



Cfdt:

BNP PARIBAS

30 janvier 2025

# ACCORD DIVERSITÉ & INCLUSION

Non signataire du précédent accord, dont certaines dispositions n'étaient pas légales, la CFDT avait même assigné la banque en justice sur le sujet.

## Quelles sont les évolutions du nouvel accord, négocié et signé par la CFDT ?

### L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

**Nouvelle méthode de mesure des écarts de rémunération** entre les Femmes et les Hommes, pour repérer les écarts non justifiés sur **les salaires fixes ET/OU la rémunération variable**.

Pour aller plus loin, la CFDT a défendu mais n'a pas obtenu :

- La mesure des écarts de rémunération non justifiés pour tous les salariés (Femmes et Hommes)
- L'ouverture du bénéfice de l'enveloppe « rattrapage » aux Hommes

Réflexions menées, sur la durée de l'accord, pour **systematiser l'information aux salariées** bénéficiaires de l'enveloppe « rattrapage ».

RAPPEL : cette enveloppe n'impacte pas le calcul de la fréquence entre deux révisions salariales !

**Hausse des montants perçus par les Femmes en retour de congés maternité** ([en lien avec l'index national égalité professionnelle](#)).

Salariées cadres : **1500 €** bruts annuels (au lieu de 1200 € dans le précédent accord)  
Salariées techniciennes : **800 €** bruts annuels (au lieu de 600 € dans le précédent accord)

**Reconnaissance de l'existence de particularités physiologiques**, tant pour les Femmes que pour les Hommes, et rappel des dispositifs internes d'accompagnement (service de prévention et de santé au travail, service d'action sociale et vie au travail, etc.)

Pour aller plus loin, la CFDT a défendu mais n'a pas obtenu :

La mise à disposition sur tous les sites BNPP de « boîtes roses » incluant des protections hygiéniques « de secours ».

La mise en place de **jours d'absences rémunérés** pour permettre aux salariés(es) concerné(es) par des **pathologies reconnues** (endométriose, fibromyalgie, ménopause, andropause, maladies liées à la prostate, etc.) de faire les démarches et le suivi, entre autres.



Vous êtes témoin ou victime de comportements dans l'entreprise susceptibles de relever de la discrimination ?

[Contactez ici vos représentants CFDT pour vous accompagner !](#)

\*\*\*\*\*

Un canal de signalement est également disponible ici !



### BON À SAVOIR

[Consultez ici la Charte 50+](#)

BNPP en est signataire depuis Mars 2022.

Cette charte s'articule autour de 10 engagements pour les 50 ans et + en entreprise et de 4 indicateurs.

### D'AUTRES DISPOSITIONS MAJEURES SONT INTÉGRÉES À L'ACCORD DIVERSITÉ ET INCLUSION :

Accompagnement de la parentalité et mesures favorisant l'équilibre des temps de vie.

Dispositions en faveur de la diversité des origines.

Dispositions relatives à l'identité de genre et/ou de l'orientation affective.

Prévention et lutte contre toutes les formes de violence fondées sur le genre.

**VOUS SOUHAITEZ CONSULTER L'ACCORD EN VIGUEUR A COMPTER DU 01/04/25 ?**

[CLIQUEZ ICI !](#)





BNP PARIBAS

# ACCORD DIVERSITÉ & INCLUSION

## Quelles sont les évolutions du nouvel accord, négocié et signé par la Cfdt ?



### LE DERNIER TIERS DE CARRIÈRE

Mise en place de deux programmes en test chez BCEF à destination des 50 ans et + :

Un programme de développement incluant des coaching collectifs, en favorisant les rencontres et les échanges.

Un programme de tutorat destiné aux salariés qui souhaitent s'investir dans la transmission de leurs savoirs et compétences.

### Aménagement et amélioration des dispositifs internes des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite.

C'EST QUOI ?	COMMENT ÇA FONCTIONNE ?	CONDITIONS POUR EN BÉNÉFICIER (non exhaustif)	EVOLUTIONS OBTENUES
<b>LE MECENAT DE COMPETENCES</b>			
Mettre à profit son expérience et ses compétences professionnelles au service d'une association ou ONG partenaire de BNP Paribas.	Sous la forme d'une mise à disposition de l'entreprise d'une durée de 6 à 24 mois précédant le départ à la retraite à taux plein.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ancienneté de 10 ans minimum dans le Groupe.</li> <li>- S'engager à liquider sa retraite au maximum 3 mois après l'atteinte au taux plein.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tout refus devra être justifié auprès du salarié.</li> <li>- Clarification du nombre de nouveaux bénéficiaires/an (100 salariés).</li> </ul>
<b>TEMPS PARTIEL/RÉDUIT HEBDOMADAIRE</b>			
Réduire son temps de travail/semaine, tout en bénéficiant d'une rémunération garantie.	Temps de travail à 80%, payé 90%. Cette formule s'organise sous la forme d'une journée fixe non travaillée/semaine, sur une durée de 12 à 24 mois précédant le départ à la retraite à taux plein.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Avoir travaillé à temps plein les 12 mois précédents.</li> <li>- S'engager à liquider sa retraite au maximum 3 mois après l'atteinte au taux plein.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Prise en charge à 100% des cotisations retraite par l'entreprise**.</li> </ul>
<b>TEMPS PARTIEL/RÉDUIT ANNUALISÉ</b>			
Réduire sa période annuelle de travail, tout en bénéficiant d'une rémunération garantie.	Une période* de travail à temps complet payée 90%, suivie d'une période* non travaillée, également rémunérée à 90%.  Durée maximum de 12 mois précédant le départ à la retraite à taux plein.  * périodes déterminées en fonction de la formule d'aménagement, de réduction du temps de travail et du calendrier des jours travaillés dans l'année	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Travailler à plus de 80% depuis 12 mois au moins.</li> <li>- S'engager à liquider sa retraite au maximum 3 mois après l'atteinte au taux plein.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Prise en charge à 100% des cotisations retraite par l'entreprise**.</li> </ul> <p>N.B : La nouvelle articulation de ce dispositif vient en remplacement de la formule 60% payés 66%.</p>
<b>RETRAITE PROGRESSIVE « INTERNE »</b>			
Poursuivre son activité à temps partiel ou réduit, tout en percevant une partie de sa pension de retraite.	Temps de travail à 80%, sous la forme d'une journée fixe non travaillée/semaine, sur une durée de 12 à 24 mois précédant le départ à la retraite à taux plein.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- S'engager à liquider sa retraite au maximum 3 mois après l'atteinte au taux plein.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Prise en charge à 100% des cotisations retraite par l'entreprise**.</li> </ul> <p>N.B : <a href="#">consulter le dispositif légal de retraite progressive</a></p>

\*\* Au préalable, les cotisations retraite de ces dispositifs étaient prises en charge à hauteur de 90% par l'entreprise. Compte tenu de l'augmentation de cette prise en charge à 100%, et des aménagement IT et RH nécessaires pour la mettre en œuvre, ces dispositions entreront en vigueur au 01/07/2025 avec entrée dans les dispositifs à compter du 01/10/2025.