



BNP PARIBAS

## VOS REPRESENTANTS



LAETITIA  
GUICHARD  
06 98 37 44 95



ALEXANDRA  
GROLEAS  
06 68 49 63 91



NICOLAS  
TARDY  
06 98 90 73 65



ALEXANDRE  
BERTHELOT  
06 98 37 54 31



OLIVIER  
PIERSON  
06 02 07 88 35



ISABELLE  
VION  
06 62 84 53 89



CAROLINE  
MELON  
07 60 19 88 86



MAGALI  
FRAILLON



CEDRIC  
GRENIER  
06 67 92 25 69



JULIE  
LEQUEUX

# L'ACTUALITÉ DE VOTRE RÉGION

31 MAI 2022

## RÉGION RHÔNE ALPES AUVERGNE

### RAPPORT DE DONNÉES SOCIALES 2021 QUELQUES CHIFFRES



#### Evolution des Effectifs

- 79 en 2021 (vs -130 en 2020).

1739 salariés au 31/12/21

**La CFDT a demandé de stopper l'hémorragie !**

Pour 2022, l'effectif devrait se stabiliser.

#### 62 démissions en Région

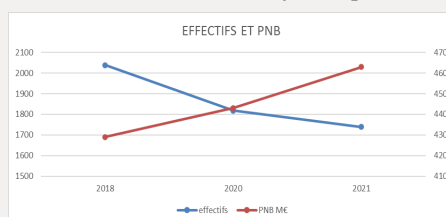
L'équivalent d'un territoire

#### 1073 démissions au national

L'équivalent d'une Région

Entre 2015 (arrivée de PPC) et 2021, les démissions ont été multipliées par 3,5. Notre Région talonne les Régions Parisiennes.

Mais rassurez-vous, ceux qui restent travaillent toujours plus :



Si la volonté affichée par l'entreprise pour 2022 est de stabiliser les effectifs suite à nos/vos remontées, restons toutefois prudents... (-15 salariés au 31/03/2022...)

Depuis plusieurs années, **vos élus CFDT dénoncent les réductions d'effectifs** faites à marche forcée laissant les autres collègues dans une situation difficile voire impossible à tenir... Salariés épuisés, démotivés et sans visibilité sur leur avenir.

A l'heure où les démissions pleuvent, où le secteur bancaire est moins attractif, le tout dans un marché de l'emploi très tendu, **la réaction n'est-elle pas trop tardive et trop timide ?**

Pour vos élus CFDT, le simple recrutement n'est pas suffisant. L'entreprise doit vous accompagner, vous écouter, reconnaître votre travail et matérialiser votre investissement.

#### Moyenne entre 2 révisions de situation

|             | 2020 | 2021 |
|-------------|------|------|
| Techniciens | 53   | 52   |
| Cadres      | 39   | 41,5 |

#### Moyenne entre 2 promotions

|        | 2020 | 2021 |
|--------|------|------|
| Hommes | 196  | 224  |
| Femmes | 144  | 141  |

**La CFDT a demandé à la Direction de revoir sa politique de rémunération** pour diminuer les temps d'attente entre deux révisions salariale => création d'un Groupe de travail avant l'été...

Concernant le variable, le sujet doit être également pris à bras le corps. Il n'est pas normal de prendre un nouveau poste induisant une montée en compétences et une prise de risques tout en perdant de l'argent. L'entreprise doit réagir !

**Salaires : La CFDT vous aide à vous situer. [Cliquez ici](#) pour nous contacter et en savoir plus !**



CELINE  
WLASSOW  
CHARRIER



JEAN PIERRE  
FEUTRY



PATRICIA  
PANO



SONIA  
GUIGO

## MODÈLE DE SERVICE : 1ER BILAN

La dernière vague de déploiement s'est achevée début mai. L'heure est venue de faire **un 1<sup>er</sup> bilan sur le déploiement** de la 1<sup>ère</sup> vague : 3 territoires dont 2 pilotes à savoir Grand Roanne, Lyon Ouest et Chalon.

Ce suivi, demandé par **vos élus CFDT**, permet de confronter le **dossier présenté vs la réalité du terrain**.

Aujourd'hui, des questions importantes restent sans réponses :

- **Pour les Conseillers Proximité : comment sont organisés les fonds partagés ?** Quelle est la moyenne d'un FDC proxi par conseiller pour pouvoir être au service du client sans que les conseillers ne soient surchargés ?
- **Pour les conseillers Affinité :** Bien que le nombre d'enrôlement par quad ai été revu à la baisse, les « pronostics » de l'entreprise n'étaient-ils pas largement surestimés ?
- **Pour les DIA partiel : tous ne sont pas logés à la même enseigne.** En effet, certains ont conservés leur charge pro et ont, en plus, « à vendre » MDS. Etaient-ils sous occupés jusqu'à maintenant ?

Dans les territoires pilotes (qui proposent le service depuis bientôt 3 ans), **le nombre d'enrôlement réalisé dû à l'implication et à l'engagement des conseillers reste, malgré leurs efforts, en deçà des pronostics** de l'entreprise. **Combien de refus** essayés sur les propositions d'enrôlement faites à cause d'une tarification trop élevée ? À cause d'un modèle inadapté ?

**En attendant le bilan de la vague 2 et 3, comptez sur vos élus CFDT pour faire remonter vos problématiques et vos interrogations.**



L'inflation n'aura pas le même impact pour tous les salariés de BNP PARIBAS. Certains (dirigeants) ont vu leur rémunération augmentée de 9.4%:

Part fixe de 1,6 million d'euros  
+ Part variable de 1.8 million d'euros

Auxquelles s'ajoute un plan de rémunération à long terme conditionnel de 680 000 euros.

**Il y aura au moins 1 salarié chez BNP PARIBAS qui ne perdra pas en pouvoir d'achat!**

### SECRETS DE POLICHINELLE

#### Quel salaire pour les nouveaux embauchés?

Cela restera un secret! Mais **nous ne sommes pas dupe, vous non plus.**

Les élus CFDT interpellent la Direction et **dénoncent un décalage entre les salaires des nouveaux entrants et ceux des salariés ayant déjà fait leurs preuves** chez BNP PARIBAS. Le fossé se creuse, nous demandons qu'un point soit fait à l'initiative des RH pour pallier à ces décalages individuels. A défaut, l'entreprise continuera à perdre ses ressources vives: VOUS!

#### Quels montants MOTIV pour le Q1 2022?

Une nouvelle fois la Direction cache et tait les montants MOTIV versés par métier. Ce qui est certains, c'est que la part variable fond comme neige au soleil et que vous êtes plus de 40% des collaborateurs à toucher moins que le montant métier.

BNP PARIBAS fait l'autruche et préfère fermer les yeux .

Une fois par mois, un screen des agences en difficultés (là où il y a des chaises vides) sera fait par les Régions avec l'appui des Territoires, afin de déployer une aide temporaire via:

Une organisation « solidaire » des territoires

L'appui du Servicing, NCI et Net Epargne

**Pour les élus CFDT**, ces solutions sont une première étape mais restent insuffisantes au vu du sur-stress engendré par ces situations exceptionnelles mais qui peuvent durer dans le temps. **Nous demandons un vrai renfort et soutien au sein des agences avec l'attribution de CSC, de chargé de renfort et/ou de CMR. La meilleure solution étant de pourvoir les postes vacants.**

## L'INFO VRAIE #4 !



TELETRAVAIL  
ET TEMPS PARTIEL

[Retrouvez l'info CFDT en vidéo](#)



**UN NOUVEAU  
DISPOSITIF POUR  
APPUYER LES  
AGENCES**