



LE MAG

SOMMAIRE

CONGÉ DE PATERNITÉ :
À RENDRE OBLIGATOIRE ?

2

EUROPE : VERS UN ACCORD
MONDIAL ?

3

CYBERSÉCURITÉ :
NOUVEAUTÉS À RESPECTER

3

SEXISME : STOP !

4

TÉLÉTRAVAIL :
(R)ÉVOLUTIONS ?

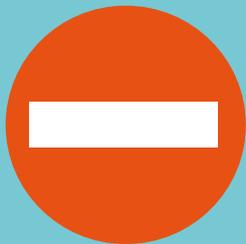
5

DIRECTEUR D'AGENCE :
DIA OU YAKAFAUKON ?

6

CONGÉ DE PATERNITÉ ...

FAUDRAIT-IL RENDRE OBLIGATOIRE
LE CONGÉ PATERNITÉ ? AUGMENTER SA DURÉE ?



LE SEXISME
EST CONTRAIRE
AUX VALEURS DE LA CFDT

4

SEXISME : STOP !
L'ONDE DE CHOC
DE L'AFFAIRE « WEINSTEIN »

ÉGALITÉ

L'ALLONGEMENT DU CONGÉ DE PATERNITÉ ?

Faudrait-il rendre obligatoire le congé paternité ? Augmenter sa durée ?

Et si les pères s'occupaient autant des bébés que les mères, bien des comportements seraient certainement modifiés. C'est un des axes qui permettrait d'atteindre l'égalité professionnelle.

ÉCARTS

Les écarts salariaux entre les femmes et les hommes subsistent

encore largement en France. Un des freins les plus importants reste les carrières.

Dès 2010, la CFDT réclamait déjà dans une tribune du « Monde » un congé paternité étendu à 2 mois, seul moyen de mettre fin aux écarts de salaires qui touchent particulièrement les femmes autour de 35 ans.

LE SLOGAN “ À TRAVAIL ÉGAL, SALAIRE ÉGAL ” EST UN LEURRE. NOUS SOMMES DANS DES PROBLÈMES DE REPRÉSENTATION.

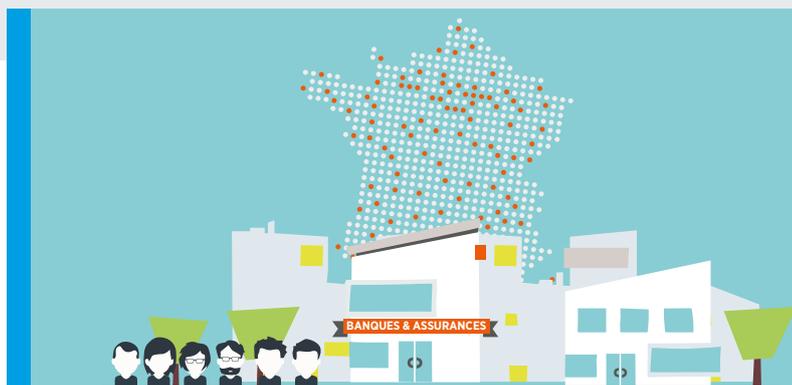
Le 10 janvier dernier, IKEA France annonçait porter à 5 semaines la durée du congé paternité. A qui le tour ?

La CFDT revendique l'allongement du congé paternité de 11 jours à 2 mois, avec une prise en charge du salaire.

MOBILITÉ

FORMULES REMANIÉES

Présenté au CCE de février, retrouvez notre dossier « Nouvelles Mobilités » avec tous les changements sur Echonet>Mon Espace RH>Communication Syndicale>CFDT



LE PUZZLE EUROPEEN

© DESIGNED BY PIXABAY - PIXEL2013

A/ LE COMITÉ EUROPÉEN

50 membres représentant 20 pays en Europe dont l'Italie, la Belgique, l'Allemagne, la Pologne, le Luxembourg, l'Angleterre, le Portugal et la France avec pas moins de 12 membres. 2 fois par an, le comité se réunit avec la Direction Générale à PARIS et à BRUXELLES : présentation du bilan social, des résultats et de la stratégie sont au programme de ces journées...mais aussi digitalisation, banque de demain, suivi des accords,... Chaque année, un pays est mis à l'actualité comme l'Allemagne en mai prochain avec une présentation faite par le responsable territoire. 3 accords y ont été aussi négociés, et appliqués dans les 20 pays que couvre le Comité Européen : la gestion de l'emploi, l'égalité professionnelle et la prévention du stress.

