



# COMITE D'ETABLISSEMENT D.R. NORD&EST



Réunion de CE du 21 mars 2018

## Les Consultations du CE...

### Alsace Territoire de Belfort

#### Fermeture de Valentigney

#### Décideur Commercial Régional

Le dispositif d'accompagnement des Groupes par les DCR est en cours de calage dans le cadre des nouveaux pouvoirs des DIA, « nous attendons les résultats des auto-diags des DIA pour nous positionner ».

#### Formation des Directeurs d'Agence (DIA)

Début avril : Auto DIAG  
Débrief avec un manager et/ou un expert du Crédit (DCR, Expert Crédit ...)  
Plan de formation défini en fonction des besoins identifiés.

Journée de formation complémentaire (à ce stade en DR Grand Est) sur la décision (risque et hors risques).

#### Projet Programme de piloteage BDDF

Les collaborateurs dont le poste est impacté en mobilité ont tous été reçus afin de leur faire une proposition de poste pour la DR Grand Est et à 90% pour la DR Nord.

Les entretiens de mobilité sont en cours de finalisation pour la DR Grand Est et seront terminés début avril pour la DR Grand Nord

Les nominations des territoires SMP ont été réalisées par Marie Claire CAPOBIANCO le 14 mars pour la DR Grand Est et Louis GOUDON DE LALANDE a diffusé un 1er organigramme.

Ce projet qui nous a été présenté repose sur une réflexion que vous avez menée concernant notamment la baisse de fréquentation et un potentiel de développement limité.

Comme pour d'autres dossiers, nous nous interrogeons sur les moyens que vous avez mis en œuvre pour permettre de réaliser le développement souhaité sur ce secteur.

Nous rejoignons les membres du CHSCT concernant l'analyse faite sur la répartition des postes d'Audincourt et plus précisément sur le poste de Conseiller Patrimonial qui nous semble plus adapté qu'un poste de conseiller client.

Une fois de plus cette réallocation d'agence se traduit par la destruction d'1 ETP.

Les élus Cfdt émettent un **avis DEFAVORABLE**.

### Dunkerque Flandre Côte d'Opale

#### 2 Duos satellites

Ce projet présente la mise en place de 2 formats « Duo satellite », solution présentée par la Direction comme « *intermédiaire ou transitoire plutôt qu'une fermeture* » ! :

Les Duos satellites : **Boulogne Sur Mer/ Wimereux et Saint Omer / Arques.**

Les membres du CHSCT local se sont dits perplexes quant à la réussite de cette nouvelle organisation, tant les points d'inquiétude, de surveillance et d'interrogations, pour eux, sont nombreux, notamment, sur :

L'intensité relationnelle concentrée sur 2,5 jours avec augmentation de la charge de travail à gérer sur moins de temps et des craintes sur le développement du PNB alors que les plages d'ouvertures s'en trouvent réduites.

L'impact sur les IC et une production à répartir sur 2 agences pouvant être sources de démotivation.

La gestion des appels (Optima) et des agendas (RDV CRC) pouvant générer des mécontentements et des incivilités clients.

Et le risque d'attrition entre les agences.

L'impact global de ce projet de duos satellites sera de -2 ETP (moins 1 ETP par agence) aussi les membres du CE Cfdt suivent l'**avis négatif** rendu par le CHSCT local et souhaitent également un suivi du dispositif.

## GROUPE LORRAINE

### Fermeture de Guénange et Thaon-Les-Vosges

Pour le groupe Lorraine, après 5 fermetures d'agence au cours de l'année 2017, un nouveau dossier nous a été présenté pour la fermeture de deux autres agences entraînant encore la destruction de 2 ETP : **Guénange** et **Thaon-Les-Vosges**.

Nous avons été interpellés sur le non-respect de l'instance CHSCT local dont se plaignent les membres du CHSCT qui ont, malgré tout, décidé de rendre un avis circonstancié eu égard aux collègues concernés et afin de ne pas reporter le dossier.

