

**Cfdt:**

BNP PARIBAS

VOS REPRÉSENTANTS

**Pascale BERGER**
06-99-90-36-05**Sébastien BOST**
06-99-90-36-53**Lara BUCH**
06-99-89-57-25**Muriel DENIS**
06-69-27-41-72**Stefan DESBOURDES**
06-68-24-35-41**Patricia LEROY**
06-68-24-34-16**Marie-Rose MCHINEAU**
06-67-13-42-74**Vincent RENAU**
06-65-68-97-99**Nicolas GUINAMANT**
07-62-36-28-83

Plénière CSE Novembre vos élus vous informent.

4 Décembre 2020

DR PARIS IDFE

ÊTRE LA POUR NOS CLIENTS : POUR LA DR PARIS CE SERA LE 11 JANVIER

Malgré les nombreux points toujours sans réponse, la DR PARIS maintient son intention de mettre en place le projet à compter du 11 Janvier 2021.

Depuis le début des « négociations » sur ce dossier, la **CFDT** a fait des propositions pour une certaine cohérence et éviter des désastres humains.

À l'inverse d'une autre Organisation Syndicale, **les élus CFDT** estiment que leur mission n'est pas « d'aider la Direction » (sic) dans ses projets mais de faire en sorte que vos droits et conditions de travail soient améliorés ou à minima identiques.

Nous sommes au regret de constater que :

- ⇒ À 1 mois de la mise en place du projet, **aucune solution** n'a été proposée à nos collègues en difficulté pour s'occuper de leurs enfants le soir et ce, malgré l'engagement pris par la DR Paris depuis des mois. Cette situation crée beaucoup d'angoisse.
- ⇒ Le nouveau **Protocole d'Horaires Variables** ne concernera que 20 Agences (vs 150 sur Paris). Un véritable scandale en terme d'équité. D'autant plus que sur ce sujet, la demande était forte de la part de nos managers, afin de donner un peu de souplesse à ce projet psycho-rigide sur bien des points. Est donc actée la perte de 4 jours de récupération (+ des RTT pour les typologies 2).
- ⇒ Pour **les cadres au forfait**, il n'est pas non plus dans nos gènes de participer à des pseudos négociations qui n'ont pour finalité que la perte d'une partie de la prime et d'un nombre conséquent de RTT.

Conformément à nos échanges et à vos remontées, **les élus CFDT de la DR Paris** seront sur la même position que celle prise lors du CSEE de fin Septembre sur le projet « être là pour nos clients » : Nous ne validerons pas ce dossier de la DR Paris et continuerons d'accompagner nos collègues pour trouver une solution à leur problématique.

Notons tout de même la mise en place d'une ligne auto-déclarative dans INCA concernant les heures supplémentaires. Mais comme le rappelle la DR Paris :
« **Les heures supplémentaires ne se font qu'à la demande du manager.** »
Dont acte !



Après 1 an d'expérimentation sur cet outil, la Direction a décidé de procéder à sa généralisation.

Pour **vos élus CFDT**, l'idée d'un nouvel outil et d'une expérimentation est une excellente chose, mais pourquoi vouloir le généraliser alors que celui-ci n'est toujours pas au point et surtout qu'il ne fait pas l'unanimité auprès de vous depuis son déploiement :

- * Mécontentement des clients qui n'arrivent plus à joindre leur conseiller ... Pourtant disponible.
- * « Pourquoi je ne suis pas reconnu dans la base ? » se demandent-ils.
- * Pourquoi certains conseillers reçoivent-ils des appels de Province ?
- * Moins de temps commercial, trop de standard !
- * Aucun filtrage via les CRC ou l'Intelligence Artificielle, trop de tâches chronophages.
- * Outils de contrôles avec risque d'être écouté (ce qui se fait déjà sur la DR Paris) ainsi que de conversations enregistrées.
- * Outil adapté au CRC/SAE ... Mais pas cohérent avec votre métier en agence.
- * Le call back du Mardi est ingérable.
 - « Ma collègue a été mutée en province et je reçois des appels de ses clients de province. »
- * Et la réalité des actes simpas on en parle ?
- *

A vous écouter, il est donc étonnant d'entendre la Direction se satisfaire d'un:
« *c'est plutôt pas mal* ».

Vos élus CFDT s'inquiètent que certains conseillers basculent leur ligne téléphonique sur leur portable pro pour pallier à ces dysfonctionnements !!

Nous nous inquiétons également de savoir que dès février ce système sera étendu à nos boîtes mail ... Encore un grand moment à vivre !

PRÉSENTATION DES DOSSIERS EN CSEE

Déménagement BP 16ème

Toujours focalisée sur un seul et unique objectif : baisser nos coûts, la DR Paris vient d'officialiser le déménagement de nos collègues de Cimarosa vers le 51 Avenue Kléber (Agence de Kléber).

L'arrivée de nos collègues de la BP aura pour conséquence le déménagement de nos 2 agences d'Internationale vers Notre Dame des Victoires.

L'état-major du 16ème se trouvera maintenant localisé à Grande Armée... Dans le 17ème, une vraie proximité avec les équipes du 16 !!!

Vos élus CFDT ont demandé que l'accueil de Kléber soit partagé avec la BP et non pas seulement dévolu à nos collègues de Kléber. La création d'un poste de CSC serait une vraie bonne idée ... Serons-nous suivis en ce sens par la Direction ?



