www.cfdt.bnpparibas.com
AVRIL 2015

Cfdt:

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

BNP PARIBAS

# LE MAG

N°13

NEWSLETTER

Manager

COMMISSIONNEMENT

Augmentation

Simple & Efficient

Préférence Client

TÉLÉTRAVAIL

SIMPA

Région

Formation professionnelle

Génération Z

EGALITÉ =

# EDITO

*Jean-Marc MILLY,*
*Délégué Syndical National CFDT*

Agir dans le présent pour agir dans le futur, voici notre devise. Impactés par les nouvelles technologies et les exigences règlementaires, le monde des banques évolue vite.

Plutôt que subir ces changements, les élus CFDT BNP Paribas ont la volonté de les anticiper afin de mieux connaitre et comprendre ce sur quoi il est possible d'agir et de faire avancer nos idées. La grande question est de savoir comment s'y prendre pour **agir sur ces évolutions** afin d'en devenir les acteurs actifs plutôt que passifs.

**Anticiper pour agir, agir pour anticiper**. Autrement dit, sortir du rôle de pompier quand l'incendie est déclaré et entrer dans le personnage de contributeur de la performance économique et sociale de l'entreprise.
Il est indispensable de permettre aux instances représentatives du personnel de s'emparer des questions socio-économiques afin de **peser sur les décisions stratégiques.** Sans être en cogestion avec nos dirigeants, il importe que la parole des salariés et leur analyse soient écoutées. Les salariés d'aujourd'hui doivent aussi être ceux de demain. Bien évidemment, pour être entendu par la Direction Générale, il faut du poids. Celui-ci se mesure au travers des élections professionnelles au sein de l'entreprise.

**Si vous avez envie de vivre de l'intérieur les grands bouleversements et d'en être acteur, rejoignez-nous.**

## SOMMAIRE


Formation professionnelle : la réforme change la donne — p.3
Egalité Professionnelle : une charte pour le groupe — p.4
Garantie Minimale de Points : les principes — p.6
Un 1er avril pour les NAO, SIMPA ou pas — p.7
Télétravail : un accord initié et signé par la CFDT — p.8-9
Manager : une fonction exigeante — p.10
Le don de congés : une réelle avancée — p.11
Simple & Efficient : une efficacité à prouver — p.12
Aix Val de Durance — p.13
Carnet rose en DRM — p.14
Préférence Client en DR Est — p.15
Working Time Festival — p.16


## AGENDA

- ➥ *Mars-Avril* — ***Refonte du commissionnement ou « incitation commerciale »***
- ➥ *1er avril* — ***Augmentation pérenne générale de 0.50%***
- ➥ *1er mai* — ***Working Time Festival***
- ➥ *Mai Juin* — ***Négociations sur le renouvellement de l'accord sur l'évaluation et la prévention du stress***
- ➥ *Juillet* — ***Négociations sur la formation professionnelle***
- ➥ *Novembre* — ***Négociations sur les aménagements d'horaires de travail du réseau BDDF***


*Directeur de la publication Jean-Marc MILLY*
*Comité de rédaction Lionel ZUSATZ*
*ISBN 978-2-85465-221-5*
*Conception / Impression*
*Tori : 01 43 46 92 92*

# FORMATION PROFESSIONNELLE : LA RÉFORME CHANGE LA DONNE

## Le 1er janvier 2015, le Droit Individuel à la Formation (DIF) se transformera en Compte Personnel de Formation (CPF)

Derrière le changement de nom, c'est une réforme en profondeur de la formation professionnelle.

La CFDT avait mis en évidence que la formation professionnelle profitait insuffisamment à ceux qui avaient le moins de qualifications reconnues. Avec cette réforme, nous voulions déplacer le curseur vers eux et donner les outils aux moins qualifiés et aux plus fragiles afin de les conforter et de les faire revenir vers l'emploi. **Attacher des droits à la personne plutôt qu'à son contrat de travail**, telle est la philosophie du nouveau compte personnel de formation. Ainsi, chaque salarié se verra doté d'un compte tout au long de sa vie professionnelle et pourra utiliser les droits acquis sur son Compte Personnel de Formation (CPF) pour suivre des formations qualifiantes et certifiantes. C'est un pas supplémentaire dans la démarche de sécurisation des parcours professionnels défendue par la CFDT.

