

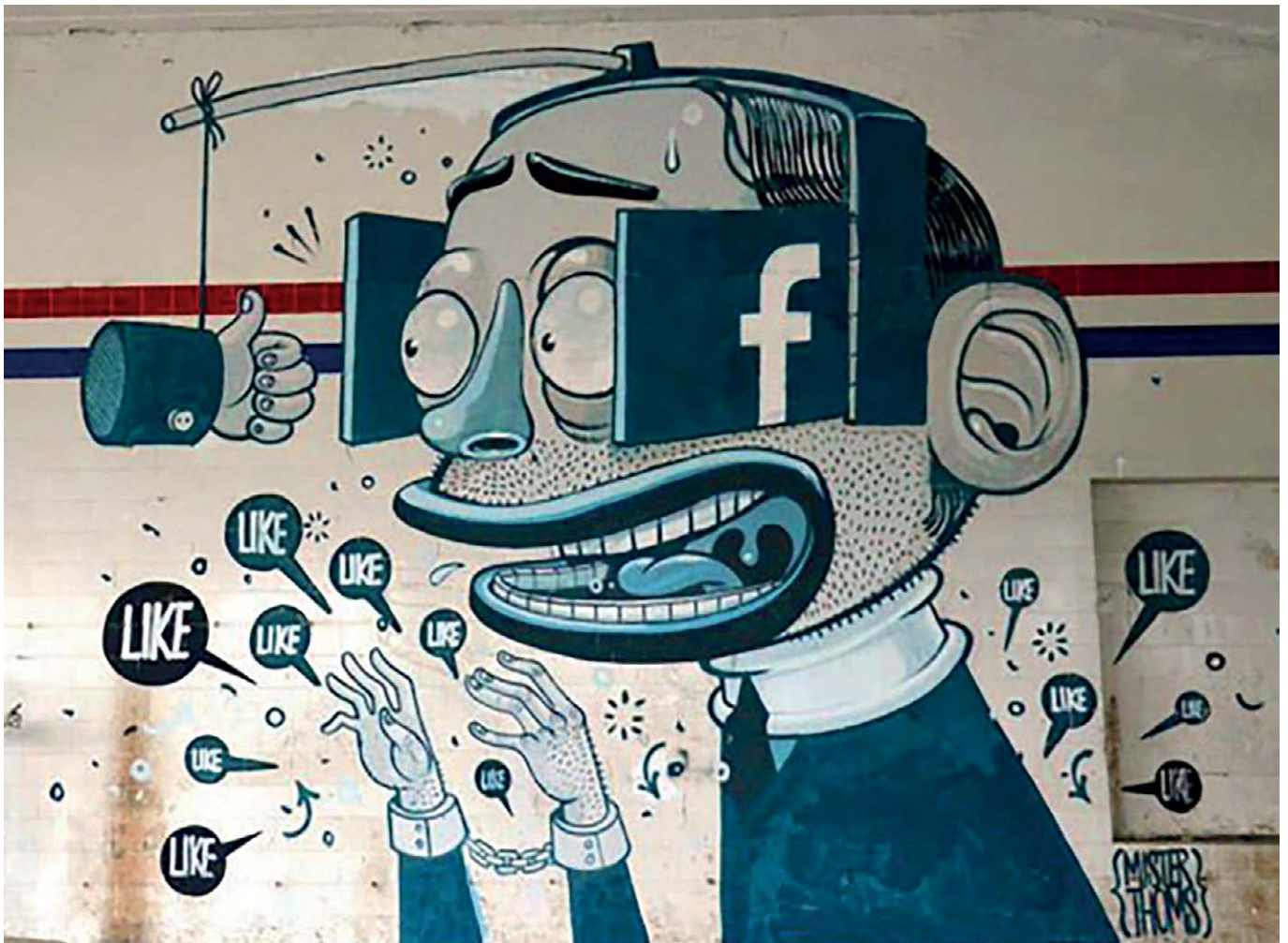


S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS



LE MAG ^{N°17}

LE NUMERIQUE :



EMPLOI, TELETRAVAIL, DECONNEXION

QUEL AVENIR ?



ÉDITO

Damien Marthon

Délégué Syndical National Adjoint Cfdt

EN 2016, COMME LES ANNÉES PRÉCÉDENTES, LA CFDT A ÉTÉ UN ACTEUR ET UN NÉGOCIATEUR SOCIAL INCONTOURNABLE.

La **Cfdt** continue à s'inscrire dans une démarche d'échange, de soutien des salariés, dans la défense et la création de nouveaux droits. Tous les négociateurs **Cfdt**, notamment chez BNP Paribas, ont su avec pugnacité et persévérance faire avancer les droits dans l'intérêt individuel et collectif : Télétravail, droit à la déconnexion numérique, Compte Personnel d'Activité (CPA), accompagnement intergénérationnel, intéressement, renforcement du dialogue social dans les entreprises...

Notre premier objectif étant d'obtenir de nouveaux droits tout en faisant reculer les inégalités et toutes formes de discrimination. Le précédent Mag en était l'illustration avec notre dossier sur la diversité. Dans ce nouveau numéro, vous découvrirez au fil des pages, une partie des avancées obtenues dans l'entreprise grâce à notre expérience et l'exigence forte d'un dialogue social de qualité.

Même si le parcours est parfois long et le contexte difficile... nous sommes présents à vos côtés à chaque instant.

