cfdt:

BNP PARIBAS

L'ACTUALITÉ DE VOTRE RÉGION

CSEE RÉGION NORD

Réunion du 23 Septembre 2021

Les nouveaux projets présentés en séance

4 espaces ER TPE pour la Région

Actuellement:

« 30 CAER dont le pilotage est hétérogène, rattachés de façon différente selon les Territoires... Difficulté de binômat ».

Retour positif de l'expérience Pas de Calais Côte d'Opale :

soutien Manager, renforcement du collectif et partage des bonnes pratiques pour les Collaborateurs. Temps gagné pour les DT. Des performances commerciales et un meilleur pilotage pour la Région .

LE PROJET :

Créer 4 espaces ER TPE avec 7 à 8 CAER par espace :

Lille : 7 CAER **Rouen:** 7 CAER
Valenciennes: 8 CAER **Amiens:** 8 CAER

La localisation actuelle des CAER est maintenue au démarrage.

Sans impact sur les effectifs et création de 3 nouveaux postes de Directeur Commercial d'Espace Entrepreneurs localisés sur une des implantations des CAER.

Les responsables Pro TPE se consacreront au marché des Pros sur le même périmètre géographique qu'actuellement.

Aménagement du dispositif CFMP

Conseillers Flux et Moyens de paiement

Actuellement :

9 CFMP sur 16 Territoires : 3 CFMP sur 1 Territoire, 6 CFMP sur 2 à 3 Territoires.

LE PROJET :

4 CFMP TPE et 4 CFMP PRO, chacun couvrant (en binômat CFMP TPE & CFMP PRO) l'un des 4 espaces ER TPE (basé à Lille, Valenciennes, Rouen ou Amiens).

Impact effectif : -1.

Accompagnement RH

Les Collaborateurs concernés auront un entretien avec le GI et seront informés des modifications apportées et des impacts induits.

En cas d'incompatibilité du poste avec les contraintes personnelles, une nouvelle affectation leur serait alors proposée.

CAER + 1 !

En séance, la Direction nous annonce avoir *« une autorisation pour un autre CAER TPE sur la région. Nous allons créer un poste et en fonction des charges et du potentiel de Lille, cet ETP supplémentaire pourrait aller sur le secteur de Lille ».*

VOS REPRÉSENTANTS

Jean-Christophe COPIN
06 98 53 10 48

Bruno DEMETRE
06 99 37 90 20

Dominique DIRIS
06 64 78 82 64

Sabrina MITTAG
06 62 43 45 55

Béatrice SOSSON
06 98 53 04 69

Didier VERFAILLIE

EN GRILLE APPRÉCIÉE :

- Les CRG et les CR sans mission longue et sans FDC affecté.

- Les CMR qui remplacent des postes au variable (CAER, BP, CAF...) car dans ce dernier cas nous ne disposons pas d'indicateurs mesurés.

Typologie 3 et RTT

Question Cfdt :

Les agences de typologie 3 ne souffrent -elles pas d'un manque d'attractivité lié à la perte de RTT quand on voit certains problèmes de recrutement ?

Réponse Direction :

« Au cours des récents entretiens RH, certains collaborateurs nous font part de remarque sur ce sujet mais, à ce stade, nous n'avons pas plus de difficultés à pourvoir les postes des agences de typologie 3 que ceux des autres agences en typologie 1 et 2 ».

CRG & CMR

Les CRG et CMR en mission longue et avec fonds de commerce affecté prennent la grille du métier remplacé (grille mesurée).

Il y a des évolutions des grilles appréciées au Q3 des collaborateurs qui ne sont pas en mission longue :

CRG :

Rééquilibrage de la pondération du volet individuel et du volet collectif de leur grille MOTIV

(70% individuel et 30% collectif, précédemment 80% individuel et 20% collectif)

Introduction d'indicateurs mesurés (développement commercial et Maîtrise des Risques et Conformité).

CR :

Rééquilibrage de la pondération du volet individuel et du volet collectif de leur grille MOTIV

Des calls CR/CRG sont en cours pour insérer ces nouveautés et rappeler les règles d'attribution des grilles.

MDS : trop de formations ?

La Direction le reconnait : *« Le projet Modèle de Service repose sur une montée en compétence de nos collaborateurs, l'investissement en formation fait par l'entreprise est effectivement fort. ».*

Le parcours de formation s'étale ***sur au moins 8 mois***, avec un premier quad de préparation avant le déploiement (socle de formation par type de poste), et à partir du déploiement une formation personnalisée, en fonction des résultats du quiz My Diag, qui s'étale sur une durée plus longue.

« Pour éviter un « goulot d'étranglement », les territoires sont très sensibilisés sur l'importance d'aider les collaborateurs à faire leurs formations régulièrement et étaler leurs formations dans le temps ».

*« **Au Q 3, les Conseillers Affinité du D1 verront leurs objectifs diminués de 10%** et **pour les Conseillers Proximité de 7.5%** afin de prendre en compte leur investissement en formation sur la période, ainsi que l'effort d'enrôlement qui doit être porté par tous. Cette baisse d'objectif sera répercutée de niveau agence et territoire ».*

Climatisation à Victor Hugo :

La Direction nous a entendu !

Ces travaux seront intégrés dans le cadre du projet global de déménagement des équipes de Lille Grand Place.

DIA 5

Afin d'améliorer l'attractivité du métier, il a été décidé la **création du métier DIA 5** pour les agences de plus de 15 collaborateurs.

une trentaine d'agences sont concernées à l'échelle nationale.

Le montant de référence MOTIV annuel est ainsi porté de 7 500 € à 8 500 €, dès le quadrimestriel du Q3.

Pour la région Nord :

Beauvais, Lille Grand-Place, Dunkerque et Rouen

A notre connaissance, pas de modification de montant de référence MOTIV des REA prévu.

Postes vacants

(catégorie C)

- 1 DIA à Notre Dame de Gravenchon.

- 1 CC à Ham.

- 1 CC à Soissons.

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