



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

CAHIER REVENDICATIF

Préambule

Nos missions de représentants du personnel nous amènent aujourd'hui à vous présenter ce cahier revendicatif.

Nos nombreux contacts quotidiens avec les salariés que nous représentons nous amènent à poser le constat suivant :

- Un mal-être durable installé
- Des conditions de travail dégradées
- Un climat social détérioré
- Des perspectives d'avenir faible

La société évolue, change, se transforme. Les différents acteurs en sont impactés. Dans ce contexte, une entreprise doit s'adapter efficacement et dans des conditions optimales.

La CFDT comprend la nécessité stratégique pour l'entreprise de mettre en œuvre ces changements sociétaux. Toutefois, la réussite ne peut être réalisable qu'avec l'adhésion des salariés et leur implication dans les orientations prises.

Nous rencontrons quotidiennement des salariés fatigués, désabusés, pressés par l'injonction paradoxale dispensée chaque jour. Tirillés entre la conscience professionnelle qui les maintient dans un schéma de travail toujours plus efficace et l'impuissance face aux changements incessants.

Les Risques Psycho-Sociaux sont en hausse, en cause les conditions d'emploi, les facteurs liés à l'organisation et aux relations du travail.

La CFDT ne cesse de vous alerter sur les origines communes (*surcharge de travail, manque de clarté dans le partage des tâches, intensification du travail, mode de management, réduction des effectifs, restructuration, transformation, ...*) mais avant tout, sur les conséquences désastreuses en lien avec la santé des salariés et leurs conditions de travail :

- stress, dépression, burn out, maladie, ...
- absentéisme, turnover,
- ambiance au travail dégradée, surcharge de travail, perte d'implication ...

Consciente des effets néfastes pour tous et de l'urgence de la situation, la CFDT veut être un acteur à part entière dans ces adaptations. Interlocuteur engagé, à l'écoute, sérieux et force de proposition, nous apportons au travers de ce livre blanc bien plus que notre analyse. Nous vous amenons des propositions concrètes face aux problématiques rencontrées et soulevées.

Ne nous ignorez pas, n'ignorez pas les salariés BNP Paribas.

Direction Générale, prenez vos responsabilités et donnez-nous des engagements sur ces points en vue de restaurer un dialogue social de qualité dans l'intérêt de tous.

I. EVOLUTION DU TRAVAIL ET DE SES FORMES

Comme nous l'abordions en préambule, la CFDT est consciente de l'évolution des technologies et de ses effets. Les nouvelles organisations et pratiques professionnelles qu'elle génère, guident les choix stratégiques, organisationnels et managériaux dont les objectifs sont les suivants : augmenter la productivité, renforcer la flexibilité, accroître la valeur produite, développer la capacité d'innovation.

Cependant ces changements entraînent de nouvelles formes de travail qui comportent des risques pour la santé des salariés :

- Effacement de la frontière entre la vie privée et la vie professionnelle,
- Baisse de l'autonomie et de la technicité pour certains métiers,
- Intensification de la charge de travail et de la charge mentale,
- Pressions psychologiques liées aux exigences de rapidités, d'immédiateté, de délai de réponse,
- Sentiment d'isolement et d'exclusion,
- Mobilité accrue.

Face à ces risques, la CFDT demande la mise en œuvre de mesures de préventions spécifiques avec des recommandations sur la gestion du temps et de la charge de travail. Un cadre de référence connu doit voir le jour avec des règles claires et partagées de fixation et de contrôle de l'activité.

La CFDT BNP Paribas va vous proposer des axes de travail avec des demandes fortes en faveur des salariés dans cette période de transformation. Nos différentes revendications vont avoir pour ligne directrice l'amélioration des conditions de travail des salariés dans un contexte de profonde mutation mais avant tout dans un but, préserver et prévenir la santé au travail des salariés. Un salarié heureux est un salarié performant.

1.1 Qualité de vie au travail : redonner du sens au travail

Les projets de transformations ainsi que les différents projets stratégiques du plan BDDF2020, accélèrent les processus de travail et produisent de nouvelles formes d'organisations et de pratiques professionnelles. Tout cela bouleverse les attentes de l'entreprise vis-à-vis de chaque salarié malheureusement dans un cadre souvent trop peu explicité et rarement discuté.

