

## AVIS CGT SUR :

### LA POLITIQUE SOCIALE BNP PARIBAS SA, CONDITIONS DE TRAVAIL ET EMPLOI (BLOC 3)

Nous confirmons sans surprise les termes de notre déclaration préalable du 22 mai. Les effectifs 2018 ont baissé de 1,4% avec des contrats en alternance en diminution significative et des taux de transformation en CDI faibles. Quant aux contrats CDD, ils résultent bien souvent de postes occupés pour 2 années maximum, et appelés à disparaître à terme.

**Notre inquiétude est grandissante devant le nombre croissant de démissions et d'abandons de postes.** Pour la Direction cela s'explique essentiellement par un turn-over accentué sur PARIS et IDF.

**Pour la CGT il s'agit essentiellement d'une dégradation des conditions de travail et d'une pression managériale toujours pesante** malgré les rappels effectués au plus haut niveau.

Les salariés au quotidien subissent également les postes de travail non pourvus. **Nous demeurons attentifs aux engagements pris par la Direction Générale, afin de diminuer le nombre considérable de postes vacants dès cet été.**

**Venons-en aussi à l'absentéisme :** Pour la Direction « pas de motifs spécifiques » sauf une reconnaissance d'augmentation de maladie « lourdes ».



Pour la CGT, le constat est bien différent. L'augmentation des absences supérieures à 6 jours n'est pas sans lien avec ces faits que nous venons d'évoquer.

Le sujet de la rémunération nous interpelle lui aussi. Les fréquences entre 2 changements de situation sont démesurées et l'arlésienne de la revalorisation de la grille des substances qui date de 2010, ne saurait durer une année supplémentaire.

Désormais, on ne parle plus de plan de carrière, mais de parcours de compétences, ce qui implique **la fin des formations métiers** avec une révision globale des « dites » formations en cours ou à venir.

**Quant aux e-learning**, en nombre croissant, vous avez rappelé que nous ne devrions plus avoir de salariés contraints de les traiter en dehors des heures de travail ! Pour la CGT, une part importante de formations en présentiel reste primordiale.

**Le bilan 2018 de l'accord handicap** révèle un taux à 4,7%. Des efforts ont été consentis. Toutefois, il est dommage que le niveau de qualification lors du recrutement reste élevé. Cela demeure une barrière pour l'accès à de nombreux postes dans la banque.

**Pour la CGT, nous rendons donc un avis TRÈS DÉFAVORABLE.**