Même si nous comprenons votre position sur l'agence de Guénange, compte tenu des risques d'insécurité de nos collègues qui doivent primer sur ce dossier, nous ne pouvons que regretter la perte d'un nouvel ETP. Le choix aurait pu être de conserver, sous une autre forme, cet ETP dans la nouvelle équipe.

Concernant l'agence de Thaon-Les-Vosges, les membres CHSCT ne trouvent pas cohérent, économiquement et géographiquement, l'objectif de fermeture de cette agence mais ont toutefois apprécié l'écoute de la Direction sur la mise en place d'un dispositif cohérent sur l'agence réceptrice.

Nous rejoignons les membres du CHSCT quant à l'attention particulière que nous vous demandons, également, de porter sur les souhaits des collègues concernés, tant au niveau géographique que de leur carrière.

Les élus CFDT **prennent acte** de ce dossier.

### Egalité Hommes / Femmes : Rattrapage systématique ?

« Lorsque l'écart salarial concerne le minimum garanti, la régularisation est automatique, si cela concerne un décalage par rapport au niveau métier ou au benchmark du salaire nous disposons, 2 fois par an d'un fichier d'appui dans la décision pour mise en place de la régularisation dans les process d'avril et octobre de chaque année. »

### PARTICIPATION ET INTÉRESSEMENT :

#### Calcul primes incluses !

La répartition du montant global de l'intéressement ou de la participation entre les bénéficiaires est effectuée proportionnellement aux salaires bruts de l'exercice considéré, déterminés selon les règles prévues à l'article L 242 1 de la sécurité sociale et soumis à cotisations, sous déduction des primes liées à la cessation d'activité.

Pour le calcul des cotisations de sécurité sociale dues pour les périodes au titre desquelles les revenus d'activité sont attribués, sont considérées comme rémunérations toutes les sommes versées aux travailleurs en contrepartie ou à l'occasion du travail, notamment les salaires ou gains, les indemnités de congés payés, le montant des retenues pour cotisations ouvrières, les indemnités, primes, gratifications et tous autres avantages en argent, les avantages en nature, ainsi que les sommes perçues directement ou par l'entremise d'un tiers à titre de pourboire. La compensation salariale d'une perte de rémunération induite par une mesure de réduction du temps de travail est également considérée comme une rémunération, qu'elle prenne la forme, notamment, d'un complément différentiel de salaire ou d'une hausse du taux de salaire horaire.

### Insuffisance professionnelle

#### 2ème Chance

Lorsqu'une situation d'insuffisance professionnelle est avérée et qu'une rupture de contrat de travail est envisagée, les règles posées par l'article 26 de la convention collective prévoient :

« Avant d'engager la procédure de licenciement, l'employeur doit avoir considéré toutes solutions envisageables, notamment le moyen de confier au salarié un autre poste lorsque l'insuffisance résulte d'une mauvaise adaptation de l'intéressé à ses fonctions »

Ces règles consistent notamment à donner un délai suffisant au collaborateur pour lui permettre d'améliorer ses prestations sur son métier. En cas de difficultés d'adaptation, il peut être également proposé un changement d'environnement de travail.

### Cyber-sécurité :

#### Balance ton Port !

Le recensement de tous les cas de figure nécessitant l'usage d'une clef USB a été répertorié. La date de généralisation (du blocage des ports) ne devrait pas être figée tant que les résultats de l'étude sur les solutions de substitution ne sont pas publiés.

Le port USB restera actif comme alimentation. Une réflexion est en cours pour créer une liste de matériels BNP Paribas autorisés de connexion (exemple scan).

FLASHEZ ET INSTALLEZ

L'APPLICATION SMARTPHONE



Suivez nous sur Twitter [@Cfdtbnpparibas](https://twitter.com/Cfdtbnpparibas)