

Fiche entreprise
BNP Paribas
Egalité professionnelle Hommes / Femmes

Présentation de l'entreprise

Secteur d'activité : Banque - Finance
Statut : Société Anonyme
Effectifs : 141 911 au 31 décembre 2006
Implantation géographique : Présente dans 90 pays sur 5 continents.

Contexte

Le respect des hommes, des femmes et des cultures a été identifié comme un facteur de succès pour BNP Paribas. L'entreprise a signé la **charte de la diversité** en 2004. Baudouin Prot, administrateur directeur général du groupe, a envoyé une **lettre à tous les collaborateurs** en France (50 000 personnes) intitulée « Promouvoir la diversité » en janvier 2007. Cette lettre est aujourd'hui disponible sur Internet et Intranet (<http://recrutement.bnpparibas.com/fr/pdf/lettre-baudouin-prot-diversite-180107.pdf>).

Le **risque de discrimination** au niveau du recrutement ou de l'évolution de carrière a été retenu comme **l'un des 30 risques majeurs du Groupe au niveau mondial**. De plus, un des articles du règlement intérieur de l'entreprise, affiché dans les locaux, est consacré à la prévention de toutes mesures discriminatoires.

Un poste de **responsable diversité** a été créé fin 2005 aux Ressources Humaines Groupe.

BNP Paribas compte 55.3% de femmes au total dont 40% parmi les cadres (chiffres de la SA France au 31/12/2006). La proportion de femmes dans les recrutements de cadres est supérieure à la moyenne de la profession bancaire (objectif 2010 de 44%).

Objectifs recherchés

BNP Paribas construit une politique volontariste d'égalité professionnelle basée sur la communication pour :

- **créer plus de valeur**
- **accéder à un vivier de recrutement plus large**
- **retenir les talents dans lesquels la Banque a investi**
- **construire le plan de relève.**

3 chantiers majeurs ont été définis : développer des comportements managériaux, accompagner les femmes dans les moments charnières de leur vie professionnelle et faciliter leur quotidien.

BNP Paribas vise à **briser le plafond de verre** et développer les compétences managériales des femmes.

Mise en œuvre du projet

Moyens Humains :

Un **groupe de femmes**, Mix City, travaille spécifiquement sur le sujet de la mixité. Il s'agit de 11 femmes cadres expérimentées (issues des différents pôles et fonctions) réunies à l'initiative de RHG fin 2004. Leur but est de trouver des mesures concrètes pour promouvoir l'accès des femmes aux postes à responsabilités.

Le groupe est prêt à se mobiliser dans la durée. Les femmes de Mix City se rencontrent tous les 2 mois. Elles entretiennent des échanges réguliers avec le Directeur des Ressources Humaines et ont lancé 3 chantiers :

- Développer le potentiel managérial des femmes ;

- Mieux concilier vie professionnelle, vie personnelle ;
- Neutraliser la période de maternité dans la Gestion des Carrières.

A l'initiative de Mix City :

- Trois sites bénéficient de **conciergeries** (Montreuil, Rueil, Luxembourg).
- Une **plaquette** maternité visant à atténuer les stéréotypes a été éditée et va être distribuée
- En janvier 2007, le groupe *Mix City* a organisé à Paris une rencontre d'une soixantaine de femmes cadres représentatives de la diversité des métiers et des fonctions de BNP Paribas. *Mix City* a exposé ses travaux au directeur général du groupe, Baudouin Prot, en mars 2007. Lors des journées BNP Paribas d'avril 2007, la Direction Générale a exposé devant 1700 cadres supérieurs du Groupe sa volonté d'agir en faveur de la promotion des femmes à des postes d'encadrement.

Moyens organisationnels :

BNP Paribas a depuis longtemps développé une spécificité au sein de ses Ressources Humaines en ayant une **ligne de Développement des Carrières** unique et professionnalisée qui gère les carrières des collaborateurs et accompagne les managers.

Le **support d'évaluation professionnelle** est **identique pour tous les collaborateurs** de BNP Paribas, quel que soit leur niveau ou leur affectation en France ou à l'étranger. L'appréciation du collaborateur doit être fondée sur des éléments factuels au regard des valeurs de BNP Paribas.

Des supports sont disponibles sur l'Intranet du groupe BNP Paribas pour préparer les managers et les collaborateurs à cette évaluation. Un « **guide de l'évaluation professionnelle** » est accessible sur Intranet. Un e-learning à vocation mondiale accompagne également les managers qui le souhaitent depuis 2006.

Les **procédures sur l'évaluation professionnelle / rémunérations et l'entretien de carrière** ont été complétées en 2006 afin de prendre en compte les attentes particulières des collaborateurs entre 15 et 20 ans d'expérience professionnelle. Il est demandé aux gestionnaires de carrières d'avoir une attention particulière aux entretiens de carrière pendant cette période car elle peut correspondre à une étape clé et permettre le développement d'une « deuxième partie de carrière ». Ces **aménagements ont été conçus en pensant plus particulièrement aux femmes** qui, autour de la quarantaine, peuvent être disposées à prendre plus de responsabilités ou à s'investir davantage dans leur vie professionnelle du fait qu'elles aient des contraintes familiales qui s'allègent.

