

## L'éditorial

**FO Banques BNP Paribas** remercie les votants qui représentent 26,72 % des inscrits, merci pour l'intérêt que vous avez consacré à l'élection du Conseil d'Administration. Il faut relever le contexte inédit pour cette année marquée par le vote de nos succursales étrangères qui représentent aujourd'hui une infime partie des votants, 96% d'abstentions dans leurs périmètres.

Notre organisation a ciblé l'ensemble de ses actions sur l'année ainsi que pendant la campagne afin d'être présente par notre communication auprès de tous les salariés. Nous avons adressé individuellement plus de 40 000 lettres « profession de foi », ce qui a montré l'attachement à cette élection de la part de **FO Banques BNP Paribas**.

73,28% des salariés par choix et liberté se sont privés de leur pouvoir de bousculer le paysage syndical au sein de notre entreprise

**FO Banques BNP Paribas** est viscéralement attaché à l'indépendance syndicale. Nous avons fait une campagne en fonction de nos moyens pour être le plus humain possible. Nous sommes tous conscients de la situation particulièrement difficile, suite aux différents projets qui envahissent notre espace professionnel. Nous avons priorisé la défense des salariés, l'amélioration des conditions de travail et nous avons aussi mis en avant dans notre communication, notre volonté de faire connaître nos valeurs basées sur la solidarité.

Hormis le fait que notre organisation n'a pas fait le résultat attendu, cette élection a été marquée par un taux d'abstention de 73%, ce qui pourrait être analysé par différents instituts de sondage comme des votes contestataires.

Nous ne pouvons pas vous cacher notre déception de ne pas être présent au Conseil d'Administration, mais nous respectons les votes des salariés et nous allons continuer notre combat et repartir sur le terrain. Nous avons des grands chantiers pour les cinq prochaines années, voire plus qui vont mettre à mal nos métiers donc forcément notre avenir.

L'un d'eux va changer considérablement la pérennité de nos emplois. Tous les patrons des grandes entreprises souhaitent mettre en place l'Intelligence Artificielle, ce qui risque de perturber considérablement nos conditions de travail. **FO Banques BNP Paribas** est attaché aux emplois et a une égalité des chances

Nous vous souhaitons de bonnes fêtes de fin d'année.



Charles LEGROS

Délégué Syndical  
National

## Cadres au forfait et horaires imposés

### ENFIN UNE CLARIFICATION !

Depuis la mise en place de la convention de forfait chez BNP Paribas vos élus **FO Banques BNPP** n'ont cessé de contester et dénoncer l'application qui en est faite au sein de l'entreprise. Cette dernière dévoyant totalement la notion d'autonomie liée à ce statut.

Une décision de la cour de cassation, chambre sociale du 16/12/2016, nous conforte dans notre combat.

En effet, celle-ci confirme qu'il n'est pas possible d'imposer des plages horaires de présence aux salariés en forfait jour. (Voir l'arrêt de la cour [ICI](#))

Cette décision précise même : « Imposer un planning contraignant de présence avec des horaires prédéterminés est antinomique avec la notion de cadre autonome ».

Si l'employeur impose des horaires aux salariés en forfait jours, il ne peut pas les considérer comme des salariés autonomes.

Ce sont alors, des salariés intégrés soumis à l'horaire collectif et au régime des heures supplémentaires.



Si vous êtes confrontés à cette situation, n'hésitez pas à vous rapprocher de vos représentants **FO Banques BNPP** afin de faire valoir vos droits.

Etre « Corporate », « être acteur de sa mobilité », « participer de manière active à la transformation » ... autant de formules qui permettent de faire passer des messages en douceur et peut-être même de faire oublier ce qu'elles veulent dire. Il est plus simple de parler de « Plan 2020 » que d'objectif de *baisse* des coûts salariaux, quelles qu'en soient les conséquences. BNP Paribas affiche une valeur « Good Place To Work » et dans le même temps prône l'agilité et l'adaptabilité, mais avec quelles limites ?

L'accélération de ses évolutions va rendre le cap de plus en plus difficile à tenir pour ceux qui prétendent à la fois parler de bien-être des salariés et continuer à accélérer les bouleversements dans l'entreprise. Sécurité de l'emploi, amélioration du niveau de vie, développement des personnes, les enjeux sont immenses et la Direction ne pourra y répondre en imposant des transformations dans un mode « Top-Down », sans réelle concertation avec les salariés. Les Organisations Syndicales représentatives restent le seul moyen de rendre les évolutions respectueuses des personnes et des équipes, quels que soient le lieu géographique, la place dans l'organisation, la situation des personnes.

