



SENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS



LE MAG

N°14

NEWSLETTER

RPS

TOP 5

SALAIRES

PRÉFÉRENCE CLIENT

Pôles et
Fonctions

Régions

PRIVÉ

Lyon, Lille

RÈGLEMENT INTÉRIEUR

Valeurs

RÉMUNÉRATION

Effectifs



ÉDITO

Damien Marthon

Délégué Syndical National Adjoint CFDT

Après les dramatiques événements de ces derniers mois, la CFDT et toutes les organisations syndicales se sont réunies afin d'échanger sur leur portée et les conséquences à en tirer.

Il faut maintenant faire vivre l'esprit qui nous a mobilisés massivement dans la rue, en prolongeant la réflexion sur les questions soulevées dans le débat public.

Renforcer le « vivre et travailler ensemble » dans les entreprises ainsi que sur les territoires est une priorité au travers des thématiques suivantes :

- La lutte contre les discriminations dans l'emploi
- La question du dialogue social,
- Travailler ensemble, les espaces de solidarité et d'intégration,
- Vivre ensemble aujourd'hui,
- Les parcours de la citoyenneté de l'école à l'emploi,
- La lutte contre les populismes et l'intolérance.

Au-delà de nos sensibilités multiples, il importe de poursuivre la défense des libertés, de la solidarité, de la laïcité et de la démocratie, dans notre république française, mais aussi au sein de notre entreprise, BNP Paribas.

Des valeurs pour lesquelles la CFDT, au travers de ses positions et de ses actions, vous rendra des comptes au fil de nos informations.

Des valeurs que vous retrouverez dans nos publications : **LE MAG**, nos newsletters, nos infos de DP, CE ou de CCE. Des communications qui sont là pour vous informer sur votre quotidien et votre avenir professionnel. **Plus nombreux, plus forts, rejoignez-nous !**

AGENDA

➔ **24 septembre et 6/20 Octobre :**

Négociations Annuelles Obligatoires sur les salaires

➔ **8 et 17 décembre :**

Renouvellement de l'accord Handicap

CONTACT

➔ cfdt.nationale@bnpparibas.com

Téléphone : 01 40 14 31 89

Echonet : mon espace RH > communication syndicale > CFDT

SOMMAIRE

- P.03** Le Règlement Intérieur : droits et devoirs des salariés
- P.04** RPS ou Risques Psycho-Sociaux
- P.04** BNP Paribas : « Top Employer France »
- P.05** Japon : une loi pour les congés...
- P.05** Evaluation : attention !
- P.06** GPS : une vraie boussole ?
- P.07** Opaque, la rémunération ?
- P.09** Rémunération variable : des gagnants...et des perdants ?
- P.10** Reportings : outils de contrôle ou de pression ?
- P.11** Y passe, le tourbillon Z arrive
- P.12** Banque Privée : une certification de trop pour les équipes
- P.13** transports en île-de-France : le dézonage arrive
- P.14** Infos régionales :
 - On s'éclate à Arras
 - On ferme dans le Nord !
 - Une naissance en DR LYON

Directeur de la publication Jean-Marc MILLY

Comité de rédaction Lionel ZUSATZ

ISBN 978-2-85465-221-5

Conception / Impression

Tori : 01 43 46 92 92

RÈGLEMENT INTÉRIEUR : UNE RÉÉCRITURE QUI S'AVÉRAIT NÉCESSAIRE

Notre règlement intérieur vient d'être réactualisé par la Direction Générale. Le code du travail l'impose dans les entreprises de plus de 20 salariés.

Il est destiné à **protéger à la fois l'entreprise, mais également le salarié**, en écrivant ou réécrivant des normes, dans le respect des droits des personnes et des libertés individuelles.

Il importe d'éviter les conflits d'intérêts et de respecter les règles déontologiques.

DICO :

Conflit d'intérêts : situation dans laquelle, dans l'exercice des activités du Groupe BNP Paribas, les intérêts du Groupe et/ou de ses clients et/ou de ses collaborateurs et/ou fournisseurs sont en concurrence, directement ou indirectement.

Intérêt : source d'un avantage de quelque nature que ce soit, matériel ou immatériel, professionnel, commercial, financier ou personnel.

Les équipes CFDT veilleront à ce que le nombre de sanctions disciplinaires n'explose pas. Aucune interprétation ne doit être possible !

Le Règlement Intérieur doit traiter des règles permanentes et générales de discipline, des sanctions, des droits de la défense des salariés, de la sécurité, de la santé, du harcèlement tant moral que sexuel.

