



BNP PARIBAS



L'ACTUALITÉ DU CSEC

SPECIAL CONDITIONS DE TRAVAIL

BILAN 2020

19 MAI 2021



HARCELEMENT et VIOLENCE AU TRAVAIL

108 dossiers en 2020 : 77 initiés par des Hommes & 31 par des Femmes
dont 79 % rien que pour BDDF ...

- La direction s'engage à « enfin » **former les 360 G.I** à la prévention du Harcèlement et Violence au Travail !
- Si la situation de harcèlement ou violence n'a pas abouti, **pas de sanction**, mais une possibilité de lettre de rappel, de compte rendu oral, voire un feed back dans About Me !
- En cas de contestation d'une des parties, possibilité de faire requalifier les faits au **comité national** qui pilote ce sujet RH

Demande CFDT : Une procédure d'alerte plus visible et simplement accessible dans Echonet



La Cfdt a demandé une mise à jour de l'accord Harcèlement et Violence au travail, compte tenu de l'émergence de nouveaux outils digitaux, et des périmètres RH changeants

Lien [Guide Harcèlement Travail.pdf \(group.echonet\)](#)

Vous pensez être victime de harcèlement ou violence au travail ?
Les élus Cfdt peuvent vous conseiller et vous accompagner tout le long de votre démarche. CONTACTEZ-NOUS !

INCIVILITES

Les incivilités commerciales chez BDDF sont toujours en hausse, malgré une année de pandémie et des flux clients en forte baisse ! **68 %** des incivilités sont subies par des femmes.

Les agressions physiques et les menaces graves pouvant porter atteinte à la santé mentale donnent lieu à une **déclaration d'accident du travail** ou de trajet (agression entre le lieu de travail et le domicile).

La plaquette d'information élaborée par l'AFB est accessible sur son site internet. Ce support présente les règles de base sur la conduite à tenir pour prévenir les incivilités et les mesures d'accompagnement possibles.



Plus d'infos, [cliquez ici](#)

AVIS Cfdt

La Cfdt a demandé que la déclaration dans l'outil de suivi soit faite par le salarié et non pas par le manager. RH Groupe ne souhaite pas pour le moment l'envisager. Pourquoi ne pas faire confiance au salarié ?



Marie-Hélène
CHEVALLIER
06 68 75 89 97



Samira
MOANDA
06 65 88 66 02



Alexandre
BERTHELOT
06 98 37 54 31



Valérie
GUEVEL-POUPARD
07 60 47 28 80



Isabelle
VOLMERINGER
06 99 26 44 84



Chantal
MARCHAND
06 99 33 92 51



Alexandre
BOUAT
06 98 54 83 53



Patricia
SUPARAMY
06 65 88 39 95

Représentant Syndical National



Pierre RIVIÈRE
06 65 64 56 98

Représentant Syndical National
Adjoint



Laurent COURRIER
06 68 05 69 06

News à la Mutuelle !

Les consultations de psychologie seront en partie remboursées à partir du 1^{er} Juillet !

- Participation plafonnée à 30 euros
- Limite de 8 séances par an sur prescription médicale

Plus d'infos sur le site de la mutuelle BNP Paribas.

Suite à votre présentation, l'analyse des élus **CFDT** est celle-ci :

La **réduction d'effectif** reste la principale variable d'ajustement de la banque pour réduire les coûts.

Les embauches sont à la baisse tout comme les offres de stages ou d'alternance.

La **part des jeunes -de 26 ans** dans l'effectif a **baissé de 33%** en 2 ans, du fait de la diminution des embauches sur la période. Un recrutement qui est difficile dans certain métier à cause du manque d'attractivité de la banque.

Sur les problématiques de **charge de travail et de RPS** vous n'avez pas apporté de réponse concrète. Vos seules actions visibles sont des enquêtes auprès des salariés sans réelle volonté d'action. **Il ne suffit pas de mesurer les difficultés des salariés mais de supprimer les situations source de RPS.**

La comptabilisation des heures supplémentaires reste toujours un sujet tabou.

Côté égalité professionnelle, nous constatons des progrès mais ils sont encore insuffisants, surtout dans les classifications J et au-delà. La ligne RH refusant d'informer individuellement les collègues lorsqu'ils bénéficient de l'enveloppe égalité, **la Cfdt demande une traçabilité et une transparence du rattrapage égalité Femmes-Hommes dans About Me.**

L'accès au temps partiel, principalement utilisé par les femmes, n'est pas encouragé. La rémunération est amputée mais la charge de travail reste identique.

En termes de rémunération fixe, l'écart entre les plus hauts et les plus bas salaires se creuse ! Les périodes entre deux revalorisations salariales augmentent d'années en années. Concernant les promotions nous atteignons des sommets. **Plus de 10 ans entre deux changements de classification.**

Les élus **CFDT** demandent :

- Une attention particulière au réseau d'agences qui subit une très forte transformation combinée à une baisse importante de ses effectifs.
- Une organisation du travail plus respectueuse des salariés : redonner du sens au travail.
- Une politique salariale à la hauteur des résultats et des efforts des salariés.
- Un nouvel accord de télétravail à la hauteur des enjeux et des attentes des salariés
- La mise en place d'une véritable égalité professionnelle et non pas une simple conformité à la loi
- Des formations plus en phase avec les envies et les aspirations des collègues.
- Une offre de formation présentielle renforcée.
- Une formation obligatoire adaptée au management à distance, pour favoriser le déploiement du télétravail.
- Une conduite de changement digne de ce nom.
- Une adaptation des offres sur MY Mobility afin d'inciter les temps partiels à candidater

En conséquence les élus CFDT ont rendu un avis défavorable