



ACCORD D'ENTREPRISE SUR

L'ÉGALITÉ

PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

18 MARS 2014

EN COMPLÉMENT DE L'ACCORD DU 21 JUILLET 2010



ACCORD PORTANT DISPOSITIONS COMPLÉMENTAIRES À L'ACCORD RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Entre d'une part :

BNP PARIBAS PERSONAL FINANCE S.A.

Au capital de 453 225 976 Euros
dont le siège est au 1, boulevard Haussmann, 75009 Paris,
immatriculée au RCS de Paris sous le numéro 542 097 902

CMV-MEDIFORCE S.A.

au capital de 7 568 120 Euros
dont le siège est au 20, avenue Georges Pompidou,
92595 Levallois-Perret, immatriculée au RCS de Paris sous
le numéro 306 591 116

COFICABAIL S.A.

au capital de 12 800 000 Euros,
dont le siège est au 1, boulevard Haussmann, 75009 Paris,
immatriculée au RCS de Paris sous le numéro 399 181 924

NEUILLY-CONTENTIEUX G.I.E.

au capital de 30 000 Euros,
dont le siège est au 20, avenue Georges Pompidou,
92595 Levallois-Perret, immatriculée au RCS de Paris sous
le numéro 340 103 167

ALLIANTIQUE G.I.E

au capital de 100 000 Euros,
dont le siège est au 20, avenue Georges Pompidou,
92595 Levallois-Perret, immatriculée au RCS de Nanterre
sous le numéro 493 901 292

représentés par Philippe NOYER, agissant en qualité de
Directeur des Relations Sociales spécialement mandaté
aux fins des présentes,

conjointement désignés « BNPP-PF »

et d'autre part :

Les syndicats ci-après, affiliés aux organisations représentatives sur le plan national :

La Confédération Française Démocratique du Travail (CFDT) représentée par :

Anne DAVID PINAUD

Déléguée Syndicale Central de BNPP-PF

La Confédération Française des Travailleurs Chrétiens (CFTC) représentée par :

Thérèse MOITHE

Déléguée Syndicale Central de BNPP-PF

Le Syndicat National de la Banque/Confédération Française de l'Encadrement – Confédération Générale des Cadres (SNB/CFE – CGC)

représenté par :

Laetitia MINOUFLET

Déléguée Syndicale Central de BNPP-PF

il est convenu ce qui suit :

SOMMAIRE

PRÉAMBULE..... 5

ARTICLE 1

DISPOSITIONS COMPLÉMENTAIRES

Article 1.2 : Formation 14
Article 1.3 : Rémunération 15
Article 1.4 : Gestion des absences longue durée
(> à 6 mois) 17
Article 1.5 : Gestion de carrière..... 18
Article 1.6 : Organisation du temps de travail
et conciliation des temps de vie 21

ARTICLE 2

FORMALITÉS DE DÉPÔT ET DE PUBLICITÉ

Article 2.1 : Commission de suivi de l'accord 23
Article 2.2 : Commission d'interprétation
de l'accord..... 23
Article 2.3 : Révision..... 24
Article 2.4 : Dénonciation..... 24
Article 2.5 : Mise en place et durée de l'accord..... 25
Article 2.6 : Formalités 25

ANNEXE 27

PRÉAMBULE

BNPP-PF a pris de nombreux engagements relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ces engagements se sont traduits par la signature de 2 accords sur le sujet :

- un premier accord le 2 mars 2005 ;
- et un deuxième accord le 21 juillet 2010.

Cette démarche active pour la promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a permis à BNPP-PF d'obtenir le Label « Egalité professionnelle Femmes et Hommes » de l'AFNOR le 21 novembre 2005, un premier renouvellement le 11 mars 2009 et un nouveau renouvellement le 14 mars 2012.

Lors du dernier audit, l'AFNOR a reconnu les évolutions positives en matière de prise en compte de l'égalité professionnelle dans les relations sociales, l'information et la culture de l'entreprise. En outre, l'AFNOR reconnaît l'action de BNPP-PF :

- dans l'accès à la formation entre les femmes et les hommes ;
- dans la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, notamment avec l'attribution d'une enveloppe dédiée dont le montant est négocié dans le cadre de la NAO ;
- dans l'atteinte d'une plus grande mixité professionnelle ;
- ainsi que dans la prise en compte de la parentalité dans le cadre professionnel.

Par ailleurs, BNPP-PF est titulaire depuis le 14 décembre 2010 du label européen GE-ES (« Gender Equality European Standard ») délivré par le Bureau Veritas.

Les auditeurs ont souligné lors de l'audit de suivi qui s'est tenu le 23 octobre 2012 :

- l'importance de l'organisation du déploiement des accords signés et du contrôle de leur application au travers des indicateurs ;
- ainsi que le suivi précis de l'avancement des décisions dans la Commission Egalité.

L'ensemble des Organisations Syndicales et la Direction précisent que l'accord sur l'Égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes du 21 juillet 2010, via l'institution de la commission de suivi de l'accord et via la mise en place d'indicateurs de suivi, a permis de constater que les engagements pris au sein de l'accord ainsi que les plans d'actions engagés ont été suivis d'effets. Ces fruits ont fortement contribué à l'amélioration de la situation entre les femmes et les hommes au sein de BNPP-PF.

