



BNP PARIBAS



L'information de vos représentants

ACTUALITÉS PÔLES & FONCTIONS

Mai 2022

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
- Céline SANCHEZ
- Silvio SEGHINI
- Isabelle VOLMERINGER

RS

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

DS

- Pascal AUBERT - 06 80 48 20 89
- Anthony CHABIRON
- 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

CONTACTEZ VOS ÉLUS SUR



EMPLOI : une année 2021 stable

[Page 1](#)



RÉMUNÉRATION : les écarts persistent

[Page 2](#)



LA FORMATION : à consommer sans modération !

[Page 4](#)

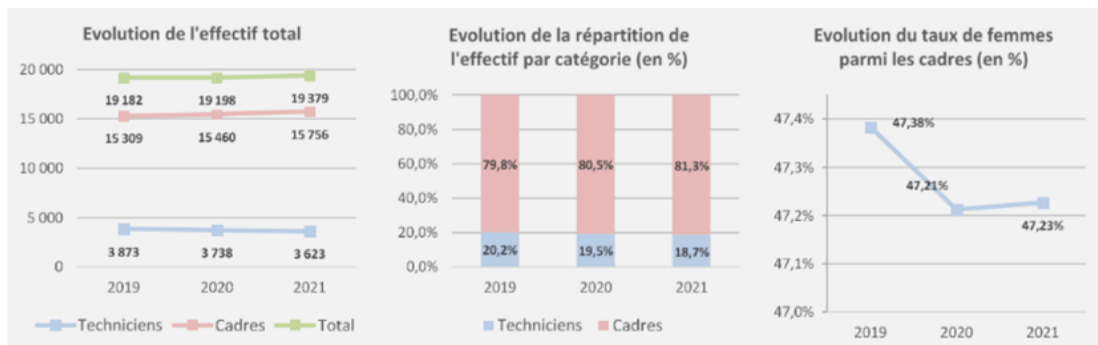


ÉGALITÉ FEMMES HOMMES : on l'attend patiemment

[Page 4](#)

EMPLOI : une année 2021 stable

- Notre établissement comprend **autant de femmes que d'hommes** : **9708** femmes pour **9671** hommes.
- Le nombre de **cadres** croît de manière constante : en effet, notre périmètre se développe avec de plus en plus d'expertise.



- L'année 2021 est marquée par un nombre d'**entrants** supérieur au nombre de **sortants**, avec une différence positive de **278** salariés.
- On relève une hausse des embauches de salariés de **moins de 25 ans** : **796** en 2019, **751** en 2020 & **819** en 2021.
- Mais aussi une hausse des départs en cours de la **période d'essai** : **65** en 2019, **33** en 2020 & **100** en 2021.

FOCUS MOBILITÉ

- Pour servir les objectifs et les engagements principaux du centre d'expertise RHG dédié au recrutement interne et externe pour le groupe BNP Paribas en France, **Staffing Conseils et Solutions** s'est doté d'équipes transverses en posture de conseil et d'apport de solutions afin de fluidifier le marché de l'emploi.
- Deux grands **temps forts** pour promouvoir la mobilité : « Les Journées de la Mobilité » et « Être mobile en IDF ».
- Vous avez 2 outils à votre disposition : le portail collaborateur **MY MOBILITY** et **ABOUT ME**, accélérateur de visibilité et un connecteur d'opportunités entre collaborateur, manager et ligne RH : [About Me - Echonet mobile](#)
- La priorité est donnée aux **candidatures internes** avant d'extérioriser les offres d'emploi.

Nombre de postes pourvus par l'outil My Mobility en 2021 par famille d'emploi (périmètre France)

	2019	2020	2021	%
Développement commercial	732	1 074	749	24,7%
Informatique	267	325	372	12,2%
Traitement des Opérations	195	180	292	9,6%
Eff. Opérationnelle, transformation et MOA	247	239	284	9,3%
Finance, comptabilité et Contrôle de Gestion	81	113	152	5,0%
Gestion de la Relation Client	249	218	324	10,7%
Achats ou Sécurité ou Gestion de Moyens et Services Gx.	79	63	54	1,8%
Expertise financière et technique	69	86	170	5,6%
Risques	108	58	90	3,0%
Ressources Humaines	131	182	97	3,2%
Marketing	70	48	73	2,4%
Conformité et contrôles	114	127	198	6,5%
Juridique et fiscal	35	49	24	0,8%
Marque et communication	32	33	30	1,0%
Pilotage	23	38	14	0,5%
Contrôle Périodique	49	56	76	2,5%
Divers	6	8	13	0,4%
Data	3	15	26	0,9%
TOTAL	2 490	2 912	3 038	100%

Nombre de candidats et nombre de candidatures My Mobility (périmètre France)

	2019		2020		2021	
	Candidats	Candidatures	Candidats	Candidatures	Candidats	Candidatures
Fonctions Groupe	1 012	4154	1 394	5149	1 517	5410
CPBS	3 461	9234	5 127	10414	5 713	10290
IPS	262	1436	1425	4231	212	645
CIB	970	4638	793	3107	735	2834
Autres Métiers	58	96	77	305	135	449
ST BNP Paribas SA	5 763	19 558	8 816	23 206	8 312	19 628

RÉMUNÉRATION : les écarts persistent ...

