



BNP PARIBAS

VOS REPRÉSENTANTS



Richard PONS
Délégué Syndical National
07 62 32 58 07



Patricia LEROY
Déléguée Syndicale Nationale Adjointe
06 68 24 34 16



Julie LEQUEUX
Déléguée Syndicale Nationale Adjointe
06 60 68 60 35



Pierre RIVIÈRE
Représentant Syndical National
06 65 64 56 98



Laurent COURRIER
Représentant Syndical National Adjoint
06 68 05 69 06



DÉLÉGATION NATIONALE

Le télétravail POUR TOUS chez BNP Paribas c'est donc possible !

18 Mai 2020

Le contexte

Expérimenté depuis 2014 chez BNP Paribas sur le seul périmètre des Pôles & Fonctions, le télétravail a été pérennisé sur ce secteur d'activité en Janvier 2020 et **la CFDT a obtenu qu'une expérimentation soit menée sur BDDF Retail.**

Toutefois, une liste très restreinte de postes éligibles et une exclusion des salariés de BDDF Opérations, sous couvert de contraintes techniques

et opérationnelles insurmontables, ternissaient ce pas en avant.

La CFDT BNPP avait également dénoncé et fait part de son désaccord à l'entreprise de sa décision de supprimer l'indemnité compensatoire de 8€/jour télétravaillé. Vous aviez d'ailleurs été nombreux à réagir sur ce point, à juste raison.

Le confinement a bousculé l'accord d'entreprise !

Aux premiers jours du confinement en France, décrété mi-mars 2020, BNPP a déployé massivement le télétravail pour les salariés des Pôles & Fonctions, déjà habitués au dispositif, puis simultanément pour des salariés des back office et du réseau avec la mise à disposition de la SDO « hors les murs ».

Si des dysfonctionnements au démarrage ont pu être constatés, avoir permis le travail à domicile à un nombre très important de salariés a été un acte responsable de la part de l'entreprise.

Toutefois, il aura fallu un virus et une épidémie, un blocage de la société française, un arrêt économique pour que l'entreprise lève les freins au déploiement massif du télétravail.



LA CFDT BNPP ALERTE !

LA PHASE DE DÉCONFINEMENT N'EST PAS UN RETOUR À LA NORMALE

Les organisations et les modes de travail doivent continuer à être adaptés. L'entreprise a démontré ces dernières semaines que le télétravail pouvait être déployé largement, pourquoi revenir en arrière ?

Est-ce responsable de refaire circuler des milliers de salariés ? NON !

L'entreprise doit elle s'affranchir des recommandations gouvernementales sur le sujet du télétravail ? NON !

Préserve t-elle la santé et la sécurité des salariés en leur demandant un retour sur site ? NON !

POUR CES RAISONS, la CFDT BNPP demande le maintien et le déploiement du télétravail !

Un reconfinement dans les prochaines semaines n'est malheureusement pas à exclure.

Pour garantir la sécurité et la santé du personnel tout en permettant une continuité d'activité, le télétravail doit rester la priorité et être maintenu.

La CFDT BNPP demande la négociation d'un avenant à l'accord télétravail actuel au plus tôt pour notamment :

- ① intégrer le réseau et BDDF Opérations au dispositif
- ② Prévoir des dispositions exceptionnelles pour les télétravailleurs en cas d'événements particuliers
- ③ Garantir aux télétravailleurs une indemnité compensatoire de frais par jour télétravaillé

Pour aller plus loin...

Il est étonnant voire incompréhensible d'avoir encore à lever des freins pour un déploiement plus grand du dispositif dans l'entreprise. **Pourtant le télétravail ce n'est pas nouveau !**

Dès 2005, un accord national interprofessionnel est signé « *considérant que le télétravail constitue à la fois un moyen pour les entreprises de moderniser l'organisation du travail et un moyen pour les salariés de concilier vie professionnelle et vie sociale et de leur donner une plus grande autonomie dans l'accomplissement de leurs tâches* » et que « *le télétravail peut constituer un facteur de développement économique et une opportunité pour l'aménagement du territoire de nature à favoriser l'emploi et à lutter contre la « désertification » de certains territoires* ».

Il faudra pourtant attendre presque **10 ans pour voir apparaître un accord d'expérimentation chez BNP Paribas SA et sur les Pôles & Fonctions** uniquement.

FRAIS DE

RESTAURATION

Nous portons le maintien des TR ou le paiement d'une indemnité repas pour tous les télétravailleurs !

L'entreprise entend et semble (doucement...) avancer sur le sujet.

Dans l'éventualité où les blocages persisteraient, la CFDT BNPP entamera toutes les actions nécessaires, y compris juridiques.

ÇA PEUT VOUS INTÉRESSER :

- Résultats complets de l'étude « [Mon travail à distance, j'en parle !](https://montravail-a-distance.jenparle.net/) »*
- Guide du Ministère du Travail « [Télétravail & déconfinement](#) »

La pandémie liée au coronavirus a engagé la révolution du travail à distance.

Certains travailleurs pratiquaient déjà le télétravail tandis que d'autres le découvrent, s'y habituent, plus ou moins facilement.

Dans ce contexte, la CFDT s'est associée au projet « **Mon travail à distance, j'en parle !** », déployé sur la plateforme <https://montravail-a-distance.jenparle.net/> développée par Res publica, cabinet conseil spécialisé dans l'organisation des processus de dialogue dans les collectivités locales et les entreprises, afin de mieux comprendre les transformations du travail qui se sont accélérées dans cette période si particulière.

L'enquête menée du 1^{er} au 20 Avril 2020* fait ressortir que :

- **58%**, au terme de l'expérience, souhaitent à l'avenir travailler plus souvent à distance ;
- **42%**, jugent plus négativement les trajets domicile-travail après avoir travaillé à domicile pendant le confinement ;
- **3/4** des personnes précisent que la clarté managériale, la reconnaissance du travail et la qualité des relations n'ont pas été entachées par le travail à distance ;

Dans l'ensemble, les managers reconnaissent les bienfaits du travail à distance sur la confiance dans les relations de travail, sur la productivité des collaborateurs ou sur leur capacité d'initiative.

Mais, tout n'est pas rose... Gare au tryptique « **autonomie, isolement, fatigue** » !

Ce constat est invariable, enquête après enquête (cf. les études de l'Observatoire du télétravail et des conditions de travail auxquelles la CFDT apporte des contributions régulières) surtout lorsque le télétravail est pratiqué régulièrement :

avec le confinement qui dure et la garde des enfants qui s'y ajoute, tous les indicateurs sont au rouge (charge de travail, difficile séparation avec la vie privée, manque de lien social...).

Aussi, la CFDT s'est prononcée la semaine dernière pour une nouvelle négociation interprofessionnelle sur le télétravail, la situation actuelle permettant de voir les éléments positifs mais aussi les contraintes et risques liés au dispositif.

Un dialogue social de qualité dans les entreprises est indispensable pour avancer de manière constructive sur le sujet du télétravail.

Un intérêt commun doit être trouvé pour les salariés « télétravailleurs » et l'entreprise.

A VENIR : Toutes les propositions CFDT pour un nouvel accord télétravail !

ATTENTION : La crise sanitaire ne doit pas être prétexte à accélérer les réductions d'effectifs, de coûts ni des avantages acquis par les salariés sur ces dernières années.

Nous comptons tous sur la responsabilité sociale de BNP Paribas.