

LA DIRECTION VEILLE IL SERAIT TEMPS D'ALLUMER LA LUMIÈRE !

▪ RAPPORT DE DONNÉES SOCIALES 2018 : LE DÉNI

Les effectifs en 2018 ont baissé de 1,4%. Les contrats en alternance sont en diminution significative, et les taux de transformation en CDI sont faibles. Les contrats en CDD tendent à augmenter mais ils résultent essentiellement de postes occupés pour 2 années maximum, et appelés à disparaître à terme.

EMPLOI

La CGT a insisté sur le nombre croissant de **démissions et d'abandons de postes**, notamment dans la catégorie « Développement Commercial ».

Pour la Direction, «*il s'agit principalement de jeunes embauchés ou de jeunes cadres qui vont à la concurrence avec un turn-over accentué sur PARIS et IDF*».

Nous sommes revenus sur les termes de notre déclaration préalable notamment pour les **conditions de travail** qui se dégradent, la **pression managériale** toujours pesante et des **postes de travail non pourvus** sur une durée longue.

Nous sommes intervenus pour signifier la forte et **inquiétante progression de l'absentéisme**, notamment pour les absences supérieures à 6 jours, essentiellement liée à la dégradation des conditions de travail.

Pour la Direction, «*pas de motifs particuliers sauf à reconnaître une augmentation de maladies lourdes*».

RÉMUNÉRATION

La CGT a rappelé que la fréquence entre 2 changements de situation est démesurée. Nous avons demandé en séance la revalorisation de la grille des substances non revue depuis 2011.

Nous avons également demandé une attention particulière pour les salariés de niveau C (90 CDI concernés).

Notre demande va faire «*l'objet d'une étude* » !



De nombreuses questions posées en séance sont restées sans réponse. La Direction s'est engagée à y répondre courant juin lors d'une séance complémentaire !

▪ FORMATION : LA LANGUE DE BOIS

Il a été rappelé une fois de plus, le nombre croissant de e-learning au détriment de la formation en présentiel davantage bénéfique dans certains domaines.

«*Un rappel sera effectué*» afin de ne plus avoir de salariés faisant leur e-learning en dehors des heures de travail !

▪ ACCORD HANDICAP : BILAN 2018

Des efforts en termes d'embauche ont été consentis avec un taux de 4,7 (la loi fixant un taux de 6%).

Concernant l'utilisation du budget, une part importante a été allouée à la prise en charge des trajets domicile travail pour le personnel non autonome en matière de transport.

Pour la CGT, le niveau de recrutement fixé à Bac +2 ou 3 par BNP Paribas est un réel frein à l'embauche de salariés en situation de handicap.

