



BNP PARIBAS



L'INFORMATION DE VOS REPRÉSENTANTS

# SPECIAL TELETRAVAIL

MARS 2020

PÔLES ET FONCTIONS

## TÉLÉTRAVAIL : UN PAS EN AVANT, DEUX PAS EN ARRIÈRE !

Depuis le 17 mars 2020, l'accord sur le télétravail est suspendu et remplacé par du TAD (travail à domicile). C'est quoi le TAD ? Du télétravail exceptionnel, tout simplement ! Mais non encadré par un accord et, du coup, chacun fait un peu ce qu'il lui plaît.

Sans oublier, évidemment, l'absence totale d'indemnité pour les salariés de la banque qui ont vu leurs frais de repas, chauffage et électricité grimper depuis bientôt un an ! Car si le télétravail s'est maintenant bien installé dans les mœurs, il en va autrement pour le remboursement des frais qu'il engendre. Sans parler des conditions de travail au domicile qui se sont souvent dégradées depuis cette intensification généralisée.

Et pendant ce temps-là, que font les autres banques ? C'est la question que la CFDT s'est posée et le constat est clair : certaines font mieux !

Voici donc les dispositions qui sont prises dans quelques-unes des principales banques françaises.

## INDEMNITÉS : LE FORFAIT, C'EST BIEN...

Les frais liés au télétravail exceptionnel (ou TAD) sont loin d'être négligeables. Plusieurs frais, dont ceux liés à l'énergie (électricité et chauffage), ont augmenté et ce sont des petits ruisseaux qui, additionnés, finissent par faire de grands fleuves.

Parmi les grandes banques, BPCE octroie 20€ par mois à chaque salarié ayant signé un avenant au télétravail avant la pandémie ou entre les deux confinements. Il est intéressant de constater que cette indemnité est versée pendant la pandémie et malgré la suspension de l'accord. Comme quoi, c'est possible...

DEXIA CL (Dexia Crédit Local) verse également un forfait mensuel, 30 € pour chacun. Quant à HSBC, elle opte pour un forfait annuel si la personne a signé un « contrat TT » sinon : circulez, il n'y a rien à voir !

entreprise	BNP PARIBAS SA	SOCIETE GENERALE	CREDIT AGRICOLE SA	CREDIT AGRICOLE (CACEIS)	DEXIA CL	BPCE	HSBC
indemnité mensuelle (durant COVID)	repas : 12 € si salarié sur site et cantine fermée	repas : 5,40 € si salarié sur site et cantine fermée	-	2 € / jr TT (max 40 €/mois)	30 € / mois depuis mars 2020	si avenant TT signé : 20 € / mois, sinon rien	si contrat TT alors : - 175 € / an si 1 jr / semaine - 325 € / an si 2 jrs / semaine
indemnité mensuelle (hors COVID)	forfait unique 200 € versé au début puis rien	- Titre resto (avec ou sans cantine) si TT régulier	-	- 1/22° abonnement internet / jr TT	20 €	20 € / mois (avec justificatifs)	- 175 € / an si 1 jr / semaine - 325 € / an si 2 jrs / semaine

## VOS REPRÉSENTANTS

### ÉLUS

- David ADJEDI
- Pascal AUBERT
- Ludovic AUTAA
- Anne-Marie BARLET
- Nicole BEAUCLAIR
- Anthony CHABIRON
- Jean-Eddie COTAYA
- Nathalie COUVREUR
- Clément FLEURY
- Maya FRANCEO
- Jean-Louis GARLATTI
- Gilles GAUTHIER
- Marie-Christine GERFAUD
- Alain LEGOEUIL
- Sandrine LOPEZ
- Samira MOANDA AKIRI
- Céline SANCHEZ
- Silvio SEGHINI
- Isabelle VOLMERINGER

### RS

- Pierre RIVIÈRE - 06 65 64 56 98
- Élodie ROBERT - 06 68 24 15 49

### DS

- Pascal AUBERT - 06 80 48 20 89
- Gilles GAUTHIER - 06 98 78 53 90
- M-C GERFAUD - 06 68 18 25 04
- Alain LEGOEUIL - 06 68 18 27 21
- Céline SANCHEZ - 06 68 24 19 06
- Silvio SEGHINI - 06 68 24 12 13

