



BNP PARIBAS



# L'INFORMATION DE VOS REPRESENTANTS

## Mesures COVID: Accords et Désaccords

09/12/2020

Idf Ouest



Sophie CREPEAUX  
06 98 54 95 03



Juan Antonio GONZALEZ  
06 67 24 54 97



Valérie VERMONT  
07 64 35 74 48



Laura FELLAG  
06 67 79 17 71



Yannick MARGERIE  
06 73 98 52 45

En matière de santé et de sécurité des salariés, et comme dans d'autres domaines, le rôle de vos représentants, élus au CSEE, consiste habituellement à vérifier que l'employeur respecte bien ses obligations conformément aux articles L4121-1 à L4121-5 du Code du Travail.

En période de crise sanitaire, le rôle de vos élus est aussi de vérifier que l'employeur reprend à son compte et de façon actualisée les mesures gouvernementales figurant dans le protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de la Covid-19, dernièrement actualisé au 29 octobre 2020.

Si vos élus estiment que l'employeur ne respecte pas ses obligations légales et/ou les préconisations gouvernementales, ils échangent avec les représentants de la Direction pour obtenir des mesures complémentaires.

A défaut de les obtenir, ils peuvent ensuite décider d'exercer leur droit d'alerte pour danger grave et imminent ou pour la santé publique et saisir le représentant de l'Inspection du travail.

Après un travail d'analyse comparée des deux protocoles, les élus CFDT ont donc fait part d'un certain nombre de points de satisfaction relatifs :

- Aux gestes barrières,
- Aux mesures prises pour les personnes fragiles et vivants avec des personnes fragiles (extension du travail à domicile et à défaut absence autorisée),
- Aux rotations d'équipes, avec un effectif présent limité à 25 % de l'effectif à la Région, dans les CBP et les espaces TPE, (demande de la CFDT),
- Aux rotations d'équipes pour les agences d'au moins 7 personnes (à l'exception des chargés de renfort, des GVA et des CDD dont nous continuons de demander l'intégration au dispositif).

Les élus CFDT ont aussi fait part de leur insatisfaction au regard d'un certain nombre d'écarts entre les mesures préconisées par le gouvernement et celles prises par BDDF, écarts se traduisant notamment par :

- le refus de la Direction de lisser les horaires pour permettre aux salariés d'éviter les heures de pointe dans les transports en commun, et de nous communiquer les cahiers des contrôles IMEX sur le ménage et la désinfection des locaux.
- une vision restrictive du télétravail pour les salariés des agences, le roulement 1 jour par semaine étant limité aux agences d'au moins 7 personnes à l'exception des charges de renfort, des GVA et des CDD (refus de la direction de les intégrer au roulement malgré nos demandes réitérées), la Direction régionale refusant d'organiser un groupe de travail avec les organisations syndicales et des salariés permettant de déterminer les activités pouvant être réalisées en travail à domicile à partir des fiches de poste métiers.

Pour information ou rappel, le protocole national engage les entreprises à prendre toutes les mesures permettant de réduire les interactions sociales pour limiter la propagation du virus, notamment en favorisant le télétravail à 100 % 5 jours sur 5 pour les salariés qui peuvent effectuer l'ensemble de leurs tâches à distance.

Dans les autres cas, l'organisation du travail doit permettre de réduire les déplacements domicile-travail et d'aménager le temps de présence en entreprise pour l'exécution des tâches qui ne peuvent être réalisées en télétravail.

Ajoutée à cela une pression commerciale constante, voire « jamais vue jusqu'ici » et des sources de tensions et d'inquiétudes supplémentaires au travers de la poursuite de la mise en place du projet horaires «Être là pour nos clients» et du déploiement à venir de Solution Contact dans le réseau.

