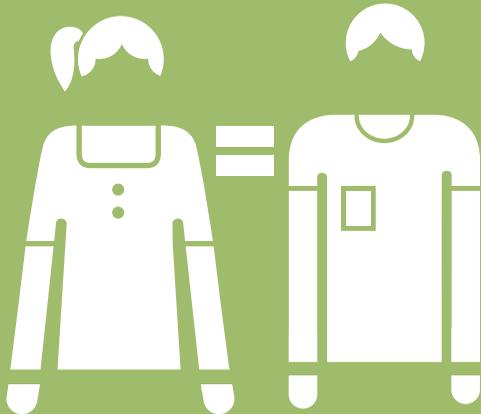




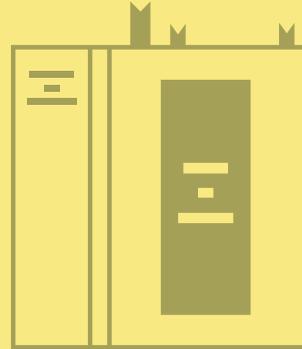
SENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS



LE MAG ^{N°16}



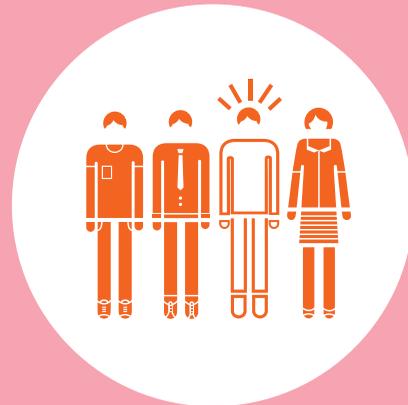
MIXITÉ



**ÉGALITÉ
DES DROITS**



ENSEMBLE



DIVERSITÉ

AGIR POUR LA DIVERSITÉ



ÉDITO

Jean-Marc Milly

Délégué Syndical National CFDT

Notre volonté commune de s'investir dans notre entreprise est connue et reconnue.

Mais pour s'investir encore faut-il savoir dans quelle direction aller.

Demain, quel avenir se profile pour nos emplois, pour nos carrières ?

BNP Paribas doit, à travers sa présentation de sa stratégie, anticiper les évolutions prévues pour nos métiers et les communiquer de façon claire et précise.

Cela permettra d'utiliser des outils de formation adaptés et d'argumenter au mieux nos entretiens d'évaluation, de carrière, de retour de maternité.

L'effet du numérique sur notre avenir est-il bien mesuré ? Quelles seront pour nous tous, les meilleures opportunités ?

En effet, la révolution numérique bouleverse nos méthodes de travail. Pour la CFDT, il est important d'anticiper ces phénomènes afin d'éviter de les subir dans un avenir proche.

Nouvelles méthodes de travail, nouvelles méthodes de vente, nouvelle organisation du travail, ...

Le télétravail vivement défendu par la CFDT instaure de nouvelles habitudes, un management adapté.

La présence d'expert pour accompagner les commerciaux suscite également des réflexes

différents notamment lors de nos entretiens clientèle.

L'intégration de la «FONCTION RISQUE» au sein des Pôles et Fonctions fait évoluer les relations entre les équipes.

La CFDT est consciente de la nécessité impérieuse de réformer et d'innover. Nous devons prendre du temps pour la concertation, pour l'application et, dans le cadre d'une réflexion partagée, sur les points d'amélioration à instaurer.

En s'inscrivant dans ces négociations, nous pouvons améliorer les conditions de travail dans notre entreprise. C'est pourquoi la CFDT s'est inscrite dans la négociation d'une Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences.

Notre signature sécurise le pacte social mis en place dans l'entreprise. Ainsi, la perte d'un métier ne correspond pas à la disparition d'un emploi.

Cet accord met également en exergue des sujets préoccupants comme le manque de perspective sur nos carrières et la précipitation dans la mise en place de nouveaux projets avec un manque d'effectifs flagrant.

La CFDT réaffirme les droits fondamentaux tels que l'égalité professionnelle, la conciliation des vies privées et professionnelles, une charge de travail adaptée au temps de présence.

AGENDA

➔ 19 avril :

Négociation sur la Diversité

➔ 5 et 14 avril :

Négociation sur le contrat de génération

➔ 4 et 12 mai :

Négociation sur le télétravail

CONTACT

➔ cfdt.nationale@bnpparibas.com

Téléphone : 01 40 14 31 89

Echonet :

[mon espace RH >](#)

[communication syndicale > CFDT](#)

SOMMAIRE

- P.03** Accords 2015
- P.04** Collectif 2016 - Laurent Berger avec nous
- P.05** Collectif 2016 - Nos invités
- P.06-07** Handicap
- P.08-09** Diversité
- P.10-11** S'engager pour les cadres
- P.12** Réclamations
- P.13** Logement
- P.14** Témoignage Banque Privée
- P.15** L'inversion des Pôles

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

DE NOUVEAUX DROITS

ACQUIS PAR LA CFDT

→ SIGNATURE DE L'ACCORD SUR LA GESTION PRÉVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPÉTENCES

Sécurisation des parcours professionnels
Négociation des orientations de la formation Professionnelle
Amélioration de l'outil e-job
Plus de transparence sur les postes à pourvoir en interne

→ SIGNATURE DE L'ACCORD SUR LE DISPOSITIF D'ÉVALUATION ET DE PRÉVENTION DU STRESS AU TRAVAIL

Maintien du questionnaire qui doit être complété par chaque salarié avant la visite médicale.
Constitution de groupes de propositions d'actions préventives ou correctives liées au stress.
Ouverture d'une négociation sur la Qualité de Vie au Travail pour notamment aborder les thèmes de la déconnexion numérique, et de l'équilibre vie privée/vie professionnelle.

