



ACCORD SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE
CHARTRE SOCIALE EUROPEENNE
16 septembre 2014



BNP PARIBAS

Ressources Humaines Groupe



**ACCORD
CHARTRE SOCIALE EUROPEENNE
EGALITE PROFESSIONNELLE**

Entre :

Le Groupe BNP Paribas, dont le siège est à PARIS 9^{ème}, 16, Boulevard des Italiens, représenté par Monsieur **Yves MARTRENCAR**, Responsable des Ressources Humaines Groupe,

D'UNE PART,

Et :

- Les fédérations européennes :

Fédération Européenne des Cadres des Etablissements de Crédit et Institutions Financières (FECEC)
représentée par

Monsieur **Jean-Marc GUEGUEN**

Union Network International – Europa Finances (UNI Europa)

représentée par

Monsieur **Sébastien BUSIRIS**

- Les membres du Comité de Groupe Européen BNP Paribas

Monsieur **Gabriel Di LETIZIA**

Secrétaire du Comité de Groupe Européen BNP Paribas

Monsieur **Luc BROOS**

Secrétaire Adjoint du Comité de Groupe Européen BNP Paribas

Madame **Silvia ROMANO**

Secrétaire Adjoint du Comité de Groupe Européen BNP Paribas

Par ailleurs, il est rappelé que :

Madame **Ana ANDRADE**

Ancienne Secrétaire du Comité de Groupe Européen BNP Paribas, et

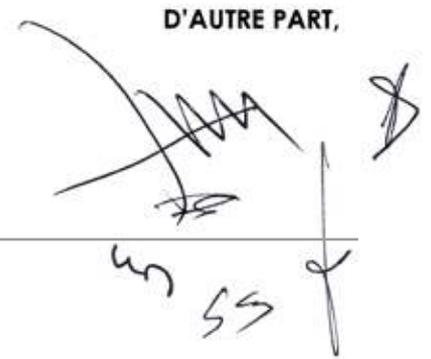
Madame **Mara SOCAL**

Ancienne Membre du Bureau du Comité de Groupe Européen BNP Paribas

ont contribué de façon significative à la négociation du présent accord.

D'AUTRE PART,

IL A ETE CONVENU CE QUI SUIT :



PREAMBULE

BNP Paribas a été l'un des premiers groupes bancaires à s'engager dans une politique de prévention des discriminations et de promotion de la diversité, en général, et de l'égalité professionnelle, en particulier. Promouvoir l'égalité professionnelle est un objectif majeur pour le Groupe BNP Paribas, car il considère :

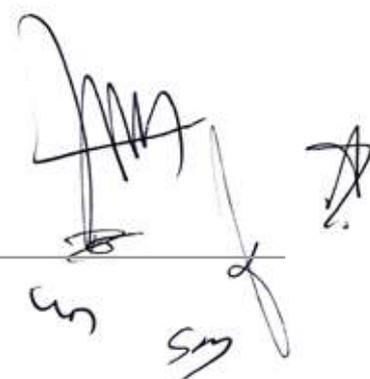
- qu'il est une communauté humaine insérée dans la société, avec une responsabilité sociale et sociétale ;
- qu'il a besoin de tous les talents pour assurer son développement économique ;
- que la diversité entre les femmes et les hommes de ses équipes lui apporte plus de créativité et donc de la performance.

Dès 2006, la discrimination a été identifiée au sein du Groupe comme l'un des 30 risques opérationnels majeurs conformément à l'engagement pris par le Président et la lettre envoyée en 2007 par l'Administrateur Directeur Général à tous les collaborateurs. Par le présent accord, la Direction Générale de BNP Paribas, son Comité de Groupe Européen et les deux fédérations européennes FECEC et UNI entendent confirmer et renforcer l'engagement en faveur de l'égalité professionnelle au sein des entreprises du Groupe en Europe, et garantir à chaque homme et chaque femme, à toutes les étapes de la vie professionnelle, une égalité de traitement fondée sur les compétences et les performances, quel que soit le genre.

