BNP PARIBAS

Movember

Après *Octobre Rose* et la mobilisation en faveur du dépistage du cancer du sein, novembre est le mois pour la sensibilisaiton à la lutte contre les maladies masculines.

La CFDT BNP Paribas se parera alors, tout le mois, de sa plus belle moustache pour l'occasion.

L'objectif de ces actions de communication est de sensibiliser les hommes sur l'importance du dépistage précoce des maladies masculines, telles que le cancer de la prostate, ou des testicules.

En France, **le mouvement Movember** a débuté en 2012.

Alors messieurs,

pour ce mois de novembre :

Apprêtez vos moustaches !

Informez-vous ici

L'INFORMATION DE VOS REPRÉSENTANTS

ACTUALITÉS PÔLES & FONCTIONS

NOVEMBRE 2022

IMEX
PLAN D'ACTION ENERGETIQUE

PAGE 2

CIB ITO - CBK OPERATIONS
EVOLUTION DE LA RECONCILIATION « NOSTRI » ET TRANSFORMATION DES OPERATIONS

PAGE 2

BCEF RETAIL—NET CREDIT
CONCLUSIONS DU PILOTE « MISSIONS DES CSI »

PAGE 6

AGILE@SCALE
NOUVEAUX POSTES-TYPE CHEZ BCEF IT

PAGE 7

RYTHME DE TRAVAIL
ALLER VERS LA SEMAINE DES 4 JOURS ?

PAGE 7

LA QUESTION DU MOIS

50% DE RÉDUCTION POUR UN BILLET DE TRAIN CHAQUE ANNÉE, COMMENT FAIT-ON ?

Chaque salarié peut bénéficier, une fois par an, d'un billet de train pour congés annuels avec réduction. Comment faire ?

ALIS bien sûr ! Il vous faut tout de même vérifier, au préalable, les modalités du dispositif de la tarification congés annuels sur le site Internet de la SNCF (ici). Ensuite, les personnes qui souhaitent bénéficier du dispositif doivent adresser une demande à l'équipe ALIS en joignant le document de la SNCF.

RHG gap s'assurera que la période de congé indiqué sur le document est bien posée et validé par le manager sur INCA et adressera en retour le document signé à la personne qui en a fait la demande. Pour un aller-retour d'au moins 200 km et en payant par chèques vacances, vous pouvez économisez 50% sur votre billet !

IMEX
PLAN D'ACTION ENERGETIQUE

Ce programme est à la poursuite d'un plan d'économie sur le parc immobilier entamé en 2012 et à une réduction de la consommation énergétique (*Green Buildings*)
A cela s'ajoute les directives gouvernementales pour cet hiver afin de réduire notre consommation énergétique.
A compter du 1er décembre 2022 et pour répondre aux enjeux énergétiques dans l'ensemble des immeubles la direction a décidée :

- **De recourir à l'éclairage inversé,** les lumières des bureaux seront par défaut éteintes. Ce sera au collaborateur de les allumer à son arrivée et de les éteindre à son départ via les télécommandes ou les interrupteurs.
- **D'allumer les éclairages des voies de circulation qu'entre 7h et 9h et entre 17h et 21h,** pour faciliter les déplacements, et les éteindre pendant la journée. Ils pourront être rallumés avec les interrupteurs si nécessaire.
- **Couper l'eau chaude** dans un sanitaire sur deux (les douches ne sont pas concernées).

Début 2023, les travaux sur le système de pilotage technique des immeubles permettront de limiter la température du **chauffage à 19°** et, l'été, celle de la **climatisation à 26°**.

AVIS CFDT

Pour les élus CFDT la politique RSE de la direction doit susciter l'adhésion des collaborateurs.

Nous avons demandé que soit nommé un référent IMEX « sobriété énergétique » pour les immeubles. Il est important que le dialogue puisse être fluide entre IMEX, les métiers et les salariés.

Comme la direction l'a souligné, le plan d'actions énergétique est l'affaire de tous. Pour la CFDT les économies réalisées doivent être partagées avec tous les salariés.

L'intégration de l'indicateur RSE dans le nouvel accord intéressement signé par la CFDT permet aux salariés de récupérer une partie de leurs efforts !