Cette réforme répond aux objectifs que s'était fixés la CFDT en s'engageant dans la négociation : permettre à chacun de s'élever en qualification et d'acquérir des compétences répondant aux besoins réels de l'économie.

# CHARTE SOCIALE EUROPÉENNE : ACCORD SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE POUR LE GROUPE

Pour un groupe de la dimension de BNP Paribas, s'engager dans une politique de prévention des discriminations et de promotion de la diversité en général et de l'égalité professionnelle en particulier est une nécessité.

- Garantir l'égalité des chances dans la gestion de carrière, le recrutement et la formation professionnelle
- Poursuivre la voie de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes
- Permettre un meilleur équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée
- Encourager le partage des bonnes pratiques
- Promouvoir la mixité des représentants du personnel

Tels sont les items repris dans la charte sociale européenne signée en septembre par les représentants du personnel du Comité de Groupe Européen et les Ressources Humaines Groupe.

Pour la CFDT, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes s'inscrit dans le cadre de la lutte contre toutes les formes de discrimination. Ainsi, pour garantir les mêmes évolutions professionnelles et rémunérations, pour un même niveau d'étude et une expérience équivalente, lors de l'embauche et pendant toute la durée de leur contrat de travail, il faut une action volontariste de l'entreprise comme des représentants des salariés.

C'est pourquoi la CFDT est signataire de cette charte sociale européenne.

## L'ÉGALITÉ AU TRAVAIL ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES EST LOIN D'ÊTRE LA RÈGLE.

Depuis plusieurs années, les enveloppes financières de rattrapage des écarts de rémunération prouvent s'il le fallait, la discrimination dont bon nombre de femmes pâtissent encore du fait de leur sexe, de leur maternité, des absences pour enfants malades, etc. Au-delà de la seule volonté, BNP Paribas doit tout mettre en œuvre afin de gommer définitivement ces inégalités.

Les vieux stéréotypes ont la vie dure, mais la société fait toujours peser sur elles ce poids dans la gestion du foyer et l'organisation familiale.

Une double journée, à la fois professionnelle et familiale qui reste un frein dans l'esprit de certains gestionnaires de carrière !

Ces blocages inconscients à une parfaite égalité sont le signe que le traitement au sein de BNPP doit être adapté. Pour les femmes, la conséquence est immédiate mais aussi future : des écarts salariaux durant l'activité qui seront amplifiés une fois la retraite venue.

## LUTTER CONTRE LES STÉRÉOTYPES

La loi « pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes », promulguée le 4 août 2014 prévoit entre autres, un renforcement des dispositions permettant d'assurer cette égalité dans la vie professionnelle. Cela prouve une fois de plus que le chemin sera encore long avant une égalité parfaite. Une volonté affichée par l'entreprise ne suffit pas, même si quelques «exceptions féminines » existent bel et bien et sont mises en vitrine systématiquement par BNP Paribas.

## ÉLIMINER LES PRATIQUES DISCRIMINANTES ET FAVORISER DES COMPORTEMENTS MANAGÉRIAUX RESPECTUEUX

Le fameux plafond de verre freine trop souvent toutes celles qui souhaiteraient évoluer vers de hautes fonctions d'encadrement. Malgré des lois et des accords d'entreprise, une majorité des femmes se trouve cantonnée à des fonctions d'exécution. Les plus jeunes embauchées souvent de niveau cadre viennent nuancer ce constat. A suivre durant leur futur parcours professionnel… Pour les plus anciennes, le poids du passé est là !

Lois, chartes et accords ne feront pas tout. Nous devons collectivement être acteurs du sujet.

Agir sur le travail et permettre à chacun de s'épanouir quel que soit son sexe ou son âge est une priorité pour la CFDT.

# LA GARANTIE MINIMALE DE POINTS

La garantie minimale de points assure aux salariés cadres, dont le salaire brut annuel est inférieur au « salaire charnière » provisoire 2015 de l'AGIRC (41913.84€ bruts), le bénéfice d'un minimum de points de retraite complémentaire par an.

Les régimes complémentaires sont valorisés sous forme de points de cotisation. Lors du départ à la retraite, ces points seront multipliés par leur valeur en euro. Cette pension AGIRC se rajoute à la pension ARRCO.