Les nouveaux textes de loi donneront dans un proche avenir, encore plus de sens à l'action syndicale en renforçant le dialogue social dans les entreprises. La **Cfdt** a anticipé ces changements dans les négociations d'entreprise, avec toujours le même objectif : obtenir de nouveaux droits pour les salariés.

La présence d'une organisation syndicale, volontaire, structurée, visible telle que la **Cfdt**, est plus que jamais indispensable pour les salariés.

Gagnez avec la Cfdt !

NOUVEAUTÉ

Découvrez notre nouveau site **Cfdt**



Cfdt.bnpparibas.com

CONTACT

➔ Cfdt.nationale@bnpparibas.com

Téléphone : 01 40 14 31 89

Echonet :

mon espace RH >

communication syndicale > Cfdt

SOMMAIRE

- P.03** L'intéressement
- P.04-05** Le télétravail chez BNP Paribas
- P.06** Nos métiers et le numérique
- P.07** Le CPA
- P.08** Le droit à la déconnexion
- P.09-10** Le contrat intergénérationnel
- P.11** DR Paris : La banque d'un monde qui change
- P.12** DR Lyon : La ligne conseil Cfdt
- P.13** Comment va BDDF Opérations ?
- P.14-15** Location de logement

Directeur de la publication :

Jean-Marc MILLY

Comité de rédaction :

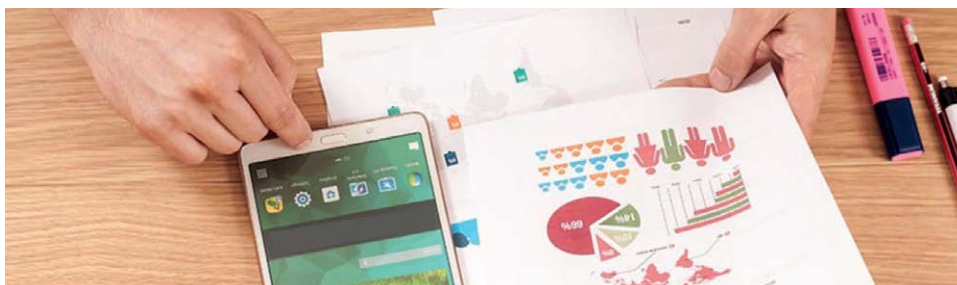
Fabrice HALLAIS, Damien MARTHON
et Lionel ZUSATZ

ISBN 978-2-85465-221-5

Conception / Impression

Tori : 01 43 46 92 92

L'INTÉRESSEMENT



L'INTÉRESSEMENT REPRÉSENTE LE FRUIT DE NOTRE INVESTISSEMENT ET DE NOTRE ENGAGEMENT. IL EST DONC TOUT À FAIT LÉGITIME POUR LA CFDT D'ABOUTIR À UN ACCORD.

En effet, l'intéressement ne peut être versé dans une entreprise qu'à la condition de la signature d'un accord entre la direction et les organisations syndicales. Il était donc de notre responsabilité, afin d'assurer son versement, de négocier un nouvel accord. Les premières propositions de la Direction se limitaient à reconduire la formule de calcul précédente.

Pour la **Cfdt**, une négociation ne doit pas se limiter à reconduire un accord mais s'attacher à améliorer l'existant.

Nos avancées :

Nous avons pu réintégrer une composante Responsabilité Sociale et Environnementale (RSE) à cette formule en améliorant sensiblement le montant distribué. Ainsi, si l'économie de papier réalisée par chaque salarié est de 2,5 kg, l'intéressement sera augmenté de 100 € et de 75 € pour une économie de papier de 2 kg.

Nous avons aussi réussi à obtenir le maintien d'une formule de garantie permettant de se prémunir des fluctuations du dividende.

Pour mémoire, la direction ne souhaitait pas conserver lors des premières négociations le critère RSE et la formule de garantie.

La Cfdt a de nouveau montré sa capacité à négocier afin de sécuriser le versement d'un intéressement pour tous les salariés.

FORMULE DE CALCUL DE LA RSE

$$I = RBE \times 0,56 \% + DIV \times 1,25 \% + RSE$$

RBE= Résultat Brut d'Exploitation

DIV= Montant global du dividende distribué

RSE= Responsabilité Sociale et Environnementale

AVANCÉES OBTENUES PAR LA CFDT LORS DES PRÉCÉDENTS ACCORDS

- Instauration d'une formule de garantie (0,75 % du RBE)
- Instauration de plancher et de plafond sur le versement. Ainsi, tous les salariés dont la rémunération est inférieure à 47550 €, en 2015, ont perçu le montant plancher de 2387 € (sans ce plancher, un salarié avec une rémunération de 30 000 € aurait touché 1507 €).
- Instauration d'un critère RSE renforcé

MONTANTS BRUT PERÇUS* SUR LES TROIS ANNÉES PRÉCÉDENTES GRÂCE À LA SIGNATURE DE LA CFDT

2015 → 2387 € (versé en 2016)

2014 → 1985 € (versé en 2015)

2013 → 1969 € (versé en 2014)

* pour un salarié travaillant à temps plein et présent toute l'année.