En France, chaque année, managers et gestionnaires de carrières sont mobilisés pour un processus de rémunération (augmentations, variables, promotions) ainsi que pour un processus de nomination « cadres de direction ». La note qui accompagne les processus de nomination stipule depuis 2006 que le gestionnaire RH doit être garant de l'absence de discrimination de toute nature à chacune des étapes du processus de proposition. Une attention toute particulière est portée au respect de la proportion hommes / femmes.

Nous nous assurons systématiquement que les femmes sont représentées en proportion dans les **formations de management** qui font l'objet d'invitations spécifiques à l'initiative de la Direction Générale.

Difficultés rencontrées

Pour éviter de rencontrer des difficultés, une **action de sensibilisation à la diversité** a commencé en 2007 et est conduite auprès de **toute la ligne RH**. Il s'agit d'une formation **obligatoire** (module de 3 heures) pour près de **300 responsables de carrière et de recrutement**. Cette formation donne 3 angles de lectures aux participants : un angle individuel avec un test d'autodiagnostic sur les stéréotypes, un angle « groupe » avec la présentation de la politique diversité de BNP Paribas, un angle juridique et opérationnel pour les aider au quotidien dans la gestion de la non-discrimination. Ce module de formation est animé par des intervenants internes et un consultant externe. Une formation pour les managers en 2008 est à l'étude.

Résultats obtenus

Un nouvel accord (à durée indéterminée) sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été signé le 30 juillet 2007 (il s'est totalement substitué au précédent accord d'entreprise conclu le 9 avril 2004 pour une durée déterminée de 3 ans). Il complète l'accord du 28 juillet 2006 qui a précisé les modalités d'application, au sein de l'entreprise, de la loi du 23 mars 2006 sur l'égalité salariale à l'occasion d'un congé de maternité, d'adoption ou post-natal.

L'accord définit trois nouveaux axes d'action :

- le premier porte sur les étapes charnières de la vie professionnelle des salariés de l'entreprise. L'entreprise va s'attacher à faire converger les taux de promotions des femmes et des hommes sur trois changements de niveaux considérés comme clés dans une carrière professionnelle,
- le second fixe un objectif minimum de femmes dans l'effectif total des cadres de 44 % au 31 décembre 2010. L'entreprise s'engage ainsi à conserver au minimum l'avance qu'elle a prise aujourd'hui dans ce domaine par rapport à la branche professionnelle (pour mémoire, l'objectif de 40 % défini par la branche à l'échéance de 2010 est déjà atteint à BNP Paribas au 31 décembre 2006 avec un pourcentage de 40.3%),
- le troisième porte sur les mesures spécifiques de rattrapage salarial au titre de la loi du 23 mars 2006 qui s'étaleront sur les exercices 2008, 2009 et 2010. Une méthodologie a été définie afin d'appuyer les gestionnaires de carrières dans l'identification des dossiers des salariées les plus susceptibles de présenter une différence salariale non justifiée et devant faire l'objet d'une analyse prioritaire. A compter de 2008, un budget national spécifique dédié à l'action de rattrapage sera discuté, chaque année, lors de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires,

L'accord prévoit également un certain nombre de mesures pour développer l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes (accès des femmes aux formations managériales et diplômantes bancaires, critères de l'évaluation professionnelle,...) et pour favoriser la prise en compte de contraintes spécifiques aux femmes ou liées à la vie familiale (organisation des stages de formation, organisation des réunions, garanties et droits supplémentaires pendant la grossesse, le congé de maternité et le congé d'adoption, congés spécifiques pour les couples salariés dont le conjoint -salarié BNP P ou non- fait l'objet d'une mobilité géographique,...).

Evaluation

Un examen, par la Direction Générale et les représentants des organisations syndicales, de l'application de l'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est prévu chaque année au niveau de l'entreprise. Un examen plus général, visant à mesurer les progrès réalisés, et le cas échéant ceux éventuels restant à faire, sera réalisé après trois années d'application.

Indicateurs de suivi

L'accord d'entreprise du 30 juillet 2007 reprend expressément les indicateurs existants dans le bilan social d'entreprise au regard des différents thèmes qu'il traite : recrutement, formation, parcours professionnels, promotions, gestion de la parentalité et organisation du temps de travail.

Il institue de nouveaux indicateurs :

- . Candidatures reçues par l'entreprise / embauches par sexe,
- . Suivi de la méthodologie définie dans le cadre de la résorption des écarts salariaux d'ici au 31 décembre 2010 (nombre de dossiers individuels examinés, nombre de révisions de situation réalisées après examen de ces dossiers, montant annuel du budget spécifique consacré à ces révisions de situation),
- . Nombre de salariés à temps partiel ayant bénéficié d'une promotion ou d'une augmentation au cours de l'année considérée.



Juillet 2007

Contacts

Elisabeth Karako, Responsable de la diversité RHG, elisabeth.karako@bnpparibas.com

Documentation disponible

Accords d'entreprise de 2006 et 2007

Bilan de situation comparée

Bilan social

Rapport de développement durable