



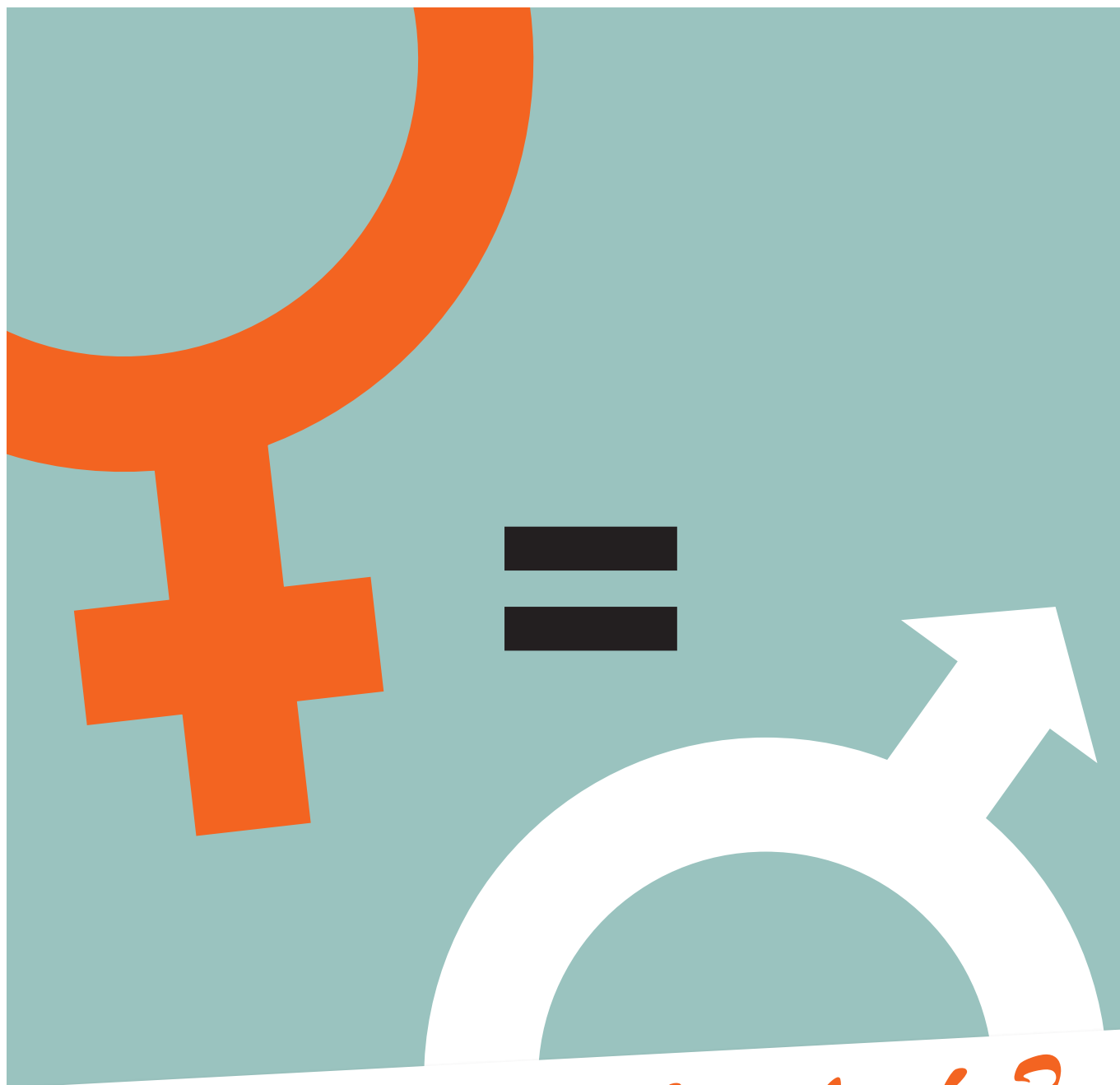
S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS



www.cfdt.bnpparibas.com - OCTOBRE 2015

LE MAG

N°15



Une réelle égalité ?



ÉDITO

Damien Marthon

Délégué Syndical National Adjoint CFDT

La responsabilité de la CFDT est d'apporter des solutions concrètes à tous les salariés afin d'améliorer leur quotidien en promouvant un dialogue social de qualité. De plus, en ces moments de doute, la dégradation des conditions de travail s'ajoute à une absence de lisibilité sur les évolutions de carrière. Pendant ce temps-là, l'entreprise se transforme à un rythme bien trop soutenu en épargnant aucun secteur de la banque ...

Comment apporter des solutions concrètes ?

En s'engageant ! La CFDT a donc participé activement à l'élaboration de l'accord sur l'évaluation et la prévention du stress afin d'éviter la prolifération de ce fléau.