→ SIGNATURE DE L'ACCORD SUR LE DON DE JOURS DE REPOS POUR ENFANTS MALADES

Possibilité pour tous les salariés d'effectuer un don anonyme d'un maximum de deux jours de congés et/ou 5 jours issus de son compte épargne temps à un salarié BNP Paribas en CDI ou CDD, sans condition d'ancienneté, ayant un enfant gravement malade (jusqu'à 25 ans et sans condition d'âge pour les enfants porteurs d'un handicap).

→ SIGNATURE DE L'ACCORD RELATIF AU SUPPLÉMENT DE PARTICIPATION

La CFDT, en signant cet accord, a permis à tous les salariés de percevoir un supplément de participation compris entre 900 € et 2474 €.

→ MUTUELLE DU GROUPE BNP Paribas

Grâce à la transposition de l'Accord National Interprofessionnel de 2013 signé par la CFDT dans la Loi de Sécurisation de l'Emploi, les salariés ont vu leur cotisation mutuelle diminuer, permettant ainsi une légère augmentation de leur pouvoir d'achat.

En effet, la CFDT a obtenu la prise en charge de la cotisation mutuelle à 57% par l'employeur.

→ AGIRC- ARRCO

La CFDT a montré sa capacité à trouver des solutions pour obtenir l'équilibre financier durable, avec des efforts partagés, cela sans remettre en cause l'âge de la retraite et sans mesure violente et brutale. Le syndicalisme réformiste, ça marche !

Bien sûr, il est difficile de se projeter dans 20 ou 30 ans. C'est pourquoi, l'accord prévoit des «revoir» pour équilibrer le nouveau régime que nous créerons en 2019, en fonction des modifications de l'inflation, de la démographie ou de la croissance.

→ SIGNATURE DE L'ACCORD SUR LE HANDICAP

Voir dossier page 6 et 7

ENSEMBLE AVEC LAURENT BERGER :



LAURENT BERGER ETAIT L'INVITE DE NOTRE COLLECTIF FIN JANVIER EN PRESENCE DE PLUS DE 150 SALARIES ELUS CFDT BNP PARIBAS. IL NOUS A APORTE SON SOUTIEN.

Nous sommes dans une période où beaucoup de choses se jouent sur le front de l'emploi, de la négociation collective et des évolutions du modèle social : la loi MDS*, la réécriture du code du Travail, les annonces du plan Emploi...

→ AGIR

A la CFDT, nous pensons que nous pouvons agir et que nous ne sommes pas condamnés à l'alternative mortifère du «statut quo» ou de la «casse sociale»; il y a d'autres voies possibles ! Le progrès social pour tous, ce n'est pas une utopie, ce n'est pas le privilège des générations passées... C'est encore possible !

Mais cela demande au moins deux conditions :

la première : poser le bon diagnostic sur ce que nous vivons ;

la seconde : faire le choix du dialogue et de l'intelligence collective pour aller de l'avant.

→ ECHANGER

Le «boulot» de la CFDT notamment chez BNP Paribas, c'est justement de regarder lucidement les transformations et d'agir pour transformer les menaces en opportunités pour tous les salariés.

C'est pourquoi il est temps de remettre la question du travail au centre du débat et de comprendre que la performance sociale est au service de la performance économique !

Il faut renouer avec une approche plus qualitative et plus globale de l'économie et voir plus loin !

Plus d'investissements, de formations, de prise en compte du temps long, de valorisation du capital humain... !

De nombreux exemples le prouvent : améliorer la QVT dans l'entreprise, c'est un facteur de performance ! Moderniser le management, favoriser la coopération et l'horizontalité dans l'entreprise, recréer des collectifs de travail... C'est de cette façon qu'on continuera à produire de la richesse, mais aussi du bien-être pour tous !

→ NÉGOCIER

Toutes ces avancées, c'est au cœur de l'entreprise qu'il faut les conquérir : par l'action militante, par le dialogue social et ce que vous faites aujourd'hui chez BNP Paribas en négociant des accords d'entreprise.

C'est la raison pour laquelle les élections professionnelles de 2017 sont importantes !

Les salariés ont besoin du syndicalisme CFDT. Ils n'ont ni besoin de postures, ni de commentaires, mais d'une action de proximité et de résultats concrets. Les salariés ont besoin d'être protégés et accompagnés dans les changements. La CFDT est l'organisation la mieux armée pour les accompagner.

En 2017, nous avons une occasion majeure de devenir la 1^{ère} Organisation Syndicale française. Ce serait une révolution dans le paysage syndical, le choix résolu d'un syndicalisme réformiste, et nous sommes convaincus que c'est ce dont la société toute entière a besoin.

