



Juan-Antonio GONZALEZ
06 67 24 54 97



Sophie CREPEAUX
06 98 54 95 03



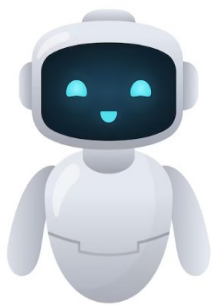
Stéphanie BOUKOBZA
07 86 23 54 74



Anissa LAIDOUNI
07 71 54 87 22



Claudine OMS
07 61 41 04 82



DÉCLARATION SYNDICALE

2025 : QVCT vs PROJET 4.0

CSEE des 25 et 26 mars 2025

ATTENTION, TOUT D'ABORD, NOUS TENONS À PRÉCISER QUE CECI N'EST PAS UNE DÉCLARATION 4.0 ÉLABORÉE PAR CHAT GPT ET QUE VOS REPRÉSENTANTS CFTD N'ONT TOUJOURS PAS ÉTÉ REMPLACÉS PAR UNE INTELLIGENCE ARTIFICIELLE !!!

Fort de l'accord signé fin 2024, 2025 devait être l'année de la Qualité de Vie et des Conditions de Travail ainsi que de l'expérience salarié.

Or, après

- ♦ Le bug de Daily RH au mois de février,
- ♦ Le bug de MOTIV depuis le début de l'année,
- ♦ La mise en place d'objectifs commerciaux démesurés qui mettent les salariés sous pression et en concurrence exacerbée (travailler plus pour gagner moins),
- ♦ L'intensification de la « disponibilité » parfois forcée sur Contact, et « last but not least »,
- ♦ Le bug de la fuite, organisée ou non, de « BCEF retail 4.0 » sur le nombre de fermetures d'agences envisagée par BCEF, soit 500 (1/3 du réseau actuel) en 4 ans,

⇒ **FORCE EST DE CONSTATER QU'EN MATIÈRE D'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL ET DE BAISSA DU STRESS, C'EST PLUTÔT MAL ENGAGÉ POUR 2025.**

Pour les objectifs, nous rappellerons juste la jurisprudence de la Cour de cassation qui retient l'obligation pour l'employeur d'appliquer des critères réalistes et réalisables : **LES OBJECTIFS SE DOIVENT D'ÊTRE INDÉPENDANTS, PRÉCIS ET ATTEIGNABLES AU REGARD DE LA SITUATION ÉCONOMIQUE DU SECTEUR PROFESSIONNEL, DES COMPÉTENCES DU SALARIÉ ET DES MOYENS DONT IL DISPOSE POUR LES RÉALISER.**

La fixation des objectifs amène nécessairement à se questionner sur l'éventuelle dégradation de la santé des salariés soumis à une surcharge de travail et au stress important qu'ils induisent, **LA FAUTE INEXCUSABLE DE L'EMPLOYEUR AU REGARD DU NON-RESPECT DE SES OBLIGATIONS DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ POUVANT ÊTRE RECONNUE LORS D'UN ACCIDENT DE SANTÉ.**

Pour retail 4.0,

- ♦ **Après les premières communications particulièrement désastreuses de la direction de BCEF**
 - sur la fin du « Black Friday »
 - ou bien sur la transformation « d'une DACIA en AUDI »
- ♦ **Après les interviews de Thierry LABORDE qui a tout de même expliqué d'un air contrit à une journaliste de BFM que**
 - ♦ **Parce que** → • « Travailler en agence, c'est dur ».
 - • Les clients font preuve de plus en plus d'incivilités.



On va fermer les agences afin de « protéger » les salariés ...



DEMAIN NOUS APPRENDRONS DONC EN DÉTAIL DE QUOI RETAIL 4.0 SERA FAIT ...



Brigitte
MARQUES DE ALMEIDA



Nadia TEIXEIRA



Samia BAI TARI



Mohamed FARES

Mais au fait, pourquoi 4.0 ?

Parce qu'après celles de la mécanisation, de la production de masse et de l'automatisation, ces deux chiffres accolés annoncent l'entrée de BCEF dans la quatrième révolution industrielle, celle de l'usine totalement intégrée et connectée.

Ainsi, une entreprise 4.0 est une entreprise ayant amorcé sa digitalisation et où la convergence entre organisations physique et digitale créent de nouvelles interconnexions autant pour l'humain que pour les machines.

UNE FOIS QU'ON A DIT ÇA, ON EST DONC TRÈS SURPRIS D'APPRENDRE PAR LA PRESSE QUE CET « INVESTISSEMENT » CONDUIRA BNP PARIBAS SA À FERMER 1/3 DE SES 1.500 AGENCES, SOIT 500 AGENCES, EN 4 ANS.

L'investissement sera donc bien l'arbre destiné à cacher la forêt du plan d'économies.

Comme Préférence Clients, la refonte du pilotage du réseau, les horaires, Modèles de services et Contact, **CETTE NOUVELLE ET PEUT-ÊTRE DERNIÈRE PIÈCE DU PUZZLE DE RESTRUCTURATION ET D'ÉCONOMIES, oh non pardon, « du plan d'investissement dans la montée en compétences de nos équipes et dans la technologie au service du développement commercial puisqu'il permettra de mieux répondre aux attentes de nos clients », SERA SUBIE PAR LES SALARIÉS QUI PERDRONT À NOUVEAU LEURS REPÈRES ET DEVRONT S'ADAPTER À UN NOUVEL ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL.**

Les périodes de flottement qui suivront l'annonce de ce projet seront certainement génératrices de doute et de démotivation, d'interrogations et de stress pour les salariés.