LE TÉLÉTRAVAIL :

BILAN UN AN APRÈS

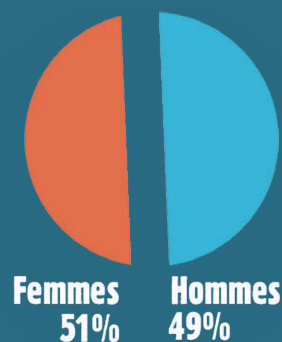
SUR LES 398 SALARIÉS ÉLIGIBLES AU TRAVAIL :

216 SALARIÉS DONT 18 % DE MANAGERS ONT CHOISI DE « TÉLÉTRAVAILLER » UNE A DEUX JOURNÉES PAR SEMAINE.

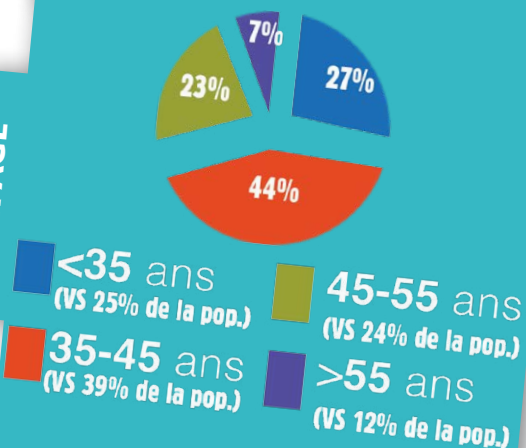


- ☒ PAR SEXE
- ☒ PAR ÂGE
- ☒ SUR LA SEMAINE
- ☒ TEMPS DE TRAJET

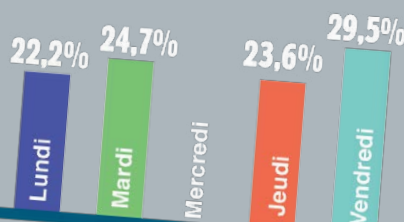
PAR SEXE



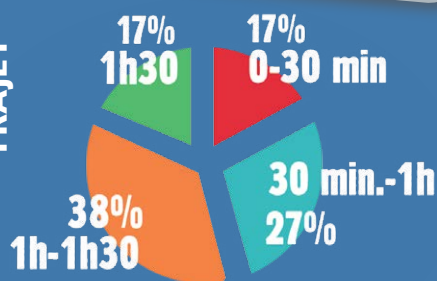
PAR ÂGE



SUR LA SEMAINE



TEMPS DE TRAJET



NOS MÉTIERS ET LE NUMÉRIQUE

INQUIÉTUDE OU SÉRÉNITÉ ?
NOUS NE SOMMES QU'AUX
PRÉMICES DE L'ÈRE DU
NUMÉRIQUE.

QUELLES EN SERONT LES CONSÉQUENCES SUR LE TRAVAIL : RATIONALISATION, INTENSIFICATION, DENSIFICATION ?

Face à toutes ces interrogations, La Fédération **Cfdt** Banques et Assurances a mené un travail de prospective sur l'évolution de nos métiers. Lors d'une table-ronde au Conservatoire National des Arts et Métiers, la **Cfdt** a présenté les conclusions du Rapport « Nouvelles Trajectoires ».

Ce rapport a été commandé par François Rebsamen, alors Ministre du Travail, avec pour question centrale les conséquences du numérique sur l'emploi.

Plusieurs thèses existent aujourd'hui sur l'impact du numérique sur nos métiers : certains pensent que 57 % des emplois actuels seront détruits dans 10 ans, d'autres estiment que 50 % des emplois de demain ne sont pas encore connus.

À ce jour, il n'y a pas de convergence des experts sur ces thèses. En effet, nous entrons dans un monde où l'évolution est rapide et inconnue.

Ce rapport met notamment en avant 6 recommandations dont 3 de niveau individuel et 3 de niveau collectif :

AU NIVEAU INDIVIDUEL :

- **L'hybridation des parcours professionnels** : au cours de notre vie professionnelle nous serons amenés à changer plusieurs fois d'employeur, voire de statut (salarié, indépendant, ...) et de métier.

D'où l'importance de la mise en place du Compte Personnel d'Activité (CPA) qui permet d'attacher des droits à l'individu (notamment les droits à la formation au travers du CPF et ceux liés à la pénibilité) plutôt qu'au statut. Le CPA contribue à la sécurisation des parcours professionnels.

(Retrouvez l'article sur le fonctionnement du CPA en page 7 et les évolutions demandées par la Cfdt)



- **La formation** : en changeant les mentalités actuelles dans le monde du travail en n'opposant plus la formation initiale (véritable sésame) au détriment de la formation continue. La formation tout au long de la vie professionnelle sera facilitée par le CPF, intégré au CPA : il permettra de se former en continu et facilitera les changements de parcours.
- **Le droit à la contribution** et le revenu de base qui part de l'idée que si 15 à 20 % de la population ne trouvaient pas d'emploi quelles que soient ses compétences, la société afin d'éviter de rentrer dans une crise majeure leur verserait un revenu de base.

AU NIVEAU COLLECTIF :

- **Réfléchir aux nouveaux liens de subordination** qui sont créés. En effet, quel est le statut d'un chauffeur de voiture qui travaille pour une plateforme type UBER ? Est-il véritablement indépendant ou bien indirectement salarié ?
- **Automatisation et robotisation** : comment les anticiper pour ne pas les subir et créer de nouveaux métiers.
- Redonner du sens à la négociation, notamment en entreprise, et donc **renforcer le rôle des syndicats**.