* Modernisation du dialogue social

NOS INVITÉS



LES ÉLUS CFDT DE BNP PARIBAS ONT TOUJOURS COMBATTU TOUTES LES FORMES DE DISCRIMINATIONS EXISTANTES DANS LE MILIEU PROFESSIONNEL. IL NOUS EST DONC PARU ÉVIDENT D'INVITER À NOTRE COLLECTIF LE RÉSEAU PROFESSIONNEL PRIDE ET L'ASSOCIATION HAPPY MEN DE NOTRE ENTREPRISE.

→ PRIDE

Le réseau PRIDE France est un réseau professionnel composé de collaborateurs, directement ou indirectement concernés, ou simplement en soutien des LGBT (Lesbiennes, Gays, Bi et Trans).

<http://b2e.group.echonet/pid78557-lid1/PRIDE-France.html>

En effet, nous partageons une volonté commune ; contribuer à créer un environnement professionnel et social dans lequel chacun, homme ou femme, puisse s'intégrer et s'épanouir, quelle que soit son orientation sexuelle ou son identité de genre.

Merci à Bruce Hedgcock et Nicolas Jacquet pour leur participation et leur investissement.

→ HAPPY MEN

Happy Men est un lieu d'échange et de réflexion entre hommes sur la question de l'égalité professionnelle des femmes et des hommes.

La CFDT est convaincue, tout comme Happy Men, que les hommes sont, eux aussi, des leviers de l'égalité professionnelle et surtout qu'ils ont tant à y gagner en termes d'équilibre professionnel et personnel.

Retrouver la démarche Happy Men chez BNP Paribas

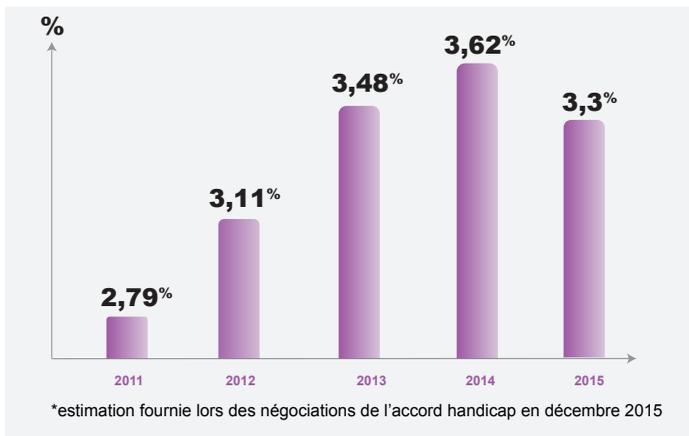
<http://b2e.group.echonet/pid83336-lid1/Happy-Men.html>

Merci à François Mellini pour sa présence parmi nous et pour son implication dans l'égalité professionnelle.



LE HANDICAP CHEZ BNPP

ÉVOLUTION DU TAUX D'EMPLOI



55,03%

DE LA POPULATION DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS EST ÂGÉE DE 51 ANS ET PLUS.

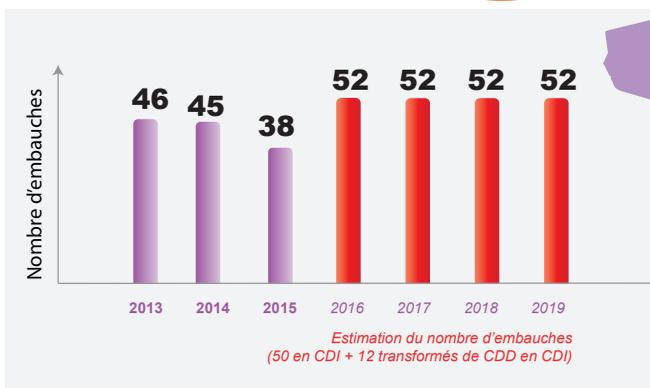
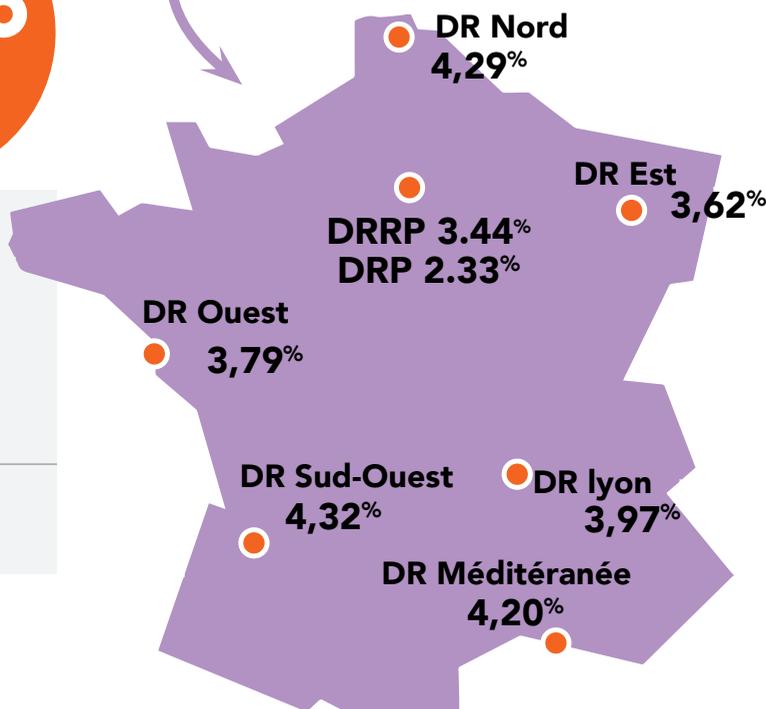
49,5ans

ÂGE MOYENS DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

TAUX DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS INSTAURÉ PAR LA LOI

6%

TAUX DE TRAVAILLEURS HANDICAPÉS PAR ÉTABLISSEMENT EN 2014



COMMENT SATISFAIRE À L'OBLIGATION DES 6 % ?