Pour la CFDT, cette réécriture s'avérait nécessaire du fait des évolutions législatives, conventionnelles, comportementales, de l'environnement de travail mais également afin de préciser les règles existantes et harmoniser les terminologies.

POINT DE VIGILANCE

LOTUS, SAMETIME, SMS et fichiers : seul le terme «**PRIVÉ**» protège vos écrits d'une lecture de l'entreprise, donc tout le reste est consultable et contrôlable par la Direction !

LES 5 THÈMES DU R.I. « REMASTERISÉ »

- Hygiène, sécurité, conditions de travail
- Discipline
- Déontologie
- Sanctions disciplinaires et droits de la défense
- Utilisation des moyens informatiques et de télécommunication

Il importe maintenant pour les élus CFDT, que tous les salariés aient connaissance de ces règles, nouvelles pour certaines qui, au quotidien, dictent dorénavant les conduites à tenir et les interdits.

QUELQUES REPÈRES UTILES :

- Tout document ou mail de nature personnelle doit être revêtu de la mention **PRIVÉ**, seul terme préservant d'une lecture de l'employeur.
- L'utilisation des moyens informatiques et de télécommunication mis à disposition des collaborateurs par l'entreprise nécessite l'acceptation des règles déterminées par BNPP.

RPS, RISQUES PSYCHO-SOCIAUX

Les salariés français font partie des salariés européens les plus exposés aux Risques Psycho-Sociaux selon une étude de décembre 2014.

Les RPS analysés sont l'intensité et le temps de travail, les exigences émotionnelles, l'autonomie, les rapports sociaux et relations de travail, les conflits de valeurs, l'insécurité de la situation de travail. La France est le seul pays où tous les items sont supérieurs à la moyenne européenne.

Nombreux sont ceux exprimant des **difficultés à concilier vie professionnelle et personnelle.**

De la même manière, ils estiment que leur travail n'est pas soutenable et qu'il leur sera impossible de l'effectuer dans les mêmes conditions avec quelques années de plus. (étude DARES Analyse numéro 100 décembre 2014).

Le dossier sur la Qualité de Vie au Travail a de beaux jours devant lui chez BNP Paribas aussi !

CORPORATE

BNP PARIBAS

«TOP EMPLOYER FRANCE»

BNP Paribas entre dans le top 5 de « Top Employer France » et, pour la deuxième année, le Groupe reçoit la certification « Top Employer 2015 Europe ».



Cette certification est-elle en conformité avec la qualité des politiques RH et des conditions de travail imposées aux collaborateurs de BNP Paribas ?

Nous sommes en droit de nous interroger.

Pour autant, cette enquête fait ressortir nos valeurs, nos forces et nos spécificités :

- Une entreprise internationale, solide et responsable dans laquelle il est globalement agréable de travailler ;

- Un environnement de travail ouvert, innovant et apprenant, propice à l'épanouissement des collaborateurs et au développement des clients ;
- Des parcours de carrière adaptés à chacun qui leur permettent de se développer, tant sur un plan professionnel que personnel.

Pour la CFDT, la banque d'un monde qui change, c'est être surtout en capacité de **faire évoluer les salariés de tous les métiers en**

compétences, tous les salariés et pas seulement le Top Management. C'est **donner du sens à l'activité et une perspective de carrière réelle.** C'est permettre des passerelles entre pôles afin de faciliter mobilité géographique et fonctionnelle.

Attractivité, Réactivité, Proactivité, Agilité, Capacité d'écoute, autant d'items qui sont chers à la CFDT. Des lignes claires à destination des collaborateurs, ne reste plus à l'entreprise qu'à y mettre les moyens !

