INFORMATION DE VOS ELUS CEPF

SEANCE PLENIERE CEPF MARS 2016

BNP PARIBAS

Présentation d'un projet d'évolution de Net Crédits Immobilier (NCI) qui est un département de la Banque en Ligne (BEL) localisé exclusivement à Lille. La direction affirme sa forte ambition pour ce métier d'ailleurs, les objectifs commerciaux sont multipliés par ...10 !!! Pour atteindre ces objectifs pour le moins ambitieux, la direction de BEL prévoit la création d'une centaine de postes dans le temps. Ces créations de postes sont destinées aux Conseillers Spécialistes en Immobilier (CSI) et aux appuis commerciaux, toutefois, à l'évidence un problème de locaux se posera rapidement. A suivre...

Le bilan social 2015 du CEPF et le **Rapport Emploi** ont également été présentés lors de cette séance. Un périmètre de 16172 personnes, en petite hausse de 1.02 % sur 1 an (+ 411 personnes). Cette hausse est marquée dans les secteurs des fonctions Conformité ; Juridique, Audit et Risques... Notre périmètre comprend une grande diversité de métiers. Il est à noter qu'il représente 38 % des effectifs de la SA. Le nombre de CDD (740) augmente de 20% par rapport à 2014. Les assistants extérieurs sont toujours aussi nombreux et un absentéisme qui, certes reste faible au regard de notre très vaste périmètre, mais qui croît tout de même en valeur absolue. **Les élus CFDT ont fait état de leur forte inquiétude pour le Pôle CIB** dont le projet de « transformation » doit être présenté aux élus avant la fin du 1er semestre 2016.

Avis Rapprochement MOA/MOE SIRH : Ce rapprochement des équipes MOA/MOE de SIRH s'inscrit dans une stratégie 3 à 5 ans de la vision R.H qui n'a pas été présentée aux élus malgré leur demande insistante. Par ailleurs ce projet est pilote et pourrait se dupliquer aux MOA de tout notre périmètre. L'ensemble des élus a voté défavorablement.

Avis MOA/Monitoring Moyens de Paiement : Les salariés de ce service seront une nouvelle fois pénalisés par cette évolution de l'organisation alors que la direction les avait assurés d'une certaine stabilité lors du déménagement depuis Montreuil qui a eu lieu en 2015. Les tâches et les spécificités de leur métier devaient les préserver de changements « radicaux » notamment en référence à leurs acquis d'expérience. D'autre part, le changement d'horaires va fortement perturber l'équilibre vie professionnelle/vie privée de nos collègues. L'ensemble des élus a voté défavorablement.

Voir la suite ...

ECHANGER, AGIR, NEGOCIER

INFORMATION DE VOS ELUS CEPF

SEANCE PLENIERE CEPF MARS 2016

BNP PARIBAS

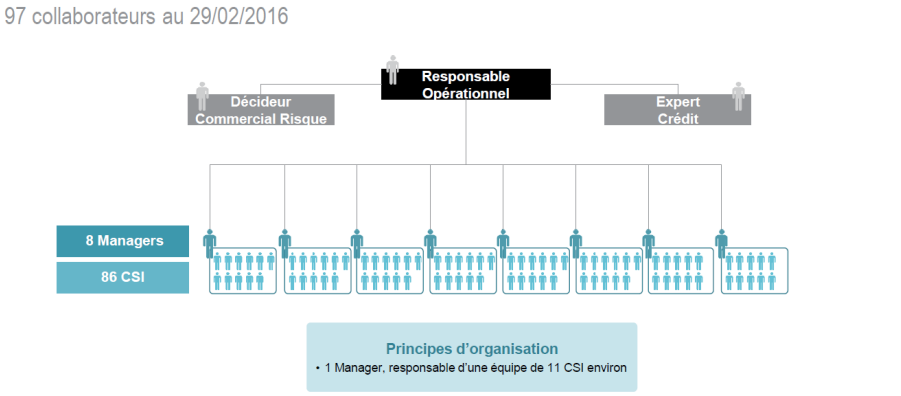
NET CREDIT IMMOBILIER

Dossier présenté par : Christelle FROGER (Responsable Pôle Opérationnel)
Marie-Hélène AUCLAIR (Responsable R.H.)