- Employer des personnes handicapées (CDI, CDD, intérim)
- Accueillir des stagiaires handicapés (maximum 2 % de l'obligation des 6 %)
- Sous-traiter auprès du secteur adapté ou protégé (ESAT, Entreprises Adaptées)

- Pôles et Fonctions 1,94%
- BDDF Opérations 8,19%

UN NOUVEL ACCORD AVEC DES AVANCÉES

L'accord handicap venant à échéance fin décembre 2015, toutes les organisations syndicales et la Direction générale se sont réunies pour son renouvellement.

La CFDT n'était pas signataire de cet accord en 2012 (Newsletter n°2 de septembre 2012). En effet, un accord d'entreprise se doit de produire des effets concrets (voir les chiffres P.6) et d'être ambitieux.

Il ne s'agissait donc pas d'un simple renouvellement mais bien de la négociation d'un nouvel accord. La CFDT souhaitait des engagements forts afin de prendre en compte les situations de handicap dans l'entreprise et de définir une véritable stratégie de recrutement de salariés porteurs de handicap.

Pour mémoire, le taux d'emploi fixé par la loi est de 6%, le précédent accord ne l'a porté qu'à 3.3% à fin 2015.

Illustrons les avancées importantes obtenues grâce à une négociation constructive menée par la CFDT :

- Adaptation du temps de travail et de la charge de travail afin de compenser le handicap.
- Mesures favorisant le maintien dans l'emploi des salariés qui déclarent leur handicap.
- Octroi d'une journée supplémentaire pour le conjoint ou parent d'une personne handicapée afin d'être à ses côtés pour effectuer des démarches administratives.
- Création de parcours de formation adaptés permettant des recrutements sous le niveau bac.
- Un objectif de recrutement minimum porté à 200 CDI et 50 transformations de CDD en CDI sur la période.
- Tous les secteurs de l'entreprise doivent s'impliquer pour accueillir des salariés porteurs d'un handicap. Il existe aujourd'hui de trop grandes disparités entre les établissements (cf. carte de France P.6).

Pour la CFDT le handicap est l'affaire de tous notamment dans l'entreprise, que ce soit dans le cadre de l'accueil d'un salarié porteur d'un handicap dans son service ou bien en transmettant des candidatures auprès de la mission handicap. **Nous sommes tous concernés par cette situation et devons agir.**

Conditions pour prétendre à un départ à la retraite anticipée, lié au handicap

Il est possible de bénéficier d'un départ à la retraite anticipée lié au handicap, c'est-à-dire avant l'âge minimum de départ à la retraite. Pour cela, vous devez justifier d'un certain taux de handicap et d'une certaine durée d'assurance (dont une part minimale a donné lieu à cotisations à votre charge) durant cette période de handicap.

Conditions de handicap

Vous pouvez partir en retraite anticipée pour cause de handicap, sans attendre l'âge minimum de départ à la retraite :

si vous souffrez d'une incapacité permanente d'au moins 50% prononcée par la maison départementale des personnes handicapées

(MDPH), ou si vous avez été reconnu travailleur handicapé au plus tard le 31 décembre 2015.

Conditions d'assurance vieillesse

Vous devez justifier, depuis que votre handicap a été reconnu, d'une certaine durée totale d'assurance vieillesse, tous régimes de base confondus, dont une part minimale a donné lieu à cotisations à votre charge.

Ces conditions minimales d'assurance vieillesse à respecter varient

- en fonction de votre année de naissance,
- et en fonction de l'âge à partir duquel vous souhaitez bénéficier du départ à la retraite anticipée.

➔ Pour en savoir plus sur le décret, nous contacter : cfdt.nationale@bnpparibas.com

LE SEXISME EST INCOMPATIBLE AVEC NOS VALEURS SYNDICALES



POURQUOI EST-IL IMPORTANT QUE LA CFDT S'INVESTISSE DANS LA LUTTE CONTRE LES VIOLENCES SEXUELLES AU TRAVAIL?

Marilyn Baldeck : D'après une enquête du Défenseur des droits, 20% des femmes actives ont subi une situation de harcèlement sexuel au cours de leur carrière. Un syndicat qui ne se saisirait pas de ce sujet serait illégitime aux yeux des salariées. Mais trop souvent encore, ce sujet est relégué au champ des relations individuelles et n'est pas considéré comme une question politique.

Laurent Berger : *La CFDT n'est pas attendue sur ce sujet qui nous préoccupe pourtant. Notre histoire prouve que nous avons une culture féministe. La CFDT est l'organisation syndicale qui s'est le plus mobilisée sur les droits fondamentaux des femmes, notamment en matière d'IVG et de harcèlement sexuel. Dans le monde du travail, les inégalités sont flagrantes : en particulier sur les salaires, les promotions ou l'articulation vie privée-vie professionnelle. Nous avons énormément de boulot pour les combler.*

Comment les syndicats peuvent-ils intervenir dans les entreprises ?

