



25 mars 2016

34

Fréquence moyenne des révisions de situation (en mois)

100

Fréquence moyenne des promotions (en mois)

POUR LA CFDT:
ENCORE LE
« PLAFOND DE VERRE »

108 (sur 368)

femmes DIE en 2015

« HAUTS POTENTIELS
DETECTES »

32%

de femmes seulement alors qu'elles représentent 57,7 % de l'effectif total

SALAIRE, ABSENTEISME, EGALITE, EMPLOI

L'année 2015 a été une année de transformation importante pour BNP Paribas dans un environnement en pleine mutation où le digital entraîne des profonds changements des métiers et de l'activité bancaire en général.

Avec un effectif en baisse sur 2015 et depuis plusieurs années, la pression est forte tant dans le réseau que dans le reste de la banque, avec les nombreuses réorganisations et restructurations.

Les départs à la retraite ne sont pas compensés. Ce ne sont ni les alternants, dont le taux de transformation en CDI est encore trop faible, ni les recrutements effectués qui peuvent permettre de maintenir une qualité de vie au travail et un travail de qualité.

REMUNERATION : DES TABLEAUX POUR VOUS SITUER

Détail rémunération fixe par pôle, genre et catégorie

Détail rémunération fixe + variable par pôle, genre et catégorie

Fréquence révisions de situation par genre et catégorie

Détail rémunération stage [cliquez ici](#)



ABSENTEISME : ALERTE DE LA CFDT

Nous constatons l'augmentation régulière du **taux d'absentéisme**.

Pour 2015, il est de **7,35%** (hors congés maternités et paternités) alors que le **taux moyen dans les entreprises privées est de 4,59%**.

Le nombre d'absence de plus de 6 jours est en augmentation constante avec 665 378 jours pour 2015, alors que l'effectif global est en diminution.

Est-ce une détérioration des conditions de travail et de la pression des réorganisations restructurations ?

EGALITE HOMME/FEMME : DES EFFORTS MAIS...

Certes l'égalité professionnelle s'améliore... mais certains chiffres montrent que le plafond de verre subsiste et que les inégalités demeurent.

Notre profession, qui est très féminisée, compte encore 71 % de techniciennes pour 48,2% de cadres femmes.

De même, les « hauts potentiels » qui sont pourtant de jeunes embauchés, sont à 68 % des hommes.

Enfin, jusqu'au niveau H les femmes sont sur représentées alors qu'au delà, pour les niveaux I, J K et HC, elles diminuent progressivement pour devenir minoritaires.

718

Nombres de mesures
spécifiques au titre du
rattrapage salarial en 2015

MESURES SPECIFIQUES AU TITRE DU RATTRAPAGE SALARIAL

1,2 M d'€ distribué en 2015. Hélas ce chiffre est global, nous n'avons aucun détail sur les catégories, genres, moyennes et formes pour analyser. Cette enveloppe **ne doit pas se substituer aux promotions et augmentations.**

Dans l'accord diversité en cours de négociation, la CFDT demande qu'une information systématique soit faite aux salariés bénéficiant de cette mesure.

29 %

Nous regrettons que les salariés à temps partiel aient des augmentations ou promotions bien inférieures aux salariés à temps plein.:

29 % contre 36,5 %

SALARIES A TEMPS PARTIEL

Prévisions d'emploi 2016

Prévision globale (ETP) Hors MAD	
Effectif réalisé au 31/12/2015	37 437
Départs prévisionnels	-2 250 / -2 350
Entrées prévisionnelles	+2 440 / +2 570
Variation d'effectifs	+90 / +320
Effectif prévisionnel 31/12/2016	37 510 / 37 740

EMPLOI

Nous notons également un nombre de démissions en constante augmentation : **672 départs en 2015.** Ce chiffre nous interpelle, et correspond aux alertes des élus CFDT dans les instances.

La CFDT est soulagée de voir que pour cette année 2016, **la variation d'effectif sera positive** après plusieurs années en négatif.

Une bouffée d'oxygène ?

Les salariés et la CFDT attendent avec impatience l'application des annonces de recrutement afin d'améliorer les conditions de travail et la qualité de vie au travail.

Entretien Professionnel

Les entretiens qui ont eu lieu lors de préférence Client ne sont pas à valider dans le cadre du nouvel Entretien Professionnel

MOBILITE :

RAPPROCHEMENT DE CONJOINT



L'accord Diversité précise dans son Chapitre 2 article 5.2 que l'entreprise s'efforce de proposer au (à la) salarié(e) BNP Paribas SA dont le(la) conjoint(e) travaille hors du groupe BNP Paribas et fait l'objet d'une mobilité géographique professionnelle, un emploi similaire à celui qu'il(elle) occupait précédemment dans des conditions acceptables sur le plan familial et compatibles avec les besoins du groupe.

La CFDT déplore que cela ne soit pas respecté et demande que lors de la négociation du prochain accord un véritable suivi RH ou GI soit mis en place.

OUVERTURE DES AGENCES A LA CLIENTELE ...

**A une seule personne ...
C'est interdit !**

ECHANGER, AGIR, NEGOCIER