En inscrivant noir sur blanc :

- des règles de bonne conduite concernant l'utilisation des nouvelles technologies
- des réunions avec les salariés pour anticiper l'aménagement des espaces de travail
- des débats sur la charge de travail lors des entretiens d'évaluations

Au-delà de ces nouvelles mesures, la CFDT a obtenu que des négociations s'ouvrent enfin sur la Qualité de Vie au Travail.

Quels thèmes recouvrent la QVT ?

Pour la CFDT, ce sera l'occasion de discuter de la qualité du contenu du travail, de son organisation, de la conciliation vie professionnelle et vie personnelle, des possibilités de réalisation et de développement personnel que l'on soit une femme ou un homme.

Point d'actualité :

En attendant cette négociation sur la QVT, notre agenda pour ce dernier quadrimestre est chargé avec notamment la Négociation Annuelle Obligatoire (Augmentation de la masse salariale tant individuelle que collective, recherche de nouveaux avantages pour les salariés, ...), le renouvellement de l'accord sur le handicap et la formation professionnelle.

Gardons le contact avec le mag : véritable vecteur d'information

Dans ce Mag vous retrouverez des articles sur tous ces sujets qu'ils soient de dimension nationale ou locale. Très bonne lecture et n'hésitez pas à nous faire suivre vos commentaires à cette adresse : cfdt.nationale@bnpparibas.fr

Restez informés sur www.cfdt.bnpparibas.com et en vous abonnant sur : **Echonet > Mon Espace RH > Communication Syndicale > CFDT**

AGENDA

➔ **17 novembre et 8 décembre :**

Négociations sur la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences au sein du groupe BNP Paribas

➔ **3, 19 novembre et 3 décembre :**

Négociations sur le renouvellement de l'accord Handicap

➔ **19, 20 et 21 janvier 2016** Rencontres Annuelles Jeunes CFDT BNPP

CONTACT

➔ cfdt.nationale@bnpparibas.com

Téléphone : 01 40 14 31 89

Echonet : mon espace RH > communication syndicale > CFDT

SOMMAIRE

P.03 NAO, c'est maintenant !

P.04 Prêts soumis à conditions de revenus

P.05 Retraites complémentaires : quel avenir ?

P.06 Retraite : Accord Sénior prorogé

P.07 Biodiversité : la CFDT participe aussi aux négociations

P.08 Encadrer les nouvelles technologies ?

P.09 ITNC HSCT : son rôle et ses actions

P.10 Formation et déplacement !

P.11 Sexisme au travail : STOP !

P.12 Force et indépendance de la conformité

P.12 Bel un jour, Bel toujours !

P.14 Femmes/Hommes : inégalités au travail mais aussi à la retraite !

P.15 Infos régionales et des pôles

CIB ITO : on réorganise

Portugal : eldorado ou fado ?

Pau Bayonne, fusion en Ovalie

Toujours plus vite en DRO

CFDT-DRL : des actions concrètes.

Directeur de la publication Jean-Marc MILLY

Comité de rédaction Lionel ZUSATZ

ISBN 978-2-85465-221-5

Conception / Impression

Tori : 01 43 46 92 92

NAO, C'EST MAINTENANT !

Pour la CFDT, les négociations annuelles obligatoires (NAO) doivent inclure l'ensemble des éléments de la rémunération :

Augmentations générales, augmentations individuelles et rémunération variables. Pour ces dernières, il s'agit d'assurer la transparence sur les montants distribués, sur les **critères d'attribution** et de vérifier le caractère atteignable et mesurable des objectifs fixés.

Les NAO doivent être aussi le moyen de réduire les écarts salariaux, notamment, entre les rémunérations des femmes et des hommes. Chaque année, les équipes CFDT agissent pour que des plans d'action et des budgets soient prévus afin de **mettre fin à ces inégalités salariales**.

Grace au CICE, la baisse du coût du travail devient substantielle. Nous devrions donc constater un effet positif sur les budgets dédiés à la formation, à l'évolution des emplois, à la masse salariale et au recrutement. Cette baisse du coût de travail doit également favoriser l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.



Pour la CFDT, il est inacceptable qu'en période de crise et de quasi gel des augmentations générales, des dirigeants continuent de s'attribuer des hausses de rémunération disproportionnées. La CFDT agit pour que ces pratiques soient encadrées et limitées.

PRÊTS SOUMIS À CONDITIONS DE REVENUS

À force de persévérance, les équipes CFDT ont obtenu que les prêts soumis à conditions de revenus puissent dorénavant être renégociés.

Les modalités techniques nouvelles sont indiquées dans les nouvelles circulaires (DI-VIII-012-001 et EN-XVI-018-001).

