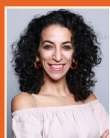




BNP PARIBAS



**Marie-Hélène
CHEVALLIER**
06 68 75 89 97



**Samira
MOANDA**
06 65 88 66 02



**Alexandre
BERTHELOT**
06 98 37 54 31



**Valérie
GUEVEL-POUPARD**
07 60 47 28 80



**Isabelle
VOLMERINGER**
06 99 26 44 84



**Chantal
MARCHAND**
06 99 33 92 51



**Alexandre
BOUAT**
06 98 54 83 53



**Patricia
SUPARAMY**
06 65 88 39 95

Représentant Syndical National



Pierre RIVIÈRE
06 65 64 56 98

Représentant Syndical National
Adjoint



Laurent COURRIER
06 68 05 69 06



CSEC

STAFFING :

conseils et solutions

20 Avril 2022

Toutes les entités du Groupe et les filiales françaises sont intégrées au
Centre d'Expertise Staffing Conseils & Solutions.

STAFFING EN BREF

- Plus de 200 collaborateurs dont une soixantaine en région répartis sur 6 sites
- 250 000 CV traités chaque année
- 9 400 mobilités traitées et 2 980 recrutements en CDI en 2021
- 3 000 recrutements en CDI ; 2 000 alternants ; 1 500 stagiaires et 300 VIE prévus en 2022



Staffing reconnaît une très forte tension et une concurrence inédite sur le marché du travail

Priorité au recrutement interne pour le staffing

La rétention des salariés (démissions) est un sujet prégnant sur lequel la direction reste muette. Il est du ressort des périmètres et non de Staffing.

Dans le process de recrutement, Staffing évalue la compétence comportementale. Le manager recruteur évalue la compétence métier.

Staffing mesure le niveau de satisfaction des managers recruteurs et établit un NPS des candidats.

Qui fait quoi entre le Staffing, les HRBP / GI et managers recruteurs ?
(toutes les réponses [ICI](#))



Nous avons attiré l'attention de la direction sur le manque de synergie entre les GI / HRBP et Staffing.

POUR QUE L'ENTRETIEN NE SOIT PAS UN RENDEZ-VOUS MANQUÉ



DEMANDES CFTD

- Une visibilité accrue sur les postes à pourvoir dans le groupe.
- Une anticipation et une meilleure information sur les métiers d'avenir du groupe.
- Une présentation des parcours de formations lorsque l'on souhaite évoluer dans l'entreprise (reskilling/upskilling).
- La mise en place d'un « Vis ma Vie » pour les salariés qui en font la demande.
- La systémisation des feedback lorsqu'une candidature n'est pas retenue, et des retours plus rapides et argumentés suite aux entretiens.
- Un accompagnement renforcé lors du parcours de recrutement afin de préparer les entretiens Staffing et la rédaction du CV.



Un groupe de travail se met en place sur la mobilité avec la direction :

1^{ère} réunion le 28 Avril 2022

Lors de ces réunions vos élus CFDT seront force de proposition !
Faîtes nous part de vos ressentis et retours d'expériences.

Projet d'Evolution du Dispositif Entrepreneur

Vos élus CFDT ont donné un avis défavorable sur ce projet en l'absence de réponses sur :

- ➔ La charge de travail
- ➔ Le Nombre de postes d'assistants créés
- ➔ L'allocation de véhicules de service
- ➔ L'accompagnement en cas de mobilités
- ➔ Les formules de télétravail possibles
- ➔ Le retour chez BCEF Retail des CAER peut être mal vécu si l'accompagnement n'est pas à la hauteur des enjeux, et si les promesses du maintien du niveau d'expertise ne sont pas tenues.
- ➔ La mutualisation des moyens entre les CAF et les espaces TPE est un véritable enjeu.
- ➔ Le dimensionnement, le calibrage et l'affectation des collègues spécialisés (Chargé de Flux Moyens de Paiement et Chargé Risque Difficile) ne sont pas correctement déterminés.



Pour toutes ces raisons, les élus CFDT ont obtenu une présentation détaillée en Région pour obtenir des éléments locaux plus précis dans le cadre d'un dialogue social de qualité.



VOUS ÊTES EN MOBILITÉ ?

Pensez à bien remplir vos compétences et votre parcours pro dans **About Me.**