M. B. : En amont, les sections syndicales doivent communiquer sur leurs aptitudes à répondre aux plaintes des salariées. Accompagner les victimes de violences sexuelles et recueillir leurs témoignages souvent éprouvants ne s'improvise pas. Cela nécessite une réelle formation et des connaissances en droit du travail. Les militants devront aussi se départir de leurs stéréotypes. Si une victime accuse un collègue qui paraît sympathique, ils ne devront pas en conclure que c'est faux. Ils devront aussi rappeler régulièrement aux salariés que ceux qui commettent ces violences s'exposent à des sanctions. Les syndicats, en affirmant qu'ils sont

La CFDT s'engage contre toutes les violences à l'égard des femmes. Pour illustrer notre engagement nous publions cet échange entre Laurent Berger (secrétaire général de la CFDT) et Marilyn Baldeck, déléguée générale de l'Association européenne contre les violences faites aux femmes (AVFT), où nous avons évoqué le rôle des syndicats sur ce sujet et les actions possibles pour défendre les droits des femmes.

Cet entretien, réalisé par Adeline Farge, a été initialement publié dans CFDT Magazine n°417.



en alerte, envoient un message aux potentiels harceleurs, qui se sentiront sous surveillance et y réfléchiront à deux fois avant d'agir.

L. B. : *Les représentants du personnel doivent s'interroger au sujet de leurs propres pratiques. Si l'organisation du travail tolère des comportements délictueux, ce n'est pas la seule faute de l'employeur. Les responsabilités sont partagées. Ils doivent donc faire en sorte que les directions ne soient pas attentistes et qu'elles respectent leurs obligations légales. C'est seulement si les directions et les représentants du personnel sont capables de coopérer qu'on arrivera à progresser. Le code du travail, en introduisant la notion de sexisme, donne aux organisations syndicales un nouveau levier en vue de lutter contre les violences sexuelles.*

Pourtant, elles rencontrent quelques difficultés à s'en saisir...

M. B. : *Les femmes peuvent être réticentes à saisir des délégués du personnel, qui peuvent par ailleurs tenir des propos sexistes et s'adresser à leurs collègues de manière déplacée. Les hommes violents se trouvent partout, y compris au sein des organisations syndicales. Pour être légitime sur ce sujet, il faut commencer par balayer devant sa porte.*

L. B. : *Les syndicats sont à l'image de la société. La Confédération condamne les comportements sexistes et ne tolère aucune violence verbale ou physique, y compris les blagues lourdes, dans l'organisation. Le sexisme est incompatible avec nos valeurs syndicales. Ainsi, un élu syndical a été démis de son mandat pour avoir tenu des propos intolérables à l'encontre d'une femme.*

En matière de respect des personnes, il n'y a pas de compromis possible. La CFDT se doit d'être exemplaire à ce sujet.

COMMENT ACCOMPAGNER LES SECTIONS SYNDICALES ?

M. B. : *Le sujet des violences sexistes et sexuelles au travail ne doit pas reposer sur un individu isolé. Pour être efficace, cette politique doit être portée par une organisation qui servira de support et de lieu de ressources en cas de difficultés... Depuis 2009, l'AVFT anime avec la CFDT de Paris des journées de formation et de sensibilisation. Le but est d'aider les militants à intervenir auprès des victimes et de sensibiliser les salariés de leur entreprise. Dans les milieux masculins, ce n'est pas toujours simple d'imposer cette évidence. C'est donc essentiel de transmettre nos compétences.*

L. B. : *Lutter contre les stéréotypes nécessite un travail constant. La Confédération forme les sections afin qu'elles sachent comment réagir face à des propos ou à des actes sexistes. L'aspect comportemental est plus difficile à gérer que le droit du travail. Une entreprise peut avoir signé un super accord sur l'égalité professionnelle mais ne rien comprendre aux violences faites aux femmes. Grâce à ce partenariat, la CFDT bénéficie de l'expertise de l'AVFT, d'un soutien et d'un regard distancié sur ses pratiques. Mais les organisations syndicales ne doivent pas se dédouaner, ni sous-traiter ce dossier aux associations. D'ailleurs, la CFDT souhaite dupliquer l'expérience des journées de formation et de sensibilisation menée avec Paris à d'autres unions départementales.*

S'ENGAGER POUR LES CADRES

LES CHIFFRES 2015 CONCERNANT LE POURCENTAGE DE CADRES DANS LES BANQUES AFB (ASSOCIATION FRANÇAISE DES BANQUES) INDIQUENT QUE LES CADRES REPRÉSENTENT DÉSORMAIS 57,7 % DES EFFECTIFS.



Chez BNP Paribas, le pourcentage de cadres, issu du bilan social 2015, est de 58,3% (48,2% de femmes, 51,8% d'hommes).

DU STATUT À LA FONCTION

Encore faut-il savoir comment définir un cadre. La récente négociation AGIRC/ARRCO⁽¹⁾ sur les retraites complémentaires⁽²⁾ a été l'occasion, plus que jamais, de mettre la question du «statut cadres» au cœur des débats. Car les organisations syndicales et patronales sont divisées à ce sujet. Certaines estiment que la fin de l'AGIRC et son rapprochement avec l'ARRCO signent la disparition des cadres.

