



FIN DES TRI-NOCTURNES

la Cfdt dit « Mieux vaut tard que jamais et... Bravo !

Et en plus !!! « nous en avions rêvé, la direction l'a fait. »



Regrettant ne de pas avoir été écoutés dès le départ, les élus Cfdt remercient la direction régionale d'avoir enfin entendu nos revendications, qu'elle n'a d'ailleurs pas manquées de reprendre dans son dossier (conséquences sur les équilibres de temps de vie en raison des difficultés de transports et d'accès, flux et RDV insuffisants pour justifier une ouverture tardive).

Les évolutions à venir sur les 9 agences concernées:

- Pontoise
- Bezons
- Montrouge République
- Cergy le Haut
- Houilles
- Massy Grand Ouest
- Pontoise Pothuis
- Sartrouville
- Vélizy Inovel Parc

Pour plus de détail, contactez-nous!

INTERVENTION DE LA DIRECTRICE DE RÉGION

La feuille de route RH

Avec seulement 3 postes vacants sans relève identifié, la région est en passe de tenir son objectif d'absence de postes vacants dans le respect des autorisations budgétaires à la baisse pour 2024.

Pour autant, et regrettant à nouveau cette baisse d'effectif réalisée dans le cadre des plans d'économie de BCEF, baisse qui ne manquera pas d'affecter la charge de travail et les conditions de travail des salariés de notre région, nous soulignons que 40 % des agences ont perçus une prime aléa au Q1 2024, ce qui témoigne aussi de difficultés RH persistantes.

L'accent est mis aussi:

- Sur la formation: une volonté de dispenser plus de formations « pratico pratique » et d'intensifier l'utilisation de Mon Capital Connaissance.
- Pour les alternants: nouveau kit d'accueil alternant quelle que soit l'école rattachée. Les élus demandent que les alternants ne servent pas systématiquement de bouche-trous à l'accueil.
- Le « Bien-être au travail »: les résultats de l'enquête PULSE de juin, avec un taux de réponse de 61 %, étant plutôt satisfaisants avec un score d'opinions favorables de 77% soit 5 points de plus que BCEF. Dont 3 points très favorables : « je suis investi », « j'ai confiance dans l'avenir de mon métier » et « j'ai confiance dans mon GI ».
- Avec des RAR très présents et très appréciés sur le terrain, la région veut continuer d'être un soutien pour les territoires.

Saluant les efforts de la ligne RH et des perspectives plus favorables du fait de la baisse du turn-over en lien avec la décrue des démissions et des fins de période d'essai, les élus Cfdt réitérent leur demande que le temps consacré à l'accueil et l'intégration des nouveaux entrants soit neutralisé dans MOTIV, la prime aléa (40 % des agences) n'étant qu'une prime versée à posteriori. En matière de charge de travail, il en va de la santé des salariés.

Même si les équipes RH de la région se saisissent rapidement et solutionnent aussi rapidement les difficultés que nous leur faisons remonter, nous insistons aussi sur la nécessité de corriger certains « irritants » tels que les anomalies et erreurs de RH GAP.

Enfin, nous faisons remonter à la direction les difficultés rencontrées dans la mobilité qui semble freinée partout dans la S.A du fait des restrictions budgétaires.

BNP PARIBAS



Juan-Antonio
GONZALEZ
06 67 24 54 97



Sophie
CREPEAUX
06 98 54 95 03



Stéphanie
BOUKOBZA
07 86 23 54 74



Anissa
LAIDOUNI



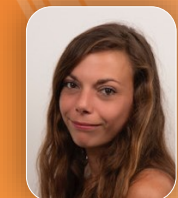
Claudine
OMS
07 61 41 04 82



Margot
LE BORGNE



Samia
BAITARI



Nadia
TEIXEIRA

La feuille de route du Commerce

La région progresse sur les 4 tops. Sensible à la jeunesse des équipes en termes d'ancienneté et donc d'efficacité opérationnelle (rappelons que BCEF a évalué à 18 mois la montée en compétences des nouveaux entrants), la direction nous présente les principaux objectifs par lignes de métier.

RETAIL (agences) : la région est présente sur les 4 tops avec la volonté d'être plus présents auprès de nos clients pour augmenter leur satisfaction, ce qui passe par l'amélioration de notre « joignabilité » en 1^{er} intention sur Contact. puisque nous sommes décalés par rapport aux autres régions. C'est donc aussi plus de contacts et de RDV en agence, améliorer le NPS actuellement à 34,7 alors qu'il est de 40,8 pour BCEF (+ 6 % depuis 2022), et augmenter le parc clients.

Sur la tarification, un pilote de délégation des rétrocessions avec des pouvoirs étendus pour les conseillers et les DIA est en cours sur la région.

Banque Privée : Poursuivre la bonne dynamique commerciale avec 180 millions d'euro d'avoirs rapatriés de la concurrence depuis janvier, améliorer la gestion sous mandat et la satisfaction des clients.

La feuille de route des Risques

Du fait de la jeunesse des équipes, il convient de renforcer l'accompagnement avec 11 ACP pour la région (2 en formation).