L'objectif de la garantie minimale de points (GMP) est de permettre à chaque salarié relevant du régime AGIRC, d'acquérir chaque année un minimum de 120 points. La cotisation GMP se déclenche si votre salaire est inférieur à 41913,84€ bruts, salaire qui en théorie, ne permettrait pas de cotiser à l'AGIRC.

Vous êtes alors dans l'obligation « d'acheter » les points manquants, 40% de ce coût étant à votre charge, 60% à la charge de BNPP.

Chez BNP Paribas, sur un total de 23 500 cadres, environ 5 000 « bénéficient » ou plutôt sont impactés par la GMP et ont donc des salaires inférieurs à 41913,84€ bruts par an.

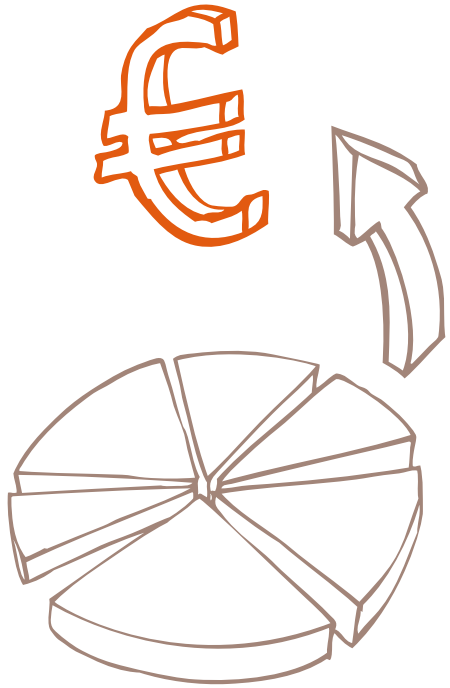
## EST-CE NORMAL ? EXISTE-T-IL UNE CATÉGORIE DE CADRES AU RABAIS ?

Pour la CFDT, il importe que les salariés sous statut Cadre, soient reconnus dans leur salaire au même titre que dans leurs responsabilités.

De ce salaire découlera leur pension de retraite...

Jeunes, médians ou seniors, trop de cadres BNP Paribas n'en ont que le statut. Une anomalie qui ne se retrouve pas dans d'autres établissements bancaires.

# **NAO** 2015



Conformément aux dernières négociations, au 1er avril, les salariés se verront attribuer une **augmentation pérenne** de 0.5% avec un plancher annuel de 250€ bruts.

Même si cela représente près de 1% d'augmentation pour un salaire de 25 000€, la CFDT ne peut cautionner une mesure de cet ordre, loin de récompenser l'investissement des équipes.

Force est de constater que contrairement à ce que la Direction Générale avait annoncé, les salariés subissent bien les **conséquences de l'amende américaine !**

**CHEZ BNP PARIBAS, DES SALARIÉS PÉNALISÉS MAIS QU'EN EST-IL POUR NOS DIRIGEANTS ?**



# **SIMPA ,**
# MAIS PAS TANT QUE CELA !

BDDF a baissé de manière arbitraire la valeur des points SIMPA de près de 30%. Pour la CFDT, cette modification unilatérale est irrespectueuse du travail et de l'engagement des équipes.

