

**ACCORD CONCERNANT L'EGALITE PROFESSIONNELLE
ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES**

ENTRE :

BNP PARIBAS, Société Anonyme dont le siège est à Paris, 9^{ème}, 16, Boulevard des Italiens, représentée par Monsieur **Bernard LEMEE**, Directeur des Ressources Humaines Groupe,

D'UNE PART,

ET :

Les syndicats ci-après, affiliés aux organisations représentatives sur le plan national (art. L423-2 du Code du Travail) :

Le Syndicat National de la Banque / Confédération Française de l'Encadrement –
Confédération Générale des Cadres (SNB/CFE-CGC)
représenté par
Monsieur **Daniel FLORI**, Délégué Syndical

Confédération Générale du Travail (CGT)
représentée par
Madame **Marie-Ange ROTONDO**, Déléguée Syndicale

La Confédération Française des Travailleurs Chrétiens (CFTC)
représentée par
Monsieur **Didier MOREAU**, Délégué Syndical National

Force Ouvrière (FO)
représentée par
Monsieur **Michel FLAME**, Délégué Syndical National

La Confédération Française Démocratique du Travail (CFDT)
Représentée par
Monsieur **Antoine CUCURULLO**, Délégué Syndical National

D'AUTRE PART,

Préambule

Conformément aux dispositions légales, la Direction Générale et les organisations syndicales représentatives nationalement, se sont rencontrées afin d'examiner les conditions dans lesquelles s'exerce, au sein de BNP Paribas SA, le principe d'égalité entre les hommes et les femmes.

Après avoir fait le constat de la situation existante, il a été convenu par les signataires de préciser, dans le cadre du présent accord, 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.

Article 1 – Le recrutement

BNP Paribas veille à maintenir un niveau de recrutement équilibré entre les hommes et les femmes.

L'activité professionnelle de la Banque est ouverte aux femmes comme aux hommes. En conséquence, le processus de recrutement est unique et retient des critères de sélection identiques.

Tout en veillant à conserver un équilibre nécessaire dans le recrutement entre les hommes et les femmes, l'entreprise se fixe comme principe que la part des femmes et des hommes parmi les candidats retenus soit le reflet des candidatures reçues à formation, compétences, expériences et profils équivalents.

L'entreprise s'engage à garantir un niveau de salaire à l'embauche équivalent entre les hommes et les femmes. La rémunération à l'embauche est liée au niveau de formation et d'expérience acquise et au type de responsabilités confiées, elle ne tient en aucun compte du sexe de la personne recrutée.

Article 2 – Parcours et évolutions professionnels

L'entreprise reste attentive à l'égalité des hommes et des femmes en ce qui concerne leurs possibilités d'évolution en termes de parcours professionnel et de rémunération.

La mixité des emplois suppose que les femmes et les hommes aient les mêmes possibilités en matière de parcours et d'évolution professionnels, y compris dans l'accès aux postes à responsabilités.

Les critères de détection des potentiels internes, d'évaluation professionnelle et d'orientation de carrière, sont de même nature pour les femmes et pour les hommes. Ils sont fondés exclusivement sur la seule reconnaissance des compétences, de l'expérience, de la performance et de la qualité professionnelle.

Article 3 – Rémunérations

Le respect du principe d'égalité de traitement entre les hommes et les femmes est fondamental.

La rémunération d'un salarié doit être identique pour un même niveau de responsabilités, de formation, d'expériences, de compétences et d'ancienneté. 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.

Article 4 - La formation

L'entreprise veille à ce que les moyens de formation, tant pour le développement des compétences professionnelles et individuelles de chacun, que pour l'adaptation aux évolutions de l'entreprise, soient accessibles et équilibrés dans leur répartition tant pour les hommes que pour les femmes.

Par la formation, l'entreprise veillera à maintenir les mêmes conditions pour satisfaire à l'évolution professionnelle des femmes et des hommes aux postes de responsabilité.

Dans le cadre des négociations qui seront engagées en 2004 sur la formation professionnelle. L'entreprise et les partenaires sociaux examineront les conditions de réalisation d'action de formation, le cas échéant pendant les périodes d'indisponibilité professionnelle si les salariés concernés en manifestent le souhait.

