

## Fiche entreprise BNP Paribas Egalité professionnelle hommes – femmes

### Présentation de l'entreprise

- Secteur d'activité : Banque - Finance
- Statut : Société Anonyme.
- Effectif : 99 400 collaborateurs dont 74 400 en Europe au 31 décembre 2004.
- Implantation géographique : Présent dans plus de 85 pays.

### Contexte

Le respect des hommes et des cultures a été identifié comme un facteur de succès pour BNP Paribas.

La volonté de promouvoir l'égalité professionnelle entre hommes et femmes au sein du groupe BNP Paribas a été réaffirmée le 9 avril 2004 par la signature d'un accord spécifique entre la Direction générale et les cinq organisations syndicales représentatives.

### Objectifs recherchés

L'accord signé a pour objet de définir les principes qu'il convient d'appliquer afin de respecter et de développer l'égalité des chances et de traitement à toutes les étapes de la vie professionnelle entre les hommes et les femmes.

L'accord totalise onze articles, huit d'entre eux traitent des thèmes RH concernant l'égalité professionnelle homme– femme. Leurs objectifs sont les suivants :

1. Maintenir un niveau de recrutement équilibré entre hommes et femmes, grâce notamment à un processus de recrutement unique et une garantie de salaire à l'embauche équivalent.
2. Proposer les mêmes possibilités en matière de parcours et d'évolution professionnels, y compris dans l'accès aux postes à responsabilités, avec des critères de détection des potentiels internes de même nature.
3. Respecter le principe fondamental d'égalité de traitement entre les hommes et les femmes, notamment en terme de rémunération.
4. Veiller à ce que les moyens de formation soient accessibles et équilibrés dans leur répartition tant pour les hommes que pour les femmes.
5. S'engager à ce que la maternité ne pénalise pas les salariées dans leur évolution professionnelle.
6. Intégrer dans la gestion du groupe la prise du congé de paternité et rendre accessible aux hommes qui le souhaitent les congés pour enfant malade ainsi que le congé parental d'éducation.
7. Veiller à ce que le travail à temps partiel ne défavorise pas ceux qui en ont fait le choix en termes de carrière et de rémunération. Dans les métiers commerciaux, les objectifs et fonds de commerce doivent être adaptés au temps de travail effectif.
8. S'efforcer, en cas de mobilité géographique professionnelle d'un salarié dont le conjoint travaille dans le groupe, de proposer à celui-ci un emploi similaire dans des conditions acceptables tant d'un point de vue familial que professionnel ; en cas d'impossibilité, accorder un congé sans solde d'une

durée maximale de huit ans, tout en lui proposant durant ce congé les postes qui lui permettraient de reprendre son activité.

### **Mise en œuvre du projet**

L'accord signé par l'entreprise et les cinq organisations syndicales représentatives traite de l'égalité entre hommes et femmes en matière de recrutement, parcours et évolutions professionnels, rémunérations, formation, congé de maternité et congés sans solde, droits à congés attachés aux enfants, temps partiel, gestion de la mobilité géographique pour les couples salariés du groupe.

Cet accord a une validité de trois ans à compter de la date de sa signature.

### **Actions mises en œuvre**

A titre d'exemple, on peut citer le congé maternité et les congés sans solde.

Avant un départ en congé maternité, chaque salariée sera reçue par son responsable hiérarchique pour un entretien individuel au cours duquel les conditions de la reprise de son activité professionnelle à l'issue de son indisponibilité seront examinées.

Pendant son congé, la salariée restera destinataire des informations générales adressées à l'ensemble des salariés, notamment des informations liées à l'exercice de son activité professionnelle. Préalablement à son retour, la salariée sera à nouveau reçue par sa hiérarchie afin d'arrêter les conditions de sa réintégration, soit dans son emploi d'origine ou similaire, soit dans un emploi de nature à satisfaire son évolution professionnelle. A cette occasion, sa situation personnelle sera précisée et toutes les actions de formation nécessaires à l'exercice des responsabilités confiées seront arrêtées.

Ces entretiens feront l'objet d'une formalisation et une copie du document sera remise à la salariée.

Le même dispositif d'entretiens individuels sera mis en œuvre pour les salariés bénéficiant d'un congé sans solde, quelle qu'en soit la nature.

Par ailleurs, en terme de rémunération, lorsque pour un même niveau de responsabilités un écart de rémunération est constaté, la situation individuelle du salarié doit être analysée afin d'en comprendre les raisons. En l'absence de justification, des actions spécifiques correctrices de la situation devront être engagées.

### **Résultats obtenus**

Un premier bilan pourra être réalisé en 2005, dans le cadre de la Commission C5 (commission relative au bilan social) ou lors d'un comité d'établissement lors de la tenue de la commission concernant l'égalité entre les hommes et les femmes.

### **Suivi**

- Au plan national : un examen de l'application du présent accord sera effectué chaque année dans le cadre de la commission C5 (bilan social) du Comité Central d'Entreprise.
- Au plan national local : Un suivi de l'application locale des dispositions du présent accord sera effectué annuellement dans chaque comité d'établissement à l'occasion de la tenue de la commission concernant l'égalité entre les hommes et les femmes, conformément aux dispositions réglementaires. Ce suivi s'exercera au travers des documents prévus par la loi.

Au-delà de ces documents obligatoires, la fonction Ressources Humaines Groupe examinera avec les organisations syndicales les informations propres au suivi de l'application de cet accord qu'il conviendra de fournir en complément.

### **Evaluation**

Au regard de la démographie du groupe, on observe depuis plusieurs années, et encore en 2004, un accroissement de la proportion des femmes dans la population des cadres. Cette proportion s'est établie à 51.4% en 2004, contre 50.7% en 2003 et 48.4% en 2002.

Par ailleurs, la proportion des femmes dans l'effectif du groupe, 51.5% en 2004, (48.4% en 2002 et 50.7% en 2003) s'accroît régulièrement. Parmi les nouveaux embauchés, les femmes représentent une part de 53%.

### **Contacts**

Marc Dumoulin - Développement Durable Groupe – marc.dumoulin@bnpparibas.com

### **Documents disponibles**

- Bilan social annuel
- Accord du 9 avril 2004
- Communiqué de presse à l'attention des salariés