**FO Banques BNP Paribas** entend être le contrepoids indispensable à la logique d'optimisation, de réduction des coûts et empêcher qu'elle prenne le dessus sur l'ensemble des autres composantes de l'entreprise.



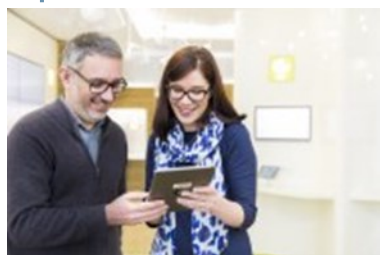
## Quel avenir pour le statut cadre ?

Alors que dès janvier 2019, les caisses de retraite des **cadres** (Agirc) et des **non-cadres** (Arrco) seront regroupées, **le 21 décembre 2017 débutera la négociation nationale interprofessionnelle sur le statut Cadre.**

Conçu en 1947, le statut de Cadre est-il encore adapté ? Le nombre de cadres dans le privé a augmenté de plus de 60 % en 30 ans, pour atteindre entre 3 et 4,5 millions aujourd'hui.

Le rôle d'encadrement a considérablement évolué et s'est diversifié.

Lorsqu'il a encore une équipe, le cadre doit accompagner au quotidien chacune des personnes qui la composent, en étant soucieux du développement des compétences des hommes et des femmes. Il doit donner en continu du sens et expliquer la stratégie de l'entreprise.



**A BNP Paribas**, il lui est demandé notamment de « définir clairement les missions de ses collaborateurs et les évaluer », de « détecter et valoriser les talents », de « s'impliquer dans l'évolution professionnelle de ses collaborateurs ».

Le cadre peut également exercer des fonctions de pilotage de projets et programmes, incluant des sous-traitants, avec un rôle de coordination d'un nombre croissant d'acteurs internes et externes.

Ses responsabilités croissantes recouvrent notamment l'évaluation des risques et la prise de décision à court, moyen et long-terme, il doit garantir la conformité des opérations mises en œuvre dans son périmètre de responsabilité.

Enfin le cadre, qu'il soit issu d'une grande école ou d'une formation moins prestigieuse, ne peut plus s'appuyer uniquement sur sa formation initiale, il doit renforcer de manière constante son expertise, et la faire évoluer, pour accomplir sa fonction et préparer ses évolutions.

Il doit également développer en continu son réseau, son carnet d'adresses, sa visibilité et sa notoriété sur les réseaux sociaux au sein de l'entreprise, et à l'extérieur de l'entreprise.

**La question de l'avenir du statut de cadre demeure donc plus que jamais d'actualité.**

Quelles sont les préoccupations des salariés cadres ? Comment renforcer leur protection ? Comment redonner du sens à leur rôle dans l'entreprise ?

Afin d'apporter des réponses ces principales questions, FO-Cadres vous propose de recueillir votre expression des cadres afin de bâtir ensemble les propositions syndicales à même de défendre au mieux les intérêts individuels et collectifs des cadres.

**QUESTIONNAIRE**

## Les managers intermédiaires, mal-aimés de l'entreprise

Sur ce sujet , un article intéressant est paru dans le journal Les Echos . Quelques thèmes piochés trouvent une résonance saisissante au sein de notre entreprise : « Ces encadrants sont systématiquement désignés par les dirigeants comme la clef de voûte et le levier de la performance de l'entreprise. Pourtant, leurs moyens et leur pouvoir de décision sont très limités.

*Il doit être en mesure d'expliquer la vision et la stratégie de l'entreprise à ses équipes et de donner du sens à leur travail, en permettant à chacun de situer son action dans ce grand référentiel. Il est un relais de communication essentiel, une courroie de transmission de l'information ascendante et descendante. »*

### Comment ils occupent leur temps

En % de temps passé

10	13	Développement personnel
20	22	Management
16	22	Gestion de projet
24	21	Administratif & reporting
30	21	Production / Cœur de métier
Encadrant intermédiaire	Top managers	

Chez BNP Paribas , très clairement les responsables de domaine IT sont typiques de ces encadrants .Ils sont confrontés au quotidien à la quadrature du cercle sur leurs missions majeures.

Relais de la Direction sur tous les sujets ( Stratégie, budget, transformation technologique et organisationnelles ),

on ne leur demande bien souvent de l'être de façon unidirectionnelle ( Top --> down ) .

Combien de remontées terrain analysées par le vécu des encadrants permettraient de recadrer , modifier voire de supprimer certaines directives inapplicables ou complètement vide de sens ?

