



Cfdt:

BNP PARIBAS

06 mars 2025

VOTRE REPRÉSENTANT



Pierre LEGRAS
06 64 01 52 41

VOS ÉLU(E)S



Isabelle
CLERGEAU
07 60 40 61 27



Stéphane
GOUBIER
07 60 47 29 41



Jean-Pierre
LE MORVAN
07 60 78 90 28



Valérie
GUEVEL-POUPARD
07 60 47 28 80



Benoit
HERBRETEAU



Hadrien
BIGOT
02 51 84 82 04

Frédérique CHANTOIN

Alexandre MOMPLAY

Valérie DENIS

Marc FRERE

Chantal MARCHAND

Contacts Cfdt Région Grand Ouest

cfdt_irp_grand_ouest@bnpparibas.com

02 51 84 53 63



CSEE GRAND OUEST

27 et 28 février 2025

Objectifs et rémunération : l'équation impossible ...

● **Objectifs démesurés = coup d'arrêt garanti à la recherche de performance.**

Les Élus Cfdt, forts de vos remontées spontanées et de vos retours scandalisés sur les objectifs du Q1 2025, ont interpellé la Direction pour avoir une explication à cette augmentation injustifiée et injustifiable !

lib UO	Rubriques	PART	PRO
		Evol vs 2024	Evol vs 2024
REGION GRAND OUEST	CONQUETE Part&Pri du Pro	8,2%	-7,3%
REGION GRAND OUEST	EER Majeurs hors étudiant	19,9%	9,9%
REGION GRAND OUEST	EER Majeurs étudiants	-36,6%	
REGION GRAND OUEST	EER Mineurs	12,2%	-35,3%
REGION GRAND OUEST	Extension	-13,6%	4,0%
REGION GRAND OUEST	Assurance Vie UC (dont OPCI)	41,8%	24,1%
REGION GRAND OUEST	CAPITAUX GARANTIS PREVOYANCE	92,8%	13,1%
REGION GRAND OUEST	SOLUTIONS BUDGETAIRES Cx	-17,7%	-9,9%
REGION GRAND OUEST	FINANCEMENTS PRO en nb		-8,4%
REGION GRAND OUEST	FINANCEMENTS PRO en Cx		-10,0%

L'argumentation de la Direction
laisse sans voix

La réalisation de ces objectifs démentiels serait facilitée, notamment, par un accompagnement de CARDIF CPRC pour la Prévoyance et par la formation que vont vous apporter les collègues de la Banque Privée pour l'Épargne Financière.

Pas d'explication, même loufoque, cependant, pour la hausse fantasmagorique des EER....

Nous avons rappelé à la Direction Régionale, que, in fine, ce sont vos MOTIV, votre rémunération, qui sont impactés par ces décisions. L'explication avancée par BCEF, selon laquelle cela n'aurait pas d'impact du fait de la baisse du seuil de déclenchement, dorénavant à 60%, est un véritable marché de dupes aux vues de ces hausses exponentielles.

Les Élus Cfdt regrettent l'abandon de la méthode SMART avec des objectifs spécifiques, mesurables, atteignables, réalistes et temporellement définis. Bien que, légalement, l'Entreprise ait parfaitement le droit de fixer des objectifs élevés, sans obtenir l'accord formel du salarié, elle n'a pas d'intérêt à le faire. En effet, les salariés dont les objectifs sont clairement irréalistes, n'auront aucune motivation à produire de la performance, bien au contraire. Les objectifs trop élevés, décidés de manière unilatérale, sans aucune discussion avec le salarié, constituent le meilleur moyen de mettre un coup d'arrêt à sa recherche de performance.

● **Comment être motivé par MOTIV ?**

Toujours plus pour les conseillers mais la Direction s'applique-t-elle la même exigence ?

Ce début d'année 2025 est explosif, la pression est très forte. Vous nous le dites tous les jours.

