

# Nous avons signé l'accord sur la prévention des Risques Psycho Sociaux !

**L'accord RPS n'est qu'une étape supplémentaire dans le travail effectué depuis plus de 10 ans par le SNABF Solidaires**

## Bref rappel historique :

- 1999-2000 : le SNABF Solidaires est à l'origine de la mise en place de la Coordination des CHSCT avec à sa tête un secrétaire de CHSCT SNABF Solidaires.
- 2001 : cette structure est officiellement reconnue par la Banque.
- 2005 : création du Groupe National de Prévention du Risque Alcool.
- 2006 : création du Groupe Paritaire d'Engagement de Fonds de Prévention des Accidents du Travail et 1ère réunion de l'Observatoire National Paritaire sur la Prévention des Risques de Santé au Travail (OPPR).
- 2010 : mise en place de 4 groupes de travail dans le cadre des travaux de l'OPPR : management, reconnaissance, usure professionnelle et gestion des situations d'urgence en vue de la préparation d'un accord RPS. La participation active du SNABF au sein de chacun de ces groupes ne s'est jamais infléchie.
- 2011 : 1<sup>ère</sup> commission du personnel en vue de la négociation d'un accord RPS le 4 mars. Présentation de l'accord au CCE de décembre.

Contrairement à certains syndicats dont le récent ralliement aux préoccupations relatives à la santé, tant physique que psychique du Personnel, peut apparaître éminemment opportuniste, le SNABF œuvre avec ténacité depuis des années pour un « meilleur être au travail ».



## Pourquoi cet accord ne constitue-t-il qu'une étape ?

Cet accord a fait l'objet de notre part d'après négociations en commissions du personnel. Nous avons réussi à contraindre la Banque à y inclure un certains nombres de dispositions qu'elle ne souhaitait pas voir figurer au départ. (Pour de plus amples détails voir notre document de synthèse « accord RPS : les + et les - » sur notre site intranet).

Cet accord ne résoudra pas des situations déjà installées de souffrance au travail mais s'inscrit dans une nécessaire perspective de volonté de changement des mentalités et des pratiques, notamment aux plus hauts niveaux hiérarchiques de la Banque, à moyen et à long terme.

[voir vidéo sur www.recrutement-banquedefrance.fr](http://www.recrutement-banquedefrance.fr)

En effet, le SNABF constate que dans nombre de situations de harcèlement, de souffrance au travail, voire même, hélas, de suicide, la Banque, malgré ses discours lénifiants sur sa volonté de transparence, continue à maintenir d'une main ferme (dans un gant de velours ?) le couvercle de la cocotte minute !

Ce ne sont pas les récentes annonces du Gouverneur sur la stratégie, si elles se réalisent, qui seront susceptibles d'améliorer les conditions de travail du Personnel :

- le non remplacement annoncé d'un agent sur deux, conjugué aux départs massifs prévus d'ici à 2020,
- les menaces de fermeture qui pèsent sur les structures infra-départementales et les caisses dans le réseau,

ne feront qu'accentuer des tensions déjà avérées sur les effectifs et généreront inmanquablement une aggravation des risques psychosociaux.

## **C'est pourquoi notre combat doit continuer et s'accentuer**

Ce que la Banque a écrit, elle devra l'appliquer sur tout le territoire ! Nous ne nous contenterons pas, sur un sujet aussi crucial que la santé psychique au travail, de laisser la Banque communiquer sur la signature qu'elle a obtenue et s'en tenir à un effet d'affichage comme elle sait si souvent le faire.

Notre signature est au bas de cet accord pour rappeler à la Banque, si elle en doutait, que nous comptons peser de tout notre poids sur la mise en place et le suivi des dispositions prévues par l'accord. Nous rappellerons la Banque à ses obligations de résultat chaque fois que cela sera nécessaire.

Le SNABF continuera, dès le 16 janvier, au sein de l'OPPR, à œuvrer pour la mise en place d'outils d'évaluation des risques psychosociaux et de mesure de leur évolution au sein de l'entreprise.

## **Un combat gagnant-gagnant ? oui... mais...**

Toutes les entreprises le savent, tous les spécialistes le disent, le mieux être des salariés au travail est un facteur de réduction de l'absentéisme et d'amélioration des performances.

Pour autant, la diminution des risques psychosociaux passe avant tout par :

- une véritable écoute du Personnel,
- une bonne adéquation des effectifs à la charge de travail,
- une bonne répartition des tâches et des missions sur tout le territoire,
- et la possibilité pour chacun d'exercer son métier dans des conditions qui lui donnent le sentiment qu'il peut le faire « bien » et non dans l'urgence et sous la pression.

## **C'est cela que le SNABF Solidaires s'engage à défendre par sa signature !**

**Le combat est loin d'être terminé !**