

Cfdt:



BNP PARIBAS

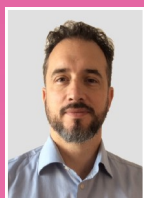
—VOS REPRESENTANTS—



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



JULIE
LEQUEUX

L'ACTUALITÉ DE VOTRE RÉGION

27 OCTOBRE 2022

RÉGION RHÔNE ALPES AUVERGNE

LA NAO A ÉTÉ SIGNÉE MAIS... CA NE RÉSOUT PAS TOUT !

Dès l'entame de ce CSEE, vos élus CFDT ont interpellé la Région (lire la déclaration préalable [ici](#)).

La Direction de Région doit elle aussi prendre ses responsabilités et présenter une politique salariale ambitieuse, volontariste et respectueuse du travail de toutes et tous.

Seuls vos élus CFDT ont demandé :

■ Que la Région définisse une politique claire pour prévenir les départs de l'entreprise

En identifiant par exemple les salariés en net décalage salarial lors du prochain CRP afin d'y remédier rapidement.

■ Que la Région distribue de façon équitable les augmentations et promotions.

Comment expliquer qu'en 2021, seuls 10% des Techniciens sont augmentés quand 64% des Hors Classification sont augmentés dans le même temps ?

■ Que la distribution du variable soit claire et expliquée à tous les salariés bénéficiant du « bonus ».

Chacun doit comprendre le montant de son variable et ne pas le subir.

■ La simplification des règles MOTIV' et qu'enfin les indicateurs soient fiables tout le long du quadrimestre.

■ Que chaque évolution professionnelle soit couplée à une augmentation et/ou promotion.

Pour redonner du sens au parcours professionnel.

■ Que tous les postes de la Région bénéficient d'une catégorie de rémunération minimale.

Comme par exemple les conseillers Affinités en agence devant être classe G au minimum dans les 18 mois après leur prise de poste.

■ Davantage de réactivité et proactivité pour les salariés en arrêt maladie qui subissent des fiches de paye négatives.

L'Entreprise ne répondant pas à la demande de la CFDT pour la mise en place de la subrogation c'est aux RH de Région d'être vigilants et d'éviter ces situations inacceptables !

Pour la CFDT : la Région ne doit pas fuir ses responsabilités et doit agir pour une politique salariale plus juste, plus claire et plus motivante.



POUR CONSULTER L'INFO EN VIDEO



Cliquez-ici



PASSEPORT

Mêmes objectifs Rémunération différente

Passeport obtenu ou non, après 12 mois, vos objectifs seront revus à la hausse. Mêmes objectifs mais montant MOTIV différent.

Travailler autant pour gagner moins...

C'est la double peine!

Vos élus CFDT ont obtenu un délai supplémentaire pour l'obtention de votre passeport en cas de problématique RH agence ou individuelle.

CONTACT

STOP !

Les élus CFDT ont dénoncé le changement de votre statut dans CONTACT par votre Territoire sans même vous en aviser au préalable. La Direction nous a entendu. Ces initiatives doivent cesser.

Qui touche quoi ? Combien ?

En 2021, 10% des Techniciens sont augmentés contre 64% des Hors Classification

Ces chiffres sont parlants et marquent une iniquité de la répartition de l'enveloppe de révisions individuelles.

Dans la Région, en 2021, les salariés de la classification K et HC représentent 3.4% de l'effectif. Pourtant, c'est 9.8% des augmentations qui leur sont attribuées, près de 3 fois leur part normative ...



Salariés Non Cadre



Salariés Hors Classification

Par contre, les techniciens qui représentent 35% des effectifs de la Région bénéficient seulement de 19.6% des augmentations !



Objectif de la CFDT pour la distribution des augmentations et promotions

La CFDT demande la mise en place de « cliquets » pour une répartition plus juste de l'enveloppe des révisions entre les salariés de l'entreprise. D'autant que lorsque l'entreprise augmente un salarié de la classification K ou Hors Classification, elle pourrait augmenter 1 voire 2 cadres de classification H par exemple ou 3 voire 4 techniciens.

Modèle de Service : 2ème bilan, 9 Territoires

On s'éloigne du modèle de service prévu au lancement : une promesse relationnelle moyennant cotisation. Nombreux sont les territoires qui vendent la gratuité la 1^{ère} année, faute de mieux.

Combien de promesses relationnelles cassées de par l'organisation de l'entreprise (nouvelle organisation d'agence, mise en place de HUB, démissions...) ?

Quid de la boucle « CONTACT », des passeports non obtenusLes agences tentent de s'organiser « on n'est pas dans le mieux mais dans le moins pire... »

Faute de clients appétents aux services Affinité dans certaines agences, l'entreprise a décidé de donner cette mission au DIA qui doit désormais manager, vendre le MDS, recevoir les clients mécontents, se connecter à contact, s'occuper de leur clients pro pour certains, tenir l'accueil... Est-ce ça être DIA aujourd'hui?

Pour vos élus CFDT, ce modèle semble inadapté. Nous sommes face à une Direction qui ferme les yeux et fait en sorte que ce modèle doit fonctionner coûte que coûte....

Sommes-nous vraiment là pour nos clients ?

Consulter et traiter les e-mails, répondre aux messages clients, être disponible pour les clients du territoire via contact, tenir l'accueil, remplacer son collègue qui est en congé, celui qui est en arrêt maladie, participer aux réunions, faire ses e-learning dans le temps imparti, faire ses formations pour obtenir son passeport, être présent pour les ateliers d'excellence, aller dans l'autre agence de mon HUB pour pouvoir l'ouvrir, former le stagiaire et l'auxiliaire de vacances..... Ah oui, faire ses chiffres aussi...

« Être là pour nos clients » juste le nom d'un dossier mais non pas une promesse pour ces clients !