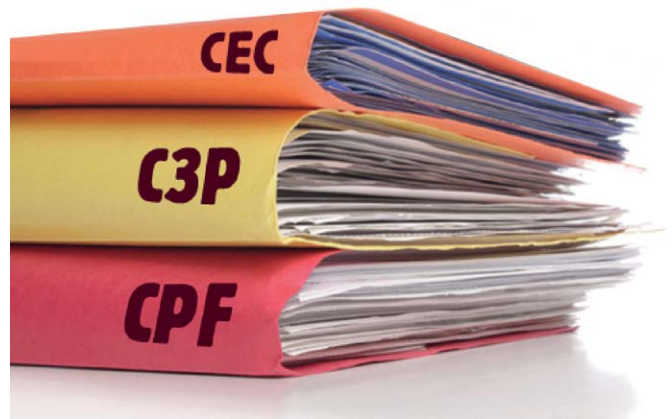
Pour la Cfdt, il est important de réfléchir et de faire partager nos réflexions sur l'évolution du monde bancaire et de nos métiers. C'est ainsi que nous préparerons au mieux l'avenir de nos activités et la sauvegarde de nos emplois.

LE COMPTE PERSONNEL D'ACTIVITÉ (CPA) : UNE AVANCÉE POUR TOUS GRÂCE À LA **Cfdt**

LA LOI TRAVAIL POSE LES PREMIÈRES PIERRES DU COMPTE PERSONNEL D'ACTIVITÉ (CPA), UNE REVENDICATION FORTE DE LA CFDT. EN EFFET, C'EST UN OUTIL ESSENTIEL POUR SÉCURISER LES PARCOURS PROFESSIONNELS DANS UN CONTEXTE DE MUTATION ÉCONOMIQUE MAJEURE.

L'idée première de la **Cfdt** est bien évidemment d'accompagner les salariés en attachant les droits à la personne plutôt qu'à son statut.

Le CPA intègrera trois comptes : Le Compte Personnel de Formation (CPF), le Compte Personnel de Prévention de la Pénibilité (C3P) et le Compte Engagement Citoyen (CEC).



CPF Le CPF permet à toute personne salariée ou à tout demandeur d'emploi, de suivre, à son initiative, une action de formation. Il accompagne son titulaire dès l'entrée dans la vie professionnelle, tout au long de sa carrière, et ce, jusqu'au départ en retraite.

C3P Le C3P a pour objectif de permettre à tout salarié exposé à un ou plusieurs facteurs de pénibilité à des niveaux élevés d'intensité et de durée, de bénéficier de l'ouverture de droits à la formation professionnelle, au temps partiel ou à un départ anticipé à la retraite.

CEC Le CEC devrait abonder le CPF dès lors que le titulaire accomplit certaines activités bénévoles ou de volontariat. Plusieurs décrets sont prévus pour détailler sa mise en œuvre.

Le Compte Personnel d'Activité donne notamment des droits inédits aux jeunes, aux salariés des chambres consulaires, et aux travailleurs des plateformes numériques. L'accès à la formation professionnelle des « moins qualifiés », qu'ils soient salariés, demandeurs d'emploi, ou jeunes entrants sur le marché du travail, est renforcé.

L'ouverture d'un site spécifique au CPA permettra de vous aider dans vos démarches. Vous recevrez tous les renseignements concernant ce site en vous inscrivant sur Echonet>MonEspaceRH>CommunicationSyndicale>CFDT.

La **Cfdt** continuera d'agir pour l'étoffer au fil du temps, notamment par la possibilité d'en faire un outil de gestion de son temps de travail tout au long de la vie en y intégrant le Compte Epargne Temps.

Pour la **Cfdt**, le CPA doit non seulement favoriser l'accès à l'emploi mais également être moteur de la promotion sociale.

LE DROIT À LA DÉCONNEXION RECONNU !

LA LOI TRAVAIL A INSCRIT DANS SA DEUXIÈME LECTURE À L'ASSEMBLÉE NATIONALE LE DROIT À LA DÉCONNEXION. CELA FAIT SUITE AUX PRÉCONISATIONS DU RAPPORT METTLING AUQUEL LA CFDT A PARTICIPÉ.



UNE AVANCÉE OBTENUE PAR LA CFDT

Le droit à la déconnexion professionnelle doit pour la **Cfdt** désormais s'appliquer et ce, de manière réaliste et au service des salariés. Plutôt qu'une mesure uniforme et sans effet, celui-ci doit être négocié dans les entreprises et les administrations. Il s'accompagne d'un devoir de déconnexion que les employeurs doivent favoriser.

La porosité entre vie professionnelle et vie personnelle est le lot quotidien des salariés. Les managers et experts ont une charge mentale importante liée au travail et ne s'en débarrassent pas si facilement en quittant l'entreprise. De par leurs fonctions d'organismes du travail, ils doivent aussi veiller à respecter le temps de repos de leurs équipes en évitant de les solliciter à tout moment.

LE DROIT DE DIRE « STOP ! »

Le droit à la déconnexion ne doit pas simplement être lié aux technologies de l'information et de la communication, c'est une véritable déconnexion qu'il va falloir trouver. Faute de quoi, nous risquerions d'être submergés par le dépassement et à terme le burn-out. En effet, se limiter à la signature de chartes, blocages de mails, l'impossibilité de contacter les personnes, ne sont pas des réponses adaptées même si elles participent à ce débat. La question du droit de dire « stop ! » se pose et le devoir de déconnexion est au cœur de la problématique de nos métiers. Cette question ne peut se résoudre uniquement par des interventions législatives mais doit être régulée par le biais de la négociation collective.

