

Compte rendu de la réunion du 6 septembre 2018
de l'Observatoire de la Qualité de Vie au Travail
sur la restitution de l'enquête d'évaluation des conditions de vie au travail

Pour la Direction : Marie LANGLADE HrcoSsaRst – Françoise FIALON JULIE HrcoSsaRst
 Laurence MARIE HrcoSsaRst - Françoise SCOFFIER HrcoSsaMedGra
 Patricia PASQUIER HrcoSsaMedGra et 3 intervenants de Greenworking

Pour la CFDT : Nathalie COUCHELLOU, Marion GRASSET et Patrick PERROT

Début septembre, la Direction nous a transmis les résultats de l'enquête d'évaluation des conditions de vie au travail 2018. Pour remettre dans le contexte, vous avez été interrogés en mars 2018.

Cette deuxième édition nous permet de voir l'évolution et les impacts des plans d'actions.

25 872 salariés ont répondu soit un taux de participation de 66 % contre 62% en 2016

Les intervenants de Greenworking traduisent cette hausse par la confiance des répondants « à ce que leur parole va être écoutée ».

Bien que la Direction nous indique que l'analyse des résultats a eu lieu entre avril et juin 2018, elle ne nous présente qu'une comparaison avec la première édition et avec les résultats des autres banques (Benchmark) sans nous en présenter les raisons des variations.

Sur le niveau de stress :

Nous pouvons constater une forte dégradation au niveau de Rbdf. Le cabinet Greenworking nous explique que chaque grand changement augmente le taux de stress de 5 à 7 %, que le contexte des banques n'est pas rassurant, et que le taux de stress évolue en fonction du point d'avancement de la transformation.

Aujourd'hui, voici les données issues du questionnaire MSP9 :

	stress élevé 2018 / 2016	Stress 2018 / 2016	Stress + stress élevé 2018 / 2016	Peu de stress 2018 / 2016
SGPM	28% / 22 %	25% / 26 %	49% / 48 %	51% / 52 %
RBDF	30% / 25 %	26% / 26 %	56% / 51 %	44% / 49 %
IBFS	15% / 20%	28% / 23 %	43% / 43 %	57% / 57 %
GBIS	16% / 16 %	24% / 25 %	40% / 41 %	60% / 59 %
CENTRAUX	16% / 16 %	25% / 25 %	41% / 41 %	59% / 59 %

Vous retrouverez dans le document joint le détail par entité.

Certaines entités ont fortement progressé tel que la DR de Lyon, Marseille, Strasbourg, Bordeaux, les PSC et OPER chez GBIS

Comme en 2016, les managers de proximité restent la population la plus exposée au stress.

	stress élevé 2018 / 2016	Stress 2018 / 2016	Stress + stress élevé 2018 / 2016	Peu de stress 2018 / 2016
Non manager	24% / 22 %	25% / 25 %	49% / 47 %	51% / 53 %
Manager de proximité	25% / 23 %	29% / 29 %	54% / 52 %	46% / 48 %
Manager de manager	11% / 11 %	25% / 22 %	36% / 33 %	64% / 67 %

Sur la question de satisfaction générale sur le bien-être au travail :

Aujourd'hui, voici les niveaux de bien-être subjectif sachant que la moyenne des autres banques est de 6,22 et des autres banques de détail 6,01 sur des enquêtes similaires :

	Bien-être 2018 / 2016
SGPM	5,97 / 5,82
RBDF	5,50 / 5,8
IBFS	6,13 / 6,1
GBIS	6,17 / 6,1
CENTRAUX	6,23 / 6,3

Vous retrouverez dans le document joint le détail par entité.

Sur les 22 questions portant sur les 8 dimensions principales des conditions de vie au travail :

L'item sur les conditions et ressources de travail est celui qui a baissé le plus avec -4 % avec seulement 59 % de salariés satisfaits. Les outils informatiques et les moyens pour faire son travail sont les points les plus négatifs

La CFDT a rappelé que le résultat de l'enquête doit être présenté au sein de chaque CHSCT. Ce qui ne l'est pas dans toutes les entités encore à ce jour. Les élus du CHSCT doivent demander un CHSCT exceptionnel si cela n'est pas fait lors de l'instance du 3^{ème} trimestre. La CFDT a demandé que les documents soient déposés dans la BDUES. N'hésitez pas à contacter la Délégation Nationale en cas de difficultés.

Concernant l'impact des plans d'actions, il a été difficile d'obtenir des informations. L'équipe nous dit « Quand on a agi, ça fonctionne ». La Direction a répondu que « les plans d'actions ont produit des effets ».

Globalement, il n'y a pas d'améliorations des conditions de travail malgré les plans d'actions.

La CFDT a demandé à ce que soit organisé le partage des plans d'actions qui ont réussi.

Avec la volonté d'éviter d'interroger 2 fois les collaborateurs, la Direction a annoncé qu'elle réfléchissait à coupler le baromètre employeur avec l'enquête sur l'évaluation des conditions de vie au travail.

Ce sujet avait déjà été abordé lors du renouvellement de l'accord sur les conditions de vie travail. La CFDT s'y était déjà opposé. Nous l'avons réaffirmé fermement lors de cette restitution.

Pour la CFDT, ce sont 2 sujets différents. Le sujet de la santé des salariés est trop grave pour le diluer avec autre chose.

Si la Direction s'obstine, la CFDT envisagera de remettre en cause sa signature sur l'accord en cours.

Une nouvelle fois, la CFDT a rappelé que l'Observatoire est une instance paritaire d'échanges.

Notre indicateur de perception nous fait dire que la Direction est de moins en moins dans l'échange.

Pour la CFDT, la situation se dégrade dangereusement, l'action est urgente et le travail paritaire devient plus que nécessaire.