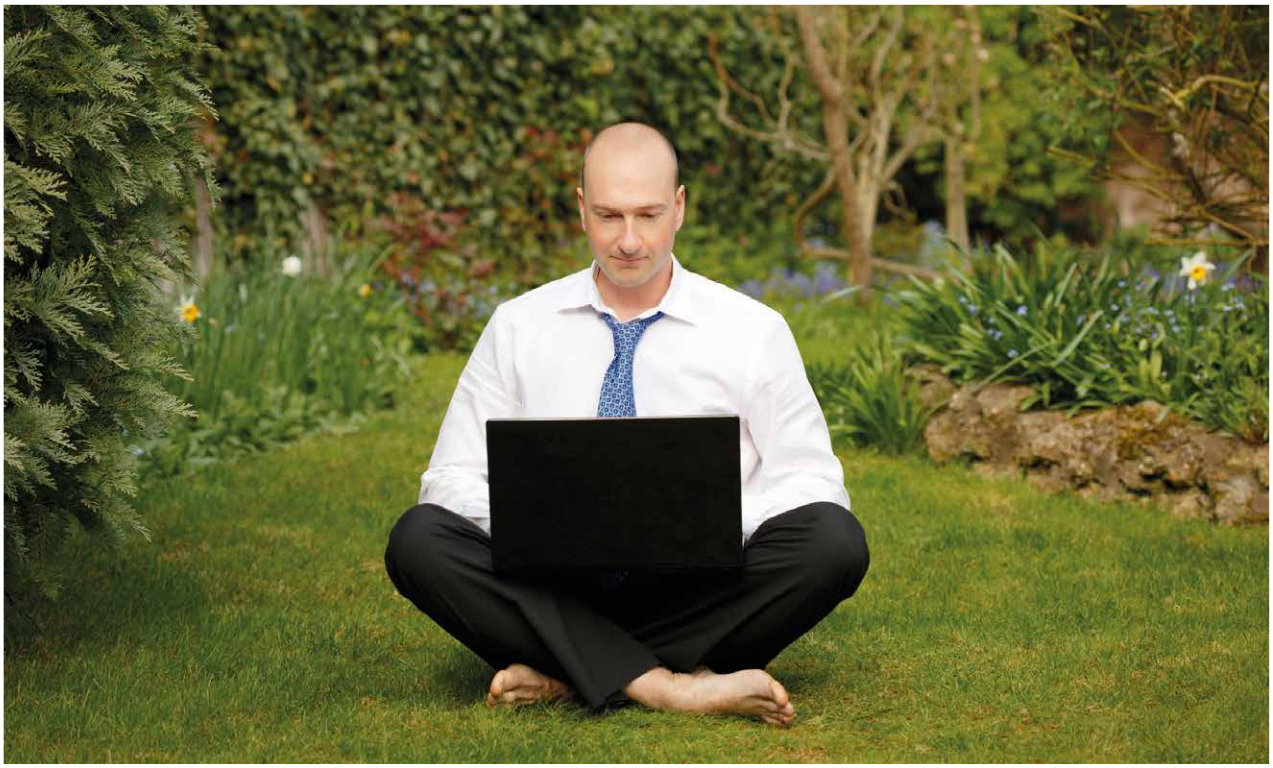
Pour les commerciaux, le malaise est grand : manque de considération et surtout manque de reconnaissance à l'heure où Préférence Client, PPC pour les intimes, génère stress, surcharge, manque d'écoute et peu d'explications.

**La CFDT n'acceptera pas que la réforme des incitations commerciales ait pour conséquence une perte de pouvoir d'achat pour les commerciaux.**

**QUEL EST L'OBJECTIF RECHERCHÉ ? PRÉPARER LES ESPRITS À UNE DISPARITION COMPLÈTE DU COMMISSIONNEMENT ?**

A la veille d'**une refonte en profondeur des incitations commerciales**, cela provoque un sentiment d'injustice et de découragement.

BDDF devrait plutôt fédérer les équipes ! Nous attendons des engagements forts lors des négociations qui s'ouvriront bientôt.



# TÉLÉTRAVAIL : POURQUOI LA CFDT SIGNE CET ACCORD ?

## Les négociations sur le télétravail sont arrivées à leur terme en décembre 2014.

Pour les équipes CFDT, le principe général et les améliorations apportées par la discussion avec la Direction Générale étaient de nature à valider l'accord.

**Réduire les déplacements quotidiens et professionnels, travailler de son ordinateur au bureau ou à la maison, de son smartphone ou de sa tablette partout ailleurs : autant de révolutions rendues possibles par des innovations technologiques qui modifient profondément les méthodes de management et les espaces de travail.**

Le télétravail ne résoudra évidemment pas tous les problèmes (temps de transport quotidien et difficultés à se loger en Ile- de-France, garde d'enfants, etc.). Certains facteurs de stress et de fatigue devraient cependant diminuer et permettre une meilleure conciliation vie privée / vie professionnelle.

Droits et obligations du salarié et de l'employeur, mais également utilisation raisonnée ont été les lignes

directrices des négociateurs CFDT.

Durant **la phase d'expérimentation, d'avril 2015 à juin 2016**, les principaux services de Pôles et Fonctions concernés seront l'Inspection Générale, la Communication Groupe, IMEX, CIB ITO et BDDF DSI. Environ 700 collègues sont concernés.