La **Cfdt** de BNP Paribas a demandé et obtenu une négociation sur la qualité de vie au travail, la déconnexion numérique devra être un des piliers de ce futur accord. La CFDT est prête pour les discussions, espérons ne pas être les seuls.

ACCORD RELATIF AU CONTRAT DE GÉNÉRATION (SEPT 2016 – SEPT 2019)



La **Cfdt** SIGNATAIRE DU PREMIER ACCORD 2013-2016 QUI A NOTAMMENT MIS EN PLACE LES TEMPS PARTIELS POUR LES FINS DE CARRIÈRE (60 % PAYÉ 66 ET 80 % PAYÉ 90) A ÉTÉ FORCE DE PROPOSITION LORS DE CETTE NOUVELLE NÉGOCIATION.

La **Cfdt** est la seule organisation autour de la table, à avoir signé le relevé de conclusions au niveau des banques (branche professionnelle AFB) pour un engagement fort pour l'insertion des jeunes et des seniors dans l'emploi.

Vous trouverez ci-après un résumé des avancées obtenues par la **Cfdt** dans cet accord.

ENGAGEMENTS EN FAVEUR DE LA FORMATION ET DE L'INSERTION DES JEUNES DANS L'EMPLOI

- recrutements en CDI entre 550 et 650 collaborateurs de moins de 30 ans,
- 50 % minimum des jeunes embauchés seront issus des contrats d'alternance transformés en CDI,

LE DÉVELOPPEMENT DE LA FORMATION EN ALTERNANCE

- maintenir au moins 5 % de l'effectif de l'entreprise en contrat d'alternance sur la durée de l'accord.
- maintenir la formation des tuteurs à l'accueil des alternants.
- prendre en compte la promotion de la diversité dans la politique d'alternance.
- l'alternance passe par le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation.

ENGAGEMENTS EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES SALARIÉS SENIORS

- bien que l'entretien professionnel se substitue aux entretiens de seconde partie de carrière, la **Cfdt** a demandé que les taux de salariés reçus en entretien individuel de carrière ne soient pas inférieurs à ceux des entretiens de seconde partie de carrière (pour les tranches d'âges 45 à 54 ans et 55 ans et plus),
- maintien des dispositifs de temps partiel de fin de carrière (l'essentiel de ces deux dispositifs en annexe 1),
- création d'un dispositif de mécénat de compétence de fin de carrière (l'essentiel de ce dispositif en annexe 2).

ANNEXE 1 : DISPOSITIF DE TEMPS PARTIEL DE FIN DE CARRIÈRE.

I. Le temps partiel hebdomadaire de fin de carrière :

Temps partiel hebdomadaire de 80 % de l'horaire de travail en vigueur dans l'entité d'affectation du salarié, rémunéré à hauteur de 90 % de son salaire annuel de base.

Soit mise en place d'une journée non travaillée dans la semaine (fixée en accord avec le manager et souhaits du salarié en tenant compte des contraintes liées au fonctionnement du service).

La charge de travail du salarié doit être compatible avec son temps de travail à 80 %.

Conditions à remplir pour bénéficier de ce dispositif :

- travailler à temps plein depuis 12 mois au moins à la date de la signature du présent accord,
- être en mesure, à l'issue de la période de temps partiel hebdomadaire de fin de carrière de faire liquider sa retraite à taux plein,
- s'engager de manière définitive sur une date de liquidation de retraite à taux plein.

Le temps partiel hebdomadaire intervient dans une période limitée comprise entre 24 mois maxi et 12 mois mini.

Les salariés seniors qui ont la responsabilité de l'animation d'une équipe, ne peuvent pas, en principe, en bénéficier.

Au sein d'une même équipe, le taux de salariés travaillant à temps partiel ne peut pas être supérieur à 25 %.

Des exceptions individuelles à ces principes pourront être décidées.

II. Le temps partiel annualisé de fin de carrière:

Temps partiel annualisé à 60 % de l'horaire de travail en vigueur dans son entité d'affectation, rémunéré à hauteur de 66 % de son salaire annuel de base, les 12 mois précédant sa date de liquidation de retraite à taux plein.

Mise en place : une première période travaillée à temps complet et rémunérée à 66 % au cours de laquelle le salarié consomme la totalité de tous ses congés et jours RTT, suivie d'une période non travaillée également rémunérée à 66 %.

La durée des deux périodes est déterminée en fonction de la formule d'aménagement et de réduction du temps de travail de l'entité dans laquelle il travaille.

Conditions à remplir pour bénéficier de ce dispositif:

- être en mesure, à l'issue de la période de temps partiel annualisé de fin de carrière (le cas échéant, suivie et prolongée par la période, à temps complet, de consommation de son CET* sous forme de prise effective de congés) de faire liquider sa retraite à taux plein,
- s'engager de manière définitive sur une date de liquidation de retraite à taux plein.

* CET : Compte Epargne Temps.

ANNEXE 2 : DISPOSITIF DE MÉCÉNAT DE COMPÉTENCE DE FIN DE CARRIÈRE.

Mise à disposition à titre gratuit par l'entreprise d'un collaborateur senior volontaire pour une durée de 6 à 24 mois précédant son départ à la retraite à taux plein pour exercer une mission de mécénat de compétences auprès d'une association reconnue d'utilité publique ou d'intérêt général (au sens du Ministère de l'Intérieur) ou d'une ONG partenaire. Il est exclusif des dispositifs de temps partiel de fin de carrière.

