L'INFORMATION DE VOS REPRÉSENTANTS

Info de vos élus

Idf Ouest

24/11/2022

Déclaration lors de la réunion du 24 novembre 2022

Aujourd'hui, l'occasion nous est donnée d'échanger sur 4 dossiers importants.

1) **Le premier dossier à l'ordre du jour est celui du projet d'évolution des horaires de certaines agences en IDF ouest.**

D'emblée nous le disons, ce dossier nous laissera sur notre faim puisque c'est bien la montagne qui accouche d'une souris.

En effet, à l'heure où l'attention portée au collaborateur est censée être au cœur de la stratégie RH de BNP PARIBAS (dixit la RRH Groupe) et où « nous voulons permettre à chacun d'être fier de son métier, épanoui et confiant pour l'avenir » (dixit la DRH de BCEF, certainement à l'attention des CFMP de notre région en ce moment), quid de l'avis des collaborateurs ?

Pour les élus CFDT qui, à de très rares exceptions ne recueillent que des avis défavorables, n'avoir retenu que 27 agences dont les horaires seront principalement modifiés à la marge ne témoigne pas d'une grande écoute des salariés concernés et impactés.

De même, alors qu'elle convient que seule la nocturne du jeudi s'avère suffisamment significative pour en tirer des conclusions, et même si nous ne les partageons pas, par souci de cohérence, pourquoi la direction régionale ne revient-elle pas sur les deux autres nocturnes pour la vingtaine d'agences concernées ?

Par ailleurs, nous ne manquerons pas de souligner qu'être la région avec le plus de nocturnes en France ne fait certainement pas de nous le meilleur élève en matière de sobriété énergétique ni la région la plus attrayante en matière de recrutements.

Quant à l'avis clients, nous passerons sur le caractère étique de l'échantillon de 675 clients retenus pour toute la France tout comme nous ne rejoindrons pas la direction sur le fait de juxtaposer deux données, les nouveaux horaires et la progression des rendez-vous et des ventes, pour les corréler, d'autres facteurs (contact, MDS, politique commerciale et RH,...) pouvant aussi bien en être à l'origine.

2) Le deuxième sujet abordé sera celui du suivi des MOTIV sur le Q2

Même si l'écart défavorable de notre région par rapport à BCEF s'atténue, cet écart manifestement dû aux difficultés RH particulières que nous rencontrons persiste et ne manque donc pas de continuer à nous inquiéter au regard des conséquences sur la rémunération et donc sur le pouvoir d'achat des salariés de notre région.

Cet écart augmente même pour les spécialistes et de façon encore plus significative pour les managers (14,1%).

Que dire des primes aléas qui concernent 46 % des agences de notre région, certains territoires tels Enghien, Sceaux et surtout Versailles étant principalement et fortement impactés.

Face à la perte conséquente des MOTIV pour des raisons dont ils ne sont pas responsables et qui témoignent encore et toujours que l'attention portée aux collaborateurs n'est vraiment pas au cœur de la stratégie RH de BNP PARIBAS, leur montant est tellement dérisoire qu'il est même source de plaisanteries parmi les salariés qui les perçoivent.

BNP PARIBAS

Movember

Après *Octobre Rose* et la mobilisation en faveur du dépistage du cancer du sein, novembre est le mois pour la sensibilisaiton à la lutte contre les maladies masculines.

La CFDT BNP Paribas se parera alors, tout le mois, de sa plus belle moustache pour l'occasion.

L'objectif de ces actions de communication est de sensibiliser les hommes sur l'importance du dépistage précoce des maladies masculines, telles que le cancer de la prostate, ou des testicules.

En France, **le mouvement Movember** a débuté en 2012.

Alors messieurs,

pour ce mois de novembre :

Apprêtez vos moustaches !

Informez-vous ici

Cfdt:

BNP PARIBAS

3) Le troisième dossier présenté est celui du point d'étape en M+12 pour les trois territoires (Boulogne, Versailles et SQY) qui y sont passés en premier.

Quand on observe que du fait de la très lente bascule des clients vers le modèle affinité, le principal enseignement pour les élus CFDT est celui d'être confortés dans leur décision de ne pas rendre d'avis en raison de l'absence d'évaluation de la charge de travail des conseillers proximité.

Un grand nombre d'entre-eux continuent de suivre plus de 1.000 foyers tout en ayant récupéré les dossiers immobiliers, en assurant l'accueil (même quand il y a un CSC, celui-ci est, comme tout salarié, absent au moins 25 % de l'année) et travaillant aussi bien avec d'anciens clients T1/T2 que de T3/T6 dont nous savons tous que les exigences sont plus fortes.

4) Enfin, le dernier dossier important qui nous sera présenté par IMEX est celui du plan d'actions énergétiques de BNP PARIBAS,

plan construit unilatéralement sans l'avis des salariés pas plus que de celui de leurs représentants.

Et quel dommage !!! Alors qu'elle disposait à nouveau l'occasion de ne pas réduire « l'attention portée aux collaborateurs est au cœur de notre stratégie RH » en simple slogan de communication, et alors qu'aucune réglementation ne l'y obligeait contrairement à ce qui est indiqué dans le document présenté, pour faire figurer son nom dans la liste des entreprises s'intégrant dans le plan de sobriété du gouvernement en inscrivant sur le site du gouvernement BNP a préféré s'épargner de recueillir au préalable les propositions des principales parties prenantes concernées puisque directement affectée dans leurs conditions de travail et dans leur santé.

Sophie CREPEAUX
06 98 54 95 03

Malgré cela, les élus Cfdt se sont donc tout de même emparés du sujet pour demander notamment :

- Une prime de vêtements chauds pour l'ensemble des salariés qui seront exposés au 19 ° requis, notamment à l'accueil. Puisque cela fait déjà sourire la direction, nous proposons même de la nommer « prime thermolactyl ».

- Hors de question en effet pour les élus CFDT que du fait de mesures imposées, il revienne aux salariés de s'équiper pour se protéger du froid. C'est à l'employeur qu'il incombe de fournir les équipements nécessaires dans ce cas.

- Par ailleurs, nous demandons qu'avec les mesures prises pour les réduire, **le plan de mobilité sur les déplacements en transport des salariés de la région soit présenté et intégré à cette démarche** et que BNP s'engage dans **un véritable programme d'audit, de rénovation et d'isolation énergétique de tous les sites de travail de notre région.**

- Enfin, en corrélation avec le dossier des horaires, nous réitérons notre demande de revoir en profondeur les horaires d'ouverture en nocturnes des agences.

Pour la CFDT, et c'est d'ailleurs une recommandation forte du gouvernement que la BNP pas plus que l'AFB au niveau de la branche n'ont suivie, pour ne pas être un simple exercice de communication imposé aux salariés par voie d'un monologue et de décisions unilatérales de l'employeur, pour recueillir leur adhésion au-delà des nouvelles contraintes qui leur seront imposées, pour les élus CFDT, **le plan de sobriété doit s'appuyer sur le dialogue avec les salariés et leurs représentants au travers notamment de la création d'une commission environnement accueillant toutes les parties prenantes.**

A votre écoute !

Juan Antonio GONZALEZ
06 67 24 54 97

Claudine OMS
07 61 41 04 82

Yannick MARGERIE
06 73 98 52 45