

ÉDITORIAL

Dans ce numéro

- 1 Éditorial
- 2 Fonction publique
- 2 Satisfaction des cadres
- 3 Accord handicap
- 4 Salaire
- 5 Implication au travail
- 5 Bonus

Les annonces du Premier ministre le 7 novembre, accentuent l'austérité imposée par le gouvernement depuis plusieurs années.

En moins de trois mois, les salariés ont été lourdement touchés :

- taxes sur les complémentaires santé,
- CSG,
- aggravation de la contre-réforme des retraites,
- augmentation des impôts (IRPP - TVA),
- perte de pouvoir d'achat
- perte e prestations sociales,
- détérioration et remise en cause accentuées des services publics et des services de santé (RGPP),

autant de mesures que FO condamne et dont elle demande l'abandon.

Pour FO, l'austérité constitue une triple erreur, un triple danger :

- ⇒ elle menace l'activité économique et l'emploi, faisant glisser l'économie vers la récession,
- ⇒ elle accentue les inégalités sociales et veut faire payer aux salariés une crise dont ils ne sont pas responsables,
- ⇒ elle sape les principes fondateurs de la République et les droits sociaux.

Pour FO, l'austérité, d'où qu'elle vienne («de droite ou de gauche»), est inacceptable. En ne s'émancipant pas des marchés financiers, en s'inscrivant dans la dictature de la dette, les gouvernements fragilisent la démocratie et l'Union européenne s'affiche de plus en plus comme une contrainte restrictive, le dumping et la régression l'emportant sur la solidarité et le progrès.

Pour toutes ces raisons, FO considère qu'une réponse déterminée est nécessaire. Mais cette réponse ne peut en aucun cas consister en une succession de manifestations ou journées d'action, dont on a fait le constat de l'inefficacité l'an dernier.

C'est malheureusement dans ce climat que l'ensemble de notre organisation Syndicale vous présente ses meilleurs voeux pour l'année 2012.

***Pour FO, l'austérité
constitue une triple
erreur, un triple danger.***



Alain ROB
Délégué Syndical



FONCTION PUBLIQUE : FO EN FORTE PROGRESSION

A l'issue du scrutin dans la Fonction Publique organisé les 20 octobre et 22 novembre 2011, où plus de 3,2 millions de fonctionnaires et d'agents publics étaient appelés à voter, les résultats confirment la forte progression de FO.

FO devient la première organisation syndicale dans la fonction publique de l'Etat.

Avec près de 18% (globalité de la FPE, hors enseignement privé), FO est présente dans tous les ministères et elle consolide sa représentativité dans les commissions administratives paritaires de corps.

FO confirme sa deuxième place dans la Fonction Publique d'Etat, sa troisième place à l'Hôpital et à la Poste mais première place à La Défense, et première organisation confédérée à l'Education Nationale.

Ces résultats en faveur de FO témoignent de la pertinence des revendications portées par l'organisation syndicale et de la volonté de changement exprimée par l'ensemble des agents de la Fonction publique.

Avec ces résultats, FO renforce son implantation dans la Fonction publique, une condition essentielle pour continuer à défendre le service public républicain et le statut de ses agents.

SATISFACTION DES CADRES A MI-CARRIÈRE

Les cadres à mi-carrière sont globalement satisfaits de la première partie de leur vie professionnelle et en majorité confiants sur la seconde, selon une étude de l'Aphec publiée le 7 décembre.

Leur parcours ainsi que leur situation actuelle ont une influence sur ce sentiment. Plus de huit cadres sur dix estiment avoir « réussi » la première partie de leur vie professionnelle. Si l'on s'intéresse à leur évolution au cours des dix dernières années, les cadres mettent en avant des éléments liés au poste et à ses missions : 86 % sont satisfaits de l'évolution de leur autonomie, 84 % de l'intérêt du poste et 80 % de leurs responsabilités.

Plus de 8 cadres sur 10 estiment avoir réussi la 1^{ère} partie de leur vie professionnelle.

En revanche, la rémunération est relativement moins bien jugée : ils sont un peu plus de la moitié à déclarer être satisfaits de son évolution. Les cadres qui déclarent avoir « tout à fait réussi » leur première partie de carrière sont les plus nombreux à occuper des postes à responsabilités hiérarchiques ou budgétaires. Ils sont aussi les mieux rémunérés. Du point de vue du parcours, ils ont connu plus souvent que les autres des mobilités internes qui ont favorisé leur évolution professionnelle.

Par ailleurs, près de deux cadres à mi-parcours sur dix ont suivi une formation d'au moins six mois. Chaque salarié d'une entreprise de 50 salariés et plus, ayant atteint l'âge de 45 ans, a droit à un entretien à mi-parcours au sein de son entreprise. Mais seulement 18 % des cadres interrogés ont déjà passé cet entretien ou l'ont prévu prochainement. Ce sont les cadres des grandes entreprises qui semblent les plus concernés par ce dispositif.