Une restructuration en profondeur est en marche chez **Net Crédit Immobilier**.
Une centaine de postes seront créés d'ici 2017. La direction ne confirme pas pour l'instant la localisation de ces postes mais indique ne pas pouvoir positionner plus de 50 postes supplémentaires à Lille...
Nous pouvons en conclure que Net Crédit Immobilier (NCI), présent uniquement à Lille, pourrait être développé sur le futur site de Banque En Ligne de Mérignac en Gironde.
Les postes seront, pour moitié, des postes de Conseillers Spécialisé NCI et pour moitié, des postes d'Assistant Appui Commercial.
Une bonne nouvelle pour les Conseillers Spécialisés qui croulent actuellement sous les dossiers ?
Une bonne nouvelle pour les clients dont le traitement de dossier peut nécessiter 60 jours ?
Pas sûr... les ambitions de la direction de la Banque En Ligne en terme de nombre de dossiers traités paraissent, aux élus Cfdt, vraiment démesurées... (objectif : 23000 dossiers / an contre 2400 actuellement...).

L'ORGANISATION ACTUELLE

L'ORGANISATION ACTUELLE NET CREDIT IMMOBILIER

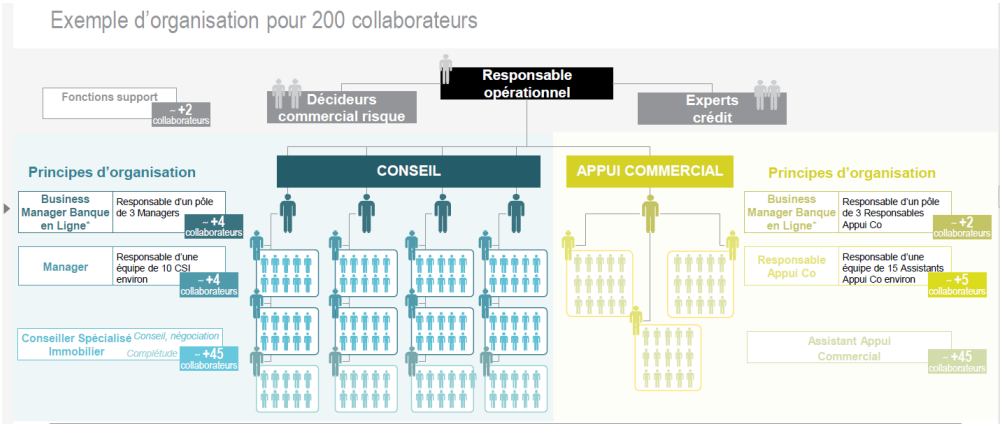


INFORMATION DE VOS ELUS CEPF

SEANCE PLENIERE CEPF MARS 2016

BNP PARIBAS

L'ORGANISATION CIBLE DE NET CREDIT IMMOBILIER



_Nous disposons des fiches métiers suivantes :

⇒Business Manager Banque en Ligne
⇒Responsable appui commercial
⇒Assistant appui commercial

Vous souhaitez prendre connaissance de ces fiches, adressez-nous un mail à :

PARIS IRP CFDT CEPF

Votre avis nous intéresse, n'hésitez pas à nous communiquer vos remarques sur ce dossier. Nous avons besoin de vos commentaires afin que vos élus donnent un avis dans votre intérêt.

RAPPROCHEMENT MOA/MOE SIRH

Dossier présenté à la plénière de Février 2016

Déclaration CFDT :
Les élus CFDT ont compris que ce rapprochement des équipes MOA/MOE de SIRH s'inscrit dans une stratégie allant de 3 à 5 ans de la vision R.H.

Nous regrettons qu'en illustration de ce projet, cette stratégie n'ait pas été présentée aux élus comme la CFDT le demandait.

Nous avons également noté que ce projet est un pilote et servira donc de référence pour les autres rapprochements prévisibles d'équipes MOA/MOE. D'ailleurs les rumeurs courent dans tous les services concernés de la banque et l'inquiétude grandit.
Le projet que vous nous avez présenté ne prend absolument pas en compte les préoccupations des salariés concernés et ne fait qu'accroître le sentiment de manque de considération à leur égard, notamment pour nos collègues de la MOA.

En effet, le changement imposé de qualification qui s'est effectué sans concertation dans le service avec la création de nouvelles fiches de postes donnent lieu à beaucoup de « spéculations » :

- suppression de postes liés à ce rapprochement,
- incertitude pour l'avenir induite par les bouleversements relatifs au système de classification (sur quels critères entre parenthèses) ?
- « délocalisation » des travaux MOE à terme,
- sentiment de retour en arrière de 15 ans avec la création d'une cellule de pilotage ; avec qui et selon quels critères ?

D'ailleurs, n'est-ce pas justement le travail de la MOA ?

Quant aux éléments purement économiques et financiers qui concernent ce projet, ils n'ont pas été présentés aux élus du CE dont c'est pourtant l'un des rôles essentiels.

Pour toutes ces raisons les élus CFDT voteront : **CONTRE.**

Cfdt : Les élus CFDT émettent de vrais doutes. La direction nous précise qu'il n'y a pas d'enjeu économique, ce n'est pas le moteur du projet et n'impacte pas sur le volume d'emplois.

Nous disposons des fiches métiers suivantes :

⇒ Business Analyst
⇒ Chef de projet
⇒ Responsable d'applications informatique
⇒ Manager de Manager informatique
⇒ Manager informatique
⇒ Responsable de patrimoine Applicatif

Vous souhaitez prendre connaissance de ces fiches, adressez-nous un mail à :

PARIS IRP CFDT CEPF

Votre avis nous intéresse, n'hésitez pas à nous communiquer vos remarques sur ce dossier. Nous avons besoin de vos commentaires afin que vos élus donnent un avis dans votre intérêt.

FUSION/ABSORPTION DE BNPP WEALTH MANAGEMENT SA PAR BNPP SA

Dossier présenté à la plénière de Février 2016

Déclaration CFDT :
Le rapprochement de la succursale BNPP Wealth Management avec BNPP SA préservera l'emploi des salariés de cette structure.

Nous avons noté les engagements de bienveillance de la direction pour les salariés qui souhaiteraient évoluer en demandant une mobilité vers un autre métier.

Nous demandons la même approche bienveillante à la direction pour préserver la part variable des salariés qui rejoindront le périmètre du CEPF.

INFORMATION DE VOS ELUS CEPF

SEANCE PLENIERE CEPF MARS 2016

BNP PARIBAS

Nous demandons également à la direction de veiller à ce que les changements techniques et culturels inhérents à ce type de transfert s'effectuent avec pédagogie de la part des structures accueillantes.

Toutefois, nous regrettons que la direction n'ait pas souhaité répondre aux questions concernant la filiale de BNPP Wealth Management sise aux Pays Bas. Les élus CFDT rendent un avis : **POUR**.

A la demande de la CFDT tous les collaborateurs seront invités à rencontrer leur gestionnaire RH. S'ils le souhaitent puis un entretien sera organisé.
Nous demandons que les salariés puissent avoir accès à la communication syndicale Echonet.

BILAN SOCIAL 2015

Le bilan social 2015 du CEPF a été présenté lors de la plénière de mars 2015. Un périmètre de 16172 personnes, en petite hausse de 1.02 % sur 1 an (+ 411 personnes). Cette hausse est notamment visible dans les secteurs des fonctions Conformité ; Juridique, Risques… Ce périmètre correspond à une grande diversité de métiers. Il est à noter qu'il représente 38 % des effectifs de la SA. Le nombre de CDD (740) augmente également de 20% par rapport à 2014.

Les effectifs : 77,7 % des salariés de notre établissement sont cadres, le nombre de jeunes (moins de 25 ans) continue de croître en raison notamment de l'embauche d'alternants (pratiquement le seul moyen d'être embauché chez BNPP aujourd'hui). On constate également que la tranche des 55-60 ans progresse toujours en raison du report de l'âge de départ à la retraite. L'âge moyen de de notre population est d'environ 41 ans. L'ancienneté moyenne est de 14 ans.

Les classifications : 1483 personnes sont « techniciens » dont 64.8% de femmes… Chez les cadres 50.2% sont des femmes. Un double plafond de verre existe dans notre périmètre : il est très difficile pour une femme de passer cadre mais aussi de passer en catégorie Ket HC. La classification dans laquelle l'effectif est le plus important reste la catégorie I. Malgré les propos de la direction, l'effectif des assistants extérieurs progresse à nouveau de 3%.
Les élus CFDT demandent que ces emplois soient en grande partie pérennisés. Enfin nous constatons également une progression de l'absentéisme en valeur absolue (+5% du nombre de jours d'absence, +13% pour maladie, +8% absences pour autres causes).
Les rémunérations : le total des rémunérations de notre établissement est en hausse 1.2% en 2015. Par contre le total des rémunérations variables a baissé de plus de 6%. Les élus CFDT ont demandé à la direction un tableau des rémunérations par grands pôles d'activité et par classification avec les moyennes pour les parts variables. La direction fournissait ces indications aux élus jusqu'en 2011.L'ensemble des élus s'est joint à la demande de la CFDT…

> Lors de la commission CCE du 22 mars dernier, des grilles de rémunération par pôles ont été communiquées aux élus de cette instance. Elles indiquent les montants mini et maxi des rémunérations fixes et variables, néanmoins, la granularité se situe au niveau catégorie (Technicien ou Cadre), très incomplète, et insuffisante pour être réellement considérée comme base de référence…
> Consulter les grilles de rémunérations extraites du bilan Social de BNP Paribas SA.

Un bilan social mitigé : un effectif qui augmente légèrement, un climat social décrit tout au long de l'année 2015 par les élus CFDT au travers des différentes restructurations. Celles-ci, dans notre périmètre, engendrent des mobilités forcées et un stress grandissant parmi nos collègues ainsi que des départs qui ne sont pas remplacés. Un absentéisme qui, certes reste faible au regard de notre très vaste périmètre mais qui croît tout de même en valeur absolue. De même, malgré ses engagements, la direction continue d'utiliser de très nombreux assistants extérieurs (+ 3%) dont les missions ne sont jamais clairement expliquées aux représentants du personnel.

INFORMATION DE VOS ELUS CEPF

SEANCE PLENIERE CEPF MARS 2016

BNP PARIBAS

RAPPORT SUR L'EMPLOI 2015

Rapport Emploi 2015 CEPF
Bilan 2015 et perspectives 2016

L'évolution globale de l'effectif au CEPF présente une variation de +2%, concentrée dans les Fonctions Conformité, Risques, Audit et Juridique.
La mobilité est un enjeu majeur pour la direction dans notre périmètre :

⇒ Un enjeu de développement d'entreprise ;
⇒ Un enjeu de développement individuel ;
⇒ Un enjeu de responsabilité sociale.