De niveau national, l'enquête CFDT « parlons travail » (200 000 travailleurs, tous secteurs confondus se sont exprimés) révèle un attachement important des salariés à leur travail, mais souligne également l'aggravation de l'insatisfaction au travail et la hausse de la part des salariés soumis au stress. Les salariés BNP Paribas sont plus que jamais à l'image de ces résultats.

Consciente des effets qui en résultent sur l'activité et des impacts sur la santé des salariés, la CFDT BNP Paribas souhaite être porteuse d'un dialogue social qui contribue à redonner du sens et à améliorer la qualité de vie au travail. Les salariés doivent être au cœur des discussions concernant le travail, l'entreprise doit leur redonner le pouvoir d'agir, garant de leur bonne santé et de relations sociales apaisées.

- **La CFDT demande une politique de prévention des RPS** avec notamment la mise en place d'un travail paritaire portant sur l'élaboration de processus préventifs et/ou curatifs relevant de situations dites à risques ou sources de RPS telles que les incivilités, la pression managériale ...
- **La CFDT demande la mise en œuvre d'une vraie conduite de changement dans laquelle le salarié est acteur et impliqué** : des espaces d'expressions des salariés en amont des projets, la mise en place de pilotes avec retours d'expérience, des résolutions de problèmes qui trouvent leurs sources au plus près, des groupes d'échanges et de travail intégrant les salariés ou les représentants du personnel.
 Plus généralement la CFDT demande l'intégration de salariés dans l'accompagnement des transformations culturelles et structurelles du concept jusqu'à son déploiement. Les salariés ne doivent pas être seulement une ressource à accompagner (formation, mobilité, ...).
- **La CFDT demande que les salariés puissent bénéficier de leur droit d'expression sur certains sujets avec l'utilisation du référendum** comme le prévoit la loi. En effet, pour la CFDT certains projets ou décisions, comme le lissage du 13eme mois, devrait faire l'objet d'une expression des salariés. Implication, considération, échanges sont des valeurs positives porteuses de bien être pour les salariés.
- **La CFDT demande l'ouverture d'une négociation de la Qualité de Vie au Travail (QVT)**, cette négociation doit porter sur les axes suivant :
 - L'équilibre des temps de vie (professionnelle et privée),
 - la charge de travail : une analyse précise avec des indicateurs précis et connus, la présentation des impacts des réductions d'effectifs et des transformations sur celle-ci avec un avant/après et toujours sur des critères précis et connus.
 - L'évolution du cadre de travail (environnements et formes) doit s'accompagner de réelles améliorations de la qualité de vie (élargissement du télétravail, charte des espaces de travail tel que les espaces partagés ou le flex office, avec des engagements de bilans ou retours d'analyses, travail à distance afin d'éviter les mobilités, ...)
 - Le Management : positif, bienveillant, tourné vers la valorisation des points forts et savoir-faire de chacun et dans l'accompagnement des points à améliorer. L'entreprise doit s'engager fermement à prohiber les pratiques managériales déviantes.

1.2 Emploi, gestion des effectifs

Dans ce contexte de profonde mutation, l'entreprise transforme, restructure, modifie. Ces choix organisationnels et managériaux ont des effets sur les salariés, leurs conditions de travail et leur santé.

Depuis quelques années, les projets restructurant tels que Préférence Client, Intégrations des fonctions, pilotage régional ou central, rattachement hiérarchique des métiers en central, centre de service, ... sont synonymes pour les salariés de destruction d'emplois, disparition de métiers, délocalisation ou mobilité, transformation profonde de la culture, perte de repères et d'évolutions, ...

De plus, en parallèle de ces transformations, la Direction poursuit sa politique de réduction d'effectif sans mettre en corrélation les différentes stratégies. Les conséquences sont directes avec des charges de travail qui ne sont plus adaptées, une agilité des salariés trop poussée, un recours à des contrats précaires,...

La CFDT demande une politique de l'emploi claire et précise avec des chiffres pour chaque métier. Cette politique de l'emploi doit prendre en compte plusieurs axes : les besoins de l'entreprise en lien avec une analyse précise de la charge de travail ainsi qu'un engagement de ralentir la baisse des effectifs lors des projets de transformation afin de permettre un accompagnement au changement dans de bonnes conditions, ...