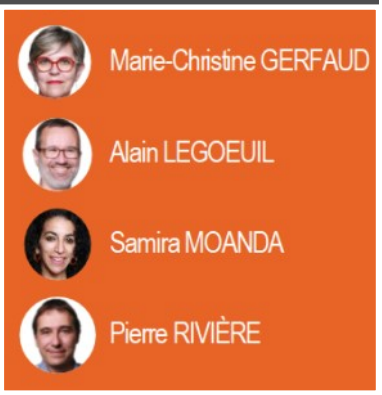
CIB ITO - CBK OPERATIONS
EVOLUTION DE LA RECONCILIATION « NOSTRI »

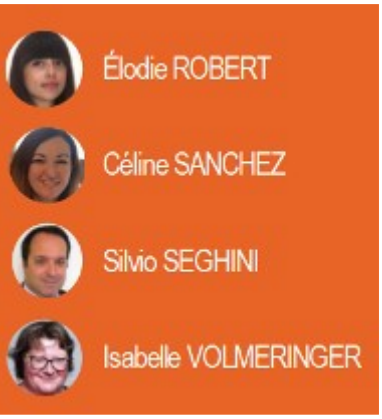
70 postes transférer en inde et au Portugal est ce bien responsable ? Pour la CFDT c'est non !

- Un compte Nostro est un compte bancaire détenu par une banque (ici BNPP SA) dans une autre banque (appelée Banque correspondante).

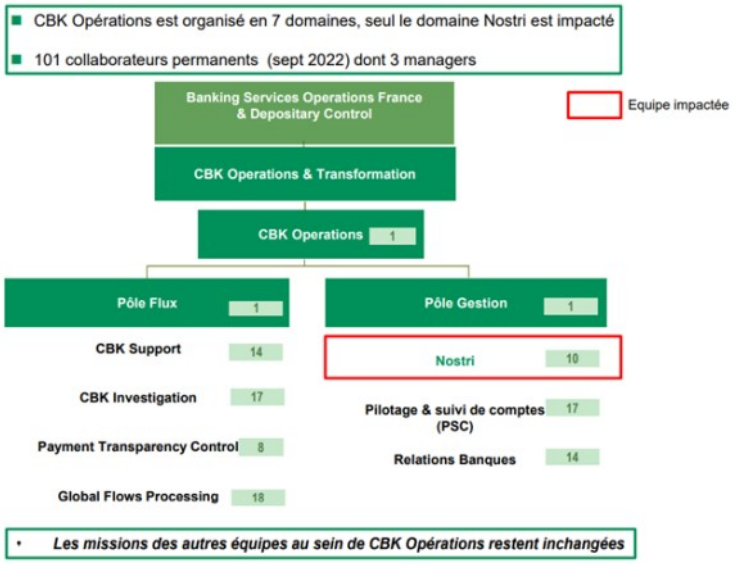
David ADJEDJ
Pascal AUBERT
Ludovic AUTAA
Anne-Marie BARLET
Anthony CHABIRON
Jean-Eddie COTAYA
Nathalie COUVREUR
Clément FLEURY
Maya FRANCHEO
Jean-Louis GARLATTI

NE PAS ÊTRE AU-DESSUS, JUSTE À LA HAUTEUR.
CFDT 1er SYNDICAT DE FRANCE.
REJOIGNEZ-NOUS.





- La réconciliation Nostri consiste à rapprocher des extraits de comptes reçus des banques correspondantes dans le monde par le canal de messagerie sécurisé SWIFT avec la comptabilité des flux émis et reçus.
- Le rapprochement automatique est la première étape dans l'outil. Il permet un premier mariage des informations. La seconde étape est un mariage manuel en fonction des informations disponibles.
- L'objectif est d'identifier des écarts sur les flux attendus ou émis afin de déclencher des investigations dans les back offices concernés. Ces écarts sont affectés aux back-offices dans l'outil.
- L'équipe CBK Opérations – Nostri est en contact avec les back-offices des métiers Global Markets, Global Banking et BCEF, qui vont traiter ces écarts.