A l'issue de cette période et à l'appui du bilan, une nouvelle négociation devra être mise en place afin de redéfinir les points qui le nécessiteraient.

Pour mémoire, le télétravail ne sera possible qu'avec l'accord du salarié et de l'entreprise et ne sera pas un choix définitif, en effet, tout collaborateur volontaire et son manager pourront y mettre fin et revenir à la situation initiale.

Sur le plan matériel, l'entreprise mettra à disposition des « **télétravailleurs** » ordinateur et téléphone portables nécessaires à l'activité. Le salarié devra avoir à son domicile une ligne internet à haut débit et une installation électrique compatible.

Sur le plan organisationnel, il sera possible de **choisir entre 1 et 2 jours par semaine** de télétravail, consécutifs ou non et accolés ou non au week-end.

**LE TÉLÉTRAVAILLEUR ORGANISERA SA JOURNÉE COMME S'IL ÉTAIT SUR SON POSTE DE TRAVAIL AU SEIN D'UN SERVICE DE L'ENTREPRISE.**

Cadres au forfait et techniciens aux horaires collectifs seront soumis aux mêmes règles qu'aujourd'hui (amplitude horaire, heures supplémentaires) et bien évidemment rester joignables durant leurs heures de travail !

Pour la CFDT, l'immixtion de la vie professionnelle dans la sphère privée ne doit pas avoir lieu. L'idéal serait que les salariés volontaires puissent dédier un espace de leur domicile à leur activité. De même que **le droit à la déconnexion** en dehors des heures de travail doit devenir la règle, une thématique essentielle pour les équipes CFDT en charge du dossier sur la Qualité de Vie au Travail. L'indemnité forfaitaire octroyée par la Direction Générale de 8€ par jour ne sera pas le principal facteur de motivation.

Cet accord expérimental sur le télétravail devrait permettre à l'entreprise comme au salarié d'y trouver un intérêt. **La CFDT approuve cette expérimentation et mettra tout en œuvre pour que ce nouveau mode de travail recueille chez BNP Paribas un écho favorable.** Une extension à d'autres services de l'entreprise ferait sens à l'heure où la Qualité de Vie au Travail est une préoccupation essentielle.

# MANAGER

Pour la CFDT, manager c'est apporter des éclairages et des éléments de pratique qui permettent un management respectueux des personnes, de leur travail et de leurs compétences.

Des pratiques qui font du pouvoir hiérarchique, un pouvoir qui accompagne plutôt qu'un pouvoir qui s'impose d'en haut…

Pour la CFDT, la responsabilité du manager est énorme dans la bonne marche d'une équipe.

Le manager anime et organise le travail afin d'atteindre les objectifs fixés. Le manager exerce une autorité par délégation, il accompage aussi les personnes et s'attache au développement de leur compétences.

Le manager se trouve souvent démuni face à la dégradation des conditions de travail de personnes mises en concurrence.

Manager, est ainsi une fonction difficile, un rôle exigeant. Globalement, les managers se disent heureux et fiers d'exercer une fonction valorisante. Ils s'y investissent fortement, mais en même temps, ont des interrogations, compte tenu de l'**environnement complexe** fait de multiples pressions, d'injonctions paradoxales et de dilemmes éthiques professionnels !

Le manager d'un point de vente ou d'un service a en charge l'encadrement, sans être directement impliqué dans les choix stratégiques de l'entreprise. Sa fonction est reconnue comme cruciale du fait de cette **position charnière** entre direction et équipe de terrain. Mais qu'en est- il de sa rétribution de son parcours de carrière, de son droit à l'erreur ?

**Ainsi le manager idéal est celui qui délègue, fait confiance, décide, crée une bonne ambiance, fédère les membres de l'équipe, écoute, définit les missions, répartit les objectifs, fluidifie les relations interhiérarchiques… alors que les contraintes se développent, les délais se réduisent, les moyens s'évaporent…**

## LES ATTENTES DES SALARIÉS VIS-À-VIS DE LEUR MANAGER SONT CONSIDÉRABLES.

Une fonction exigeante, éprouvante, mais surtout indispensable à la bonne marche de l'entreprise et à l'accomplissement des salariés dans leur quotidien. Il serait temps que BNP Paribas en prenne conscience et leur donne enfin les moyens de leur mission.