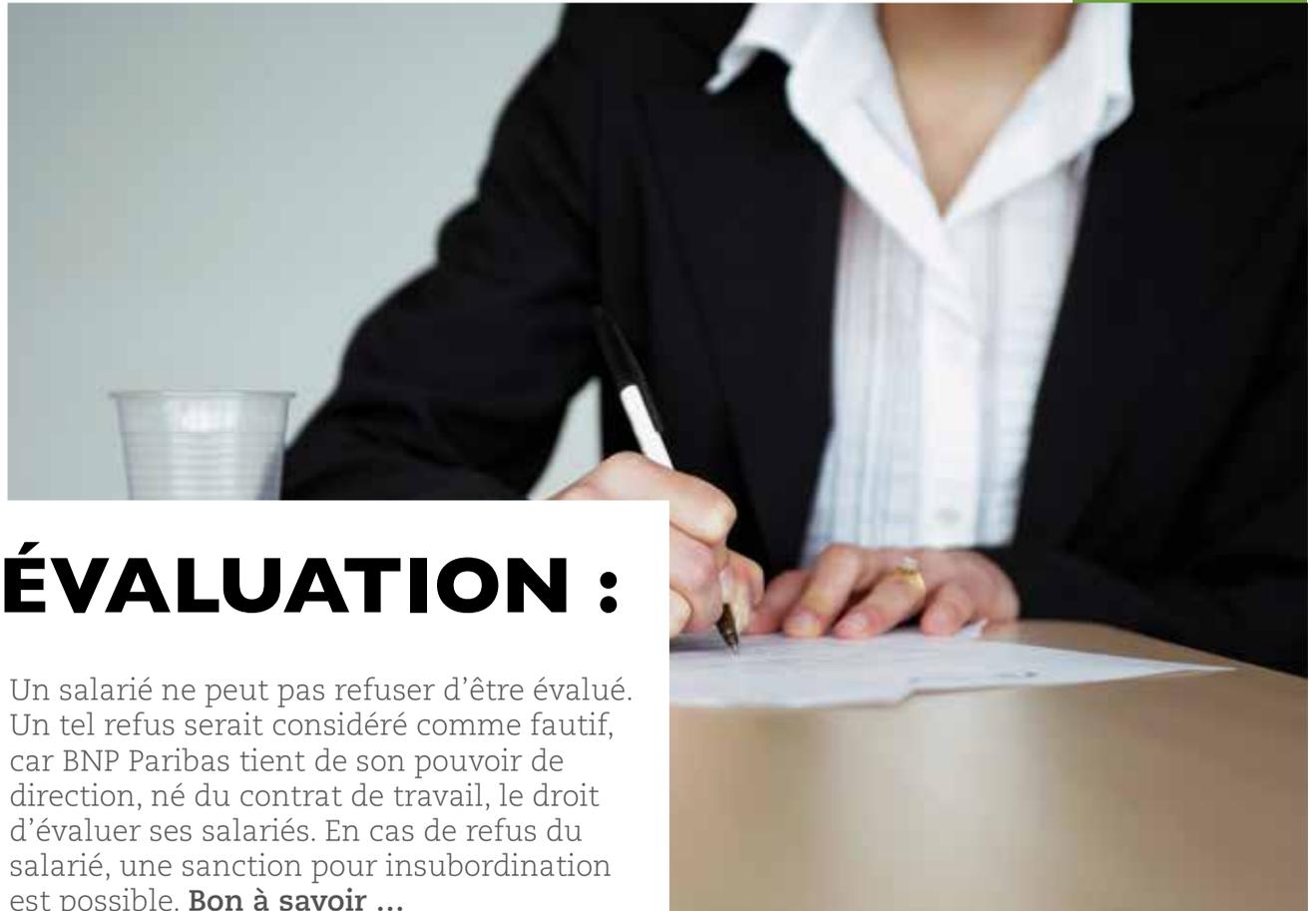
JAPON :

UNE LOI POUR LES CONGÉS



Pour contraindre les salariés japonais à prendre au moins 5 jours de congés payés par an, le gouvernement nippon envisage de légiférer. Les salariés bénéficient de 20 jours de congés payés par an, mais dans les faits, en général, moins de 10 jours de vacances sont effectivement pris. Les congés sont considérés comme un signe de désengagement. Autre culture ! (info AFP)

À SAVOIR



ÉVALUATION :

Un salarié ne peut pas refuser d'être évalué. Un tel refus serait considéré comme fautif, car BNP Paribas tient de son pouvoir de direction, né du contrat de travail, le droit d'évaluer ses salariés. En cas de refus du salarié, une sanction pour insubordination est possible. **Bon à savoir ...**

GLOBAL PEOPLE SURVEY : UTILE OU PAS ?

Depuis plusieurs années, cette enquête de portée mondiale, nous sonde sur un certain nombre de thématiques liées à notre activité professionnelle mais aussi sur le climat social au sein de l'entreprise.

Si certaines organisations syndicales appellent à un boycott de celle-ci, tel n'est pas le cas de la CFDT.

Pour nous, il est important de profiter des fenêtres d'expression offertes par l'entreprise pour mettre en avant le positif et le négatif et tout ce qui pourrait améliorer notre quotidien.

