



## CSE GPAC

### Avis rendus en plénière

### Septembre 2019

#### Avis sur le projet de transfert des activités SUN et PPE du PROC vers le PACP

Le transfert des activités SUN et PPE est prévu s'effectuer sans impact en terme d'effectif au niveau de l'équipe PROC, ce qui nous semble être une bonne chose.

En effet, si ce choix est fait pour développer la polyvalence, nous ne pouvons que partager celui-ci. Encore faut-il que cette volonté se traduise dans les faits.

Nous souhaitons donc qu'un suivi soit réalisé à l'appui d'indicateurs permettant de mesurer réellement la montée en compétences (6 mois, 12 mois et 18 mois après la mise en place effective).

A contrario, concernant l'entité accueillante, à savoir le PACP Marseille, il n'est pas prévu d'augmenter l'effectif à hauteur de la charge transférée.

Vous justifiez ce choix par le pilotage centralisé qui permettra un lissage de la charge sur l'année. Le pilotage centralisé, s'il est utilisé de façon rationnelle et intelligente, a en effet cette vertu. Mais parfois, nous constatons un décalage entre la théorie des chiffres et l'application sur le terrain. Il est donc impératif que cela puisse se vérifier dans les faits.

C'est pourquoi, nous demandons la même chose que pour le PROC à savoir un suivi à l'appui d'indicateurs.

**La CFDT prend acte de ce projet mais notre avis est conditionné par la mise en œuvre de ce que nous venons d'évoquer.**

Nous en profitons également pour réitérer nos propos concernant le management pas très positif de certains managers à l'égard de certains salariés qui n'auraient pas le profil pour occuper un poste au sein du PACP. La CFDT ne cautionne pas de tel propos d'autant plus venant de managers.

Quel est l'objectif recherché ?

Nous invitons donc ces managers à méditer le principe suivant et à corriger leur discours en prenant exemple sur celui d'une ancienne DGPAC de Bretagne :

*Le management ne consiste pas en un « coaching » de la performance mais à accompagner les salariés pour être bien dans leur poste, être mieux formés et trouver la meilleure place possible (...). Le respect des salariés et l'exemplarité des managers sont des valeurs managériales de BNP Paribas ».*

#### Avis sur le projet de suppression d'un poste d'Adjoint DAPAC à l'APAC Télématique NANCY

Tous les projets qui visent le site de NANCY depuis quelques temps ne peuvent que susciter interrogation et sans aucun doute pour certains salariés de l'inquiétude concernant notamment leur évolution professionnelle.

Le pacte social ne peut à lui seul apporter une réponse.

Vous l'aurez compris, **la CFDT se prononcera CONTRE ce projet.**

## Avis sur le projet d'évolution de l'organisation des GPAC parisiens et du GPAC NANCY

Sous couvert d'une organisation toujours plus efficace et de réduction des coûts, la fermeture de 2 GPACs, PARIS et NANCY, est soumise à notre consultation.

A l'instar de ce qui c'était passé lors de la fermeture du GPAC Centre Anjou, les APAC feront l'objet d'un dispatching sur les GPAC parisiens restants.

Bref, pas de suppression de postes pour les salariés, ils gardent leur emploi, ils restent géographiquement à l'endroit où ils sont, leurs conditions de travail restent inchangées.

En fait, nous pourrions dire : « y a pas de sujet.... »

Mais si vous pensiez que la CFDT se limiterait à ce constat basique et qu'elle serait insensible à l'impact sur les équipes de pilotage de ces 2 GPACs, vous vous trompez !

Pour la CFDT, ce projet a des conséquences multiples et probablement plus importantes sur NANCY/STRASBOURG que sur Paris, et encore....

En effet :

- la réduction du nombre de postes au sein de l'équipe de pilotage aggravée par le projet Staffing Conseils et Solutions accentue l'absence de perspectives en termes d'évolution professionnelle
- les transferts d'activités réalisés depuis quelques temps au détriment de NANCY font que ces bassins d'emplois, en intégrant STRASBOURG, sont désormais non pérennes. Quid de l'avenir notamment pour les plus jeunes ?
- La politique salariale horizontale qui reconnaît enfin les compétences et l'expertise et pas simplement le poste n'est toujours pas au rendez vous

Par ailleurs, des questions annexes se posent :

- Quid du bâtiment de JARVILLE ?
- Quid de la restauration d'entreprise ?
- Quid des mobilités inter Apacs sur NANCY ?
- Quid des activités restantes ?

Envisagez-vous pour les jeunes salariés un projet ambitieux pour qu'ils aient un avenir professionnel dans notre établissement ou comptez-vous sur leurs démissions ?

Tout ceci ne peut que contribuer à ce que nos collègues aient le moral en berne et ce, quel que soit leur statut.

Au travers de ce projet, nous voyons bien que l'impact psychologique est majeur notamment pour nos collègues de l'EST.

Nous ne pouvons cautionner un tel projet.

Aussi, **la CFDT votera CONTRE la fermeture de ces 2 GPAC.**

## Avis sur le projet de centralisation de l'appui commercial EPS à l'Agence crédit Bordeaux

Ce projet de centraliser les sollicitations d'appui commercial EPS sur l'agence crédit Bordeaux confortée aujourd'hui par l'utilisation de solutions techniques et technologiques peut selon nous avoir du sens.

Tout ceci restera bien évidemment à vérifier sur le terrain.

Comme pour d'autres dossiers, il faudra s'assurer de l'adéquation charge de travail-effectif mais également de la fiabilité et de la performance des outils utilisés.

Côté production AFE, le transfert de cette activité devrait permettre, et nous insistons bien sur devrait, de bénéficier pleinement de la compétence des 3 ETP libérés à l'appui-co.

Nous demanderons donc un point régulier lors des prochaines plénières de CSEE afin de le vérifier.

**La CFDT prend acte de ce projet.**