Les salariés vont enfin, sur ce point, pouvoir être considérés comme des clients « normaux » !

Extrait de la circulaire : Les prêts soumis à conditions de revenus (ex prêts sociaux) sont négociables selon les conditions ci-dessous :



TCI d'octroi (grille habitat clients) sur la durée restant à courir + écart de 0,10 sous réserve d'une éligibilité identique à celle définie pour les demandes concernant les crédits immobiliers collaborateurs standards :

Taux client actuel - taux renégociation client collaborateur sur la durée restant à courir doit présenter un écart $\geq 30\%$.

Seules les renégociations à taux fixe sont possibles. Les frais de dossier applicables sont ceux en vigueur pour les réaménagements collaborateurs.



A l'instar d'autres entreprises bancaires, la CFDT souhaite que nous nous mettions autour de la table avec la Direction afin de travailler à une véritable politique d'accession à la propriété pour les salariés de l'entreprise.



N'attendez pas pour renégocier votre prêt !

Retrouver notre fiche technique complète sur le site www.cfdt.bnpparibas.com



AVENIR DES RETRAITES COMPLÉMENTAIRES

Les négociations sur les retraites complémentaires ont débuté ces derniers mois avec pour objectif de déboucher sur un accord. De l'avis de tous les participants, la tâche sera difficile ...

LES ENJEUX DE LA NÉGOCIATION

L'avenir des régimes de retraites complémentaires des salariés du privé Arrco et Agirc (les cadres) concerne 30 millions de personnes (actifs et retraités). Au niveau national, les retraites complémentaires comptent, en moyenne, pour 60 % dans la pension des cadres et pour 30 % dans celle des employés.

Si aucune nouvelle mesure n'est prise lors de cette négociation, ces deux régimes auront épuisé leurs réserves financières en 2018 pour l'Agirc et en 2027 pour l'Arrco. Ne rien faire signifierait donc une baisse sensible du montant des pensions versées, en 2019 pour les cadres et en 2028 pour l'ensemble des salariés.

Pour les délégations patronales (Medef, CGPME et UPA), il faudrait prendre des mesures pour rétablir l'équilibre des régimes à l'horizon 2020, en instaurant un mécanisme d'abattements temporaires dégressifs entre 62 et 67 ans.

Concrètement, un salarié qui partirait à la retraite à 62 ans, se verrait appliquer

une décote sur sa retraite complémentaire jusqu'à 67 ans. Chaque année entre 62 et 67 ans, le montant de la décote diminuerait pour arriver, in fine, à une pension sans décote.

Tout en rejetant une hausse de cotisation, le patronat souhaite geler le niveau des pensions pendant trois années et réduire le taux de réversion.

Les propositions patronales ont bien entendu fait réagir avec force la CFDT.

Pour notre Organisation syndicale, l'avenir des régimes complémentaires doit se négocier. Il importe de trouver **un terrain d'entente** et de déterminer des **mesures à la fois justes et efficaces**. Mesures qui doivent être partagées, équilibrées et socialement supportables. Une réforme structurelle des retraites complémentaires qui devra garantir leur pérennité n'est pas taboue.

Débattre sur le fond et prendre ses responsabilités quant à une éventuelle signature n'est pas inscrit dans les gènes de tous les partenaires sociaux ...



Suivez les évolutions de ce dossier sur notre site internet

www.bnpparibas.com

ACCORD SÉNIOR PROROGÉ

L'échéance de l'accord triennal 2013-2015 de BNP Paribas SA en faveur de l'**emploi des seniors initialement fixée** à fin 2015 a été **prorogée à fin août 2016**.

Le **contrat de génération au sein de BNP Paribas SA** négocié et signé par la CFDT intègre dorénavant **les dispositions de l'accord sur l'emploi des seniors**.

En conséquence, les Salariés, s'ils en remplissent les conditions d'accès, peuvent bénéficier des modalités de cet accord senior et, en fonction de son échéance actuelle, peuvent entrer dans l'un des dispositifs au plus tard le 1er août 2016.

Pour mémoire, l'accord 2013-2015 de BNP Paribas SA en faveur des seniors propose 2 dispositifs de temps partiel dont l'objectif est d'aménager une transition entre l'activité professionnelle et la retraite par

une **réduction du temps de travail en fin de carrière**.

Il s'agit de dispositifs de temps partiel abondé :

- Un dispositif de **temps partiel hebdomadaire** correspondant à un temps de travail de 80% rémunéré à 90% et d'une durée comprise entre 12 et 24 mois à votre choix,
- Un dispositif de **temps partiel annualisé** correspondant à un temps de travail de 60% rémunéré 66% et d'une durée fixe de 12 mois.