Nous pourrions imaginer que BCEF s'applique la même exigence. Il n'est rien : **Au 28 février, soit à mi-parcours du quadri, les outils ne tournent toujours pas !**

Suivi PAIRS FORMANCE n'est pas actualisé depuis fin 2024 ! Les indicateurs collectifs ne sont pas enrichis (hors « prise en charge client »). Ma contribution / Mon engagement : peu d'entre vous connaissent l'item sur lequel ils sont objectivés !

En résumé : 50 % de la part de votre rémunération VARIABLE ne peut pas être suivie !?!?!





BNP PARIBAS

Manager : quel avenir ?

« La ligne manager est importante, mais DIA n'est pas la seule évolution chez BCEF : L'expertise est aussi une voie »

Extrait de l'intervention de la Directrice de Région, à l'aube de l'annonce du nouveau plan stratégique.

Nous vous laissons imaginer la restructuration possible du Réseau !!

Contacts Cfdt Région Grand Ouest
Cfdt_irp_grand_ouest@bnpparibas.com

02 51 84 53 63



Restructuration 2025 : Point sur les dossiers en cours et nouveaux dossiers

■ 3 nouveaux Hub sur le Territoire Angers : Avis défavorable des Élus CFDT !

- Suppression de trois postes de DIA.
- Difficultés d'organisation de l'équipe.
- Trajets supplémentaires pour les collègues impactés.

Les Élus CFDT ne cautionnent pas ce type d'organisation du travail qui complexifie les conditions de travail et ne favorise pas une bonne cohésion des équipes.

Le parcours social ayant pris fin, les projets devraient se mettre en place d'ici la fin du Q1. Les entretiens GI vont commencer. **Pour toutes questions, n'hésitez pas à contacter vos Élus CFDT.**

■ Fermeture de l'agence de Rennes Villejean : Avis défavorable des Élus CFDT !

Ce dossier intervient dans un contexte où l'agence est déjà actuellement fermée suite à des incivilités et plusieurs faits divers graves intervenus sur ce secteur. La CFDT s'est d'ailleurs opposée à une réouverture temporaire dans ce contexte.

Ce projet prévoit la perte de 2 ETP et les Élus CFDT s'interrogent sur le reclassement des collègues. Il est du devoir de l'Entreprise d'accompagner aux mieux les collègues concernés afin de leur retrouver un poste adapté !

Même si la fermeture peut se concevoir aux vues du contexte, la CFDT ne peut cautionner la perte de 2 ETP et émet, par conséquent, un avis défavorable.

■ Projet de création du Hub Pontivy/Loudéac, Territoire Morbihan :

Nouveau dossier lié à la « respiration du réseau » : attention à l'asphyxie ! Encore un projet où l'on déplore la suppression d'un poste de DIA (-1 sur Loudéac) et une distance conséquente de 24,5 kms entre les 2 Agences. Les deux sites sont concernés par un **déséquipement CASH SERVICES. Nous serons, donc, particulièrement attentifs quant à la pérennité de cette organisation.**

Par ailleurs, « à date », la Direction n'est pas capable de nous indiquer si les CAP et Conseiller Affinité seront obligés de travailler sur les 2 agences. **Il est hors de question que les Élus CFDT rendent un avis si le dossier n'est pas complet.** Il est trop simple d'indiquer que le projet est co-construit avec l'équipe, alors qu'il est piloté sans réelle concertation par un N+1 ou un N+2. Les exemples sont, malheureusement, trop nombreux !

■ Plages Horaires Conseils : tout et n'importe quoi

La valse des ouvertures et fermetures de rideau continue. Lors de cette réunion de CSEE, le même argument est donné pour justifier, à la fois des créations et des suppressions de Plages Horaires Conseils : « libérer plus de temps commercial ! ».

Un peu de cohérence s'il vous plaît !

Les Élus CFDT demandent le maintien des Plages Conseils rideau fermé : cela libère du temps, limite les incivilités et évite, surtout, ce triptyque angoissant où le conseiller se doit d'être partout : rendez-vous/contact/accueil.

