induit une nécessité de simplification dans notre fonctionnement interne. C'est un enjeu considérable qui aura un impact sur l'organisation.

Comment fluidifier le travail des directions qui devront travailler ensemble (DIDL, DFE, DRT, DCB), mais également et surtout, en leur sein même ?

Prenons la direction du Réseau.

Peux-t-on comparer la direction Ile France de plus de 120 collaborateurs avec une des directions outre-mer de moins de 10 personnes ?

Si la première fonctionne en mode PME avec des services intégrés, les secondes travaillent plutôt en mode startup. Et pourtant, les objectifs restent calés sur un modèle unique, industriel, pas vraiment adaptés aux spécificités des « petites » Directions Régionales. Pour éviter de mettre les personnels d'un même réseau en difficultés, et éventuellement éviter des ruptures de service, il est inévitable de s'attaquer à l'organisation.

La numérisation est un objectif affirmé de la Direction Générale. Parfait. Alors donnons les moyens aux collaborateurs d'utiliser des applications métiers sur tous les fuseaux horaires, ce qui n'est pas le cas actuellement.

Donnons à tous nos clients bancaires des DOM, TOM et COM et aux DFIP le même niveau de service qu'en métropole.

Que dira l'APCR (le gendarme bancaire) si la CDC n'est pas capable de se mettre au niveau du benchmark bancaire classique (sur ses offres de services de virements SEPA, sur des prestations de traitement 24/24, virements multidevises...) ?

Pour le réseau, et plus spécialement pour les « petites » DR et les agences (Pau, Nice, Guyane, Nouméa, ...) une vraie réflexion sur un autre mode d'organisation est à mener.

Faut-il continuer à demander à ces équipes réduites autant qu'à celles d'une DR de 80 à 150 personnes ?

Quels sont les propositions de mutualisation sur les sujets d'applicatifs informatiques, de middle office, de LAB, de positionnement d'opérations, ou de dimensionnement RH ?

Au moment du lancement du dialogue collectif avec « se réinventer ensemble », la CFTC-CDC demande à la Direction Générale de mettre ces sujets d'organisation que réclament nos clients et les collaborateurs de la Caisse, au premier plan de ses préoccupations.

T@mT@m/CFTC.FAE

-----depuis l'an 2000

Fédération CFTC des Fonctionnaires et agents de l'Etat – 263 BOULEVARD VOLTAIRE – 75011
PARIS

Téléphone : 01 40 13 80 88 - Fax : 01 40 13 80 89



cftcfae@free.fr



<http://www.cftc-fae.fr>



facebook.com/groups/CftcFAE

N° 479 – 25 septembre 2018

PROJET DE LOI DE FINANCE 2019 LA MAJORITE DES MINISTERS TRINQUENT

La PLF 2019 poursuit le rabotage des effectifs de la Fonction Publique de l'État avec une baisse de 4164 emplois !

Seuls les ministères touchant à la sécurité profitent d'un abondement : les armées (+466), l'intérieur (+2153) et la justice (+1300).

Les principales victimes de cette politique sont les ministères financiers :

-
- Action et comptes publics (-2283)
- Économie et finances (-310)

Mais aussi

- L'Éducation Nationale (-1813)
 - Le Travail (-1618)
- La Transition Écologique et Solidaire (-1078)
 - Solidarité et Santé (-602)
 - Affaires Étrangères (-296)
 - Agriculture (-277)
 - Culture (-160)

Ces baisses d'effectifs sont souvent injustifiées et génèrent un surcroît de travail pour les agents, qui sont alors atteints dans leur santé.

La numérisation n'est pas une « baguette magique », elle génère pour les agents (back office), une charge lourde.

**Enfin, elles sont synonymes de restructurations dans
l'environnement délétère d'absence de dialogue social.**