Cet accord fait suite au premier accord européen signé le 10 juillet 2012 relatif à la gestion de l'emploi et constitue donc le deuxième volet de la charte sociale européenne de BNP Paribas.

Il s'applique, dans le périmètre géographique du Comité de Groupe Européen, aux succursales et entreprises filiales effectivement contrôlées et intégrées globalement par BNP Paribas.

Cet accord établit un cadre d'ensemble et n'a pas vocation à se substituer à toute législation nationale et/ou accord collectif national et/ou d'entreprise en vigueur ou qui pourrait être négocié par la suite lorsque leurs dispositions en sont plus favorables.

Handwritten signatures and initials in black ink, including a large signature, a smaller signature, and several initials.

TITRE 1 : GARANTIR L'EGALITE DES CHANCES DANS LA GESTION DE CARRIERE

1.1 AU NIVEAU DU RECRUTEMENT

Article 1 : Offres d'emploi

Les entreprises du Groupe en Europe sont appelées à veiller à ce qu'aucun critère discriminatoire n'apparaisse lors de la diffusion d'offres d'emploi, tant en interne qu'en externe. Ainsi, elles seront attentives à ce que les intitulés et termes utilisés soient choisis afin de permettre, sans distinction, la candidature des femmes et des hommes. Ces principes s'appliqueront à tout type de contrat : contrat à durée indéterminée, contrat à durée déterminée, stages, contrats en alternance, etc.

Article 2 : Processus de sélection des candidatures

Puisque l'exercice d'une activité professionnelle au sein des entreprises du Groupe BNP Paribas en Europe est ouvert de façon indifférenciée aux femmes comme aux hommes, le processus de recrutement y est donc unique et des critères de sélection identiques y sont appliqués. Ces critères sont fondés sur les compétences, la qualification et l'expérience.

En particulier, l'état de grossesse d'une femme (réelle ou supposée) ne doit pas être pris en compte pour refuser de la recruter.

Article 3 : Mixité des candidatures et des recrutements

Le Groupe BNP Paribas veille à conserver un équilibre nécessaire dans le recrutement entre les femmes et les hommes. Lors du recrutement, la part respective des femmes et des hommes parmi les candidats retenus doit tendre, à compétences, expériences et profils équivalents, à correspondre à la représentation des femmes et des hommes parmi l'ensemble des candidats.

Article 4 : Egalité salariale à l'embauche

La rémunération à l'embauche est liée au niveau de formation et d'expérience acquise et au type de responsabilités confiées ; elle ne tient compte en aucun cas du genre de la personne recrutée.

1.2 AU NIVEAU DE LA PROMOTION PROFESSIONNELLE

Article 1 : Détection des potentiels internes

Le Groupe BNP Paribas a la volonté d'offrir aux femmes et aux hommes les mêmes possibilités de parcours et d'évolution professionnelle ; ils doivent pouvoir accéder à tous les postes quel qu'en soit le niveau de responsabilité y compris les plus élevés. A cet égard, l'accès des femmes aux postes à responsabilités se fait sur les mêmes critères que pour les hommes. Ces critères ne doivent pas être discriminatoires.

Les critères de détection des potentiels internes, d'évaluation professionnelle et d'orientation de carrière sont de même nature pour les femmes et pour les hommes. Ils sont exclusivement fondés sur la seule reconnaissance des compétences, de l'expérience, de la performance et des qualités professionnelles.

Handwritten signature and initials in black ink, located in the bottom right corner of the page. The signature is a stylized, cursive name, and there are several initials and marks around it, including a large 'D' and some smaller scribbles.

Article 2 : Accession aux postes de direction

La direction du Groupe BNP Paribas encourage l'accès des femmes aux postes de direction y compris dans les organes de décision les plus élevés, et plus largement aux postes de management.

Alors qu'au 31 décembre 2012, la proportion de femmes dans la population européenne des seniors managers était de 22 % ; BNP Paribas confirme son engagement sur un objectif de 25 % à l'échéance du 31 décembre 2014.

