

L'INFORMATION DE VOS REPRESENTANTS

ACCORD DIVERSITE

11/12/2020

Idf Ouest

Cfdt:

BNP PARIBAS



Sophie CREPEAUX
06 98 54 95 03



Juan Antonio GONZALEZ
06 67 24 54 97



Valérie VERMONT
07 64 35 74 48



Laura FELLAG
06 67 79 17 71



Yannick MARGERIE
06 73 98 52 45

Accord diversité :
Ce qu'il faut retenir !

Enveloppe rattrapage Femmes / Hommes :

Ramenée de 5 millions d'euros en 2019 à 10 millions d'euros pour la période 2020-2022.

La méthodologie employée par la direction consiste à comparer par métier repère de la convention collective, niveau de classification, et tranche d'âge, la rémunération de base des femmes par rapport à la médiane de rémunération des hommes.

Dès lors que cette comparaison fait apparaître un écart > à 5 % de la médiane de rémunération des hommes au sein de l'entreprise, les gestionnaires RH en sont informés et doivent examiner les dossiers avec une attention toute particulière.

Mobilité d'un couple salarié

- En cas de mobilité géographique pour raison professionnelle d'un(e) salarié(e) **dont le(la) conjoint(e) travaille dans le Groupe**, l'entreprise met tout en œuvre pour proposer à **ce(tte)** dernier(e) au sein du Groupe, un emploi similaire à celui qu'il (elle) occupait précédemment dans des conditions acceptables sur le plan familial et compatibles avec les besoins du groupe.

- Si un poste similaire n'est pas possible, l'entreprise recherche, si le(la) salarié(e) en exprime le souhait, un poste vacant compatible avec sa qualification et avec ses contraintes familiales. La mobilité fonctionnelle est accompagnée d'une formation adaptée.

- En cas d'impossibilité de proposition de poste au (à la) conjoint (e), salarié € de BNP PARIBAS, un congé sans solde pour une durée maximale de 8 ans peut lui être accordé à sa demande.

- **Si le conjoint travaille hors du Groupe BNP PARIBAS et fait l'objet d'une mobilité géographique professionnelle, un emploi similaire est proposé.**

- En cas d'impossibilité de proposition de poste, un congé sans solde d'une durée d'une année, renouvelable deux fois, peut être accordé à la demande du(de la)salarié(e).

La Parentalité :

- **Avant le congé maternité :**

Les examens prénataux obligatoires sont assimilés à une période de travail effectif. A ce titre, ils n'impactent pas la rémunération. Il en va de même pour les examens supplémentaires prescrits par un médecin ou une sage- femme. Il suffit d'informer son manager et de produire un justificatif de son absence.

Il est convenu que le ou la salarié(e) conjoint (e) , lié (e) par PACS , pou vivant maritalement avec la femme enceinte bénéficie également d'une absence rémunérée pour se rendre à 3 des examens médicaux obligatoires.

Le don d'ovocytes, ainsi que la PMA permettent eux aussi de bénéficier d'une absence rémunérée.

Toujours là à votre écoute

Sophie CREPEAUX

Laura FELLAG

Christine DELSAHUT

Adama FAYE

Lilian FOULE

Juan-Antonio GONZALEZ

Amel HASSANE

Claudine OMS

Valérie VERMONT

Yannick MARGERIE

- **Pendant le congé maternité :**

Cette période d'indisponibilité est considérée comme du travail effectif et induit donc le maintien du salaire avec les droits liés à l'ancienneté, mais aussi le calcul des droits liés à la quote-part d'intéressement et participation, le calcul des congés payés ainsi que les primes spécifiques.

- **Congé parental rémunéré suite à une maternité ou à une adoption :**

Pris à la suite du congé maternité, il donne la possibilité de bénéficier d'un congé supplémentaire de 45 à 90 jours. (45 jours avec une rémunération à taux plein ou 90 jours avec une rémunération demi-salaire.) Le congé parental s'applique également dans le cas d'une adoption.

- **Entretien de départ et de retour dans l'entreprise :**

Chaque salarié(e) est reçu (e) par son gestionnaire de carrière pour un entretien individuel. En principe, celui-ci est fixé au moins 1 mois avant le départ supposé en congé maternité (si possible 2 mois avant en cas de congé pathologique). Cet entretien a pour but d'examiner les conditions de retour.

L'accord prévoit un entretien, dans toute la mesure du possible, 2 mois avant le retour effectif pour permettre d'examiner les conditions de reprise et permettre au salarié, à la salariée, de préciser ses souhaits éventuels tant au niveau fonctionnel que géographique mais aussi de discuter d'un éventuel changement de temps de travail.

- **Neutralisation des périodes de congés maternité, d'adoption et post natal :**

Durant ces périodes, les salariés (es) continuent de bénéficier des mesures générales d'augmentation ainsi que des mesures spécifiques attribuées aux salariés de leur catégorie professionnelle dans le cadre de la NAO.

Au retour de congé maternité, les salariés bénéficient automatiquement d'une révision individuelle de situation.

Montant forfaitaire pour l'année 2020 : 600€ pour les techniciennes, 1200€ pour les cadres.

Concernant la rémunération variable :

Un(e) salarié (e) en congé maternité, d'adoption ,percevra au minimum une rémunération variable correspondant à son temps de travail effectif sur l'exercice considéré en dehors de sa période d'absence. Le montant ainsi perçu ne devra pas constituer la base de rémunération variable de l'année suivante lorsque celle-ci correspond à la période de présence complète sur un plein exercice.

- **Congé paternité :**

S'étend aux parents du même sexe. BNPP complète les indemnités journalières de la sécurité sociale, et garantit ainsi le maintien total de la rémunération nette pendant toute la durée du congé. Les mêmes avantages sont prévus en cas de vie maritale ou de PACS.

Dispositions en faveur des séniors :

Afin de préparer au mieux le départ à la retraite, plusieurs dispositifs sont en place.

- **Possibilité de temps partiel/ réduit hebdomadaire :**

Soit 80% Rémunéré à hauteur de 90%. Une journée libérée en accord avec le manager.

3 conditions :

- travailler à temps plein durant 12 mois avant la date d'entrée dans le dispositif.
- Pouvoir à l'issue du temps partiel liquider sa retraite sécurité sociale à taux plein.
- S'engager définitivement sur la date de liquidation de la retraite.

Ce dispositif doit être pris entre 12 mois minimum et 24 mois maximum précédant le départ à la retraite.

- **Possibilité du temps partiel/ réduit annualisé de fin de carrière :**

Cela équivaut à un temps partiel de 60% rémunéré à hauteur de 66%. Ce dispositif induit une première période travaillée à temps complet et rémunérée à 66%, puis une seconde période non travaillée rémunérée à 66%. Il intervient sur une période fixée et limitée de 12 mois précédant le départ à la retraite.

Pour en bénéficier, le salarié doit avoir travaillé à plus de 60% depuis 12 mois, et doit être en mesure de liquider sa retraite à l'issue du dispositif.

- Indemnité de fin de carrière :

Elle peut être demandée 4 mois avant le départ à la retraite, par écrit, à son Gestionnaire Ressources Humaines.

Le versement anticipé est autorisé dans la limite de 80% du montant total avec un plafond fixé à 20000 € bruts.

Dispositif de mécénat de compétences de fin de carrière :

Il permet à l'entreprise la mise à disposition de collaborateurs volontaires auprès d'associations d'utilité publique. Il est mis en place pour une durée de 6 à 24 mois précédant le départ à la retraite.

Le salaire fixe est maintenu. La rémunération du variable n'est pas prise en compte. La demande doit être faite auprès du gestionnaire de carrière qui a 90 jours pour apporter à une réponse.

Pourquoi un accord ?

Parce que BNP PARIBAS et les Organisations Syndicales Représentatives appelées à négocier et à signer le cas échéant, entendent réaffirmer l'engagement en faveur de la diversité et de l'inclusion au sein de l'entreprise et garantir à chacun, à toutes les étapes de la vie professionnelle, une égalité de traitement fondée sur les compétences et les performances dans le respect des dispositions de l'article L1132-1 du Code du Travail.

Pourquoi la CFDT n'a pas signé l'accord ?

- Parce que nous nous opposons à la méthodologie choisie par l'entreprise pour mesurer les écarts salariaux puisqu'ils n'intègrent pas la rémunération globale (fixe+variable) qui doit être comparée (Art L3221-3 du Code du Travail).

- Parce que nous n'avons aucune explication sur les autres études statistiques ciblées que la direction entend utiliser pour compléter sa démarche.

- Parce que de très nombreuses salariées qui bénéficient d'une révision salariale dans le cadre de l'enveloppe égalité professionnelle n'en ont aucune idée et que la direction a refusé nos deux propositions

➡ De décaler les dates liées à cette enveloppe par rapport aux révisions salariales habituelles (avril/ octobre)

➡ De neutraliser ces révisions en signifiant par écrit aux salariées qu'elles bénéficient de cette enveloppe.

La CFDT déplore le manque de transparence de la direction qui a coutume de ne pas spécifier le caractère de rattrapage de cette mesure salariale et donc par conséquence le risque encouru de différer une éventuelle révision de situation. En effet, cette mesure doit être signifiée explicitement, ce qui est loin d'être systématique.

- Parce que la direction a refusé de retirer la deuxième partie de la phrase suivante « Cependant, et selon les principes convenus dans les précédents accords d'Entreprise, les salariées ne doivent pas être pénalisées dans l'évolution de leur rémunération fixe du fait de leur absence. *Elles ne doivent pas non plus en tirer un avantage particulier par rapport aux autres salariés, notamment en termes de fréquence (délai) entre deux révisions individuelles de situation.* » qui nous paraît inappropriée voire offensante pour les femmes puisqu'elle sous-entend un effet d'aubaine lié au congé maternité, d'adoption et post-natal.

- Parce que la méthode de calcul des montants forfaitaires à la main de la direction nous paraît opaque.

- Parce que la proratisation des bonus au temps de travail effectif l'année de retour des salariées (versement en N+1) conduirait les salariées à prévoir ces événements de manière à pouvoir revenir en début d'année afin de limiter la baisse de leur variable.

- Parce que le dispositif en matière de retraite progressive instauré par BNP PARIBAS, c'est-à-dire la prise en charge des cotisations sociales à 90 % conditionnée à un engagement du salarié sur une date de départ en retraite, ne saurait remplacer le dispositif légal qui prévoit une prise en charge des cotisations sociales à 80 % sans engagement du salarié sur une date de départ en retraite.

Pour ces raisons la CFDT a également assigné en justice BNP Paribas sur le sujet de l'égalité salariale entres les femmes et les hommes

Rappel des mesures signées (dans le cadre des NAO)

« Prime MACRON » de **500€,** versée en décembre 2020, pour les salariés dont la rémunération annuelle brute est inférieure à 55 4195€

Et de **400 €** pour une rémunération brute annuelle entre 55419 € et 80 000€

Abondement sur le PEE de **300€** pour 100€ versés en 2021

SORTIE ANTICIPÉE LES 24 ET 31 DÉCEMBRE

La demande de Vos élus Cfdt de chômer les 24 et 31 décembre a été refusée .

La direction fait un geste en accordant une sortie anticipée… les agences fermeront donc 1h plus tôt.