

Flash inFO – Spécial CIB

Nous voici à mi-parcours du projet.

Beaucoup de choses ont déjà été dites. Afin de ne pas se perdre dans les détails, nous vous proposons une synthèse de la situation.

Où en est-on ?

- Le projet de plan d'adaptation de CIB a été présenté aux instances du CCE et du CE Pôles et Fonctions pour consultation.
- Le cabinet d'expert " Ethix " mandaté par le CCE a rendu son rapport.
- Dans le cadre d'une unique CDS (Commission de Droit Social) les partenaires sociaux ont exprimé leurs demandes d'amendements au projet.

En conclusion de la séance d'ouverture, l'Organisation Syndicale majoritaire, le SNB, a déclaré que le plan proposé par la Direction était un bon plan. De nouveau, seul le SNB a signé l'accord de méthode proposé par la Direction, gravant ainsi dans le marbre le calendrier des consultations et des séances de négociation. A-t-il eu raison ? Il faut croire que non, car nous constatons à présent avec satisfaction que le SNB a rejoint nos positions. Malheureusement, ce qui est dit est dit, ce qui est signé est signé !

Dès sa première présentation aux partenaires sociaux, FO a indiqué à la Direction que son projet de plan n'était pas bon. **Les postes à supprimer sont majoritairement occupés par des jeunes alors que les mesures financières proposées sont favorables aux seniors.** Pour FO, cette contradiction est au cœur du débat. Ce constat est partagé par l'ensemble des salariés que nous avons rencontrés.

Que dit l'Expert ?

Dans son rapport de 146 pages, **49 pages listent les recommandations et les points qui devraient être améliorés ou précisés.** L'Expert souligne notamment une disposition contraire au code du travail ! Puis, une phrase glissée au cœur du rapport : « **Cet alignement sur les conditions a minima prévues par la loi, tranche avec la profession d'excellence affichée par la Banque.** » en dit long sur la teneur de ce projet.

Et la Direction ?

L'attitude de la Direction est ambiguë. Confiante dans la mobilité interne à l'entreprise, elle va jusqu'à écarter l'idée même de départs volontaires. Lorsque les Organisations syndicales pointent du doigt l'insuffisance éventuelle de volontariat à la mobilité, **la Direction précise que dans ce cas, les salariés resteront à leur poste !**

L'exemple choisi par FO concernant les salariés de Fixed Income, qui ont perçu en 2008 un bonus de rétention lissé sur quatre ans, est l'illustration de cette attitude équivoque. Si l'objectif de ce bonus était de retenir les salariés alors pourquoi cibler ces mêmes salariés dans le plan 2012 ? A cette question la Direction répond « Mais on ne vous a jamais dit qu'on voulait les voir partir... ». Sans commentaire.

Alors de quoi parle-t-on ? Un PSE pour qui ?

L'effet d'annonce attendu pour les marchés s'est surtout traduit par la médiatisation du plan. La volonté de verser des dividendes aux actionnaires – contre l'avis de l'expert - au détriment de 170 emplois qui pourraient être conservés, n'est là que pour rassurer les marchés.

Les postes cibles sont occupés par de jeunes salariés, diplômés, spécialisés et rémunérés en conséquence. FO peine à imaginer comment **la mise en place par la Direction d'une cellule de mobilité spécifique**, composée de 9 personnes, apportera une réponse adaptée. Nous savons à quel point la mobilité est déjà complexe à BNP Paribas en temps normal ! **La mobilité non-contrainte d'aujourd'hui ne sera-t-elle pas la mobilité contrainte de demain ?**

Des départs vers la concurrence ?

En ces temps de crise la chose ne sera pas aisée, l'ensemble des acteurs des métiers de banque de financement est inscrit dans le même schéma...

L'ouverture aux seniors ?

Cela n'a pas de sens aujourd'hui face à la montée du chômage. Rappelons-nous en 2010, le projet de PSE ciblant les seniors avait dû être retiré par la Direction à la demande du Ministère du travail. A ce jour, si vous avez un projet de retraite, la Direction vous répond que **la retraite n'est pas un projet !**

Toutefois, FO s'autorise tout de même à penser qu'entre la position officielle et la position officieuse pourrait s'entrouvrir une porte...

Conséquences pour les salariés aujourd'hui ?

Rumeurs de couloir... Mal être... Les amis d'aujourd'hui ne sont-ils pas les ennemis de demain ? Installation progressive d'une ambiance délétère.

De nombreux salariés ont interpellé FO pour signaler une réelle dégradation de la qualité des entretiens d'évaluation tant dans la qualité de la relation évaluateur / évalué que dans le contenu.

Conséquences pour demain ?

Un manager tenu par son obligation de résultat sera-t-il en mesure d'accepter de maintenir ses équipes en sureffectif, en dépit de la confiance affichée de la Direction ?

FO, engagé dans la défense de l'emploi, sera particulièrement attentif à la mise en œuvre de ce plan. C'est le rôle de la commission de suivi que nous avons obtenue. Les élus FO ont rappelé à la Direction que cette commission ne sera pas une simple chambre d'enregistrement.

Ci-après les principaux amendements obtenus pas vos élus :

- **L'indemnité de déclaration rapide de volontariat** ne pourra être inférieure à **10 000 €**.
- **L'aide à la formation et à la VAE** dans le cadre d'un projet professionnel est portée à **15 000 €**, celle à la préparation d'un MBA à **30 000 €**.
- **L'aide complémentaire spécifique aux projets de création ou reprise d'entreprise** est portée à **20 000 €**.
- **La durée du congé de reclassement** est portée à 6 mois.
- **Une commission de suivi** composée des membres du CEPF se tiendra en ouverture de chaque séance plénière du CEPF à compter d'avril 2012.
- **Une voie de recours est créée**. Elle est ouverte à tout collaborateur dont la candidature au plan de départs volontaires aurait été refusée. Il pourra alors solliciter l'appui d'un délégué du personnel en vue d'obtenir un nouvel examen de sa demande.

Prochaines étapes :

- Information /consultation du CCE : **8 février 2012**
- Information /consultation du CEPF : **le 27 février 2012**
- Transmission du plan par la Direction à la DDTE (Direction départementale du travail et de l'emploi) pour avis.
- Annonce par la Direction de la mise en place du plan prévue au **1^{er} mars 2012**.

Questions / Réponses :

Vous avez posé de nombreuses questions à vos élus. Beaucoup d'entre elles ont obtenu une réponse. Pour celles encore en attente de réponse, nous relançons la Direction.

Voici le lien vers **la Foire Aux Questions (FAQ)** des salariés.

Pour consulter les mises à jour régulières de cette FAQ **pensez à ajouter ce lien à vos favoris internet.**

Votre Représentant Syndical FO : Roger MOCKA : 0142981259

Vos Délégués Syndicaux FO

Rachel DELBOUYS : 0140144102 - Isabelle GENDRE : 0142718062 - Bruno PERSELLO : 0140146387 - Alain ROB : 0142985730