

QUOI DE NEUF EN DR Ouest ?

**NOUVELLE CARTOGRAPHIE :**

Intégration du Groupe de Caen et ses 213 collaborateurs.

Soit 5 entités :

- Manche : 8 agences
- Caen agglomération : 5 agences
- Bocage : 5 agences
- Caen Centre : 3 agences
- Littoral : 6 agences

**Nous leur souhaitons bienvenue !**



**EFFECTIFS :**

Autorisation au 31 décembre 2016 : **1986,6 Equivalent Temps Plein.**

Au 31 mars 2016, nous sommes **1983,10 ETP**, il manque déjà 3,5 ETP ; et il reste des départs en retraite à venir ...

Où sont les embauches ?? Où est la souplesse ? Où est l'attention sur les conditions de travail ? Le bien-être au travail ?

**DROIT D'ALERTE :**



Tout collègue peut alerter l'employeur sur toute situation de travail quand il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie, sa santé ou celles de ses collègues.

Les représentants du CHSCT peuvent également lancer une procédure.

La Cfdt déplore qu'il eut fallu déclencher un Droit d'Alerte sur le Groupe de Nantes pour que la Direction trouve des solutions à une situation que ses élus dénonçaient depuis des mois !

La Direction Régionale nous demande du concret dans la DR ! Les élus Cfdt s'engagent, pour chaque groupe, à faire remonter les situations et, s'il le faut, nous aurons encore recours à ce **DROIT d'ALERTE** !

Nous ne pouvons pas attendre 2020 que PPC saison 2 soit en place !

**Ne pas jeter sur la voie publique**

FOCUS : LOI TRAVAIL

Pourquoi la Cfdt a négocié ...???

La Cfdt s'était opposée à la 1ère version du projet de loi travail mais, contrairement à d'autres syndicats, elle a fait le choix de contrepropositions, article par article. Elle a pesé dans les débats et obtenu satisfaction puisque le texte répond désormais aux revendications de la CFDT.

**1. La CFDT obtient de nouveaux droits :**

- Compte Personnel d'Activité ,
- Garantie jeune généralisée,
- Protection des femmes,
- Lutte contre le travail détaché illégal,
- Lutte contre les agissements sexistes et le harcèlement, notamment sexuel, au travail,
- Meilleur encadrement des conventions de forfait jours.

**2. La CFDT obtient un renforcement du dialogue social dans les entreprises :**

- la nouvelle architecture du droit du travail permet des marges de manœuvre dans les négociations pour s'adapter aux besoins des salariés et à leur environnement,
- La loi et les branches gardent leur rôle de protection et de régulation en fixant les droits fondamentaux des salariés.
- Pour qu'un accord d'entreprise soit validé, les syndicats signataires devront désormais être majoritaires (+50% des voix aux élections professionnelles),
- Dans les petites entreprises, un accord pourra être négocié par les élus du personnel ou, à défaut, par un salarié de l'entreprise mandaté par un syndicat

**Pas de majorité = accord non valide = pas de changement possible**

**DESINTOX**

- Les heures supplémentaires continueront d'être majorées à 25% puis 50%. Seul un accord majoritaire dans l'entreprise, avec des contreparties pour les salariés, pourrait modifier cette majoration, avec au minimum 10%.
- Les congés pour événements familiaux ne peuvent pas être modifiés par accord d'entreprise, sauf pour en augmenter la durée,
- Modulation du temps de travail : la période de modulation possible passe de 4 à 9 semaines dans les entreprises de moins de 50 salariés. Pour les autres, un accord d'entreprise reste obligatoire pour mettre un durée supérieure.
- Médecine du travail : visite d'embauche avec un professionnel de santé.

Tous les salariés conservent la possibilité de voir, à tout moment, un médecin du travail.