La CFDT demande une revalorisation des parcours internes

- prioriser les promotions internes avant d'envisager des recrutements,
- accroître la formation interne des salariés pour augmenter leur employabilité et leur permettre d'évoluer et d'acquérir les compétences nécessaires aux évolutions des métiers.

1.3 Délocalisations

De plus en plus de fonctions support tels que RISK, FINANCE et COMPLIANCE sont délocalisées au Portugal. Même les postes à fortes valeurs ajoutées sont touchés. De nombreux salariés se retrouvent en mobilité sans perspective d'avenir

La Cfdt demande expressément que tous les salariés touchés retrouvent un poste et que plus jamais un salarié ne se voit sans perspective et poste de travail.

La CFDT demande un moratoire sur les délocalisations à l'étranger et ce dans le cadre d'une gestion socialement responsable de l'emploi et des compétences.

1.4 Droits des salariés dans le numérique

Le développement du numérique engendre de nouveaux usages professionnels, souvent peu maîtrisés et mal cadrés. Les outils numériques ne doivent pas être seulement synonymes d'amélioration de la rentabilité et du service client, mais également source d'amélioration de la qualité du travail et même de progrès social. Toutefois, ils génèrent également des situations de stress et fragilisent les collectifs. C'est pourquoi il est indispensable de les encadrer et les évaluer pour en prévenir les risques.

La mise en œuvre de la stratégie d'entreprise sur cet axe est aujourd'hui un sujet crucial avec des effets collatéraux à enjeu. Ils sont sources du mal être présent dans les différents métiers.

La CFDT demande l'ouverture d'une négociation sur le droit à la déconnexion qui devra porter sur les axes suivant :

- Le respect et la consolidation des éléments fondamentaux du droit du travail (durée du travail, lieu de travail, lien de subordination, charge de travail, ...) en lien avec la connexion ou l'hyper connexion induite par les nouveaux outils (smartphones, ultra book) et les nouvelles formes de travail qui en découlent (télétravail, environnement de travail avec des espaces partagés, travail à distance, ...).
- L'analyse des impacts du numérique sur la qualité de vie au travail et sur le contrat de travail afin de faire émerger des propositions de nouveaux cadres réglementaires et conventionnels protecteurs des intérêts et des droits collectifs et individuels des salariés notamment le respect de l'équilibre des temps de vie.
- La prise en compte de la charge de travail notamment au travers de l'analyse des effets des nouvelles technologies sur l'organisation du travail.

La CFDT demande l'évolution de la politique de formation, avec comme référence de formation le blended-learning qui associe présentiel et e-learning. Dans cette négociation, la

CFDT demande la formalisation de plages dédiées avec notamment la mise à disposition d'un espace dédié et du matériel nécessaire à une réalisation dans de bonnes conditions.

 **La Cfdt demande également le blocage de l'accès à My Dev en extranet** (c'est à dire à l'extérieur) avec des possibilités de demandes de déblocages exceptionnels justifiés, soumises à validation et suivi par le Manager.

II. CONDITIONS SALARIALES

La Rémunération qu'elle soit fixe, variable ou sur la valeur ajoutée est un sujet crucial pour les entreprises mais également pour les salariés. La politique de rémunération mise en œuvre doit permettre de valoriser le travail fourni et les compétences de chacun. Elle doit également permettre de reconnaître l'implication de chacun dans la réalisation de ses ambitions. Elle doit aussi permettre le partage de la valeur ajoutée de façon équitable dans l'entreprise.

Elle est à la fois un vecteur de bien-être au travail et joue un rôle social fondamental.

Malgré des actions menées ces dernières années en faveur de l'égalité professionnelle, les écarts types de rémunération fixes ou variables entre les femmes et les hommes sur une partie des métiers perdurent. De même, sur l'évolution professionnelle ou l'accession à certains postes d'encadrement.

2.1 Rémunération Fixe

Au 3e trimestre 2018, les résultats nets du groupe sont de 6 084 M€. Malgré une inflation à 2,3 %, il n'est proposé aucune mesure pérenne. Sont présentées comme des propositions ces actions évidentes et normales : « politique de recrutement maintenue », « augmentation du budget pour les augmentations pour compenser les pertes dues au lissage du 13^e mois », « un budget qualifié d'exceptionnel pour l'enveloppe égalité Femme/Homme » et « une prime exceptionnelle d'un montant de 350 € ».

