

QUALITE DE VIE AU TRAVAIL accord de branche BP : LE DENI DES DIRECTIONS

Le 8 juillet 2016

La négociation sur « l'accord des conditions de vie au travail de Branche BP » s'est terminée le 9 juin dernier. Rappelons que cette négociation résulte de la forte mobilisation des salariés du Groupe le 24 mars 2015, en particulier des salariés des Banques Populaires. Sous l'impulsion de l'intersyndicale, les salariés ont fortement témoigné de leur détresse au sujet de la dégradation continue de leurs conditions de travail.

Dans ce contexte, des groupes de travail ont été institués dès septembre 2015 pour préparer la négociation. La Cgt s'y est fortement investie et a porté des revendications avec la volonté de faire cesser les situations anormales de travail.

Or, les syndicats CGT des BP considèrent que l'accord, dans sa globalité, est largement insuffisant pour corriger les dérives que les salariés subissent sur leur poste de travail. Les syndicats CGT constatent, dans les CHSCT notamment, et au travers des rapports des médecins du travail, que :

- Les cas de souffrance mentale au travail sont en augmentation par rapport à l'année passée.
- 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
- Les taux positifs des tests de souffrance font plus que doubler en 1 an dans certaines BPR

BPCE refuse de reconnaître la dégradation des conditions de travail dans un contexte de sollicitations accrues :

- Un niveau d'exigence élevé de la part des clients
- Une pression commerciale ascendante (client) et descendante (direction) dans un contexte économique tendu et contraignant
- Sur des équipes fragilisées par la diminution des effectifs, voulue par les directions

Quant à l'engagement des entreprises de signer la charte « des 15 engagements du ministère des droits des femmes », la Cgt dénonce un simple effet d'affichage car cette charte ne participe en rien à la construction d'un accord dont l'objectif serait d'améliorer les conditions anormales d'exercice de nos métiers.

Extrait : Respect de l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle

Pour un climat de travail efficace et serein, le manager doit respecter cet équilibre pour lui-même et veiller à :

- 4. Préserver des horaires de travail raisonnables pour ses collaborateurs.*
- 5. Anticiper des délais réalistes pour les différents projets, en définissant clairement des priorités.*
- 6. Éviter de les solliciter le week-end, le soir ou pendant les congés sauf à titre exceptionnel.*
- 7. Prendre ses jours de congé dans l'année et veiller à la prise de congé des collaborateurs.*

Les salariés, tel qu'ils l'ont exprimé en mars 2015 de façon collective, et tel qu'ils le vivent et l'expriment individuellement dans les BPR aujourd'hui, sont en droit d'attendre des engagements bien plus forts que les intentions formulées dans l'accord sur « la qualité de vie au travail » dans la branche BP.

Par respect à ces attentes et aux enjeux de santé, la CGT ne peut être signataire d'un tel accord.

VOS CONTACTS CGT

BONNAFOUS Nicolas	06.14.05.33.77	nicolas.bonnafous@bpalc.fr
DOUAG Samir	06.10.64.14.70	samirdouag@yahoo.fr
LAGNIER Jean-François	06.50.49.39.49	jeff.lagnier@free.fr
VIALON Olivier	6.81.21.66.53	vialon.olivier@wanadoo.fr