Alors, si vous vivez une situation de surcharge de travail, de pression, de stress, si vous avez des difficultés à concilier vie personnelle et professionnelle, si votre rémunération ne correspond pas à votre engagement, si vos perspectives d'évolution de carrière vous paraissent nulles du fait de votre sexe ou de votre âge, si vous avez une confiance limitée dans votre état-major ou dans le top management de l'entreprise, si vous avez des besoins

de formation non satisfaits, un ras le bol global ...**liste non exhaustive** ... alors vous avez encore plus de raisons de vous exprimer !

Pour mémoire, cette enquête anonyme est basée sur le volontariat et est destinée, selon la Direction Générale, à mesurer l'efficacité des actions engagées et définir de nouvelles priorités.

Et si nous la prenions au mot ?
Nous espérons que vous aurez pris le temps de vous exprimer, avec des commentaires venant étayer vos réponses !

La CFDT demande communication des résultats et des initiatives engagées par l'entreprise.

Et si demain, le GPS devenait utile à tous ? !



DES RÉMUNÉRATIONS ENCORE OPAQUES ?

A l'appui de nos rencontres régulières avec les équipes de **Retail Banking** et de **Corporate Institutional Banking**, des débats et enquêtes organisés, la CFDT se fait l'écho des salariés.

Aujourd'hui, les salariés ne se satisfont ni des systèmes toujours plus opaques et complexes en matière de rémunération, ni des slogans facilitateurs de certaines organisations syndicales.

Parce que l'individualisation n'est pas synonyme de performance globale et que la généralisation des parts variables ne tient pas ses promesses, la CFDT en appelle à une **refondation des politiques de rémunération**.

Depuis quelques années, le contexte économique a inévitablement nuit au pouvoir d'achat de la majorité des salariés. Alors que le salaire des cadres moyen stagne depuis 20 ans, les écarts entre les plus hauts revenus et ceux de la très grande majorité des collaborateurs continuent de se creuser, alimentant la revendication salariale.



ENCADRER L'INDIVIDUALISATION DES RÉMUNÉRATIONS PAR LA NÉGOCIATION

Les salariés le disent haut et fort, ils veulent simplement de la **transparence**.

Lorsque les règles n'existent pas, c'est la subjectivité, l'opacité « à la tête du client » qui l'emportent.

Une politique souvent synonyme d'inéquité, de différence de traitement injustifiée.

Les politiques de rémunération ignorent souvent le « *professionnel* », le métier, l'expertise, et l'engagement dans le collectif de travail.

Et lorsque le « *professionnel* » s'estompe, c'est le « *personnel* » qui prend le dessus avec sa part d'irrationnel et de subjectivité.

Sans définir des règles et objectiver des critères afin de rendre la promotion ou l'augmentation individuelle objective, tout se brouille ! Les équipes attendent une reconnaissance de leur implication, de leur engagement, de leur investissement et la juste contrepartie de ceux-ci. Parallèlement, l'égalitarisme primaire n'est pas leur tasse de thé : « **à investissement différencié, traitement différencié** ».



RELIER PERFORMANCE INDIVIDUELLE, PERFORMANCE COLLECTIVE ET RESPONSABILITÉ SOCIALE

La performance globale de l'entreprise ne peut plus faire abstraction de sa responsabilité globale vis-à-vis de ses parties prenantes : salariés, fournisseurs, sous-traitants, sphère publique et environnement au sens large.

Redonner du souffle aux politiques de rémunération suppose ainsi de faire preuve d'imagination, **d'innover socialement plutôt que de sophistiquer les modèles destinés à objectiver (entendre limiter) les augmentations.**

Il importe de distinguer les différents leviers de la rémunération pour éviter la confusion : évaluation du contenu des emplois et classification associée, appréciation individuelle, évaluation des compétences professionnelles, des aptitudes, des capacités, du degré d'investissement personnel, entre collectif et individuel, entre professionnel et personnel, entre compétences liées au poste et investissement dans la fonction... le curseur navigue en permanence afin de déterminer le niveau de rémunération.

Pour les équipes CFDT, autant de sujets qui orientent nos positions politiques lors des négociations tant chez BNP Paribas SA que dans les différentes instances.

QUELQUES CLARIFICATIONS NÉCESSAIRES :

✗ NON, la performance collective ne saurait être la somme des performances individuelles

✗ NON, les augmentations individuelles n'ont jamais été synonymes de performance globale

✗ NON, la généralisation des variables n'est pas motivante

✓ OUI, l'individualisation à l'extrême joue contre la performance collective

✓ OUI, la compétition entre les salariés joue contre les coopérations et peut être contre-productive.

RÉMUNÉRATION VARIABLE : DES GAGNANTS... ET DES PERDANTS ?