Evaluations 2021 : Pensez-y !

Vos élus CFDT vous conseillent de faire inscrire dans vos évaluations 2021 le contexte de la pandémie COVID 19 pour les différents items évalués.





DÉMÉNAGEMENT EBP TURENNE

Le secret de polichinelle vient d'être officialisé : Nos collègues de la BP de Turenne rejoindront leurs collègues de la BP d'Opéra.

Sur ce dossier **vos élus CFDT** craignent une déperdition de notre clientèle avec un éloignement certain entre les 2 entités d'OPÉRA ET TURENNE.

OPTIMISATION DES CHARGES DES RISQUES DIFFICILES

Dans l'anticipation de l'augmentation des risques suite à la pandémie, la DR Paris revient à plus de proximité en terme d'organisation ... Tout arrive !

Vos élus CFDT regrettent, que malgré le constat d'une augmentation de la charge de travail liée aux difficultés que nos clients pro pourraient rencontrer, ce projet se fasse à iso effectif : 3 CRD pour toute la DR Paris, seulement !!!!

SECONDE CHANCE:

En 2020 ce sont 6 « secondes chance » qui ont été mises en place sur la DR Paris. À ce jour 4 procédures sont toujours en cours et 2 ont abouti au licenciement de nos collègues.

Vos élus CFDT se tiennent à votre disposition pour vous accompagner et conseiller : Ne restez pas seul(e). La seconde chance n'a rien d'anodin et doit bénéficier d'un vrai cadre :

- ⇒ Accord du collègue pour sa mise en place (risque de licenciement en cas de refus de la procédure).
- ⇒ Remise d'un document officiel avec les attendus de la Direction (par exemple nombre de RDV,...) et la durée (3 ou 6 mois de travail effectif).
- ⇒ Un accompagnement hebdomadaire du collègue par sa ligne hiérarchique.
- ⇒ Un point de fin de seconde chance doit être fait.

DÉMISSIONS

Chiffres depuis le début de l'année :

IDFE : 14 salariés

IDF PME : 13 Salariés

Retail : 82 salariés (dont 13 pour la Banque Privée).

Vos élus CFDT constatent une très forte disparité d'un territoire à l'autre ou d'un CAF à l'autre.... Mais nous reviendrons plus en détail sur ce sujet.



FORMATION: VIGILANCE



Grande nouveauté pour cette rentrée de Septembre :

Nos collègues souhaitant effectuer une formation diplômante Bachelor ou ITB doivent maintenant s'engager à rester chez BNP Paribas 1 an pour le Bachelor et 2 ans pour l'ITB.

En cas de non-respect de cette clause, un dédit vous sera demandé.



ACCORD SUR LA DIVERSITÉ ET L'INCLUSION AU SEIN DE BNP PARIBAS SA

2.6 : Maintenir les modalités définies au sein de l'entreprise de neutralisation des périodes de congé de maternité, d'adoption et post-natal

Les dispositions du présent article 2.6 s'inscrivent dans le cadre de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes ; elles portent sur le dispositif spécifique d'évolution de la rémunération des salariés bénéficiaires d'un congé de maternité ou d'adoption ou d'une période indemnisée au titre d'un repos post-natal. Elles précisent les modalités d'application au sein de BNP Paribas SA de l'article L.1225-26 du code du travail.

2.6.1 : Application des mesures NAO pendant le congé

Pendant leur absence en raison d'un congé de maternité, d'adoption ou post natal, les salarié(e)s continuent de bénéficier des mesures générales d'augmentation ainsi que des mesures spécifiques attribuées aux salariés de leur catégorie professionnelle dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires.

2.6.2 : Règles de la garantie d'évolution de la rémunération fixe

Les salariées bénéficient systématiquement à leur retour de congé de maternité d'une révision individuelle de situation ; cette révision est spécifique et prise dans le cadre des dispositions du chapitre IV du titre III de la loi du 5 septembre 2018 « Egalité de rémunération entre les femmes et les hommes et lutte contre les violences sexuelles et les agissements sexistes au travail ».

Cependant, et selon les principes convenus dans les précédents accords d'Entreprise, les salariées ne doivent pas être pénalisées dans l'évolution de leur rémunération fixe du fait de leur absence. Elles ne doivent pas non plus en tirer un avantage particulier par rapport aux autres salariés, notamment en termes de fréquence (délai) entre deux révisions individuelles de situation.

En conséquence de quoi, il est convenu pour cette révision individuelle de situation, du versement à la salariée concernée :

- d'un montant forfaitaire, de la catégorie professionnelle de la salariée, avec date d'effet le mois suivant son retour effectif dans l'entreprise,
- puis d'un complément de révision de situation ultérieure versé au plus tard lors du premier processus de révision salariale à partir duquel la durée depuis la dernière révision individuelle de situation de la salariée.

Ce montant forfaitaire est fixé, pour l'année 2020, à 600€ pour une collaboratrice technicienne et à 1200€ pour une collaboratrice cadre. Si ces montants étaient amenés à évoluer, les organisations syndicales représentatives en seraient informées.

*Pascale, Sébastien, Lara, Muriel, Stefan, Patricia,
Marie-Rose, Vincent et Nicolas vous souhaitent
d'excellentes fêtes de fin d'année dans ce contexte très
particulier que nous espérons meilleur pour 2021.*

Vos élus CFDT Paris

Soyez vigilants, prenez-soin de vous et portez-vous bien.

