

Cfdt:

BANQUES ET ASSURANCES

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS



BNP PARIBAS



L'INFORMATION DE VOS REPRÉSENTANTS

FLASH CSEE SEPTEMBRE

DATE 27/09/2019

Pôles et Fonctions

VOS REPRÉSENTANTS

ÉLUS

David ADJEDI
Pascal AUBERT
Ludovic AUTAA
Anne-Marie BARLET
Nicole BEAUCLAIR
Anthony CHABIRON
Christine COEYMANS
Jean-Eddie COTAYA
Nathalie COUVREUR
Clément FLEURY
Maya FRANCHEO
Jean-Louis GARLATTI
Gilles GAUTHIER
Marie-Christine GERFAUD
Alain LEGOEUIL
Sandrine LOPEZ
Samira MOANDA AKIRI
Céline SANCHEZ
Silvio SEGHINI
Isabelle VOLMERINGER

RS

Pierre RIVIÈRE
Élodie ROBERT

DS

Pascal AUBERT
Gilles GAUTHIER
Marie-Christine GERFAUD
Alain LEGOEUIL
Céline SANCHEZ
Silvio SEGHINI

Une rentrée de septembre chargée pour toutes et tous.

Les évolutions s'enchaînent sans discontinuer, l'IT, la banque en ligne, les CRC, personne n'y échappe !

1

IPS devient la Production IT Groupe !

Le 24/09, Jean-Michel GARCIA a présenté aux élus la réorganisation d'IPS, qui devient à cette occasion la Production IT Groupe.

[Lire l'article page 2](#)



Réseau On Line

2



MOTIV' - CRC - NET EPARGNE - AGENCE EN LIGNE - Hello Bank ! - NEW HB - Outil CONTACT

[Lire l'article pages 2 et 3](#)

3

Group Procurement - Group Strategic Sourcing

La charrue avant les bœufs ...
Mea Culpa de la direction, en attendant les salariés sont inquiets.

[Lire l'article page 4](#)



RISK

4

RISK

Point de suivi sur le déploiement du projet
d'évolution de la plateforme de gestion des risques du Groupe - RISK 2020...

[Lire l'article page 5](#)

Nous avons tous le droit à
une seconde chance !!!

La Cfdt interroge la direction sur l'application de la seconde chance, celle-ci nous renvoie sur l'article 26 de la convention collective nationale de la banque.

Article 26 de la convention collective nationale de la banque (MAJ le 1er juillet 2019)

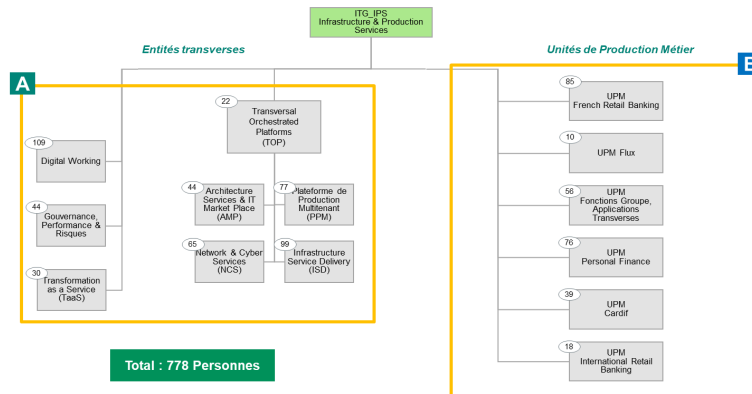
Licenciement pour motif non disciplinaire : Avant d'engager la procédure de licenciement, l'employeur doit avoir considéré toutes solutions envisageables, notamment recherché le moyen de confier un autre poste lorsque l'insuffisance résulte d'une mauvaise adaptation de l'intéressé à ses fonctions.

Le licenciement pour motif non disciplinaire est fondé sur un motif objectif et établi d'insuffisance professionnelle.

Sauf inaptitude constatée par le médecin du travail, l'état de santé d'un salarié ou son handicap ne peut en tant que tel constituer la cause justifiant le licenciement.

IPS devient la Production IT Groupe !

Les détails de cette réorganisation étaient non seulement très fortement attendus par l'ensemble des collaborateurs de l'ex-IPS, mais aussi par ceux d'ITG et de l'ensemble des métiers qui sont dépendants des services offerts par cette entité. Finalement, pas de bouleversements, mais plutôt une rationalisation.



