



LA BONNE SANTÉ DE BNP PARIBAS PASSE-T-ELLE PAR LA BONNE SANTÉ DE SES SALARIÉS ?

08 Juin 2016

Observatoire

Médical

Stress

Anxiété

1 salarié sur 3 en « sur-stress » !

Le rapport OMSAD a été présenté en CCE . C'est une étude réalisée auprès de plus de 8000 salariés en 2014/2015 lors des visites médicales obligatoires.

Elle permet de mesurer le niveau de stress des salariés.

Les résultats sont « **significativement supérieurs** » à ceux des autres banques et assurance suivies par l'IFAS* .

* IFAS : Institut Français d'Action sur le stress.

**BDDF
Réseau**

Après des années de baisse, tous les indicateurs sont en nette augmentation depuis deux ans et remontent au delà de ceux de 2008. Les facteurs de stress évoqués sont : la charge de travail, l'organisation, le sous-effectif et les dysfonctionnements organisationnels. Le management n'est pas en reste.

Dans les populations les plus exposées, une personne sur deux est décelée en sur-stress ! D'après la Direction, il ne faut pas y voir de corrélation avec le déploiement de Préférence Client ...

**BDDF
Opérations**

Une hausse significative est constatée par rapport aux précédentes restitutions. Les facteurs évoqués sont le management (relationnel difficile, et manque de reconnaissance) , et le contenu du travail ainsi que la charge de travail.

**CIB
Fonctions
ITP**

On retrouve la même tendance à la hausse au sein de CIB et Fonctions.

Les facteurs de stress pointés sont le management (manque de soutien, de reconnaissance et d'équité), l'intensité du travail, et les fréquentes réorganisations.

QUELLES ACTIONS DE PREVENTION ?

Ces résultats soulignent l'(in)action réelle de BNP Paribas dans la prévention des situations de sur-stress et l'inefficacité des dispositifs curatifs déjà mis en place.

**A quand un projet « Simple et Efficient »
pour diminuer le stress et augmenter le bien être
chez BNP Paribas ?**



ECHANGER, AGIR, NEGOCIER

SIMPLE ET EFFICIENT

Le programme « Simple et Efficient » est quasiment terminé.

3 Milliards d'€ d'économies de coût annoncés fin 2015 et 3,3 Milliards d'€ réalisés.

1385 programmes identifiés dans le groupe comprenant 2693 projets.

C'est Bien !



- Chasse aux doubles liens de reporting : 1500 supprimés (sauf règlementation et conformité).
- Recours aux collaborateurs internes pour des missions de 6 à 24 mois au lieu d'assistants extérieurs.
- Déploiement d'outils standards Groupe (Iphone, Ipad, WIFI, Sametime 9...)
- Poursuite des actions Simple Working : être autonome dans son travail et développer les bonnes pratiques.
- Bonnes pratiques validées et disponibles sur Echonet.
- Construction d'une boîte à outils du groupe pour améliorer la prise de décision avec une simplification des process.
- Ambition d'octroyer 15.000 Ipad d'ici la fin 2016.

C'est moins Bien !



- En contrepartie, combien de création de reporting ?
- Crainte pour la CFDT à un recours à « un semblant d'intérim » interne au groupe BNPP.
- Déploiement d'outils digitaux ralenti pour raison de sécurité.
- Stagnation de la bureaucratie. « Niveau pas génial » dicit la Direction.
- Reconnaissance de la Direction : le groupe est « mauvais élève » dans les Règlements des fournisseurs (frugalité, achats), une amélioration est envisagée dès 2017.
- Absence d'éléments chiffrés sur l'impact dans l'évolution des effectifs.

Les missions de ce programme ne seront jamais terminées, entre autre : accroissement de la règlementation, dispositifs lourds, contrôles, spécialisation des métiers ...

« Simple & Efficient - Group Sponsored Program Management » GSPM devient une structure permanente qui suivra et accompagnera toutes les opérations et projets à venir.

Des « missions » seront disponibles dans e-jobs, en plus des offres d'emplois disponibles dans le cadre de la mobilité. Avant toute mise en œuvre, la CFDT souhaite une clarification et une présentation au CCE de cette nouvelle utilisation d'e-jobs .

ECHANGER, AGIR, NEGOCIER