Conditions à remplir pour bénéficier de ce dispositif:

- avoir l'accord de l'entreprise pour s'engager dans ce dispositif,
- disposer des compétences spécifiques nécessaires à une mission de mécénat de compétences au sein d'une association d'utilité publique ou d'intérêt général ou d'une ONG partenaire de BNP Paribas et avoir été validé par cette association ou ONG,
- être en mesure, à l'issue de la mission (d'une durée de 6 à 24 mois, le cas échéant, suivie et prolongée par une période, à temps complet, de consommation de son CET* sous forme de prise effective de congés) de faire liquider sa retraite à taux plein,
- s'engager de manière définitive à partir à la retraite à l'issue de la mission.

Nous vous donnerons plus de renseignements sur ce dispositif : Abonnez-vous à notre communication syndicale pour avoir l'information dès sa publication : Echonet>Mon espace RH>communication syndical>Cfdt

* CET : Compte Epargne Temps.



ENSEMBLE

« LA BANQUE D'UN MONDE QUI CHANGE. »



« LA CFDT S'INQUIÈTE DES DIFFICULTÉS RENCONTRÉES PAR LES SALARIÉS SUITE AUX NOMBREUX CHANGEMENTS INTERVENUS DANS NOTRE ENTREPRISE. »

Entre autres : Préférence client, la Certification, Croissance Ile-de-France, le projet d'intégration des Fonctions.

Malgré tout, la Direction sait pouvoir compter sur la bonne volonté de :

→ NOS COLLÈGUES DES AGENCES

Pour œuvrer avec autant d'application et de conscience dans des conditions difficiles. Nous faisons référence, notamment au manque flagrant d'effectifs lors de la mise en place de PPC

Cela a nécessité beaucoup d'heures supplémentaires !

Ont-elles été toutes déclarées et reconnues ?

→ NOS COLLÈGUES DE LA BANQUE PRIVÉE

Confrontés à l'obligation d'une certification, avec leurs lots d'heures d'e-learning difficiles à effectuer sur les heures de travail.

→ NOS COLLÈGUES DE LA DR

PME, des CACE, des Espaces Entrepreneurs et des CAF qui ont su s'adapter aux réorganisations liées à CIDF (Croissance Ile-de-France).

A cela s'ajoute également, le projet d'intégration qui concerne de nombreux collègues des Fonctions Risques et conformité.

De facto, il serait plus simple de remercier TOUS les salariés de votre réseau pour l'excellent travail fourni au quotidien.

La liste n'est pas exhaustive !

N'oublions pas la réforme des incitations commerciales, source d'inquiétude, surtout avec une absence totale de visibilité sur l'évolution de nos rémunérations fixes et variables.

Nous voulons retrouver une qualité de vie au travail effective ainsi qu'une rémunération décente.

Il paraît que le GPS, qui revient chaque année, vous permet d'améliorer votre quotidien.

Alors partageons cette amélioration !

Les élus **Cfdt** et tous les collègues du réseau, demandent en retour de leur investissement, des actes forts.

Gageons que ce dernier GPS qui vient de s'achever répondra bien à vos attentes...et permettra d'« améliorer » nos quotidiens respectifs.

Des engagements fermes sont nécessaires sur les effectifs, les conditions de travail, la rémunération et la visibilité sur le devenir de nos métiers.

Voici les clés essentielles qui permettront de reconnaître notre engagement.

LA LIGNE CONSEIL CFDT : UN NOUVEAU SERVICE POUR LES SALARIÉS DE LA DR LYON

POUR LA CFDT, LE SERVICE APPORTÉ AUX SALARIÉS EST ESSENTIEL. EN AVRIL 2016, L'ÉQUIPE RÉGIONALE CFDT A DONC LANCÉ UNE LIGNE TÉLÉPHONIQUE DE CONSEIL, OUVERTE À TOUS LES SALARIÉS : « LA LIGNE CONSEIL CFDT ».

→ POUR QUELLES RAISONS UTILISER CE NOUVEAU SERVICE ?

Pour bénéficier d'un entretien « conseil » avec un représentant Cfdt sur votre région.

→ DANS QUEL BUT ?

Nous interroger sur une question que vous vous posez. (Ex : rémunération moyenne de votre métier...). Obtenir un conseil sur la manière d'aborder un sujet particulier (ex : augmentation, formation, mutation...).

→ A QUI S'ADRESSE CE SERVICE ?

Ce service peut être utilisé par tous les salariés BNP Paribas de la DR Lyon.

→ À QUEL MOMENT L'UTILISER ?

Dès que vous en ressentez le besoin ! Avant un entretien RH, avant un entretien d'évaluation, avant un entretien de mobilité, etc. C'est un service flexible qui s'adapte à vos besoins.

→ COMMENT EN BÉNÉFICIER ?

Il suffit de nous contacter aux numéros indiqués. Nous conviendrons ensemble d'un entretien.

Par téléphone ou en face à face, c'est vous qui choisissez !

L'équipe Cfdt de la DR Lyon, souhaite par le biais de ce service être au plus proche de vos attentes.

N'hésitez pas à nous faire part de vos besoins et suggestions.

« LA LIGNE CONSEIL CFDT ».