- En 2021, le **délai moyen** entre 2 révisions se réduit pour les cadres et augmente pour les techniciens :
 - **29** mois pour les **cadres** (36 mois en 2020)
 - **48** mois pour les **techniciens** (45 mois en 2020)
- Entre deux **promotions**, le délai moyen reste lui aussi toujours trop important en 2021, même s'il diminue pour les femmes :
 - **111** mois pour les **femmes** (121 en 2020)
 - **110** mois pour les **hommes** (111 en 2020)



David ADJEDJ



Pascal AUBERT



Ludovic AUTAA



Anne-Marie BARLET



Anthony CHABIRON

Cfdt: **La CFDT solidaire**
des Ukrainiennes et Ukrainiens



Jean-Eddie COTAYA



Nathalie COUVREUR



Clément FLEURY



Maya FRANCEO



Jean-Louis GARLATTI

- Pour 2021, le nombre total de **révisions de situation** augmente pour les cadres et diminue pour les techniciens :
 - **6323** pour les **cadres** contre 4967 en 2020
 - **661** pour les **techniciens** contre 720 en 2020
- Quant aux mesures spécifiques de **rattrapage salarial**, elles sont en baisse avec **750** révisions de situation réalisées en 2021 contre **766** révisions en 2020 et **1031** en 2019.



213-A – GRILLE DES REMUNERATIONS PAR NIVEAU HIERARCHIQUE ET PAR GENRE

	Hommes				Femmes			
	Age moyen	1er décile	Médiane	9ème décile	Age moyen	1er décile	Médiane	9ème décile
C	28	24 384	25 947	26 338	28	21 381	23 904	24 823
D	32	24 183	27 775	32 148	30	25 299	27 953	29 932
E	37	27 014	29 938	33 611	37	25 551	30 026	33 870
F	37	29 461	32 705	37 253	40	28 330	32 391	36 585
G	45	32 673	37 310	43 435	48	31 827	37 727	44 466
Techniciens	39,5	27 824	33 189	40 128	43	28 154	34 470	42 022
H	39	38 416	45 410	55 464	43	37 701	44 896	54 637
I	42	48 939	58 371	72 481	42	45 621	55 122	66 142
J	46	60 614	72 275	92 006	48	58 253	68 733	83 432
K	48	76 524	94 187	140 942	48	72 763	87 411	116 842
HC	52	105 120	153 273	355 903	51	99 094	133 055	240 097
Cadres	46	48 568	73 994	161 763	45	43 125	63 949	122 369

Les rémunérations sont classées par ordre croissant (par niveau de classification et par genre) et réparties par tranches de 10% :
 - Le 1^{er} décile donne la rémunération située juste au-dessus de la 1ère tranche de 10% (90% des salariés ont gagné au moins cette rémunération).
 - La médiane donne la rémunération située juste au-dessus de la 5ème tranche de 10% (50% des salariés ont gagné au moins cette rémunération).
 - Le 9^{ème} décile donne la rémunération située juste au-dessus de la 9ème tranche de 10% (10% des salariés ont gagné au moins cette rémunération).
 Ces chiffres comprennent les rémunérations fixes et variables, hors toute autre indemnité (IFC, ILL, ICL, ...).



213-B – REMUNERATIONS FIXES PAR NIVEAU DE CLASSIFICATION ET PAR GENRE

Indicateur 213 B – Rémunérations fixes par niveau de classification et par genre : les données relatives au minimum et maximum pour les hommes et les femmes par niveaux hiérarchiques sont remplacés par les 1^{ers} et 9^{es} déciles. Les autres données de l'indicateur restent identiques.

	Hommes				Femmes			
	1er décile	Médiane	9ème décile	Moyenne	1er décile	Médiane	9ème décile	Moyenne
C	21 500	22 224	23 500	22 200	20 700	21 809	23 275	21 900
D	23 150	25 368	27 639	24 775	23 900	25 622	28 006	25 200
E	25 610	27 988	32 074	27 355	25 676	28 459	31 874	28 368
F	27 119	30 371	33 594	29 850	28 313	31 172	34 734	30 740
G	30 550	34 973	39 657	34 458	31 966	36 382	41 512	35 994
H	36 250	42 435	48 851	41 283	36 500	42 241	48 579	41 580
I	44 673	53 370	61 807	52 266	43 933	51 432	59 183	50 566
J	54 576	65 537	76 896	63 500	53 537	62 248	71 580	61 000
K	65 792	81 819	101 229	78 132	63 961	76 791	91 232	74 430



