

04 janvier 2024



Juan-Antonio
GONZALEZ
06 67 24 54 97



Sophie CREPEAUX
06 98 54 95 03



Stéphanie BOUKOBZA
07 86 23 54 74



Anissa
LAIDOUNI



Claudine OMS
07 61 41 04 82



Clap de fin sur 2023 : Un CSE riche en informations RH et Commerce,, avec l'intervention de Frédérique RABIER-ALHOME (directrice région IDFO) puis d'Alexandre CIER (directeur régional retail IDFO)

Notre mission en 2024 : Toujours vous tenir informés et vous accompagner dans « la banque d'un monde qui change »

LIBERTE D'EXPRESSION DES SALARIES ...

Quels sont vos droits ?

Dans l'article L 2281-1 du code du travail, le principe de liberté des salariés y est affirmé, sous la seule réserve des infractions de presse que sont l'injure et à la diffamation au sens de la loi du 29 juillet 1881. La liberté d'expression n'a donc de limite que l'abus.

La Cour de cassation a rappelé qu'il n'y avait pas abus dans la liberté d'expression dès lors que les propos ne présentaient aucun caractère injurieux, diffamatoire ou excessif.

Ainsi, sauf abus, les salariés bénéficient d'un droit à l'expression directe et collective sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation de leur travail, et les opinions que le salarié émet dans l'exercice de ce droit ne peuvent motiver une sanction ou un licenciement quand bien même ils relèveraient de l'insolence.

Même si un comportement excessif n'est pas clairement défini par la loi, un comportement, pour déplacé, irrespectueux, impoli ou polémique qu'il soit, n'est pas abusif quand il n'est ni injurieux, ni diffamatoire, ni même excessif, ont récemment estimé les juges.

Après la présentation du RRH de BCEF évoquant « un corps social soudé et apaisé », la direction de la région appelle de ses vœux un climat social « apaisé et respectueux ».

Les élus Cfdt soulignent que la qualité du dialogue social ne doit pas être un vœu pieu et qu'il réside aussi bien dans la prise en compte de la réalité sociale du travail dans notre région que dans celle des observations et propositions de vos représentants.

Enquête PULSE



Q.V.T
QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

La région nous a présenté différents plans d'action mis en place sur les territoires.

- Par ex en Centre BPF de Versailles, une journée avec le GI a été dédiée pour se projeter dans l'avenir, voir comment rendre le centre plus efficace :

➡ Ne pas multiplier les mails, rééquilibrer les FDC, envoyer immédiatement les supports à la suite d'une réunion, annulation des points de marchés en cas d'absence de plusieurs collaborateurs ..., Attention portée sur les clients, la relation clients

- Autres exemples appliqués dans les agences :

➡ Mettre le client au cœur de la relation, traiter en priorité les promoteurs et les demandes clients avec une approche qualitative et non pas/non plus, valoriser la performance individuelle, organiser des petits-déjeuners avec la direction de territoire, prévoir des moments d'échanges pour les conseillers Proximité en dehors des ateliers commerce, ...

Concernant la communication des résultats détaillés par territoire, espaces TPE, CBP et EBP ainsi que pour la région, la direction nous demande de nous référer au compte-rendu de la CSSCTE.

Nous refusons ce point de vue car les différentes directions de territoire ont reçu leurs chiffres et nous devons les avoir en tant qu'Elus. A suivre

Formation

Nous avons demandé à la direction de nous rappeler le nouveau parcours de qualification CAP, remontant vos regrets quant à l'absence d'un examen blanc.

Voici sa réponse : « Le nouveau format ne consiste plus en un examen mais en plusieurs entretiens de posture « au fil de l'eau » avec des jeux de rôles pour valoriser les bonnes pratiques détectées ou les points à améliorer. »





BNP PARIBAS

→ **Passeport/Qualification des conseillers Proxi/Affi :**

En l'absence de parcours social dédié, aucun salarié ne peut être empêché de continuer à exercer son métier du fait de la non-obtention d'un passeport.

→ **Statistiques RH du 2e trimestre 2023 :**

- 49 Stagiaires, 33 postes vacants dont 10 à pourvoir (8 Postes Proxi et 2 Affi), 14 salariés en travail temporaire, 906 heures supplémentaires déclarées (3.885 heures supplémentaires sur l'année), 113 entrées et 113 sorties, 155 alternants en septembre

- Malgré un nombre d'incivilités en baisse depuis septembre 2022 : 7 avec menaces, 1 violence légère, 22 incivilités sur 10 territoires dont celui de La Défense-Courbevoie, le plus touché.

=> **Les Elus Cfdt s'étonnent et interpellent la direction sur l'explication qu'elle peut donner quant à ces chiffres en baisse alors que les clients sont de plus en plus tendus lors de leurs visites en agence.**

=> **Les incivilités Google sont-elles comptabilisées ?**

La responsable des relations sociales repassera le message aux DIT de bien déclarer **TOUTES** les incivilités. L'habitude ne doit pas s'installer !



→ **Abandon de poste :** Les abandons de poste sont une faute et entraînent par conséquent un licenciement pour faute.

→ **Les promotions ou augmentations ne peuvent pas être annoncées avant la fin du CRP, car des arbitrages peuvent encore se faire avant la fin du mois de février.**

=> **Nous avons remonté cette information que certains RS appellent les salariés pour leur dire « qu'ils n'auront rien cette année ».**

=> Un rappel sera fait pour faire cesser cette pratique.

→ **Enquête sur le télétravail (TT):**

Les directeurs de territoire doivent tout mettre en œuvre afin que les salariés concernés en bénéficient et conformément aux accords BNPP.

La liste des 52 agences éligibles doit nous être communiquée fin janvier 2024 avec une précision sur celles :

- n'appliquant pas le TT
- celles qui l'ont mis en place mais ne l'utilise pas
- sans oublier qu'un collaborateur peut refuser d'être en TT



→ **L'évolution de l'indice de stress dans notre région sur les 24 derniers mois :** La direction de région refuse de nous répondre et nous renvoie au rapport de la CSSCTE, laissant place à une incompréhension totale de notre part.

=> **Vos conditions de travail sont et resteront notre priorité.**

Nous ne manquerons pas d'interpeler à nouveau la direction sur ce sujet.



Médecine du Travail

Une identification par la médecine du travail des collaborateurs en IDF qui n'ont pas eu de visite depuis 5 ans est en cours et nous sera communiquée dès que connue.

Même si les médecins du travail sont embauchés par BNPP, ils sont soumis au serment d'Hypocrate et au secret médical, éliminant de fait tout doute sur un possible conflit d'intérêt.

=> **Pour répondre à nos interrogations sur cette question, un rappel de la direction de région leur sera fait pour bien faire respecter ces règles déontologiques.**

=> **Si vous entendez, êtes victime ou témoin de paroles ou comportements inadaptés, déplacés, non professionnels, contactez-nous !**



Gestion et Organisation

→ **Horaires « Être là pour nos clients » :** Il s'agit d'un projet national et non régional, aucun changement ne pourra donc être apporté par la région, y compris au sein des HUB avec des horaires différents et même s'ils sont conscients du problème.

→ **Verrous et clés de bureau :** Un point est en cours par la RSO dans l'objectif, pour chaque agence, de connaître le lieu où sont rangées les clés au cas où un collaborateur se retrouverait enfermé dans son/ dans un bureau.



« Meilleurs Vœux »
2024



De la part de
Vos Elus Cfdt
IDF Ouest

