

BONNES PRATIQUES

Carte d'identité de l'entreprise :

BNP Paribas

Secteur d'activité : Bancaire

Secteur géographique : Région Est

Contact :

Nom / Prénom : Mme Philippine DENORMANDIE, Gestionnaire des Ressources Humaines

Adresse mail : philipine.denormandie@bnpparibas.com

Signataire de la Charte de la Diversité : OUI

Adhérent à IMS Alsace : OUI

Fondateur IMS Alsace : NON

Présentation de l'action :

Descriptif de l'action mise en place par l'entreprise :

Depuis la signature en juillet 2007 d'un nouvel accord d'entreprise sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, BNP Paribas veille à l'inscription dans la durée de ses engagements pris en 2004.

Descriptif des différentes étapes et axes de l'action :

La démarche consiste en un suivi des trois principaux axes en faveur de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes à toutes les étapes de la vie professionnelle :

- A l'occasion de certaines promotions charnières de l'évolution de carrière, l'entreprise s'attache à faire converger les taux de promotion des hommes et des femmes.
- Objectif minimum de 44% de femmes dans l'effectif total des cadres
- Mesures spécifiques de rattrapage salarial. Historiquement, la situation de chaque salarié fait déjà l'objet d'un examen systématique une fois par an. Cette mesure fixe à déterminer si, à niveau de formation, de responsabilité et d'efficacité professionnelle, de compétences et d'expérience comparables, la rémunération de base d'une salariée est équivalente à celle d'un salarié dans la même situation professionnelle.

Ce qui caractérise la démarche en termes d'innovation et d'exemplarité :

La démarche a pour objet de faire évoluer en permanence la culture d'entreprise à tous les niveaux. Les managers, la ligne Ressources Humaines et les collaborateurs et collaboratrices. Pour ces dernières, il s'agit aussi de donner plus de signes de forte reconnaissance et de promouvoir plus d'ambition (moins d'autocensure) dans un principe d'égalité totale.

Les problématiques propres à l'entreprise auxquelles la démarche permet de répondre :

En traitant le sujet d'une façon la plus large possible, la diversité des activités et des métiers multiplie les types de situations à identifier et à gérer et auxquelles apporter une réponse adaptée aux enjeux d'égalité.

Il n'est pas uniquement question de salaire ou de promotion, mais également de postes offerts, de formation, de volonté de promouvoir en interne, d'une meilleure gestion des périodes de congés maternité et paternité, d'équilibre vie privé-vie professionnelle... Autant de situations que de façons de les traiter, pour les managers.

- Un exemple pratique : réorganisation d'un service à l'occasion d'un départ en congé maternité, et anticipation du retour de la salariée dans des conditions similaires à celles d'origines.
- Développement d'une équipe de renfort au niveau régional, capable de tenir le poste pendant quelques mois. Les clients, informés, auront la satisfaction de retrouver leur conseillère, et cette dernière peut organiser à l'avance son retour (crèche...). Par ailleurs, la participation de l'entreprise aux frais de garde a été augmentée de 15%.
- Enjeu : ne plus percevoir le congé maternité comme une période négative de la vie professionnelle, mais comme un événement normal.

Le caractère reproductif de la démarche : ce qu'en dit l'entreprise :

Oui, en tenant compte de la situation des départs dans l'entreprise, et en fonction de la volonté de ses dirigeants et des moyens financiers à disposition. Selon les situations d'inégalités et les objectifs fixés, la période de régularisation sera plus ou moins longue. Certaines mesures ne doivent pas nécessairement entraîner un surcoût (ex : nommer une femme responsable d'équipe au lieu d'un homme).

Pour l'entreprise comme pour les intéressées, il y a beaucoup à gagner. Une personne qui se sent mieux intégrée sera moins absente et plus motivée : une femme mère de famille pourra opter pour du temps partiel sans crainte de stigmatisation, et avec la possibilité de retour à temps complet, une fois les enfants plus autonomes.

Les perspectives de développement de l'action dans l'entreprise :

Cette démarche a été étendue, au-delà de l'échelle nationale, à une échelle internationale (mise en place de plans d'actions au niveau des filiales).

Démarches d'extension du label diversité à l'international.

Les ressources allouées :

Humaines :

* Mise en place d'accords sur l'égalité salariale à l'occasion d'un congé maternité, d'adoption ou post-natal ; visibilité accrue sur le poste au retour ; charte de la parentalité ; charte du recrutement pour les personnes déjà expérimentées intégrant l'entreprise et pour laquelle la proposition salariale est basée sur le niveau de rémunération moyen des collaborateurs à responsabilités égales.

- Diffusion de l'information /des messages à la ligne RH, ainsi qu'à l'ensemble des collaborateurs.
- Investissement personnel du Président par l'envoi de courrier personnalisé à chaque collaborateur et collaboratrice.
- Mise en place d'un Responsable diversité France et d'un réseau de correspondants régionaux, pour chaque région.

Financières :

- 1 Million d'euros/an

La communication mise en place autour de la démarche :

En interne :

Au niveau national, à l'ensemble des collaborateurs et des partenaires sociaux. Via l'Intranet accessible à tous et régulièrement mis à jour. Lors de réunions d'information et /ou de formations spécifiques sur le sujet auprès de la ligne des Ressources Humaines et de tous les managers.

En externe :

L'Association Française des Managers de la Diversité, et l'AFNOR (renouvellement du Label Diversité).

Quelques résultats notables :

Dans un contexte de changement de structures, de mutations et de départs et d'arrivées nombreuses, on constate tout de même que chaque collaboratrice a été ou est concernée par ces mesures à un moment donné de sa vie professionnelle.

Chaque femme de retour de congé maternité et chaque homme en retour de congé parental/d'adoption se voit proposer une journée de formation. L'objectif : faciliter le retour au sein de l'entreprise et trouver un équilibre vie privée/vie professionnelle. Pour faciliter l'accès à la formation, c'est le formateur, et non le collaborateur/la collaboratrice qui fait le déplacement.

Chaque année, la ligne RH effectue des contrôles sur les niveaux de rémunérations et participe à l'élaboration des plans de relève. L'accord sur la gestion des congés maternité est strictement respecté (entretien RH avant le départ, avant le retour, révision du salaire garanti dans un délai donné, analyse des besoins de formation, retour dans le poste ou changement de poste. Le tout concrétisé et résumé dans un document remis à l'intéressée).

Dans le cadre du renouvellement du Label Diversité, les contrôleurs AFNOR ont souligné au niveau national les progrès importants réalisés depuis les contrôles antérieurs menés dès 2009 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Le bilan social à la fin 2014 enregistre que 47,6% des cadres sont des femmes, à fin 2014.

On assiste également au rajeunissement des équipes et la répartition des cadres de moins de 35 ans s'effectue à la faveur des femmes (53% du total). Cette situation est conforme aux profils de recrutement. Avec le souci de l'entreprise de veiller au respect de l'égalité professionnelle, l'entreprise génère une nouvelle génération de futur(e)s cadres à haut niveau de responsabilités, ou de dirigeant(e)s. Un point de vigilance : cette démarche ne repose pas sur des automatismes mais bien sur la base de compétences reconnues.