

Cfdt:

BNP PARIBAS

20 Juin 2025

Des dispositifs qui pourraient vous permettre de toucher davantage dans le cadre des mobilités en cas de prise de poste réussie.

Mais, avait-on besoin d'en parler au sein d'un accord BCEF (au-delà de la règle temporaire spécifique à la transformation) ?

Pas sûr.

BCEF 4.0 / Fin des négociations ?

Deuxième séance de « négociations » concernant le plan de transformation de BCEF.

La CFDT avait de nombreuses demandes, faisons le point sur ce que BCEF souhaiterait mettre en place en cas d'accord signé.



NOUVEAU

Suite à la demande CFDT

Pour les conseillers en agence :

Pilote sur Sud Est courant 2026, pour tester le TT dans les agences dès 5 personnes (à partir de 7 aujourd'hui) et avec 60% de l'effectif présent (75% aujourd'hui).

BCEF se dit prêt à étendre le dispositif ailleurs en cas de « succès » du pilote.

TÉLÉTRAVAIL [HORS ACCORD]

Assouplissement de la règle BCEF :

TT possible pour les agences de 7 salariés et + dès lors que 60 % de l'effectif est présent (dont CMR/CR, mais hors salariés ne dépendant pas du DIA de l'agence concernée : CSI/CSEP/CBP etc.).

Formules possibles : 1 jour régulier par ou 2 jours flexibles par mois.

Malgré les demandes de la CFDT, BCEF refuse d'assouplir la règle du TT aux agences NR ([comme nouvellement obtenu pour UNICC](#)). Toutefois une réflexion est ouverte... À suivre.

MOTIV' [HORS ACCORD]



Mobilité Géographique/Fonctionnelle NOUVELLE RÈGLE GÉNÉRALE

Maintien de la garantie de la référence métier, au 1er **NEW** trimestre plein qui suit la prise de poste.

Fin de la diminution de 10 % des objectifs individuels, remplacée par la mise en place d'un booster sur les 2 premiers trimestres suivant la prise de poste.

PRIME BOOSTER

- 10 % du montant de référence métier dès que R/O > 90 %
- 30 % du montant de référence métier dès que R/O > 150 %

MOTIV' [SI ACCORD SIGNÉ]



RÈGLE TEMPORAIRE SPÉCIFIQUE À BCEF 4.0 **NEW**

Maintien de la garantie de la référence métier au 1er trimestre plein qui suit la transformation si changement de poste (et DIA/REA).

Fin de la diminution de 10 % des objectifs individuels, remplacée par la mise en place d'un booster sur les 2 premiers trimestres qui suivent la prise de poste.

PRIME BOOSTER 4.0

- 10 % du montant de référence métier dès que R/O > 80 %
- 20 % du montant de référence métier dès que R/O > 100 %

FERMETURE D'AGENCE [HORS ACCORD]

Mise en place systématique d'une enveloppe mutualisée s'élevant à 33% du montant cumulé des référence métier de chaque salarié dont l'agence ferme. Enveloppe partagée et distribuée via « Ma contribution » par le DIA.

FIN DE LA RÉDUCTION DES OBJECTIFS ET DES PRIMES PERSONNALISÉES !

Cfdt:

BNP PARIBAS

BCEF REFUSE :

BCEF refuse de revenir sur les typologies d'agence, sur un retour du forfait pour tous les cadres des agences type 2/3, et d'engager des discussions sur les horaires pour compenser l'allongement des temps de trajet.

Selon eux : cela n'a pas de rapport avec le projet.

Selon la CFDT : redonner de l'attrait aux agences facilitera aussi les mobilités de demain. BCEF passe donc totalement à côté du sujet.

BCEF refuse également d'assouplir la règle de création des plateformes Service Client (10 salariés + 1 manager).

Pour la CFDT : plus il y aura de plateformes, plus les bassins d'emploi seront sauvegardés et moins vos trajets seront impactés en temps et en coûts.

Permettre de créer des sites avec 7/8 salariés doit être possible dans un monde où (presque) tout peut se faire à distance...

MOBILITÉ [HORS ACCORD]

BCEF se repose uniquement sur les formules de mobilité existantes au sein de BNP Paribas, sans aucun aménagement pour Retail 4.0 :

[Mobilité opportunité](#) (si déménagement)

[Fréquence Hebdo](#)

[Mobilité rapprochée](#)

Des formules qui ne sont que trop rarement proposées dans le cadre de vos mobilités ! La CFDT a demandé plus de transparence sur le sujet.

CAS PARTICULIER

Obtenu par la CFDT : les postes de manager de non managers, de conseiller banque et assurance et d'expert service client seront éligibles à l'accompagnement « Fréquence Hebdo » si non pourvu au niveau local.

PRIME D'ATTRACTION SERVICE CLIENT [SI ACCORD SIGNÉ]

NEW

Pendant la période de déploiement (2026/2027) :
BCEF pourrait vous verser **une prime one shot** en cas de mobilité vers Service Client suite à la destruction de votre poste en agence :

700 € bruts



Les formules de mobilité ont le mérite d'exister mais ne répondent pas à toutes les problématiques créées par ce plan de transformation qui réduit fortement le réseau d'agences et multiplie les mobilités vers les quelques plateformes de Service Client.

De plus, la formule « Mobilité Rapprochée » exclue de nombreuses métropoles urbaines. BCEF doit s'engager pour proposer à minima la

prise en charge des indemnités de transport pour les salariés impactés. **Une prime unique ne viendra jamais compenser les frais supplémentaires de carburant/péage/parking que vous allez engager chaque jour travaillé !**

La CFDT ne négocie pas pour des solutions court-termistes, qui négligent et occultent les vraies problématiques .

STAFFING

- Priorisation d'embauche « locale » pour les postes à pourvoir en agence ou sur les plateformes « Service Client évolutives ».
- Pour les sites Service Client classiques, chaque poste sera publié dans B.Welcome.
- Approche Proactive pour amplifier les mouvements vers des postes au sein de BCEF et/ou dans les autres entités du Groupe.

Pour la CFDT : Faut-il vraiment un « accord signé » pour obtenir des accompagnements DIA, et des engagements staffing ?

Au final, la signature de cet accord n'apporterait qu'une prime one shot qui fait l'impasse sur les vraies problématiques de coûts supplémentaires liées à la mobilité, et la mise

ACCOMPAGNEMENT DIA

- BCEF s'engage à publier (en Province) sur B.Welcome tous les postes de Banquier Privé, REBP, CAER , CRCE, Expert Crédit.
- Priorité aux candidatures d'un même bassin d'emploi.
- Normalisation des « vis ma vie » pour découvrir d'autres métiers.
- Supervision des mobilités des DIA par le RRH de la Région.

en place de super boosters valables pour seulement 2 quadrimestres.

L'important pour la CFDT est de **conserver les bassins d'emploi**, faire disparaître les iniquités entre agences, accompagner TOUTES les mobilités via des indemnités de transports, redimensionner les équipes RH...