La concentration des entreprises et le manque de diversité dans les secteurs d'activité (BTP, HTR,...) pénalisent notre région très impactée par des sorties de PGE difficiles. Un plan d'action a été mis en place sur la qualité des EER, la surveillance des positions débitrices et les crédits scorés « rouge ».

La feuille de route des Finances

En réponse aux questions de la CFDT:

Hors gestion actif/Passif (ALM) qui nous est défavorable, avec un PNB de 545 millions € en 2023, IDF Ouest représente 14,4% du PNB de BCEF.

Ce PNB est généré à 75 % par les particuliers et le reste pro/ER

Pour 2024, il est de 134 millions € sur le 1^{er} trimestre.

Il n'y a pas de déclinaison régionale du « COST TO SERVE » (notion complexe, rapport du PNB en question avec frais de gestion directs et indirects et du coût du risque) et du RON.

Les encours de dépôts progressent avec une collecte nette d'assurance vie satisfaisante au premier semestre 2024

➡ De 128 millions € pour 235 millions en 2023 dans les agences,

➡ De 193 millions d'euro pour 215 millions € en 2023 sur la BP.

En dehors de ces éléments, la région ne souhaite pas nous communiquer d'éléments de rentabilité.

Les élus Cfdt mettent en exergue que la transparence sur les chiffres et la rentabilité devrait être améliorée au vu des messages plutôt négatifs et pas très motivants de BCEF sur « des pertes » et un « RON » négatif.

Ces messages ayant pour vocation à demander de nouveaux efforts aux salariés, **nous insistons sur la fatigue que nous constatons du fait de la charge de travail et de la charge mentale déjà très lourdes.**

Par ailleurs, la Cfdt regrette l'absence de communication des chiffres sur les économies à réaliser (frais de réception dont l'utilisation de Louveciennes à réduire, rationalisation des locaux et réduction des effectifs, utilisation des véhicules,...).

Et à l'heure où la région souhaite donner plus d'autonomie aux salariés dans la gestion des rétrocessions, nous regrettons aussi qu'elle impose dorénavant l'accord du RS pour toute commande sur le portal d'achats, qui complique encore plus la vie des salariés et notamment des managers est indigne de la première banque d'Europe, banque aux résultats et aux dividendes toujours flamboyants.

En rappelant que même si les heures supplémentaires doivent en principe faire l'objet d'un accord préalable du manager, elles peuvent être aussi prouvées par les connexions informatiques et les échanges de mail en dehors des heures de travail. Nous insistons aussi sur les économies « intrinsèques » déjà réalisées sur les heures supplémentaires réalisées mais non déclarées.

Nous rappelons qu'il en va aussi de la sécurité des salariés quand des conseillers et des managers restent seuls en agence « fermée », notamment le samedi après-midi.



BNP PARIBAS

MÉDECINE DU TRAVAIL

Intervention de la responsable de la Médecine du Travail Bnp Paribas à la demande des élus CFDT

A la lecture du bilan 2023, les élus CFDT ont demandé à la direction de prendre en compte et de réagir vite à l'avis rendu par la médecine du travail (le même qu'en 2022). Il reste un point d'attention en IDF et en Régions, en particulier sur les RPS, secteur qui recense le plus d'inaptitudes au poste mais c'est aussi le plus important en effectif suivi.

Les facteurs identifiés sont récurrents et concernent la charge de travail en lien avec des absences ou des postes vacants, le turn-over, les mobilités difficiles notamment en cas de préconisation concernant le poste de travail de conseiller en agence.

Pour ces situations, les échanges entre médecins et ligne RH sont indispensables pour la recherche de solutions. Nous ajoutons que vos représentants ont aussi un rôle majeur dans ces échanges.

La médecine du travail BNP, ce sont 18 médecins du travail pour 42 000 collaborateurs.

Via Doctolib, le salarié peut modifier lui-même son RDV avec la médecine du travail.

Attention : une visite avec la médecine du travail n'est obligatoire qu'après 60 jours d'arrêt.

DE GROS TRAVAUX SUR CERGY PREFECTURE

Afin d'optimiser l'utilisation des locaux et d'économiser des loyers, la direction souhaite regrouper l'espace entrepreneurs et le CACE (22 salariés en tout) dans de nouveaux locaux situés sur le parvis de la préfecture où se trouvent déjà installés l'agence, la direction de territoire, une antenne du PRCP, deux CASC et la secrétaire-adjointe du CSEE.

Les gros travaux (sol et peinture) seront réalisés le lundi ou sur les jours de fermeture du site avec un gardiennage.

➡ Le reste des travaux devant se faire agence ouverte, les élus CFDT veilleront à ce que les conditions de travail des 33 salariés y travaillant soient maintenues à un niveau correct et satisfaisant pour eux.

➡ Le démarrage du chantier est envisagé pour fin 2024.



BON A SAVOIR

PASS MOBILITÉ

- ⇒ Avez-vous ouvert votre espace Client pour le Pass Mobilité ou la prime transport ?
- ⇒ Vous êtes nouvel embauché **contactez nous!**