- L'effectif actuel de l'équipe Nostri est de 10 collaborateurs permanents qui officient en tant que Gestionnaire Back-office
- Les postes ouverts chez CBK Opérations seront proposés aux collaborateurs au sein des autres domaines d'expertise de l'équipe

	Total par domaine	Type de poste
Global Flow Processing	2	Gestionnaire BO
Relations Banques	2	1 Expert des Opérations + Gestionnaire BO
CBK Support	2	Gestionnaire BO
Pilotage et Suivi des Comptes	4	Gestionnaire BO

- Un plan de formation adapté à la nouvelle équipe sera proposé aux collaborateurs qui choisiront un poste au sein de CBK Operations :
  - Pour **Global Flow Processing** □ formations messagerie Swift, virements interbancaires, systèmes de règlement
  - Pour **Relation Banques** □ formation sur le traitement de la facturation liée aux virements internationaux
  - Pour **CBK Support** □ formations messagerie Swift, virements interbancaires, relation clientèle et SEPA
  - Pour **Pilotage et Suivi des Comptes** □ formations traitement des suspens comptables et prise en mains des outils KDE et Ambre.

David ADJEDJ

Pascal AUBERT

Ludovic AUTAA

Anne-Marie BARLET

Anthony CHABIRON

- Un accompagnement adapté à la mobilité sera organisé, pour ceux qui le souhaiteront, avec les managers de CBK Opérations et les équipes RH
- Le calendrier prévisionnel se déclinera comme suit : → Présentation du projet aux collaborateurs : fin 2022 → Démarrage de la phase de transfert de l'activité : Q1-2023 → Fin du transfert de l'activité : Q3-2023
- Pour les collaborateurs qui souhaiteraient évoluer au sein de CBK Opérations, les initiatives de mises à niveau des compétences vers leurs nouveaux postes s'étaleront du premier trimestre 2023 à la fin du projet.
- Pour ceux qui le souhaiteront, un accompagnement adapté à la mobilité en dehors de CBK Opérations sera organisé avec l'appui de leurs managers et des équipes RH.

TRANSFORMATION DES OPERATIONS

CIB poursuit la transformation de ses opérations pour soutenir la compétitivité et la résilience du Pôle CIB de BNP Paribas.

Cette réorganisation de CIB ITO initiée depuis 2019 a pour objectif de :

- Développer des pôles d'expertise en France en misant sur des profils de poste à forte valeur ajoutée.
- Transférer des opérations à moindre valeur ajoutée vers des plateformes mutualisées (Portugal et Inde).
- Améliorer l'expérience client • Protéger la Banque face aux risques financiers, règlementaires, opérationnels ou de réputation • Revoir les modèles opérationnels afin de renforcer leur cohérence et efficacité.

PRIORITÉS POUR 2025

- Sécuriser et moderniser les chaines opérationnelles ; Renforcer la robustesse et la résilience des plateformes, incluant la prise en compte de scenarii de risque ; Standardiser et simplifier les processus
- Fournir une expérience client irréprochable
- Maintenir des standards très élevés en termes de protection de la Banque et de contrôles
- Optimiser la gestion des ressources.

Jean-Eddie COTAYA

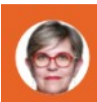
Nathalie COUVREUR

Clément FLEURY

Maya FRANCHEO

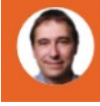
Jean-Louis GARLATTI

Ce plan de transformation permettra d'ajuster le rôle des équipes en France autour de la supervision des activités et de la gestion des opérations complexes.


