

Cfdt:

IDF OUEST

BNP PARIBAS

30 avril 2025



Juan -Antonio GONZALEZ

06 67 24 54 97



Sophie CREPEAUX

06 98 54 95 03



Stéphanie BOUKOBZA

07 86 23 54 74



Anissa LAIDOUNI

07 71 54 87 22



Claudine OMS

07 61 41 04 82



CSEE AVRIL 2025

INFOS FLASH

POINT COMMERCE : MOTIV Q3 2024

LA DIRECTION PRÉSENTE UN BILAN EN IDF OUEST TRÈS POSITIF ET ENCOURAGEANT

Nous demandons à la région de s'intéresser aux raisons de l'écart de taux de surperformance entre les généralistes et les spécialistes (CSI, CSEP).

Nombre de collaborateurs éligibles à la surperformance en IDFO : **37,8%** > à BCEF **36%**



Les -

Les +

- Présence des managers auprès de leurs équipes
- Accompagnement pédagogique pour une montée en compétences des collaborateurs en agence
- Le pourcentage d'agences avec aléas reste stable à 43% quand celui de BCEF augmente de 44% à 47%.

- Taux d'implication « cœur de métier » en baisse et < BCEF du fait du rajeunissement de l'effectif qui doit monter en compétences sur la posture à observer face aux besoins des clients
- Aléas récurrents sur certains territoires pour lesquels une Task Force a été mise en place qui priorise le recrutement dans les territoires identifiés
- A voir l'impact du taux d'absentéisme croissant et les Aléas en agence

Primes ALÉA

- Versées dès lors qu'il y a un sujet RH, de sous-effectif ou tout élément impactant le bon fonctionnement d'une agence
- Les directeurs de territoires identifient les agences éligibles à cette prime.
- Les demandes sont ensuite remontées à la région, puis à la direction BCEF, qui ne les a jusqu'à aujourd'hui jamais remises en question et les a toutes validées.

Q1 2025

LA DIRECTION PRÉSENTE DES RÉSULTATS CONTRASTÉS MAIS GLOBALEMENT POSITIFS

Les +



- Activités conseil en épargne financière +28% et en prévoyance +35%
- Top 3 BCEF
- Tarification : frais de dossiers immobiliers +45%, droits d'entrée Cardif +40%
- Risques tenus

Les =



- Conquête majeurs et étudiants
- IARD Home

Les -



- EER Pro cœur de cible
- IARD Mobilité
- Intensité relationnelle
- Les projets clients et leurs financements



Q2 2025

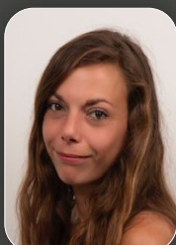
LA DIRECTION ANNONCE PEU D'ÉVOLUTIONS

- Remise en avant de la conquête dans « ma priorité » et de la prévoyance dans le cœur de métier
- Des attendus globalement à la baisse (-20%) tout comme le cadencement vs Q1 (<30%)
- Même si les objectifs d'enrôlements ont disparu depuis le 1er janvier, le service Affinité doit être proposé aux clients pour qu'ils bénéficient de l'offre tarifaire et de l'Affi Connect.



Brigitte

MARQUES DE ALMEIDA



Nadia TEIXEIRA



Samia BAITARI



Mohamed FARES

Les équipes RH GAP et IT sont toujours sur le pont pour faire évoluer cet outil et permettre un retour à la normale.

☛ Au 14 avril, ce qui a été résolu :

- Vue du planning des équipes par le manager
- Pose de journées de télétravail
- Les jours fériés sont bien grisés

☛ Les régularisations en cours :

- Les heures supplémentaires ou repos compensateurs
- Les compteurs erronés pour les salariés qui badgent
- Le détail du report des jours de congés et/ou rtt
- Groupement des équipes/binômats pour faciliter la pose des congés
- Avoir une vision du ou des plannings > à 1 mois

☛ Les régularisations visibles dès le mois de juillet 2025 :

- L'affichage exact du poids de journée
- Le solde réel des congés du fait de l'abandon de la gestion pilotée et avec elle de l'arrondi à l'inférieur

Une « sortie de crise » (dixit la direction) est actée depuis le 1er avril du fait d'une diminution forte et continue des demandes et interrogations des collaborateurs via ALIS concernant l'outil.

Une communication sur tous ces points a été faite aux directeurs de managers de la région. Mais vous est-elle redescendue ?

- SI VOUS CONSTATEZ DES ANOMALIES, DES ERREURS DANS LE CALCUL DE VOS DROITS À CONGÉS/RTT,
- SI VOUS ÊTES « EMPÊCHÉS » DE POSER UN CONGÉ OU RTT,
- SI VOUS N'OBTENEZ PAS DE RÉPONSES À VOS DOUTES, AUX DYSFONCTIONNEMENTS QUE VOUS RENCONTREZ, **CONTACTEZ-NOUS!**



FERMETURES ESTIVALES

30 agences pour 13 territoires sont concernées en IDF Ouest vs 34 en 2024, ce nombre étant susceptible d'évoluer d'ici cet été ...