BNP PARIBAS

06 66 13 04 63
06 60 68 60 35

Un nouveau service
proposé par la Cfdt
pour répondre aux
interrogations des
salariés de la DR Lyon

VOUS
ÉCOUTER



VOUS
CONSEILLER

Des informations sur la ligne conseil Cfdt dans votre région
une seule adresse : cfdt.nationale@bnpparibas.com

COMMENT VA BDDF* OPÉRATIONS ?



L'ANNÉE 2016 RESTERA UNE ANNÉE DE PLUS LIÉE À LA BAISSÉ D'EFFECTIFS

Les conséquences sont évidentes :

- ➔ **DÉGRADATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL**
- ➔ **RECOURS AUX HEURES SUPPLÉMENTAIRES**
- ➔ **RECOURS AUX INTÉRIMAIRES**

Cela se traduit par une surcharge de travail, un accroissement du stress et des risques psychosociaux, sans oublier une forte pression, source d'erreurs.

DES PAROLES AUX ACTES

Une revendication forte portée par la **Cfdt** est la qualité de vie au travail. D'ailleurs, la **Cfdt** a obtenu lors de la négociation sur l'évaluation et la prévention du stress au travail, l'ouverture d'une négociation sur le sujet de la QVT (Qualité de Vie au Travail).

AGIR

Cette action ne peut s'inscrire que dans le cadre d'une volonté commune et partagée par tous les acteurs partenaires sociaux de BDDF Opérations.

Pour autant, la clarification, la transparence et la visibilité que la **Cfdt** demande ne sont toujours pas au rendez-vous.

La direction de BDDF Opérations semble afficher une volonté forte basée sur de seuls critères de productivité, en orientant nos différents métiers de Back Office vers un appui technique du réseau avec toujours moins de moyens.

La position de la **Cfdt** est claire, trois conditions doivent impérativement s'appliquer :

- des effectifs adaptés à la charge de travail,
- une rémunération à la hauteur de nos engagements,
- la reconnaissance du travail des équipes par une meilleure intégration aux processus d'évolution de nos activités.

Sans la prise en compte de ces trois critères, notre établissement ne se donnera pas les moyens d'améliorer la qualité de vie au travail et de nous permettre d'adhérer à ces nombreux projets afin d'instaurer un accord « gagnant-gagnant ».

*BDDF : Banque De Détail en France

LOCATION DE LOGEMENT

L'ÉTAT DES LIEUX PASSÉ AU CRIBLE



Vétusté : le locataire n'a pas à payer pour « l'usure normale » des équipements.

UNE FOIS TROUVÉ LE LOGEMENT DE VOS RÊVES OU LE STUDIO DU PETIT DERNIER PARTI FAIRE SES ÉTUDES À L'AUTRE BOUT DE LA FRANCE, IL EST IMPÉRATIF – ET OBLIGATOIRE – D'EFFECTUER UN ÉTAT DES LIEUX D'ENTRÉE LE JOUR DE LA REMISE DES CLÉS ET UN AUTRE DE SORTIE, LE JOUR DU DÉPART.

La loi Alur (pour l'accès au logement et un urbanisme rénové) du 24 mars 2014 rend obligatoire l'établissement d'un état des lieux des logements vides ou meublés (qui en étaient jusqu'alors dispensés) loués à titre de résidence principale. Ces états des lieux serviront notamment à déterminer les éventuelles

responsabilités en cas de litige entre le propriétaire et le locataire concernant l'état du logement (*lire la liste des mentions obligatoires ci-contre*). Plus l'état des lieux est précis, moins il sera sujet à interprétation, et donc à litige. Attention, en l'absence d'état des lieux, on considère que le locataire

LES MENTIONS OBLIGATOIRES

L'ÉTAT DES LIEUX D'ENTRÉE DOIT IMPÉRATIVEMENT PRÉCISER :

- le type d'état des lieux
- la date d'établissement de l'état des lieux
- la localisation du logement le nom ou la dénomination des parties (locataire, bailleur) et le domicile ou le siège social du bailleur
- s'il y a lieu, le nom ou la dénomination et le domicile ou le siège social des personnes mandatées pour réaliser l'état des lieux
- s'il y a lieu, les relevés des compteurs individuels de consommation d'eau ou d'énergie le détail et la destination des clés ou de tout autre moyen d'accès aux locaux à usage privatif ou commun
- pour chaque pièce et partie du logement, la description précise de l'état des revêtements des sols, murs et plafonds, des équipements et des éléments du logement. Elle peut être complétée d'observations ou de réserves et illustrée d'images
- la signature des parties (locataire, bailleur) ou des personnes mandatées pour réaliser l'état des lieux.

L'ÉTAT DES LIEUX DE SORTIE DOIT IMPÉRATIVEMENT PRÉCISER (EN PLUS DES MENTIONS OBLIGATOIRES DÉJÀ INDIQUÉES POUR L'ÉTAT DES LIEUX D'ENTRÉE) :

- l'adresse du nouveau domicile ou du lieu d'hébergement du locataire
- la date de réalisation de l'état des lieux d'entrée éventuellement,
- les évolutions de l'état
- de chaque pièce et partie du logement constatées depuis l'établissement
- de l'état des lieux d'entrée.

a reçu le logement en bon état. Techniquement, le propriétaire et le locataire doivent constater ensemble, et dans de bonnes conditions d'éclairage et de visibilité, l'état du logement et des équipements indiqués dans le contrat de bail. La loi indique que l'état des lieux doit être établi en deux exemplaires (papier ou numérique) identiques, l'un pour le propriétaire et l'autre pour le locataire.