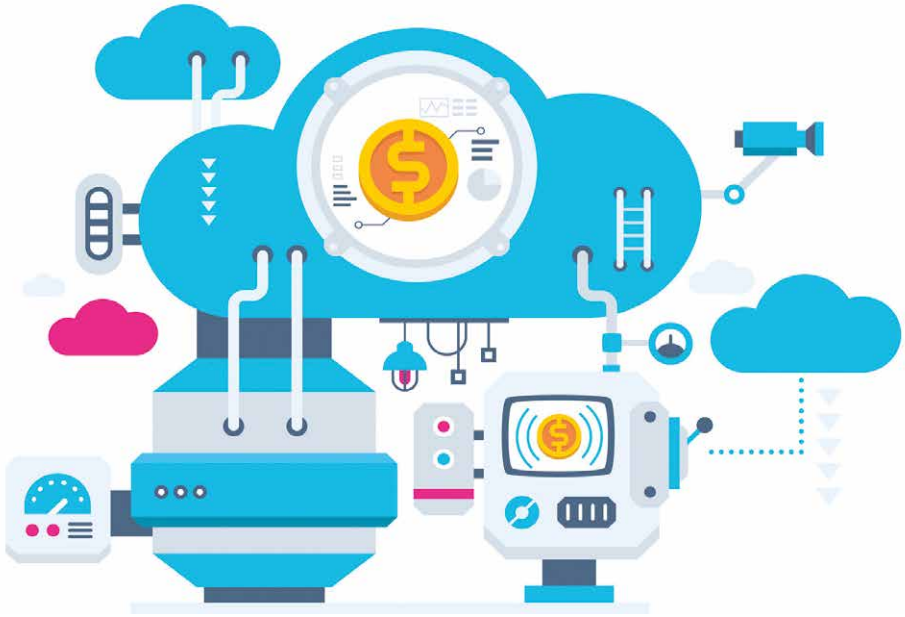
# LE DON DE CONGÉS ANONYME

La loi du 9 mai 2014 inscrit dans le Code du Travail la possibilité pour les salariés **de faire don de jours de repos (congés payés, RTT ou jours de récupération) à un de leurs collègues dont l'enfant est gravement malade.**

Elle a été publiée au journal officiel et est donc maintenant en vigueur.

Il est donc désormais possible pour un salarié, sur sa demande et en accord avec l'employeur,de **renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de repos non pris,** qu'ils aient été affectés ou non sur un compte épargne temps, au bénéfice d'un autre salarié de l'entreprise qui assume la charge d'un enfant âgé de moins de 20 ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants.

Cette loi est une réelle avancée à notre sens. Elle introduit une dimension de **solidarité** au sein de l'entreprise. Remettre de l'humain, là où on ne parle trop souvent que de business et résultats !



# **SIMPLE** & EFFICIENT

Sur le principe, **allègement des structures, simplification des processus, amélioration des conditions de travail** sont des axes auxquels nous ne pouvons que souscrire.

Mais derrière la rationalisation des actifs, l'optimisation des couts, la revue des modes relationnels avec les clients et l'amélioration du mode opérationnel, il y a des femmes et des hommes qui voient leur quotidien, une fois de plus chamboulé, sans que les bénéfices escomptés soient encore visibles.
**Simplification devrait rimer plus souvent avec efficacité.**

Un simple exemple chez BDDF, qui prouve que tout est encore à faire : nombreux sont les commerciaux à « conserver par sécurité » une copie d'un contrat de prêt ou les documents d'assurance Cardif suite aux nombreuses erreurs d'aiguillage, pertes de dossiers complets ou pages disparues ; vous avez dit efficacité et Responsabilité Sociale et Environnementale… Chat échaudé craint l'eau tiède !

Pas simple pour nos commerciaux quand il faut solliciter à 3 ou 4 reprises le même client pour de nouveau signer les mêmes documents « évaporés, égarés, perdus ». La crédibilité s'en trouve fortement émoussée…

La dématérialisation des documents ou «GED Workflow» dans notre jargon interne mettra du temps à s'instaurer si d'autres correctifs ne sont pas apportés.

Les exemples similaires chez CIB, IS, IRB, ITG ou dans les fonctions Groupe sont malheureusement légion !

