



BNP PARIBAS

VOS REPRÉSENTANTS

Jean-Christophe COPIN

06 98 53 10 48

Bruno DEMETRE

06 99 37 90 20

Dominique DIRIS

06 64 78 82 64

Sabrina MITTAG

06 62 43 45 55

Béatrice SOSSON

06 98 53 04 69

Didier VERFAILLIE

La CFDT reste en séance...

Alors que certaines organisations syndicales ont fait le choix de la quitter...

Nous avons été élus par nos collègues pour les représenter, pour faire entendre leur voix.

Nous continuerons donc, dans cette séance, à porter leurs revendications, à dénoncer leurs conditions de travail qui se détériorent :

- Une **charge de travail** qui ne cesse de s'alourdir malgré les promesses de reprise de tâches, les automatisations, les modifications de process, les transformations des métiers...

- Une **baisse continue des effectifs**, car les bras manquent pour continuer à offrir un service de qualité à notre clientèle. Alors la fatigue, la lassitude, l'épuisement s'installent et sapent les meilleures volontés des bons petits soldats qui, jusque-là, tenaient coûte que coûte et oeuvraient pour satisfaire nos clients.

Le code de conduite, qui vient d'évoluer évoque : « le groupe BNPPARIBAS s'engage à sans cesse améliorer la manière de travailler, faire confiance aux collaborateurs et leur donner les moyens de saisir les opportunités commerciales et de développer la base de clients dans un cadre de travail bien défini ».

Pour la CFDT, faire confiance et donner les moyens ne doit pas passer par :

- Le **manque de confiance** qu'on leur accorde (défiance quant au travail fait au domicile), la pression et le flicage qu'on leur met en permanence (comme s'ils ne savaient pas quels sont les enjeux et les objectifs à atteindre),

- Le **manque de sens** de plus en plus de tâches,

- l'obligation de devenir des **téléconseillers permanents** (sous prétexte qu'avant ils ne répondaient pas au téléphone) et ce même à l'accueil,

- Des **heures supplémentaires** qu'ils sont obligés de faire mais qu'on ne leur paiera surtout pas puisqu'ils ne savent pas s'organiser.

- Toutes ces charges mentales et physiques qui altèrent leur qualité de vie au travail et détériorent leur équilibre « Vie Pri/ Vie Pro ».

- Ce manque de visibilité qui les pousse à quitter une entreprise en laquelle ils ne croient plus...

A l'occasion des visites sur sites, les représentants CFDT rencontrent des **salariés épuisés**, des salariés désabusés, **démotivés**, des salariés qui craquent et d'autres qui abandonnent et démissionnent. Nous vous demandons de vous préoccuper de la santé mentale et physique de vos salariés et de réagir vite, au titre d'une entreprise qui se dit être responsable.

Enfin, nous appuierons toujours sur la déshumanisation, sur la perte de certains acquis, l'absence de remerciements, la reconnaissance financière dérisoire malgré les résultats historiques atteints...

La liste est longue mais les élus CFDT ne se laisseront pas de vous l'énumérer, de la marteler et de l'amender à chaque fois que nécessaire.

Intégrez les salariés dans vos projets, dans vos décisions, intégrez les représentants de ces salariés, écoutez-les, écoutez-nous ! C'est pourquoi les élus CFDT, veulent, comme les salariés des réponses et resteront en séance pour vous entendre. Aujourd'hui plus que jamais dans notre entreprise, il est grand temps de stopper l'hémorragie, de redonner du sens au travail, de faire preuve de bienveillance et de considération.

Ne l'oubliez pas la seule richesse et valeur de notre entreprise ce sont vos SALARIES !

Desk Sharing : l'avis Cfdt

Harfleur :

L'avis sur la fermeture...

Dès la première séance de CSEE de l'année 2022, le ton est donné, car vous nous présentez déjà une fermeture d'agence.

Nous avons quelques craintes pour les mois à venir (...).

(...) Sur ce projet de fermeture d'agence assortie de la perte de 1,8 ETP, les élus CFDT donnent un avis défavorable.

St Quentin :

Suppression de la filière espèces

(...) Mise en conformité PMR ainsi que suppression du guichet et de la Caisse Automatique Recyclante sur le territoire de Saint Quentin.