ACCORD HANDICAP 2012 – 2015

FO BNP Paribas ne signe pas ce nouvel accord.

Signataires du premier accord 2009/2011, nous avons été très critiques lors du bilan de celui-ci.

Au terme de cette négociation durant laquelle la délégation FO s'est fortement impliquée, nous constatons néanmoins avec satisfaction que certaines de nos propositions ont été retenues :

- Frais de transports pris en charge dès le premier rendez-vous de recrutement,
- Information et participation du CHS-CT dès l'embauche du salarié handicapé,
- Anticipation de l'arrivée du collaborateur handicapé en sensibilisant les équipes accueillantes,
- Création d'un poste dédié au handicap chez IMEX afin d'accélérer la mise en place des outils, mobilier ou autres besoins,
- Obligation sur Pôles et Fonctions ainsi qu'OAV de s'investir sur le sujet du handicap,
- Listes des Correspondants Régionaux affichées sur les panneaux d'affichage obligatoires,
- Obligation d'un compte rendu annuel par Comités d'Etablissements (DR – OAV – Pôle et Fonctions),
- Formation du tuteur préalablement à l'arrivée du collègue handicapé,
- Formation et prise en compte par FARH (France Assistance Ressources Humaines) des problèmes des salariés handicapés ou parents d'enfants handicapés,
- Diffusion sur les écrans plasma des agences, d'infos sur le handicap et l'embauche de salariés handicapés.

La délégation FO s'est fortement impliquée dans cette négociation.

Cependant, plusieurs points importants font que cet accord manque sérieusement d'ambition.

A plusieurs reprises, nous avons demandé à la Direction Générale que ressorte la volonté de l'entreprise de mener une véritable politique de recrutement de salariés handicapés. L'objectif de 200 recrutements sur 3 ans est insuffisant. Il ne compensera pas le nombre important de départs à la retraite, ce qui, mathématiquement, entraînera une baisse du taux d'emploi des salariés handicapés.

La volonté de s'approcher du taux légal de 6 % de salariés handicapés n'est pas affichée, d'autant que certaines formulations dans le texte, laissent entendre que l'entreprise, pour des raisons indépendantes de sa volonté, ne pourra peut-être pas tenir ses engagements d'embauches. Les partenaires sociaux n'auront, de fait, aucune possibilité de critiquer le bilan en 2015.

Par ailleurs, le budget prévisionnel 2012-2015 (7 500 000 €/an) est trop vague dans ses intitulés pour faire une bonne interprétation des dépenses à venir.

Enfin, les indicateurs de suivi sont globalement peu pertinents pour mesurer l'évolution de cet accord.

Ce nouvel accord ne répond pas suffisamment à notre vision de la véritable politique qu'une Entreprise aussi importante que BNP Paribas se doit d'appliquer. Dans le domaine du handicap, nous ne sommes plus au stade d'un projet mais d'une véritable mission.

**CHANGEONS
NOTRE REGARD
SUR LE
HANDICAP**



SALAIRE : PLUS DE CADRES AUGMENTÉS EN 2010

La dernière étude de l'Apec montre une amélioration du salaire des cadres. 48 % des cadres ont été augmentés en 2010 contre 39 % en 2009. En revanche, ces augmentations ont surtout été individuelles.



Des augmentations essentiellement individuelles...

37 % des cadres ont bénéficié d'une augmentation individuelle et 19 % d'une mesure collective en 2010. L'année dernière, ils étaient respectivement 30 % et 17 %. On voit ainsi que si la part des augmentations collectives reste relativement stable d'une année sur l'autre, celle des augmentations individuelles, elle, s'améliore avec la conjoncture.

...qui permettent de reporter les risques d'entreprises sur les cadres.

L'individualisation salariale est censée valoriser les performances individuelles de chaque cadre. Or, ces données montrent qu'en période de crise, cette valorisation n'existe plus. Pour les entreprises, l'individualisation n'est qu'un moyen parmi d'autres de diminuer leurs charges lorsqu'il faut faire face à une conjoncture difficile. La performance des cadres n'a alors plus aucun impact sur le niveau de leur rémunération.

Des politiques salariales peu lisibles.

Dès lors, on ne s'étonnera pas du constat que pose l'enquête : 2/3 des cadres ont une mauvaise connaissance des critères d'augmentation mis en place par leur entreprise. À la même question posée aux entreprises, les 2/3 jugent que les cadres de leur entreprise ont une bonne connaissance de leur politique de rémunération... Cette divergence démontre, si besoin était, l'éloignement et l'incompréhension grandissants des cadres vis-à-vis des orientations stratégiques de leurs dirigeants.

Le cercle vicieux du désengagement des cadres.

Dans les précédentes enquêtes sur le salaire des cadres, on constate que ceux-ci préfèrent être augmentés de manière individuelle plutôt que collective. Les augmentations salariales à la performance sont en effet pour eux source de motivation et d'implication. Or, à force d'utiliser le salaire des cadres comme variable d'ajustement à la conjoncture, les entreprises vont précipiter le désengagement des cadres au travail alors même qu'elles auraient besoin de toute leur implication en ces périodes de difficultés économiques.