Le projet de refonte du commissionnement tel que présenté, est un vrai bouleversement pour les équipes concernées.

Le peu d'informations transmises ne permet pas une projection et une analyse des conséquences pour les salariés impactés.

Néanmoins, ce projet a le mérite d'**harmoniser le commissionnement pour les collaborateurs du réseau d'agences et de la Banque en Ligne.**

D'autres établissements bancaires ont récemment revu leur politique de rémunération variable en **intégrant au salaire une part significative** des montants précédemment perçus. Telle n'est manifestement pas la volonté de BNP Paribas.

Malgré notre demande, la consolidation d'une grande partie des commissions

dans le salaire fixe n'est pas encore à l'ordre du jour.

Au vu du dossier fourni, aucun élément de comparaison avec la formule actuelle, aucun engagement du maintien du même niveau de variable.

Le système actuel dévoyé par la **baisse permanente de la valeur du point**, avait le mérite d'être compris de tous : produire toujours plus pour obtenir simplement autant, tout en préservant la primauté de l'intérêt clientèle ...tout en respectant la déontologie tant prônée par nos dirigeants ...Ubu roi en somme !

Trop d'interrogations !

- Suppression de la garantie de commissionnement
- Création de nouveaux indicateurs abscons de niveau individuel ou équipe
- Absence de plancher
- Présence d'un plafond métier de 4 000 € pour un Conseiller Patrimonial par exemple

Pour la CFDT, toute refonte menée par l'entreprise des « **incitations commerciales** » ne doit pas pénaliser les 14000 salariés œuvrant au commerce.

Au moment où Préférence Client, ce vaste projet aux multiples impacts, rebat le réseau, diminue très souvent les effectifs, réorganise l'accueil et le commerce, l'entreprise aurait dû conforter ses équipes. Au lieu de cela, cette « évolution » suscite de **nombreuses inquiétudes**. Nombreux sont les commerciaux, jeunes, médians ou seniors, à nous avoir fait part de leur démotivation lors de nos rencontres.

Est-ce la bonne méthode, est-ce le bon moment ?

La CFDT sera attentive à ces bouleversements et attend de l'expertise qu'elle a sollicitée, des réponses et des aménagements du projet initial. Il est temps de rendre la rémunération variable « **transparente, objective et équitable** ».

À suivre...

REPORTINGS : OUTILS DE CONTRÔLE OU DE PRESSION ?

Qui aujourd'hui ne croule pas sous les tableaux de bord de gestion ? Combien d'heures y consacrez-vous ? 10, 20 ou 30% de votre temps de travail, mais pour quelle efficacité ?

GES REPORTINGS SONT-ILS DEVENUS DES OUTILS DE CONTRÔLE OU DE PRESSION ?

La logique financière des entreprises impose un pilotage de l'activité à partir d'indicateurs chiffrés.

Production, résultat des ventes, données RH, mais aussi satisfaction client... s'ajoutent aux tableaux de bord opérationnels.

Le reporting répond à une demande de visibilité sur les résultats et d'atteinte d'objectifs immédiats, de la part du marché et des dirigeants.

Il contribue souvent à les rassurer mais il ne rend pas compte de l'intégralité de l'activité et encore moins des conditions de réalisation des résultats.

Les critères sont majoritairement focalisés sur le rendement financier. Imposés par la politique de l'entreprise, ils mettent les salariés sous pression.

Avec uniquement des critères et indicateurs financiers, **le travail perd de son sens.**

Sans discussion collective et sans lien avec l'activité et le travail réel, **le reporting peut être démobilisateur** et générateur de stress.

La CFDT conteste un pilotage par les seuls critères financiers définis en dehors de l'activité réelle et sans la moindre concertation avec ceux qui font le travail effectif.

COMMENT CORRIGER CES DÉRIVES ?

- **Impliquer tous les salariés**
- **Retrouver de la confiance**

Les salariés doivent être impliqués dans les mesures. Le management des personnes suppose de **prendre le temps d'analyser** les résultats pour voir, le cas échéant, ce qui pénalise la performance et ce qui doit être amélioré, corrigé par une évolution des process ou de la formation.

Le contrôle n'est pas une fin en soi. Il doit s'accompagner d'une **réflexion sur les moyens de la performance.**

Ces systèmes doivent faire l'objet d'un consensus minimal sur ce qui est contrôlé et pourquoi. Plus fort sera le consensus, plus les acteurs seront confiants et efficaces !