(...) Nous connaissons l'inconfort, le stress, et la difficulté pour nos collègues de travailler dans une agence en travaux, aussi nous vous demandons que soient prises en compte ces conditions de travail au niveau de leurs objectifs, sans pression commerciale et une reconnaissance au niveau de leur Motiv.

(...) S'agissant d'une agence tête de territoire avec un effectif au-dessus de 7 collaborateurs, donc permettant un accès au télétravail, nous demandons que cette possibilité soit appliquée au maximum de personnes concernées, en assouplissant pendant cette période, le taux de présence en agence. Et d'autant plus si aucune solution d'un repli sur une agence proche de leur domicile ne soit proposée aux collègues de cette agence. (...) Les élus CFDT prennent acte du dossier.

Vous nous présentez un dossier de mutualisation et de rationalisation de locaux et de moyens matériels dans l'immeuble rue **Abbé Stahl à Marcq en Baroeul** où 124 Collaborateurs issus de différentes entités (Centre d'Affaire et Banque Privée, salle des marchés, Arval et BPLS) devront se partager 90 positions de travail :

> **88 collaborateurs de BCEF Région Nord pour 62 positions de travail.**

> **36 collaborateurs d'autres métiers pour 28 positions de travail.**

Ce système de DESK Sharing a déjà été introduit en BNP Paribas dans d'autres régions...

Ça fait peur !

Des études montrent que cela peut être apprécié dans certains secteurs, car cela change de la routine et a également permis un plus large déploiement du Télétravail.

Mais que cela fait peur aussi : le fait de ne pas avoir de bureau attribué, de ne pas avoir de décoration personnelle, certains salariés éprouvent une perte de repères voire une certaine forme de déshumanisation dans l'entreprise.

Et s'il permet aux grandes entreprises de faire des économies, ce système n'est pas adapté à tous les métiers ou personnalités.

Chaises musicales ?

Pour ne pas avoir à jouer au jeu des « *chaises musicales* », une organisation et une anticipation doit permettre de prévoir les présents afin de leur offrir une place réelle sur site. Et le fait que ce ne soit pas forcément à proximité de leurs collègues de Pôle peut aussi être déstabilisant.

1er arrivé, 1er servi !

Il est clair que la crise sanitaire et le télétravail ou travail à distance ont eu un effet sur le présent et certainement sur l'avenir de la définition de poste de travail.

Mais il ne faudrait pas qu'un imprévu ou défaut d'organisation dans le planning amène à des situations de : 1er arrivé, 1er servi, de chacun pour soi, de travail sur un coin de table, ou dans la tisanerie.

Desk Angel : Anges de bureau ?

Le projet de vouloir créer un réseau de 6 Référents Desk Angels pour faciliter les échanges entre l'équipe projet et les Managers, lors de la mise en œuvre, semble une bonne option si une réelle reconnaissance professionnelle de cette nouvelle mission est bien prise en compte, puisqu'aucune reconnaissance financière ne semble être prévue !

Il ne faut pas croire que, pour ces « Anges du bureau » ce sera une situation paradisiaque !

Volontaires bénévoles ou Désignés d'office ?

Nous ne souhaitons pas non plus tomber dans des travers du style « nominations de volontaires désignés d'office » comme nous avons pu connaître dans un autre temps.

Anges gardiens ou Boucs émissaires ?

D'autant plus, qu'en cas de problèmes ou défaillances non résolus, la tentation diabolique sera grande de faire passer le Desk Angel, du statut d'Ange gardien, à celui de « Scapegoat » ou « whipping boy » c'est-à-dire : Bouc émissaire !

Travaux à rallonge

La durée longue sur plusieurs mois des travaux sur site occupé fait craindre des nuisances importantes pour les collaborateurs en fonction sur place qui nécessitera également une attention particulière.

Demeurant dubitatifs sur cette nouvelle organisation, les élus CFDT prennent acte de la mise en Desk Sharing de l'immeuble Abbé Stahl, et ce dossier nécessitera une vigilance de tous les instants, ce que ne manqueront pas de faire les représentants Cfdt.

Calendrier 2022

RTT hiérarchiques à poser :

> Lundi 31/10 & > Samedi 12/11

UNICC : Où en est-on ?

Réponse Direction :

« Le process doit être revu sur certains points. Nous vous reviendrons quand nous aurons plus d'informations. »