



Comité d'Établissement Information de vos Elus Cfdt CE des Agences Parisiennes



RESULTATS ENQUETE FLASH DRP

Compilé sur 123 retours :

1/ Pensez-vous que les conditions de travail chez BNP Paribas se dégradent ?

Oui **105** Non **13** NSP **5**

2/ Seriez-vous prêt à vous mobiliser pour faire valoir vos droits ?

Oui **96** Non **24** NSP **3**

3/ Si oui, à quelle forme d'action participeriez-vous :

Grève illimitée **10**
Grève d'une journée **29**
Débrayage ½ journée **25**

10 ont voté pour 1 journée et/ou ½ journée

3 personnes ont coché les 3 cases

33 personnes n'ont rien coché

Autres, à préciser : **14**

« Sitting, presse, tract »

« A inventer, les grèves ne fonctionnent plus »

« Grève de production commerciale »

« Comme dans les hôpitaux : travailler avec un brassard »

« Grève des ventes dans toutes les agences »

« Ne pas répondre aux enquêtes de type GPS »

« Grève du zèle »

Débrayage sur temps « horaires variables » tous en même temps.

« Arrêt de la production »

« Financièrement pas possible, pourquoi pas des débrayages ciblés à rendre fou

Chronogestor en badgeant plusieurs fois dans la journée ? »

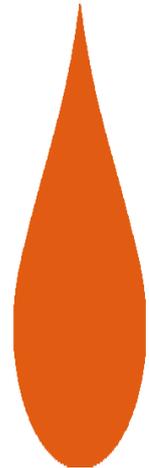
« Organiser un débat d'idées et mettre en place un plan d'action concret »

« Que tous les syndicats appellent ensemble à un débrayage commun »

« Grève du zèle, tout lire, tout vérifier, fonctionner à la virgule de la circulaire, lire mot à mot nos 400 mails de retour de congés. Cela serait super ! »

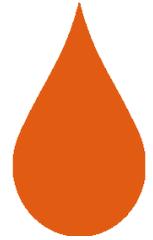
« Rupture du dialogue social »

« Débrayage **2h à l'ouverture** des agences»



4/ Pensez-vous qu'un tel mouvement serait suivi par vos collègues ?

Oui **34** Non **73** NSP **16**



5/ Quel est le sujet qui vous inquiète le plus dans les changements actuels chez BNP Paribas ? (Extraits de réponses)

- « Salaires qui baissent pour en contrepartie plus de pression commerciale. Moins de monde en agence donc encore plus d'investissement personnel»
- « Course effrénée à la rentabilité sans souci du client et du salarié »
- « Salaires, commissionnement, modifications organisationnelles,... »
- « Que le matériel remplace l'humain »
- « Non revalorisation des bonus et salaires. Surcharge de travail du fait de la mise en place de nouvelles procédures liées à la conformité. Conditions de travail dégradées (hygiène, outil de travail,...)»
- « Non remplacement des collègues qui partent => sous-effectifs=> fermetures et réductions d'agences »
- « Manque d'accompagnement, la réduction des compensations financières et les changements d'horaires génèrent le mal-être des salariés que la Direction fait semblant de ne pas voir »
- « La Direction ne considère pas les conditions de travail des salariés. Les Directions locales ne font pas remonter les dégradations de travail des salariés. Les absences des uns et des autres sont « bouchées » par les collègues sans considération pécuniaire, ni moral. En cas de poste vacant, la pose de congés est problématique, voir des refus pour éviter les trous »
- « La satisfaction de la clientèle et les conditions de travail »
- « Les charges de travail, la complexité de l'outil de travail (mails à profusion sans synthèse de la hiérarchie pour faire gagner du temps, nouvelles techniques). Pérennité de l'emploi, surtout pour les jeunes »
- « Vision à court terme. Préférence Client : Quelle perspective pour les commerciaux et leur métier ? »
- «Projet amplitude horaire : La loi Macron a instauré des zones touristiques. A quand l'ouverture des agences BNPP à Paris le dimanche ???! »
- « L'hypocrisie qui se dégage de nos dirigeants et surtout des managers : même si ça ne va pas, tout va très bien, on fait tout pour masquer la réalité et de toutes façons il y en a mille qui attendent la place »
- « Préférence Client fait partir les talents. Les conditions de travail ne sont pas les mêmes pour tout le monde. Les salaires sont relativement bas comparés aux autres banques françaises. Les absents ne sont pas remplacés, et dans mon service les départs ne le sont pas non plus, il y a paraît-il un souci de recrutement. Les bons intérimaires ne sont pas repris, pourtant certains font du bon travail »
- « Pour le projet Croissance IDF, c'est d'avoir l'impression d'improviser tous les jours, parfois au mépris de certaines règles de la sécurité, de ne pas avoir de retour de ma hiérarchie sur les questions que je me pose et surtout de m'apercevoir que pour un projet étudié depuis si longtemps, très peu d'opérations de mon quotidien se déroulent sans anicroche. A quel niveau doit-on monter pour trouver un manager qui