B/ PORTUGAL : UNE PLATEFORME EUROPÉENNE ?

Les accords européens doivent être appliqués partout. Ce n'est pas toujours évident, surtout lorsqu'un pays connaît une forte croissance de ses effectifs (passage de 1800 salariés à 4000 salariés en 24 mois). Ainsi, pour les salariés portugais de BPSS, le dialogue social a eu du mal à se mettre en place. Par exemple, l'application des heures supplémentaires et des astreintes ; limites des heures supplémentaires dépassées et périodes de repos minimales non respectées à l'encontre notamment de l'accord sur le stress du Comité Européen. BNP Paribas déplaçant de plus en plus d'emplois vers des pays où le coût de la main d'œuvre est plus faible comme par exemple le Portugal ou la Pologne... La

COMITÉ EUROPÉEN BNP PARIBAS

signature d'accord au niveau européen est une vraie avancée sociale.

Les membres CFDT présents participent à ce dialogue et négocient pour faire avancer le droit européen des salariés.

C/ 195.000 SALARIÉS DANS 75 PAYS

Au sein du Comité Européen, un groupe de travail réfléchit à un accord mondial, qui aurait un socle social commun applicable dans toutes les entités de BNP Paribas. 195.000 salariés présents dans 75 pays seraient ainsi concernés.

“ LA CFDT NÉGOCIE ET S'ENGAGE POUR CET ACCORD MONDIAL. ”

Après les accords sur la gestion de l'emploi, l'égalité professionnelle et la prévention du stress signés au niveau européen, ce serait le premier accord au niveau mondial et il améliorerait sensiblement le quotidien de nos collègues hors Europe.

Sans vouloir dévoiler le futur contenu, il devrait formaliser prochainement la politique sociale du groupe et être un levier de progrès, d'amélioration des conditions de travail de toutes et tous à travers le monde.

VIE PROFESSIONNELLE

LA CYBER SÉCURITÉ : TOUS CONCERNÉS !

AVEZ-VOUS LU LE MAIL ENVOYÉ PAR LA RH GROUPE FIN FÉVRIER CONCERNANT LES NOUVELLES MESURES CONTRE LA FUITE D'INFORMATIONS ?

Probablement non ...compte tenu de la masse d'informations que nous recevons quotidiennement. Or, ce sujet concerne l'ensemble des salariés. Des sanctions pourraient être appliquées en cas de non-respect des règles de sécurité.

Deux dispositifs sont déployés : une solution d'analyse des flux de données sortants (Mail et Web) ET le blocage des ports USB pour les supports amovibles (clés USB, disques durs externes...)

“ Retrouvez notre dossier Sécurité Informatique / Mail professionnel ” sur notre application Smartphone, téléchargeable sur cfdt.mobi/bnp

La Cyber sécurité c'est :

- la prévention contre la fuite d'informations
- la sécurisation de l'espace de travail du salarié
- l'utilisation d'un mot de passe sécurisé
- l'identification des emails malveillants.



Le respect de ces règles de sécurité est essentiel.

SEXISME



LA CFDT AGIT CONTRE LE SEXISME :

L'onde de choc de l'affaire « Weinstein » a révélé l'ampleur du phénomène. Au travail, et cela quel que soit le milieu professionnel, les propos et les attitudes sexistes demeurent. La lutte contre les violences faites aux femmes est aussi un sujet syndical.