Pour atteindre cet objectif, les signataires invitent les différents pays et entités à identifier des postes charnières dans les parcours professionnels, et à y faire progresser le nombre de femmes.

Article 3 : Gestion de la mobilité

L'accord sur la gestion de l'emploi en Europe, premier volet de la charte sociale, a rappelé l'importance que le Groupe BNP Paribas et les représentants du personnel en Europe attachent au développement de la mobilité interne. Ce développement ne peut se poursuivre que s'il repose sur des principes excluant toute discrimination par le genre.

Les intitulés et termes utilisés dans les offres d'emploi internes doivent être choisis avec soin afin de permettre, sans distinction, la candidature des femmes et des hommes. En aucun cas, elles ne doivent mentionner le genre du candidat recherché, ni directement, ni indirectement.

Pour permettre un éventail plus large de candidats à certaines fonctions, il pourra être mentionné, dans certains cas, que ces fonctions sont exerçables à temps partiel.

La sélection est basée sur les compétences et s'effectue en totale conformité avec toutes les réglementations et principes relatifs à l'égalité des chances. Il est également prévu que dans le processus de sélection, les responsables Ressources Humaines et les managers s'assurent, autant que possible, que la short list des candidats retenus inclut au moins une femme (ou respectivement au moins un homme).

Article 4 : Suivi professionnel pendant et au retour du congé de maternité

La maternité ne doit pas constituer un frein au développement des carrières des collaboratrices des entreprises du Groupe BNP Paribas en Europe.

Pour faciliter l'atteinte de cet objectif, les signataires préconisent qu'en cas de congé de maternité, le processus suivant soit appliqué.

Avant le départ en congé de maternité (ou de paternité, ou d'adoption si ces dispositifs existent localement), le manager ou un responsable RH s'entretient avec la ou le salarié(e), pour préparer son départ et son remplacement temporaire. Avant le retour, le manager ou un responsable RH s'entretient à nouveau avec la ou le salarié(e) pour échanger sur sa reprise d'activité.

Les signataires préconisent que, à chaque fois que cela est possible, celle-ci se fasse dans l'ancien emploi du ou de la salarié(e) ou dans un emploi équivalent, de préférence sur le même site ou géographiquement proche, à des conditions qui ne lui soient pas moins favorables et qui lui permettent de bénéficier de toute amélioration à laquelle elle (il) aurait eu droit durant son absence.



1.3 AU NIVEAU DE L'ACCES A LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Article 1 : Egal accès des femmes et des hommes à la formation

Le Groupe BNP Paribas entend encourager un égal accès à la formation aux femmes et aux hommes afin de développer leurs compétences de manière équivalente.

A cet égard, les entreprises du Groupe en Europe seront attentives à la répartition des actions de formation entre les femmes et les hommes. Si dans une entité ou un pays, les chiffres des réalisations de la formation font apparaître un décalage important entre les bénéficiaires femmes et hommes (au regard de leur représentation dans le total des collaborateurs), les signataires encouragent à analyser cette situation et, le cas échéant, à y faire apporter des initiatives correctrices par les responsables concernés.

Article 2 : Formations spécifiques

La mise en œuvre effective de l'égalité professionnelle nécessite un travail sur les représentations collectives et les stéréotypes qu'elles induisent. La sensibilisation et la formation sont donc des éléments essentiels d'une gestion réussie de l'égalité professionnelle dans l'entreprise.

A cette fin, les signataires encouragent la mise en place, partout où cela facilitera l'appropriation et donc la mise en œuvre de cette démarche :

- d'actions de sensibilisation adaptées, auprès des managers et de l'ensemble du personnel ;
- de modules de formation à l'intention des personnes en charge du recrutement et de la gestion des ressources humaines.

Par ailleurs, une attention particulière sera portée aux formations de celles et ceux accédant pour la première fois à des responsabilités de management.

