



BNP PARIBAS

VOS REPRÉSENTANTS



Jasmina ZIVKOVIC

06 98 82 50 05



Nathalie BEFFA

06 64 01 96 87



Nathalie WILHELM

06 99 13 78 85



Nadège HAMDI

07 64 26 23 07



L'INFORMATION DE VOS REPRÉSENTANTS

Modèles de service

Suite ...

10/06/2021

IDF Est

Ce jour les élus devaient rendre un avis sur le projet « Modèles de Service ».

Les élus Cfdt estimant ne pas avoir les éléments nécessaires, n'ont pas pu rendre d'avis.

Pour rappel : lorsque tous les élus ne rendent pas d'avis cela suspend la mise en place du projet.

Dans ce cadre, le projet sera donc mis en place dans les conditions prévues dans le dossier social.

Déclaration lue en séance!

« En pleine période d'incertitudes et d'inquiétudes liées à la crise sanitaire, la Direction de BDDF a décidé de poursuivre à marche forcée ses projets de restructuration et de réorganisation au détriment de la santé et des équilibres de temps de vie des salariés.

Vous nous avez présenté MODÈLES DE SERVICE, projet restructurant le fonctionnement des agences de l'IDF EST, et modifiant considérablement les conditions de travail des collaborateurs, qui voient leur métier disparaître.

Vous nous avez expliqué que le comportement des clients vis-à-vis de la banque évolue, et que c'est une des raisons qui vous motive à repenser l'organisation du travail en agence.

L'entreprise doit s'adapter mais pas au détriment des conditions de travail de nos collègues et de leurs emplois.

En ce qui concerne les Conseillers Spécialisés, vous diminuez d'un tiers environ leur nombre dès le 31 décembre 2021, alors même que les conseillers Proximité et Affinité qui devront reprendre leur charge de travail dans les domaines de l'immobilier et de l'épargne financière, ne seront pas totalement formés à ces sujets. La formation allant jusqu'à fin 2022. Quid des risques d'erreurs, d'insatisfactions clients et de surcharge de travail ?

Concernant les DIA de demain, il y aurait 3 métiers différents, les DIA seront soit 100 % management, soit management/professionnels et Affinité, soit management/Affinité.

Nous n'avons obtenu aucune explication sur leur formation, ni sur leur future grille MOTIV, ni sur les futures grilles de pouvoirs et nous n'avons pas leur fiche de poste alors qu'un pilote de MODÈLES DE SERVICE est déjà en place sur Paris...



Comprenez bien, que toutes ces interrogations, créent un climat anxiogène auprès des collègues directement concernés par les projets et par extension tous les collaborateurs des agences (CAP, CSC, CMR, CRG...).

Lors de la présentation, vous n'intégrez pas l'utilisation de Contact, pourtant indissociable du quotidien des agences sur le temps de travail de nos collègues.

Les élus Cfdt, vous rappellent que l'employeur a l'obligation d'évaluer les risques psychosociaux lorsqu'il met en œuvre un projet structurant. C'est le cas avec le déploiement des nouveaux modèles de service.

Aussi nous demandons l'adaptation du plan de prévention des risques, la mise à jour des DUERP, au fur et mesure de l'embarquement des agences.

Les élus Cfdt ne cessent d'alerter la direction sur le danger de mettre à mal l'équilibre vie privée vie professionnelle.

Nous constatons, que l'entreprise, encore une fois, ne tient pas compte de nos inquiétudes !

Nos collègues n'ont aucune visibilité sur l'évolution de leur carrière, et ne peuvent pas se projeter dans ce nouvel environnement.

Cette situation crée un sentiment de frustration et de stress.

Nous craignons, une vague de démission, une augmentation du taux d'absentéisme, une explosion des risques psychosociaux, et donc une démotivation générale de nos collègues, induite par la détérioration de leurs conditions de travail. »



Vos élus Cfdt, continuent à s'interroger, sur ce nouveau projet!

A vos côtés!

Marc CHAMBON

Zoubida DIOURI

Philippe FERRE

Olga MAYELE

Alain MEUNIER

Isabelle Paitel

Dalida VERTEUIL

⇒ **Quel est le nouveau dispositif permettant d'accompagner la mobilité des salariés au sein de notre région après la mise en place de ce projet.**

En effet, avant ce projet, les 299 CC avaient la possibilité d'évoluer sur les 361.2 postes de CP, ces derniers ayant eux-mêmes la possibilité d'évoluer notamment sur les 100 postes de Conseillers Spécialisés.

Après ce projet, les 450.6 conseillers proximité n'auront plus la possibilité d'évoluer que sur les 149.6 postes de conseillers affinité, ces derniers n'ayant eux-mêmes plus la possibilité d'évoluer que vers 58 postes de conseillers spécialisés.

Les mobilités seront considérablement freinées dans le réseau qui sera de fait moins attractif.

Qu'avez-vous prévu pour accompagner cette évolution ?



⇒ **Quel est l'objectif de PNB supplémentaire attendu en 2021, 2022 et 2023 du fait de ce projet pour notre région?**

⇒ **Quel est le dispositif prévu pour faire face à l'Insatisfaction et l'attrition client pour notre région?**

Qu'avez-vous notamment envisagé pour faire face à l'éventuelle insatisfaction et attrition des clients T3/T6 refusant la convention Affinité, auparavant par des conseillers patrimoniaux suivant en moyenne 402 foyers et transférés dans des fonds de commerce de conseillers proximité suivant en moyenne 350 foyers.

⇒ **Si le projet ne répond pas aux attentes, quel dispositif est prévu pour notre région?**

⇒ **Quelle est la synergie prévue à la mise en place de la déclinaison du Nouveau Modèles de Service et des Promesses relationnelles pour les fonctions support (Pôles et Fonctions, BDDF Opérations...).**

⇒ **Un retour des deux territoires précurseurs, afin d'organiser un groupe de travail et avoir la présentation du dispositif pour les deuxième et troisième vagues dans notre région.**

⇒ **Quelle étude a été faite pour mesurer l'impact sur la santé et la sécurité des salariés, et notamment les mesures préventives prises pour faire face aux risques psycho-sociaux liés à cette nouvelle organisation de notre dispositif commercial dans notre région.**

Contactez-nous, vos élus Cfdt sont à votre écoute.