ORGANISER LA PERFORMANCE SOCIALE, UNE GAGEURE ?

Moins de chiffres ! Plus d'indicateurs sociaux ! Plus de débats !

Toutes les études le montrent : le dialogue est contributeur de valeur ajoutée.

Les outils de gestion doivent prendre en compte la performance sociale.

Pour la CFDT, Il est temps d'en finir avec les salariés transformés en "Excellmen".

L'entreprise gagnera en crédibilité en ayant la volonté d'évaluer régulièrement les outils de reporting et de corriger les excès.



Y PASSE,

LE TOURBILLON Z ARRIVE

Les temps passent et les générations étudiées par les sociologues se succèdent. Petite sœur de la génération Y, enfants des X, les Z sont nés après 1995 et ont moins de 20 ans. Des jeunes qui demain, seront nos clients ou nos collègues.

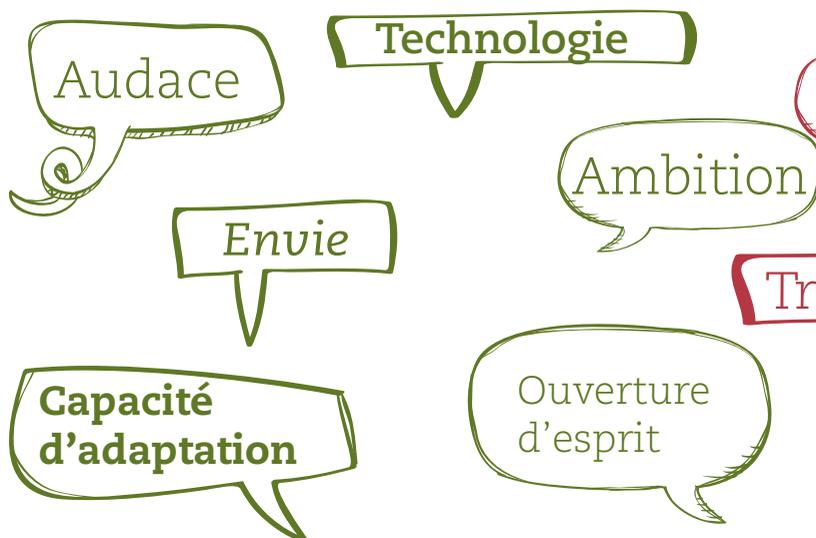
L'enquête menée il y a quelques mois par le cabinet de conseil The Boson Projet et BNP Paribas visait à **décrypter leurs aspirations** et leur regard sur la société. Plus de 3 000 jeunes y ont répondu.

Les 15/20 ans affichent une forte inquiétude envers le monde de l'entreprise. La situation économique n'y est pas étrangère. Hier, lieu d'épanouissement et d'accomplissement de soi pour leurs aînés, l'entreprise

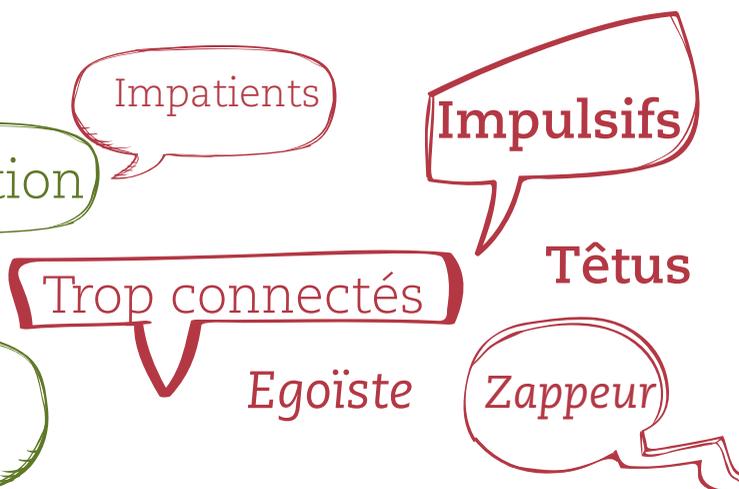
aujourd'hui fait peur. Ils n'en ont pas une vue flatteuse : pour eux, le monde du travail est dur et compliqué, un monde où le stress est présent. Une sphère qui leur paraît inquiétante. Pour autant, beaucoup estiment que l'**entreprenariat est leur solution** : une génération start-up et « **do it yourself !** »

Positifs ou négatifs, ils ont une perception lucide sur eux-mêmes.

Leur regard sur leurs atouts



Leur regard sur leurs défauts





BANQUE PRIVÉE : UNE CERTIFICATION DE TROP ?