Article 3 : Faciliter l'accès à la formation

Pour favoriser la participation des salariés, femmes ou hommes, aux actions de formation et aux séminaires, les signataires invitent les entités du Groupe BNP en Europe à :

- privilégier les sessions de formation de courte durée ;
- veiller à réduire les contraintes de déplacement liées aux actions de formation à niveau de qualité de formation égale ;
- continuer à développer la formation à distance sur le poste de travail ou sur un poste dédié (e-learning) qui permet de répondre, pour certaines formations, aux contraintes personnelles des collaborateurs ;
- veiller à ce que la formation soit, autant qu'il est possible, à fortiori lorsqu'elle concerne la tenue du poste, dispensée pendant les horaires de travail. De même, les directions éviteront que les formations soient dispensées un jour non travaillé. Si pour des raisons d'organisation (notamment liés à des jours de repos différents des participants), ce principe ne peut être respecté, les salariés concernés récupéreront leur journée.



TITRE 2 : POURSUIVRE SUR LA VOIE DE L'EGALITE SALARIALE ENTRE FEMMES ET HOMMES

Article 1 : Gestion des écarts éventuels

A niveaux de formation, de responsabilité, d'efficacité professionnelle (telle qu'elle ressort des évaluations professionnelles), de compétence et d'expérience comparables, les femmes et les hommes qui travaillent dans une même entreprise du Groupe BNP Paribas en Europe, au sein d'un même pays, doivent recevoir un salaire comparable. En application de ce principe, le Groupe BNP Paribas s'attache à réaliser l'égalité salariale entre les femmes et les hommes et à la maintenir de façon durable. Les signataires préconisent donc que chacune des succursales et entreprises filiales du Groupe au sein du périmètre défini en préambule de cet accord s'engage à résorber les écarts de rémunération constatés et qui apparaîtraient injustifiés ou continue pour celles ayant déjà engagé cette démarche.

Les signataires recommandent donc que, là où c'est nécessaire, un plan d'action, étalé dans le temps, soit établi, par entité au sein d'un pays, pour :

- a) appréhender l'ampleur des écarts collectifs éventuels : d'abord, les différences brutes entre salaires moyens femmes/hommes ; puis, les écarts subsistant après la neutralisation d'explications objectives telles que les différences d'âge moyen, les surpondérations d'hommes dans certains métiers, des répartitions différentes dans les pyramides fonctionnelles, etc.
- b) après avoir dressé cet état des lieux, apporter d'éventuelles mesures correctrices dans les domaines des leviers explicatifs qui auront été identifiés, entre autre par un suivi spécifique concernant les augmentations de salaire individuelles, dans le cadre des processus de gestion de carrière.

Un recensement des initiatives prises localement sur ces sujets sera réalisé dans le cadre du suivi du présent accord.

Par ailleurs, les signataires recommandent que soit mise en place, dans chaque entreprise du Groupe BNP Paribas en Europe, une procédure d'appel auprès d'un référent RH local désigné, pour permettre à celles et ceux qui se sentiraient victimes d'une discrimination salariale, d'exposer leur point de vue, auprès de celui (celle)-ci.

Article 2 : Attention portée aux périodes de maternité.

Les entreprises du Groupe BNP Paribas en Europe veilleront à ce que les congés de maternité n'aient aucune conséquence négative sur le salaire ou l'évolution de carrière des femmes concernées.

TITRE 3 : CONTRIBUER A UN MEILLEUR EQUILIBRE ENTRE LA VIE PROFESSIONNELLE ET LA VIE PRIVEE

Promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes implique également qu'une attention particulière soit portée aux mesures ou dispositifs qui permettent aux femmes et aux hommes de mieux concilier vie professionnelle et vie privée.



Article 1 : Dispositions relatives à la maternité, la parentalité et l'adoption

Comme indiqué à l'article 4 du Titre 1, point 1.2, les signataires préconisent qu'avant le départ en congé de maternité (ou de paternité ou d'adoption), ainsi qu'avant le retour, le supérieur hiérarchique ou un responsable RH rencontre la (le) salarié(e), pour aborder les conditions de son retour au travail dans le cadre de sa nouvelle situation parentale.

