



INFORMATION DE VOS ELUS CEPF

SEANCE PLENIERE CEPF JANVIER 2016



BNP PARIBAS

SUIVI DE L'ACCORD SUR ASTREINTES (CONTRAINTES SPECIFIQUES DE TRAVAIL)



Les élus font remarquer que certains stagiaires terminent très tard, voire après minuit. La direction surveillera de près les horaires et fera un rappel aux managers.

Les élus ont demandé qu'un suivi des entrées/sorties leur soit présenté (CE / CHSCT) ainsi qu'une présentation du courrier adressé aux salariés en cas de dépassement d'heures (pour rappel, le salarié doit pouvoir bénéficier de 11 heures de repos consécutif).

La direction affirme que les salariés n'ont pas l'obligation de répondre aux messages sur black-berry et autres. Il faut sensibiliser les managers, par le biais de communications adaptées. Cette méthode est un meilleur levier plutôt que de bloquer les mails et les connections aux sites. C'est un sujet opérationnel essentiel pour les opérations de la banque. Le sujet de la coupure n'est donc pas à l'ordre du jour.

Pour la CFDT, le droit à la déconnexion est un réel problème, aucune « bonne » solution n'a été proposée pour le moment.

MOA MOYENS DE PAIEMENTS ET AUTOMATES : REORGANISATION DU DISPOSITIF DE MONITORING ET SUPPORT DE PRODUCTION

Dossier présenté par : Cléo Camus (Responsable du département MOA)
Brigitte Rabeau Desflammes (Responsable R.H.)



La direction de ce métier rappelle que le monitoring a été créé en avril dernier et que le cash management s'occupe du suivi des flux pour de très gros clients (CNAV, pôle emploi, Paypal, etc.). Le département regroupe 19 personnes dont l'équipe de supervision (composé de 10 personnes). Ces dernières travaillent en alternance une semaine sur deux en horaires décalés et sont soumises à l'horaire collectif. La réorganisation vise d'une part, à regrouper les deux équipes (supervision et gestion des référentiels) et, d'autre part, à internaliser le monitoring du samedi actuellement géré par un prestataire. Ainsi 4 personnes supplé-

mentaires seront recrutées pour travailler du mardi au samedi. La priorité sera donnée aux salariés en place, les prestataires pourront se porter candidat s'ils le souhaitent. L'activité du dimanche continuera d'être gérée par un prestataire en Asie.

Les élus CFDT s'étonnent que cette équipe ne comprenne que 2 cadres alors que la direction évoque beaucoup les responsabilités et l'engagement nécessaires pour effectuer ce métier.

De plus, il s'avère que l'amplitude horaire réelle actuelle (7 heures par jour) est adaptée à la contrainte des horaires décalés mais cela sera modifié avec cette réorganisation. Un planning sera mis en place à cet effet.

Les élus ont demandé si le télétravail était prévu pour nos collègues mais les outils utilisés sont critiques et non utilisables depuis le domicile du salarié. La question d'un déménagement éventuel a été posée mais il n'est pas prévu en-dehors de l'immeuble Sainte Cécile. Le changement d'horaires est un réel souci et les élus ont demandé une consultation spécifique. Concernant le projet plus global de fusion des MOA/MOE, il est déconnecté de cette réorganisation.

Les élus seront vigilants sur les changements des conditions de travail (horaires) et le respect des engagements de la RH concernant le volontariat des salariés. Nous demandons à la direction une information et consultation en CHSCT.



INFORMATION DE VOS ELUS CEPF

SEANCE PLENIERE CEPF JANVIER 2016



BNP PARIBAS

HEURES SUPPLEMENTAIRES : REALISATIONS 2015 / PREVISIONS 2016

Déclaration CFDT :

Les élus CFDT notent que le constat présenté ne reflète pas toujours la réalité des heures effectuées par l'ensemble des salariés des Pôles & Fonctions.

Lorsque les demandes de dépassement des heures légales émanent de l'encadrement et pourrait donc faire l'objet de déclaration d'heures supplémentaires, les élus demandent à la direction de le spécifier systématiquement, clairement et sincèrement aux salariés.

La direction confirme qu'il y a des règles à respecter pour les heures supplémentaires. Des rappels seront faits pour la banque en ligne. Selon elle, les heures supplémentaires ne concernent que les salariés à l'horaire collectif.

Les élus CFDT se sont abstenus sur la consultation des prévisions d'heures supplémentaires pour l'année 2016.

