



BNP PARIBAS



L'INFORMATION DE VOS REPRESENTANTS

Infos de vos élus csee exceptionnel mars

08/03/2023

Idf Ouest

Déclaration de vos élus Cfdt du 8 mars

« Journée Internationale de la Femme »



Sophie
CREPEAUX
06 98 54 95 03

Au hasard de mes pérégrinations sur les réseaux sociaux, et suivant les recommandations de notre directrice de région, j'ai trouvé une lettre à Marianne, lettre dont je me suis librement inspiré pour rédiger cette déclaration pour **cette journée internationale des droits des femmes**.



Juan Antonio
GONZALEZ
06 67 24 54 97

Chère Marianne,

Tu as levé les yeux au ciel quand je t'ai parlé du 8 mars.

Tu m'as dit que je me répétais chaque année.

Cela m'a donné envie de t'écrire les raisons pour lesquelles je vais continuer à œuvrer pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans ma région.

Parce que

Au-delà des lois Copé-Zimmerman et Rixain pour que les femmes soient plus nombreuses aux postes de direction,

Au-delà des objectifs fixés et des réseaux développés au sein de notre entreprise, et

Au-delà de l'index égalité femmes-hommes,

C'est toujours au quotidien dans leur travail et dans leurs rémunérations que les femmes subissent un traitement différencié au sein de notre pourtant belle entreprise.

Le hasard faisant bien ou mal les choses, j'ai trouvé ma première raison dans l'attention délicate qu'a eu aujourd'hui notre direction régionale pour cette journée internationale des droits de la femme, en nous présentant un projet supprimant les 15 postes de CPE, c'est-à-dire des postes majoritairement exercés par des femmes (70 %),

C'est déjà tout un symbole...

Ma deuxième raison tient au fait que BNP PARIBAS se doit toujours d'appliquer le jugement du 27 septembre sur les critères de l'égalité femmes-hommes. Ce jugement qui fait suite à la contestation par la CFDT de l'accord diversité signé par la direction avec une seule organisation représentative oblige désormais BNP PARIBAS à intégrer la rémunération variable dans les critères d'égalité femmes-hommes.

Selon ce même accord qui précise tout de même qu'elles ne doivent pas tirer un avantage particulier de cette mesure, ma troisième raison réside dans le fait que les femmes de retour de congé maternité se voient toujours appliquer la fréquence moyenne des augmentations dans le versement de la partie variable de cette révision.

Cette fréquence moyenne, qui est aujourd'hui de l'ordre de 36 mois les exclue donc de fait de toute augmentation entre-temps.

Ce phénomène est aggravé par le fait que les révisions de retour de congé maternité sont assimilées par les GI à des augmentations, aussi bien pour la partie fixe versée au retour que pour la partie variable versée à échéance, ce qui repousse ainsi toute nouvelle possibilité d'augmentation dans un délai rapproché.

Ma quatrième raison réside dans le fait que, alors que BNP BARIBAS le promet toujours, les femmes rencontrent de plus en plus de difficultés à pouvoir travailler en temps partiel dans le réseau, notamment sur des postes de CAP et de DIA.



Claudine
OMS
07 61 41 04 82



Yannick
MARGERIE
06 73 98 52 45



Stéphanie
BOUKOBZA
07 86 23 54 74

Il y est devenu impossible pour deux femmes d'y exercer en temps partiel dans la même agence. Le temps partiel n'est par ailleurs pas sans limiter leur mobilité fonctionnelle, puisque le temps plein est devenu un incontournable des recrutements internes.

Et que dire de la proratisation du télétravail des femmes à temps partiel si ce n'est que c'est une double peine.

Que dire aussi de la charge de travail et la charge mentale réelles quand on sait qu'à 80 %, elles réalisent en réalité le plus souvent le travail d'un salarié à temps plein, tout en étant pénalisées financièrement (MOTIV, intéressement et participation proratisés).

Bien que BNP PARIBAS mette en œuvre des actions de sensibilisation pour lutter contre les préjugés sexistes et le sexisme ordinaire, ma cinquième raison réside dans le fait que les contraintes d'effectif favorisent le retour de discours, de propos et de comportement mettant en rapport la stabilité des hommes au travail versus l'instabilité des femmes, certains managers n'hésitant pas à dire qu'ils préfèrent travailler avec des hommes.

Pour rappel puisque nous avons déjà dénoncé cela en son temps, ma sixième raison réside dans les pressions et les brimades subies par les femmes pendant la crise sanitaire.

Parmi elles, les femmes seules se sont souvent vu demander à faire des efforts pour s'organiser dans la garde de leurs enfants, une veuve s'étant même vue demander si son mari ne pourrait pas aller chercher les enfants à sa place pendant cette période.

Le télétravail leur a été quasiment inaccessible, ce qui les a conduites à devoir poser des RTT et des congés.

Cette pression persiste aujourd'hui quand on voit les difficultés que rencontrent encore les femmes pour pouvoir télétravailler en mode dégradé en cas de fermetures des classes et des écoles.

Les mesures de RH Groupe donnent lieu à de multiples interprétations des territoires tandis qu'avant de les recevoir la direction régionale nous indiquait de façon surréaliste que les femmes devant garder leurs enfants ne pouvaient y prétendre et devaient poser un jour de congé afin de respecter la jauge de 75 % de présents dans les agences.

Chère Marianne, tu auras certainement compris qu'invoquer cette jauge est tout simplement inopportun et incohérent puisque de toutes façons elles étaient empêchées de venir sur leur site de travail...

Ma septième raison réside dans le fait que, bien que rien n'atteste de leur corrélation avec l'amélioration des performances constatées après la crise sanitaire et dans le cadre de la mise en place d'un nouveau modèle de services qui favorise les rendez-vous, notre région est la championne des ouvertures tardives en France, ce qui a pour conséquence de ne pas favoriser la mobilité des femmes dans ces agences et de les soumettre à plus de stress du fait d'un retour tardif à la maison.

Ma huitième raison réside dans le fait que dès début novembre, les femmes ne sont plus payées pour le travail réel qu'elles réalisent effectivement à la maison et au travail, cette charge de travail et cette charge mentale n'étant absolument pas reconnues dans leur quotidien.

Enfin ma neuvième raison réside dans le fait que les femmes seules avec enfants sont les plus impactées par l'inflation qu'elles subissent seules de plein fouet, inflation que l'augmentation collective de 3 % ne compense toujours qu'à moitié et ce malgré des résultats records pour notre banque.

Parce que cela nous oblige et oblige notre employeur si attaché à sa Responsabilité Sociétale d'Entreprise et à son image, voici donc, chère Marianne, les raisons pour lesquelles je continuerai de me battre pour que « l'attention portée aux femmes soit véritablement au cœur de la stratégie RH de notre entreprise ».

Cfdt:
COMMUNICATION
CONSEIL CULTURE

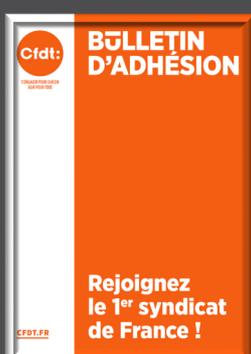
À LA CFDT, LA JOURNÉE
DES DROITS DES FEMMES
C'EST 365.6 JOURS PAR AN



- 13 juillet 1965 -

Les femmes obtiennent le droit de travailler,
sans demander l'autorisation de leur mari.

POUR ADHÉRER C'EST ICI



POUR ÉCRIRE UNE AUTRE HISTOIRE,

En 2023,
Votez!

