



VOS REPRESENTANTS DU PERSONNEL VOUS INFORMENT

Délégation du Personnel MARSEILLE

Février 2018



23 Février 2018

1. Sanctions

- Nombre et type(s) de sanctions envisagées depuis la dernière réunion.
- Nombre de sanctions décidées par BNP PARIBAS après entretien : motif et type de sanction.
- La commission paritaire de recours disciplinaire a-t-elle été saisie ?

[Aucune sanction prononcée depuis la dernière réunion des délégués du personnel.](#)

2. RDV à 3 : DIA/Collaborateur/Client

Dans le cadre des IC le manager est également apprécié sur la réalisation de cet exercice. Cela veut-il dire qu'il doit réaliser ces entretiens avec l'ensemble des collaborateurs de son agence ? Existe t-il des objectifs de réalisation en la matière ?

Le rendez-vous à 3 est un élément repris dans l'appréciation du collaborateur dans la rubrique « découverte client »

Comment les DIA peuvent-ils apprécier cet exercice lorsque aucun RDV à 3 n'est réalisé au cours du quadrimestre ?

Comment le DIE apprécie-t-il la performance du DIA quand cet exercice ne peut être réalisé ?

[A l'occasion de Q3 2017, BDDF a considéré que les 4 rubriques d'appréciation du management ne reflétaient plus suffisamment ce qui était attendu des DIA.](#)

Rappel des rubriques :

- Attitude du manager dans le cadre de la promesse de service
- Qualité de l'animation commerciale
- Mise en œuvre du projet de service
- Promotion du collectif



**Vos élus et Représentants CFDT
À la délégation du personnel de
Marseille :**

Monique MEYER, Fabienne
BECHAR ,Alain LA TONA ,Caroline
RAYNAUD, Elodie LEONETTI ,
Lionel SANCHEZ



Ainsi, les "rubriques" ont été davantage concentrées sur la mise en œuvre des 4 temps forts managériaux, avec une notation qui reflète la récurrence de la mise en œuvre de ces temps forts, leur contenu et leur efficacité.

Ainsi 4 nouveaux Items appréciatifs ont été mis en place :

- Entretiens individuels avec le conseiller
- Observation en RDV à 3
- Morning Brief quotidien
- Réunion hebdomadaire collective avec les conseillers



Des grilles d'aide à l'appréciation des entretiens individuels ont été fournies par BDDF et décrivent les actions à réaliser :

Nous sommes actuellement dans une phase de montée en charge puisque ces instructions existent depuis Q3 2017. Toutefois, les attendus sont clairement énoncés et permettront aux DIE de porter leur appréciation selon ces règles.

Vos IC doivent vous être présentées et expliquées par votre Manager. Face à des situations incompréhensibles, la CFDT vous accompagne. Nous avons été interpellés sur des situations où votre posture doit être appréciée en RDV client en présence de votre DA.

La direction du Groupe nous explique que ces nouveaux items sont décidés par BDDF et permettent une meilleure appréciation de votre performance.

La Direction nous confirme que votre manager ne doit pas vous pénaliser si l'organisation qui est de son ressort ne permet pas de vous évaluer notamment dans l'observation des RDV à 3.

Toutefois si vous êtes en désaccord avec votre Manager, vous pouvez vous adresser à votre N+2 et faute d'écoute attentive nous solliciter. Nous veillerons à ce que ces situations anormales soient portées à l'attention bienveillante du Groupe.

En conclusion, lorsque l'exercice n'est pas réalisé, la note du collaborateur ne peut être pénalisante.

3. IC- Appréciation

Existe t-il des instructions de niveau BDDF? DR? Groupe? Demandant aux DIE et DIA de revoir leurs appréciations à la baisse?

Il n'y a pas d'instructions de ce type de niveau BDDF, DR ou Groupe.

Il y a pu y avoir de rares cas d'échanges face à des appréciations qui n'étaient pas le reflet des réalisations constatées.

La Direction confirme à vos Elus qu'il n'y a jamais eu d'instruction, si vous êtes témoin de situations contraires, ne manquez pas de nous alerter.

**Vos élus et Représentants CFDT
À la délégation du personnel de
Marseille :**

Monique MEYER, Fabienne
BECHAR ,Alain LA TONA ,Caroline
RAYNAUD, Elodie LEONETTI ,
Lionel SANCHEZ



4. IC

Nous n'avons pas eu la réponse à la dernière DP.

Quel est le bilan du dernier quadrimestre ?

(Évolution des montants versés par métier/précédent quad)

Combien de collaborateurs sont éligibles au système des IC sur le quad.

Combien de collaborateurs sont éligibles selon vos critères au débrayage ?

Les bilans par métiers seront comme à l'accoutumée communiqués en CE Régional.

Comme vous le savez les collaborateurs éligibles aux IC sont des commerciaux travaillant en agences, soit environ 200 collaborateurs duquel il faudrait retraiter les absences.

Les primes exceptionnelles viennent reconnaître un très bon niveau de performance, des situations difficiles : absences, incivilités, etc..., encourager une prise de poste.

- 5000 € ont été répartis dans le cadre de primes exceptionnelles sur 40 bénéficiaires soit l'intégralité du budget restant à disposition du Groupe..

Le débrayage a été utilisé afin de rectifier des erreurs, de prendre en compte des situations exceptionnelles impactant la vie des agences, ...etc.

- 8425 € ont été alloués sur proposition des managers et suite intervention et recalcul par le RDAC pour 27 collaborateurs.

Vous nous manifestez régulièrement un ras le bol sur la baisse de vos IC.

A ce jour le groupe ne peut nous fournir les références métiers et leurs évolutions pour le groupe de Marseille.

Sur votre rémunération variable pas de Bench de niveau groupe, en revanche pour tout le reste (cube / fil rouge/optima/ PAC IC.....) OUI



**Vos élus et Représentants CFDT
À la délégation du personnel de
Marseille :**

Monique MEYER, Fabienne
BECHAR, Alain LA TONA, Caroline
RAYNAUD, Elodie LEONETTI,
Lionel SANCHEZ

