



BNP PARIBAS



BDDF Opérations

CSEE GPAC en bref...

Plénière de septembre 2021

AU MENU DE CETTE PLENIERE...

CONSULTATIONS SUR LES PROJETS DE RÉORGANISATIONS DÉJÀ PRÉSENTÉS

- ⇒ Sur la transformation de l'APAC Flux Toulouse en BPAC et réorganisation en un domaine d'activité :
Les élus Cfdt ont voté CONTRE
- ⇒ Sur le projet de réorganisation de l'APAC Flux Bordeaux en deux domaines d'activité :
Les élus Cfdt ont voté CONTRE
- ⇒ Sur le déménagement de l'équipe de TDC basée à Rouen Europe vers les locaux de Rouen Jeanne d'Arc :
Les élus Cfdt ont voté POUR

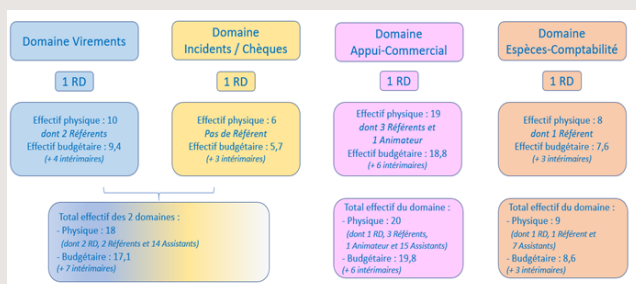
[Cliquez ici](#) pour lire nos argumentaires

NOUVEAU PROJET DE RÉORGANISATION EN VUE DE CONSULTATION

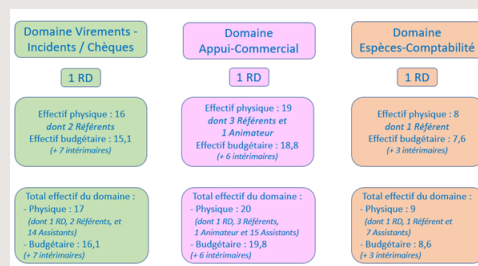
APAC FLUX MARSEILLE

Projet de réorganisation de l'APAC FLUX Marseille en 3 domaines d'activité au lieu de 4 :

l'APAC FLUX MARSEILLE actuellement



Organisation envisagée pour fin 2021



Le contexte :

Plusieurs facteurs ont amené la Direction à envisager cette réorganisation :

- La taille critique du domaine incidents/chèques,
- Les problématiques de polyvalence,
- Le développement du self care « My Transfer »,
- La baisse des volumes sur les activités virements et incidents / chèques retail,
- Et... les 7 départs à la retraite.

Objectifs de la Direction :

- Une organisation en synergie avec l'APAC Flux Bordeaux pour permettre des renforts,
- Développer la polyvalence pour palier les absences et congés,
- Respecter les engagements de services,
- Suppression d'un poste de Responsable de domaine...

Mise en œuvre prévue pour le 4^e trimestre 2021

Retrouvez la note détaillée en [cliquant ici](#)

Vos représentant(e)s :

Représentant Syndical :
Stéphane MATA-JULIEN

Représentante Syndicale Adjointe :
Audrey GALLAND

Les élu(e)s :

Véronique COUDEREAU
Didier DARNIS
Tiphaine GUEGUEN
Laetitia GUYOT
Véronique LAGROST
Pauline LEPRINCE
Pascal LECOMTE
Patrick LOURS
Anne-Priscille MAMET
Gilles MÉNARD
Rémy MEYNARD
Alice NAOURI
Alexandre PERRET
Phonesavanh PIERRAT
Kim Loan ROUABEHIA
Virginia SAIDANI
Sophie TRANNOY

Contact @ :
PARIS IRP Cfdt CE GPAC

COMPTE ÉPARGNE TEMPS

Vous avez jusqu'au 1^{er} décembre pour épargner sous INCA vos droits à congés :

Pour les salariés de -50 ans aux horaires collectifs :

10 droits par an dont 7 congés annuels et le reste RTT

Avec un maximum de 50 droits cumulés.

Pour les salariés de + de 50 ans aux horaires collectifs et au forfait :

15 droits par an

Avec un maximum de 150 droits cumulés.

[Cliquez ici](#)

LES AGENTS PLUS PRODUCTIFS EN TÉLÉTRAVAIL

... À SE DEMANDER SI ILS NE FONT PAS TRAVAILLER LEURS GOSSES !



Classe fermée ?

Soit l'activité se fait en travail à domicile

Soit elle n'est pas exerçable à distance alors un point est fait avec le manager pour un travail en mode dégradé.

En cas d'impossibilité, Je demande à mon manager une autorisation d'absence rémunérée qu'il enregistre dans INCA (motif « absence autorisée »)

Pensez à donner le justificatif remis par l'école ou la CPAM à votre manager!

INFORMATIONS DIVERSES...

Découvrez une autre opportunité de mobilité : « les missions »

Tout collaborateur **en mobilité** peut effectuer une mission d'une durée de 1 à 24 mois sur toutes les entités du groupe en France.

LES AVANTAGES :

- Elargir et développer les connaissances
- Découvrir de nouveaux métiers.

Mission - de 6 mois : Le collaborateur reste affecté budgétairement à son entité d'origine. La structure accueillante sera consultée pour les évaluations.

Mission + de 6 mois : Le collaborateur est affecté budgétairement à son entité accueillante. Toute révision de situation fixe sera co-validée par le GI du GPAC.

A noter que la mission ne suspend pas le processus de recherche d'une mobilité et la mission doit être menée à son terme sauf accord entre les parties.

En fin de mission, une évaluation de la part du manager doit être réalisée sur *About Me* sur la base des objectifs définis en début de mission.

Toutes les missions se trouvent sur [My Mobility](#).
Guide du dispositif mission [cliquez ici](#).

Bien que les offres ne soient pas nombreuses pour le moment, faut-il se demander si ces collaborateurs en mission ne seront pas nos futurs CRTC ?

TELETRAVAIL : « quelques informations dans l'attente de sa mise en place »

Dispositif régulièrement mis à jour sur Echonet : [cliquez ici](#)

Mise en place envisagée pour le 2 novembre 2021.

Un nouveau groupe de travail se tiendra le 22 octobre 2021 avec les Organisations Syndicales sous l'autorité de RH Groupe.

De nouveaux niveaux de pouvoirs sont en cours de réflexion.

Un travail de proximité est actuellement mené par les managers pour déterminer les possibilités envisagées du télétravail de leur périmètre.

Les salariés à 50% pourront aussi bénéficier du télétravail.

BDDF Opérations laisse une porte ouverte sur un élargissement du Télétravail dans le futur.

HEURES SUPPLÉMENTAIRES

quelques précisions :

Lorsque vous travaillez un samedi en heures supplémentaires l'indemnité de repas doit être versée :

25 € maximum par repas sur présentation d'un justificatif.

Un manager doit être obligatoirement présent ou joignable (téléphone, Skype...).

Pas de nombre de collaborateurs minimum pour pouvoir effectuer des heures supplémentaires.

MALAISE SUR SITE OU EN TAD

quelques précisions :

La déclaration d'accident de travail doit être effectuée dans les 24h.

J'informe (ou je fais informer) par e-mail ou par téléphone mon manager/signataire ou la ligne RH locale, de mon accident.

Je complète le document de déclaration d'accident (accessible dans "mes formulaires " sur ALIS) avec le plus de précisions possible (toute déclaration incomplète peut entraîner un refus de reconnaissance par la CPAM).

Retrouvez la note détaillée ALIS : [cliquez ici](#)

Adhérer à la CFDT, c'est la possibilité de devenir acteur de la vie de son entreprise.

Mais c'est aussi être :

- ⇒ accompagné,
- ⇒ écouté,
- ⇒ informé
- ⇒ et formé.

POUR VOUS ÉVITER
DEUX HEURES DE
VOTURE PAR JOUR,
JE VOUS PROPOSE
LE TÉLÉTRAVAIL !

LA CFDT !

MERCI QUI ? !...



En adhérant à la CFDT
vous bénéficierez d'une
véritable protection
juridique et pas
uniquement des conseils
téléphoniques sans
confirmation écrite
comme le proposent
certains !
Alors rejoignez-nous...

Cliquez :

J'ADHÈRE



Cfdt:

BANQUES
ET ASSURANCES
S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

ENFIN UN POINT SUR LE PROJET D'ÉVOLUTION DE LA FILIÈRE TITRES ! DES RÉPONSES CERTES SUR L'ASPECT MISE EN ŒUVRE... **MAIS L'ASPECT RH ATTENDRA ENCORE...**

Selon le Directeur du projet, celui-ci avance bien ...

Pour mener à bien ce projet, différents chantiers ont été créés.

Un protocole d'accord entre le Crédit Agricole, Copartis et BNP Paribas a été signé le 3 mars. Le budget global a été confirmé. La phase de préparation s'est déroulée de janvier à fin juin. La phase de construction a démarré et le taux d'avancement du modèle opérationnel cible est à ce jour de 60%. L'objectif final est novembre. La bascule est prise en charge par le chantier Migration qui a d'ores et déjà détaillé les actions et fait des propositions de date pour le GO. La décision sera prise d'ici la fin du mois d'octobre.

Les renforts.....Où en est-on ?

7 recrutements internes ont été réalisés sur les 10 à pourvoir

11 retraitables ont donné leur accord pour proroger jusque début 2023.

Des CDD et des intérimaires ont déjà été recrutés, il subsiste toujours une capacité de recrutement.

Et l'aspect RH dans tout ça ?

Les entretiens individuels seront assurés en général par le RGRH même si un dialogue doit se poursuivre avec le RD et le DAPAC. Ils ont d'ailleurs démarré. Pour les salariés à qui il restera une ou deux années à faire, ils pourront effectuer des activités proches de celles qu'ils font aujourd'hui au sein du Middle mais pourront aussi bénéficier d'un développement de compétences sur de nouvelles activités. **Les nouvelles activités ne sont pas encore validées...** mais pas d'inquiétudes à avoir selon la Direction. Des formations sur postes seront bien évidemment dispensées. Lorsque le modèle opérationnel cible sera finalisé (soit vers le 15 décembre), on y verra plus clair (sic) sur les activités conservées au sein du Middle et les nouvelles activités confiées suite au départ de l'activité Titres. Selon la Direction, ce projet ne bloque pas les mobilités sortantes jusque 2023....Pour les salariés, des opportunités existeront sur le bassin d'emploi Dinan—Rennes ...

Dès lors que les activités seront connues, une nouvelle réunion d'information aux salariés pourra être organisée sachant que des points réguliers sont réalisés via le journal du GPAC...

Les réactions à chaud de la CFDT...

Certes, nous avons eu des réponses sur la mise en œuvre mais la CFDT aurait aimé la même chose sur l'aspect RH. C'est un rendez vous manqué pour les activités, tant les nouvelles que celles conservées au sein du Middle. Il faudra donc attendre le 15 décembre ! Comment aborder dans ce cas son entretien individuel sereinement ? Comment se projeter ? Concernant la communication régulière aux salariés dans le journal du GPAC, nous n'avons pas la même perception que la Direction. Même remarque quant aux mobilités sortantes. Sur le projet en lui-même, la CFDT regrette que plus de salariés du terrain n'aient été associés dans ce projet pour ce qui aurait pu être un projet co-construit. Quant à la cellule post bascule demandée par la CFDT, selon la Direction, il est un peu trop tôt pour l'envisager....Nous ne partageons pas cet optimisme.
Rendez vous est pris pour mi-décembre !