Téléchargez notre guide sur :

**Echonet > Mon Espace RH
> Communication syndicale
> CFDT**

SEXISME

NOUS AVONS CRÉÉ UN SITE POUR DÉNONCER LES PROPOS MACHISTES



BRAVO !

...VOUS EN AVEZ DANS LE PANTALON !



WIMIGZ



© DESIGNED BY FREEPIK



TOUS DIFFÉRENTS, TOUS COMPÉTENTS

HANDICAP

HANDICAP : MANAGER AUTREMENT LA DIFFÉRENCE

L'accord Handicap 2016-2019, négocié et signé par la CFDT, doit être un vecteur pour faire en sorte de changer de regard sur le handicap. Et cela passe aussi par un management différent. Considérer le handicap comme un frein est une erreur, c'est une grande richesse de plus pour tout le monde.

Découvrez l'accord et les actions concrètes sur **Mon Espace RH > Mission handicap**

Contactez-nous et demandez notre dossier " Accord Handicap : vos droits" à : cfdt.nationale@bnpparibas.com



TRAVAIL

© DESIGNED BY PIXABAY

TÉLÉTRAVAIL : LES (R)ÉVOLUTIONS À VENIR

La CFDT BNP Paribas a été pionnière dans la négociation du télétravail comme nouvelle forme d'organisation du travail dès 2013.

Chez BNP Paribas, tous les salariés concernés par la mise en place du télétravail régulier, sont ainsi formés, afin de favoriser une meilleure compréhension par tous de cette forme de travail.

NOUVEL ACCORD

Un nouvel accord vient d'être négocié, afin d'aller plus loin avec la distinction entre Télétravail REGULIER et OCCASIONNEL.

Ce 3ème accord, toujours aussi innovant, permet à des salariés d'effectuer du

télétravail occasionnellement dans l'année, selon leur souhait.

BÉMOL

Pour la CFDT, il est bien dommage que ce télétravail dit " occasionnel " ne soit réservé qu'aux salariés des Pôles et Fonctions .

EXTENSION ?

A quand une prochaine extension à tous les salariés du réseau et de BDDF Opérations ?

FOCUS : TÉLÉTRAVAIL OCCASIONNEL

Qu'entendons-nous par télétravail occasionnel ?

On l'oppose au télétravail structurel ou régulier, organisé et planifié, à raison d'un rythme fixe hebdomadaire. C'est le télétravail régulier. Le télétravail occasionnel vise à répondre à des besoins ponctuels, souvent imprévus (problème de garde d'enfants, déménagements, grève des transports, etc. ...).

L'exercice d'un télétravail occasionnel, jusqu'alors pratiqué de façon informelle est désormais reconnu par la loi : l'ordonnance supprime en effet, dans la définition du télétravail, l'exigence d'un travail effectué

de façon régulière hors des locaux de l'entreprise - article L1222-9 du code du travail.

Et au sein de BNP Paribas SA ?

En février dernier, " **la CFDT a négocié un accord plus encadrant que la loi et un avenant a été signé.**"

- Il prend en compte les évolutions apportées par les ordonnances « Macron » du 22 septembre 2017 en allégeant la formulation du passage en télétravail.

- Il prolonge la durée des expérimentations du télétravail régulier en vigueur.

- Il introduit le télétravail occasionnel sans condition de passage en Flex Office, ouvert à l'ensemble des salariés des Pôles et Fonctions dont le poste serait compatible.

Quelles en sont les modalités et comment y prétendre ?

En dehors de l'éligibilité du poste au télétravail et la compatibilité du bon fonctionnement du service et de l'équipe, il est à noter que le télétravail régulier est exclusif du télétravail occasionnel.

Le télétravail occasionnel est limité à 2 jours par mois et à 1 jour au cours d'une même semaine.

Le télétravail occasionnel est soumis à l'autorisation préalable du manager. Cette demande devra être faite par courriel et, sauf situation exceptionnelle, être formulée au moins 5 jours ouvrés avant la date souhaitée de télétravail occasionnel. La réponse du manager devra se faire également via courriel.