Compte tenu des engagements ambitieux qui avaient été fixés en 2010 et du dispositif exhaustif mis en œuvre afin de garantir une pleine égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les parties à la négociation conviennent collectivement du principe de renouvellement de l'accord sur l'Égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes du 21 juillet 2010.

Toutefois, conscientes que des améliorations peuvent encore être apportées, les parties signataires souhaitent adjoindre à cet accord de nouvelles dispositions.

Pour rappel, l'accord de 2010 prévoyait des mesures d'actions immédiates pour améliorer, et corriger la situation de l'égalité professionnelle des femmes et des hommes à BNPP-PF dans les 7 domaines suivants :

- le recrutement ;
- la formation ;
- la rémunération ;
- la gestion des absences longue durée ;
- la gestion de carrière ;
- l'organisation du temps de travail ;
- le temps partiel.

Ces thèmes, correspondant aux grands articles de l'accord de 2010, repris en 2013, recouvrent, par les actions négociées et mises en œuvre, les 8 thèmes légaux suivants :

- **conditions d'accès à l'emploi** (cf article 1.1 recrutement) ;
- **formation professionnelle** (cf article 1.2 formation) ;
- **rémunération effective** (cf article 1.3 rémunération) ;
- **conditions de travail** (cf article 1.4 gestion des absences longue durée) **et notamment celle des salariés à temps partiel** (cf 1.6.6 temps partiel) ;
- **classification, qualification et promotion professionnelle** (cf article 1.5 gestion de carrière, article 1.5.2 et 1.5.5.2 sur la promotion de l'encadrement féminin et l'atténuation du plafond de verre) ;
- **articulation entre la vie professionnelle et les responsabilités familiales** (article 1.6 organisation du temps de travail et conciliation des temps de vie, article 1.2.2 remboursement des frais de garde).

L'objectif commun pour les 3 prochaines années est de poursuivre la démarche ancrée au sein de BNPP-PF de promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en veillant particulièrement à travailler sur l'atténuation du plafond de verre.

La dernière commission de suivi de l'accord a permis de constater que :

- **la proportion H/F est restée stable au sein de PF** (62 % / 38 %), de PFF (67 % / 33 %) et des Fonctions Centrales (50 % / 50 %) ;
- **les conditions d'accès à l'emploi chez PF ne reposent ni sur une politique d'exclusion du recrutement en raison du sexe du candidat, et ni sur une politique de discrimination positive - le choix de recrutement chez BNPP-PF étant réalisé sur la base de la compétence.**
A cet égard, les indicateurs de suivis et les chiffres issus du RSC permettent de constater que le % de femmes et d'hommes recrutés correspondent au % de femmes et d'hommes dans l'entreprise ;

- **l'accès à la formation est identique pour les femmes et pour les hommes ;**
 - en effet, le % de femmes et d'hommes ayant eu accès à la formation est identique au % des femmes et des hommes dans les effectifs :

FONCTIONS CENTRALES	H	F
% participation	51 %	49 %
Effectifs FC	50 %	50 %

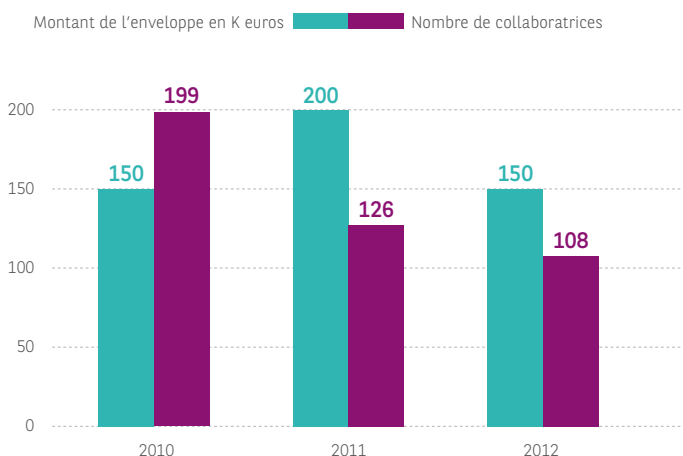
PFF	H	F
% participation	33 %	67 %
Effectifs PFF	33 %	67 %

- en outre, il est également constaté que 100 % des nouveaux managers, qu'ils soient femmes ou hommes, ont suivi le module de formation « Step One » ;
- **l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes a progressé de manière significative ;**
 - une fréquence moyenne des augmentations et promotions identique :

	H	F	TOTAL
Mois	35 mois	36 mois	35 mois
Année	2,9	3	3
Année / mois	2 ans 11 mois	3 ans	3 ans

- une suppression des écarts de rémunération depuis 2010 ;
 - cette suppression des écarts est due aux bénéfices des actions prises dans l'accord de 2010 :
 - suivi renforcé par la GI et les RRH des planifications salariales ;

