la cgt
BANQUE POPULAIRE ATLANTIQUE

la cgt UGICT
La référence syndicale
INGÉS CADRES TECHS
BANQUE POPULAIRE ATLANTIQUE

cgtbpatl@gmail.com

Monsieur le Directeur Général,

La bonne santé de l'entreprise que vous dirigez ne doit pas se faire aux dépens de celle de ses salariés.

Vos décisions :

- Vont à l'encontre de nos engagements vis-à-vis de nos clients.
- Favorisent de façon outrancière, une catégorie de salariés privilégiés aux dépens du plus grand nombre.
- Mettent en danger la santé des salariés qui, contrairement à certains dirigeants, placent leur conscience professionnelle comme une priorité.

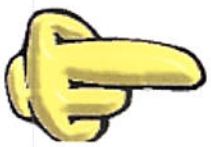
Nous vous avons alerté à maintes reprises sans être véritablement écoutés.
Ce manque de respect se traduit, aujourd'hui par le constat alarmant de ces deux médecins du travail, présenté lors du dernier Comité d'Entreprise.
Vous n'avez pas jugé nécessaire d'assister à cette présentation.

Nous espérons qu'à la lecture de leurs conclusions, vous saurez prendre les dispositions nécessaires à de meilleures conditions de travail, respectueuses des salariés de la BPATL.

Ce carton jaune est un avertissement !

Notre santé n'est pas négociable et nous saurons vous le faire savoir si rien n'est fait pour améliorer nos conditions de travail.

Bonne lecture !



Extraits des conclusions des rapports annuels des deux médecins du travail présentés lors du Comité d'Entreprise du 28 Avril 2016

Docteur FRAMPAS

« Les cas de souffrance mentale au travail sont en augmentation par rapport à l'année précédente. Des cas de burn out été observés en 2015.

Les médecins du travail ont alerté récemment la Direction des Ressources Humaines de cette problématique de plus en plus préoccupante. Un courrier d'alerte RPS a été adressé à la Direction de la BPATL.

Des formations sur l'écoute et la communication doivent être déployées en 2016/ 2017.

Les métiers semblent avoir évolué avec des besoins de plus en plus élevés en termes de compétences, spécificités, d'efficacité, de réactivité. La santé des collaborateurs peut en être plus ou moins affectée selon le contexte de travail (charge de travail, latitude décisionnelle, soutien du collectif de travail, ...), et leurs capacités physiques et psychiques (qui elles-mêmes peuvent varier en fonction de facteurs divers, professionnels, personnels, climatiques,...).

Dans un environnement où tout s'accélère et se bouscule, l'employé placé en état d'urgence quasi permanent court deux risques :
le 1er est de **réagir à l'impulsion** afin d'éviter une accumulation incontrôlable d'informations interdisant leur traitement efficace. Il faut réagir vite, constamment, sans trêve... il faut toujours être connecté mais aussi pouvoir répondre rapidement. Dans cette accélération, l'accessoire risque alors de recouvrir l'essentiel. L'employé se convertissant en pompier cherchant à éteindre le feu de l'urgence là où il prend. Focalisées sur la réaction aux sollicitations immédiates, personnes et structures courent alors le risque de perdre tout pouvoir stratégique au profit de pures tactiques d'adaptation à un environnement qu'elles ne maîtrisent plus.
Le second risque est de **se mettre à hésiter dans l'urgence.** Les prises de décision deviennent alors autant de violences que l'employé s'impose dans une situation qu'il ne maîtrise plus. Tensions, anxiété ont alors toutes les chances d'apparaitre. L'employé ne sent non plus interpelé mais agressé. D'un côté la conscience de l'urgence, de l'autre celle de ne plus pouvoir y faire face, ce qui ne fait qu'augmenter la pression (« tourbillon du zappeur »).

Ce travail dans l'urgence et / ou en surcharge peut obliger le salarié à travailler en mode dégradé, à négliger les valeurs qu'il associe au travail, et à **le faire s'éloigner du sens qu'il donne à son travail**, et donc le placer dans une **situation de souffrance au travail**. »

Docteur BERTRAND

« L'année 2015 a été marquée par l'apparition de plusieurs cas de syndrome d'épuisement professionnel en lien avec une charge de travail importante dans un contexte de sollicitation accrue et au niveau d'exigence élevée de la part des clients, une pression commerciale ascendante donc mais également descendante dans un contexte économique tendu et contraignant et ce sur des équipes fragilisées par la diminution des effectifs voulue (agence à 2, diminution du nombre de conseillers d'accueil) et subie (salariés en congés maladie ou formation, et pas forcément remplacés de manière optimale en nombre et/ou au niveau des compétence requise).

Ces contraintes commerciales, organisationnelles, relationnelles ne sont pas nouvelles, mais leur cumul semble cette année, avoir pesé plus lourdement sur certains salariés, notamment du réseau, achevant d'épuiser leurs réserves et marge de manœuvre, mobilisées jusque-là pour préserver leur état de santé.

Le docteur Frampas et moi-même avons alerté la responsable des ressources humaines sur la recrudescence de ces cas de mal-être au travail.

Pour la plupart de ces salariés, des solutions ont été mises en œuvre en concertation avec les ressources humaines de la Banque notamment en extrayant de manière temporaire mais aussi parfois définitive les salariés du réseau pour les repositionner sur des postes middle-office, parfois en doublon.

Pour d'autres salariés, cette solution ne pourra peut-être pas être mise en place, nécessitant d'envisager une réorientation professionnelle.

Il est toujours préférable de privilégier les moyens d'action de prévention plutôt que d'intervenir dans l'urgence face à de telles situations qui ne trouveront pas toujours une solution de reclassement plus « administrative ».

Les pistes d'action et les mesures issues de l'accord « bien-être au travail » non reconduit en 2015 n'ont pas permis de concrétiser, pour le moment, des solutions efficaces et pérennes de prévention des risques psychosociaux sur lesquels s'appuyer aujourd'hui. »