Une source nouvelle d'inquiétude voit le jour depuis quelques temps en Banque Privée : **le retour sur les bancs de l'école, avec à la clef, un nouvel examen !**

Le stress de l'étudiant est bien connu : que deviendrai-je en cas d'échec ? Redoublement, réorientation ou exclusion ?

L'actuelle validation AMF qui, jusqu'à maintenant, avait cours pour tous les nouveaux conseillers BNP Paribas, se voit doublée d'une certification interne «**Banque Privée France**» .

Dans un premier temps, elle concernera les équipes commerciales pures de la Banque privée. (R.C.B.P./ R.E.B.P./ C.B.P.) :

Les assistants commerciaux ne seraient, à ce jour, pas concernés.

Un vrai examen à la clef avec une centaine de questions et un grand oral sur les différentes thématiques : Gestion Financière, Ingénierie Patrimoniale, Conformité et Crédit. Puisque la moyenne n'est pas suffisante, il faudra obtenir au moins 15/20 pour être reçu !

Quels que soient votre formation scolaire, interne, votre parcours professionnel au sein de l'entreprise ou en dehors, vos résultats passés ou actuels, vous devrez la subir !

« DU PASSÉ FAISONS TABLE RASE » EST DEvenu LE LEITMOTIV EN BANQUE PRIVÉE !

Pour la CFDT, l'entreprise n'avait pas à créer ce nouveau module, facteur d'inquiétudes. Il remet en cause les compétences et savoir-faire des uns et des autres.

Les traditionnelles clauses de grand-père, quizz et validation AMF étaient pourtant suffisantes. Cette nouvelle **pression sur les équipes** nous paraît nuisible au commerce et anxigène.

Les propos et précisions de la Direction Générale ne nous ont pas rassurés quant aux conséquences pour les recalés. À suivre avec vos équipes locales CFDT.



TRANSPORTS EN ÎLE-DE-FRANCE : LE DÉZONAGE ARRIVE !

À la prochaine rentrée, il n'existera plus qu'une seule zone de tarification pour les abonnements NAVIGO en lieu et place des 5 existantes et pour un montant unique de 70 €.

Pour les équipes CFDT, cette nouvelle tarification est une mesure d'équité sociale et territoriale.

En effet, il était anormal que les franciliens les plus éloignés du centre de la métropole, souvent pour des questions de prix de l'immobilier, avec les temps de transport les plus longs supportent un coût plus conséquent.

En Ile-de-France, les disparités territoriales sont importantes en matière d'emploi, de logement mais également de transport.

Cette avancée ne règlera pas toutes les situations.

Le coût de cette nouvelle tarification unique ne sera pas supporté par les ménages mais par les entreprises au 2/3 et le dernier tiers par le Conseil régional. Pour les entreprises, cette mesure sera indolore, le remboursement de 50% de l'abonnement NAVIGO par l'employeur s'effectuant dorénavant sur 70 €€ baissant ainsi de manière arithmétique les sommes engagées.

Cette baisse des tarifs des abonnements NAVIGO procurera un gain financier indéniable pour les usagers que sont les franciliens.

Gageons que cette mesure incite encore plus d'usagers à utiliser les transports en commun et ainsi diminuer l'impact écologique de nos déplacements.

ARRAS S'ÉCLATE !

Le projet consiste à « dissoudre » le groupe d'Arras avec une mise en œuvre dans le courant du troisième trimestre 2015 et à rattacher ses entités aux groupes de Valenciennes, Dunkerque et Haute Picardie.

EN MORCEAUX...

Le découpage se fera par « blocs d'entités » :

- Entités de Lens et Douai vers le Groupe de Valenciennes
- Entité de Béthune vers le Groupe de Dunkerque

Seule l'entité d'Arras est scindée en 2 :

- Agence du Ternois (St Pol, Hesdin et Frévent) vers le Groupe Haute Picardie
- Arras et Arras Ronville vers le Groupe de Valenciennes

13 SUPPRESSIONS DE POSTES EN NET

- 17 postes sont supprimés, 4 sont créés.
- 88 % des Collaborateurs (principalement en agences) conservent leur poste et leur affectation ; il y aura uniquement un changement de groupe de rattachement. Ouf ! En fin de poste, les collègues impactés auront



**RÉGION
NORD-PAS DE CALAIS**

le choix d'exprimer un éventuel « droit au retour » sur le périmètre de leur ancien groupe.

Si les groupes sont dans le rouge, il faut qu'ils « tournent au vert » !