## CONTACTS CSEE PF

PARIS IRP CFTD CEPF

01 53 31 66 84



David ADJEDJ



Pascal AUBERT



Ludovic AUTAA



Anne-Marie BARLET



Anthony CHABIRON



Jean-Eddie COTAYA



Nathalie COUVREUR



Clément FLEURY



Maya FRANCEO

## COVID / RETOUR SUR SITE : SOUVENT 1 JOUR PAR SEMAINE

Plusieurs banques ont opté pour le retour un jour par semaine. Le principe du volontariat reste de mise pendant cette période singulière. D'autres ont préféré le 100 % télétravail. C'est donc là aussi possible. Le retour 1 jour par semaine est plutôt respecté au sein des Pôles et Fonctions de BNPP même si certains métiers (dont BDDF) restent assez réticents.

entreprise	BNP PARIBAS SA	SOCIETE GENERALE	CREDIT AGRICOLE SA	BOURSORAMA	DEXIA CL	BPCE	HSBC
venue sur site (durant COVID)	1 ou 2 jrs / semaine si volontaire	100 % TT sauf accord médecin travail	1 jr max sur site	- 4 jours / semaine ds 90 % des cas - 3 jrs pr 10 %	100 % télétravail (pas d'agences)	1 jr si volontaire	retour si volontaire + jauge max 20 % de salariés
venue sur site (hors COVID)	3 jrs semaine	1 à 2 jrs / semaine (sf congés)	-	- 4 jours / semaine ds 90 % des cas - 3 jrs pr 10 %	2 jrs / semaine	2 jrs / semaine	3 jrs/semaine

## FRAIS D'INSTALLATION : PLUTOT VARIABLES...

Forfait, matériel (BPCE ou Boursorama) ou remboursement partiel des frais, il existe plusieurs écoles. Chez SG, 150 € sont versés à chacun (tous les 5 ans) tandis que le Crédit Agricole rembourse 50 % des frais dans la limite de 360 €. NATIXIS (BPCE), quant à elle, rembourse jusqu'à 150 € sur facture. La maison mère (BPCE) donne la possibilité d'acheter un fauteuil en plus du matériel de base qui a l'avantage de comporter un écran. Boursorama est également généreuse.

CDC (Caisse des Dépôts et Consignations) opte pour un forfait de 75 € permettant une prise en charge des consommables et du petit matériel informatique. De plus, elle rembourse la moitié de l'équipement tous les 5 ans. Démarche louable. Et BNPP ? rien...

entreprise	BNP PARIBAS SA	SOCIETE GENERALE	CREDIT AGRICOLE SA	BOURSORAMA	BPCE	NATIXIS	CREDIT IMMOBILIER DE France	CDC
mobiliers / matériel (durant COVID)	-	150 € versé au salarié	50 % de 360 € max (avec effet rétroactif 17-03-2020)	- grand écran, casque anti-bruit - fauteuil 200 € max - bureau 200 € max	-	150 € avec facture (écran/clavier)	soit matériel entreprise, soit 75 % de 250 € max	forfait 75 € (consommable + petits matériels IT)
mobiliers / matériel (hors COVID)	-	forfait installation 150 € (tous les 5 ans)	-	- grand écran, casque anti-bruit - fauteuil 200 € max - bureau 200 € max	- écran, clavier, souris, sac à dos, station accueil (selon activité : écran en +) remboursés sur facture - fauteuil (remboursé à 50 %)	-	-	50% équipement remboursé (max 250€) / 5 ans

## LIEU DE TÉLÉTRAVAIL : DU DOMICILE À L'EUROPE, TOUT EST POSSIBLE !

Sur ce sujet aussi, c'est le grand écart. Du plus strict, le domicile (BNPP et Crédit Agricole) au plus souple, un lieu privé en Europe (BPCE). Ainsi, la résidence secondaire, ou un autre lieu, peut permettre de mieux télétravailler lorsque les m<sup>2</sup> du domicile deviennent étouffants...