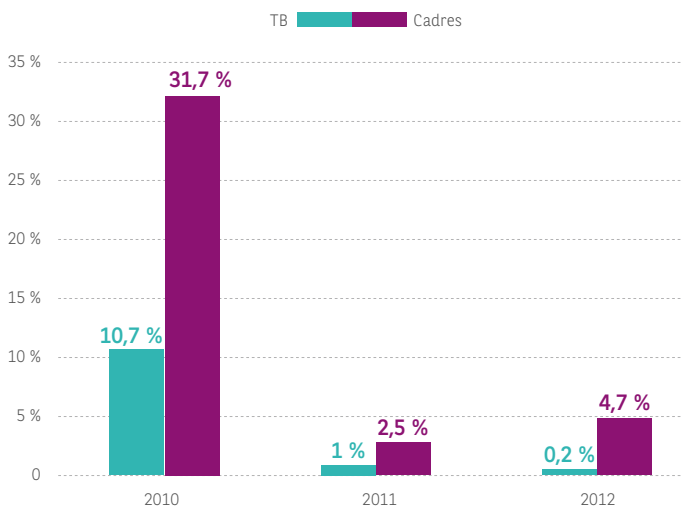
- attribution d'une enveloppe renégociée chaque année pour résorber les écarts de rémunération ;



- augmentation en retour de congé maternité ;

	TB	CADRE	TOTAL
Nombre de collaboratrices augmentées en 2013 à leur retour de congé maternité	28	8	36

- on constate ainsi :
 - une stricte égalité de rémunération pour les TB ;
 - une forte réduction des écarts chez les cadres ;



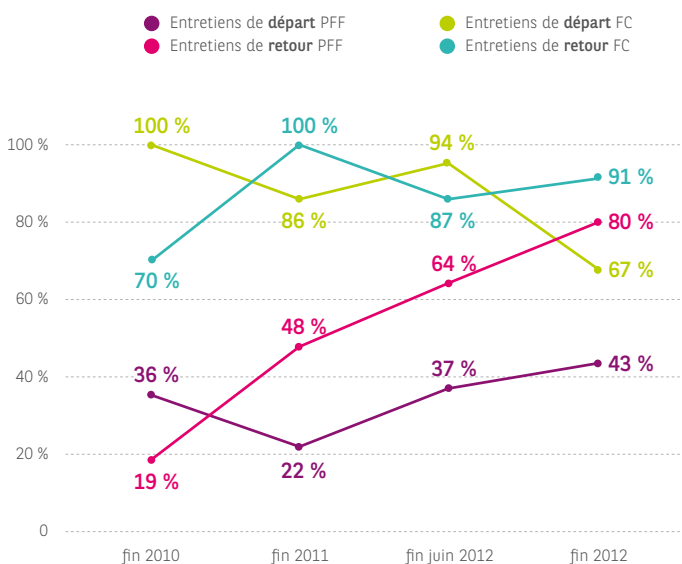
Un léger écart subsiste pour les cadres, dû aux écarts constatés sur les hauts coefficients :

- pleine égalité de rémunération sur les coefficients H ;
- écart de 0,7 % sur le coefficient I ;
- écart de 1,1 % sur le coefficient J ;
- écart de 3,4 % sur le coefficient K.

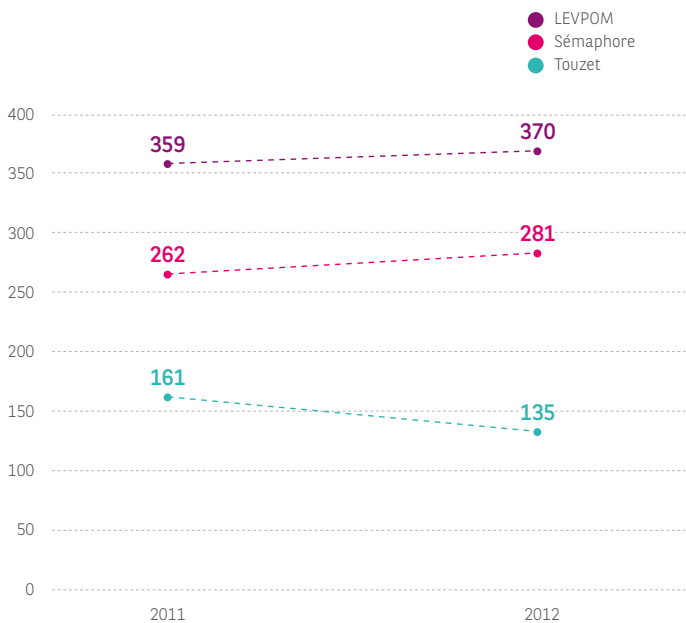
- le % de promotions des femmes et des hommes équivalent au % des femmes et des hommes dans les effectifs :

	H	F
% de promotions	38,9 %	61,1 %
Effectifs PF	37,4 %	62,6 %

- que l'utilisation des dispositifs liés aux conditions de travail, à l'organisation du travail et à l'articulation des temps de vie évolue favorablement ;
 - suivi des absences longues durées, principalement sur PFF :

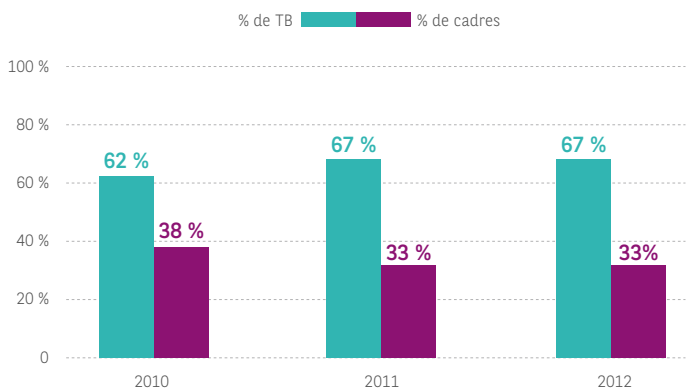


- utilisation de la conciergerie dans les villes y ayant recours :