 **La CFDT demande un engagement de la direction sur une révision de la politique salariale** avec notamment :

- L'augmentation de l'enveloppe des augmentations individuelles afin de permettre la réduction de la fréquence entre deux révisions de situation individuelle,
- La mise en place d'une augmentation pérenne lorsque les indicateurs de l'inflation ainsi que les résultats le permettent.

 **La CFDT demande la mise en place d'une politique sur l'égalité entre les femmes et les hommes** avec notamment :

- Une transparence dans l'utilisation du budget alloué à ce sujet,
- L'engagement de supprimer les écarts salariaux conséquents au-delà des métiers ou postes types repris dans le rapport de données sociales et ce, dans un délai proche,
- L'engagement de mener une politique d'évolution professionnelle en faveur des femmes en outre dans les métiers d'encadrement supérieur avec des actions concrètes d'accompagnement ou de valorisation,
- L'organisation d'un groupe de travail paritaire en vue de la mise en place d'actions concrètes sur l'emploi, l'évolution de carrière et la situation salariale et ce, à partir d'indicateurs fiables,
- Elargir la négociation dans l'accord diversité, sur le chapitre de la maternité, le droit du congé à l'autre parent lors d'une naissance.

 **La CFDT demande le respect du cadre légal concernant les heures supplémentaires.** L'organisation du travail dans le contexte actuel de transformation et de réduction d'effectif, entraîne une augmentation de la charge de travail. Les salariés sont aujourd'hui obligés de réaliser des heures supplémentaires pour compenser et atteindre leurs objectifs. Malheureusement, certains managers refusent de valider les demandes sous prétexte qu'elles n'ont pas fait l'objet d'une sollicitation et validation en amont.

2.2 Rémunération variable

Réforme après réforme, ce sont 3 systèmes de rémunération variable qui co-existent dans l'entreprise. Tous les salariés qu'ils soient aux IC, au variable (collaborateurs en lien avec le commerce) ou au bonus (collaborateurs non en lien avec le commerce) doivent pouvoir bénéficier d'un système de rémunération clair, juste, fiable et équitable.

 **La Cfdt demande une rémunération variable SMART pour TOUS les métiers** avec :

- un montant de référence pour tous les métiers de la banque et lié au poste,
- des objectifs et des critères d'attribution clairs, précis et mesurables pour tous,
- une transparence de la distribution des enveloppes quelles qu'elles soient (budget festifs...)

 **La CFDT demande la communication des montants moyens de variable par métiers, par niveaux hiérarchiques et par postes.**

2.3 Gestion de la maladie

En 2017, la Cfdt a obtenu l'ouverture d'un groupe de travail sur la maladie. En tant qu'employeur socialement responsable, les salariés et les représentants du personnel ne comprennent toujours pas la position de l'entreprise. Trop de salariés se retrouvent dans des situations plus que délicates : salaire bloqué, paie négative.

 **La Cfdt demande la mise en place de la subrogation** existante dans de nombreuses grandes entreprises ainsi que des moyens dans les services RH, à bout de souffle.

III. PERSPECTIVES D'AVENIR

Le monde est en profonde mutation, les salariés des banques et plus particulièrement de BNP Paribas ne l'ignorent pas.

Les profonds changements engagés sur tous les périmètres de la banque ont fortement perturbé notre vision de l'entreprise et des parcours de carrières chers aux salariés.

L'ouverture de la prochaine négociation sur la GPEC est proche et nous serons, comme à notre habitude, force de proposition mais serez-vous à l'écoute ?

Le sujet est plus que jamais prégnant pour tous les salariés.



La Cfdt vous demandera des engagements fermes notamment sur :

- La consolidation et l'ouverture de certains points du précédent accord,
- Tous les métiers soumis aux réformes qu'elles soient législatives ou conjoncturelles, anciens ou nouveaux,
- Les parcours de carrière, la transversalité,
- Le mécénat de compétences et de son application,
- Nos séniors et la valorisation de leur compétences, encore plus dans ce contexte de changement
- Le maintien d'un vrai statut cadre après la fusion des caisses de retraite avec la nécessité de permettre à tous les cadres BNP Paribas d'être au 2^{ème} niveau de cotisation.
- ...