



INFORMATION DE VOS ELUS

CE DRSO

Actualités :

Création d'une Maison de la viticulture
Projet de création de l'entité CORREZE
Et quelques informations diverses en matière
de Formation, Papripact, Optima.....

Taux collaborateurs

Comment dire....ils se situent à 70% du taux moyen vendu sur les 6 dernières semaines, par durée, tous types de clientèle confondus.....ça, c'est fait !

On les trouve sur *echonet RH-ma vie pratique/offre collaborateur/client-grille actuelle et clic !*

La circulaire est en cours d'élaboration....

CAF

Une enquête de satisfaction va être menée auprès des clients au sortir d'entretiens. Le but est de hisser au maximum le degré de satisfaction et inciter ainsi la recommandation auprès de l'entourage de nos clients.

Bien évidemment, est-il utile de préciser que les résultats de ces enquêtes ne serviront pas pour les évaluations des salariés des CAF ? Oui, oui, nous trouvons même cela indispensable.... d'apporter cette précision !

Création d'une maison de la viticulture

Actuellement coachée en majorité par Pays de Gironde pour la partie ER et le CAF pour la partie Entreprise (Corporate), la filière viti va se doter d'une nouvelle organisation (prévision de mise en route 12/2016), à savoir, une équipe sous l'égide du responsable du CAF composée de :

1 RCEI dédié Viti à Belcier.

6 CAE (3 à Belcier– 1 à Pauillac– 2 à Libourne).

2.25 CRCE à Belcier.

1 M & A (nouveau poste sur la DRSO spécialisé dans l'acquisition, la cession, la fusion, la restructuration d'entreprises) basé à Belcier mais rattaché probablement à la DR et dédié PME avec une forte connotation Viti pour 50%.

Souhaitons que ce nouveau projet saura égaler, voire supplanter l'organisation actuelle qui donne, à priori, entière satisfaction.....

Projet de création de l'Entité CORREZE

En fait, il s'agit de la fusion de 2 entités, Brive la Gaillarde et Tulle, et du rattachement de Sarlat à Périgueux.

Le projet ainsi présenté ne semble pas incohérent. En effet, projet à iso effectif, 1 DIA remis en place sur Tulle, création d'un poste de DIE adjoint sur Brive pour animer l'activité commerciale Pro - % PNB et % Effectifs rééquilibrés par rapport aux autres entités. L'entité se composera de 9 agences:

1 agence principale projet Brive Koenig.

4 agences conseil Tulle - Malemort - Biars s/Cère - Brive Estavel.

3 agences conseil format aménagé Bort les Orgues - Ussel – Brive Hôtel de Ville.

1 Espace Conseil Argentat (opérationnelle mi-novembre).

De plus, Sarlat, dordognaise dans l'âme, retourne dans son giron maternel....

Mais, vous nous connaissez....nous sommes toujours en alerte....il est toujours plus facile de fermer des sièges dans des entités plus étoffées... A suivre...

ECHANGER, AGIR, NEGOCIER

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

Commission FORMATION

Pas de suspens ici non plus, nous faisons part de notre avis défavorable !

Nous demandons en vain que soit intégrée dans le parcours des managers la formation « Gérer le stress ». Il est impensable qu'au vu du rapport de l'OMSAD qui fait part de la détérioration du niveau de stress des salariés BNPP supérieur à la moyenne, notre Direction ne prenne pas cette initiative basique de prévention.

La disqualité des E-learning faits à la va-vite, entre 2 clients ou 2 dossiers sans aucune garantie de bonne assimilation : très dangereux vu les risques encourus !

Le choix de l'école IF2E pour l'apprentissage Bachelor pour 5 alternants s'est avéré très négatif (pas de prime de diplôme, enseignement dispensé jugé très insuffisant, pas de sortie convenable possible).

PPC 2

Après l'annonce du Directeur Général d'apporter d'impératives corrections, notamment sur l'accueil, nous sommes donc dans l'attente. En espérant qu'il ne s'agisse pas d'un pétard mouillé, l'information aura lieu en novembre au CCE.....

Aucune information ne filtre à ce jour même si l'on entend ci ou là que l'accueil ne sera plus l'affaire de tous....

Information sur le PAPRI Pact

(Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et Amélioration des Conditions de Travail)

« Le Papripact est un document essentiel qui permet de retranscrire les actions de prévention et de sécurité à réaliser dans l'entreprise. Il vient également apporter des précisions sur toutes les mesures et actions prises lors de l'évaluation des risques professionnels par le biais du DUERP.

Aujourd'hui, malheureusement, nous ne pouvons que déplorer comme chaque année, le vide flagrant des Papripact présentés dans les différents CHSCT. Et pour preuve, sur les 8 avis recensés, 5 sont défavorables. Pourquoi ces avis ?

Aucune véritable action de prévention n'est proposée par l'entreprise.

Aucun suivi n'est réellement mené.

Il n'y apparaît que les travaux mis en œuvre dans les différents groupes et pour beaucoup, liés à des choix stratégiques de l'entreprise et nullement par une véritable ambition de faire évoluer les conditions de travail ».

Voici la déclaration CFDT qui image notre forte colère par rapport à l'absence totale de volonté de la part de notre Direction de tenir compte de nos récurrentes demandes concernant les risques psycho-sociaux et le surmenage de nombre des salariés de notre Entreprise. Par exemple, si ce n'est le nombre de dossiers non pris en charge au niveau des CSI faute de mains d'œuvre, donc de pertes de parts de marché etc..., la Direction n'aurait pas bougé et encore tardé pour renforcer des équipes à bout ! A croire que le rapport de l'OMSAD n'est qu'une formalité administrative de plus....

OPTIMA

Le sujet pourrait devenir cocasse s'il n'était en fait tragi-comique !

Certes les managers peuvent toujours pondérer ou neutraliser leurs ITEMS en cours et il est toujours possible pour les salariés travaillant sur divers sites de transférer leurs appels mais :

Le Challenge DRSO Booster l'inclut, cherchez l'erreur.....

Les transferts tant préconisés sur les portables PRO sont décomptés non répondus.

Les conseillers en mobilisation accueil, submergés d'appels, en perdent fatalement.

Les collègues sur 2 sites ou plus sont assaillis de toutes parts et en perdent, là aussi, fatalement.

GPS 2016

Les commentaires seront réalisés à l'ensemble des salariés, si possible par le DIG, voire par un autre membre de l'état-major ou encore par les DIE. Cette responsabilité ne devrait plus être dévolue aux DIA...à voir.

ECHANGER, AGIR, NEGOCIER