Ces documents ne peuvent pas être facturés au locataire, même s'ils sont réalisés par un tiers mandaté, comme un agent immobilier ou un gestionnaire de biens.

Si les deux parties ne parviennent pas à se mettre d'accord sur le document, ils doivent faire appel à un huissier. Les frais engendrés seront alors partagés par moitié entre le locataire et le propriétaire.

COMPARAISON ET TRAVAUX D'ENTRETIEN

Les états des lieux d'entrée et de sortie peuvent figurer sur le même document ou sur des documents distincts mais de présentation similaire, l'important étant de pouvoir aisément comparer l'état du logement à l'arrivée et au départ du locataire, afin de voir si ce dernier a ou non respecté ses obligations d'entretien.

Si tel n'est pas le cas, il peut ne pas se voir restituer l'intégralité de son dépôt de garantie. En effet, les frais d'entretien courants du logement et de ses équipements sont à la charge du locataire.

Ces « menus travaux », pour reprendre l'expression consacrée par le législateur, sont listés très précisément dans un décret du 26 août 1987.

Il s'agit le plus souvent de réparations ou d'entretien de bon sens comme le remplacement des ampoules ou des interrupteurs électriques, le graissage des gonds des portes et fenêtres, le lessivage des murs ou encore le changement des joints des sanitaires ou du flexible de douche (tuyau).

Bien tenir compte de la vétusté lors de rédaction de l'état des lieux permet de déterminer les éventuels frais de remise en état imputables au locataire à la fin du bail.

Entré en vigueur le 1^{er} juin dernier, le décret du 30 mars 2016 impose de tenir compte de la vétusté du logement et de ses équipements lors de la rédaction de l'état des lieux.

Le texte définit la vétusté « comme l'état d'usure ou de détérioration résultant du temps ou de l'usage normal des matériaux et éléments d'équipement dont est constitué le logement » et propose une « grille de vétusté » qui attribue une durée de vie théorique aux équipements afin que le locataire n'ait pas à payer pour « l'usure normale » de ces équipements.

Enfin, depuis la loi Alur, le locataire peut désormais demander au propriétaire de rectifier l'état des lieux d'entrée dans les dix jours suivant sa réalisation et durant le premier mois pour tout ce qui concerne le chauffage.

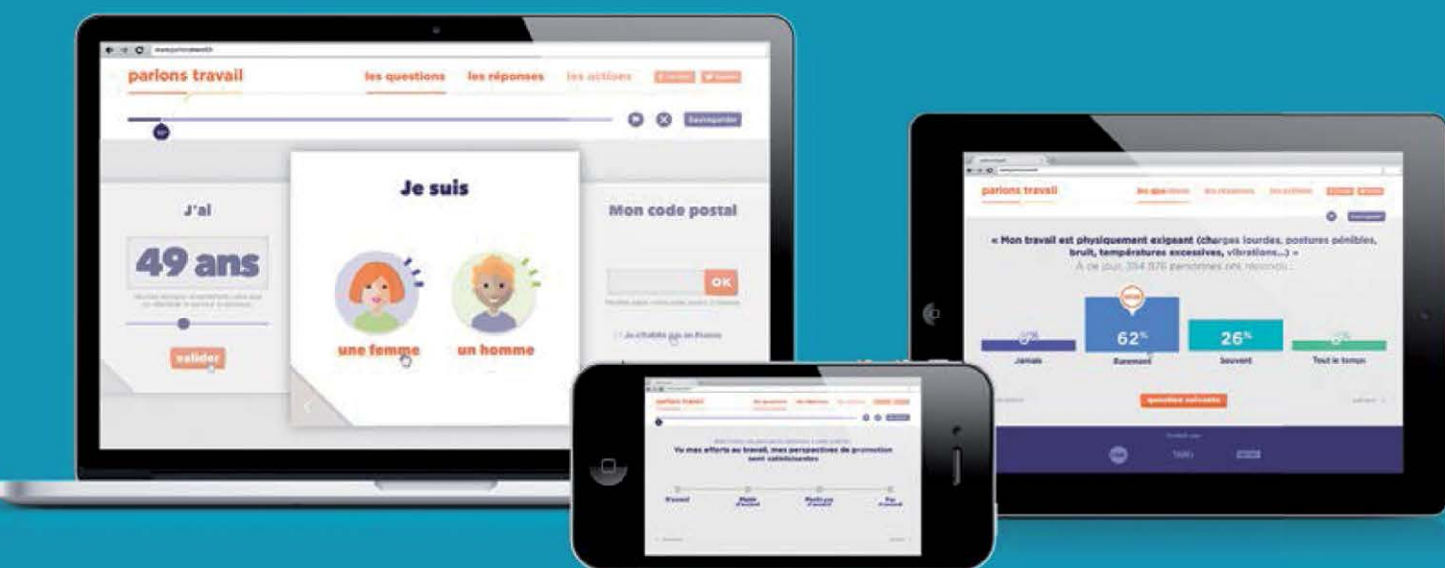
**LA CFDT VOUS ÉCOUTE ET VOUS RÉPOND.
RENSEIGNEZ-VOUS AU :**

01 40 14 31 89

cfdt.nationale@bnpparibas.com

parlons travail

une grande **campagne web**
participative inédite et ludique



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

Participez sur
www.parlonstravail.fr