Comme la Direction Générale l'a écrit dans son dernier dossier Simple & Efficient : « **il reste beaucoup à faire !** » Au moins, tout le monde en est conscient …

# AIX VAL DE DURANCE : IL Y A LE CIEL, LE SOLEIL ET LA NEIGE…

Près de 3 ans après la fusion des groupes d'Aix en Provence et de Gap, le bilan est mitigé. Le dernier GPS est catastrophique avec un taux d'abstention de plus de 60% !

Quelques items parlant :

- **Satisfaits de leur carrière 52% seulement**
- **Satisfaits de leur rémunération 38% seulement**
- **Satisfaits de l'efficacité opérationnelle et de la transversalité 47% seulement**

Les baisses significatives :

- formation - 4%,
- l'exemplarité -4 %,
- l'orientation client -3 %

Pour les équipes de l'ancien groupe de Gap, le quotidien est devenu plus compliqué.

## La montagne est belle, mais lointaine !

Un sentiment d'abandon de la Zone Rurale Montagnarde

- Où est la proximité tant prônée lors de la fusion ?
- Des réunions systématiquement sur Aix, avec plus de 3 heures de trajet pour les collègues de Briançon… quand la route est praticable ! Gap idem !
- Risques et fatigue sont- ils pris en compte par la Direction de Groupe ? Pourquoi ne pas accepter la prise en charge d'une nuit d'hôtel la veille pour des collègues amenés à faire plus de 7 heures de route pour une réunion ?
- Des mobilités fonctionnelles contraintes du fait de l'éloignement géographique des postes.

Malgré ce tableau peu flatteur, les résultats sont là et les équipes motivées.

Comme le DIG l'a affirmé lors d'une réunion métier, « *les bataillons de l'Armée Rouge sont en ordre de marche pour réussir 2015 ! Tous d'un même pas, solidaire alors que Préférence Client s'annonce* » …

Proverbe local CFDT : *« sur une route dégagée, tu avanceras sans chaîner ! »*

# CARNET ROSE
# ET PERTE DE POIDS EN DRM

En Février 2015, les groupes de Montpellier et Perpignan ont fusionné, donnant naissance au Groupe « **Montpellier Roussillon** », affectueusement surnommé M.R.

M.R. est **un beau bébé par la taille** : 295 km dans sa plus grande longueur, de Bourg Madame à Ganges, soit 4h15 de trajet*.
À sa naissance, il emploiera 387 collaborateurs, dans 53 Agences, 1 Centre Banque Privée et 2 Maisons des Entrepreneurs**.

L'accouchement aura été difficile. On déplore la perte de 11 emplois ** : 4 dans l' « Equipe de Direction » et 7 dans les « Fonctions Support ». Et nous ne sommes pas encore à l'abri de problèmes post-opératoires.

De plus, les salariés de l'ex-groupe de Perpignan expriment leurs craintes. Certains se sentent « absorbés », d'autres « trop éloignés ».

Faisant fi des mises en garde de la CFDT, la Direction minimise ce ressenti de mal être.

Pire, la Direction juge M.R. trop gros pour son âge.

Elle lui administrera avant l'été une potion miraculeuse : Préférence Client.

Injectée après une **pommade anesthésiante** nommée AAC (Agile, Attentif, Chaleureux), cette décoction entrainera très rapidement la disparition de 3 postes de Directeur D'Agence. (Maguelone, Sète, Narbonne).

Un quatrième poste de D.A. disparaitra quelques semaines plus tard, suite à ... Chut !!!! Il ne faut pas en parler, ce n'est pas encore présenté aux Représentants du Personnel. Mais tout le monde le sait déjà.

Pourtant, ce n'est que le commencement de la cure d'amaigrissement de M.R.

En effet, la potion « Préférence Client » possède un effet « retard », une sorte de « super pouvoir ». Elle permet d'assurer la survie du Groupe « traité » en ne remplaçant pas, dans certains endroits, les « départs naturels », les « mutations internes » et autres restructurations « inévitables ».

Et si malgré ces régimes drastiques, M.R. s'avère encore trop gros et pas assez tonique, le don d'organe à ses voisins paraitra pertinent : quelques agences pourraient changer de Groupe, voire de Direction Régionale.