Ils préconisent également que soient mis en place des supports permettant d'informer les salariés des éventuelles facilités mises à disposition par l'entreprise et/ou la législation du pays en terme d'exercice de la parentalité par les deux parents.

Il va de soi que toutes modalités, destinées à permettre une meilleure combinaison entre parentalité et vie professionnelle, sont à définir localement, selon les usages et réglementations nationaux/locaux. Un recensement des dispositifs existants, pouvant illustrer de bonnes pratiques, sera réalisé dans le cadre du dispositif de suivi de l'accord.

Article 2 : Dispositions sur le temps partiel

Le Groupe BNP Paribas rappelle le principe d'égalité de traitement entre les salariés travaillant à temps plein et ceux travaillant à temps partiel en terme de carrière et de rémunération.

Le temps partiel peut être une formule de temps de travail proposée par l'entreprise aux salariés. Il n'est pas considéré par l'entreprise comme une marque de désintérêt pour l'activité professionnelle. Lorsqu'il s'agit d'un temps choisi par le salarié accepté par la hiérarchie, et ceci dans la recherche d'un équilibre entre vie privée et activité professionnelle, il est de nature à favoriser l'efficacité professionnelle des collaborateurs qui ont adopté ce mode d'organisation de leur temps de travail.

Les salariés à temps partiel doivent bénéficier des mêmes formations que les salariés à temps plein et des mêmes possibilités d'évolution et de mobilité géographique et fonctionnelle. D'une manière générale, le manager doit veiller à ce que l'organisation et la charge de travail d'un salarié à temps partiel soient compatibles avec son temps de travail. Dans les métiers commerciaux, les fonds de commerce et les objectifs doivent être adaptés au temps de travail effectif.

Une attention particulière sera portée à la rémunération des salariés à temps partiel, qui sont majoritairement des femmes, afin de s'assurer que ces salariés connaissent une évolution comparable à celle des salariés à temps plein exerçant des responsabilités comparables en leur proposant des évolutions de carrières dans des postes pour lesquels le temps de travail choisi s'avère compatible avec les besoins et les contraintes organisationnelles de l'entreprise.

Article 3 : Organisation du travail

Chaque entreprise du Groupe BNP Paribas en Europe est attentive aux contraintes de la vie familiale dans l'organisation des réunions et des déplacements professionnels. Ainsi, sauf cas exceptionnels, les signataires préconisent que les réunions soient planifiées pendant les horaires de travail et les réunions trop matinales ou trop tardives soient évitées, surtout si elles ne sont pas planifiées.

En outre, chaque entreprise, sur le plan local, pourra étudier l'opportunité d'utiliser des modes de réunions évitant autant que possible les déplacements, tels que la téléconférence ou la visioconférence.



TITRE 4 : ENCOURAGER LES RESEAUX DE FEMMES ET LE PARTAGE DES BONNES PRATIQUES

Article 1 : MixCity

Afin de faciliter l'accès à des hauts niveaux de responsabilité et de contribuer à briser le « plafond de verre », le Groupe BNP Paribas encourage le développement de réseaux de femmes, au travers des associations BNP Paribas MixCity.

L'objectif des réseaux MixCity est :

- d'offrir aux cadres féminins de BNP Paribas adhérentes des opportunités multiples de rencontres, d'échanges, de partages d'expérience et de réflexion, en dehors de tout système d'organisation hiérarchique;
- d'imaginer et de promouvoir de nouvelles règles du jeu afin de favoriser l'accession des femmes à des postes d'encadrement et faciliter un meilleur équilibre vie privée/vie professionnelle.

Les signataires souhaitent que les entreprises du Groupe BNP Paribas en Europe facilitent la création et le développement de ces réseaux.

Article 2 : Diversity Officers

Par ailleurs, pour une meilleure diffusion de la politique de diversité dans laquelle s'inscrit la démarche d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et un partage des bonnes pratiques des entités de BNP Paribas, un réseau de « diversity officers » a été créé au sein du Groupe BNP Paribas.