- | | | |
|------------------------------|------------------------------|--------------------------|
| ● Boulogne Seine Ouest = 3 | ● Cergy Vallée de l'Oise = 4 | ● Chartres = 1 |
| ● Colombes Nord de Seine = 1 | ● La Défense Courbevoie = 2 | ● Enghien Les Bains = 1 |
| ● Mantes Vallée de Seine = 5 | ● Neuilly Su Seine = 1 | ● Paris Sclay = 2 |
| ● Rueil Malmaison = 2 | ● Sceaux vallée Sud = 6 | ● St-Germain en Laye = 1 |
| ● St-Quentin en Yvelines = 1 | | |

La direction justifie ces fermetures pour les raisons suivantes :

- ➡ Optimiser l'organisation ➡ Assurer la sécurité des équipes en nombre restreint ➡ Assurer un service de qualité à la clientèle

- Pour les clients détenteurs d'un coffre dans l'agence qui fermera, un courrier leur sera envoyé.
- Un arbitrage a été fait en fonction de la présence ou non de chargés de renforts ou d'épisodiques.
- Les frais de déplacement seront remboursés pour les collaborateurs qui seront en repli sur une agence autre que celle d'origine.
- Pour les collaborateurs allant sur les agences de repli dont des horaires sont différentes de leur agence d'origine, les heures supplémentaires seront récupérées ou payées.

LES ÉLUS CFDT INTERPELLENT LA RÉGION SUR CES FERMETURES, QUE L'EXCEPTION NE DEVIENNE PAS LA RÈGLE, ET FONT PART DE LEUR INQUIÉTUDE SUR LEUR POSSIBLE FERMETURE DÉFINITIVE DANS UN PROCHE AVENIR. À SUIVRE ...



Motivs :

- Les rendez-vous à 3 existent toujours pour une montée en compétences des conseillers.
- Disparition des codes miroir
- Garantie de leur montant métier les Q1 et Q2 2025 + possibilité de toucher la surperformance
- Objectifs Q2 reçus en S17 avec attendus en baisse sensible de 21 % en moyenne (prévoyance, épargne fi, arbitrage et 4^{ème} rubrique)) en cohérence après le cadencement plus important sur Q1.

Dès le Q3 :

- Leur production sera reconnue avec la prise en charge des OC, des demandes clients, sur les postes vacants ou en cas d'absence d'un conseiller, et le traitement des listes ISI nécessitant une forte expertise.
- Afin d'éviter que les conseillers fassent tout le business avant, leur performance sera évaluée fonction de leurs commissions perçues et non sur le volume avec un suivi région des grosses opérations réalisées par les conseillers seuls sans recours aux CSEP.
- Objectifs Q3 non reçus, à recevoir fin août
- Les rdv à 3 seront maintenus afin de poursuivre l'accompagnement et la montée en compétences des conseillers.

Evolution métier :

- Fonction du souhait du CSEP
- Fonction des opportunités
- Vers des postes de DIA, Banquier Privé, ou CPRC Cardiff, ou GCP en agence
- Entretien avec leur manager et un HRBP sur leurs contraintes personnelles, de mobilité géographique, et autres ...

Les élus Cfdt seront attentifs :

- À l'évolution de carrière des CSEP,
- À l'application des règles Motivs et la réalisation des objectifs de chacun afin d'éviter des tensions générées par une mise en concurrence entre les conseillers.

FAVORISER LA PROMOTION INTERNE !



CODE DE CONDUITE



Une mise à jour a été effectuée avec des mesures pour renforcer l'éthique et la responsabilité, et un parcours Conduct Survey disponible du 02 mai au 26 septembre.

Toutefois, il n'a toujours pas de valeur juridique contrairement au règlement intérieur.

Concernant le délai des enquêtes internes « non-respect du code de conduite et HVT° » et des décisions de sanctions, parce que les conclusions sont (systématiquement) envoyées le 30ème jour du délai légal,

° *Harcèlement et violence au travail.*

Les élus Cfdt demandent à la direction de remonter à RH Group et notamment à la cellule PSR que les délais de réponse sont trop longs, rallongés en fonction du nombre d'entretiens, et sont source d'un stress très important pour les salariés concernés.

BULLETIN D'ADHESION

Rejoignez le 1^{er} syndicat de France !

DES ÉLUS QUI VOUS RESSEMBLENT



NE LAISSEZ PAS LE HASARD DÉCIDER DE VOTRE AVENIR PROFESSIONNEL !