L'expérience passée et plusieurs études démontrent que ces situations constituent un sujet d'inquiétude, voire d'anxiété pour les salariés déstabilisés par ce changement, changement dont l'intérêt pour eux ne sera pas plus manifeste que celui des précédents projets.

Soucieux de l'incidence sur eux-mêmes et sur leur poste, ils s'interrogent déjà sur le maintien de leurs responsabilités et de leur autonomie, sur leur statut, leur pouvoir décisionnel et leur réseau social, surtout quand à force d'assistants numériques et digitaux ils pourraient finir par se transformer en parfaits « assistés » de l'intelligence artificielle.

AU COURS DE CETTE PHASE, UNE PARTIE CONSIDÉRABLE DU TEMPS ET DE L'ÉNERGIE PERSONNELLE SERA ALORS ABSORBÉE À SPÉCULER SUR CE QUI ARRIVERA. ET L'ON COMPREND MIEUX PEUT-ÊTRE, LA VOLONTÉ DE BCEF D'ANTICIPER CETTE PÉRIODE D'APATHIE COMMERCIALE EN FIXANT DES OBJECTIFS PARTICULIÈREMENT DÉMESURÉS EN CE DÉBUT D'ANNÉE.

Sans un renfort préalable et significatif

- ♦ Des équipes RH, des services de l'action sociale et de la médecine du travail,
- ♦ Ainsi que du dialogue social avec la constitution de groupes d'expression et de véritables marges de manœuvre permettant aux salariés et à leurs représentants d'obtenir l'adaptation du travail à l'humain et non le contraire,

⇒ **CE PROJET POURRAIT AVOIR DES CONSÉQUENCES HUMAINES ET SOCIALES DÉSASTREUSES.**

L'analyse au fil de l'eau du travail réel et des difficultés réelles sera fondamentale pour anticiper et prévenir les plus gros risques pour les salariés.

Avec la montée en puissance de l'intelligence artificielle, le périmètre des tâches va quant-à-lui continuer à s'étendre à des fonctions jusqu'alors préservées.



Il conviendra de tout faire pour éviter que, faute d'apprentissages appropriés et de prise en compte des incidences de l'IA sur le modèle d'affaire de l'entreprise, les compétences et l'organisation du travail, certains salariés se retrouvent exclus de cette 4^{ème} « révolution industrielle ».

Ce projet aura aussi des conséquences prévisibles sur la satisfaction de nos clients, notamment de ceux dont les agences fermeront, et il conviendra d'anticiper leur mécontentement et leur réaction à l'égard des « cibles » désignées que seront les salariés pour les exprimer.

Comme il a su se montrer particulièrement soucieux de la santé et la sécurité des salariés devant les caméras de BFM et au micro de France INTER, nous comptons bien entendu sur M. LABORDE pour anticiper et les accompagner pendant cette période qui s'annonce particulièrement difficile.

Enfin, BNP Paribas aura aussi fort à faire en termes de communication pour expliquer à nos clients dont les agences fermeront comment ces 500 fermetures très peu inclusives s'inscriront dans le cadre de sa Responsabilité Sociétale d'Entreprise.



AUSI DÈS AUJOURD'HUI, TOUJOURS À L'ÉCOUTE DES SALARIÉS, ET PLAÇANT TOUJOURS 2025 SOUS LE SIGNE DE LA QVCT, LES ÉLUS CFDT SE MONTRERONT PARTICULIÈREMENT ATTENTIFS :

- ♦ A l'accompagnement individuel et collectif des salariés de notre région et notamment de ceux dont les agences fermeront,
- ♦ A l'accompagnement des femmes qui seront les premières à être impactées par cette transformation,
- ♦ A l'accompagnement des managers qui seront à la charnière de toutes les attentes,
- ♦ A l'effort de formation en continu qui sera consacré à tous les salariés sans exception pour leur permettre d'acquérir les compétences nécessaires,
- ♦ A l'accompagnement financier et aux compensations proposées en cas de changement de localisation du lieu de travail ou de baisse d'activité pour cause de fermeture ou d'extension,
- ♦ A l'amélioration effective des nouvelles conditions de travail, et notamment des espaces de travail existants ou à créer.

POUR QUE LES ENGAGEMENTS PRIS PAR BNP PARIBAS EN MATIÈRE DE QVCT SOIENT RESPECTÉS ET QUE NOUS N'AYONS PAS À DEMANDER L'APPLICATION DE L'ÉVOLUTION RÉCENTE DE LA JURISPRUDENCE FRANCE TÉLÉCOM EN MATIÈRE DE HARCÈLEMENT INSTITUTIONNEL,



VOS ÉLUS CFDT VEILLERONT À CE QU'AU-DELÀ DES ÉCONOMIES QU'ELLE ENTEND RÉALISER SUR LES CHARGES IMMOBILIÈRES ET DE PERSONNEL, ÉCONOMIES DESTINÉES À RENTABILISER SON INVESTISSEMENT SUR 4 ANS, BNP PARIBAS S'ENGAGE ET INVESTISSE AUSSI DE FAÇON TRÈS SIGNIFICATIVE DANS L'HUMAIN.

