



BNP PARIBAS



L'INFORMATION DE VOS REPRÉSENTANTS

ACTUALITÉS PÔLES & FONCTIONS

Mars 2021

Pôles et Fonctions



RHG GAP : un pôle part à Mérignac

[Page 2](#)



RÉCLAMATIONS CLIENTS : des suppressions de postes annoncées

[Page 3](#)



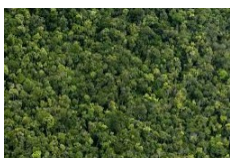
ERE : un projet de réorganisation qui fait sens

[Page 4](#)



LES INTERVENTIONS DE VOS ÉLUS : écrans, parking, bonus, télétravail

[Page 5](#)



Environnement et Cadre de Vie # : stoppons la déforestation !

[Page 6](#)



VOS REPRÉSENTANTS

ÉLUS

David ADJEDI

Pascal AUBERT

Ludovic AUTAA

Anne-Marie BARLET

Nicole BEAUCLAIR

Anthony CHABIRON

Jean-Eddie COTAYA

Nathalie COUVREUR

Clément FLEURY

Maya FRANCHEO

Jean-Louis GARLATTI

Gilles GAUTHIER

Marie-Christine GERFAUD

Alain LEGOEUIL

Sandrine LOPEZ

Samira MOANDA

Céline SANCHEZ

Silvio SEGHINI

Isabelle VOLMERINGER

RS

Pierre RIVIÈRE - 06 65 64 56 98

Élodie ROBERT - 06 68 24 15 49

DS

Pascal AUBERT - 06 80 48 20 89

Gilles GAUTHIER - 06 98 78 53 90

M-C GERFAUD - 06 68 18 25 04

Alain LEGOEUIL - 06 68 18 27 21

Céline SANCHEZ - 06 68 24 19 06

Silvio SEGHINI - 06 68 24 12 13

La responsable du service GAP (Gestion Assistance et Paie) est venue nous présenter le projet de transfert de l'activité **Rémunération et Dossiers Salariés** de Pantin à Mérignac.

POURQUOI CE PROJET ?

Depuis 2017, la **gestion administrative RH** du Groupe se mutualise au sein de GAP. C'est au tour de **Personal Finance** d'être reprise par cette entité. Le personnel de PF qui réalise cette activité est localisé à **Mérignac**. Il est paru opportun de maintenir un pôle RH dans cette zone géographique afin de maintenir le **marché de l'emploi** dans le secteur bordelais. Le pôle RDS étant de **taille similaire** au pôle de PF, c'est celui-ci qui a été choisi pour être transféré à Mérignac.

QUAND SERA-T-IL MIS EN ŒUVRE ?

Le projet va se déployer dans les semaines à venir jusqu'à **octobre 2021**.

QUELLES CONSÉQUENCES SUR LES SALARIÉS ?

Les salariés du pôle RDS de Pantin pourront intégrer un **autre pôle de GAP**, rejoindre l'équipe de Mérignac ou demander une **mobilité**.

Les salariés de PF seront **prioritaires** pour constituer la future équipe RDS de Mérignac. Ils pourront sinon lancer une mobilité.

OÙ SERA INSTALLÉ LE FUTUR PÔLE ?

Le bâtiment de Mérignac qui accueillera ce nouveau service n'est **pas encore défini**. Seule certitude : ce ne sera pas WoodenPark.

COMMENT LE PROJET VA SE DÉPLOYER ?

- GAP va récupérer l'intégralité de la gestion administrative RH de PF en **une seule fois**.
- En amont et a posteriori, le pôle RDS de Mérignac **sera formé et montera en compétence**.
- L'activité sera transférée de manière **sectorisée** à Mérignac.
- En attendant que ce transfert soit finalisé, la **surcharge de travail** engendrée dans les pôles impactés pourra se combler par des CDD et des intérimaires.

ET APRÈS ?

À ce jour, il n'est pas prévu que d'autres pôles soient transférés dans d'autres régions.

L'AVIS DE LA CFDT :

Nous comprenons ce projet qui va permettre de conserver le **marché de l'emploi** dans cette région et qui entretiendra le **parcours professionnel** des salariés. De plus, pour les salariés de PF souhaitant rejoindre RDS, leur **temps de transport** ne sera pas impacté.

Notre point de vigilance se porte sur la **charge de travail supplémentaire** avec l'arrivée des 6500 salariés de PF à gérer : certes, l'équipe de GAP s'étoffe d'autant de gestionnaires qu'en détenaient PF. Mais le temps de la mise en œuvre du projet, la surcharge de travail risque d'être lourde à porter pour les équipes directement impactées.

Enfin reste le sujet de la **proximité avec les salariés**. Le système du « self-care » se développe mais ne répond pas aux attentes d'une partie des salariés. En effet, vous nous avez fait part de problèmes sur le traitement des **arrêts maladie** qui ont eu des conséquences malheureuses sur vos fiches de paie. Nous avons remonté votre insatisfaction auprès de la Direction. Des **pistes de résolution** sont en cours : seront-elles à la hauteur de vos besoins ? À suivre ...



David ADJEDJ



Pascal AUBERT



Ludovic AUTAA



Anne-Marie BARLET



Anthony CHABIRON



Jean-Eddie COTAYA



Nathalie COUVREUR



Clément FLEURY



Maya FRANCEO



Jean-Louis GARLATTI



Cfdt:

BANQUES
ET ASSURANCES
S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

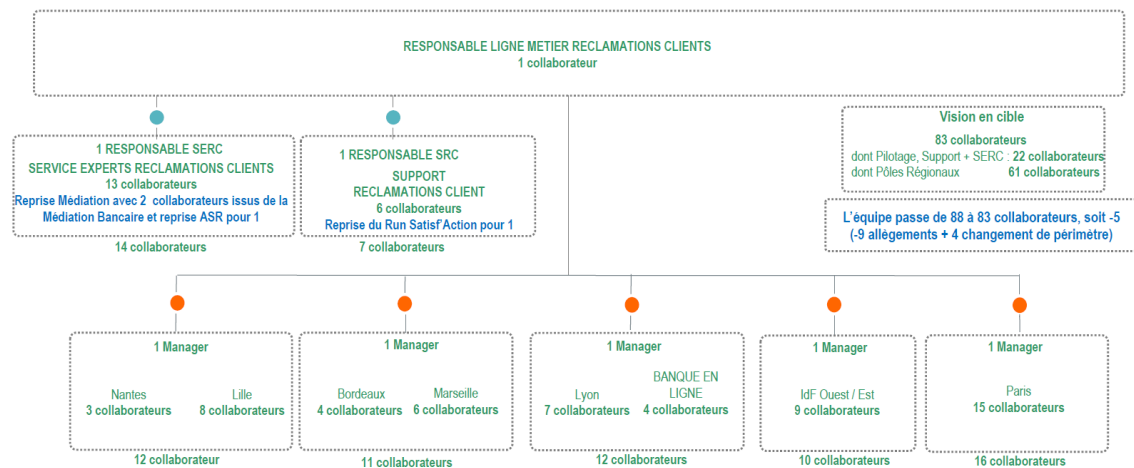
RÉCLAMATIONS CLIENTS : DES SUPPRESSIONS DE POSTES ANNONCÉES

Le traitement des réclamations est une **activité essentielle**. En effet, tracer une réclamation et s'assurer de sa résolution participe à la **satisfaction du client**, à l'amélioration du NPS, à la rétention de nos clients et à la **préservation du PNB**.

Ce projet s'inscrit dans le prolongement de la Mission Simplification Réclamations lancée en 2020 par le Pôle Expérience Clients et Collaborateurs, qui avait pour objectif d'identifier des mesures de **simplification**, d'allègement de process et de favoriser le partage de **bonnes pratiques**.

Cette mission a abouti à la mise en place d'un nouvel outil de traitement des réclamations : « **SatisfAction** ». Celui-ci a permis de nombreux **allègements** dans la gestion des réclamations tels que la simplification des procédures internes, l'amélioration en terme d'**organisation**, de **fluidité** et de **respect des délais de traitements**. À noter également la **mutualisation des flux** au niveau national : bascule d'une plateforme à l'autre disponible pour traiter les flux.

Voici comment l'organisation de ce métier évolue :



Et dans les équipes ? Le projet prévoit la **suppression de 9 ETP** ...

- 4,5 sont liés au projet SatisfAction,
- 1,5 pour les réponses apportées par téléphone ou mail plutôt que par courrier,
- 3 suite à un allègement managérial et à des contrôles réduits.

... malgré une **hausse de 15% de l'activité** en 2020 par rapport à 2018.

L'AVIS DE LA CFDT :

Ce projet est dans la ligne de l'ambition de BNP : la **satisfaction client** au cœur de la stratégie de BNPP. L'objectif affiché de ce projet est de répondre au plus vite au client afin de s'assurer et garantir sa satisfaction.

Industrialisation et digitalisation sont très souvent les leitmotiv de la Direction de BNPP et comme dans de nombreux métiers de la banque, le service Réclamations Clients n'y échappe pas avec l'implémentation de nouveaux outils.

Toutefois, comme dans toute transformation, il y a une **période d'ajustement**, ce qui nous amène à nous interroger sur le staffing des équipes et comment seront gérés les débordements entre les différents pôles. Quid de la **charge de travail** ? Dans ce projet, les salariés ne doivent pas être, une fois de plus, la **variable d'ajustement** et **subir cette nouvelle réduction de coûts** ! Nous serons attentifs aux impacts humains, notamment en matière de risques psychosociaux.

Et vous, à quel taux de satisfaction évaluez-vous votre employeur ?

Mail : PARIS IRP CFDT CEPF

- Tel : 01 53 31 66 84

Gilles GAUTHIER

Marie-Christine GERFAUD

Alain LEGOEUIL

Samira MOANDA

Pierre RIVIÈRE

Élodie ROBERT

Céline SANCHEZ

Silvio SEGHINI

Isabelle VOLMERINGER

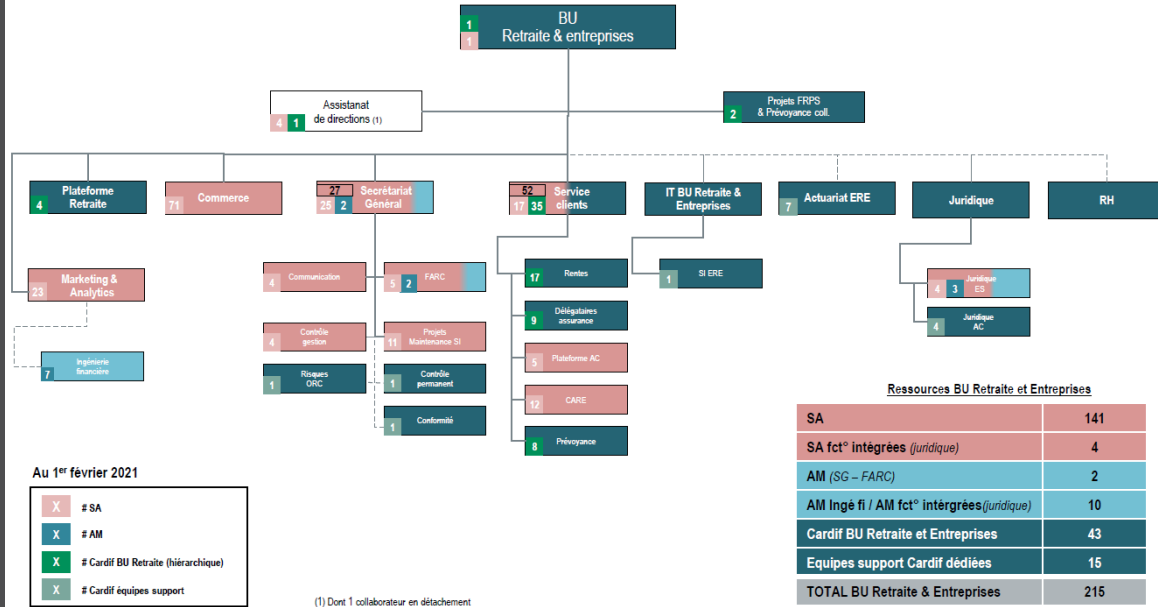


Cfdt BANQUES ET ASSURANCES
S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

AMBITION ERE : EVOLUTION DE L'ORGANISATION ERE / BU RETRAITE ET ENTREPRISES

Le projet de réorganisation de BNP Paribas ERE **fait sens** vis-à-vis des attentes de nos clients et des synergies nécessaires pour pouvoir pleinement répondre aux enjeux et aux opportunités offertes par la loi PACTE. L'intégration des équipes ERE à Cardif devrait par ailleurs offrir des **perspectives d'évolution** de carrières nouvelles et plus variées.

Voici l'organisation cible :



Néanmoins, vos élus CFDT resteront vigilants pour que les personnes rattachées à Cardif puissent continuer à se projeter dans l'avenir avec **sérénité** et ne soient pas lésées, afin de garantir la réussite de ce nouvel ensemble. De même, nous veillerons à ce que les collaborateurs ne perdent pas au change, en termes de **rémunération** et d'**avantages sociaux**, en raison du changement d'entité légale et de convention collective.

A noter que le projet qui nous été présenté était focalisé sur la nouvelle organisation, la Direction ayant fait le choix de reporter à plus tard les décisions sur la localisation du nouvel ensemble pour pouvoir le préparer en concertation avec les collaborateurs concernés. Cette nouvelle manière de procéder est tout à fait dans l'esprit de ce qui est encouragé par vos élus CFDT, et nous veillerons de près à ce que cette **concertation** soit vraiment bilatérale et prenne bien en compte l'ensemble des contraintes et attentes des collaborateurs, même si d'ores et déjà, le choix du **site de Nanterre** soit fortement poussé par la Direction.

Nous comptons sur vous pour nous alerter si vos voix n'étaient pas suffisamment entendues pour le choix final en termes d'organisation du travail. On pourrait imaginer par exemple une bonification du nombre de jours de télétravail régulier pour les collaborateurs dont le temps de trajet s'avèrerait le plus négativement impacté, sachant néanmoins que cela reste dépendant à la fois de la reprise des accords actuellement suspendus, et de la renégociation globale à venir sur ce sujet.

La CFDT a rappelé que la **dimension humaine** doit rester au cœur des préoccupations de la direction, tout particulièrement en cette année 2021, où le nombre des salariés impactés par un déménagement sera considérable.

FACE AU CORONAVIRUS
VOUS N'ÊTES
PAS SEUL-E-S

Cfdt:

Chaque mois, nous interpellons la Direction sur les sujets que vous nous remontez lors du point Questions/Réclamations.

TÉLÉTRAVAIL : 2 ÉCRANS C'EST MIEUX QU'1 !

Vous êtes nombreux à nous parler de vos difficultés à télétravailler sur le **petit écran** de votre ordinateur portable. Sachez que vos élus CFDT sont intervenus sur le sujet et la **direction**, par la voix du **médecin coordinateur**, a bien confirmé en janvier dernier que : « **Des contrôles de vue pourront être faits sur demande du salarié auprès du médecin du travail de son périmètre. Sur prescription du médecin du travail, le métier devra fournir un double écran** ». Cela nous a été de nouveau confirmé par la direction, lors de la plénière de ce mois-ci : les RH métier sont donc au courant !!!

IMMEUBLE WOODEN PARK À MÉRIGNAC : LE NOMBRE DE PLACES DE PARKING TOUJOURS EN DÉBAT

Le sujet est porté par vos élus CFDT depuis de nombreux mois. Il reste perfectible pour de nombreux salariés du site. A ce jour, voici les dernières avancées :

- Sur le campus de Wooden Park : **135** stationnements pour les **automobiles** et **198** pour les **deux roues**.
- Sur le site Alizée : **80** places complémentaires ont été actées à répartir entre les différentes directions logées à Wooden Park.
- Les **105** stationnements loués au 67 Kennedy jusqu'à fin 2020 ne sont que partiellement compensés.

Compte tenu de l'éloignement de Wooden Park des **transports publics**, pour la CFDT le compte n'y est toujours pas. Nous demandons à la direction de **poursuivre ses efforts** afin que tous les salariés du site puissent avoir une solution de stationnement proche de leur lieu de travail.

DES BONUS 2020 AMPUTÉS À CAUSE DE LA BCE

Certains d'entre vous ont subi une baisse drastique voire une suppression de leur bonus. Votre manager ne peut pas se cacher derrière les **recommandations de la BCE** pour agir de la sorte. Des arguments solides doivent être présentés.

PRÉSENCE SUR SITE : LE PRINCIPE DU VOLONTARIAT TOUJOURS EN VIGUEUR

Une nouvelle fois, il semble que certains métiers s'exonèrent du dispositif COVID 19 de BNPP et du protocole sanitaire du ministère du Travail qui sont pourtant clairs : **la présence sur site n'est pas obligatoire**, sauf pour les activités ou tâches qui doivent continuer à s'effectuer en totalité ou ponctuellement sur site.

**SI VOUS ÊTES CONCERNÉ-E PAR L'UNE DE CES SITUATIONS,
CONTACTEZ VOS ÉLUS CFDT,
NOUS SOMMES À VOTRE ÉCOUTE
ET NOUS N'HÉSITERONS PAS INTERVENIR !!!**



1^{ER} SYNDICAT
DU PRIVÉ



REJOIGNEZ-NOUS

ENVIRONNEMENT ET CADRE DE VIE # : NON À LA DÉFORESTATION !

Sauvons l'Amazonie, les paroles ne suffisent plus, nous voulons des actes !

Bien que BNPP communique beaucoup sur son engagement RSE et se présente comme une entreprise verte, elle continue de financer de grandes multinationales qui participent à la déforestation de l'Amazonie en **accroissant les surfaces agricoles** et en **étendant la culture du soja**.



Des **ONG** et des **citoyens engagés** ont réussi à faire pression sur des géants comme **PepsiCo** et **McDonald's** et ont fait changer leurs pratiques en matière de lutte contre la déforestation.

La banque, cible d'accusations de différentes ONG, a déclaré en février dernier : « **BNP Paribas s'engage à inciter ses clients à devenir « zéro déforestation » et impose désormais des critères de traçabilité exigeants aux entreprises qui souhaitent bénéficier de ses services financiers** ».

L'AVIS DE LA CFDT :

Nous salvons cette déclaration et espérons qu'elle sera effectivement suivie d'effets !

En tant qu'acteur financier majeur, la banque a les moyens d'imposer des mesures "zéro déforestation" strictes et de contribuer à **mettre un terme à la déforestation** galopante constatée ces derniers mois.

Parce que nous voulons être fiers de travailler pour la BNP Paribas, nous demandons que les directives en matière de financement soient revues et que **cesse le financement** des entreprises participant de près ou de loin à la déforestation en Amazonie ou ailleurs dans le monde !

LA CFDT S'ENGAGE POUR UN MONDE MEILLEUR !

Le pacte du pouvoir de vivre

66 PROPOSITIONS

**POUR DONNER À CHACUN
LE POUVOIR DE VIVRE**



#PacteDuPouvoirDeVivre



Cfdt:

BANQUES
ET ASSURANCES
S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

Mail : PARIS IRP CFDT CEPF

- Tel : 01 53 31 66 84