

Secrétariat Sessions
Marie Christine POIRIER
☎ 01.40.14.48.55
☎ 01.40.14.00.40
✉ CCE BNP PARIBAS
CSD03A1
75450 – PARIS CEDEX 09

**EXTRAIT DU PROCES-VERBAL DE LA SEANCE PLENIERE
DU COMITE CENTRAL D'ENTREPRISE DE BNP PARIBAS
Du 14 Avril 2015**

Point n°4 - Avis du CCE sur le Rapport Egalité Professionnelle entre les Femmes et les Hommes de BNP Paribas SA 2014.

La Représentante Syndicale SNB

« En 2015, après avoir pris acte des bonnes intentions présentées en 2014, les élus SNB constatent que les progrès mettent du temps à prendre place dans l'entreprise.

Nous regrettons que l'ascenseur social pour les femmes, à partir du niveau I, soit en panne depuis trop longtemps. Nous mesurons des écarts de rémunération pouvant atteindre 30 % au plus haut niveau cadre, que le niveau de diplôme, le faible écart d'âge ou d'ancienneté ne justifient pas.

A nos yeux, le traitement des carrières des collaboratrices de retour de congé maternité ou parental et de celles à temps partiel se révèle bien trop compliqué. Sans parler du parcours des femmes seniors, notamment chez CIB, qui subit un manque criant de valorisation.

Par ailleurs, le SNB dénonce toujours avec force :

- Le manque de transparence dans l'application des mesures de rattrapage ;
- L'absence de prise en compte, dans le budget équité, des rémunérations variables, dont les écarts restent significatifs ;
- La persistance du plafond de verre au 2ème niveau cadre, avec des écarts de rémunération qui se creusent au fur et à mesure que les femmes gravissent l'échelle hiérarchique ;
- Une proportion de femmes très insuffisante dans le plan de relève des SMP, talents et potentiels, alors que les effectifs continuent de se féminiser. Trop peu de femmes accèdent aux postes de DIE, de DIG, ou à des missions de pilotage stratégique dans les Pôles et Fonctions.

Vous énoncez souvent que la mixité est un enjeu stratégique, une source de créativité et de performance accrue, alors menez une politique encore plus active dans l'accompagnement des femmes au sein de nos métiers.

Parce qu'il faut enfin sortir des déclarations d'intention et agir concrètement pour plus d'égalité réelle entre les Femmes et les Hommes au travail dans notre entreprise nous rendons un avis défavorable sur le bilan 2014 et nous vous demandons pour le prochain rapport d'intégrer toutes les restitutions prévues par l'Accord Diversité signé en 2013, notamment celui relatif au nombre de CDD de remplacement mis en place. »

La Représentante Syndicale FO

« Nous avons le sentiment que l'écart de salaire entre les hommes et les femmes ne se réduira jamais. Les problèmes de retour de congés de maternité restent récurrents et déstabilisants pour les salariées concernées. La demande d'augmentation des frais de garde pour les salariés qui travaillent le samedi est restée « lette morte ». Pour toutes ces raisons, les élus FO Banques VOTENT CONTRE ».

Le Représentant Syndical CGT

« Les budgets complémentaires successifs et dédiés aux mesures de rattrapage semblent progressivement réduire certains écarts de rémunération entre les hommes et les femmes.

Nous commençons à en mesurer certains effets positifs.

Quelques réserves cependant :

Secrétaire du CCE : M. Jean-Philippe TANGHE
1^{re} Secrétaire adjointe du CCE : Mme Clara SUC
Responsable du Secrétariat Sessions : Mme Marie-Christine POIRIER

Vous avez rappelé des objectifs que nous pouvons qualifier « d'ambitieux » en direction des femmes de niveau Cadres, vous avez annoncé que 30 % des DIE seront des femmes, alors que la disponibilité de ces postes sera limitée en raison des fermetures d'entités. Nous avons donc un léger doute sur cette faisabilité.

De plus, il ne faudrait pas occulter les autres niveaux plus modestes. Nous sommes en effet persuadés qu'il existe encore des dossiers « oubliés », nous souhaitons une intervention régulière des lignes RH à ce sujet...

Sur le plan de la transparence, une nouvelle fois nous vous demandons d'intervenir auprès des lignes RH afin de mieux différencier et communiquer aux intéressé(es) l'origine des mesures de rattrapage.

La CGT s'abstiendra pour l'exercice 2014. »

Le Représentant Syndical CFDT

« Nous faisons cette année le même constat que les années passées. Les dispositions prises par BNP Paribas, dans le cadre de l'égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes, portent leurs fruits. Bien que lente, l'évolution est positive et des progrès ont été réalisés depuis 2006.

Néanmoins, si globalement l'analyse portée est positive, nous notons que certains sujets restent encore à parfaire, sur lesquels il convient de rester vigilant :

- La persistance du décalage en matière de rémunération variable, au détriment des Femmes à partir de la classification H, tant en nombre de bénéficiaires qu'en substance.
- La répartition de l'effectif par classification, qui montre toujours le « plafond de verre » qu'est la classification « I » au-delà de laquelle les Hommes sont plus présents que les Femmes.

Pour ces insuffisances, les Elus CFDT prennent acte du rapport égalité Femmes/Hommes 2014 et regrettent que ce sujet subsiste toujours 8 ans après sa mise en œuvre. »

Le Responsable Politiques et Affaires Sociales

Merci de vos avis, dont certains sont encourageants. J'essaie de continuer de vous convaincre que nous agissons et que nous ne baissons pas la garde sur ce sujet. Les progrès sont lents, mais le sujet, par nature complexe, exige de la méthode. En effet, c'est par l'accès des femmes à des responsabilités accrues que le problème se réglera, même si cela doit prendre du temps – malheureusement pour les intéressées, mais heureusement d'une certaine manière, car nous risquerions sinon de verser dans une discrimination à l'envers, ce qui créerait d'autres problèmes d'inégalités professionnelles.



Pour extrait, certifié conforme
La 1^{ère} Secrétaire Adjointe du CCE
Mme Clara SUC