Notamment au niveau des UPMs (Unité de Production Mutualisées), qui se voient renommées Opérations et enrichies de deux nouvelles unités dédiées aux systèmes transverses de paiement et à la supervision des

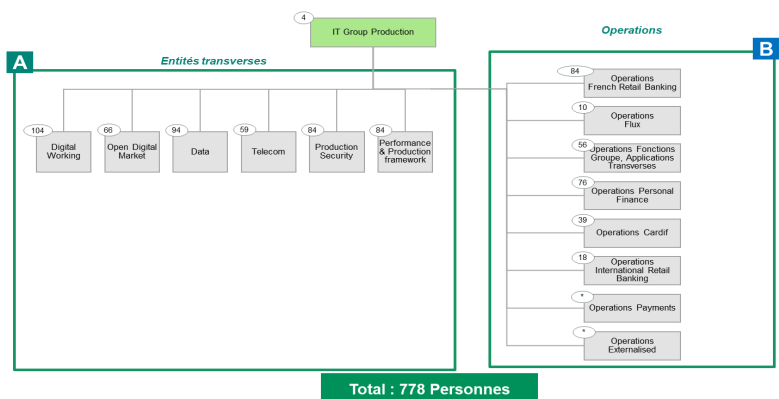
services externalisés. On notera aussi la création d'une nouvelle filière Data, dédiée entre autre à l'anticipation des incidents de production.

Cette réorganisation, qui se fera à effectifs constants, permettra, on le souhaite, d'éviter de voir se répéter les incidents du début d'année relayés dans toute la presse.

A noter tout de même que ce n'est probablement qu'une première phase qui

s'amorce, car d'autres évolutions pourraient voir le jour, en fonction des retours de l'étude, toujours en cours, sur les doublons de mission entre BP2I et la Production IT Groupe.

Enfin, les conséquences d'une virtualisation massive des infrastructures grâce au Cloud, restent à surveiller.



Prochaine Négociation N.A.O.

(Négociation Annuelle Obligatoire) :

mardi 8 octobre

RÉSEAU ON LINE - MOTIV'

Présentation de MOTIV' Centre de Service - Filières Servicig et Filière d'Expertise

« Simplicité et Transparence, promesse tenue »

<http://b2e.group.echonet/pid119647-lid1/Callacborateur-Online.html>



Le Pilotage du Réseau On Line reconnaît des difficultés et dysfonctionnements avec MOTIV' sur le premier quadrimestre 2019.

LES MESURES PRISES :

- Attribuer un Résultat sur Objectif à 100% à l'indicateur qui ne pouvait pas fonctionner.
- Retirer l'indicateur en l'absence de solutions alternatives (avec répartition de sa pondération sur un ou plusieurs indicateurs de la grille).
- Recalculer le montant MOTIV' d'un collaborateur pour un ajustement.
- Saisir manuellement un R/O d'un indicateur impacté par une situation spécifique.



Cfdt BANQUES ET ASSURANCES
S'ENGAGER POUR CHACUN
AIDER POUR TOUS

VOS RÉFÉRENTS MÉTIERS :

IPS IT

David Adjedj

Ludovic Autaa

Réseau on Line

Céline Sanchez

Anthony Chabiron

Silvio Seghini

Group Strategic Sourcing

Samira Moanda

Risk

Gilles Gauthier

CONTACTS CSEE PF

mail : PARIS IRP CFDT CEPF

Tél : 01 40 14 47 94



Cfdt BANQUES
ET ASSURANCES
S'ENGAGER POUR CHACUN
AIDER POUR TOUS

Suite à vos nombreuses sollicitations sur les dysfonctionnements liés à l'outil CONTACT, vos élus CFDT ont demandé qu'un point d'étape soit fait sur les problématiques répertoriées, leur analyse et les solutions apportées.

- Substituer le R/O d'un indicateur non adapté par le R/O d'un autre indicateur suivi par ailleurs.

Toutefois la CFDT interpelle, une nouvelle fois la Direction, sur le fait que de nombreux collègues ont été pénalisés et nous renouvelons notre demande de neutralisation du bonus métier sur le Q1.

Réponse du Pilotage : « la rémunération sera analysée sur une année complète et non quadrimestre par quadrimestre... Tous les choix qui ont été pris, tout ce qui a été analysé dans les différentes structures (services ?) ont été faits en fonction de la situation de chaque structure.. il n'y aura pas d'engagement et surtout pas sur le fait qu'un salarié puisse s'estimer lésé ou pas sur un seul quadrimestre... ».