D'autres, dont la CFDT Cadres, estiment que le rapprochement des régimes est un processus ancien et que nous avons l'occasion historique de discuter des fondements constitutifs de la responsabilité professionnelle des cadres au plus proche de la réalité de leur travail.

Il s'agit de créer une dynamique de reconnaissance des cadres au travers de leur fonction et non à travers l'appartenance à un pseudo statut. L'identité «cadre» doit passer d'une situation définie «en creux» par sa protection sociale, son niveau de retraite et l'accès aux services de l'APEC (Association Pour l'Emploi des Cadres) à ce qui fait la réalité et la spécificité du travail des cadres.

Prendre en compte la réalité du travail des cadres implique de définir une fonction «cadre» selon

des critères objectifs tels que la mise en œuvre de compétences, la prise de responsabilité, l'investissement au travail. Il s'agit de défendre avant tout les moyens d'exercer les compétences et de les reconnaître.

QUELS ENGAGEMENTS POUR LES CADRES ?

Une définition de l'activité d'un cadre et des conditions d'exercice de cette activité :

- Des activités de management, c'est-à-dire organiser la coopération et le travail en vue de réaliser les objectifs de l'entreprise et des salariés. C'est aussi conduire une organisation, à tous les niveaux, dans toutes les fonctions et au plus près du terrain.
- Des activités d'expertises ou techniques : l'expert est une personne particulièrement qualifiée dans un domaine d'activité, grâce à une expérience qui fait référence au-delà du poste. On peut élargir la définition à ce que recouvre le terme anglo-saxon de «professionnel», qui inclue le cadre débutant.

C'est sur la base des conventions collectives et des classifications qu'il faudra définir les conditions d'exercice de la fonction de manager et de professionnel.

La question des droits fondamentaux

Les récentes affaires sur le droit d'alerte professionnelle et les lanceurs d'alerte remettent

au premier plan les problèmes éthiques et les dilemmes qui sont souvent le lot des cadres. Il est donc indispensable de faire valoir certains droits fondamentaux :

- le droit d'expression libre, c'est-à-dire un droit de parole qui peut parfois être un devoir d'expression critique en certaines circonstances,
- le droit d'alerte : exercer son droit d'alerte est un acte, voire parfois un devoir de responsabilité. Le système d'alerte mis en œuvre doit assurer la confidentialité et la protection interne du lanceur d'alerte ;
- dans certains cas graves, le cadre doit pouvoir bénéficier d'un droit d'opposition ou de retrait, voire d'un droit à démission légitime, lui permettant de démissionner avec des garanties identiques à celles d'un licenciement.

Les droits dérivés de la fonction, c'est-à-dire les éléments à négocier en contrepartie de l'investissement des managers et des experts. Il s'agit :

- de l'entrée dans la fonction ou le passage cadre,
- la rémunération,
- le temps de travail (mais aussi la charge de travail, qui doit être encadrée par des dispositifs non contraints et faisant appel à la négociation collective),
- le droit et le devoir de déconnexion (à réguler par le biais de la négociation collective des usages du numérique), le télétravail et le travail à distance,
- la formation (y compris l'accès à une formation aux relations sociales pour les managers),
- la mobilité professionnelle,
- l'aménagement de la fin de carrière,
- l'entretien d'évaluation, qui doit favoriser la liberté d'expression et contribuer à améliorer l'organisation du travail,
- l'existence d'une représentation dédiée, c'est-à-dire à un collège spécifique et un délégué syndical supplémentaire, compte tenu de la réalité sociologique qui voit exploser les effectifs cadres dans les entreprises.

→ UN CHANTIER POUR LA FBA⁽³⁾

Comme nous l'avons dit, une prochaine négociation interprofessionnelle va s'ouvrir sur les définitions de l'encadrement et les déterminants de la fonction cadre, l'objectif étant d'aboutir à un ANI (Accord National Interprofessionnel) avant le 1^{er} janvier 2018. L'objectif de cette négociation est de créer un corpus de droits et de garanties attachés à la fonction cadre. Ces droits doivent pouvoir se négocier au plus près des réalités de travail, avec une nécessaire homogénéité au niveau des secteurs professionnels, d'où une négociation par branche.

Sur le sujet des droits fondamentaux, il nous semble important de s'imprégner du travail mené par la CFDT Cadres. Le sujet du droit d'alerte, ne concerne pas uniquement les cadres, mais aussi tous ceux qui, par leur activité et leur responsabilité, sont en proximité avec les centres de décision d'information.

La CFDT de BNP Paribas a demandé et obtenu une négociation sur la Qualité de Vie au Travail au niveau de l'entreprise (prévue au deuxième semestre 2016). Cette négociation est fondamentale, si nous voulons vivre une meilleure qualité de vie au travail.

→ LES CONDITIONS D'EXERCICE DE L'ACTIVITÉ

Reconnaissance de l'autonomie, des connaissances et de l'expérience dans le choix des méthodes de travail.

Latitudo dans l'exercice du temps de travail même si ce n'est pas exclusivement sous la forme d'un forfait jours et de ses garde-fous négociés.

Reconnaissance de l'engagement et du droit d'initiative. Valorisation de la responsabilité.

Valorisation de l'expertise et de l'expérience.