213-C – REMUNERATIONS VARIABLES PAR NIVEAU DE CLASSIFICATION ET PAR GENRE

	Montant des variables			Nombre de bénéficiaires de variables			Montant moyen par bénéficiaire		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
C	7669	18 058	25 728	6	12	18	1 278	1 504	1 429
D	146 421	129 272	275 694	69	71	140	2 122	1 820	1 969
E	261 195	309 153	570 349	125	175	300	2 089	1 766	1 901
F	538 683	780 316	1 318 999	242	498	740	2 225	1 566	1 782
G	541 217	1 651 982	2 193 200	248	760	1 008	2 182	2 173	2 175
H	3 265 700	4 947 991	8 213 691	837	1 411	2 248	3 901	3 506	3 653
I	9 505 255	8 710 988	18 216 243	1 782	1 762	3 544	5 334	4 943	5 140
J	19 032 873	13 004 288	32 037 162	2 104	1 619	3 723	9 046	8 032	8 605
K	28 268 039	15 442 361	43 710 400	1 349	1 022	2 371	20 954	15 109	18 435
Total	61 567 056	44 994 413	106 561 470	6 792	7 330	14 092	9 004	6 138	7 561



Gilles GAUTHIER



Marie-Christine GERFAUD



Alain LEGOEUIL



Samira MOANDA



Pierre RIVIÈRE

Allongement du congé paternité à 28 jours

#FierEdêtreàlaCFDT

OBTENU !

Cfdt: Rejoignez-nous : cfdt.fr/adhesion



Élodie ROBERT



Céline SANCHEZ



Silvio SEGhini



Isabelle VOLMERINGER



LA FORMATION :

un moyen pour booster votre projet professionnel, à consommer sans modération !

	2019			2020			2021		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Techniciens	28661	34213	62 874	18257	28789	47 046	16502	26692	43 194
Cadres	141330	133691	275 021	103756	76634	180 390	113807	104018	217 825
TOTAL	169 991	167 904	337 895	122 013	105 423	227 436	130 309	130 710	261 019

- Le **nombre d'heures de formation** qui avait baissé en 2020 n'a pas retrouvé son niveau d'avant la pandémie en 2021.
- On constate que de plus en plus de formations ont lieu **à distance**. C'est le cas de la plupart des formations **métiers, techniques et légales** qui représentent **75%** des heures. Les formations dites « **en situation de travail** » connaissent aussi une forte croissance (X 3 depuis 2019).
- A côté, les formations développant les **compétences comportementales** faciliteront votre mobilité interne et la prise de nouvelles responsabilités. En effet, les compétences métier ont une durée de vie plus courte que les compétences comportementales qui ont aussi l'avantage d'être transversales. Aujourd'hui, elles sont une véritable valeur ajoutée. Pour en savoir plus, nous vous invitons à relire notre [newsletter sur la formation & les compétences](#).

Le conseil de la CFDT : Prenez le temps d'aller dans MyDeveloppment et consultez l'ensemble des formations proposées sur les thématiques qui vous tiennent à cœur. Votre manager ne pourra que saluer cette initiative !

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES HOMMES on l'attend patiemment ...

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes n'est pas au RDV malgré les mesures fixées dans notre **accord Diversité** & une note de **87/100** à l'**index égalité** pour BNPP SA. En effet, les écarts de rémunération persistent, les plafonds de verre existent, l'utilisation de l'enveloppe égalité questionne & la situation des techniciennes nous alertent. Il existe pourtant une **obligation de résultat** en matière d'égalité salariale.

Regardons 5 données :

- Le montant moyen des **BONUS** des femmes est inférieur à celui des hommes dans toutes les classifications (sauf la C), soit un écart de **48 %** :
 - ° Femmes : **6138€**
 - ° Hommes : **9064€**
- L'**ANCIENNETÉ** moyenne dans la catégorie des techniciens est beaucoup plus élevée pour les femmes que pour les hommes, avec un écart de **70,5%**, ce qui signifie que les femmes techniciennes sont moins promues que leurs collègues hommes.
 - ° Femmes : **11,6 ans**
 - ° Hommes : **6,8 ans**

L'ancienneté est équivalente dans la catégorie cadre : environ **10 ans**.

- Certes, la **RÉMUNÉRATION FIXE** moyenne est plus élevée pour les femmes techniciennes que pour les hommes techniciens (écart de **7%**), ce qui pourrait être expliqué par la durée de l'ancienneté dans la catégorie. Mais dans la catégorie cadres, les femmes ont une rémunération moyenne inférieure dans toutes les catégories (écart de **16%**).
 - ° Femmes techniciennes : **2745€**
 - ° Hommes techniciens : **2568€**
 - ° Femmes cadres : **5227€**
 - ° Hommes cadres : **6043€**
- La catégorie **TECHNICIEN** se compose de **62,5%** de femmes pour **37,5%** d'hommes.
- Terminons avec la cerise sur le gâteau, le nombre de femmes dans les **10 plus hautes rémunérations** :
 - ° **5 femmes sur 10** personnes dans la catégorie technicien sont dans le palmarès.
 - ° **0 femme** dans la catégorie cadre ...