Marie-Christine GERFAUD

Alain LEGOEUIL

Samira MOANDA


Pierre RIVIÈRE

Élodie ROBERT

Céline SANCHEZ

Silvio SEGHINI

Isabelle VOLMERINGER

POSTES FERMÉS

Global Markets Operations Product Control Paris	Trading & portfolio controls	▪ Administration fonctionnelle du référentiel des portefeuilles et des mandats d'opérations en bourse et de vente ▪ Contrôle de l'activité de *trading* (au sens anti fraude interne)	3 sur 8
	OTC and listed derivatives trade validation	▪ Le département OTC and listed derivatives Trade Validation regroupe les expertises sur transactions dérivés OTC et Listés. Le département est responsable de la validation de la représentation des transactions exécutées (primaires et secondaires) dans les systèmes de booking et de leur alimentation dans la chaine FO to BO.	13 sur 22
	Position Management	▪ Le département Position Management regroupe les expertises de rapprochement entre systèmes de booking FO to BO d'une part, et du traitement d'évènements (opération sur titre, coupons, maturité, franchissement de barrière, compression ...) pouvant impacter les positions d'autre part. Le département est responsable de s'assurer du bon calcul de l'impact de l'évènement, de sa représentation dans les systèmes de booking et de son alimentation dans la chaine FO to BO.	3 sur 4
	P&L and Valuation controls	▪ Les équipes P&L produisent, analysent, expliquent et valident le P&L économique journalier ▪ Les équipes Contrôles et évaluation vérifient, au quotidien et/ou en fin de mois, que les paramètres de marché utilisés pour valoriser les positions détenues par la Banque sont correctement contribués par le *Front Office*	15 sur 23
Global Markets Operations Processing & Support Paris	Corporate Actions Income & Tax	▪ Collecte et suivi des événements extérieurs tels que communiqués par les sociétés cotées, dans le cadre de leurs objectifs de développement et de structure capitalistique, cela implique notamment: ○ de collecter et analyser ces évènements ○ identifier les impacts sur les produits, les positions et les portefeuilles ○ assurer un support au métier dans le traitement de ces évènements ○ assurer l'enregistrement des résultats de ces opérations dans les livres du Front et de la Finance	3 sur 7
	Payment Monitoring	▪ Analyse des incidents de paiements et suivi de leur plan de remédiation	3 sur 3
	Securities Operations	▪ Gestion du dénouements des opérations titres de Global Markets	8 sur 22
	TFLM	▪ Suivi intra journalier de la liquidité	2 sur 14
Global Banking Operations	Credit Operations	▪ Traitement des Opérations de Loan Servicing: ○ Gestion des événements du cycle de vie du contrat (renouvellements, tirages, évolution du pool du prêteur ○ Enregistrement des commissions ○ Remboursements ▪ Gestion de portefeuilles du M/O Credit Transaction Management & Agency	10 sur 185
Client Engagement & Protection	Client Referential	▪ L'équipe GDIQ est responsable de la création et mise à jour des données Clients dans CRDS & RMPM (second niveau de contrôles) et de la création et mise à jour d'autres données dans CRDS (Calendriers des jours fériés, BIC...)	9 sur 13

Les managers dont le périmètre est amené à évoluer du fait du projet participeront à un atelier d'écoute spécifique et seront reçus par le Responsable Ressources Humaines dédié à leur périmètre respectif.

Les équipes concernées par le projet seront invitées à une réunion d'information et d'une présentation générale du projet.

Les collaborateurs concernés par le projet participeront à un atelier d'écoute puis seront accompagnés dans leur démarche de mobilité, et bénéficieront d'un accompagnement collectif et individualisé (préparation à la mobilité, actions de formation si nécessaire pour leur permettre de développer de nouvelles compétences en fonction des postes futurs envisagés...)

L'accompagnement du projet sera assuré grâce à la contribution active :

- Des 4 gestionnaires RH CIB ITO Opérations de proximité et d'une ressource complémentaire dédiée,
- De l'équipe RH CIB Career Consulting pour notamment animer les Ateliers d'écoute (nouveau) et l'accompagnement individualisé,

- D'interventions ponctuelles de managers et de spécialistes internes ou externes de la gestion de la mobilité.

Une attention particulière sera portée à la charge de travail des collaborateurs pendant la phase de transition et aux moyens temporaires additionnels à mettre en œuvre. Des moyens pourront également être mis en œuvre pour faciliter et fluidifier les mobilités tout en limitant le risque opérationnel.

Les collaborateurs des équipes non concernées par l'évolution de l'organisation ne changeront ni de rattachement, ni de poste.

Le projet s'inscrira dans un calendrier prévisionnel visant un lancement au cours du 1er trimestre 2023 pour une finalisation à fin 2025.

Ces deux projets au sein de CIB ITO vont être structurants pour les salariés.

Pour vos élus CFDT les arguments avancés par la direction ne peuvent pas justifier la fermeture et le transfert de 79 postes (69 + 10) au Portugal et en Inde.

Nous regrettons une fois de plus ces suppressions de poste en France et leurs impacts.

Pour les salariés impactés et qui seront, de fait, en mobilité forcée, nous demandons que tous les moyens d'accompagnement individuel soient mis en œuvre et que les impacts humains, liés à ce projet, soient au centre des préoccupations de la direction.

Tout comme le dossier NOSTRI, aucun élément économique ne nous a été communiqué.

Vos élus CFDT ont demandé que ces deux dossiers soient intégrés dans la commission de suivi.