Chez BNP Paribas, dans le cadre de la NAO (Négociation Annuelle Obligatoire) 2011, vos élus FO avaient revendiqué et obtenu un salaire minimum de 34 620 € pour les cadres seniors de 50 ans et plus.

Dans un premier temps, 500 cadres de BNP Paribas de niveau H ont bénéficié de cette mesure.

Les cadres préfèrent être augmentés de manière individuelle.

IMPLICATION AU TRAVAIL.

Un sondage IFOP révèle les attentes des cadres pour booster leur motivation.

88 % des cadres se sentent « impliqués » dans leur entreprise. Mais pour la moitié d'entre eux, s'impliquer ne signifie pas forcément adhérer aux valeurs de l'entreprise.

88 % des cadres se sentent impliqués dans leur entreprise.

Ce sondage IFOP mené en septembre 2011 auprès de 1 000 cadres, révèle que l'implication des cadres dans leur entreprise est intimement liée à l'intérêt de leurs fonctions. Ainsi, 64 % des cadres considèrent qu'être impliqué dans son entreprise signifie « prendre du plaisir au travail ».

La notion de qualité de service est également très importante pour eux. 58 % des cadres révèlent que leur implication dépend beaucoup de la qualité des produits et services de leur entreprise. Les valeurs revendiquées par l'entreprise n'arrivent en revanche qu'en deuxième position et détiennent moins d'influence sur leur implication. Ces données montrent que les cadres sont de moins en moins sensibles à l'image que souhaite véhiculer leur entreprise si celle-ci n'est pas conforme à la réalité.

Les éléments qui pourraient favoriser une meilleure implication des cadres dans l'entreprise concernent avant tout leur travail au quotidien : leur implication serait en effet plus importante si leur travail était moins répétitif (64 %), s'ils avaient la possibilité de rencontrer plus souvent de nouvelles personnes (60 %) ou encore si leur équipe de travail était plus stable (57 %).

Plus encore, l'implication des cadres serait plus forte s'ils pouvaient participer davantage aux processus de décision (38 %) et s'ils avaient une plus grande latitude d'action (31 %). Ils seraient également plus impliqués si leur entreprise leur permettait d'acquies un meilleur équilibre entre leur vie privée et leur vie professionnelle. Notamment, ils sont 30 % à être en attente de services pour améliorer le quotidien (crèches, conciergerie, etc.) 28 % des interrogés souhaiteraient aussi que leur entreprise leur libère du temps de travail pour leurs activités ou leurs projets personnels.



BONUS

En fonction du métier et des objectifs du salarié un bonus individuel peut être versé.

Ce bonus se fonde sur les résultats effectivement dégagés par l'entité de rattachement au cours de l'exercice.



Le montant individuel est fonction :

- > Du niveau d'atteinte ou de dépassement des objectifs fixés ;
- > Des pratiques du marché professionnel dans lequel l'activité est exercée ;
- > De la fraction de résultat que l'entreprise affecte chaque année à la rémunération variable des collaborateurs.

Il est aussi fonction des performances estimées du collaborateur.

L'attribution individuelle de ce bonus est cependant toujours assez floue et suscite chaque année de nombreuses réactions des salariés BNP Paribas.

Le montant individuel est déterminé par le hiérarchique et payé en général une fois par an.

Le salarié doit être présent au sein de l'entreprise au moment du versement du bonus.

Ainsi, dans tous les cas de départ de l'entreprise, excepté le départ en retraite, avant la date de versement du bonus, **ce dernier ne sera pas dû**. Dans le cas du départ à la retraite, le versement du bonus est à la main du gestionnaire de carrière. A la convenance de ce dernier, le bonus sera alors versé sur le dernier bulletin de salaire.

Besoin d'aide ? Contactez nous !

Nb : Le commissionnement direct n'entre pas dans les bonus.

Nous sommes sur le web !
 Rendez-nous visite à
 l'adresse :
fobnpparibas.com

La tribune est à vous !

Vous souhaitez qu'un sujet particulier soit abordé,
 Vous souhaitez réagir sur un thème,
 Vous souhaitez intervenir et prendre la parole, anonymement ou pas,

- sur votre expérience,
- la situation contextuelle de votre quotidien,
- etc. ...

N'hésitez pas, contactez-nous !

VOS CONTACTS :

Christian HABOLD : 01 40 14 38 93
 Alain ROB : 01 42 98 57 30

Christian OFFREDO : 01 55 77 66 88
 Roger MOCKA : 01 42 98 12 59

Bulletin trimestriel du Syndicat FO Banques BNP Paribas
 Délégation nationale : 01 40 14 38 24
 Adresse : 32 rue de Clignancourt – 75018 Paris – ACI : CSDRCA1

Notre site ⇒ www.fobnpparibas.com
 Courriel ⇒ paris_irp_delegation_nationale_force_ouvriere@bnpparibas.com