



BNP PARIBAS



BDDF Opérations

Vos élus vous informent

Vos représentants :

Représentants Syndicaux :

Stéphane MATA-JULIEN
Audrey GALLAND

Les élus :

Véronique COUDEREAU
Didier DARNIS
Tiphaine GUEGUEN
Philippe GUISLAIN
Laetitia GUYOT
Véronique LAGROST
Pauline LEPRINCE
Pascal LECOMTE
Patrick LOURS
Anne-Priscille MAMET
Gilles MÉNARD
Rémy MEYNARD
Alice NAOURI
Alexandre PERRET
Phonesavanh PIERRAT
Stéphane PRANDI
Kim Loan ROUABEHIA
Virginia SAIDANI
Sophie TRANNOY
Jean Louis VENIAT

Contact @ :

PARIS IRP CFTD CE GPAC

JOURS DE REPOS IMPOSÉS...

UN DOUTE SUR SA DÉCLINAISON CHEZ BNP Paribas !

La CFTD avait demandé au gouvernement que cette possibilité offerte par les ordonnances liées au COVID 19 soit encadrée par un accord collectif, en vain.

BNP Paribas a donc fait le choix d'appliquer cette mesure, sans concertation ou négociation avec les partenaires sociaux.

Mais cette mesure « à la sauce BNPP » (cf. lettre de RHG) suscite de nombreuses questions (cf. nos communications précédentes) pour lesquelles nous attendons toujours certaines réponses.



Point juridique important :
L'ordonnance fait référence aux jours de repos « acquis » et au fait que, les mesures doivent être prises lorsque l'intérêt de l'entreprise le justifie eu égard aux difficultés économiques liées à la propagation du COVID 19.

BNP Paribas se conforme-t-elle à ces 2 conditions ? Pas si sûr et donc à vérifier !

Au-delà de cet aspect, nous avons demandé à la Direction de BDDF opérations d'appliquer cette mesure avec discernement. En effet, entre période de congés scolaires, arrêt pour garde d'enfants, arrêt pour ALD,...imposer, à tous, des jours de repos d'ici la fin du mois d'avril, pourrait avoir des effets contre-productif notamment dans certains secteurs.

Alors même que BNP Paribas clame haut et fort qu'elle a besoin de ses forces vives pour permettre à l'économie française de ne pas flancher, que la Banque doit être présente pour ses clients... elle décide de mettre en repos forcé des milliers de salariés pourtant si indispensable à la continuité de l'activité...

De même, des réponses adaptées devront être apportées aux situations particulières (salariés en formation ITB, BTS...)

Face à vos questions, ne restez pas seul ! Contactez vos représentants CFTD !



DERNIÈRE MINUTE ...

RHG vient de prendre la décision de fermer toutes les agences le samedi 11 avril (WE de Pâques).

La CFTD a interpellé la Direction de BDDF Opérations sur les impacts pour les Appuis-Co voire les Centres de Service Servicing qui étaient, il n'y a pas si longtemps, dans nos GPAC (fermeture ? RTT imposé ?...).

A suivre....

suite

Cfdt:

BANQUES
ET ASSURANCES

SENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

PRIVILÉGIER LA SOLIDARITÉ NATIONALE

« Aujourd'hui, 29 Salariés en
chômage partiel... »

Face à l'épidémie liée au COVID-19, les restaurants d'entreprise en gestion directe CSEE sont fermés (Dinan, Nancy et Saran). Le bureau (SNB/CGT/FO) a pris la décision de mettre 29 salariés en chômage partiel !

Dans le cadre de la solidarité nationale, la CFDT pense qu'il aurait été pertinent de privilégier la dispense d'activités au chômage partiel en maintenant l'intégralité du salaire et des droits associés plutôt que de solliciter l'UNEDIC pour un remboursement partiel des salaires a posteriori .

En effet, le salaire de ces salariés est intégralement financé par le budget délégué négocié entre la Direction et le CSEC. Et le budget a donc bien été versé en fin d'année 2019....

Le bureau gestionnaire du CSEE GPAC reviendra t'il sur sa décision?
C'est ce qu'a demandé la CFDT !

Si tel n'est pas le cas, la mise en chômage partiel apparaîtrait comme une volonté de se faire de la trésorerie sur le dos de l'UNEDIC !

**Vous pouvez d'ores et déjà
réagir sur :**

PARIS IRP CFDT CE GPAC

PENSER D'ORES ET DÉJÀ POST ÉPIDÉMIE....

Depuis début mars, l'action des militants CFDT se focalisent sur la gestion au quotidien de l'épidémie, de ses impacts, de ses désagréments, des angoisses des collègues, ... liée en grande partie à une forme de défaillance en termes de communication et de transparence de la part de la Direction,

De nombreux sujets sont remontés par vos élus CFDT et malheureusement, le dialogue social voulu par la Direction nous pousse à être uniquement dans la réaction et pas dans une relation de partenaires....

Sur bon nombre de sujets, la CFDT a toujours été dans l'anticipation et dans la proposition.

C'est pourquoi, Il est important, selon nous, d'envisager dès à présent **une gestion post épidémie** au niveau psychologique et organisation du travail. Non seulement, nous pourrions être confrontés à des troubles post traumatiques de la part de nos collègues voire de militants mais la situation que nous sommes en train de vivre doit impérativement obliger nos dirigeants à réinterroger leurs projets pour la banque de demain.

BNP Paribas sera-t-elle à la hauteur de ce challenge ?

Nous le saurons rapidement !



UN CHAT EST UN CHAT ...

Dans le cadre de la continuité de l'activité, le GO a **enfin** été donné en début de semaine pour de nombreuses filières et vous êtes un certain nombre à avoir été dotés de PC portable *pour avoir un accès temporaire à certaines ressources informatiques (notamment SDO) en travail à domicile.*

Ah, c'est du télétravail alors ?

« Oulala, pas du tout ! C'est du travail à domicile » rétorque la Direction.

Directions et managers ont d'ailleurs été bien conditionnés pour bien préciser que vous n'étiez pas en télétravail mais en travail à domicile !

BNP Paribas aurait même pu trouver un terme plus international du style « home office », « mobile working », « work from home »...

La CFDT considère que la « SDO hors les murs » ne rentre pas dans la définition juridique du travail à domicile visée à l'article L7412-1 du code du travail mais plutôt à celle définie dans l'article L1222-11 du code du travail qui prévoit **qu'en cas de circonstances exceptionnelles, notamment de menace d'épidémie, ou en cas de force majeure, la mise en œuvre du télétravail peut être considérée comme un aménagement du poste de travail rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés.**

Cette forme de travail mise en place dans le cadre de la continuité correspond donc bien à du Télétravail avec le maintien des droits sociaux qui va avec. C'est la demande qui a été faite à la Direction Générale par la CFDT au niveau national.

Adhérez massivement à la CFDT

Et faites entendre votre voix