Avis de la CFDT

LES PLUS :

- Depuis de nombreuses années, la CFDT précise que le recours au télétravail contribue favorablement à la Qualité de Vie au Travail.

- La CFDT se réjouit que ce type d'organisation du travail devienne une modalité normale du travail tout en le sécurisant.

LES MOINS :

- Le délai de prévenance de 5 jours ouvrés ne « colle » pas avec le caractère imprévu de la demande (problèmes de garde d'enfant, conditions climatiques, ect...)

- La limitation au périmètre des Pôles et Fonctions, alors que certains postes déjà soumis au nomadisme pourraient rentrer dans ce dispositif.

- Aucune indemnité

MÉTIER

DIRECTEURS D'AGENCE : DIA OU YAKAFAUKON ?



© DESIGNED BY PIXABAY - ROYALANWAR

JULIEN*, 30 ANS,
10 ANS D'ANCIENNETÉ CHEZ BNP PARIBAS,
DIA D'UNE AGENCE DE 3 PERSONNES.

* L'IDENTITÉ DU SALARIÉ A ÉTÉ MODIFIÉE



Tout laisserait à penser qu'il est heureux et épanoui dans son métier et sur son poste. Et pourtant...

« BNP P est une bonne entreprise, avec des bonnes évolutions dans sa globalité ... Mais c'est impossible de travailler correctement. Et vendre des produits à n'importe qui, ça ne donne pas envie de rester ! »

Son rôle de DIA est coincé dans un étai, pris entre ses collaborateurs sur le terrain et sa hiérarchie. Et l'arrivée de nouveaux territoires fait peur. Comment aider au quotidien et supporter ce qui arrive d'en haut ?



© GOOGLE MAPS - OCTOBRE 2017

1

LE QUOTIDIEN ?

On nous demande d'être commercial pour les DIA1 et 2, avec des objectifs commerciaux à remplir et en même temps réparer le robinet, organiser l'arrivée d'IMEX, commander du papier et du café, préparer les briefs, les entretiens individuels, les réunions hebdomadaires, de voir les IC avec les collaborateurs.

Evidemment, la journée de 8 heures ne suffit plus. J'arrive plus tôt et je gère le maximum...

Dernier exemple en date : nous sommes 3 à l'agence. La semaine commence avec un salarié en arrêt maladie et l'autre en congés. Je téléphone au groupe, pas de renfort possible. Je téléphone donc à d'autres collègues, une alternante pourrait venir m'aider mais elle n'a pas le permis et doit se débrouiller pour venir : donc mission impossible !

2

LE DISCOURS DU MANAGEMENT ?

Le discours est d'autant plus paradoxal : d'un côté un discours basé sur l'accompagnement du client, lui proposer le bon produit au bon moment, adapté à ses projets... et de l'autre côté, d'énormes paradoxes. On propose des produits à n'importe qui. Dernier exemple en date : « Ambrosia », un fonds à disposition, à durée limitée. Or au final, dès qu'on reçoit un client, on lui suggère !

Et plusieurs fois par jour, nous recevons les mails des CAC, DIE, DIG... Point ventes à 9h, 10h30, Midi, 16h : combien d'Ambrosia ? Combien de RDV ?

Mais ...le client n'a peut-être pas envie au final d'Ambrosia ?

3

PRESSION PAR MAIL :

Les mails que l'on reçoit de la hiérarchie ? Des copiés/collés, qui proviennent de la DR, transférés par les DIG, transférés par les DIE ...avec des YAKAFAUKON !

Et on reçoit parfois 4 fois les mêmes mails de 4 personnes différentes ! Sans compter ceux envoyés à 5h du matin par certains pour bien commencer la journée !

YAKAFAUKON ?

Les yakafaukon qui viennent du haut, c'est facile !

Problème sur le temps de travail ? Yaka utiliser les outils !

Baisse de fréquentation des agences ? Yaka fixer des rendez vous !

Faire utiliser le selfcare aux clients ? Yaka alors faire des rendez-vous à valeur ajoutée !