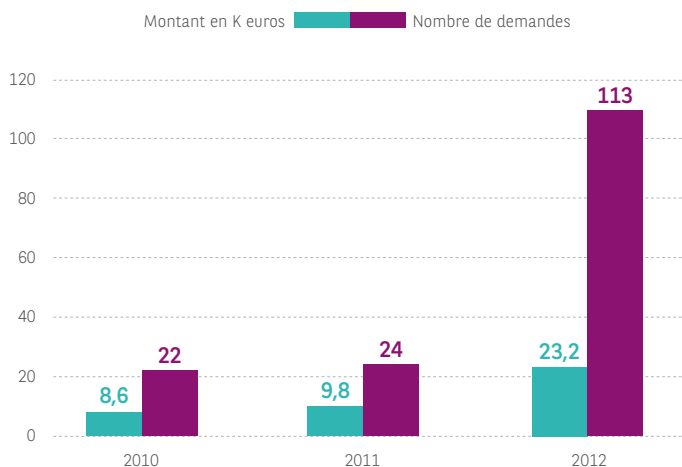


- recours au temps partiel :

% de temps partiels chez PF




- utilisation des remboursements des frais de garde :



Au regard de ces éléments chiffrés et de ces différents constats réalisés pour chacun des thèmes abordés par l'accord et correspondant aux thèmes légaux sus énoncés, la Direction décide de fixer des objectifs chiffrés de progression ou de maintien complémentaires aux indicateurs et objectifs chiffrés prévus au sein de l'accord.

Pour y parvenir, et pour renforcer la politique d'égalité professionnelle instituée chez BNPP-PF, les parties signataires décident :

- de reconduire les actions et les indicateurs chiffrés de suivi de l'accord sur l'Égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes du 21 juillet 2010 ;
- d'aménager et de compléter certaines dispositions de l'accord du 21 juillet 2010.



ARTICLE PRÉALABLE

RECONDUCTION DE L'ACCORD SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DU 21 JUILLET 2010

Par le présent accord, les parties conviennent que l'accord sur l'Égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes du 21 juillet 2010 est reconduit.

ARTICLE 1

DISPOSITIONS COMPLÉMENTAIRES

Afin de renforcer la politique d'égalité professionnelle instituée chez BNPP-PF, les parties signataires décident d'aménager et de compléter certaines dispositions de l'accord du 21 juillet 2010.

La numérotation des articles ci-dessous est identique à la numérotation des articles de l'accord sur l'Égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes du 21 juillet 2010.

Article 1.2 : Formation

Article 1.2.1 : Organisation de la formation - Indicateurs de suivi

Compte tenu de l'impossibilité technique de procéder à une ventilation du nombre d'heures de formation centralisées et décentralisées, il est convenu que l'indicateur prévu à l'article 1.2.1 de l'accord sur l'Égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes du 21 juillet 2010 s'appréciera uniquement comme suit :

INDICATEUR DE SUIVI

Nombre d'heures de formation
(répartition H/F, Cadres/TB, PFF/FC) par catégorie 1 et 2
du Plan de formation, par grande direction

Article 1.2.2 : Principe d'égalité d'accès aux formations managériales - Indicateurs de suivi

Les parties signataires conviennent de la suppression de l'indicateur prévu à l'article 1.2.2 qui fait état du nombre de collaborateurs qui, concomitamment à leur prise de fonction, ont suivi une action de formation managériale.

En effet, l'accès à un premier poste de manager conduit nécessairement le collaborateur à suivre le module de formation approprié pour l'accompagner dans sa prise de poste.

Comme précisé dans le préambule du présent accord, il n'existe aucune discrimination dans l'accès à la formation entre les femmes et les hommes chez BNPP-PF. Ainsi, la Direction se fixe comme objectif de maintenir un égal accès dans la formation entre les femmes et les hommes.

Le taux d'accès des femmes et des hommes à la formation sera rapproché du taux de femmes et d'hommes dans les effectifs PF, l'objectif étant que l'écart entre ces deux entrées soit de 0.

Article 1.2.5 : Modules de formation sur le développement des compétences

Afin de permettre aux collaborateurs de développer leur assurance et leur confiance en eux, la Direction s'engage à promouvoir les modules de formation y ayant trait.

Ainsi, un plan de communication sera mis en œuvre à l'intention des Gestionnaires Individuels (GI), Responsables RH Bassin d'Emploi (RRHBE) et des équipes formation. Par ailleurs, la communication RH qui sera envoyée à l'ensemble des collaborateurs de l'entreprise à la suite de la signature du présent accord fera référence au développement des compétences comportementales accessible via la formation et l'outil My Development.

Article 1.3 : Rémunération

Article 1.3.1 : Principe d'égalité de rémunération

En sus des dispositions de l'article 1.3.1 de l'accord relatif à l'Égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes du 21 juillet 2010, il est précisé que la rémunération est identique à compétence et expérience égales, à même niveau de responsabilité et de temps de travail.