Article 5 - Le congé de maternité et les congés sans solde

Le congé de maternité fait partie de la vie privée mais aussi professionnelle des salariées. Cette période d'indisponibilité (congé légal et congé complémentaire prévu par la convention collective) est considérée comme du temps de travail effectif, notamment pour :

- la détermination des droits liés à l'ancienneté
- la répartition de l'intéressement et de la participation
- le calcul des congés payés, du treizième mois et des primes

L'entreprise s'engage à ce qu'en matière d'évolution professionnelle, la maternité ne pénalise pas les salariées dans leur vie professionnelle.

Afin qu'il en soit ainsi, 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.

Article 6 – Les droits à congés attachés aux enfants

A l'occasion de la naissance d'un enfant, l'entreprise intègre dans sa gestion la prise du congé de paternité aux pères qui en feront la demande dans le cadre des dispositions prévues par la loi.

De même les congés pour enfant malade, et le congé parental d'éducation doivent être accessibles aux hommes comme aux femmes afin de permettre le partage de l'exercice du droit et du devoir des parents.

Article 7 - Le temps partiel

Le temps partiel est une formule de temps de travail offerte par l'entreprise aux salariés. Il n'est pas considéré par l'entreprise comme une marque de désintérêt pour l'activité professionnelle. Il s'agit d'un temps choisi par le salarié et accepté par la hiérarchie, et ceci dans la recherche d'un équilibre entre vie privée et activité professionnelle. Il est de nature à favoriser l'efficacité professionnelle des collaborateurs qui ont adopté ce mode d'organisation de leur temps de travail.

. De même qu'il convient de vérifier que le temps partiel soit organisé de manière compatible avec le bon fonctionnement de l'entreprise, il convient de veiller à ce que les salariés qui l'ont choisi n'en soient pas défavorisés en termes de carrière et de rémunération, et qu'ils bénéficient de la même formation que les collaborateurs exerçant les mêmes fonctions à temps plein, des mêmes possibilités de mobilité géographique ou fonctionnelle. Dans les métiers commerciaux, les fonds de commerce et les objectifs doivent être adaptés au temps de travail effectif. D'une manière générale, l'organisation et la charge de travail d'un salarié à temps partiel doit être compatible avec son temps de travail.

Article 8 – La gestion de la mobilité géographique pour les couples salariés du Groupe

En cas de mobilité géographique pour raison professionnelle d'un salarié dont le conjoint travaille dans le Groupe, l'entreprise s'efforcera de proposer à celui-ci, au sein du Groupe BNP Paribas SA, un emploi similaire à celui qu'il aurait perdu à cette occasion, dans des conditions qui soient à la fois acceptables sur le plan familial et compatibles avec les besoins de l'entreprise.

En cas d'impossibilité de proposition de poste, un congé sans solde pour une durée maximale de huit ans pourra être accordée à la demande du salarié concerné. Pendant toute la durée de son congé sans solde le salarié sera informé des postes disponibles qui pourraient lui être proposés et qui lui permettraient de reprendre son activité professionnelle avant l'échéance de la période d'indisponibilité qui lui a été accordée.

Article 9 - Suivi des dispositions de l'accord

Suivi des dispositions de l'accord au plan national

Un examen de l'application du présent accord sera effectué chaque année dans le cadre de la commission C5 du Comité Central d'Entreprise.

Suivi des dispositions de l'accord au plan 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, RH Groupe examinera *avec les organisations syndicales* les informations propres au suivi de l'application de cet accord qu'il conviendra de fournir en complément.

Article 10 - validité de l'accord

Conformément aux dispositions légales, le présent accord aura une validité de trois ans à compter de la date de sa signature.

Article 11 – Formalités de dépôt

Le présent accord sera déposé en un exemplaire au secrétariat du Conseil des Prud'hommes dont ressort le Siège Social de l'entreprise et en cinq exemplaires auprès de la Direction Départementale du Travail, du Dialogue Social et de la Participation.

Fait à Paris, le 9 avril 2004, en dix exemplaires.

Pour BNP PARIBAS S.A.

Bernard LEMEE

S.N.B. / C.F.E.-C.G.C.

C.G.T.

Daniel FLORI

Marie Ange ROTONDO

C.F.T.C.

F.O.

Didier MOREAU

Michel FLAME

C.F.D.T.

Antoine CUCURULLO