Pour la CFDT, ce dispositif peut répondre aux souhaits de collègues préparant leur départ de l'entreprise en douceur ... Ne reste plus pour BNP Paribas qu'à compenser les nombreux départs ainsi programmés par des recrutements !



PROJET DE LOI SUR LA BIODIVERSITÉ

Richesse patrimoniale et moteur économique, il était temps que la biodiversité figure dans l'agenda parlementaire.

La CFDT a participé étroitement aux travaux préparatoires au projet de loi. Mieux concilier activités humaines et biodiversité en améliorant par le dialogue, la protection et la gestion des espaces naturels, en limitant l'usage des pesticides ou bien en veillant à une utilisation plus juste et plus équitable des ressources naturelles.

Pour la CFDT, cette loi-cadre doit favoriser une prise de conscience citoyenne, et apporter cohérence et visibilité aux actions menées en faveur de la transition énergétique et des emplois associés. Le projet de loi doit maintenant être examiné au Sénat.



LES NOUVELLES TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION

Si les technologies de pointe peuvent avoir un **impact positif** sur les conditions de travail, en permettant par exemple, de travailler à distance, elles peuvent aussi générer des problèmes de santé.

Les risques sont tangibles : augmentation des rythmes et de l'**intensité du travail**, utilisation excessive de la **messagerie**, stress dû à un **contrôle** accru des tâches, confusion des frontières entre travail et vie personnelle. Pour la CFDT, des négociations sur tous ces sujets sont nécessaires afin que ces nouvelles technologies soient **encadrées**. Dans cet esprit, la CFDT a signé l'accord sur la prévention et l'évaluation du stress, qui traite des thèmes de la bonne utilisation des Nouvelles Technologies de



l'Information. Lors du 1^{er} semestre 2016, s'ouvriront des négociations sur la Qualité de Vie au Travail. Nous aborderons alors l'organisation du travail, l'égalité entre les sexes et la conciliation entre vie privée et vie professionnelle.

A suivre dans nos différentes informations !

CONDITIONS DE TRAVAIL

Instance Technique Nationale de Coordination en matière d'hygiène et de sécurité des conditions de Travail

Cette nouvelle instance, créée par la loi de 2013 et entérinée par un accord d'entreprise, permet d'étudier, d'analyser et donner des avis sur les projets transversaux au sein de BNP Paribas. Les membres peuvent demander une expertise réalisée par des cabinets extérieurs.

La composition est de 15 membres, appartenant aux 4 organisations syndicales représentatives, dont 5 pour la CFDT. La Direction a un représentant au sein de cette instance.

Depuis un an, la CFDT a pu débattre, argumenter et être force de propositions sur des dossiers importants tels que les évaluations professionnelles, Préférence Client et la refonte des incitations commerciales.

PROPOSER, MODIFIER, AMÉLIORER ET ACCOMPAGNER LES CHANGEMENTS

Evaluations professionnelles : l'expertise n'a pas été obtenue. Pour la CFDT, il aurait été opportun de parler des risques psychosociaux liés aux profondes modifications de ce process. Toutefois, un revoir est prévu en 2016. L'impact de ces modifications sur les Risques Psycho-Sociaux sera bien évidemment un des thèmes majeurs.

Préférence Client : l'expertise et les multiples échanges entre participants ont mis en évidence dysfonctionnements et améliorations incontournables. En conséquence, la CFDT demande une commission exceptionnelle du CCE (Comité Centrale d'Entreprise) afin de discuter des problématiques émergentes.



Incitations commerciales : la CFDT a obtenu une expertise indépendante afin d'identifier toutes les répercussions constatées par vos représentants sur le terrain. A la suite du rapport d'expertise, un avis unanime a été donné afin de souligner les risques économiques et sociaux. Nous avons demandé des engagements forts à la Direction.

Au CCE, la direction a donc repris une grande partie de nos demandes, même si les avancées proposées restent en deçà de nos souhaits. La CFDT constate les améliorations obtenues et continuera à défendre vos intérêts sur ce dossier lors des commissions paritaires de suivi prévues en 2016 et 2017 afin d'obtenir une rémunération variable la plus équitable, objective et transparente possible.

Vos représentants CFDT à l'ITNC-HSCT :
Emmanuelle SAMUEL,
Elodie CHAUMELLE,
Cyrille LAURENT,
Cédric RUGIAS,
Cyril HURTAUX.

Par un échange régulier avec eux, transmettez leur vos ressentis et vécus.

Contactez-les !

FORMATION ET DÉPLACEMENT

Lorsque vous devez interrompre votre repos hebdomadaire pour vous rendre à une formation, commençant par exemple le lundi matin, grâce à la CFDT, vous avez des droits !