À noter : State Street se distingue en donnant 2 jours de TT supplémentaires pour celles et ceux dont le domicile est hors de l'Ile-de-France. C'est plein de bon sens !

entreprise	BNP PARIBAS SA	SOCIETE GENERALE	CREDIT AGRICOLE SA	CREDIT AGRICOLE (CACEIS)	BPCE	HSBC	CREDIT IMMOBILIER DE France	STATE STREET	ROTHSCHILD MARTIN MAUREL
lieu de TT (durant COVID)	lieu de résidence	-	résid prin / second / familiale	domicile	-	-	domicile ou lieu tiers choisi par salarié	-	-
lieu de TT (hors COVID)	résid princip	résid principale ou lieu privé en France	domicile sf exception	domicile	lieu privé en Europe ou tiers lieu (communauté BPCE)	domicile (résidence principale ou lieu fixe France)	domicile ou lieu tiers choisi par salarié	- si résidence hors IDF alors 2 jrs TT/mois en + - lieu de TT à définir dans avenant	domicile ou autre lieu



## ÉLIGIBLE ET À QUELLE FRÉQUENCE ? TOUT EST POSSIBLE

Crédit Agricole et BNPP se distinguent des autres banques en limitant l'accès au télétravail aux seuls CDI. Alors que SG, Boursorama, BPCE ou HSBC permettent aux CDD de télétravailler. Certains autorisent aussi les intérimaires, alternants ou stagiaires à faire de même (SG, CACEIS, Boursorama, BPCE). Un bon exemple à suivre !

entreprise	BNP PARIBAS SA	SOCIETE GENERALE	CREDIT AGRICOLE SA	CREDIT AGRICOLE (CACEIS)	BOURSORAMA	BPCE	HSBC
Eligible TT (hors COVID)	CDI, tps plein ou tps partiel >= 80%	CDI, CDD (>6m), intérim (>6m), alternants, stagiaires	- salariés UES Crédit Agricole SA - tps plein ou partiel	- salariés 12 mois, stagiaires et alternants - tps partiel (mi-tps)	- CDI, CDD, alternants & stagiaires - tps plein ou partiel >= 80%	- CDI, CDD, alternants - tps plein ou partiel	CDI / CDD
fréquence TT (hors COVID)	2 jrs TT/sem ou 1 jr TT/sem + 2jr TT/mois	2 jrs hebdo TT sf exceptions (selon activité - ou +) - demi-journée TT possible - si jr TT annulé, possible repositionner - 11 jrs TT flexible / an	- fixe : 1 jr/semaine - flexible : 6 à 18 jrs / an - journée ou demi-journée de TT	- 1 ou 2 jrs/semaine - 12 jrs nomade/an (formule souple)	- 90/10 = 90 % TT - 40/60 = 40 % TT	- 4 jrs / mois nini ou 12 jrs / trim - max : 10 jrs / mois ou 30 jrs / trim - dérogation possible : 5 jrs TT / semaine - TT occasionnel 10 jrs/an (max 3 jrs/semaine)	- 1 ou 2 jrs/semaine - TT occasionnel : qq heures à 1 jr max / semaine

La fréquence de télétravail, quant à elle, varie de 1 jour par semaine à 90 % du temps de travail. La palette est large et montre, s'il en était besoin, qu'au sein des banques aussi il est possible d'être précurseur...

## INDEMNISATION DU TÉLÉTRAVAIL : QUE DISENT LES TEXTES ?

L'indemnisation du télétravail est un sujet qui entraîne de **vifs débats** : est-elle obligatoire ? Quels frais doivent être remboursés ? Par quel biais ? La question s'entoure d'une « **obscurité** ».

Il existe bien une règle de **prise en charge des frais professionnels** par l'employeur engagés par le salarié ... mais aucune disposition légale ne consolide ce principe (plus précisément, l'indemnisation a été supprimée du Code du travail depuis une ordonnance de 2017).

Quant au dernier Accord National Interprofessionnel sur le télétravail (26/11/2020), il entretient un certain flou en la matière : il confirme que le télétravailleur doit être indemnisé de ses dépenses liées à son activité professionnelle, **après validation de l'employeur**. Il précise ensuite que la prise en charge reste « éventuelle » ... Bref ...

Afin de faciliter l'indemnisation des frais professionnels par l'entreprise, l'**URSSAF** a établi un **forfait à hauteur de 10 euros par mois pour 1 jour de télétravail par semaine**, 20€ pour 2 jours par semaine, ainsi de suite, pour lequel l'entreprise n'est pas chargée et n'a pas à apporter de justificatifs. Cette évaluation prend en compte les frais fixes et variables liés à la mise à disposition d'un local privé pour usage professionnel (comme le loyer et le chauffage), les frais liés à son adaptation et les frais de matériel informatique, de connexion et de fournitures diverses.

C'est donc par le biais du **dialogue social** que cette question doit être réglée en entreprise.

