



30 juin 2016

INFORMATION DE VOS ELUS CE DRSO

En pleine période de l'Euro Foot, la commission de discipline de la Cfdt DRSO évalue les dossiers :
Préférence Client : carton jaune (vif, très, très vif)
Rémunération variable : suspension à vie !
Rapport OMSAD : carton vert (appel aux soigneurs)
Bilan Handicap : carton rouge

RUMEURS

En aucun cas la DR n'a demandé de sanctionner ceux qui n'atteignent pas leurs objectifs ! Agiter ainsi la muleta sous le nez des salariés est indigne de « certains » managers et bien peu conforme aux directives BDDF dispensées au cours des diverses formations sur un « bon » management.

Un mercato s'impose pour les managers non respectueux du code de conduite...

DIA MULTISITES

BDDF s'est prononcée, cette organisation n'est plus acceptée ! Comment s'effectuera le retour en arrière (fermetures à craindre), dans quel délai ? Et quid des projets en cours non encore concrétisés, telle est la question ! A suivre...

Coup de sifflet final !



PREFERENCE CLIENT

Des effets d'annonces laissaient penser que des décisions seraient prises en juin sous une appellation aléatoire de PPC2... Bref, le soufflet est retombé, rien de neuf dans l'immédiat ! Autrement dit, notre DR demeure impuissante à mettre en place des dispositions propres à soulager le quotidien des troupes..

CC: Une fois de plus la problématique des répartitions des fonds de commerce dédiés aux COA a fait l'objet de controverses. La Direction accepte néanmoins d'en vérifier la cohérence bien que peu d'accord avec nos remarques...

Nous relevons aussi que, enfin, la direction admet que les CC **doivent** se monter proactifs vis-à-vis de leur clientèle (sinon comment remplir les objectifs ?). Et, ce, même si les difficultés de gestion sont accrues du fait de leur temps d'accueil plus important dans les PSA conformément aux prévisions initiales !

CSI : Le sujet là aussi maintes fois abordé évolue quelque peu. Leurs grandes difficultés (volumétrie, gestion des dossiers d'autres CSI absents, manque de liens directs avec l'APAC FP, délais trop longs pour caler des RDV clients) provoquent la demande d'implication des autres commerciaux et donc une dégradation du modèle initial. De nouvelles affectations de CSI sont en pourparlers.

Retour de position de hors jeu ?

REMUNERATION VARIABLE

Chacun d'entre vous doit désormais connaître le montant qui lui est attribué fin juin et le montant calculé par INCITCO au titre de comparaison, même si, souvent, aucune explication n'a été donnée. Le 2ème trimestre ne fera pas l'objet du même traitement, INCITCO sera appliqué.

Nous regrettons aussi le traitement infligé aux COA, CSC, CRC devenus commerciaux, qui se sont décarcassés pour participer à la production collective et que l'on récompense par une garantie de leur précédent métier, forcément minimaliste, ce, alors même qu'il nous avait été annoncé qu'ils obtiendraient la référence de leur nouveau métier....

Erreur manifeste de l'arbitre, but non validé....

ECHANGER, AGIR, NEGOCIER

www.cfdt.bnpparibas.com
cfdt.irp.drso@bnpparibas.com

GPS : 66% de répondants au niveau DRSO, attendons les conclusions de l'enquête...

BILAN PLANS TRIENNAUX 2015/2016

20 fermetures d'agences
12 DIA multisites
2 agences conseil (à 1 personne)
19 postes de CAP créés

ETAT DES LIEUX par HUISSIER

Les salarié(e)s sous le régime de la mobilité antérieure à octobre 2013 n'ont pas à régler les frais d'huissiers demandés par FARH. Plusieurs cas nous sont remontés, la DR s'est engagée à faire une communication auprès des RGRH. Si le problème perdure, nous contacter !

LA COMMISSION :

Brigitte Guillon
05 49 77 33 11
Christine Coeymans
05 57 14 02 11
Michèle Desquilbet
05 57 14 02 12
Marie-Josée Barrailié
05 61 24 70 32
Elodie Chaumelle
05 57 14 02 13
Sandrine Tchouboukoff
05 61 11 13 23
Gilles Bedin
05 57 14 02 14

RAPPORT OMSAD (Observatoire Médicale Stress Anxiété Dépression)

Les résultats de l'enquête menée sur 2014 et 2015 auprès de 8103 salariés ont été commentés en CCE et quelques remarques s'imposent:

Sur le réseau BDDF, 35.8% de personnes évaluées en sur-stress (2014/2015) pour 28.9% (2011/2013)

Hormis le fait que le taux de personnes évaluées en sur-stress augmente de manière significative, il est également supérieur à ceux constatés dans l'ensemble des Banques et Assurances. Il est aussi intéressant de constater que plus d'un tiers des personnes concernées sont cadres, sans management, entre 3 et 10 ans d'ancienneté.

Autre remarque, l'origine essentielle des sources de stress :

Vie PRO Femmes: 39.4% Hommes : 43.6%

Vie PRI Femmes : 8.1% Hommes : 8.3%

Vie PRI/PRO Femmes : 47.0% Hommes : 40.6%

L'équilibre vie pro-vie privée prend ici tout son sens. En effet, les temps de trajets, la gestion des enfants en bas âge, les heures supplémentaires considérées comme inévitables pour gérer les charges de travail sont des critères essentiels du mal-être au travail.

L'intensité, l'organisation du travail et le management sont prioritairement cités comme sources de stress.

Ce constat est factuel, chiffré et la méthode a été validée par notre Entreprise. Par conséquent, quelle suite sera apportée ?

Nous avons été amenés à plusieurs reprises à dénoncer certaines dérives managériales, à contester certaines organisations ou suppressions de postes, à intervenir pour des rapprochements familiaux etc...

Le simple respect des accords signés par l'entreprise devraient parfois suffire mais voilà...

Carton vert pour blessures puis rouge pour simulations répétitives...

BILAN ACCORD 2012/2015 en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés

Embauche en CDI sur la DRSO :

2014 : 0 embauche

2015 : 1 embauche

Quoi de plus à rajouter ??

Un petit sourire (jaune) quand même, l'engagement national d'embaucher 50 CDI sur les 4 ans à venir, beau geste, n'est-ce pas ??

Aucun applaudissement, pas d'ambiance....match à huis clos !

ECHANGER, AGIR, NEGOCIER

www.cfdt.bnpparibas.com
cfdt.irp.drso@bnpparibas.com