

OCTOBRE 2011

ENTRETIEN AVEC LE DIRECTEUR DE RESEAU

La DAP a souhaité nous rencontrer, mais n'avait pas de communication particulière à nous faire. Nous avons donc pris l'initiative d'aborder les sujets qui nous paraissent les plus importants et dont nous parlent fréquemment nos collègues.

SALAIRE

Nous avons fait remonter l'incontestable mécontentement des salariés face à une augmentation générale de 0,4% valeur 1er avril, au lieu du 1er janvier habituel, ce qui revient à une augmentation annuelle de 0,3%... Nous avons également mis l'accent sur la baisse de la part de l'enveloppe destinée aux augmentations individuelles.

Dans un premier temps, la direction a argumenté sur le fait que « le corps social » et en particulier les jeunes préféreraient des augmentations individuelles. Ensuite, pour justifier les chiffres en regard de l'inflation annuelle, elle a fait une curieuse addition entre la mesure générale de 0,4% et l'évolution des augmentations individuelles de 1,6%, qui elle s'applique en moyenne sur 30 mois !

En tout état de cause, toutes les dispositions sont prises, pour une baisse programmée du pouvoir d'achat de la très large majorité du personnel.

RESULTATS ET POLITIQUE COMMERCIALE 2011

La DAP fait plutôt une bonne année, elle se montre en revanche beaucoup plus réservée sur les prochains résultats de BNPP. Elle considère que baisser les objectifs pour tout le monde n'est pas une réponse adaptée, point de vue que nous ne partageons pas en raison de la situation économique. Le directeur de réseau nous a annoncé son intention de privilégier la collecte d'épargne sans risque, ce qui n'est pas forcément relayé sur le terrain. A noter, que la DAP ne reprochera pas aux commerciaux de ne pas avoir réalisé la totalité de leurs objectifs en assurance vie.

OBJECTIFS COMMERCIAUX

Nous avons mis l'accent sur les objectifs parfois insensés demandés aux commerciaux, ce qui n'a pas été sans provoquer une vive réaction de notre interlocuteur. De façon plus nuancée, nous avons évoqué l'inadéquation flagrante entre les exigences commerciales et la primauté des intérêts du client. Nous n'avons pas plus été entendus, il y a décidément certaines réalités qui ne passent pas !

Les objectifs collectifs par agence ou entité ont également été évoqués, ce concept n'est pas abandonné, c'est du reste ce qui est prévu pour l'offre mobile « Orange ».

EFFECTIFS

Le niveau global d'embauche pour 2012 devrait être maintenu, tout en essayant de privilégier la banque privée. La DAP reconnaît une carence en termes d'effectifs pour les COA, mais elle refuse d'embaucher pour ce poste des salariés qui ne sont pas au moins BAC +2 ou à défaut qui n'ont pas eu une première expérience professionnelle ; ce que nous dénonçons.

Nous avons soulevé le problème des commerciaux récemment embauchés, dont les résultats sont parfois excellents et qui quittent l'entreprise le plus souvent en raison de leur absence de perspectives de carrière. Comme toujours, on nous a répondu que les jeunes ne concevaient plus de rester une vie entière dans la même entreprise. C'est peut être vrai mais encore faut-il se poser les bonnes questions pour endiguer ce phénomène.

PARIS XV

Profitant de cette entrevue, nous avons attiré l'attention du directeur de réseau sur le mal être persistant qui règne depuis des années dans ce groupe. De trop nombreux collègues viennent y travailler à reculons, dans la crainte permanente d'être pris en défaut. Le seul fait de ne pas adhérer sans réserve à la politique locale est perçu comme une opposition et réprimé. Dans ce contexte, par peur des représailles, personne n'ose « broncher », la seule planche de salut est la fuite, le nombre de départs de toute nature dans ce groupe en est l'illustration.

Cette situation qui a de lourdes conséquences sur la santé de certains salariés se devait d'être évoquée, car elle est en plus de l'entière responsabilité de l'entreprise. La DAP a pris bonne note de nos remarques.

En tant qu'organisation syndicale, nous sommes décidés à poursuivre nos investigations ainsi que notre action afin qu'un terme soit enfin mis à une situation qui n'a que trop duré.

