



BNP PARIBAS



Sophie CREPEAUX
06 98 54 95 03



Juan Antonio GONZALEZ
06 67 24 54 97



Laura FELLAG
06 67 79 17 71



Yannick MARGERIE
06 73 98 52 45



Valérie VERMONT
07 64 35 74 48



L'INFORMATION DE VOS REPRESENTANTS

Modèle de services : Déclaration préalable

06/05/2021

Idf Ouest

Le 05 Mai 2021, s'est déroulé un CSEE afin de présenter le projet « Modèle de services ». Les informations n'étant pas suffisantes, vos élus CFDT ont obtenu un CSEE exceptionnel afin d'avoir plus de précisions. (nous attendons la date)

Vous avez des questions ou souhaitez voir le projet ? Contactez-nous !

Déclaration préalable des élus CFDT :

Tout d'abord, un petit quizz :

Comment dit-on projet de réduction des effectifs en langage BNP ?

- A - Projet d'amélioration de l'efficacité opérationnelle,
- B - Projet de transformation,
- C - Projet d'amélioration de la satisfaction client
- D - Projet de réduction des effectifs

Attention, plusieurs réponses sont possibles sauf la dernière !!!

Madame,

Aujourd'hui, vous nous présentez en information en vue d'une consultation ultérieure un énième plan de réduction des effectifs dénommé « Nouveau Modèle de Services ».

Au-delà de pouvoir s'interroger légitimement

- ⇒ Sur la pertinence des résultats des pilotes menés en période de crise sanitaire, pilotes dont vous ne nous avez pas communiqué les résultats,
- ⇒ Sur la création d'agences ou de plateformes spécialisées pour les clients Proximité et Affinité,
- ⇒ Sur le devenir des territoires,
- ⇒ Sur la création affichée d'une banque à deux vitesses,
- ⇒ Sur la réussite de Préférence Clients, transformation qui s'accompagnait en 2014 à l'inverse du nouveau projet d'une augmentation du nombre de conseillers dédiés à des clients à enjeu fort, dont le pourcentage était porté de 50 à 70%,

Depuis ce projet fondateur, et tout comme « la respiration du réseau » avait été choisie par votre prédécesseur pour évoquer les fermetures d'agences, de façon tout aussi poétique, nous relevons que les plans d'économie de charges de personnel sont tous savamment parés et ornés de termes faisant référence à l'amélioration de l'expérience client.



VOS REPRÉSENTANTS

Sophie CREPEAUX

Laura FELLAG

Christine DELSAHUT

Adama FAYE

Lilian FOULE

Juan-Antonio GONZALEZ

Amel HASSANE

Claudine OMS

Valérie VERMONT

Yannick MARGERIE

Vous souhaitez connaître les projets, les échanges lors des réunions de CSEE contactez-nous ou retrouvez les PV [ici](#)

Avant les choses étaient claires, on parlait essentiellement d'améliorer le coefficient d'exploitation, notion qui a complètement disparu de nos jours.

Aussi, à l'instar d'une «douce violence» constamment faite aux salariés dans le déni de la dégradation de leurs conditions de travail, de leur santé et de leurs équilibres de temps de vie, il s'agit avant tout, encore et toujours de faire passer l'oxymore du « faire plus et mieux avec moins » auprès des salariés, salariés constamment sommés de concourir et de courir en permanence après le saint Graal de la satisfaction client alors que plus des deux tiers d'entre-eux déclaraient en 2019 (ce n'est pas si vieux Thibault) ne pas avoir les moyens de faire correctement leur travail.

Nous en avons de nouveau la confirmation avec cet énième plan de réduction de charges de personnel qui prévoit une baisse de 37 postes de conseillers généralistes et de 42 postes de conseillers spécialisés, ces mêmes conseillers spécialisés pourtant loués par nos clients dans Préférence Clients paraît-il...

A cette baisse s'ajoutera aussi la question de la mobilité fonctionnelle et de l'attractivité du réseau forcément dégradées puisqu'après avoir réduit le nombre de

managers intermédiaires (pilotage du réseau), après avoir réduit le nombre de postes de DIA (fermetures d'agences et hubs), ce nouveau projet va maintenant réduire les perspectives d'évolutions des conseillers de proximité.

En effet, alors qu'avant, 261 CC avaient la possibilité d'évoluer sur 511 postes de CP, les CP ayant quand à eux la possibilité d'évoluer notamment sur 88 postes de CS, après la mise en place de ce projet, 490 Conseillers Proximité n'auront plus la possibilité d'évoluer que vers 244 postes de Conseillers Affinité, ces derniers n'ayant quand à eux la possibilité d'évoluer que vers 46 postes de CS.

A terme, ce sont donc bien des économies de charges de personnel substantielles, dont nous demandons le chiffrage, qui seront donc bien réalisées.

Bien entendu, après les 155 suppressions de postes en 2020, les maigres renforts supplémentaires annoncés pour 2021 (51 charges de renfort à recruter et à former) ne pèseront certainement pas lourds face aux nouvelles réductions d'effectif envisagées en 2022 (une centaine de postes dont 79 sur ce seul projet).

Aussi, nous ne pouvons que nous inquiéter sur les conséquences de ce projet sur la charge de travail, la santé (RPS) et les équilibres de temps de vie des salariés, trois sujets qui ne sont toujours pas abordés de façon suffisamment détaillée en fin de présentation de ce dossier, dossier forcément toujours aussi incomplet en conséquence et sur lequel nous demandons donc le vote d'une expertise par un cabinet indépendant pour en évaluer les conséquences humaines et sociales.

Nous avons peut-être la réponse à certaines de vos interrogations alors contactez-nous.

L'ensemble de vos questions sera mis à l'ordre du jour et posé de façon générale.