(1) L'ARRCO (Association pour le Régime de Retraite Complémentaire des salariés) et l'AGIRC (Association générale des institutions de retraite des cadres)

(2) Cette négociation a permis, grâce à la CFDT, d'ouvrir une négociation nationale sur la définition de l'encadrement, avec pour objectif d'aboutir à un ANI avant le 1^{er} janvier 2018.

(3) FBA : Fédération Banques et Assurances

FRAIS DE TENUE DE COMPTE ET «MA BANQUE» : UNE SITUATION TRÈS PRÉOCCUPANTE



DÈS LE 26 NOVEMBRE 2015,
LA CFDT EST INTERVENUE EN
CCE

«Quelles seront les réactions des clients face à des frais de gestion de compte qui vont apparaître dans quelques semaines, alors que Préférence Client ne permet pas, faute de moyen, une qualité de service telle que prévue ?»

Avec cette première alerte, nous espérons que la Direction serait prévoyante afin de faire face à ces réclamations.

Le nombre de réclamations reçues dans les Agences et les Pôle Régionaux Risques explosent depuis la fin de l'année avec l'annonce de la tarification des frais de tenue de compte. Elles s'ajoutent à celles déjà très nombreuses liées aux dysfonctionnements récurrents de «mabanque».

Malheureusement, aucun dispositif n'a été mis en place pour anticiper ce pic d'activité.

La CFDT a demandé à chaque Direction de Réseau d'intervenir rapidement.

Il ne faudrait pas que la seule réponse apportée à ce problème soit l'embauche d'intérimaires (intérimaires qui ne seraient pas opérationnels immédiatement).

C'est pourquoi nous vous proposons notamment de :

- 1) suspendre provisoirement l'application de la tarification Frais de gestion,
- 2) étudier la gratuité dans le cadre de la convention Esprit Libre,
- 3) mettre en place une Task Force afin de gérer les réclamations Frais de Gestion.

Quelle situation aujourd'hui ?

La réponse de la direction à cette situation catastrophique a été de faire appel à des intérimaires pour gérer le flux.

Certes, la situation est moins préoccupante qu'en janvier, mais la charge de travail par collaborateur reste toujours très importante suite à une deuxième vague de réclamations.

La CFDT maintient ses propositions (voir encadré), toujours d'actualité, notamment la Task Force.

Loi Eckert* : Une autre communication à l'attention des clients qui risque de mettre en difficulté les agences, les APAC flux et les P2R (Pôle Régional Risques) devant la lourdeur de la procédure.

* comptes inactifs et contrats d'Assurance Vie en déshérence



ACCÈS À LA LOCATION : PLUS FACILE GRÂCE À LA CFDT !

A LA DEMANDE DE LA CFDT, L'ÉTAT A MIS EN PLACE UN NOUVEAU DISPOSITIF DE CAUTIONNEMENT DES LOYERS DU PARC PRIVÉ, TOTALEMENT GRATUIT EN PARTENARIAT AVEC «ACTION LOGEMENT»

Baptisé Visale (Visa pour le Logement et l'Emploi), il garantit aux bailleurs le paiement des loyers impayés, charges incluses, durant les 3 premières années du bail.

Dispositif simple et disponible en ligne. Le bailleur souscrit et fait ses déclarations en cas d'impayés sur internet. Ensuite, dès lors que le bailleur est indemnisé par Visale, Action Logement agit directement auprès des locataires pour obtenir le remboursement des loyers impayés. Les locataires ont la possibilité de rembourser leur dette envers Action Logement, directement en ligne, et de manière échelonnée, dès lors qu'ils reprennent le paiement régulier de leur loyer.

Pour plus de détails, nous vous invitons à visiter la page dédiée : www.visale.fr

Pour la CFDT, cette mesure de solidarité donne de nouveaux droits aux jeunes et aux salariés les plus précaires au regard de l'emploi. C'est une avancée que nous souhaitons et qui prouve que le syndicalisme de propositions de la CFDT obtient des résultats.

Et pour les Alternants : Jusqu'à 100 euros d'aide pour votre loyer !

Profitons-en pour rappeler à nos alternants de moins de 30 ans qu'Action Logement est aussi à l'origine du dispositif Mobili-Jeune. Celui-ci permet d'obtenir la prise en charge d'une partie de votre loyer (plafond de 100€/mois) pendant toute la durée de votre formation (3 ans maximum).

N'hésitez pas à consulter la page Echonet qui vous donnera toutes les informations nécessaires <http://b2e.group.echonet/index.php?pid=60742>

Votre équipe locale CFDT est à votre disposition pour toutes informations complémentaires.

BANQUE PRIVEE :

TÉMOIGNAGE

DES CHANGEMENTS IMPORTANTS ACCOMPAGNÉS PAR DES MÉTHODES SEMBLÉ-T-IL INSPIRÉES DE LA GRANDE DISTRIBUTION LAISSENT NOS CONSEILLERS SOUVENT PERDUS DANS UN NOUVEL UNIVERS OÙ LA NOTION DE SERVICE CLIENT S'AMENUISE AU FIL DU TEMPS.

Aujourd'hui, nous ne comprenons plus le sens ni la stratégie de la Direction, ignorant les spécificités locales.