## VOS REPRÉSENTANTS

Sophie CREPEAUX

Thierry CHASSAGNE

Laura FELLAG

Christine DELSAHUT

Adama FAYE

Lilian FOULE

Juan-Antonio GONZALEZ

Amel HASSANE

Claudine OMS

Valérie VERMONT

Yannick MARGERIE

Après plusieurs réunions infructueuses, et notamment après les réunions exceptionnelles de CSEE des 6 et 26 novembre à notre demande, et comme le prévoit la Loi, **les élus CFDT ont décidé d'exercer leur droit d'alerte pour danger grave et imminent (DGI) pour tous les salariés des agences ouvertes sans restrictions à ce jour (la grande majorité).** ( cf lien sur notre Danger Grave et Imminent).

➡ **Pourquoi grave ?** Parce qu'en lien avec la **contamination** et la **propagation d'un virus mortel**.

➡ **Pourquoi imminent ?** Parce que la contamination **peut arriver à chaque instant**.

➡ **Pourquoi maintenant ?** Parce que nous avons **épuisé toutes les voies du dialogue social**.

En raison d'un désaccord sur notre proposition de visiter conjointement avec des représentants de la Direction un échantillon d'agences par territoire pour vérifier le respect des mesures du protocole national, et sur le bienfondé du DGI, la Direction a convoqué un CSEE exceptionnel pour faire un rappel des dispositions déjà prises par la Direction régionale et qu'elle considère comme suffisantes.

Bien entendu, vos élus CFDT se sont entendus dire :

➡ D'une part qu'ils souhaiteraient peut-être mettre en danger :

- notre établissement
- la pérennité de son activité
- le maintien des emplois en voulant fermer toutes les agences

Cela sous-entendrait que notre situation financière serait en danger grave et imminent alors que notre entreprise, BNP PARIBAS SA affiche toujours des bénéfices conséquents, fruits des décisions de nos dirigeants et du travail de l'ensemble de ses salariés que nous ne pouvons que saluer. Pour BDDF, la Direction s'accorde à dire qu'en baisse de 34 %, son résultat, qui avoisine 637 millions d'euros au 30/09/2020, et qui est structurellement impacté par la baisse des taux, est aussi toujours affecté par la crise sanitaire malgré le rebond commercial. Enfin, en termes d'emplois pour notre région, nous notons que l'effectif a déjà baissé de 75 personnes malgré un R/O de 98 %.

Nous confirmons notre souhait de permettre à notre entreprise de jouer son rôle d'acteur vital et essentiel pour nos clients en maintenant des agences ouvertes, mais dans la mesure où cette ouverture garantit une réduction maximale des interactions sociales pour les salariés des agences, ce qui n'est pas encore le cas à notre sens.

➡ D'autre part qu'ils ne respectaient ni la volonté de certains salariés de continuer à venir en agence ni la satisfaction des salariés des agences vis-à-vis des mesures prises par la région.

Bien que conscients des contraintes et difficultés que nous rencontrons en travaillant à domicile, parce que cela signifierait d'une part que nous acceptons que l'employeur transfère « opportunément » sur les salariés son obligation d'évaluation des risques en les rendant responsables des mesures pour assurer sa santé et sa sécurité au travers du volontariat, mais aussi parce que la Direction entendrait « très opportunément » la satisfaction des salariés, satisfaction supposée puisque non mesurée en l'état, faussée puisque non basée sur la connaissance du protocole national par les salariés, et enfin à géométrie variable puisque lorsqu'elle est confrontée à des résultats défavorables dans ces enquêtes de satisfaction (sur la rémunération et les moyens dont disposent les salariés pour réaliser correctement leur travail via le GPS, sur le stress via Greenworking et Pulse), la Direction décide de ne pas en tenir compte.

**Le désaccord, persistant, l'employeur devrait saisir le représentant de l'Inspection du travail qui après avoir rendu un avis après étude des éléments du dossier pourra mettre en demeure notre Direction de prendre des mesures complémentaires ou bien initier une procédure de référé.**

**Dans un souci de transparence, nous vous tiendrons informés de l'avis rendu par l'Inspecteur du travail, qu'il corrobore ou non cette démarche que nous menons seuls.**