

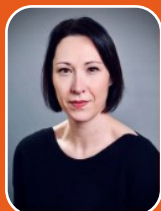
Cfdt:

BNP PARIBAS

31 janvier 2024



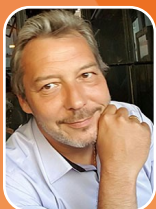
Richard PONS
Délégué Syndical National
07 62 32 58 07



Julie LEQUEUX
Déléguée Syndicale Nationale Adjointe
06 60 68 60 35



Cédric GRENIER
Délégué Syndical National Adjoint
06 67 92 25 69



Stefan DESBOURDES
Représentant Syndical National
06 68 24 35 41



Chantal MARCHAND
Représentante Syndicale Nationale Adjointe
06 99 33 92 51

MOBILITÉ CHEZ BNP PARIBAS

« Vous êtes acteur de votre mobilité ». Une phrase que l'on entend régulièrement, mais qui ne doit pas dédouaner BNP Paribas de ses responsabilités en la matière.

La CFDT demande des améliorations sur le sujet !



MOBILITÉ CHEZ BNP PARIBAS CE QUE DEMANDE LA CFDT :



PLUS DE TRANSPARENCE ET DE CLARTÉ DANS LES OFFRES DE MOBILITÉ

- Plus de détails dans les annonces (localisation exacte, métier exact, accompagnement...).
- Présenter l'intégralité des changements pour le/la salarié(e) lors des entretiens (montant du variable, typologie d'agence, possibilité de passage au forfait, nombre de RTT, horaires, contrat mutuelle et prévoyance, augmentation/promotion prévue...).
- Ne mettre en ligne que les annonces où il y a un **vrai besoin** (afin d'éviter les déceptions des candidat(e)s sur les annonces quand la relève est d'ores et déjà identifiée).
- Revoir les outils de suivi mobilité/RH de l'entreprise et créer des liens simples entre eux.

UN MEILLEUR ACCOMPAGNEMENT



PRIVILÉGIER L'HUMAIN

- Permettre un droit de retour sur toutes les mobilités.
- Notifier et expliquer les raisons d'un refus sur une offre.
- Mettre en place une « prime de vie chère » sur les régions en tension (IDF, territoires frontaliers etc.).
- Prendre en compte le parcours professionnel et les compétences des candidat(e)s et ne pas se laisser « enfermer » par un niveau de classification minimum pour accéder à un poste, par exemple.
- Réduire les délais de réponse.

METTRE DES MOYENS POUR DIMINUER LE NOMBRE DE DÉMISSIONS



- Ouvrir les accompagnements mobilités (frais de transport, loyers...) à davantage d'offres, y compris sur les grandes métropoles.
- Former la ligne RH à la rétention des salarié(e)s.
- Identifier les salarié(e)s ayant un important temps de trajet domicile/travail ou en fort décalage salarial pour proposer une solution (mobilité ou révision salariale) et anticiper un éventuel départ de l'entreprise.