Comme précisé en préambule du présent accord, de légers écarts de rémunération subsistent sur les hauts coefficients des cadres (J et K notamment). A cet égard, la Direction se fixe comme double objectif :

- de maintenir une stricte égalité de rémunération sur les TB et les Cadres ;
- d'être proche de résorber 100 % des écarts de rémunération sur les coefficients J et K d'ici 2015.

Afin d'y parvenir, BNPP-PF s'appuiera sur :

- le suivi renforcé par la GI et les RRH des planifications salariales (1.3.2) ;
- l'attribution d'une enveloppe renégociée chaque année pour résorber les écarts de rémunération (1.3.4) ;
- les garanties d'évolution de la rémunération (1.3.4, 1.3.5 et 1.3.6).

Article 1.3.2 : Révision salariale

Les parties signataires conviennent d'un nouvel indicateur relatif à la rémunération des collaborateurs en fonction de leur ancienneté.

INDICATEUR DE SUIVI

Salaires des collaborateurs (par sexe et par coefficient) ayant une ancienneté comprise entre 0 et 4 ans, 5 et 9 ans, 10 et 14 ans, 15 et 19 ans, et plus de 20 ans

Cet indicateur remplace l'indicateur prévu à l'article 1.3.2 de l'accord relatif à l'Égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes du 21 juillet 2010.

Article 1.3.3 : Mesure spécifique au titre du rattrapage salarial pour supprimer les écarts de salaire entre les femmes et les hommes

Afin de suivre l'attribution de l'enveloppe dédiée à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, l'indicateur de suivi prévu à l'article 1.3.3 de l'accord relatif à l'Égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes du 21 juillet 2010 est aménagé comme suit.

INDICATEUR DE SUIVI

Suivi de l'attribution de l'enveloppe dédiée à la réduction des écarts H/F (nombre de bénéficiaires Cadres/TB, PFF/FC)

Article 1.3.4 : Garantie d'évolution de la rémunération

Le dernier alinéa de l'article 1.3.4 de l'accord relatif à l'Égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes du 21 juillet 2010 relatif au budget spécifique dédié aux augmentations individuelles destinées au rattrapage salarial au retour de congé maternité est modifié. En effet, il est noté que l'enveloppe pour ces augmentations ne fait pas l'objet d'un budget spécifique mais est intégrée au budget dédié aux augmentations individuelles.

Article 1.3.7 : Collaborateurs à temps partiel

Un indicateur spécifique est inséré afin de suivre la proportion d'augmentation et de promotion des collaborateurs à temps partiel.

INDICATEUR DE SUIVI

% de collaborateurs à temps partiel augmentés/promus

Article 1.4 : Gestion des absences longue durée (> à 6 mois)

Article 1.4.1 : Garanties pendant la période d'absence de l'entreprise

Il est précisé, pour compléter les dispositions du point 2 de l'article 1.4.1 de l'accord relatif à l'Égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes du 21 juillet 2010, que l'entretien de départ sera organisé pour les absences longues durées prévisibles.

Concernant les collaboratrices dont le départ en congé maternité est annoncé, cet entretien doit être organisé, dans la mesure du possible, lors du 5^{ème} mois de grossesse. A cet égard, il est précisé que dans tous les cas, la collaboratrice pourra demander à être à nouveau reçue par son manager après l'entretien de départ et avant son départ en congé.

Les parties signataires conviennent de fixer un taux de réalisation des entretiens de départ à 70 %.

Concernant les entretiens de retour, l'objectif est d'atteindre un taux de réalisation proche des 100 %.

Un focus particulier pour le suivi des entretiens de départ des collaboratrices en congé maternité sera réalisé lors des prochaines commissions de suivi de l'accord sur l'Égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes. **A cet égard, il est précisé que l'objectif est d'atteindre un taux de réalisation proche des 100 %.**

Article 1.4.2 : Droits liés à la naissance d'un enfant - Le congé paternité et d'accueil de l'enfant

Il est décidé de l'introduction d'un nouvel indicateur.

INDICATEURS DE SUIVI

Nombre de jours de congé paternité théorique et réel pris
Nombre de congé paternité pris/nombre de naissances déclarées par les Hommes

Article 1.5 : Gestion de carrière

Afin d'assurer une égalité entre les femmes et les hommes en terme de classification, de qualification et de promotion professionnelle, BNPP-PF met en place des mesures propres à la gestion de carrière, et qui concerne plus particulièrement :

- le rôle et les missions des Gestionnaires Individuels ;
- la promotion de l'encadrement féminin ;
- les parcours et évolution professionnels ;
- la gestion de la mobilité géographique pour les couples salariés du Groupe.

En outre, au regard des éléments chiffrés constatés dans le Bilan Social, le RSC et les commissions de suivis de l'accord sur l'égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes, les parties signataires décident de la mise en place d'un plan d'action destiné à atténuer le plafond de verre.

Article 1.5.5 : Plan d'action destiné à atténuer le plafond de verre

Article 1.5.5.1 : Rôle de la Gestion Individuelle et des Responsables RH Bassin d'Emploi

Les résultats présentés lors des différentes commissions de suivi de l'accord sur l'Égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes du 21 juillet 2010 ont mis en exergue la nécessité de poursuivre le travail destiné à atténuer le plafond de verre pour les collaboratrices de l'entreprise.

Les parties signataires conviennent que ce sujet fait l'objet d'une attention particulière. L'objectif partagé est de permettre aux collaboratrices compétentes d'accéder aux coefficients supérieurs et aux postes de Direction.