La concurrence bancaire ? Yaka faire une dérogation sur les tarifs !

Heures de formations ? Yaka bloquer une plage dans ton agenda !

Avec des montées en compétences de plus en plus fortes, des produits de plus en plus complexes, des lois de finances régulières ...

DEMAIN ?

Plus de responsabilités ? Nous ne sommes pas impactés par la modification du pilotage du réseau, mais nous sommes persuadés que, dans notre quotidien, ce sera un sacré impact. Exemple : qui fera les comités risques ? Aspect RH, responsabilité sociale évidente.

LE FUTUR DU DIA ?

Nouveaux outils, risques psychosociaux, accompagnement RH, nouvelle lois de finances, conformité, nouveaux produits... relais de tout cela mais tout seul !

“ Métier, Compétence, Rémunération...

La CFDT a demandé l'ouverture d'un chantier pour un vrai statut du DIA.”





TRAVAIL

AGENCE : VOTRE QUOTIDIEN ?

© DESIGNED BY FREEPIK



Un début de journée...comme tous les autres.

Et après avoir dit bonjour à mes 3 collègues déjà là (8h30 pour une ouverture à 9 h), j'allume l'ordi, prêt à constater l'étendue des dégâts : combien de demandes de clients, d'OC, de Saged, de SCIP, de mails ? Beaucoup...et trop ! Dans 5 minutes : le « morning brief ».

Journée d'hier, priorités, rendez-vous, accueil... Je décide de faire l'impasse sur les OC et les demandes non urgentes, de répondre aux mails urgents, de traiter les débiteurs. Je zappe aussi la préparation de mes 2 rendez-vous : pas le temps. Jusque-là tout allait... à peu près. Mais le téléphone sonne au moment où

mon collègue de l'accueil s'introduit dans mon bureau, mon rendez-vous de 10 heures est arrivé...à 9h45. Les débiteurs sont faits, je n'ai pas encore commencé à répondre aux 6 mails jugés prioritaires ni encore écouté ma messagerie téléphonique.

A midi, je vais devoir rester manger au bureau...si je ne veux pas partir trop tard ce soir et pouvoir récupérer mes enfants. Mais je ne dois pas savoir m'organiser d'après ce que l'on me dit. Et il m'a été recommandé de faire la formation en e-learning sur la gestion

du temps. Encore faut-il en avoir le... temps.

“ STOP à ces conditions de travail ! La CFDT est là pour faire valoir vos droits et vous défendre au quotidien.”

SANTÉ

SUPPRESSION CONFIRMÉE DE LA SÉCURITÉ SOCIALE ÉTUDIANTE

LA MINISTRE DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR A CONFIRMÉ LE 6 NOVEMBRE LA SUPPRESSION DU RÉGIME DE SÉCURITÉ SOCIALE SPÉCIFIQUE DES ÉTUDIANTS. CES DERNIERS SERONT PROGRESSIVEMENT RATTACHÉS AU RÉGIME GÉNÉRAL « SÉCURITÉ SOCIALE » À PARTIR DE LA RENTRÉE 2018. POUR LA CFDT, CETTE DÉCISION DOIT ÊTRE L'OCCASION D'AMÉLIORER L'ACCÈS AUX SOINS DES ÉTUDIANTS. ET POUR LES SALARIÉS AYANT DES ENFANTS ÉTUDIANTS, CEUX-CI POURRAIENT PRÉTENDRE À LA MUTUELLE DE LEURS PARENTS.

CONNECTÉS

Simple et rapide, vous aurez toutes les actualités, dans votre poche. Négociations, nouveaux accords, actualités, Participation et Intéressement... et la possibilité de contacter un élu CFDT proche de chez vous !

Téléchargez-nous sur cfdt.mobi/bnp



Informations en temps réel ? Téléchargez notre application SMARTPHONE

Scannez et découvrez !

<http://cfdt.mobi/bnp>
Four corners: télécharger l'application gratuite sur untag.fr/app