Pour mémoire, et en application de l'accord d'entreprise sur les contraintes spécifiques du 23 avril 2012, le temps de transport réalisé par un salarié **cadre ou technicien** un jour de repos hebdomadaire ou un jour férié pour se rendre à une formation le lendemain matin, est considéré comme un temps de déplacement professionnel.

Ce temps de déplacement donne **droit à récupération** et les frais occasionnés par celui-ci sont pris en charge dans les conditions en vigueur dans l'Entreprise. Pour la CFDT, un rappel des règles devrait être communiqué à tous les collaborateurs devant se déplacer.



SEXISME AU TRAVAIL : STOP

Le rapport établi par le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sur le **sexisme dans le monde du travail** révèle la prégnance toujours présente des comportements sexistes : plus de 80 % des femmes interrogées estiment y être confrontées dans leur quotidien.



L'intérêt d'une étude de ce type, réalisée auprès de plus de 15 000 salarié(e)s en 2013, est de cerner les facettes du sexisme ordinaire, qui au-delà de la franche hostilité, avance aussi masqué ou de manière faussement bienveillante. Des manifestations du **sexisme ordinaire**, qui restent difficiles à contrecarrer !

Qui n'a jamais entendu de blagues sexistes ou grivoises, de calembours douteux, d'allusions scabreuses, sans forcément y voir le mal potentiel ?

Une routine insidieuse qui mine les rapports humains et peut être vecteur de souffrance au travail.

Quant aux règlements intérieurs, labels diversité, chartes diverses, ils ne valent que ce que l'entreprise décide d'en faire, au-delà de l'affichage politique et médiatique ...

En attendant, de nombreuses femmes victimes de sexisme au travail, adoptent des stratégies d'évitement, voire de minimisation, ou pis encore, se mettent peu à peu en retrait. Des comportements qui ne sont pas sans effet sur la performance, la santé et la confiance en soi.

Nommer, **c'est déjà verbaliser la situation et poser le problème**. Nourrir ensuite la réflexion et y apporter des actions correctrices sont les étapes suivantes.

La CFDT est attentive à ces sujets et souhaite promouvoir au sein de l'entreprise une politique de sensibilisation sur les comportements sexistes.

Formation et sensibilisation nous semblent être les vecteurs indispensables à l'évolution de nos mentalités !

FORCE ET INDÉPENDANCE DE LA CONFORMITÉ



La pression réglementaire et les engagements pris vis-à-vis des régulateurs américains imposent de réorganiser la fonction conformité. Les enjeux sont de taille (indépendance aux métiers, révisions des processus et sensibilisation des salariés). L'objectif est de dissocier la responsabilité des équipes de la tutelle des métiers. De ce fait, **cette indépendance est garantie** avec un budget aujourd'hui propre (donc séparé

des métiers). Cela s'accompagnera d'une augmentation des effectifs à horizon 2016 avec la **création de 249 postes** (mobilité interne et recrutements extérieurs pour certaines compétences).

La CFDT regrette qu'il ait fallu payer si cher (cf. amende américaine ...) la prise de conscience qu'on ne peut être à la fois « juge et partie ».

FUTUR

BEL UN JOUR, BEL TOUJOURS !

Créée en 2001 sous le nom de banque multicanal, la relation bancaire à distance a évolué pour devenir aujourd'hui la Banque En Ligne.

Nouvelle force de frappe de BDDF (Banque en Ligne), elle a connu ces dernières années des développements importants.

A l'origine, la BEL était composée des Centres de Relation. Premier maillon de la chaîne, les conseillers clientèle à distance répondent à l'ensemble des demandes de nos clients de 8h à 22h.

Ensuite viendra la création de services d'expertises :

- **Net Epargne**, spécialisée dans l'épargne et la prévoyance situé à Paris.
- **Net Crédit Conso (NCC)** et Net Crédit Immo (NCI), spécialisés dans les domaines des prêts à la consommation et immobiliers situés à Lille.

- **La Net Agence**, (bientôt appelée **L'agence en Ligne**) a été créée pour les clients qui souhaitent une relation bancaire à distance mais avec un conseiller dédié.

Pour compléter l'offre en ligne, il y a maintenant **HELLO BANK!**, crée en juillet 2013. Ce service très novateur a pour but de concurrencer les banques 100% en ligne. Implanté à Paris et depuis peu à Lille, Hello Bank offre aux clients les plus férus de numérique une relation 100% en ligne avec des tarifs très préférentiels.

Grâce au développement des outils technologiques la Banque En Ligne surfe sur tous les canaux à distance : **téléphone, Mail, T'chat, Télé et Visio Conférence.**

LA BEL : COMPLÉMENTAIRE

La Banque En Ligne fait partie intégrante du réseau commercial de BDDF. C'est une offre complémentaire proposée au client avec des conseillers qui travaillent en totale collaboration avec le réseau d'agences. La complémentarité est importante car à aucun moment la banque en ligne ne doit concurrencer le réseau.

