

## COMMISSION EFFECTIFS - EMPLOI et FORMATION du 10 juin 2010

### Déclaration des Élus FO

Nouvelles réglementations, expertises, enjeux stratégiques, nouveau modèle de vente, industrialisation de l'après vente ... les salariés de BNP Paribas doivent s'adapter à ces changements.

La formation doit être le ciment de ces évolutions permanentes, elle doit être accessible à tous les salariés. Dans ce domaine vous devez éviter de créer un sentiment de discrimination.

Nous avons besoin de visibilité. La disparition d'acteurs de formation de proximité et les plans de formations de niveau DR, peu comparables à ceux des deux années précédentes, ne nous permettent plus d'appréhender le suivi de la formation.

Votre présentation par thèmes présente votre vision de la formation chez BNP Paribas. Nous vous parlerons de sa perception au quotidien.

Nous aborderons donc au cours de cette commission :

- ⇒ l'accessibilité de la formation à tous les salariés,
- ⇒ de vrais relais locaux de formation,
- ⇒ un suivi tout au long de la carrière,
- ⇒ une utilisation concertée du DIF,
- ⇒ un partage des expériences,
- ⇒ une transversalité pour tous les postes,
- ⇒ un accompagnement renforcé lors des mobilités,
- ⇒ du temps dégagé pour les formations sur site (e-learning).

Sur 2010, seuls deux CE ont accepté le programme de formation présenté. Même si vous avez une politique ambitieuse, nous ne pouvons que constater, par ce faible résultat, sa non application au niveau local.

Nous vous demandons de mettre en place tous les moyens nécessaires pour qu'une formation de qualité soit offerte à l'ensemble des salariés du groupe BNP Paribas.

#### Les effectifs au 31/12/2009

BNP PARIBAS (Hors Monaco)	31-12-2008	31-12-2009	Variation 2009/2008	% de variation
<b>EFFECTIFS (ETP) HORS MAD</b>	38 191	37 972	- 219	- 0,6%

#### Formation

Le budget de la formation chez BNP Paribas SA s'élève à 71 M€. 89% des salariés ont bénéficié d'une formation.

#### Rôle du RH dans la formation

La Direction a rappelé que le RH est l'intermédiaire entre le service " Formation et Développement des Compétences " et les salariés.

Le RH est tenu de recevoir les salariés une fois dans l'année afin de faire le point sur le besoin de formation et ceci, en dehors des évaluations.

Actuellement, ce rôle de " référent formation " est mal appréhendé par la ligne RH.

#### Tutorat

Une Charte du tutorat vient enfin d'être mise en place. Elle énonce des principes sur lesquels les tuteurs peuvent s'appuyer. Il a été souligné qu'un tuteur ne peut suivre au maximum que 3 " tutorés " à la fois.

FO reconnaît une avancée significative sur ce dossier. Toutefois, notre demande d'adaptation des objectifs n'a pas été prise en compte.

#### Formation diplômante

RH Groupe se félicite de la mise en place d'une " licence " qui s'intégrera entre le BTS et ITB à compter de la prochaine session.

BNP Paribas veut redonner ses lettres de noblesse au cursus d'ITB.

FO rappelle son attachement aux formations diplômantes et approuve cette initiative.

### ☑ Alternance

Pour RH Groupe, ce principe de formation est une excellente méthode.

Pour l'année 2010, 1200 stagiaires sont prévus, soit 20 % de plus qu'en 2009.

BDDF envisage de conserver 600 BAC + 2 et 600 BAC + 4 / 5.



Malgré nos multiples demandes nous constatons toujours que, dans certains groupes, ces stagiaires sont utilisés comme CRC (suite au manque d'effectifs) alors même qu'ils n'ont pas la formation nécessaire.

Une meilleure reconnaissance sur le terrain permettrait d'éviter à de bons éléments de quitter BNP Paribas pour la concurrence.

### ☑ I-JOB

(Recherche de postes disponibles via Echo'net)

La Direction nous confirme que ce dispositif est plus adapté aux besoins de mobilité pour certaines fonctions situées principalement en région parisienne plutôt qu'à la demande de la majorité des salariés.

Chaque offre est considérée comme une mobilité à l'initiative de l'Entreprise.

Actuellement, il existe entre 8 000 et 10 000 mouvements annuels (tous canaux confondus). RH Groupe s'engage à faire progresser et à élargir cet outil.

Pour FO, cet outil doit devenir une aide véritable à la mobilité.

### ☑ Égalité Hommes / Femmes

Une nouvelle fois, FO est intervenu sur ce dossier sachant que le budget attribué suite à l'accord d'entreprise, prendra fin le 31 décembre 2010.

Le représentant de la direction générale a souligné " *lorsque les budgets ne sont pas là, on les trouve* ".

Sur ce sujet, FO demande des actes plus que des paroles. En effet, pour nous, de nombreux dossiers restent en suspens.



### ☑ Handicap

L'accord signé en février 2008 prévoyait le recrutement de 170 personnes sur 4 ans.

Suite au peu de recrutements dans ce cadre, RH Groupe a mis en place une Chargée de recrutement spécialisée. La direction de BNP Paribas reconnaît que la gestion des carrières de nos collègues handicapés mérite une attention spécifique.

FO déplore le rythme peu soutenu des recrutements. Cet accord ne doit pas être qu'une simple vitrine. Devant le peu d'attrait des personnes handicapées vers les emplois proposés par BNP Paribas, il y a urgence à sensibiliser l'ensemble de la ligne RH en créant un suivi de carrière adapté.

L'investissement de l'ensemble du personnel est primordial pour favoriser l'intégration des collègues handicapés BNP Paribas.



### ☑ Seniors

Nous regrettons l'approche statistique de RH Groupe sur le dossier des seniors dans l'Entreprise.

Besoin de reconnaissance, formation adaptée, visibilité de fin de carrière, etc...

Nous demandons à la direction de s'investir réellement sur ce sujet et d'apporter des réponses.

### ☑ Emplois précaires

RH Groupe reconnaît le recrutement de salariés en CDD, ainsi que l'utilisation d'intérimaires, afin de palier des pics d'activité non prévisibles.

FO demande à la direction de ne pas favoriser ce type de contrats dans sa gestion de l'emploi.

BNP Paribas est un acteur de l'économie et doit privilégier les emplois pérennes.

