Paris, 16 octobre 2017

Réorganisation BCA : et si on parlait vrai ?

Neuf mois après la mise en œuvre de la précédente réorganisation , BCA fait à nouveau l'objet d'un projet d'évolution. De nombreux salariés de cette direction s'interrogent à juste titre, sur les modalités et la finalité de ce projet. Pour beaucoup, le discours officiel n'est pas crédible. Et si on appliquait un des nouveaux repères managériaux en « parlant vrai » ?

« Iso-effectif », ça veut dire quoi ?

La précédente réorganisation faisait état de 294 postes. Il est question cette fois de 290 postes. Entre les deux, on en a donc perdu quatre (sans compter les CDD et alternants non renouvelés), en moins d'un an. Par ailleurs, nous savons pertinemment que des pressions sont exercées afin de provoquer des départs (ou des mobilités, si on utilise la langue de bois habituelle). Certains managers de proximité se retrouvent ainsi parfois dans une position très inconfortable, chargés par leur n+1 de faire le « sale boulot », par tout moyen à leur disposition.

Organiser, réorganiser, c'est toujours travailler… ou pas ?

Bizarrement, si on compare la précédente réorganisation à la nouvelle, on constate de curieux phénomènes. Certains pôles qui avaient perdu des effectifs en retrouvent comme par miracle… et sans aucune explication. Certaines personnes, expertes dans leur domaine, seront demain affectées à des postes demandant un niveau tout aussi élevé d'expertise, mais dans un tout autre domaine ! C'est quoi, l'idée ? Les mettre en situation d'échec pour mieux les conduire vers la sortie ? Nous considérons qu'une réorganisation tous les 6 ou 9 mois conduit à une inefficacité opérationnelle. Echec ou erreur ? La clé du succès pour un manager repose sur la cohérence et la cohésion de son équipe. Mais quelle cohérence et quelle cohésion peut-on obtenir si l'équipe change tous les 6 mois ? A moins que la direction, finalement, soit davantage focalisée sur la réduction de l'effectif que sur l'efficacité de la réorganisation ?

Quel pourcentage de pertes est acceptable selon la direction ?

Continuons à parler vrai : à BCA, les arrêts maladie se multiplient. Des cas de burn-out et de dépression sont aujourd'hui avérés. Et cela ne concerne pas que des « seniors surpayés » (sic), contrairement à ce qu'on voudrait nous faire croire. Des réorganisations successives : quoi de plus efficace pour réduire les effectifs ? Par ailleurs, les salariés s'interrogent sur leur avenir au vu du transfert de bon nombre de leurs activités au nouveau pôle digital. Car si les activités sont transférées, le personnel ne l'est pas, la direction préférant recruter à l'extérieur. Cela concerne tout le monde, jeunes collaborateurs comme managers experts dans leurs domaines. Et ce n'est pas fini, loin de là. Les directions de la communication, épargnée par la V1, sont annoncées comme sujet d'une V3 avec comme objectif de passer de 33 à 26. Mais la charge de travail est-elle plus supportable pour autant ?

Diapason, ça sert à quoi ?

Chacun se souvient des pressions exercées par la direction pour que chacun réponde au questionnaire Diapason. Pour cette dernière édition, l'UNSA BPCE avait joué le jeu afin de voir ce que la direction allait en faire. Quelle déception ! En dépit de nos demandes répétées, certaines directions de BPCE n'ont bénéficié d'aucune restitution à ce jour. C'est totalement anormal. Devons-nous regretter de ne pas avoir appelé au boycott ? Nous avons demandé de manière officielle, via le CHSCT, qu'une présentation des résultats de toutes les directions soit faite. Cela aurait permis notamment de voir si la réorganisation tient compte des résultats et d'identifier les foyers de risques psycho-sociaux. La direction a refusé de nous les communiquer. Qu'a-t-elle à cacher ?

Monsieur ROUBIN, vous serez demain face aux 290 salariés de BCA (moins ceux qui seront absents pour cause de d'arrêt de travail…) pour présenter ce second projet de réorganisation en moins d'un an. C'est l'occasion pour vous de montrer l'exemple en parlant vrai. Nous avons des questions. Sachez que nous ne sommes pas dupes. Nous savons les pressions exercées sur certains salariés pour les pousser à accepter une mobilité, voire négocier une rupture conventionnelle. Tout ceci est intolérable.

Le bureau UNSA BPCE

UNSA BPCE – 50 av Pierre Mendes France 75013 PARIS
Délégués syndicaux : Hervé BARRET tél : 4 45 34 / Jean-Luc DÉBARRE tél : 4 42 61 / Mehand MOBAREK tél 4 32 66