« 68% des conseillers On Line et 60% des teams managers ont touché plus au Q1 avec MOTIV' qu'au Q3 2018 avec les IC » ...

Et les 32% et 40% ??? 1 € suffit pour toucher plus !!!!

Nous appelons à la plus grande vigilance nos collègues qui ont rejoint MOTIV' sur le second semestre (MAEL, Privilège Connect et certains Appuis Co, présentation CSEC de juin 2019). Si des difficultés apparaissent comment sera analysée la situation pour les filières qui n'auront pas une année complète ?



FOCUS

Les CRC : la CFDT a demandé une diminution des objectifs sur les temps et sur le commerce pour le Q3.

Nous avons été entendus sur le commerce (- 30% d'objectifs sur le commerce au Q3) mais malheureusement pas sur le nombre moyen d'appels pris par heure qui reste à l'objectif de 8.5 qui est difficilement atteignable en faisant du commerce (pour rappel le CRC Orléans a fini en moyenne à 7,6 appels par heure au Q2). En revanche nous sommes sans réponses concernant les divers problèmes de l'outil Contact que la CFDT a soulevé.

Net Epargne : la CFDT interpelle la Direction sur les excellents résultats du service notamment sur le Q1 et se demande comment des salariés ont pu toucher moins avec des R/O supérieurs au quadrimestre précédent ?

Agence En Ligne : création d'une grille MOTIV axée Réseau On Line qui avait auparavant une grille axée réseau.



HELLO BANK!

Harmonisation des formules horaires de la Hello Team avec les horaires d'ouvertures d'Hello Bank !

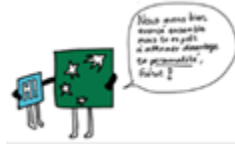
CONTEXTE : depuis sa création les horaires d'HB! communiqués aux clients sont **8h-22h**, or les créneaux horaires 8h/9h et 20h/22h sont **assurés par les CRC** des agences BDDF. **Volumétrie 8h - 9h : 78 appels** en moyenne / **20h - 22h : 69 appels** en moyenne.

Création de 2 plages horaires :

- 1 équipe de 7h50 à 16h38 du lundi au vendredi (NOUVEAU)
- 2 équipes de 8h50 à 17h38 du lundi au vendredi
- 2 équipes de 8h50 à 17h38 du mardi au samedi
- 1 équipe de 9h20 à 18h08 du lundi au vendredi
- 1 équipe de 9h20 à 18h08 du mardi au vendredi et 8h50-17h38 le samedi
- 2 équipes de 9h50 à 18h38 du lundi au vendredi
- 1 équipe de 9h50 à 18h38 du mardi au vendredi et 8h50-17h38 le samedi
- 2 équipes de 11h20 à 20h08 du lundi au vendredi (au lieu de trois)
- 1 équipe de 13h20 à 22h08 du lundi au vendredi (NOUVEAU)

Les élus CFDT rappellent leur attachement à préserver l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle. Nous demandons que le volontariat soit privilégié car si ces nouvelles plages peuvent arranger certains salariés, elles peuvent également mettre en difficulté des salariés qui ont organisé leur vie privée sur les plages horaires existantes.

La direction évoque que des échanges entre collègues d'une même équipe sont possibles or nous savons que ce dispositif, qui a le mérite d'exister, n'est pas toujours efficient.



NEW HB !!!

Suite à la décision de recentrer l'offre (30 produits de BAQ) en arrêtant la commercialisation de plusieurs produits et services, la CFDT s'interroge sur les répercussions en terme de business pour les filières servicing et d'expertise.

Le dossier sera présenté fin d'année à vos élus CFDT du CSEEPF.

OUTIL CONTACT



Suite à vos nombreuses sollicitations sur les dysfonctionnements liés à l'outil CONTACT, vos élus CFDT ont demandé qu'un point d'étape soit fait sur les problématiques répertoriées, leur analyse et les solutions apportées.

La Direction accepte d'organiser une présentation au plus tôt d'ici fin 2019.

Vous avez des questions ? Vos référents du Réseau On line sont à votre disposition.

Lien CSEC: <http://mediab2e.group.echonet/file/96/0/3559960.pdf>



L'HEURE EST GRAVE !