Désignés au sein des différentes entités du Groupe, les « diversity officers » sont chargés de s'assurer de la cohérence entre les actions « diversité » de leurs métiers et la politique de BNP Paribas, de coordonner les actions pour leurs Métiers et d'effectuer un reporting des actions Diversité locales au sein du Comité Diversité Groupe.

TITRE 5 : PROMOUVOIR LA MIXITE DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL

Comme les organisations syndicales et les représentants du personnel, dans les différents pays, entités, et au niveau européen jouent ou joueront un rôle actif dans la mise en place, par la voie négociée, de mesures concrètes sur le thème de l'égalité professionnelle, les organisations syndicales signataires s'engagent à montrer l'exemple en leur sein.

C'est ainsi qu'elles s'engagent à faire localement la promotion de l'égalité professionnelle au sein de leurs instances :

- dans la désignation des représentants syndicaux et/ou du personnel, en mettant en place des systèmes de facilitation de l'engagement des femmes ;
- en prenant des initiatives en matière de sensibilisation et de formation des représentants sur les thèmes de la lutte contre la discrimination et la promotion de l'égalité homme-femme.



TITRE 6 : APPLICATION ET SUIVI DE L'ACCORD

Article 1 : Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de trois ans et entre en vigueur à partir du 1er septembre 2014.

A son échéance, il est renouvelable par tacite reconduction pour une nouvelle durée de trois ans, sauf dénonciation par l'un des signataires moyennant le respect d'un préavis d'au moins six mois avant la fin de la période triennale. Tant qu'il est en vigueur, le présent accord peut être modifié par avenant.

Les signataires conviennent que le texte rédigé en langue française fait foi. Ainsi celui-ci servira de référence en cas de problème d'interprétation ou de litige.

L'accord fera l'objet d'une traduction en anglais et en italien.

Article 2 : Dispositif de suivi de l'accord

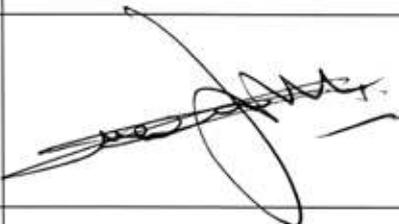
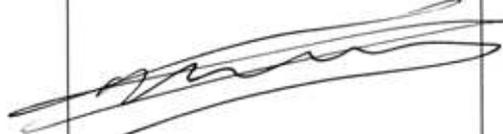
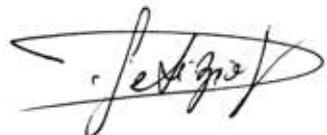
Un suivi de l'application du présent accord sera réalisé, chaque année, dans le cadre d'une réunion du Bureau du Comité de Groupe Européen.

A cette occasion, un suivi particulier et détaillé au fur et à mesure de la montée en charge des applications de reporting, sera réalisé et présenté aux membres du Bureau sur les points suivants :

- Evolution du rapport H/F dans les postes de senior management ;
- Evolution du rapport H/F dans les participations aux formations avec focus sur les formations managériales ;
- Recensements des initiatives mises en place localement relatives à l'objectif d'égalité salariale ;
- Recensements des dispositions existantes localement et favorisant l'exercice de la parentalité ;
- Evolution des réseaux de femmes ;
- Evolution par rapport à l'objectif de mixité des représentants du personnel.



Fait à Paris, le 16 septembre 2014 en dix exemplaires.

Le Groupe BNP Paribas	Yves MARTRECHAR	
F.E.C.E.C.	Jean-Marc GUEGUEN	
UNI EUROPA	Sébastien BUSIRIS	
Comité de Groupe Européen BNP Paribas	Gabriel DI LETIZIA	
Comité de Groupe Européen BNP Paribas	Luc BROOS	
Comité de Groupe Européen BNP Paribas	Silvia ROMANO	



BNP PARIBAS

Ressources Humaines Groupe

Septembre 2014 – Photos MATTON
Cette brochure a été imprimée par Picture Perfect, sur du papier issu de forêts gérées durablement