



Les conditions de travail en question. Un déni pesant encore et encore !!!



EFFECTIFS

Aux alentours de 272.ETP (chiffre fin juin officieux), ce qui est conforme à l'effectif prévu fin d'année et donc laisse certaines opportunités d'embauches en fonction des départs d'ici la fin de l'année.

Nous rappelons néanmoins que des postes restent toujours vacants, notamment :

1 CSI sur Libourne (l'équipe des CSI de PDG renforcé par un CRR donc dossiers cogérés), 1 CPP à Cestas, 1 CP au Haillan (1 alternant en renfort), 1 CPP à Pessac France, 1 CAP à Pessac France (1 alternant en renfort), 1 CAP à Libourne Charles de Gaulle (résolution probable en août), 1 CP sur Libourne Charles de Gaulle (temporairement remplacé par un alternant), 1 CAP à Ambarès (résolution prévue mi-juillet). Ajoutons à cela quelques malheureuses absences maladie de longue durée, d'autres de durée plus courte mais de plus en plus fréquentes, d'autres encore, bien plus guillemettes, pour maternité et bien sûr la période de congés d'été qui débute. Avouons-le, que de trous dans la raquette !

RISQUES PSYCHO-SOCIAUX

En séance CHSCT, nous avons clairement désapprouvé l'absence sur le DUERP de mentions précisant la vigilance à apporter et les précautions à prendre en terme de prévention des RPS, notamment pour les collègues travaillant à 2, les CC nouveaux dans leur prise de poste, les CC ayant concomitamment un guichet à tenir à temps partiel, la proactivité demandée au CC, les agences diminuées par de longues absences, la volumétrie des dossiers des CSI, tellement importante que les RDV clients ne peuvent être assurés sous 48 heures (plutôt 3 semaines de délai !), ce qui génère beaucoup de frustrations et de pertes de dossiers, les problèmes informatiques qui agacent et épuisent nerveusement, le travail à flux tendu du fait des réductions d'effectifs.....

Le DUERP est sous la responsabilité de l'Entreprise, laquelle ne « peut » pas accepter que les difficultés actuelles soient en grande partie dues à l'organisation du travail, aux failles des circuits administratifs et informatiques. Du reste, le récent rapport OMSAD sur la santé des salariés BNPP dresse un bilan alarmant (voir notre info précédente sur la sujet).

C'est pourquoi nous tenons à le notifier ici par écrit et en compte-rendu de PV CHSCT. Les risques sont ainsi dénoncés et il en va de la responsabilité de l'Entreprise BNPP SA d'en assumer d'éventuelles conséquences. Les codes de conduite divers et variés doivent être respectés de toutes parts !

REMUNERATION VARIABLE

Alea jacta est

Difficile de tirer un bilan dès ce 1er quadrimestre du fait de la neutralisation d'INCITCO et de l'absence d'appréciations managers.

Certains sont dubitatifs devant le montant alloué et le côté abscons de l'annexe VI de la circulaire SE-III-001-001, mais tout doit être compris et expliqué (sans compter certaines erreurs toujours possibles...).

Notre RGRH vous propose donc d'intervenir auprès de son service si vous n'obtenez pas de réponses claires...

ONE DAY IMMOBILIER

Micro-formation locale pour initier les débutants à la découverte clients en vue de présenter aux CSI des dossiers dûment enrichis et vérifiés au niveau faisabilité.

Je suis d'accord avec l'action de la Cfdt et:

- Je souhaite recevoir des informations par email
- Je souhaite adhérer
- Je souhaite vous rencontrer

Nom Prénom : e-mail :

tél. : Agence, entité, groupe de rattachement :



DIA MULTI-SITES

Les futurs projets sont stoppés, réflexion sur ceux mis en place...
L'information n'est pas à ce jour appréhendée au niveau Groupe donc no comment ...

Mais gouverner c'est prévoir, donc certainement que des idées nouvelles vont germer dans la tête de nos dirigeants qui s'adapteront aux nouvelles exigences validées récemment et maintenant désavouées ..

TRAVAUX IMMOBILIERS

Les travaux pour les agences de **Labouheyre** et **Cadillac** sont reportés...

Cadillac : refus des Architectes des bâtiments de France pour existants non conformes mais report fort probable à l'automne.

Labouheyre : Déclaration préalable, accord tacite mais trop de dossiers à la Mairie donc report en septembre...

Vos élues :

Elodie Chaumelle
Elodie Brussac
Michèle Desquilbet

Déclaration CHSCT Rémunération Variable Banque Privée, entreprise et Retail

Comme l'ont souligné les membres CFDT de l'ITNC-HSCT ainsi que les élus CCE, ce projet concerne une catégorie de métiers bien déterminés au préalable : « Collaborateurs en relation directe avec la clientèle Banque Privée, Entreprise et Retail ou l'animation commerciale ».

Mais à ce jour, certains métiers ont été oubliés, comme les Chargés d'Appui Commercial, les Décideurs Commerciaux, les Chargés de Relation Clients Entreprise, les Conseillers Spécialisés en Solution Bancaire, et d'autres...

Pour la CFDT, il est aujourd'hui inconcevable que ces métiers ne soient pas intégrés avant la mise en œuvre du projet en 2018.

D'autre part, l'appréciation reste complexe et sujette à une certaine subjectivité. Le montant du variable ne sera déterminé que sur seule proposition du manager et de son appréciation.

Enfin, l'enveloppe supplémentaire génère une subjectivité élevée.

Ces deux points auront un impact sur les RPS. Ils pourraient être largement présents compte tenu des variables appréciatives et de l'influence des évaluations professionnelles sur la rémunération variable.

Nous aurions souhaité la prise en compte des demandes suivantes :

- . L'intégration dans le projet des métiers précédemment cités.
- . Une correction de certains montants du variable de référence, comme celui des assistants techniques Banque Privée en adéquation avec les missions du métier et les évolutions possibles.
- . Des modalités de consolidation entre variable « historique » et variable de référence non déterminées à ce jour.
- . Une possibilité de révision des situations individuelles en cas de désaccord lors de l'intégration du différentiel du variable existant dans le fixe.
- . Une possibilité de recours en cas de désaccord entre l'évaluateur et l'évalué sur l'appréciation et/ou la rémunération.
- . Un suivi paritaire de mise en œuvre du dispositif au niveau du CCE et des CE locaux.

L'intégration du différentiel du variable existant dans le fixe, la gestion des situations individuelles, ainsi que l'accompagnement et la formation des managers/évaluateurs resteront nos priorités.

Comme il nous l'a été indiqué, la rémunération variable est de l'entière responsabilité de BNP Paribas et comme il nous l'a été signifié dans les différentes instances, nous ne sommes pas dans un parcours de négociations.

DÉLÉGATION Cfdt DR SUD-OUEST – Z08060D - Quai Louis XVIII 33000 BORDEAUX - tél. : 05 57 14 02 14

www.cfdt.bnpparibas.com
twitter: @cfdtbnparibas

CFDT IRP DRSO@bnpparibas.com

Je suis d'accord avec l'action de la Cfdt et:

Je souhaite recevoir des informations par email Je souhaite adhérer Je souhaite vous rencontrer

Nom Prénom : e-mail :

tél. : Agence, entité, groupe de rattachement :

