



DELEGATION DU PERSONNEL GROUPE BESANCON FRANCHE COMTE

CFDT Bilan 2014



BNP PARIBAS

JANVIER 2015

Vos contacts sur le
Groupe

Déléguées du Personnel
Véronique Delignette

Monique Choux

CHS CT
Omar Chaar

Délégués syndicaux
Monique Choux

Gérard Marion

Ou l'art de mener des Projets de plus en plus Grands avec de moins en moins de moyen !

Pour une autorisation d'effectifs de 208 ETP en 2014 (annonce du 28 août / nouveau périmètre) le groupe finit l'année avec 203.4 ETP.

Pour un prévisionnel d'heures supplémentaires de 1400 h en 2014, la réalisation pour le groupe a été de 1640 h. (Pour rappel réalisation 2013 : 1232 h)

Des postes sont vacants depuis plusieurs mois, en attente de réponse malgré les annonces déposées sur e-job.... D'autres sont en attente d'être pourvus par des mobilités internes.

Une équipe de CRC diminuée. Parfois certains membres passent d'un bureau à l'autre dans une même journée, ceci afin d'en permettre l'ouverture et le fonctionnement.

Des mesures d'exception récurrentes pour l'ouverture d'agence avec un seul collaborateur présent, méthode contraire aux mesures préconisées en réunion de sécurité.

Bureaux ou caisses fermés pour cause : manque d'effectif et indisponibilité de l'équipe CRC.

Des réunions de sécurité qui ne correspondent plus à la réalité et au vécu sur le terrain....

Les élus CFDT ont maintes fois fait remonter les problèmes des bureaux lorsque l'effectif atteint son seuil critique de 2 personnes, ce qui n'a pas empêché le groupe de poursuivre cette démarche au cours de l'année 2014.

Les commerciaux de ces agences ne peuvent à la fois : gérer l'accueil, recevoir les clients pour des informations, répondre au téléphone, faire de la prospection à l'extérieur, monter des dossiers, renégocier des prêts et faire du business.

Nous sommes début 2015, une période où les objectifs sont répartis par entités et donc par agence.

Dans cette situation particulière de bureaux à 2 personnes dans le groupe : Palente, Haut Jura, St Claude, Jussey, Delle. La répartition des objectifs sera-t-elle adaptée à la faisabilité en fonction des effectifs disponibles ?

Il est demandé aujourd'hui aux DIA de faire des projets de service, comment faire avec rien ???

Préférence client est une démarche qui demande d'être « agile, attentif, chaleureux » afin de satisfaire au mieux les clients. Réduire l'accueil clientèle n'est peut-être pas la meilleure solution

Il a été indiqué en DP : « ...nous nous adapterons au cas par cas...tout en s'appuyant sur la solidarité et l'esprit collectif que les équipes nous démontrent savoir construire... »

La CFDT ne saurait accepter que la direction continue la réduction d'effectifs, la mise à mal des conditions de travail et qu'elle se repose sur la solidarité et l'esprit collectif pour faire tourner l'entreprise.



Prochaine réunion des
délégués du personnel

Le 20 février 2015

Faites nous remonter vos
questions.

Vos représentants CFDT
toujours à votre écoute.

Suite à tous ces constats du bilan 2014, qui perdurent dès le commencement de 2015, Les élus **CFDT** se joignent à la **déclaration envoyée à la direction du groupe** par FO et qui est plus que jamais d'actualité :

« Il vous faut prendre en compte les risques psycho-sociaux rapidement. La maison a certes mené une démarche à ce sujet mais nous sommes encore loin d'en voir les effets sur le terrain.

Nous vous rappelons que l'article L 4121-1 du Code du travail expose que:

" L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des salariés. Ces mesures comprennent:

1° Des actions de prévention des risques professionnels;

2° Des actions d'information et de formation;

3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés;

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes."

De plus le principe irréfragable de la responsabilité de l'employeur en matière de santé physique et mentale des salariés est confirmé régulièrement par la chambre sociale de la Cour de Cassation. A ce titre le "burn out" peut désormais être considéré comme maladie professionnelle.

Nous considérons, comme les salariés de BNPP que "nos clients sont nos emplois" et chacun s'y emploie du mieux possible ! Mais il ne faut pas que cela se fasse dans n'importe quelles conditions et à n'importe quel prix.

Cependant il est de notre devoir de vous rappeler que sur tous les sites où les salariés veraient leur santé trop impactée par leurs conditions de travail, ils sont en capacité de faire usage du droit de retrait comme le permettent les dispositions des articles L 4131-1 et suivants du Code du Travail. Ce qui obligerait les élus à prendre leur responsabilité en informant les services compétents de la Médecine du Travail et de l'Inspection du Travail.

En espérant ne pas être obligés à ces démarches extrêmes nous comptons sur votre compréhension et votre diligence pour que la sérénité au travail revienne et surtout perdure !»



CFDT BNPP DR Est - 8 RUE CHANZY 54000 NANCY - ACI Z08070A - TÉL 03 87 34 23 92

www.cfdt.bnpparibas.com
twitter: @cfdtbnparibas
Nancy.irp.cfdt.delegation.regionale
@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 :

