



BNP PARIBAS

VOS REPRESENTANTS



LAETITIA
GUICHARD
06 98 37 44 95



ALEXANDRA
GROLEAS
06 68 49 63 91



NICOLAS
TARDY
06 98 90 73 65



ALEXANDRE
BERTHELOT
06 98 37 54 31



OLIVIER
PIERSON
06 02 07 88 35



ISABELLE
VION
06 62 84 53 89



CAROLINE
MELON
07 60 19 88 86



MAGALI
FRAILLON



CEDRIC
GRENIER
06 67 92 25 69



JULIE
LEQUEUX



L'ACTUALITÉ DE VOTRE RÉGION

3 MAI 2022

RÉGION RHÔNE ALPES AUVERGNE

STAFFING / GI / MANAGERS ON EN PERD NOTRE LATIN !

Difficile de savoir qui fait quoi lorsque l'on veut changer de poste.

Après avoir cliqué sur l'annonce my mobility, comment cela se passe-t-il ?

Si le process semble « simple » ([cliquez ici](#)), dans les faits, ça l'est beaucoup moins !

Que ce soit avant de cliquer ou pendant le processus de mobilité, les élus CFDT demandent **qu'un mode opératoire clair et exhaustif soit transmis aux salariés** (qui valide ? Qui décide ? Qui est le valideur des conditions salariales ?) et que les règles définies par l'entreprise dans le cadre de la mobilité soient appliquées.



DE MOTIV AU BONUS...

Vous sortez d'un métier soumis au régime de MOTIV' pour aller vers un métier soumis au régime de bonus. L'entreprise a établi des règles.

Si la mobilité est liée à des difficultés sur votre mission

Pas de top up* ni d'intégration

Si la mobilité est liée à la suppression de votre poste

Prime de spécialité =
montant de votre réf MOTIV - montant de bonus

Si la mobilité est liée au développement de nouvelles compétences

Top up* et/ou consolidation de tout ou partie dans le fixe

***C'est quoi le top up ?** Prime annuelle versée en même temps que le bonus basée sur la différence entre l'ancienne référence Motiv' et le nouveau montant de référence (bonus).

Pour les élus CFDT, l'entreprise doit prendre en compte **l'impact sur votre pouvoir d'achat** (décalage de trésorerie et baisse de la substance du variable). Nous demandons **la prise en compte de la rémunération variable réelle** et non les montants de référence dans l'intégration dans le fixe et/ou le top up **ET** que **la prise de risque soit payée** au plus vite via une augmentation/promotion pour récompenser justement les nouvelles responsabilités des salariés.

MDS, MDR !?



Il est demandé à chaque agence 60 enrôlements sur le quadrimestre. Ce chiffre est le même pour tous alors que le nombre de clients potentiels Affinité est bien différent d'une agence à l'autre. D'autant que le nombre d'enrôlement agence est supérieur au nombre d'enrôlement demandé aux Conseillers Affinité. QUID ?

DU NOUVEAU DANS MOTIV'



CELINE
WLASSOW
CHARRIER



JEAN PIERRE
FEUTRY



PATRICIA
PANO



SONIA
GUIGO



L'INFO VRAIE #3 !



« Congés et Compte
Epargne Temps »

Retrouvez l'info CFDT
en vidéo



C'est l'heure du bilan pour MOTIV. La CFDT, constate que MOTIV ne permet pas de récompenser votre travail (environ 60% seulement des collaborateurs touchent la référence ou plus), et que votre rémunération variable fond comme neige au soleil, d'année en année.

VOS ÉLUS CFDT ONT OBTENU QUELQUES ÉVOLUTIONS QUI VONT DANS LE BON SENS.

- **Pour les DIA affinités** : le montant métier est consolidé sur le quadrimestre de lancement de MDS (avec effet rétroactif).
- **La répartition de la charge accueil** sera vérifiée chaque quadrimestre par les DIA et les DT, afin de proratiser vos attendus individuels.
- **Pour les absences de plus de 31 jours** : jusqu'alors seul le montant métier était proratisé. Désormais, les attendus individuels seront proratisés **manuellement** par les territoires. Les élus CFDT ont demandé que cette proratisation se fasse dès le retour des salariés afin d'organiser votre activité commerciale.
- **Pour les agences ouvertes à 1 personne** : l'équipe MOTIV contrôlera désormais que les attendus individuels et collectifs soient bien proratisés tel que prévu.
- **Pour les prises de poste** : une décote de 10% (attendus individuels) sera mise en place sur le quad qui suit la prise de poste (soit le premier quadrimestre ne bénéficiant pas de la garantie du montant métier).
- **Pour les CRG et CMR** : une décote de 10% (attendus individuels) par rapport aux attendus du métier remplacé.
- **Tous les salariés de DUO** auront une décote de 10% (attendus individuels) y compris pour le DIA.



POUR TOUS :

Le seuil de déclenchement de l'**exigence bancassurance** est baissé à **70%** de votre objectif au lieu de 100% pour le Q2 2022 mais également pour le **Q1 2022**. Les élus CFDT demandent **une nouvelle fois** le retrait pur et simple de **ce malus**.

Dès Q2 2022, **Ma Pair'sformance** mesure désormais un R/O moyen de l'ensemble des univers cœur de métiers. Le R/O sera plafonné à 200% sans seuil de minimum de prise en compte sauf pour l'exigence bancassurance dont le seuil est de 70%. Si la moyenne est supérieur à 150%, l'indicateur est valorisé à 200%.

Les élus CFDT dénoncent :

Sa récurrence : Alors que la majorité des agences en bénéficie, pouvons-nous vraiment parler d'aléa?

Son impact : sur l'enveloppe MOTIV réduisant les primes que vous pourriez obtenir

Son montant : La « prime Alea » pallie-t-elle vraiment le manque à gagner ? Récompense-t-elle le travail effectué pour remplacer vos collègues ? Pour nous, la réponse est NON.

La CFDT persiste et demande à la Région de développer le métier de chargé de renfort. Votre surcharge de travail n'est pas à vendre !

60 %
des agences ont
bénéficié d'une prime
ALEA en 2021.