Group Procurement est devenu Group Strategic Sourcing (GSS) depuis fin juillet.

Les **effectifs** passent de **150 collaborateurs** en 2018, à **300** sous la tutelle de la direction générale directement à la place d'ITP.

Vous ne le saviez pas ? Et bien nous non plus....Quelle surprise me direz-vous !

Le 18 septembre dernier, le nouveau responsable - **Jean-Gil SABY** - a présenté la nouvelle organisation et la gouvernance.

Selon le Code du travail, les accords en vigueur et le règlement intérieur, la direction doit présenter les projets avant toute mise en œuvre aux membres du CSE. Elle doit nous consulter avant et nous rendons un avis ensuite. C'est une obligation légale.

Sans nul doute, vous devinez la suite... nous n'avons pas été consultés !

La direction nous répond face à ce choix stratégique et à cette nouvelle gouvernance **par un mea culpa...** Seulement !!!

Pourtant, la CFDT a, à plusieurs reprises, et à votre demande, cherché à obtenir plus d'informations, plus de clarté sur l'organisation au sein de GSS.

Nous avons pu obtenir par exemple des précisions sur le télétravail, sur le choix du nouveau responsable de réduire le nombre de jours télé-travaillés (le passage à 1 jour au lieu de 2 jours). La direction a précisé que cette directive ne s'appliquera qu'aux nouveaux arrivants dans l'entité GSS.

L'ironie c'est que, au démarrage du télétravail, ex-GROUP PROCUREMENT était un pionnier. **Donc La CFDT se demande quel est le but de cette démarche :**

- Est-ce que le choix d'une régression contribue au bien-être au travail pour tous ?
- N'est-ce pas une manière d'opposer les collègues de travail entre eux au lieu de les unir ?



- Les nouvelles technologies ne doivent-elles pas aussi servir à ce que chaque acteur dans l'entreprise puisse s'adapter dans son nouvel environnement de travail, du manager au collaborateur ?
- Est-ce que la direction a pris en compte vos conditions de travail au quotidien de bout en bout, de vous tous qui êtes acteurs des nombreux succès de cette belle filière que sont les achats ?
- le travail en sous-effectif, les nouvelles pressions subies suite au changement de management et de réorganisation, aux nombreuses demandes de compensations demandées pour pallier le manque d'effectif, au manque de clarté notamment sur l'organisation quotidienne, aux choix managériaux que vous n'avez pas demandé.

La CFDT a à cœur le bien-être au travail de chacun d'entre vous, d'entre nous, ainsi que l'équilibre vie privée-vie professionnelle.

AUSSI NOUS NOUS DEMANDONS :

- Est-ce que la direction a pris la pleine mesure des conséquences, sur vous tous à GSS, de l'absence d'accompagnement ?
- La direction a-t-elle en tête les risques psycho- sociaux (RPS) qui pèsent lors de chaque changement organisationnel, managérial ?
- Qu'en-est-il de l'équilibre vie privée- vie professionnelle ?
- Est-ce cela le management positif tel que notre banque le promeut ?

Enfin, quelle urgence, quel impératif y avait-il à tout reformer aussi rapidement, à prendre de tels risques ?

Nous en saurons plus à la prochaine plénière CSE...enfin peut-être !

La CFDT réclame une clarté dans l'organisation actuelle et future, un accompagnement et la bonne prise en compte, dans cette réorganisation et avec cette nouvelle gouvernance, du bien être de chacun d'entre vous, du maintien de votre équilibre vie privée-vie professionnelle afin de réduire, voire de supprimer, les RPS.

CETTE COMBINAISON : bien-être au travail et équilibre vie privée-vie professionnelle, est la clé pour une bonne réussite et un épanouissement tant professionnel que personnel, la clé pour être fier de travailler pour notre entreprise.

La CFDT reste mobilisée et est toujours à votre écoute, vous pouvez compter sur nous !

