



BNP PARIBAS

VOS REPRÉSENTANTS



L'INFORMATION DE VOS REPRÉSENTANTS

CSEE Juillet: Déclaration

23-24 juillet 2020

IDF Ouest



Sophie CREPEAUX
06 98 54 95 03



Juan Antonio GONZALEZ
06 67 24 54 97



Laura FELLAG
06 67 79 17 71



Yannick MARGERIE
06 73 98 52 45



Valérie VERMONT
07 64 35 74 48

Horaires ! ô désespoir ! ô vieillesse ennemie !

N'ai-je tant vécu que pour cette infâmie ?

Après 4 mois de crise sanitaire pendant lesquels en allant jusqu'à se mettre en danger pour eux, les salariés de la DR IDF ouest se sont montrés particulièrement proches de leurs clients.

Alors que vous maintenez le dispositif de réduction d'effectif et d'agences nous éloignant pourtant d'eux alors que les pouvoirs publics nous ont rappelé combien nous étions essentiels et vitaux.

Alors que nous disposons déjà avec notre stratégie omnicanale de solutions pour ceux qui souhaiteraient pouvoir bénéficier d'une plus grande amplitude horaire avec les 21 heures d'HELLO BANK.

Alors que les élus CFDT n'ont eu de cesse de vous demander le report de ce projet au regard du contexte de crise sanitaire que nous traversons encore et de ses conséquences sur la santé physique et psychique des salariés en termes de fatigue et de lassitude.

Alors que notre Président de la République appelle tout un chacun, et lui le premier, à se réinventer pour des jours meilleurs, nous vous avons aussi demandé d'en faire un rendez-vous permettant de réinventer le dialogue social, ce dialogue social que nous n'avons eu de cesse de voir décliner au cours de ces dernières années avec la transformation progressive du CSE en chambre d'enregistrement.

C'est donc à marche forcée, avant l'été de tous les dangers, que BDDF a décidé de faire passer son projet d'autant plus fortement anxiogène au regard de la perte de RTT et de pouvoir d'achat pour un grand nombre de salariés qu'il ne correspond à aucun critère de satisfaction prioritaire pour nos clients.

Bien qu'en nous rappelant le caractère essentiel et vital de notre activité, les pouvoirs publics aient insisté sur ce qui nous différencie des autres commerces, les adeptes de l'agence comme boutique ont décidé de chambouler notre organisation sur la base d'une intuition au doigt mouillé.

C'est aussi dans ce dossier, et alors qu'il fait l'objet d'un point spécifique juste après qu'est indiqué qu'« Il est mis un terme à l'ensemble des protocoles d'horaires variables existants localement » et qu'« En fonction des typologies d'agence et des besoins, des nouveaux protocoles seront proposés ».

Bien qu'elle y soit mentionnée, nous ne trouvons pas trace de la proposition faite par BDDF pour notre région, et encore moins des écarts constatés avec la version finale manifestement validée avant le 8 juillet 2020.

Contrairement à ce qui est fait régulièrement pour les fermetures, hubs, et changements d'horaires, nous ne trouvons pas de trace non plus des 266 dossiers qui auraient dû y figurer puisque le point a été fait agence par agence au regard du contexte local en matière de flux et de concurrence. A notre demande, il conviendrait d'y ajouter site par site les impacts en termes d'organisation, de conditions et de charge de travail, ainsi que sur les équilibres de temps de vie pour chaque salarié de l'agence.

Devraient y figurer aussi le chiffrage des bénéfices commerciaux, économiques et financiers attendus pour notre région, tout comme l'impact en termes de RTT (nombre et économie réalisée) ainsi qu'une prévision d'heures supplémentaires liée au passage du forfait aux horaires collectifs.

Les conclusions du cabinet SECAFI, expert désigné par le CSEC, en sont absentes

Et pour cause puisqu'elles confirment que

1) « Les projets présentés ne font pas l'objet d'une étude économique détaillée. Ils ne comprennent que très peu d'indications sur leurs critères de réussite. ». A titre d'exemples,

Limité à 3 millions d'euro de PNB supplémentaire, le projet augmentera d'à peine 1 millième le PNB actuel du réseau et de 1.667 euro le PNB par agence et par an.

Pour justifier son projet, la direction se base aussi sur 1 RDV en plus par semaine et par agence, 1.5 entrée en relation en plus par agence et par an et enfin 5 OC supplémentaires par semaine et par agence...