Selon la Direction, les possibilités de reclassements seront facilitées par des créations de postes liées à la nouvelle organisation, des départs en retraite et l'utilisation du Turn-Over.

Les collaborateurs dont le poste est supprimé bénéficieront des conditions d'accompagnements prévues par BDDF en cas de mobilité à l'initiative de l'entreprise. Ils seront reçus en entretien individuel afin d'examiner les contraintes nées de cette réorganisation et les opportunités qui s'ouvrent à eux.

Un monde merveilleux bien loin de la réalité vécue ...

ON FERME DANS LE NORD

La Direction ambitionne de favoriser le développement de la clientèle Priority, via Préférence Client, et des Professionnels, via un plan d'action spécifique.

BUREAU À 2 : CAPRICE DES DIEUX !

Pour la Direction Régionale Nord, les petites agences (à 2 ou 3 ETP) ne répondent pas totalement aux nouveaux besoins des clients (immédiateté, qualité, expertise), ont des difficultés organisationnelles et des compétences haut de gamme limitées et sans binôme. La réponse est facilitée dans les agences à 5 ou 6 ETP minimum.

Pourtant ces petites agences sont en augmentation et représentent, aujourd'hui, la majorité des agences de la DR Nord.

REPRIS À BON COMPTE !

Bref, les arguments développés en son temps par les Organisations syndicales pour dénoncer les baisses d'effectifs et l'augmentation des bureaux à 2, sont aujourd'hui repris à bon compte pour justifier leur fermeture !

A bon compte ? Pas vraiment, puisqu'au passage s'ensuivra encore des réductions d'effectifs !

On s'achemine donc, pour les années à venir :

- En agglomération à un regroupement des agences de proximité.
- En zone rurale à un maintien d'un maillage optimisé avec un nouveau modèle relationnel (3 expérimentations en réflexion dans certains groupes de la DR Nord.)

TRADUCTION POUR 2015 :

14 FERMETURES PAR RAPPROCHEMENTS D'AGENCES.

- ➔ **Groupe d'Arras** : Sallaumines et Sin le Noble.
- ➔ **Groupe de Rouen** : Bonsecours, Rouen Gare, Petit Couronne.
- ➔ **Groupe de Lille** : Hellemmes, Mons-en-Baroeul, Lille République et Vieux Lille.
- ➔ **Groupe de Dunkerque** : Boulogne-sur-Mer Brequerecque, Calais Nouvelle France et

UNE NAISSANCE EN DR LYON

UNE NOUVELLE COMMUNICATION CFDT EN DR LYON VIENT DE NAÎTRE : LE MAG DR LYON !

Vous y trouverez toutes les informations relatives à la vie du réseau, de Préférence Client aux restructurations, des fermetures aux trop rares ouvertures, du juridique comme de l'humoristique, du positif comme du négatif, enfin la vraie vie des équipes avec la vision et l'analyse de l'équipe régionale CFDT.

Rosendaël.

D'autres fermetures seront communiquées aux prochaines réunions de CE.

6 groupes devraient ainsi être impactés !

Les critères retenus :

- 2 ou 3 agences à moins de 15 mn,
- Petite agence (2 ou 3 collaborateurs, PNB en faible évolution...)
- Existence d'une agence plus structurée à proximité permettant une continuité du conseil.

Ce projet concerne 37 collaborateurs (sur les 14 fermetures prévues) et permettra d'augmenter les effectifs par endroits mais entrainera aussi la suppression de 15 postes !

DES PAROLES AUX ACTES...

Dès recueil de l'avis des instances représentatives du personnel, les salariés concernés seront reçus individuellement afin que leurs souhaits d'évolution et de mobilité géographique soient pris en considération.

La Direction dit vouloir attacher « une attention toute particulière au fait de rassurer les collaborateurs dans la projection de leur carrière ».

À suivre...



Si vous souhaitez contribuer à cette publication trimestrielle ou y voir traiter d'un sujet particulier, contactez-les !



Cfdt:

POUR NE PLUS ÊTRE SEUL AU TRAVAIL JE ME SYNDIQUE À LA CFDT



**ET SI VOUS ADHÉREZ AVANT LE 30 SEPTEMBRE,
LA CFDT VOUS OFFRE UN MINI CHARGEUR PORTABLE POUR SMARTPHONE.
PRATIQUE, IL RECHARGE VOTRE TÉLÉPHONE EN 1 HEURE.**

**Pour obtenir des informations, merci de nous contacter au 01 40 14 31 89
ou cfdt.nationale@bnpparibas.com**