- « manage » réellement et qui n'est pas simplement porteur de la « bonne parole » des Hautes Sphères ? Le peuple « d'en bas » BNPP existe, est compétent mais malheureusement rarement écouté. On préfère l'incompétence de cabinet extérieur comme Cap Gemini pour mettre en place un projet aussi ambitieux que Croissance IDF. Et en plus pour pimenter le tout, autant essayer de le réaliser sans moyens »
- « Dans le cadre de PPC, mauvaise gestion des effectifs par rapport aux absences, aux formations »
- « La mobilité avec la création des APAC depuis plusieurs années ainsi que la réduction des effectifs. Les salaires ... »
- « L'absence de respect des individus »
- « Les postes non remplacés »
- « Le manque de reconnaissance de la hiérarchie. Evolution de carrière et augmentation de salaire.. »
- « Le fait que nos dirigeants ne soient plus conscients de notre réalité de tous les jours et des difficultés auxquelles nous faisons face. La non prise en compte de nos ressentis et remarques pour avancer. Ignorance de leurs salariés »
- « La retraite, la prime de départ sera-t-elle toujours effective dans 4 ou 5 ans ? »
- « Stagnation de la rémunération. Quelles sont les perspectives d'évolution ? Augmentation de la charge de travail »
- « Détérioration des postes : CPF=>CP=>accueil : Je ne suis pas venue pour faire de l'accueil. Baisse des commissions, selon calcul je vais gagner au maximum la moitié des comms max, je vais donc perdre 2000,-Euros. Augmentation des objectifs : moins de temps, moins de personnel, plus de dépressions ! »
- « L'accroissement de la charge de travail, la diminution des moyens et primes qui n'augmentent pas. Les transformations de l'Entreprise sont trop rapides »
- « Le bien-être au travail. Les augmentations de salaire sont accordées avec beaucoup trop de médiocrité. Mis sur le fait accompli des nouvelles tâches qui nous sont octroyées. De profondes injustices professionnelles pour certains collaborateurs : niveau hiérarchique non adapté, salaire trop bas, postes en inadéquation avec les aspirations professionnelles »
- « Réduction des effectifs et changement qui s'opère chez BNPP sur la segmentation de nos clients. Les clients particuliers (type CPA) sont dans un fond commun et sont moins bien considérés que les clients CP car leurs conseillers sont à peine formés et balancés dans un open space avec un portefeuille important et un suivi en pointillé (manque d'effectifs, absences, maladie). BNPP donne l'impression de vouloir devenir une banque tournée vers une certaine clientèle »
- « Insuffisance d'effectifs : sujet croissant depuis plus d'un an »
- « Le fait d'attendre des mois et des mois le remplacement d'un collaborateur qui est parti »
- « Attendre 3 ans (au mieux !) pour une augmentation de 50 Euros net mensuel, de qui se moque-t-on ? Mutations vers la Province régulièrement refusées, qui parle de mobilité au sein de BNPP ? »
- « La charge en augmentation des auto-formations,.. »
- « BNPP promet du rêve aux clients et compte sur nous pour les satisfaire alors que les moyens se dégradent !! »
- « Le blabla, l'inutile PPC (Foutaise !! Et tout le monde le sait !). On ne bosse plus, on carresse le client et on se met à 4 pattes. »

5 thèmes récurrents dans tous vos commentaires

- Une direction qui ne s'intéresse pas au ressenti des salariés ; manque de considération, de reconnaissance et d'accompagnement. Ignorance du salarié.
- Des salaires bas qui stagnent. 3 ans, au mieux, pour une infime augmentation. Baisse des commissions/primes/variable alors que le coût de la vie augmente et la charge de travail aussi !
- Evolution professionnelle incertaine. Des métiers qui changent et qui ne sont plus en adéquation avec les aspirations. Incertitude sur sa carrière. Pas de mobilité.
- Modifications des horaires d'ouverture d'agence.
- Surcharge de travail due à une réduction des effectifs, diminution du personnel. Postes non remplacés. Mauvaise gestion des effectifs => Augmentation de la masse de travail => baisse du qualitatif et de la satisfaction client (thème repris dans la quasi-totalité des réponses).

En gros, on travaille plus, on gagne moins, on perd des postes, des collègues et du savoir-faire, on ne sait pas ce que l'on va devenir mais tout le monde s'en fout !!!

6/Pensez-vous être toujours salarié BNP Paribas dans 5 ans ?

Oui **64** Non **38** NSP **21**

7/Remarques/Suggestions :

- « Un nouveau nom pour Préférence Client : PREFERENCE LOW COST ou comment faire du haut de gamme avec des coûts low cost !! => réduction masse salariale ?
- « Une prise de conscience des salariés »
- « Il faudrait que les projets soient discutés en concertation avec l'ensemble des salariés et des délégués du personnel et non pas posés sur la table déjà tout prêts. Il me semble que c'est ça la démocratie participative »
- « La peur de perdre ma place ne me fera pas faire grève, le monde change et il est nécessaire de s'adapter »
- « Heureusement que nous avons un soutien des syndicats pour nous diriger quand nous rencontrons des difficultés avec la hiérarchie »
- « La Loi Macron a instauré des zones touristiques. A quand l'ouverture des agences BNPP à Paris le dimanche ?! »
- « A quand la fin de la moquerie, du mépris et du manque de reconnaissance ??! »
- « Compte tenu des grands chantiers (PPC, croissance IDF) demander une prime pour la pénibilité du travail et la surcharge de travail non compensées »
- « Que l'on consulte les gens du Terrain ; Arrêtons de nous caresser la nouille !! »
- « Je pense qu'il est trop tard pour essayer de changer les choses concernant les projets en cours »



Lara BUCH



Yves CASSIGNOL



Stefan DESBOURDES



Patricia LEROY



Maxime MARBOT



Thierry NOIRIEL



Eric SOUFFIR



Patricia VERGNES