## FOCUS : CENTRES DE SERVICES

Dès les premiers jours du confinement, le **télétravail exceptionnel** (ou TAD selon les termes de l'entreprise) a pu être généralisé à l'**ensemble des Centres de Services**, alors que quelques semaines auparavant cela était encore impensable selon la Direction. Ce déploiement a permis et permet encore d'assurer la continuité de l'activité de l'entreprise. Ainsi, l'ensemble des prestations rendues aux clients a été maintenu dans de bonnes conditions tout en garantissant la protection des salariés.

Nous nous sommes interrogés sur ce qui se pratique ailleurs, dans des entreprises ou des services comparables, dans le cadre d'une pratique normale et régulière du télétravail.



**CONTACTS CSEE PF**

**PARIS IRP CFTD CEPF**

**01 53 31 66 84**



**Mail : PARIS IRP CFTD CEPF**

**- Tel : 01 53 31 66 84**



David ADJEDJ



Pascal AUBERT



Ludovic AUTAA



Anne-Marie BARLET



Anthony CHABIRON



Jean-Eddie COTAYA



Nathalie COUVREUR



Clément FLEURY



Maya FRANCHEO

## CONTACTS CSEE PF

PARIS IRP CFDT CEPF

01 53 31 66 84



➔ Nous avons ainsi consulté l'accord de télétravail de **BOURSORAMA**, acteur majeur de la banque en ligne et digitale, signé en novembre 2020.

Des dispositions spécifiques sont mises en place pour les salariés, y compris les managers, des **équipes « de production »**, c'est-à-dire les métiers en relation directe avec les clients et ceux qui assurent les traitements des opérations clients. Au sein de BNPP Pôles et Fonctions, cela équivaut aux **Centres de Services et Appui Co**.

Cette catégorie de salariés bénéficie d'un régime **« 90/10 »** : soit **90% du temps en télétravail** et **10% de travail sur site**. « Les 10% sur site (2 jours par mois) seront consacrés à préserver le sentiment d'appartenance, le partage régulier d'informations, la formation et la cohésion d'équipe. ». Et bien entendu le télétravail est indemnisé !

Montant de l'indemnité	Nombre de jours de télétravail pour un mois complet	Montant global de l'indemnité
Indemnité de base : 2,5€ nets	18 jours	45€ nets (conformément au barème URSSAF)
Indemnité complémentaire : 8,5€ bruts	18 jours	153€ bruts
Indemnités de base + complémentaire	18 jours	198€ (dont 45€ non soumis à charges sociales et fiscales)

➔ Et dans le secteur des assurances ? L'accord télétravail de la **MAIF**, signé en juillet 2020, prévoit que les salariés des **centres de contact sociétaires** bénéficient d'un forfait mensuel de télétravail déterminé en fonction du nombre de samedis matin télétravaillés dans l'année :

Nombre de samedis matin télétravaillés sur une année	Forfait mensuel télétravail
15	11 ou 12 jours
12	9 ou 10 jours
8	7 ou 8 jours
5	5 ou 6 jours
0	1 à 4 jours

**LA POSITION DE LA CFDT** : Nous demandons, une fois la crise sanitaire terminée, que les métiers Centre de Services et Appui Co puissent bénéficier du télétravail, car entre 0% et 90% il y a de la marge !!! Les outils ayant fait leur preuve, il est indispensable que ces salariés puissent améliorer leur qualité de vie au travail par la pratique du télétravail.

## TELETRAVAIL = GAGNANT - GAGNANT

Qu'est-ce qui justifie tant de différences entre notre banque et ses concurrentes ? Certainement pas les résultats de BNPP ainsi que les prévisions de dividendes (cf présentation des résultats le 5 février 2021). Doit-on rappeler les économies réalisées sur le parc immobilier, environ 120 millions d'euros par an ?

Or le télétravail, c'est le choix du **gagnant-gagnant** : tant pour le salarié, qui évite les transports en commun et peut mieux concilier vie professionnelle et vie privée, que pour l'employeur qui réduit sa superficie et fidélise ses salariés.

C'est une **relation de confiance** qui s'installe, à la condition que chacun joue le jeu, notamment en permettant aux salariés de télétravailler dans de bonnes conditions. Nous savons que l'entreprise peut mieux faire en matière d'**équipements** mis à disposition et nous comptons sur elle pour se montrer à la hauteur du **travail de demain et des attentes des salariés**. Ces derniers, ainsi que les futurs talents, en seront satisfaits.