Il est rappelé que la Gestion Individuelle est un enjeu clé pour tous les collaborateurs de BNPP-PF en ce qu'elle constitue un dispositif destiné notamment au suivi renforcé de l'évolution de carrière des collaborateurs.

Ce suivi renforcé est matérialisé par l'organisation des « People Review ». Ces « People Review » portent sur chacun des collaborateurs et chacune des équipes, permettant ainsi un regard croisé entre RH et Managers.

Elles ont pour objectifs de partager et prendre des décisions en matière de carrière, formation, mobilité et de définir les plans d'actions individuels pour l'année à venir, d'inscrire ces décisions ou plans d'actions dans les perspectives de carrière, d'évolution et de développement des collaborateurs et de l'entreprise.

Les « People Review » permettent de :

- garantir une meilleure connaissance des populations ;
- faciliter les plans de relève ;
- faciliter la mise en œuvre des mobilités grâce à une meilleure vision globale ;
- mettre en œuvre des actions d'ajustement en fonction des profils identifiés (staffing interne ou externe) ;
- et d'assurer une cohérence globale entre les différents dispositifs RH : promotion, rémunération, formation, changement de poste, etc.

Les « People Review » sont réalisées par le Gestionnaire Individuel ou le Responsable RH Bassin d'Emploi et ont lieu une fois par an.

Durant celles-ci, le Gestionnaire Individuel ou le Responsable RH Bassin d'Emploi s'assurent du respect de notre accord relatif à l'égalité professionnelle et de la promotion des femmes aux coefficients supérieurs ainsi qu'aux postes de Direction.

En outre, les « People Review » d'une ligne métier ou d'une Direction font l'objet d'une synthèse lors de Comités carrières qui réunissent le Directeur de la ligne métier, le RRH du périmètre concerné et le responsable « Staffing » et Carrière. Ainsi, les sujets relatifs à la promotion des femmes est un sujet concerté par l'ensemble de ces interlocuteurs sensibilisés aux principes propres à l'égalité professionnelle.

Il est noté que le présent accord tient compte de l'organisation actuelle de la RH, des process mis en œuvre et de leurs désignations.

Dans le cas d'une modification éventuelle, la Direction s'engage à continuer à mettre en œuvre le suivi renforcé de l'évolution de carrière des collaborateurs et notamment l'accession aux coefficients supérieurs et aux postes de Direction des collaboratrices.

Article 1.5.5.2 : Promotion de l'encadrement féminin

En vue d'étendre la part des femmes dans l'effectif total des cadres et de développer une plus grande promotion de l'encadrement féminin, la Direction s'engage à porter la proportion de femmes cadres à 48 % d'ici fin 2015, tous niveaux et ancienneté confondus.

Aussi, les parties signataires conviennent, afin de développer la promotion de l'encadrement féminin tout en travaillant sur l'atténuation du plafond de verre, qu'il doit être particulièrement porté attention à la proportion de femmes au sein des coefficients J, K et HC.

Au 31 décembre 2012, la proportion de femmes J était de 41,5 % et celle de femmes K de 38,9 %.

A cet égard, la Direction s'engage à poursuivre ces efforts pour :

- porter la proportion de femmes J à 43 % d'ici fin 2015 ;
- et à porter la proportion de femmes K à 41 % d'ici fin 2015.

INDICATEURS DE SUIVI

Suivi des promotions des collaboratrices aux coefficients supérieurs :

- Effectifs par coefficient et par genre
- % de femmes et d'hommes aux coefficients I, J, K et HC
- Nombre de promotions aux coefficients I, J, K et HC par genre

Article 1.5.5.3 : Lutte contre les stéréotypes

Afin de lutter contre les stéréotypes, l'entreprise souhaite continuer son effort de formation à l'intention des managers (exemple : la formation « Step One » dispensée aux collaborateurs prenant un premier poste de management et la formation « Manager dans la diversité »).

Article 1.6 : Organisation du temps de travail et conciliation des temps de vie

L'entreprise veillera à chercher des solutions afin d'aménager les conditions de travail et d'articuler au mieux la vie professionnelle et les responsabilités familiales des collaborateurs.

A cet égard, BNPP-PF s'appuiera sur les mesures prises dans l'accord de 2010 :

- organisation des réunions ;
- participation aux réunions ;
- solutions innovantes (visioconférence, conciergerie) ;
- rentrée scolaire ;
- garanties relatives aux temps partiel.

Ces mesures sont complétées par les articles 1.6.4 et 1.6.5 suivants.

Article 1.6.4 : Rentrée scolaire

Il est précisé, pour compléter l'article 1.6.4 de l'accord sur l'Égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes du 21 juillet 2010, que l'autorisation d'absence d'une durée de 2 heures prise sur le temps de travail effectif est fractionnable en cas de rentrées scolaires ne se déroulant pas la même demi-journée ou le même jour.

Article 1.6.6 : Temps partiel 80 %, payé 80 %, cotisé 100 %

Les collaborateurs et collaboratrices ayant accueilli un enfant au sein de leur foyer pourront demander à bénéficier d'un temps partiel à 80 % payé à 80 %, au cours et jusqu'au 3^{ème} anniversaire de l'enfant.