**La CFDT a obtenu le retrait de tout ce qui constituait un recul pour les salariés.**

**ECHANGER, AGIR, NEGOCIER**

## ON VOUS DONNE LA PAROLE : Qu'est ce que vous pensez, ressentez ... ?

### Extrait de vos propos lors de nos visites ...

« On ne peut faire du vrai Préférence Client que quand on est au complet !  
 Incit Co ne marche pas, comme tous les outils chaque début d'année !  
 C'est l'usine, 1 jour d'absence = 35 mails demandant une action !  
 Je fais 2 jours en 1 !  
 Aucune vision sur rien !  
 Le client veut tout, tout de suite.  
 Si tu notes toutes les activités dans l'agenda, il n'y a plus de places pour les RDV !  
 Chaque fin de week-end, je prends des cachets pour dormir avant la reprise !  
 L'impression d'être une tortue, j'emporte ma maison avec moi d'un poste à l'autre.  
 Ca me réveille la nuit !  
 Marre d'être le souffre douleur des clients.  
 L'incivilité devient banale.  
 De pire en pire, cela m'épuise.  
 J'aime mon métier, mais pas comme ça encore 10 ans !  
 Travail ennuyeux, inintéressant.  
 Incit Co : une usine à gaz et le retour au droit de cuissage.  
 Commissions au quadrimestre une perte d'argent = Demandez une avance !!!  
 Il faudrait des Ghosbusters de l'hypocrisie !  
 Plus de formations chez BNPP. On s'y appauvrit !  
 Plus bête qu'à la sortie de mes études !  
 Pas de temps convivial, même pour un café !  
 On nous tape dessus pour la production.  
 J'ai peur de cette personne.  
 Je ne me projette plus dans la Banque.  
 On s'en fout, alors je m'en fous !  
 Je serais prêt à quitter l'entreprise, si l'occasion se présentait.  
 La BNPP n'a aucun savoir vivre avec ceux qui partent après 40 ans de services !  
 Tout ça le matin et encore tout ça le soir !  
 Au bout du rouleau !  
 Quel soulagement quand l'alternant est présent !  
 Je n'ai plus de vie sociale à cause de la surcharge de travail.  
 Le bénéfice des vacances est perdu en 2 semaines !



**Ca fait surement partie du « Challenge Patience » !!!**

## LE THEME DU MOMENT : LE TEMPS A LA CARTE

Le temps à la carte est une formule proposée à tous les collaborateurs en CDI qui permet de bénéficier, en plus des congés légaux rémunérés, de congés supplémentaires sans rémunération financés par un prélèvement mensuel sur salaire ou par un prélèvement sur la gratification du 13ème mois.

Le temps à la carte me permet d'acheter 5, 10, 15 ou 20 droits.

**CONDITIONS** : je suis en CDI, je bénéficie de temps à la carte à condition de :

- ne pas avoir épargné de congés dans mon compte épargne temps sur l'année en cours,
- ne pas cumuler un prélèvement mensuel et un prélèvement sur le 13ème mois sur la même année.

C'est un droit, on ne peut pas vous le refuser. La demande se fait directement par SITADIN. La pose se fait en INCA et leur validation est soumise aux mêmes conditions que les congés classique (N+1, binôme et aux raisons de services...).

**Pour toute question, n'hésitez pas à contacter vos élus Cfdt.**

Nb droits à congés supplémentaires	Compatibilité avec le temps de travail	Prélèvement sur 13ème mois	Prélèvement mensuel *
5	100%-90%-80%-60%-50%	17,81%	1,37%
10	100%-90%-80%-60%-50%	42,77%	3,29%
15	100%-90%-80%-60%	67,73%	5,21%
20	100%	Non possible	7,12%

\*2 prélèvements en novembre

CFDT.IRP.DRO@BNPPARIBAS.COM

**La Cfdt au Comité  
d'Etablissement de la  
DR Ouest.**



**Florence  
CORNET**



**Valérie  
GUÉVEL  
POUARD**



**Pierrick  
DAVID**



**STÉPHANE  
GOUBIER**



**Maryse  
RICHARD**



**Didier  
BOUGET**



**Frédérique  
CHANTOIN**



**Héléna  
MARTINEAU**

**LES ÉLUS CFDT DE LA DR OUEST VOUS SOUHAITENT DE BONNES VACANCES !**