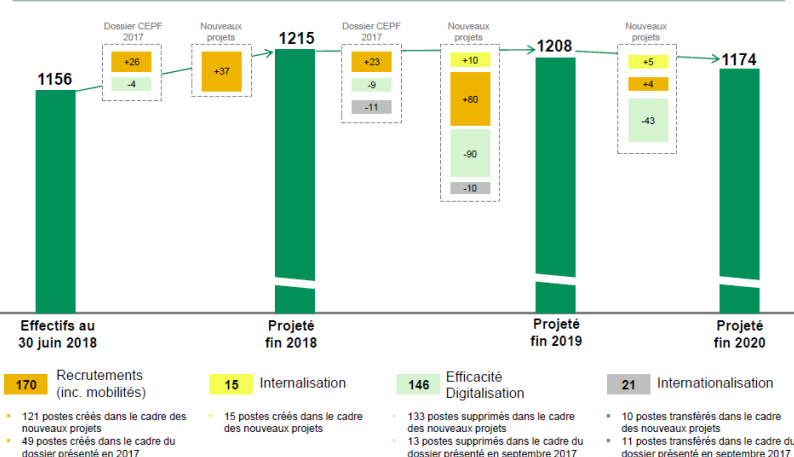
RISK - POINT DE SUIVI

Madame Monique BENAILLY responsable RH de la Fonction RISK a présenté un point de suivi sur le déploiement du projet d'évolution de la plateforme de gestion des risques du Groupe - RISK 2020. Nous rappelons que ce projet a été présenté dans une première version en 2017 pour les fonctions centrales de RISK et qu'un autre dossier avait été présenté en 2019 dans le cadre de l'intégration de RISK FRB cette même année.

1. Rappel des impacts RH liés aux initiatives RISK 2020

Effectifs RISK BNP Paribas SA France

RISK



cfdt

BANQUES
ET ASSURANCES
S'ENGAGER POUR CHACUN
AIDER POUR TOUS



Malgré notre demande d'un point de suivi sur la réorganisation de Compliance FRB sur la région parisienne et en province, la direction répond que : « Le temps n'est pas venu de procéder à un premier bilan d'un projet mis en œuvre à l'été 2019. Nous procéderons à un premier état des lieux en tout début d'année 2020 ». Pourtant, 8 postes ont été supprimés dans les PRA ... et 14 postes de chargés de contrôle dans les PRC.

Pour les élus CFDT, nous exprimons notre satisfaction sur le principe de mesures d'accompagnement et de formation. Cependant, il est primordial que, pour les salariés en région, il soit soutenu dans le temps. Plus particulièrement pour RISK FRB (PRC & PRA), il est essentiel que la mise en place des outils soit préalable à la baisse des effectifs dans les PRC (Chargés de Contrôle) en charge du segment CORPORATE. Par ailleurs, le nombre des analystes crédits doit être en rapport avec le volume des dossiers à traiter ce qui loin d'être le cas à ce jour.

Bilan des recrutements au 30 juin 2019 pour les Postes créés dans le cadre du projet du CEPF **2017** RISK fonction centrale

- Prévisions postes créés sur 2018-2020 +82 recrutements (inclus mobilités)
- Bilan au 30 juin 2018 des recrutements réalisés 63
- Bilan au 31 décembre 2018 des recrutements réalisés 26
- Bilan au 30 juin 2019 des recrutements réalisés 13
- Bilan total des recrutements réalisés RISK fonction centrale 102/82

BILAN DES RECRUTEMENTS AU 30 JUIN 2019 pour les postes créés dans le cadre du projet CEPF 2019 RISK FRB Head Office - Risk FRB Région - RISK FRB Head office (Fonction Centrale)

- Bilan au 31 décembre 2018 des recrutements réalisés 11
- Bilan au 30 juin 2019 des recrutements réalisés 6

