

Secrétariat Sessions
Marie Christine POIRIER
☎ 01.40.14.34.34

✉ CCE BNP PARIBAS
CSD03A1
75450 – PARIS CEDEX 09

**Extrait du Procès-Verbal de la Séance Plénière
du Comité Central d'Entreprise de BNP Paribas du jeudi 20 avril 2017**

Avis du CCE sur la politique sociale de BNP Paribas SA, les conditions de travail et l'emploi (bloc 3 – Articles L.2323-6 et L.2323-15 du Code du Travail)

Le Représentant syndical CFDT

« Avec un effectif moyen de 37 820 ETP au 31/12/2016, l'effectif a, exceptionnellement, légèrement augmenté. La respiration sera de courte durée puisque les prévisions de 2017 annoncent déjà une baisse importante pour le réseau BDDF compensé par une hausse pour les Fonctions Groupe.

L'annonce de votre volonté de reprendre une politique de réduction des effectifs, entre 2 et 4 % par an sur 4 ans tout en respectant le pacte social, ne réjouit pas la CFDT. Cette baisse aura forcément un impact négatif sur les conditions de travail des salariés.

Nous resterons vigilants sur vos annonces notamment sur la création de nouveaux métiers et la possibilité de transversalité. Nous demandons que la formation soit en adéquation avec tous ces changements.

Les départs à la retraite ne sont ni anticipés ni compensés ; ce ne sont ni les alternants dont le taux de transformation en CDI est encore faible ni les recrutements effectués qui peuvent permettre de maintenir une qualité de vie au travail et un travail de qualité, et une satisfaction client par la même occasion.

La seule augmentation visible est celle des révisions de situations : 41 mois en 2016 contre 34 en 2015, et des promotions qui passent de 100 mois en 2015 à 106 mois en 2016. La CFDT ne peut se satisfaire de ce constat alarmant sur cette politique de rémunération qui fait stagner les salaires fixes au profit des éléments variables... qui comme le nom l'indique, varient fortement.

Quant aux mesures spécifiques au titre du rattrapage salarial, nous n'avons toujours aucun détail sur les catégories, genre, moyenne et forme pour l'analyser. Cette enveloppe de 1,1 million d'euros distribuée en 2016 ne doit pas se substituer aux promotions ni aux augmentations. La CFDT regrette toujours qu'une information systématique écrite ne soit pas faite aux salariés bénéficiant de cette mesure.

Concernant l'Égalité Femmes/Hommes BNP Paribas doit mieux faire. Les femmes représentent 60 % de l'effectif total, mais sont encore sous représentés dans les postes à responsabilité. D'ailleurs, seuls 40 % d'entre elles sont considérés en "Hauts potentiels" par l'entreprise. L'iniquité demeure toujours.

Comme chaque année, la CFDT s'interroge sur la hausse régulière et inquiétante du taux d'absentéisme et vous alerte sur la détérioration des conditions et de la charge de travail.

La CFDT vous demande que la formation soit de qualité et non basée uniquement sur des E-learning ou retransmise par des "formateurs relais".

Nous espérons aussi que les négociations sur la déconnexion numérique permettent de protéger les salariés, et de faire en sorte que l'équilibre se fasse entre la vie professionnelle et la vie privée. De trop nombreuses situations individuelles sont remontées régulièrement dans les instances.

Effectifs en baisse, salaires qui stagnent, manque de reconnaissance, équilibre et égalité femme/homme toujours loin du compte... Nous pourrions faire une synthèse très longue des retards que prend BNP Paribas sur ces sujets sociaux.

La CFDT émet donc un avis défavorable. »

Le Représentant Syndical CGT

« Nous ne nions pas le fait qu'il existe bel et bien une politique sociale à la BNP Paribas. Pour autant, nous constatons qu'il existe un réel fossé entre les bonnes intentions et la réalité.

Si le dialogue existe, il est certain que nous sommes de moins en moins écoutés.

Depuis des années, c'était la baisse des effectifs qui était notre principale source de dépit or cette année s'affichait une hausse, en trompe-l'œil, malheureusement.

Cette faible hausse masque les difficultés et les souffrances récurrentes que subissent les salariés de la BNPP, en particulier ceux de BDDF Opérations et du réseau, et ne permet pas d'appliquer, dans l'unicité, votre politique sociale.

Quant à la politique de rémunération, elle est devenue essentiellement sélective, et ce ne sont pas les nominations de ce mois d'avril qui infléchiront notre ressentiment : des fréquences moyennes d'augmentations ou de promotions en augmentation vertigineuse, des écarts entre hauts et bas revenus qui explosent ! On se demande à qui profitent les 1,5 % d'augmentation de la masse salariale !

Un terrible bilan, sans gains !

A la lueur de ces premiers éléments, nous ne nous attarderons pas sur l'absentéisme, toujours très élevé et amplifié par un management devenu pathogène, pas plus que sur la formation, à usage exclusif des moins de 45 ans et pas suffisamment tournée vers les modules qui permettraient enfin de fluidifier la transversalité, la mobilité ou l'employabilité !!

Vous l'aurez compris, les conditions réunies ne sont pas propices à l'établissement d'un avis favorable.

Nous ne pourrons finalement que nous satisfaire tout juste des progrès réalisés en faveur de l'égalité femmes-hommes. »

Le Représentant Syndical FO

FO émet un avis défavorable.

La Représentante syndicale SNB

« La commission RH nous a permis d'aborder de nombreux sujets relatifs aux conditions de travail, à l'emploi et dans son ensemble, à la politique sociale de l'entreprise. Malgré la validation du pacte social, nous souhaitons vous rappeler l'inquiétude grandissante des salariés liée aux nombreux et importants changements que nous vivons tous.

Réussir ces changements passera par l'adaptation de chacun aux nouveaux défis qui se présenteront. Cette adaptation ne sera possible que lorsque les accords que nous avons signés seront enfin appliqués.

Nos exigences ne seront appréhendées que lorsque les messages passés seront clairs et à la hauteur des engagements de chacun. Nous attendons en particulier une politique de rémunération en adéquation avec le niveau d'implication de tous.

Nous resterons vigilants sur l'utilisation pleine et entière des budgets dédiés aux CDD et contrats.

La stratégie du Groupe a été présentée : elle est ambitieuse, mais manque de visibilité. Pour qu'elle réussisse, la formation doit prendre toute sa part. Nous demandons une nouvelle fois que soit respectée scrupuleusement la charte de la formation distancielle. Nous demandons également de neutraliser le temps de formation obligatoire pour le différencier des autres formations. Les sujets que nous rencontrons depuis trop longtemps doivent trouver une conclusion.

Nous attendons une nouvelle fois l'application de tous les accords intergénérationnels et d'égalité professionnelle. Il en va de la responsabilité sociale et environnementale de l'entreprise

Nous émettons donc un avis défavorable et vous demandons de donner une nouvelle direction à vos ambitions envers vos salariés, notamment en termes de rémunération, en réduisant la fréquence moyenne entre deux révisions de situation. »

Pour extrait, certifié conforme
Le Secrétaire du CCE
M. Jean Philippe TANGHE