Voici, l'essentiel de ce qui ressort de cet entretien, mais compte tenu que la direction a souhaité que certaines informations ne soient pas communiquées au personnel, ce que nous ne cautionnons pas, nous n'en savons pas davantage... Pour FO, en effet, une organisation syndicale se doit de donner, dans les limites du confidentiel face à la concurrence ou pour des questions de sécurité par exemple, toutes les informations ayant des conséquences pour les salariés qu'elle représente.

CEAP DES 29 & 30 SEPTEMBRE

OFFRE MOBILE ORANGE

Le lancement de cette offre est reporté au 24 novembre. Un seul référent par agence, choisi en fonction de son appétence particulière sur le sujet bénéficiera d'une formation complète d'une journée, à charge pour lui de former ses collègues. Pour FO cette formation au rabais n'est pas inadmissible. BDDF prévoit la concrétisation d'environ 2.000 contrats d'ici la fin de l'année, et de 100.000 pour 2012. Toutes les catégories de vendeurs seront concernées par cette offre.

PRIME FORTIS

La DAP a refusé de nous communiquer le montant global de la prime Fortis destinée aux salariés ayant subi un fort surcroît de travail lors de la fusion. FO souhaitait une transparence sur le sujet, la DAP aurait-elle quelque chose à cacher ?

Cette prime a laissé un goût bien amer à certains, laissés sur le bord de la route. Comme souvent, cette décision initiée par BDDF, a été déclinée au bon vouloir des directions locales, ce qui illustre la manière avec laquelle BNPP sait parfois récompenser ses salariés !

CAP

Sur 250 postes de CAP sur la DAP, il y en a actuellement 164 qui sont en premier poste, et 81 qui ont moins d'un an d'ancienneté. La DAP reconnaît les difficultés rencontrées sur ce métier, désormais reconnu comme peu compatible avec une première expérience bancaire.

DEMANDE DE MUTATION

Sachez que toute demande de mutation doit faire l'objet d'une réponse écrite de votre direction.

PRESENCE D'UN DELEGUE DU PERSONNEL LORS D'UN ENTRETIEN AVEC SA HIERARCHIE

Nous vous rappelons que vous avez le droit de vous faire assister par un délégué du personnel lorsque vous êtes convoqué par votre hiérarchie. Vous devez être informé du motif de l'entretien.

GVA MULTI SITES : DÉCLARATION FO A LAQUELLE S'EST ASSOCIE L'ENSEMBLE DES ORGANISATIONS SYNDICALES

Au cours de la plénière extraordinaire du 16 septembre dernier, les élus aux CEAP ont appris l'existence officielle de 19 GVA multi sites sur la DAP. Jusqu'à présent, la direction usait de différents artifices en faisant tenir ce poste, le plus souvent par des CRC, des GVA d'entité, voire par des GVA normalement affectés à une seule agence.

Malheureusement, cette situation a pour conséquence, qu'aucune règle sur les conditions de travail, la sécurité, et les procédures à respecter n'a été établie pour cette tâche pourtant loin d'être dénuée de risques. Aucune fiche métier n'a même été établie, puisque ce métier n'existait pas officiellement.

Cette situation s'est instaurée insidieusement, sans le moindre échange formel, avec les organisations syndicales, malgré les nombreuses demandes de FO sur le sujet. Il nous a en effet toujours semblé indispensable que ce métier soit cadré, afin d'assurer au mieux la sécurité des personnes et des biens.

L'extension prévisible de l'externalisation des automates, ne saurait être une réponse à notre demande unanimement réclamée par les organisations syndicales lors de la plénière exceptionnelle du 16 septembre, et dont FO se fait aujourd'hui le relais. De plus, FO considère cette demande aujourd'hui d'autant plus pressante que les moyens utilisés lors des agressions exposent aujourd'hui, davantage qu'hier, les collègues concernés.

En conséquence, nous demandons instamment à Monsieur le Président du CEAP une réponse en séance, sur la tenue rapide d'une commission spécifique sur le métier de GVA avec un dossier complet.

Réponse de la direction : « ... je prends note de la demande, et nous verrons quelle réponse nous pouvons y apporter ».

Une telle réponse ne nous surprend pas vraiment, lorsque l'on sait que sous des dénominations différentes, ce poste est malgré tout assuré depuis des années. De plus, par le biais de l'externalisation des automates, il est appelé à disparaître.

Pourquoi faire maintenant ce qui aurait dû être fait bien avant !