Combien de rapports produits à prix d'or par les multiples consultants qui prolifèrent dans notre entreprise avec des résultats très inégaux : abandon ou mise en œuvre hors contexte ?

Combien de fois ces frustrations nous ont-elles été remontées par les managers intermédiaires en off ?

### Animation des équipes :

*« Il faut animer son équipe en proximité, autour d'objectifs, l'écouter et surtout libérer les énergies et la créativité ».*

Encore faudrait-il en avoir le temps face aux multiples tâches presse-bouton de validation dans des applications de workflow ( mesure de l'activité, congés, note de frais, projets , formation, le sacro-saint REPORTING) et à la présence administrative requise dans différentes instances où rien ne se décide réellement.

Encore faudrait-t-il également qu'il ne soit pas dans le « viseur » du LEAN ( amélioration continue par la simplification des processus , entendez suppression de tout management « inutile » ).

Enfin , pour terminer ce bref éclairage, ci-dessous un dernier extrait de cet article et notre conclusion un peu moqueuse.

*« Il faut armer et former ce corps intermédiaire, lui donner les moyens de comprendre le sens de sa mission, lui déléguer un certain nombre de responsabilités. Faire vraiment de l'empowerment ! »*

Faites comme moi, oubliez la fin, ce sont les conclusions d'un haut cadre RH. Cela commence toujours bien et patatras « l'empowerment » déboule.

Si vous êtes un manager trop consciencieux, vous passerez des heures carrées à saisir le sens profond de « l'empowerment » sur votre temps de développement personnel !



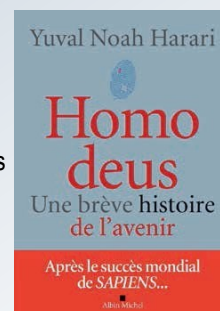
## HOMO DEUS : Une brève Histoire de l'Avenir

Le professeur Yuval Noah Harari propose une synthèse forte de réalisme de ce qui est en train de naître sous nos yeux. Celle du monde qui arrive, dominé par les pouvoirs inédits de la biotechnologie et des algorithmes informatiques.

Voici quelques **passages-clés** :

**Trois processus** sont liés les uns aux autres :

1. La science converge vers un dogme universel, suivant lequel les organismes sont des algorithmes et la vie se réduit au traitement des données.
2. L'intelligence est dissociée de la conscience.
3. Des algorithmes non conscients pourront bientôt nous connaître mieux que nous-mêmes.



« Le XXI<sup>e</sup> siècle sera dominé par les biotechnologies et les algorithmes qui vont créer la société la plus inégalitaire de l'histoire de l'humanité »...

« L'économie reposera sur des gens sophistiqués et des technologies autonomes. L'homme ne sera pas face à une machine, mais face à un réseau réactualisé en temps réel ! L'essor de l'intelligence artificielle ressemblera à une cascade de changements incessants »...

« Une des plus grandes menaces du XXI<sup>e</sup> siècle sera la montée d'une classe de gens inutiles. »...

« Les êtres humains cesseront de se voir comme des êtres autonomes qui mènent leur vie à leur guise pour s'habituer à se voir comme un assemblage de mécanismes biochimiques, constamment surveillé et guidé par des algorithmes électroniques. »...

En conclusion "Écoutez vos sentiments ! recommande l'humanisme. Écoutez les algorithmes, recommandera le dataïsme."...CQFD

## Cadre dirigeant et forfait-jours : les deux notions s'excluent

Les cadres dirigeants ne sont pas soumis aux dispositions légales relatives à la durée, à la répartition et à l'aménagement des horaires, ni à celles relatives au repos et aux jours fériés. Le législateur a défini **trois critères** pour qualifier cette population :

- Ayant des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de son emploi du temps,
- Habilitée à prendre des décisions de façon largement autonome,
- Percevant un salaire dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués au sein de l'entreprise.

La **jurisprudence** a précisé que ces critères (issus de l'article L3111-2 du Code du travail) sont cumulatifs. Dans un **arrêt du 7 septembre 2017**, la **Cour de cassation** impose que, pour déterminer la qualité de cadre dirigeant, les juges doivent prendre en compte les conditions réelles de l'exercice du travail, en prenant en considération les mentions contractuelles, particulièrement celles qui soumettent le salarié à la législation sur la durée du travail.



Smartphone



Internet



[paris\\_irp\\_delegation\\_nationale\\_force\\_ouvriere@bnpparibas.com](mailto:paris_irp_delegation_nationale_force_ouvriere@bnpparibas.com)



Facebook



Twitter