RD&I : REORGANISATION DES EQUIPES



Déclaration CFDT :

Ce métier est très important pour la Banque de Détail. Nous ne comprenons pas pourquoi cette nouvelle organisation se met en place alors que début 2015 la direction en avait déjà présentée une autre. Nous constatons que 39 personnes seront sorties de RD&I. L'avenir des managers qui perdent leurs responsabilités n'est pas clair. Ils sont « en mobilité... ».

De plus, nous notons que les aspects économiques sont absents de cette présentation.

Pour toutes ces raisons les élus votent CONTRE ce projet.

La direction accepte la demande des élus CFDT d'un suivi en réunion CE - automne 2016 - pour les 39 salariés concernés par les « re-positionnements » fonctionnels.

Les élus seront consultés courant 2016 pour un projet d'évolution pour les 3 autres équipes à savoir :

- Business development (41 personnes),
- Customer Solutions (25 personnes),
- Retail Banking Operations (10 personnes).

INTEGRATION FONCTIONS CONFORMITE ET RISQUES – PERIMETRE BDDF

Déclaration CFDT :

Les élus CFDT demandent à la direction une attention particulière sur les aspects pédagogiques et organisationnels du travail de nos collègues des différentes directions régionales qui vont intégrer le périmètre du CEPF. C'est un changement culturel important pour eux.

Pour ce qui concerne les équipes nous insistons pour que les fiches de postes « conformité » évoluent en fonction des activités qu'ils effectuent réellement.

Nous demandons à la Direction que ces personnes soient reçues par les R.H. pour qu'un point précis sur leurs évolutions de carrière soit fait.

Les élus votent POUR ce projet.

L'immeuble où travailleront les salariés de la conformité est situé 103-105 Rue des 3 Fontanots à Nanterre.



INFORMATION DE VOS ELUS CEPF

SEANCE PLENIERE CEPF JANVIER 2016



BNP PARIBAS

CORTAL CONSORS : EVOLUTIONS GOUVERNANCE

Les élus interpellent la direction sur la différence entre le projet d'origine et les évolutions que nous constatons aujourd'hui :

- *Création de la co-entreprise avec Crédit Agricole*
- *Peu d'information sur le service du Routage d'ordres (RTO)*
- *Les engagements pris par la direction pour les commerciaux avant leur intégration chez Net Epargne...*

Nous interpellons la direction sur le fait qu'un certain nombre de salariés rencontrent de grosses difficultés de reclassement notamment liées à leur travail à temps partiel (mi-temps thérapeutique, etc.).

De ce fait nous demandons de nouveau un état des lieux à la prochaine plénière, la direction a répondu que très partiellement à la question et en a occulté une partie.

PREVISIONS DE TRAVAIL : JOURS FERIES 2016

Il s'agit d'assurer la continuation des activités de marchés (place financières) de la banque (jours Target) mais aussi d'une permanence de certaines fonctions clés.

Les élus ont votés « pour » en sachant que ces contraintes font l'objet de contreparties financières.

MEDECINS DU TRAVAIL : DEUX RECRUTEMENTS



Le Comité Inter-entreprises Santé au travail a été informé et consulté sur le recrutement de 2 médecins du travail qui exerceront sur le périmètre des pôles et Fonctions.

Le Docteur Auroy Piani assure depuis le 1^{er} septembre 2015 le suivi médical des salariés sur le site de bergère.

Le docteur Badinier assure depuis le 7 septembre 2015 le suivi médical des salariés sur le site de SOFIA.



« CIB OF TOMORROW »

Le Comité d'établissement sera informé d'ici avril 2016 (sans certitude absolue ...). Les « initiatives » ne seront pas mises en œuvre tant que le parcours social n'aura pas démarré...

SERVICE COURRIER LEON FROT : DEMENAGEMENT ?

Il sera présenté en février 2016, ce déménagement n'aura pas lieu avant septembre 2016 (59 salariés sont concernés).

RACHAT DE LA FILIALE MED-IT

Les salariés BNP Paribas MAD (mis à disposition) seront soit réintégrés, soit remis en MAD.

BANQUE PRIVEE

Tous les salariés ont été certifiés, 7 ont intégrés BPGF (banque privée gestion de fortune).

EVALUATIONS

Les élus constatent des disparités dans l'application des nouvelles évaluations avec parfois l'absence de notation (1 à 6), des notations par demi-point voire des appréciations sans notations. De plus, une fois validées les évaluations ne sont plus modifiables. La RH Groupe va rappeler les bonnes pratiques aux métiers.