L'ACTION DES ÉLUS CFDT DE LA BANQUE EN LIGNE

Les élus CFDT des 3 périmètres (Lille, Saran et Paris) sont présents à chaque étape de l'évolution de la banque en ligne et encore plus demain. Durant ces 14 années nous sommes intervenus sur de nombreux dossiers qui nous ont permis d'obtenir des avancées :

- Augmentation de 25% des frais de garde pour les conseillers travaillant en horaires décalés.
- RTT Supplémentaires lors des changements de formules.
- Mise en place de la « Bourse d'Echange » afin de pouvoir changer d'équipe de travail.
- Demande d'un réel statut hiérarchique pour les coachs.
- Expertise sur l'acoustique et les conditions de travail...

De nombreux sujets doivent encore évoluer. La CFDT est mobilisée afin d'améliorer la **qualité de vie au travail** notamment pour favoriser votre épanouissement personnel.

Proximité, disponibilité : la CFDT est là pour vous apporter les bonnes réponses. Grâce à notre réseau, mobilité, évaluation, promotion, ne seront plus subies, mais gérées au mieux de vos intérêts.

LE FUTUR DE LA BEL :

Face à l'augmentation des effectifs, ne devrait-on pas réfléchir à la création d'un 4^{ème} centre en province ?

Qu'il s'agisse de Préférence Client ou de l'application de la refonte des Incitations Commerciales en 2016, ces deux applications auront, nous le savons, des conséquences collatérales sur votre quotidien. Notre action doit se situer dans l'anticipation de vos préoccupations.

Les **nouvelles incitations commerciales** vont être un plus pour les collaborateurs de la **BEL** : ainsi, le système harmonise les rémunérations variables entre la BEL et le réseau et devrait être un **facteur favorable à plus de mobilité interne** et pour certains permettre de franchir le pas de « l'aventure du travail à distance ».



FEMMES - HOMMES : DES INÉGALITÉS AU TRAVAIL ET À LA RETRAITE ?

En France, près d'un actif sur deux est une femme.

Depuis 35 ans, le taux d'activité des femmes n'a cessé de croître tandis que celui des hommes tend à diminuer ; l'écart entre les deux est ainsi passé de 28 à 9%.

Pour autant, de trop nombreuses inégalités perdurent, que ce soit en termes de salaire, de temps de travail ou de pensions de retraite.

TAUX D'EMPLOI ET D'ACTIVITÉ : UN ÉCART QUI SE CREUSE AVEC LE 2^E ENFANT



67%

Taux d'emploi
des femmes de
20 à 64 ans



76%

Taux d'emploi
des hommes de
20 à 64 ans



66%

Taux d'activité
des femmes
avec 2 enfants
en bas âge



97%

Taux d'activité
des hommes
avec 2 enfants
en bas âge

ECART DE SALAIRE FEMMES - HOMMES

Tous temps de travail confondus, dans le secteur privé, le salaire des femmes est en moyenne inférieur de 24% à celui des hommes

DES PENSIONS DE RETRAITE INFÉRIEURES



La pension mensuelle des femmes est inférieure à celle des hommes (932 € en moyenne contre 1603 €)

80%

des postes à temps
partiel sont occupés par
des femmes

30.2%

des femmes actives
travaillent à temps
partiel

6.9%

des hommes actifs
travaillent à temps partiel

CIB ITO, UNE RÉORGANISATION AVEC QUELS OBJECTIFS ?

CIB ITO est une activité logée au sein de CIB (Banque de financement au service des clients institutionnels).

Cette activité gère l'**ingénierie informatique** de ce métier mais aussi l'activité de traitement des opérations liées aux les marchés financiers.

En mars 2015, la direction de CIB ITO est venue présenter un « nouveau modèle d'organisation de CIB ITO », une activité de près de 1400 salariés.

Le projet concerne l'Ingénierie informatique et les opérations (middle-office) qui fournissent des services aux métiers de CIB Global Markets et ALM Treasury (localisés à Londres et à Paris). Outre un **renforcement de la transversalité des activités** de GECD ITO (Global Equities and Commodities Derivatives) et de Fixed-Income -ALM Treasury ITO, il aura trois impacts sur les salariés concernés :

- Un changement de rattachement, sans autre modification ni dans l'organisation des équipes ni dans le contenu des postes, pour 436 salariés de CIB ITO BNP Paribas SA Paris (133 salariés de l'IT, 293 des Opérations et 10 personnes des équipes Process & Organisation de CIB ITO).
- Un changement du contenu des postes de managers pour 40 salariés de CIB ITO BNP Paribas SA Paris (20 managers de l'IT, 19 managers des Opérations et 1 manager des équipes Process & Organisation de CIB ITO).
- Un impact sur 18 managers de CIB ITO Global Markets ; de l'IT de CIB ITO Global Markets et de BRM & ITO Solutions.

Pour la CFDT le projet présenté reste trop vague en terme d'organigramme ou d'effectifs cibles.

Il n'a pas été possible d'obtenir les précisions nécessaires concernant les postes de managers supprimés et encore moins les conséquences pour les 436 salariés qui étaient encadrés par ces managers. Il reste donc très difficile de comprendre l'organisation « post-projet » pour les collègues concernées. Il nous paraît évident qu'à l'issue de ce type de réorganisation, le contenu des postes va changer. Le rôle des élus est de s'imprégner de cette réorganisation afin de rendre un avis en toute connaissance de cause.

De même, les questions concernant les objectifs économiques et stratégiques de cette évolution, outre l'argument habituel de la « simplification de nos structures managériales » n'ont toujours pas reçu de réponse...

Les élus CFDT estiment que l'évolution de CIB ITO n'augure rien de bon pour les salariés concernés.



PORTUGAL :

FADO OU ELDORADO ?



BNP Paribas vient de présenter au Comité Européen un nouveau projet « Simple & Efficient » au Portugal : la création d'un « **Centre opérationnel Finance Européen** » à Lisbonne.

Pour quelles raisons ? Les nouvelles contraintes réglementaires, le contexte économique incertain, la hausse des prélèvements sur les banques européennes, « contraindraient » BNP Paribas à exercer une expertise financière en Europe.

Ne s'agit-il pas plutôt d'une **opportunité économique** ? Le Portugal a en effet un taux de chômage de presque 20% et un nombre important de jeunes diplômés aux salaires inférieurs à ceux de la France ou de la Belgique...

Ce projet générera dans un premier temps quelques transferts de postes en Europe pour une économie annuelle d'une dizaine de millions (34 postes iraient de la Belgique

vers la France, 35 de Paris vers Lisbonne, **6 postes internes** de coordination du Centre Opérationnel Européen **seraient créés à Paris**).

Ce nouveau centre situé à Lisbonne devrait ensuite monter en charge avec à terme près de 200 postes.

BNP Paribas renforce sa position d'acteur bancaire européen majeur. Mais il serait dommage que sa seule motivation soit une optimisation sociale ...et fiscale !

Pour la CFDT, les engagements de BNP Paribas en matière de **RSE et de Charte sociale européenne** ne doivent pas se limiter au verbe mais se concrétiser dans les faits. Vos élus CFDT au Comité Européen sont là pour le rappeler avec conviction à nos dirigeants.

Des délocalisations purement financières existeraient-elles chez BNP Paribas ?

PAU BAYONNE

FUSION EN TERRE D'OVALIE...



Non, nous n'évoquons pas la fusion des clubs de rugby de Bayonne et Biarritz, mise à mal par les sections amateurs. Tout un symbole, rêvons un peu et comparons-nous, représentants du personnel, à ces sections qui auraient le pouvoir de dire non aux **projets** apparaissant les **plus incongrus**....

Situons d'abord le contexte :

Un seul département : les Pyrénées Atlantiques, deux villes « moyennes » situées dans deux groupes différents.

Présenté ainsi, cela semble être une anomalie pour BNPP oui mais... sans tenir compte de deux cultures différentes, béarnaise et basque, le béret vert, le béret rouge. Et n'oublions pas nos amis bigourdans et landais et leurs clubs historiques : Tarbes, Lourdes, Dax, Mont de Marsan....

La préfecture du département ? Pau.

La succursale ? Bayonne.

Sur ce, nous effectuons une contre-attaque puis un maul pénétrant, la direction tape en touche, ergotant que les sponsors sont davantage sur la côte. Ah! Quand le buteur financier tape entre les poteaux, il faut savoir s'incliner.

Cette **fusion, véritable serpent de mer** depuis de longues années, est donc réalisée.

Essai transformé ! Non sans que quelques mêlées ne se soient disputées, âprement, comme toujours dans ce sport, certes réputé viril... mais correct.

Ainsi, presque dans le temps additionnel, la direction consent à lâcher un peu de lest et prendre en compte les revendications de la CFDT (droit de retour renforcé, maintien de Lannemezan, création d'une commission paritaire de suivi, création d'un poste de joker CRC, décentralisation possible de certaines tâches ou postes...) et si nous devons nous incliner, 9 ETP à 0, nous pouvons nous féliciter d'avoir évité le bonus offensif !

Il est alors temps que l'arbitre siffle la fin d'un match sans coup bas ni carton rouge, même si nous nous réservons le droit -et même le devoir- de saisir la commission de discipline, vidéo à l'appui, si les règles devaient être bafouées.

