



BNP PARIBAS



CSEC

RÉSULTATS T1:

du mieux dans l'excellence !!  
et pour les salaires ??

Dans un contexte géopolitique tendu en Europe, amplifiant une inflation déjà présente en 2021, BNP Paribas continue de performer au-delà des prévisions des analystes. La Direction confirme les objectifs du plan stratégique GTS 2022-2025. Les élus Cfdt ont souligné dans leur déclaration que ce résultat a été rendu possible une nouvelle fois grâce à l'investissement, le courage et la ténacité de l'ensemble des salariés.



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

### Résultat Net Part du Groupe 2108 M€ (+ 19,2 %/ 1T21)

- PNB Groupe : +10,4% /1T21
- Ratio CET1 : 12,4 %
- Coût du risque à un niveau très bas
- Actif net comptable par action : 80,1 €
- Pas de surcoût de risque lié à la crise en Ukraine
- 11 Mds € de capital libéré avec la cession de Bank of the West
- Croissance externe : des perspectives d'acquisitions confirmées

### ET L'INFLATION SUBIE PAR LES SALARIÉS...ON EN PARLE ?

- Réouverture sans délai de négociations salariales demandée par la Cfdt en séance du CSEC : pas de réponse favorable de la Direction pour le moment ..... alors que :
- L'inflation s'installe dans la durée, que le SMIC est revalorisé en ce mois de Mai et que des engagements ont été pris par l'exécutif durant la campagne électorale sur une revalorisation des retraites indexées sur l'inflation
- Le pouvoir d'achat devient la principale préoccupation des ménages
- Le marché du travail sur certaines activités, dont les nôtres, est tendu et les salaires sont plus que jamais un élément d'attractivité
- Nous voyons partout des négociations s'ouvrir, aboutir sur des augmentations salariales. La Cfdt œuvre en ce sens dans l'entreprise, auprès de l'AFB et partout où elle est représentée.



La Direction doit bouger, il y a urgence!

#### Point d'étape sur la Solution CONTACT en Agence

Les élus Cfdt ont profité d'un point d'étape sur la Solution Contact pour interpeller la Direction sur un nombre persistant d'irritants venant d'une part de l'outil lui-même et du management associé d'autre part. Sur ce point la Direction a une nouvelle fois précisé :



- pas de prise d'appel à l'accueil si au moins 2 clients en file d'attente
- prise d'1 appel/RDV maximum sauf sensibilité client particulière

Solution Contact : La Cfdt a alerté la Direction sur l'usage inapproprié de Skype trop souvent utilisé comme un outil de management instantané sans filtre et agressif !

NEW

A VENIR : un 1<sup>er</sup> bilan de Contact Mail en mode « pilote » dans le réseau d'agences



## RDS 2021 (Rapport de Données Sociales)

### AVIS DÉFAVORABLE de la Cfdt motivé par :

- une charge de travail qui ne baisse pas
- Un manque d'attractivité pour recruter
- En terme de rémunération fixe : l'écart entre les plus hauts et les plus faibles salaires se creuse !
- La durée entre deux revalorisations salariales individuelles pour les techniciens s'accroît fortement et dépasse 50 mois
- Pour les techniciens et cadres la durée moyenne entre deux promotions atteint des sommets, 129 mois !
- L'enveloppe de rémunération variable destinée aux augmentations individuelles reste bloquée à 1.5% de la masse salariale.

### Au-delà de ces constats, les élus Cfdt ont formulé les demandes suivantes :



- Une traçabilité du rattrapage égalité Femmes-Hommes dans About Me car le salarié n'est pas systématiquement informé de la mesure dont il bénéficie
- Une formation plus en phase avec les envies et attentes des collègues, l'anglais ouvert à tous.
- Une offre de formation présentielle renforcée.
- Une formation obligatoire adaptée au management à distance pour accompagner le déploiement du télétravail.
- Une attention particulière au **réseau d'agences** qui subit une très forte transformation combinée à une baisse importante de ses effectifs. Le **réseau** reste le parent pauvre de la SA compte tenu des niveaux de rémunérations, classifications et fréquences de révision.
- Une politique salariale à la hauteur des résultats et des efforts des salariés.
- Une organisation du travail plus respectueuse des salariés : redonner du sens au travail.

La Direction mise beaucoup sur ce nouveau mode de travail et de transformation de l'entreprise.



Dans le management aussi il y a des effets de mode... L' Agile@scale est **une méthodologie de transformation de l'entreprise qui laisserait le droit à l'erreur !**

QUAND ? Vous en entendrez nécessairement parler au plus tard d'ici fin 2022.

« Faster / Better / Happier » est le cri de ralliement des pratiquants de la méthode Agile. Plus vite, mieux et plus heureux...

**Les élus Cfdt ne demandent qu'à y croire ... au plus vite**



### EPARGNE SALARIALE

Affectation de  
l'intéressement du  
19 MAI au 02 JUIN

Montant Mini\*

2895€

Montant Maxi\*

7437€

\*Montant brut, salarié temps  
plein, présent toute l'année 2021

Si aucune affectation,  
les fonds seront  
investis  
automatiquement sur  
le Fonds Multipar  
Monétaire Euro



**Cfdt:** BANQUES  
ET ASSURANCES  
S'ENGAGER POUR CHACUN  
AGIR POUR TOUS

**Vos élus Cfdt toujours plus à votre écoute !**