



L'équipe : Gilles DUVAL - Maria MARTINS-DAEMS - Catherine DELEPINE - Francis BOISVIEUX - Joëlle MEUNIER - Laurette BENEUF

Nouvelle politique de commissionnement des commerciaux : Comment reprendre demain ce qui a été donné hier ...

Sans aucune consultation des représentants du personnel, BNP Paribas impose un nouveau système de commissionnement des commerciaux. Par ailleurs, BDDF a déjà lancé sur le sujet des réunions d'information.

L'objectif de BDDF est d'introduire un commissionnement en **2 temps** afin, selon elle, de "mieux reconnaître la qualité des ventes".

Pour BNP Paribas, le report d'une partie du paiement des actes SIMPA engendre, à terme, la thésaurisation de montants importants qui resteront la propriété de l'entreprise durant 3 à 6 mois, selon la nature des actes de vente réalisés. De plus, si l'acte n'est pas validé selon les critères retenus, une reprise du premier versement sera effectuée.

Par ailleurs, dans les plaquettes adressées à chacun d'entre nous, il est clairement précisé, que pour le commissionnement à l'acte, cela se traduira par une diminution du nombre de points alloués par acte de vente et de la valeur du point. Pour les autres formes de commissions, les montants de l'Enveloppe Spécifique groupe et du fonds commun seront également revus.

Voici les chiffres qui nous ont été communiqués :

- ⇒ Primes d'animation et primes diverses: - 14%
- ⇒ commissions individuelles et collectives : - 22%.

Il ne s'agit ni plus ni moins d'une baisse significative des commissions, pour être bien sûr que l'intégration de 3% du variable ne bénéficie surtout pas aux salariés !

De plus, les Chargés d'Accueil, COA, CSC, CRC ne percevront plus de fonds communs, car ils seront soumis au seul régime des commissions ou des primes d'animation.

EST-CE COMME CELA QUE BDDF COMPTE MOTIVER SES COMMERCIAUX ?

BDDF dit vouloir protéger les intérêts des clients, mais tant que ne sera pas rompu la chaîne du commercial, du DIA, du DIE qui doivent être les premiers, mais aussi du Groupe et de la DR qui veulent être les premiers, l'objectif ne sera pas atteint et le règne de la « batonnite » aura encore de belles années devant lui.

BDDF devrait avoir la réelle volonté de changer les mentalités du « management » chez BNP Paribas, en supprimant avant tout les pressions, ainsi que le stress permanent que certaines hiérarchies, qui se font appeler « managers », font subir quotidiennement aux collègues commerciaux depuis des années.

Combien de temps encore les commerciaux de BNP Paribas vont-ils subir cette pression du produire toujours plus, pour gagner autant, voire le plus souvent, moins ! Faudra-t-il que les commerciaux arrêtent de produire pour que BDDF veuille bien les écouter ?

Donnez-nous votre sentiment sur ce dossier.

P O N T S 2 0 1 0

Sièges ouverts du lundi au vendredi

vendredi 14 mai
vendredi 12 novembre
vendredi 31 décembre

Sièges ouverts du mardi au samedi

samedi 2 janvier
samedi 3 avril
samedi 22 mai
mardi 13 juillet

Travailler plus pour gagner plus : personne n'a jamais dit que cela concernait les mêmes personnes !

En plus de leurs « maigres rémunérations », nos dirigeants s'octroient une prime exceptionnelle dans le cadre de l'acquisition de FORTIS, ainsi que pour certains des « retraites chapeaux » à hauteur de 28,6 millions d'euros. La rémunération fixe du Directeur général de BDDF est portée de 166.667 € par an à 600.000 €. Par ailleurs, une provision de 1 milliard, constituée pour une centaine de traders, est ramenée à 500 millions !

Mais au fait, que sont devenus les 500 millions ainsi dégagés ?

Si cette provision avait été répartie entre les 42.200 salariés de BNP PARIBAS, cela aurait représenté, non pas une prime de 1.200 € par salarié, mais de 11.800 € ...

Dans ce contexte, FO rejette la politique salariale BNP Paribas en refusant de signer l'accord 2010

Tout au long de ces négociations, FO a rappelé l'urgente nécessité de revoir le principe de répartition des mesures salariales. C'est ainsi, que dans un souci d'équité entre les différentes catégories de salariés, nous avons proposé dès l'ouverture des négociations :

Base salaire brut annuel

- inférieur à 27 000 € : augmentation de 6,00 % pour 8 279 bénéficiaires, soit 135 € / mois
- de 27 001 € à 31 000 € : augmentation de 4,75 % pour 9 457 bénéficiaires, soit 122 € / mois
- de 31 001 € à 40 000 € : augmentation de 3,25 % pour 13 956 bénéficiaires, soit 108 € / mois
- de 40 001 € à 59 000 € : augmentation de 1,50 % pour 8 446 bénéficiaires, soit 73 € / mois
- de 59 001 € à 75 000 € : augmentation de 0,50 % pour 3 142 bénéficiaires, soit 31 € / mois

Cette proposition, d'un montant identique aux dispositions 2009, n'a pas été retenue par la Direction Générale alors que les organisations syndicales majoritaires préféraient le schéma habituel d'un pourcentage d'augmentation unique.

Était-elle démagogique ou socialement responsable ?

Ce que les signataires et la Direction ont conclu :

⇒ **Augmentation de 1 % avec un plancher de 320 € / an**

Cela se traduit par une augmentation mensuelle de **24 €** brut pour les revenus annuels inférieurs à 31 339 € et de **53 €** pour la moyenne des niveaux K.

Les augmentations générales en pourcentage uniforme, sont, de loin les plus discriminatoires car elles accentuent années après années les écarts salariaux.

⇒ **Prime uniforme de 1 200 €, versée en janvier 2010** (avec possibilité d'investir 100 € abondés à hauteur de 300 % dans le PEE)

Un coup de pouce, qui peut permettre de régler ponctuellement des situations financières délicates, mais qui n'apporte pas de réponse durable sur l'origine du mal, à savoir, la faiblesse du niveau des salaires fixes.

Il serait grand temps que la Direction Générale revoie sa politique de rémunération par :

- ⇒ une révision plus équitable de la répartition des augmentations générales,
- ⇒ une hausse des montants qui servent de base aux révisions des augmentations et promotions,
- ⇒ l'ajustement du salaire des cadres inférieur au plafond sécurité sociale (*base annuelle brute : 34 308 €*),
- ⇒ une réelle transparence sur les mesures de rattrapage salarial entre les hommes et les femmes,
- ⇒ une mise en place d'une enveloppe dédiée aux rattrapages salariaux intergénérationnels, etc.

Une réelle négociation sur les rémunérations doit être engagée pour aboutir à une remise en cause des inégalités et injustices sociales pratiquées dans l'entreprise.

FORCE OUVRIERE AGENCES PARISIENNES

Adresse Courrier Interne : CSD02G1 32, rue de Clignancourt – 75018 PARIS Tél. : 01 40 14 45 19 – Fax : 01 40 14 12 93

www.fobnparibas.com