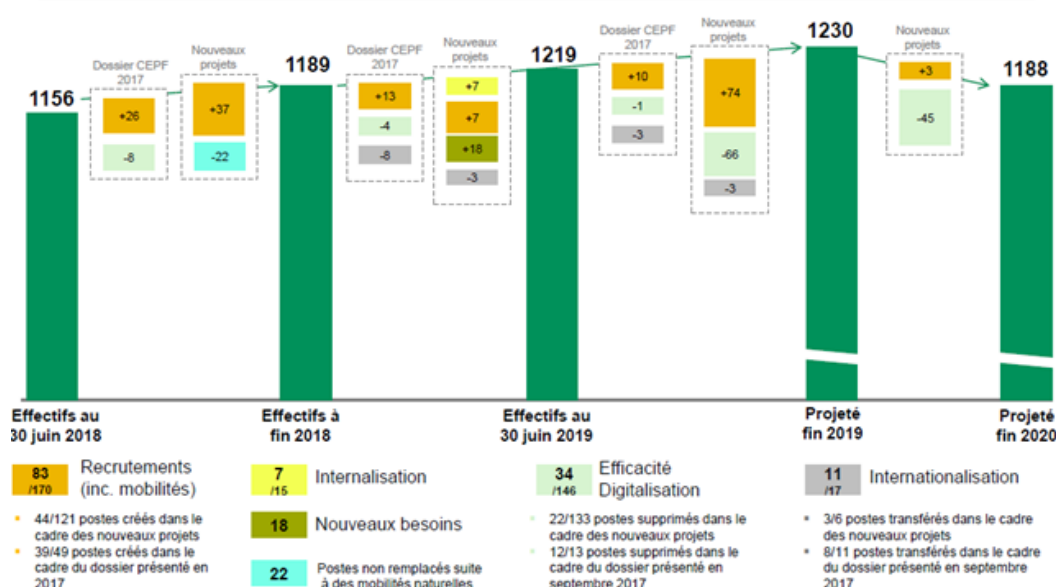
RISK FRB REGION

- Bilan au 31 décembre 2018 des recrutements réalisés 0
- Bilan au 30 juin 2019 des recrutements réalisés 0

2. Bilan des impacts RH au 30 juin 2019

Effectifs RISK BNP Paribas SA France

RISK



TOTAL RISK FRB

Prévisions Postes créés sur 2018 2020

- A - Prévisions Postes créés sur 2018 2020 +18 (renforcement des équipes)
- B- Prévisions Postes créés sur 2018 2020 liés à RISK 2020 +75 (création de nouveaux postes)

Suivez-nous sur Echonet :

Mon espace RH >

Communication syndicale > CFDT



Pour vous inscrire ou vous désinscrire de la liste des destinataires de nos messages d'actualités, veuillez saisir votre identifiant annuaire (UID)

Identifiant annuaire : *

Vous ne connaissez pas votre identifiant annuaire ?
Consulter l'annuaire BNP Paribas

☒ Inscription ☐ Désinscription

VALIDER

BILAN TOTAL DES RECRUTEMENTS RÉALISÉS

TOTAL RISK 14/18

TOTAL FRB 3/75

Bilan des redéploiements au 30 juin 2019 - Postes supprimés dans le cadre du projet CEPF 2017

Equipes	Prévisions Juin 2018 Postes supprimés 2019 -2020	BILAN au 30 juin 2019 Redéploiements réalisés	Accompagnement RH spécifique (en plus des actions listées slide suivante)
TOTAL	-6 (internationalisation) -133 (efficacité / digitalisation)	-3 / -6 (internationalisation) -22/ 133 (efficacité / digitalisation)	

3. RÉALISATION DES ACTIONS D'ACCOMPAGNEMENT RH

La responsable RH nous à fait part des mesures d'accompagnement mises en place (cf. infra ci-dessous).

FORMATION

- Présentation de parcours de formation spécifiques avec budget associé en fonction de l'accompagnement souhaité,
- Formations réalisées et en cours telles que Excel Maîtriser x 2 ; S'exprimer avec conviction ; Promouvoir ma mobilité ; Travailler ma mobilité ; Manager on Wallbreakers ; Construire ma mobilité ; Développer son expression orale ; Linguistiques,
- Pour les collaborateurs RISK FRB, une démarche spécifique d'accompagnement au changement a été mise en place par la RH RISK qui comprend entre autres un plan de Formation spécifique adapté aux besoins d'évolution de postes. Elle est basée sur une approche terrain puisque la RH RISK s'est déplacée en région pour aller à la rencontre des collaborateurs et managers afin de recueillir leur perception de la transformation et leurs besoins en termes d'accompagnement. Sur cette base, la RH RISK a présenté au Management de RISK FRB une approche d'accompagnement adaptée.

PARCOURS SALARIÉS

- Pour les collaborateurs dont le poste est transféré, à partir de mars 2019 : entretiens individuels avec le management et RIS K R H (objectifs : rappel du projet d'évolution de RISK ; présentation du poste concerné, des impacts et de la cible ; explication de l'accompagnement / parcours collaborateur (inclus formations) par RISK RH ; présentation des prochaines étapes)
- Pour les collaborateurs concernés par la Transformation de RISK FRB, à partir de mars 2019 : accompagnement renforcé à la mobilité, entretiens avec le manager,

S'ENGAGER POUR CHACUN, AGIR POUR TOUS !



Cfdt

BANQUES
ET ASSURANCES
S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS