

Cfdt:

BNP PARIBAS



L'INFORMATION DE VOS REPRÉSENTANTS

LA RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE DES ENTREPRISES

Mars 2021

Pôles et Fonctions

VOS REPRÉSENTANTS

ÉLUS

David ADJEDI
Pascal AUBERT
Ludovic AUTAA
Anne-Marie BARLET
Nicole BEAUCLAIR
Anthony CHABIRON
Jean-Eddie COTAYA
Nathalie COUVREUR
Clément FLEURY
Maya FRANCEO
Jean-Louis GARLATTI
Gilles GAUTHIER
Marie-Christine GERFAUD
Alain LEGOEUIL
Sandrine LOPEZ
Samira MOANDA AKIRI
Céline SANCHEZ
Silvio SEGHINI
Isabelle VOLMERINGER



Tous les mois, Maya rédige une brève sur l'écologie dans notre compte-rendu du CSEE. Ne la manquez pas, elle est instructive et ludique !

RS

Pierre RIVIÈRE - 06 65 64 56 98
Élodie ROBERT - 06 68 24 15 49

DS

Pascal AUBERT - 06 80 48 20 89
Gilles GAUTHIER - 06 98 78 53 90
M-C GERFAUD - 06 68 18 25 04
Alain LEGOEUIL - 06 68 18 27 21
Céline SANCHEZ - 06 68 24 19 06
Silvio SEGHINI - 06 68 24 12 13

LA RSE, QU'EST-CE QUE C'EST ?

« C'est un concept dans lequel les entreprises intègrent les **préoccupations sociales, environnementales et économiques** dans leurs activités. En adoptant des pratiques plus éthiques et plus durables dans leur mode de fonctionnement, elles doivent ainsi pouvoir contribuer à l'amélioration de la société et à la protection de l'environnement. Énoncé autrement, c'est la contribution des entreprises aux **enjeux du développement durable** », dans le **respect des générations à venir** tout en répondant aux **besoins de la génération présente**.



LES ENTREPRISES S'ENGAGENT AUPRÈS DE QUI ?

DES SALARIÉS : par le respect du principe de l'égalité professionnelle femme/homme, la promotion de la diversité, un dialogue social de qualité, un parcours de formation tout au long de sa carrière ...

DES CLIENTS : par des propositions en adéquation avec les besoins des clients, une explication claire et complète avant souscription, des solutions d'accessibilité aux personnes handicapées aux agences ou en ligne ...

DE L'ENVIRONNEMENT : en finançant le secteur des énergies renouvelables et en accompagnant les clients dans leur transition énergétique et écologique mais aussi en diminuant l'empreinte environnementale du fonctionnement de l'entreprise ...

DE LA SOCIÉTÉ CIVILE : en investissant dans le monde de la culture ou du sport, dans le bénévolat, par des partenariats avec des associations agissant pour l'éducation ou l'emploi, ou en soutenant la microfinance ...

Le programme « Green Company For Employees » de BNPP

Il a « pour objectif la diminution des impacts directs du groupe sur l'environnement » et s'articule autour de trois principaux axes :

- Le **numérique durable** : consommation responsable des outils informatiques ou du web pour réduire son empreinte numérique.
- La **mobilité durable** : covoiturage, accueil sur site des véhicules verts ...
- La **lutte contre le plastique à usage unique** : suppression des bouteilles et contenants/accessoires jetables en plastique ...



NOTRE POSITION :

Malgré les bonnes initiatives prises par BNPP, il est possible de faire mieux en la matière, en proposant du **matériel seconde main** aux collaborateurs de manière pérenne ou encore en mettant en place le **forfait « mobilités durables »** annuel pour développer les mobilités douces. On **manque de visibilité** sur l'impact environnemental du fonctionnement de notre établissement : nous avons demandé à la Direction d'intégrer nos résultats en lien avec l'environnement dans le rapport annuel pour afficher cet impact ! Au-delà de l'image et de la réputation recherchées par BNPP, l'environnement est un moyen de **fédérer les salariés** et de les inciter à **s'investir dans leur entreprise**.

ALLONS PLUS LOIN DANS NOS ACTIONS RSE !!!

Le 1er mars dernier, les **résultats de l'index égalité femme/homme 2020** ont été publiés : BNPP SA obtient encore un score de **87/100**, comme en 2018 & 2019. Ce résultat est désormais inférieur à la note moyenne des entreprises de plus de 1000 salariés qui est montée à **88 points** en 2020 contre **83** en 2019. Voici le détail de notre score :

- Un écart de **rémunération** est constaté en faveur des hommes : **37/40**. Il se creuse dès la classification H : des efforts sont à faire chez les **cadres**.
- L'écart de répartition des **augmentations** reste en faveur des femmes : **20/20**. Mais nous ne connaissons pas le **montant** moyen des augmentations des femmes et des hommes.
- L'écart de répartition des **promotions** est en faveur des femmes : **15/15**.
- 100% des salariées ont été augmentées à leur retour de **congé maternité**, si des augmentations sont intervenues pendant cette période dans leur service : **15/15**.
- Le score sur la parité dans les 10 plus **hautes rémunérations** reste désespérément nul : **0/10**.

➡ Suite à cette troisième publication, le constat s'installe : notre score ne décolle pas malgré une enveloppe égalité professionnelle d'un montant de **10 millions d'euros** ...

➡ Un nouvel indicateur va être ajouté, dédié à la représentation des femmes et des hommes parmi les **cadres dirigeants** de l'entreprise, viviers des futurs Comex et Codir.

Le **plafond de verre** doit sauter : la présence des femmes au plus haut niveau de l'entreprise est un moyen de faire **évoluer les mentalités**.

Et dans le Groupe ? Où sont les femmes ?

- 3 femmes sur 20 membres font partie du **ComEx** en 2019, avec un objectif de 40% en 2025.
- 30% de femmes sont dans le **G100** (2019), avec pour cible 40% en 2025.
- Et le **conseil d'administration** se compose de 6 femmes sur 14 membres (2019).

Terminons par la suite de notre **quizz égalité** ! Vous serez surpris-e par quelques réponses ...

<p>Cfdt: <i>2 traits pour l'égalité</i></p> <p>QUIZZ ÉGALITÉ FEMMES/HOMMES</p> <p>13 MIXITÉ DES MÉTIERS</p> <p>Quelle part de l'emploi représentent des métiers mixtes (entre 40% et 60% de femmes ou d'hommes) ?</p> <ul style="list-style-type: none"> • 13% • 19% • 23% 	<p>Cfdt: <i>2 traits pour l'égalité</i></p> <p>QUIZZ ÉGALITÉ FEMMES/HOMMES</p> <p>14 MIXITÉ DES MÉTIERS FONCTIONS PUBLIQUES PACTE B</p> <p>Dans la fonction publique territoriale, les femmes représentent 83% des personnels de la filière médicosociale.</p> <p>Vrai ou faux ?</p>	<p>Cfdt: <i>2 traits pour l'égalité</i></p> <p>QUIZZ ÉGALITÉ FEMMES/HOMMES</p> <p>15 MIXITÉ DES MÉTIERS PACTE B</p> <p>La part des femmes travaillant dans le secteur numérique est de 21%.</p> <p>Vrai ou faux ?</p>
<p>Cfdt: <i>2 traits pour l'égalité</i></p> <p>QUIZZ ÉGALITÉ FEMMES/HOMMES</p> <p>16 PACTE A</p> <p>Parmi les expert-es qui interviennent à la télévision et la radio, quelle est la part des femmes ?</p> <ul style="list-style-type: none"> • 27% • 35% • 47% 	<p>Cfdt: <i>2 traits pour l'égalité</i></p> <p>QUIZZ ÉGALITÉ FEMMES/HOMMES</p> <p>17 PACTE A</p> <p>La part des hommes dans les publicités pour des automobiles est de 59%.</p> <p>Vrai ou faux ?</p>	<p>Cfdt: <i>2 traits pour l'égalité</i></p> <p>QUIZZ ÉGALITÉ FEMMES/HOMMES</p> <p>18 PACTE A</p> <p>La part des hommes dans les produits pour l'entretien du corps est de :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 29% • 37% • 41%

RÉSULTATS : 13 : 13% ; 14 : faux, 95% ; 15 : faux, 15% ; 16 : 35% ; 17 : faux, 64% ; 18 : 37%.

Sources : site du Ministère de la transition écologique ; « RSE dans les entreprises bancaires » par Henry Cheynel ; Rapport financier annuel 2019 BNPP ; Page Echonet GC4E.



CONTACTS CSEE PF

PARIS IRP CFTD CEPE

01.53.31.66.84

