



# COMITE D'ETABLISSEMENT D.R. NORD&EST



BNP PARIBAS

Réunion de CE du 19 Avril 2018

## Avis Cfdt sur la politique sociale de l'entreprise

### Réponses aux questions Cfdt

Les élus Cfdt ne cessent de vous alerter sur les impacts que toutes ces transformations enchainées à un rythme très soutenu induisent sur les effectifs et rien ne change !

### Contrat de génération

Pour 2018 pas de nouvelle demande à ce jour, 6 départs prévus en 2018 liés à l'aménagement du temps de travail et 6 en 2019.

A la demande de la CFDT une information collective sera faite sur les modalités de cet accord.

Vous ne bâtissez rien de durable : vos chantiers successifs à court terme continuent de détruire l'emploi en fragilisant les fondations : l'Humain !

Les salariés n'ont pas peur du changement, ils n'hésitent pas à se remettre en question, mais aujourd'hui leur plus grande crainte est la perspective de devenir des assistants personnels de l'intelligence artificielle et à terme de perdre leur emploi.

Certains d'entre eux ont bien compris que leur employabilité ne se limitait plus à BNP Paribas et ont fait le choix de quitter l'entreprise.

Pour ceux qui restent, les conditions de travail continuent de se dégrader. Ils sont de plus en plus en souffrance. Le taux d'absentéisme ne cesse d'augmenter. Les managers aussi sont épuisés et ne se reconnaissent plus dans le modèle BNP Paribas.

### Signature électronique : Attention...

Les collaborateurs, quel qu'en soit le motif, n'ont pas à valider pour le compte des clients via la signature électronique. Il est strictement interdit d'utiliser un autre téléphone que celui du client pour signer le contrat.

Même si la DRNE est meilleure que BDDF, la moyenne entre 2 révisions de situation est toujours trop importante, l'égalité Homme/Femme n'est toujours pas atteinte notamment sur le variable et la baisse des effectifs demeure une constante chez BNP Paribas. D'autant que vos prévisions 2018 ne nous rassurent pas !

Après tout ça, comment donner un avis autre que **DEFAVORABLE** ?

### Charges de renfort

Les chargés de renfort sont de niveau Région, les appuis, renforts et remplacements se feront en cohérence avec l'expression du besoin et la capacité de mobilité de chacun.

### Avis Cfdt sur l'Emploi des Travailleurs Handicapés.

Même si nous constatons que le nombre de personnes en situation de handicap dans l'entreprise a augmenté en 2017, nous regrettons que cette augmentation ne corresponde qu'à un nombre plus élevé de collaborateurs qui se sont déclarés être en situation de handicap.

### Voitures de service

La Politique Voiture sera publiée prochainement par la ligne RH. Le parc de véhicule actuel est en cohérence avec le besoin.

Nous ne pouvons que vous féliciter pour les actions de communications, de sensibilisation et de formation faites au sein de la DR NE qui malheureusement n'ont pas eu l'impact escompté. Nous espérons, toutefois, que toutes ces actions perdureront dans le temps.

La disparition du poste d'accueil confirme l'inquiétude que nous avons sur une diminution possible de postes ouverts aux recrutements pour ces personnes (seulement 4 recrutements en alternance pour 2017).

### Devenir de la ligne agriculture et des CAPA ?

La Direction nous informe travailler sur l'organisation du dispositif Agriculture dans le cadre de l'évolution du pilotage de réseau.

A suivre...

Il nous reste donc encore un long chemin à parcourir pour obtenir un recrutement digne d'une entreprise Responsable comme la nôtre (embauche : 0, transformation en CDI : 0).

La Cfdt rend donc un **AVIS DEFAVORABLE**.

## Avis sur les modalités et le contingent d'heures supplémentaires

Depuis 2016, les heures supplémentaires déclarées sont toujours importantes, d'autant plus que nous sommes persuadés que cela ne représente qu'une partie de la totalité des heures supplémentaires effectuées par nos collègues sur le terrain.

Pour un collaborateur, le fait de devoir prévoir les heures supplémentaires susceptibles d'être faites au cours d'une journée ne nous paraît pas réalisable.

Compte tenu des nouvelles conditions de travail (effectif tendu, absence imprévue, e-learning à répétition, conformité oppressante....) il n'est pas toujours possible de prévoir et d'anticiper. Ainsi, beaucoup de ces heures sont subies, imprévisibles et donc, non déclarées.

Aussi, pouvez-vous nous expliquer comment vous, vous arrivez à anticiper et à prévoir un nombre d'heures supplémentaires plus élevé pour 2018 ?

La Cfdt s'inquiète de cette perdurance qui traduit un réel manque d'effectif qui, à terme, risque de se traduire par un épuisement des collaborateurs qui malgré toutes ces difficultés font preuve d'un engagement fort et d'un professionnalisme remarquable.

La Cfdt donne donc un **AVIS DEFAVORABLE** sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

## Jours de grève

Les managers doivent veiller à ce que les collaborateurs ne se sentent pas dans l'obligation absolue d'arriver sur leur lieu de travail, au prix de leur sécurité personnelle.

Concernant les collaborateurs qui arrivent sur le site à un horaire inhabituel, les managers peuvent accorder des souplesses dans les horaires d'arrivée ou de départ pour tenir compte des situations particulières.

Pour les entités en horaires variables, le dispositif peut être neutralisé et la journée décomptée à hauteur d'une journée normale de travail pour éviter de pénaliser les collaborateurs qui ont fourni leurs meilleurs efforts pour venir travailler.

Informations en temps réel ?  
Téléchargez notre application  
SMARTPHONE



## Mutualisation des tâches des ARH\*

Les ARH conserveront leurs missions et tâches actuelles. Les tâches dites « orphelines » liées à la suppression du poste de RGRH seront réparties entre GI et ARH + harmonisation des process au niveau régional.

Les ARH dépendront de la Région, agiront sur leurs Territoires géographiquement respectifs, mais pourraient être amenés à opérer sur d'autres Territoires en cas de force majeure (absences, congés..)

Pour la Direction il est essentiel que des binômes GI/ARH agissent sur des périmètres géographiques communs. Elle estime que la présence des ARH dans les territoires permet de conserver cette proximité géographique et ce lien historique entre les collaborateurs des ex Groupes avec leur interlocuteur privilégiés qu'est l'ARH

*Aucune différence entre ARH en DR et ARH en Territoire, en dehors du périmètre de gestion de chacun.*

*\*Assistant Ressources Humaines*

Simple et rapide, vous aurez toutes les actualités dans votre poche.  
Négociations, nouveaux accords, actualités Participation et Intéressement...et la possibilité de contacter un élu Cfdt proche de chez vous !

Télécharger nous sur [cfdt.mobi/bnp](http://cfdt.mobi/bnp)