Quand à Maman D.R.M., elle se porte bien, merci. Le maintien de son taux de rentabilité est l'une de ses fiertés, lorsqu' elle se compare à ses copines. Elle a déjà repris son poids de forme.

D'ailleurs, elle envisage déjà d'autres naissances.

Elles s'avèreront, n'en doutons pas, tout aussi amaigrissantes.

*source Mappy
** source Direction.

# **PRÉFÉRENCE** CLIENT EN DR EST

## Après les groupes de Reims et Troyes, **Metz et Strasbourg** s'y préparent.

13 agences verront leurs effectifs passer de 3 à 2… Les difficultés d'organisation au quotidien ne vont faire que croitre pour nos collègues. Comment ne pas réagir face à des conditions de travail qui mécaniquement vont se dégrader ?

À court terme, nous sommes inquiets pour de nombreuses implantations mais surtout pour nos collègues en poste. Le déploiement de Préférence Client (PPC) sur le groupe test de Reims n'a pas laissé que de bons souvenirs, loin s'en faut !

La maitrise de frais de gestion au travers des nombreux départs de collègues est-elle une 1ere étape ? Combien de fermetures programmées et non encore dévoilées ?

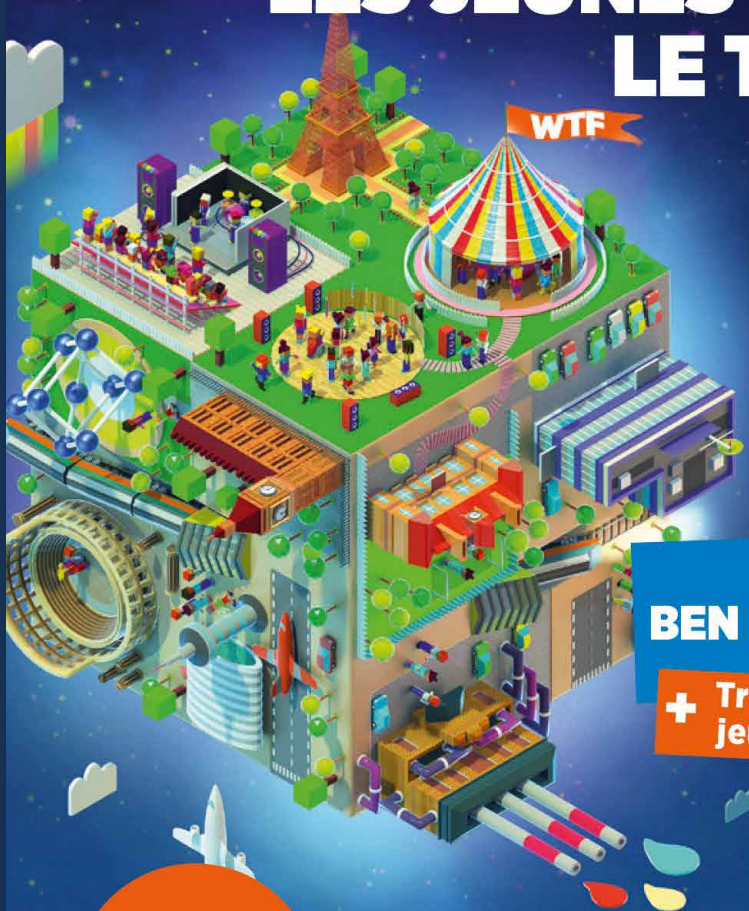
Combien de collègues mutés ? Un virage de plus opéré par l'entreprise, qui en période hivernale peut conduire à une sortie de route !

**Un bel emballage, une belle vitrine, mais combien restera-t-il de salariés ?**

Photos :
Agence de Reims
Porte de Paris

# WTF WORKING TIME FESTIVAL

## LES JEUNES FÊTENT LE TRAVAIL




FORUMS
ATELIERS
SOLIDARITÉS
EMPLOI
EUROPE

**CONCERTS**

SKIP THE USE
BEN L'ONCLE SOUL
FM LAETI

+ Tremplin jeunes

**Cfdt:**

# 1er MAI 2015

## à l'INSEP, Paris Vincennes

**POUR TOUS RENSEIGNEMENTS ET INSCRIPTIONS**
**cfdt.nationale@bnpparibas.com**