Dans ce cadre, BNPP-PF prendra à sa charge le différentiel de cotisations (parts salariales et patronales des retraites obligatoires Sécurité Sociale et droits complémentaires ARRCO/AGIRC) entre le temps plein et le temps partiel (à 80 %), c'est-à-dire, une prise en charge effectuée sur la base de 20 %, dans les conditions et limites fixées à l'alinéa précédent.

Ce régime sera applicable pour toute demande introduite suite à l'arrivée de l'enfant au foyer, lorsque la naissance ou l'adoption aura eu lieu après le 1^{er} septembre 2013 inclus.

L'application de ce dispositif n'annule en rien la possibilité pour le collaborateur de bénéficier ou de continuer de bénéficier d'un temps partiel à 80 % au-delà du 3^{ème} anniversaire de l'enfant. Toutefois, la prise en charge du différentiel de cotisations par l'entreprise cessera à compter du lendemain du jour d'anniversaire des 3 ans de l'enfant et le temps partiel 80 % sera alors cotisé à 80 %.

INDICATEUR DE SUIVI

Nombre de collaborateurs bénéficiant d'un temps partiel 80 %, payé 80 %, cotisé 100 % (répartition H/F, Cadres/TB)

ARTICLE 2

FORMALITÉS DE DÉPÔT ET DE PUBLICITÉ

Article 2.1 : Commission de suivi de l'accord

Les parties signataires décident de la suppression de l'article 2.1 de l'accord sur l'Égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes du 21 juillet 2010.

Elle est composée de 2 titulaires par Organisation Syndicale Représentative et de 3 représentants de la Direction.

La Commission de suivi fera le bilan de la mise en place du présent accord au regard de la présentation des différents indicateurs de suivi identifiés dans l'accord.

Elle se réunira, sur convocation de la Direction une fois par an, en début d'année n+1 afin de réaliser le bilan de l'année n.

A la demande de l'ensemble des Organisations Syndicales Représentatives et avec l'accord de la Direction, des réunions supplémentaires pourront avoir lieu en fonction de la nature des sujets à traiter.

Article 2.2 : Commission d'interprétation de l'accord

Elle est composée de 2 titulaires de chaque Organisation Syndicale Représentative.

Ce comité se réunira chaque fois qu'une réunion sera demandée par au moins l'une des parties signataires de l'accord. Cette demande devra être signifiée par courrier recommandé adressé aux autres parties.

La réunion devra se tenir dans les 15 jours qui suivent la réception de ce courrier par la première partie concernée. Dans les 20 jours suivant sa tenue, un compte rendu est envoyé à chaque Organisation Syndicale.

Ce comité devra étudier la demande et statuer sur le litige relevant d'un problème d'interprétation de l'accord, au plus tard dans les 5 jours ouvrés qui suivent la date de la première réunion.

Si nécessaire, il sera compétent pour proposer des avenants à cet accord.

Article 2.3 : Révision

Les parties signataires peuvent déposer une demande de révision de tout ou partie des dispositions de l'accord conformément à l'article L2261-7 et L2262-8 du Code du Travail. Toute demande de révision doit faire l'objet d'un courrier avec accusé de réception adressé à l'ensemble des parties.

Ce courrier doit préciser les motifs de la demande et comporter un projet sur le ou les articles concernés. Les dispositions soumises à révision doivent faire l'objet d'un accord dans un délai de 2 mois suivant la réception du courrier. Passé ce délai, si aucun accord n'est intervenu, la demande de révision est réputée caduque.

Conformément aux dispositions légales, toutes les Organisations Syndicales Représentatives au niveau de l'entreprise participent aux négociations de l'accord portant sur la demande de révision.

Les dispositions du présent accord pourront être révisées en cas d'évolution des dispositions légales, conventionnelles ou interprofessionnelles en vigueur.

Article 2.4 : Dénonciation

Le présent accord peut faire l'objet d'une dénonciation totale ou partielle dans les conditions prévues aux articles L2261-9 et suivants du Code du Travail. La dénonciation doit faire l'objet d'un courrier avec accusé de réception adressé à l'ensemble des parties.

Ce courrier doit préciser les motifs de la dénonciation. La dénonciation est déposée conformément aux dispositions de l'article L2231-6 du Code du Travail. Cette dénonciation n'est effective qu'à l'expiration d'un délai de préavis de 3 mois qui court à compter de la réception de la notification de la dénonciation.

Lorsque la dénonciation émane de l'ensemble des Organisations Syndicales signataires ou de l'employeur, l'accord continu de produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui est substitué ou à défaut pendant la durée d'un an à compter de l'expiration du préavis. Une nouvelle négociation doit s'engager dans les trois mois suivant la date de notification de la dénonciation.

Conformément aux dispositions légales, toutes les Organisations Syndicales Représentatives au niveau de l'entreprise participent à ces négociations.

Lorsque la dénonciation totale ou partielle émane d'une partie des Organisations Syndicales signataires, l'accord perdure et continue de produire ses effets.

Article 2.5 : Mise en place et durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans et est applicable à compter du 21 juillet 2013.

Conformément aux dispositions de l'article L2232-12 du Code du Travail, l'entrée en vigueur du présent accord est subordonnée à sa signature par une ou plusieurs Organisations Syndicales Représentatives ayant recueilli au moins 30 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au Comité d'Entreprise.