BCEF RETAIL—NET CREDIT
CONCLUSIONS DU PILOTE « MISSIONS DES CSI »

RÉSUMÉ DU PILOTE DU RENFORCEMENT NCC PAR NCI

Pilote : 3 ou 4 CSI en permanence sur tous les sites avec un maximum de 10 conseillers, un total de 30 collaborateurs y ont participé. Pendant ce pilote, c'est 50% du temps de travail sur une période de 3 semaines consécutives pour un conseiller. Les renforts sont déterminés pour les périodes en haute activité.
Ce pilote n'a pas eu d'impact sur les financements des crédit immobiliers.

Retour des salariés : positif.
Les conseillers ont apprécié la diversité d'activité. Le choix retenu pour la formule est d'un jour sur deux en renfort. Les rebonds commerciaux faits sur des dossier NCC seront rajoutés sur le motiv des conseillers NCI.

David ADJEDJ

Pascal AUBERT

Ludovic AUTAA

Anne-Marie BARLET

Anthony CHABIRON

Jean-Eddie COTAYA

Nathalie COUVREUR

Clément FLEURY

Maya FRANCHEO

Jean-Louis GARLATTI

En conclusion : pour le Q1 2023, ce dispositif va être élargi quand la période le permet. Tous les conseillers NCI vont être formés sauf pour les conseillers NCI banque privée. Le **motiv** aura une nouveauté avec un onglet de 10% pour l'activité renfort NCC et un critère appréciatif supplémentaire.

AGILE@SCALE

NOUVEAUX POSTES-TYPE CHEZ BCEF IT

Le déploiement des nouveaux postes-type chez BCEF IT a commencé…
plus que quelques jours pour vous décider !

Suite à vos remontées, nous avons rencontré la responsable RH de BCEF IT et évoqué les difficultés à se positionner pour certains (managers, chefs de projet, etc.).

> ***Le message passé :***
> ***chacun doit trouver sa place dans cette nouvelle organisation.***

Si vous avez encore des interrogations sur le choix de votre futur poste-type, vous pouvez demander un entretien à la Responsable RH de BCEF IT pour lever vos doutes.

Alors n'hésitez plus : posez vos questions !

RYTHME DE TRAVAIL

ALLER VERS LA SEMAINE DES 4 JOURS ?

La mise en place de ce nouveau rythme de travail va dans le sens de l'histoire et permettrait une autre organisation de son temps et plus largement de sa vie…

En 2000, la France est passée aux 35 heures de travail hebdomadaire et, récemment, plusieurs entreprises ont décidé de passer aux 4 jours sans réduction de salaire. Elles ont constaté que leur bon fonctionnement et leur rentabilité en étaient impactés positivement !

Le témoignage du patron d'LDLC (entreprise bénéficiaire de + de 1000 salariés) est éloquent : en passant aux 4 jours et choisissant d'augmenter les salaires plus que du niveau de l'inflation, il constate une meilleure efficacité à tous les niveaux et un engagement renforcé de l'ensemble des salariés. De quoi tous nous faire rêver, non ?

Et cet exemple n'est pas un cas isolé en France comme le montrent les retours d'expériences de différentes entreprises dans CADREEMPLOI.

Ce nouveau modèle est actuellement aussi en cours d'expérimentation dans d'autres pays d'Europe…

RAPPEL PRÉVOYANCE

Renouvellement des choix du 1er au 31/12/2022

Parce que votre situation familiale a peut-être évolué (naissance, pacs, mariage, divorce…), et/ou que vos besoins en matière de prévoyance peuvent avoir changé :

rendez-vous sur le nouvel espace en ligne afin d'actualiser votre situation, vos prestations et désigner vos bénéficiaires !

BNPP Cardif (generation.fr)

des questions ?

assistance.prevoyanceflexible@generation.fr

02 98 65 85 20

Génération

RAPPEL

En début d'année, seule la CFDT a refusé la demande de la Direction d'augmenter la cotisation de la prévoyance flexible. La négociation sur le sujet a donc été bloquée. Mais pour combien de temps ?

La semaine des 4 jours : c'est gagnant / gagnant pour tous !

- Moins de déplacements, un gain de temps et plus de souplesse au quotidien

- De potentielles économies immobilières

- Une productivité augmentée grâce à un plus grand investissement des salariés dans leur travail

- Attractivité de l'entreprise et fidélisation des employés

Alors, pourquoi ne pas rêver à une telle évolution au sein de notre banque ?
Nous attendons vos réactions sur notre boite IRP :

paris_irp_cfdt_cepf@bnpparibas.com