L'équipe « RH Staffing et Formation France » est dédiée à l'accompagnement de la mobilité pour les salariés de notre périmètre. Certains métiers ont déployé leurs propres initiatives pour permettre aux salariés de découvrir de nouvelles opportunités professionnelles :

- CIB Job solutions ;
- ITG avec l' « IT Village » mis en place en 2014, prévoyant des rencontres bi-annuelles (« Découvertes des métiers de ITG »), le « Speed Job Dating » bi-annuel également qui propose des entretiens avec des managers de départements d'ITG ;
- Finance Group qui a créé la « Finance Faculty » ou les » Finance Job Fairs » 2 fois par an en lien avec la Belgique, le Luxembourg et la France.

Enfin, l'outil e-jobs a été ouvert en extranet pour permettre aux personnes en congé (maternité,parental…) d'accéder aux offres d'emploi dans le Groupe.

Les prévisions d'emploi par Pôles :
Elles sont élaborées à partir du processus de notification budgétaire qui se tient chaque année à l'automne.

CIB : les prévisions feront l'objet d'une information prochainement…
IFS :

- **IRB** prévoit une hausse de 2% de son effectif ;
- **IFS Banque privée** (Wealth Management-GPM) table sur une augmentation de WM de +4% ;
- quant à **GPM** la prévision s'oriente vers une stabilité (les départs seront remplacés) ;
- **IFS ERE** envisage la création de 10 postes (+5% de l'effectif).

BDDF a prévu un effectif en hausse de +8% (forte croissance chez Hello Bank !) + une évolution positive chez BDDF Entreprises (création du Pôle National d'Assistance Commerciale Corporate).
RDI : croissance de 16% de l'effectif en raison du lancement de nouvelles initiatives stratégiques.

Les prévisions d'emploi par Fonctions :

ITG/ ITP : légère hausse de l'effectif prévue en raison du turn-over et de l'accroissement de l'activité.
Finance Group : recrutements ciblés sur des profils spécifiques : fiscalité des sociétés, produits complexes, audit…
Inspection Générale : l'objectif est fixé à +20% pour fin 2016,
RHG : stabilité globale de l'effectif
Conformité Groupe : une augmentation de l'effectif est attendue en privilégiant la mobilité interne.
Fonction Risques : hausse de l'effectif prévue notamment par recrutements externes.
Group Legal : une croissance de l'effectif est envisagée mais…sans aucune précision (??).

INFORMATION DE VOS ELUS CEPF

SEANCE PLENIERE CEPF MARS 2016

BNP PARIBAS

BNPP Consulting : une croissance de 32% de l'effectif est planifiée en privilégiant la mobilité interne.
Communication groupe : légère croissance de l'effectif pour une expertise accrue sur les projets digitaux.

Le nombre de salariés mis à disposition (MAD) dans les filiales devrait rester stable malgré la création de la co-entreprise avec le Crédit Agricole dans la quelle environ 70 salariés de l'ex Cortal Consors seront mis à disposition.

Commentaire CFDT: Pour la CFDT le Rapport Emploi revêt une importance particulière car il permet à la fois de vérifier si les projets présentés aux élus au cours de l'année passée se réalisent effectivement mais surtout il propose les perspectives pour l'année à venir. Il est donc le reflet du dynamisme de notre entreprise et plus particulièrement de notre périmètre. Nous pouvons constater que certains métiers « jouent le jeu » en apportant les éléments utiles relatifs à l'évolution de l'emploi et des effectifs ; en revanche certains d'entre eux ne fournissent que peu d'éléments. Nous l'avons signalé au Président du CEPF en le regrettant vivement.
Les élus CFDT ont également marqué leur forte inquiétude concernant le Pôle CIB dont le projet de « transformation » doit être présenté avant la fin du 1er semestre.

PROCHAINE PLENIERE

11 et 12 avril

Adressez-nous vos questions :

PARIS IRP CFDT CEPF

CFDT CEPF - CSD05A1 - 32 rue de Clignancourt- 75018 Paris - 01 57 43 36 13 / 06 68 18 28 45
Mail : PARIS IRP CFDT CEPF