Article 2.6 : Formalités

Conformément aux dispositions des articles D2231-7 et suivants du Code du travail, le présent accord sera déposé :

- en 1 exemplaire au Secrétariat du Greffe du Conseil des Prud'Hommes ;
- en 2 exemplaires auprès de la DIRECCTE, dont l'un en version électronique.

Un exemplaire original sera remis à chaque Organisation Syndicale Représentative.

Fait à Levallois-Perret,
le 18 mars 2014 en 8 exemplaires originaux

Nom du Signataire

Pour BNPP-PF

Philippe NOYER

Pour la CFDT

Anne DAVID PINAUD

Pour la CFTC

Thérèse MOITHE

Pour le SNB/CFE - CGC

Laetitia MINOUFLET

ANNEXE

Indicateurs de suivi issus de l'accord relatif à l'égalité professionnelle du 21 juillet 2010 et du présent accord

RECRUTEMENT

Retour sur le suivi statistique des candidatures :

- nombre de candidat-e-s reçu-e-s en entretien
- nombre de candidat-e-s retenu-e-s
- par sexe, poste et grande direction⁽¹⁾

Salaires de base des recrutements de l'année par sexe et par fonction (si plus de 5 recrutements sur la fonction)

Recrutements par sexe et par catégorie sur l'année considérée

FORMATION

Nombre d'heures de formation suivies (répartition H/F, Cadres/TB, PFF/FC) par catégorie 1 et 2 du Plan de Formation⁽²⁾ et par grande direction

Nombre de collaborateurs ayant bénéficié de la prise en charge des frais de garde d'enfants (répartition H/F, Cadres/TB, PFF/FC)

RÉMUNÉRATION

Salaires des collaborateurs (par sexe et par coefficient) ayant une ancienneté comprise entre 0 et 4 ans, 5 et 9 ans, 10 et 14 ans, 14 et 19 ans, et plus de 20 ans

Rémunération mensuelle moyenne (répartition H/F, Cadres/TB)

- Suivi de l'attribution de l'enveloppe dédiée à la réduction des écarts H/F (nombre de bénéficiaires, montant attribué)
-

Nombre d'augmentations individuelles (répartition Cadres/TB) versées au retour d'un congé de maternité ou d'adoption

Promotions

Au niveau de l'entreprise et de chaque établissement :

- nombre de salariés promus dans une catégorie supérieure (avec répartition par sexe)
- % de salariés promus par rapport au nombre total de salariés de la catégorie professionnelle (hommes et femmes confondus)
- % de salariés promus par rapport au nombre de salariés de la catégorie professionnelle (hommes et femmes distincts)

(1) Par grande direction on entend, pour les fonctions centrales : RH, Risques, Finances, Conformité, MCP, IT, Grands Partenaires, Opérations, Produits et Marchés
Pour PFF : RH, Planification, Marketing, Opérations, DOE, MOA, Métier Particulier, Métier Auto, Métier Distribution, DRAI, Métier Immo, International Buyers.

(2) Catégorie 1 : les actions d'adaptation au poste de travail ou liée à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise - Catégorie 2 : les actions qui participent au développement des compétences des salariés.

Augmentations

- Nombre de salariés ayant bénéficié d'une augmentation individuelle (avec une répartition par niveau de classification et par sexe)
- % de salariés augmentés par rapport au nombre total de salariés de la catégorie professionnelle (hommes et femmes confondus),
- % de salariés augmentés par rapport au nombre de salariés de la catégorie professionnelle (hommes et femmes distincts)
- Fréquence moyenne des augmentations individuelles (hommes et femmes distincts)

Suivi de l'attribution de l'enveloppe dédiée à la réduction des écarts H/F (nombre de bénéficiaires Cadres/TB, PFF/FC)

GESTION DES ABSENCES LONGUE DURÉE

Suivi annuel du nombre d'entretiens réalisés au retour des absences de longue durée :

- avant le départ du collaborateur-trice
- au retour du collaborateur-trice
- % d'entretiens réalisés par rapport aux effectifs absents pour une durée supérieure à 6 mois
- focus sur les entretiens de départs des collaboratrices en congé maternité
- nombre de jours de congé paternité théorique et réel pris
- nombre de congé paternité pris/nombre de naissances déclarées par les hommes

GESTION DE CARRIÈRE, ATTÉNUATION DU PLAFOND DE VERRE

Suivi des promotions des collaboratrices aux coefficients supérieurs :

- effectifs par coefficient et par genre
- % de femmes et d'hommes aux coefficients I, J, K et HC
- nombre de promotions aux coefficients I, J, K et HC par genre

ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

Nombre de collaborateurs utilisant les services de la conciergerie (H/F) par implantation géographique

Temps partiel :

- nombre de collaborateurs à temps partiel (avec une répartition par sexe, par catégorie professionnelle et par formule de temps de travail)
- nombre de collaborateurs bénéficiant d'un temps partiel 80 %, payé 80 %, cotisé 100 % (répartition H/F, Cadres/TB)
- nombre d'augmentations individuelles et de promotions des collaborateurs à temps partiel (répartition H/F, Cadres/TB)
- % de collaborateurs à temps partiel augmentés/promus

BNP Paribas Personal Finance
Direction des Ressources Humaines

Contact : RH-PF@bnpparibas-pf.com