Modification du variable des Assistants Commerciaux CAF



A l'heure où les entretiens GI ont lieu, les Élus CFDT vous rappellent les engagements de la DG lors de la présentation en CSEC :

« S'agissant des rémunérations, les Assistants Commerciaux et les RPAC passeront au variable de référence - une demande récurrente de ces derniers. Le montant sera porté à 1.700 € pour les Assistants Commerciaux et à 8.000 € pour les RPAC '(...).. Les situations individuelles des collaborateurs percevant aujourd'hui une rémunération variable supérieure seront étudiées (intégration dans le fixe, « top-up », solution mixte). »

Ce sont donc bien ces propositions qui doivent vous être présentées !

Si ce n'est pas le cas, n'hésitez pas à revenir vers vos Élus CFDT



BNP PARIBAS

CRP 2025

A compter du 28 février, les Managers auront le « go » pour évoquer la liste définitive des augmentations et promotions pour mars et octobre 2025.

N'hésitez pas à les interroger pour savoir si vous êtes un des heureux élus de ce millésime.

Contacts Cfdt Région Grand Ouest
Cfdt_irp_grand_ouest@bnpparibas.com

02 51 84 53 63



Cfdt:

BANQUES
ET ASSURANCES
S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

Les Infos RH et Organisation

Protégez-vous : attention aux dérives !

De nombreux collègues se retrouvent acculés par la désorganisation de l'Entreprise.

Pression commerciale, disparition de postes, Hub, Fermetures d'agences, manque de projection et perspective dans l'emploi...

En cette période de turbulences, ces situations aboutissent à des mal-être et parfois à des arrêts maladie de longue durée.

Prenez les devant ! Nous vous conseillons fortement de vous faire accompagner par l'assistante sociale et/ou un Élu CFDT.

C'est une période sensible lors de laquelle il vaut mieux être bien entouré.

Ne restez pas seul et faites passer le message autour de vous. Nous pouvons vous aider.

Évaluations 2024 : vous pouvez encore apporter un commentaire !

Certains managers (de bonne foi ou non) ont validé les évaluations tardivement, ne laissant pas le temps aux collègues pour les commenter (clôture au 31 janvier).

Rassurez-vous : si vous souhaitez les commenter cela sera possible, sur demande, les 27 et 28 mars, 26 et 27 juillet, 26 et 27 septembre.

Comment faire ? Rien de plus simple !

Envoyez un mail à votre GI ou à vos Élus CFDT et vous aurez la main !

Actualités des ER

Pour tous les CAER, un potentiel bonus annuel revalorisé de 500 Euros Bruts !

Enfin..... Uniquement si vous validez une étude de cas d'une heure devant un jury d'experts, après avoir obtenu 80 % de bonnes réponses à un Quizz de 70 questions.

En résumé deux grosses étapes pour un gain financier marginal !

Vous aviez déjà l'obligation de passer et de valider, tous les ans, MON CAPITAL CONNAISSANCES. Cela ne devait pas être suffisant.... on vous en rajoute une petite dose !

Vous ne vous sentez pas le courage, la motivation de mobiliser autant de temps pour « si peu » ? **Nous vous rappelons qu'il n'y a aucune obligation de répondre à une éventuelle « invitation » de votre manager à débiter ce parcours.**

Pour la CFDT, il n'y a, là, pas de véritable reconnaissance du métier de CAER par une hypothétique enveloppe financière de 500€ Bruts supplémentaires. La récompense n'est pas à la hauteur de l'investissement personnel de chacun. Un CAER, en poste depuis plusieurs années, devrait pouvoir automatiquement bénéficier d'une revalorisation de son variable. C'est le cas sur de nombreux métiers et ceci sans aucune nouvelle contrainte (dernièrement Corporate et Banque Privée).

Les Élus CFDT resteront vigilants à ce que le volontariat perdure pour tous les CAER et que cette incitation n'entrave aucunement votre évolution de carrière.