Allez, le moment est venu de se dire Adieu, Adieussatz, Adiou, Adishatz, Agur, Adiu...

PLUS VITE, TOUJOURS PLUS VITE ... EN DRO



Lassés de l'égrainage des informations distillées au compte-gouttes en CE : une fermeture là, une plage conseil ici et pourquoi pas un Espace Conseil de Proximité (ex Agence Appartement) là-bas ..., les élus CFDT ont exigé de la transparence et donc la communication du projet sous-jacent !

Du jamais vu, un vrai sprint, un plan hors du commun :

- Disparition de 2 groupes et redécoupage des autres,
- Fermeture de 31 agences,
- 10 fusions/transferts, changement de format, doubles périodiques.

Après le **Projet Grand Ouest** (fusion Banque de Bretagne), la modification des périmètres (intégration d'une partie du Groupe de Poitiers de la DRSO), Préférence Clients, les salariés de la DRO n'arrivent plus à suivre. Certains collègues ne savent plus à quel groupe ils appartiennent, quel est leur poste, où est la ligne d'arrivée ... Mais que veut l'entreprise ?

Le changement certes, mais à quel prix ?
Les salariés épuisés, déraillent ! Nombre

d'entre eux louperaient le contrôle anti-dopage ! Arrêt de travail, démission, rupture conventionnelle : restent-ils leurs seules perspectives ?

Les collègues s'interrogent... Beaucoup ont déjà jeté l'éponge et rejoint la concurrence. Les clients n'en feront-ils pas de même ?

La DR Ouest se distingue encore. Décrochera-t-elle enfin le maillot jaune tant espéré ? Mais au prix de quels sacrifices pour les équipes et de combien d'accidents de parcours ?

La CFDT est inquiète quant au rythme imposé et aux conditions de travail des collaborateurs. La santé mentale ou physique des salariés ne doit pas pâtir d'une **évolution à marche forcée** voulue par nos dirigeants ! !

CFDT DR LYON : DES ACTIONS CONCRÈTES POUR AMÉLIORER VOTRE QUOTIDIEN

La préoccupation principale des représentants CFDT de la DR Lyon est d'aller à la rencontre de tous les salariés.

Ainsi, nos interventions auprès de la Direction sont au plus proche de votre quotidien puisque nourries des échanges que nous avons avec vous.

Au fil de nos rencontres, nous avons constaté qu'un mal-être s'était progressivement installé, rendant votre quotidien pénible et anxiogène.

Afin que cette situation ne reste pas ignorée de la Direction, la CFDT de la DR Lyon a décidé d'adresser au Directeur de réseau une lettre ouverte dans laquelle nous l'alertons sur :

- la dégradation de nos conditions de travail,
- la surcharge de travail qui ne cesse de s'accroître,
- les heures supplémentaires (non reconnues et non payées) que nous sommes amenées à faire pour assurer un service de qualité au client,
- la baisse continue des effectifs, source de stress et de malaise au travail.

Notre lettre n'est pas restée sans réponse.

Lors d'un entretien, nous avons de nouveau dénoncé ce malaise qui touche tous les sites et tous les métiers, des avancées ont été obtenues :

- Suite à nos alertes répétées concernant



le sous-dimensionnement des équipes de Conseillers Spécialisés Immobilier avec pour conséquence un allongement des délais de traitement et un stress croissant des équipes de CSI, la Direction Régionale nous a annoncé la création de 8 postes de CCR – CSI pour venir en renfort des Groupes de notre DR.

- **La reconnaissance et le paiement des heures supplémentaires.** Ainsi, la DR a reconnu et payé 1253 heures supplémentaires sur le 1er trimestre contre 903 heures pour toute l'année 2014.
- **Une plus grande transparence sur les salaires.** Bien que la Direction ne souhaite pas communiquer de statistiques sur les salaires, les classifications des salariés... vos représentants CFDT de la DR Lyon ont obtenu que le salaire moyen du métier exercé soit indiqué lors de chaque entretien individuel.

Grâce à l'action de vos représentants CFDT de la DR Lyon, vous pouvez constater aujourd'hui les avancées obtenues. Et nous persévérons afin de **défendre au mieux vos intérêts.**



POUR NE PLUS ÊTRE SEUL AU TRAVAIL JE ME SYNDIQUE À LA CFDT



**ET SI VOUS ADHÉREZ AVANT LE 31 DÉCEMBRE,
LA CFDT VOUS OFFRE UN MINI CHARGEUR PORTABLE POUR SMARTPHONE.
PRATIQUE, IL RECHARGE VOTRE TÉLÉPHONE EN 1 HEURE.**

**Pour obtenir des informations, merci de nous contacter au 01 40 14 31 89
ou cfdt.nationale@bnpparibas.com**