L'amélioration de la satisfaction clients se fera à la marge puisque les principaux critères en sont la réactivité (effectifs réduits et process compliqués) et la tarification (essor des néo-banques).

Absence d'analyse détaillée de la concurrence.

2) « Les projets ne présentent aucune évaluation des charges de travail ni actuelles ni en cible ».

3) Ces projets d'économies sont censés solutionner les problèmes occasionnés par ceux qui les précèdent. Ainsi pour faire face à la désorganisation des équipes liée à la suppression des conseillers accueil dans le cadre de Préférence Client, puis des chargés de renfort, la suppression de RTT permettra-t-elle d'améliorer le taux de présence des salariés dans les agences. CQFD, BDDF créant ainsi le mouvement perpétuel des économies successives et autojustifiées par les conséquences dévastatrices en termes de satisfaction client des précédents projets.

4) « BNP Paribas est allée plus loin que ses concurrents dans la réduction de son réseau ». C'est d'autant plus facile de claironner haut et fort qu'on dispose du meilleur taux d'agences ouvertes pendant la crise (en effet c'est plus facile avec moins d'agences...).

5) « Ces projets peuvent renforcer la hiérarchie implicite des « bonnes agences » et des « moins bonnes agences » », tout comme des « bons » et des « moins » bons salariés... Aussi dis-moi d'où tu viens, et je te dirai combien tu seras payé et comment tu évolueras...

6) Ces projets sont centralisés et viennent du haut avec une profonde méconnaissance du travail réel du bas.

7) Pire, au mépris des engagements pris par BNP Paribas dans ses chartes des équilibres de temps de vie et de la famille, « ces projets viennent bousculer les équilibres Vie professionnelle-vie privée. Ils interrogent aussi le sens du travail et la balance entre contribution et rétribution qui en découle ».

8) « Pour nombre de collaborateurs, au regard de l'importance de l'accroissement des contraintes personnelles voire des sacrifices qu'impliquent ces projets, l'incompréhension domine ».



Cfdt:

**BANQUES
ET ASSURANCES**

SENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

Mais pourquoi ce sentiment, ce ressenti persistent-ils ?

Après les efforts d'adaptation immédiatement consentis par l'ensemble des salariés, espérons que la direction n'en vienne pas à évoquer ni la pseudo résistance naturelle des salariés au changement ni la mythique zone de confort que les salariés ne voudraient pas quitter...

Au regard de ce qui précède, et plutôt que de se réinventer, la direction a décidé de se réfugier dans une posture archétypale.

En CSEC, ses intervenants nous ont expliqué que hors de la matrice conçue par elle avec de prestigieux et coûteux cabinets de consultants, point de salut pour notre réseau. Cela ne vous rappelle rien ?

C'est pourtant le scénario d'un célèbre film de science-fiction où une intelligence artificielle tentait d'empêcher un jeune homme dénommé Néo de suivre le lapin blanc pour sortir de la matrice.

Alors pilule bleue ou pilule rouge ?

Quand bien celle-ci serait verte, elle aura du mal à passer.

Et c'est bien ce que la direction redoute bien le plus.

Aussi, ayant déjà intégré le risque d'échec de son projet à défaut d'avoir pu nous convaincre de sa pertinence, brandit-elle la terrible menace qu'à défaut de pouvoir mettre en place ce projet, elle serait conduite à accélérer la décroissance du réseau « jusqu'au doublement du rythme actuel voire plus ».

Voilà, le tour est joué, entre la peste et le choléra, les salariés et leurs représentants seront tous responsables des conséquences d'une stratégie commerciale, économique et financière à laquelle ils n'ont pourtant jamais été associés ni de près ni de loin par les premiers de cordée » à qui nous oserons tout de même demander en guise de conclusion :

Vous qui veillez si bien contre vents contraires et marées au maintien de notre activité ainsi qu'au bien-être des salariés de votre réseau et de votre région.

Où étiez-vous donc lorsqu'il s'agissait d'élaborer un plan de continuation d'activité pour protéger la santé et assurer la sécurité des salariés du réseau BDDF face au risque biologique, chimique et épidémiologique ?

Car de traces de ce plan jusqu'à présent nous n'en avons pas encore trouvées.

Et après la grippe H1N1 de 2009 et les attentats de 2015, ne nous faites surtout pas l'affront de nous répondre comme a pu le faire récemment un représentant de RH Groupe qu'il s'agirait d'un risque nouveau...

The End