Revenons succinctement sur ces dernières évolutions déstabilisantes pour bien des conseillers :

GPP⁽¹⁾ : Les nouveaux seuils de gestion déléguée, ont été largement relevés dans leur ensemble, rendant la tâche de nos conseillers encore plus difficile. Par contre, les objectifs sont restés en grande partie identiques, accentuant la difficulté du métier...

La MISE SOUS CONVENTION : Un grand moment ! Si l'on peut comprendre l'objectif, la mise en place de l'opération a très vite décontenancé l'ensemble des collaborateurs. Devant la complexité du chantier, les propos rassurants ne sont plus suffisants.

La CERTIFICATION : Cette certification présentée «sans difficultés majeures» pour les RCBP⁽²⁾ (dont on sait déjà que certains ont échoué

à la première partie), et qui déjà, «sortis des écrans radars» des Centres depuis quelques mois entre révisions in situ et ex situ, vont remettre ça pendant leurs congés d'été ou leurs heures de bureau...

Et que dire des certifications passées actuellement par nos alternants, «au lance pierre», dans la précipitation et dans des conditions pour le moins stressantes ?

Bien sûr, la sagesse et l'efficacité auraient été de traiter ces sujets les uns après les autres, en dehors de toute précipitation.

Quant à la banque Privée, ne doit-elle pas rester une véritable force collective au service d'un même destin ?

Doit-on rappeler également qu'une grande partie des collaborateurs voient leur vie professionnelle et privée se dégrader ?

Les collaborateurs de la Banque Privée ne remettent pas en cause les évolutions nécessaires que notre établissement doit produire pour conserver son rang.

Cela dit, rien ne se fera sans stratégie claire et une véritable réflexion préalable au lancement des chantiers...

Nous attendons des signes tangibles et rapides, notamment une réflexion sur un calendrier plus respectueux des réalités du terrain.

La seule empreinte qui compte et que tout le monde attend, c'est bien celle du respect et de la dignité, cette empreinte qui fera encore grandir la Banque Privée dans la sérénité et la durée.

Le moment est important, beaucoup plus important que vous ne l'imaginez. Alors partagez l'attente de vos collaborateurs !

(1) GPP : Gestionnaires de Portefeuilles Privés

(2) RCBP : Responsable Centre de Banque Privée

L'INVERSION DES PÔLES !!

L'EST DISPARAIT POUR DEVENIR
LE NORD-EST !



APRÈS AVOIR TRANSFÉRÉ LA DR EST DU SITE DE NANCY SUR CELUI DE STRASBOURG POUR DES RAISONS DE COÛTS ET DE PRESTIGE... LA DIRECTION NOUS INFORME, 1 AN APRÈS, DE LA FUSION DE LA DR EST AVEC LA DR NORD... QUI SE SITUERA À LILLE, LOGIQUE, NON !!!

QUEL GÂCHIS !

Nous n'avons jamais obtenu de notre direction de réseau le montant exact du transfert Nancy-Strasbourg, mais nous pouvons supposer une somme astronomique.

Et le personnel dans tout ça ? Ce ne sont pas les mêmes budgets ! (cf la NAO !!).

Espérons que les collègues qui viennent d'être mutés à Strasbourg n'ont pas encore fini de vider

leurs cartons, les déménagements n'en seront que plus faciles.....

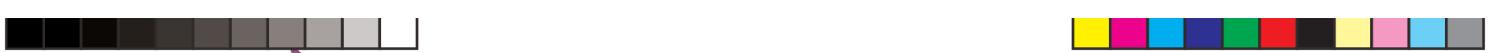
Etant donné l'étendue du périmètre de cette nouvelle DR, l'organisation des visites et des réunions va être un vrai casse-tête. Quant aux kilomètres du nouveau périmètre, nous allons devoir prévoir de bonnes chaussures de marche et des valises à roulettes !

Il va falloir être Agile, Chaleureux et Attentif ou plus exactement pour nous : Animer la Conquête de nouveaux Adhérents ! Mais au moins, les repas seront très variés : Picon bière, choucroute, mirabelles, champagne... et n'oublions pas le Maroilles !

Plus sérieusement, vos élus CFDT de l'Est et du Nord seront très attentifs à l'accompagnement de tous les collaborateurs concernés et veilleront à la bonne mise en place de cette nouvelle fusion et non acquisition...

Nous reviendrons vers vous pour vous parler des unions : REIMS-TROYES et METZ-NANCY lors de la publication des bans.....

**SOUHAITONS PAR AVANCE,
LONGUE VIE AUX JEUNES MARIÉS !**



Cfdt:

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

RÉPONSES À LA CARTE

SERVICE À L'ADHÉRENT

LE NOUVEAU SERVICE TÉLÉPHONIQUE RÉSERVÉ AUX ADHÉRENTS CFDT

**Bénéficiez d'un accompagnement personnalisé,
sur l'ensemble du territoire, par exemple :**

- Une question sur votre contrat de travail ou votre statut professionnel ?
- Un doute sur vos conditions de travail ?
- Un besoin d'information sur la formation professionnelle ?
- Une interrogation sur votre passage à la retraite ou sur le chômage ?
- Un problème plus personnel de mobilité ou de logement ?

LA CFDT VOUS ÉCOUTE ET VOUS RÉPOND AU

01 40 14 31 89



**POUR TOUTE NOUVELLE ADHESION
CE CHARGEUR VOUS EST OFFERT**

CFDT.FR