



PROJETS « UP TO SHAKE » « BDD New Design », « EIB Boost », et « Leadership »...

La position des ELUS F.O. ...

Le CSE HDF a été consulté dernièrement sur le « paquet cadeau » des projets modifiant les conditions de travail... Les bien nommés « Up to Shake », « BDD New Design », « EIB Boost », et « Leadership ». Ils s'inscrivent dans une volonté directoriale de transformation de la CEHDF pour « être la banque préférée des familles et entreprises au Nord de Paris ».

Ce projet global de modification des conditions de travail est nécessaire et indispensable selon la Direction car nous devons nous adapter au contexte de baisse de PNB!

Curieusement cependant l'analyse approfondie réalisée par les cabinets d'experts mandatés par les membres du CSE montre que le résultat net est concomitamment en nette progression !

La situation financière de HDF selon ces cabinets est « très robuste » et son niveau de rentabilité se situe en haut de fourchette des établissements de banque de détail en France !

Alors, si le PNB baisse, comment cette hausse constante des résultats et de la rentabilité est-elle possible ? Tout simplement, et vous l'avez-vous-même constaté, par une baisse continue des « frais généraux » (c.à.d. des effectifs essentiellement) depuis la fusion !

Le personnel du réseau et des fonctions supports sera particulièrement impacté par ce projet en termes de suppression de postes (globalement -100 pour les services supports, -140 pour le réseau d'ici à 2022), de mobilités géographiques et/ou fonctionnelles, d'évolution des activités (polyvalence, revue des portefeuilles, ajout de missions...) et des périmètres géographiques.

Pour la Direction, le projet est porteur de belles promesses: Fluidité, agilité, intelligence collective, valorisation, efficience...

POUR UNE MAJORITE D'ENTRE VOUS, IL SERA CONSTITUE DE NOUVEAUX EFFORTS SUPPLEMENTAIRES, SANS VISION D'UN FUTUR RADIEUX :

- Absence de moyens,
- Manque de prise en compte du travail réel,
- Manque de reconnaissance symbolique,
- Manque de reconnaissance financière,
- Manque d'implication dans le changement,
- Manque de transparence et d'équité !

En l'absence de documents précis et clairs sur les délais et les objectifs, les Représentants du Personnel au CSE s'inquiètent à juste titre des effets désastreux pour la santé de nombre d'entre vous de ce projet impliquant assurément une nouvelle accélération de l'intensité de travail qui revient à supprimer d'abord les moyens et vérifier ensuite si « ça fonctionne » au regard des objectifs atteints.

Ce projet comporte un risque indéniable de faire peser sur vous, les salariés, les adaptations nécessaires des pratiques de travail en vous renvoyant comme cela devient l'habitude à votre seule responsabilité. De même que vous expliquer que l'on vous offre une chance de franchir des passerelles au nom de la polyvalence et de la montée en expertise sous-entend que, si vous vous retrouvez en échec, ce serait de votre seule faute.

Cette inquiétude est d'autant plus grande que le projet s'inscrit auprès de salariés qui témoignent en permanence d'un déséquilibre de leur charge de travail, d'une inadéquation entre moyens et objectifs, d'une forte mobilisation des régulations collectives et individuelles, impactant les conditions de travail et leur santé.

AU-DELA DES BELLES PROMESSES DIRECTORIALES, LA REALITE DU PROJET REPOSE SUR LA REDUCTION ENCORE ACCENTUEE DES EFFECTIFS !

Par exemple la fermeture de 35 agences n'a pas pour objectif réel la mise en place d'agence de taille critique, mais la disparition de 42 postes directement lors des regroupements... Et une deuxième vague est à craindre dans les « revues de portefeuille à venir », BDD 2020 ayant fortement augmenté le nombre d'agences critiques de 3 !

Concernant l'emploi, la Direction annonce que chaque CDI concerné par le projet se verrait proposer un emploi correspondant à ses compétences et souhaits. Dans la réalité il nous semble que cet engagement risque d'être très difficile à tenir et que certains salariés accepteront une nouvelle fois (cf. les retours reçus suite à la fusion) des propositions bien en-deçà de leurs capacités avec une évidente démotivation à la clef!

NOUS NE POUVONS DONC QU'EMETTRE, TOUT COMME NOS CAMARADES DES AUTRES ORGANISATIONS SYNDICALES, UN AVIS DEFAVORABLE AUX PROJETS « UP TO SHAKE » « EIB BOOST » ET « LEADERSHIP » !

Concernant le projet « BDD new design », au vu d'une problématique de fiabilité des données sur la « PESEE DES PORTEUFEUILLES » dans les différents documents fournis, les élus du CSE ont considéré ne pas avoir la capacité de se prononcer sur celui-ci.

Les représentants *FO* défendent vos droits



Arnaud DUMONT, Muriel STIEN, Tanguy LOOSVELD, Laurence POUPART, Nathalie DUFOSSÉ, Cyril DANTAN, Régine MANOT, Marion VASSEUR, Helene YAHIAOUI, Christine DELEMME, Patrick BOEREZ. (NB : si vous ne souhaitez plus recevoir nos publications vous pouvez vous désinscrire en identifiant ce mèl, dans Outlook, comme indésirable)