L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE HOMMES/FEMMES, LA PARENTALITÉ

BNP PARIBAS

MINISTÈRE DE LA VILLE, DE LA JEUNESSE ET DES SPORT

RHG
Ressources Humaines Groupe

BARBARA LEVEEL

24 Juin 2015

BNP PARIBAS

La banque d'un monde qui change

Une banque responsable

La politique diversité de BNP Paribas repose sur un principe clef :

« *La valorisation de chaque individu dans le respect des différences* »

Notre slogan : « *La diversité est l'affaire de tous* »

L'égalité professionnelle Hommes-Femmes a été définie comme l'un des 2 axes stratégiques de la politique Diversité de notre Groupe

10 ans d'histoire et d'engagement

RH&G
Ressources Humaines Groupe

2005 : Nomination d'une responsable diversité

2006 : La discrimination est identifiée comme un des 30 risques opérationnels majeurs

2007 : Baudoin Prot, alors DG, envoie une lettre à l'ensemble des salariés intitulé « Promouvoir la Diversité »

2010 : La Direction définie deux axes stratégiques majeurs de la politique Diversité du groupe : la féminisation et l'internationalisation des profils dans les postes de top management (Aux côtés des axes multi locaux : âge, handicap, orientation sexuelles, diversité des origines, parentalité…)

2011 : Signature par Baudoin Prot des WEP (Women Empowerment principles) des Nations Unies

2012 : Soutien à la création d'une Gouvernance diversité globale

CHARTE DE LA diversité SIGNATAIRE

2004

2009

LABEL DIVERSITÉ
AFNOR CERTIFICATION
www.afnor.org

2011

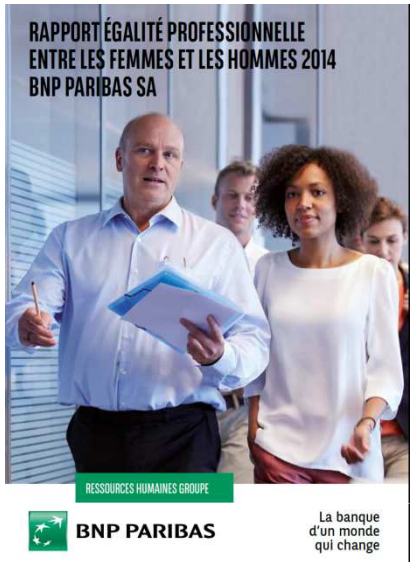
2012

Les femmes chez BNP Paribas (SA)

- **Dans le monde :** 186 000 collaborateurs, 75 pays

- **En France** :
  - 45 000 collaborateurs dont 57,7% de femmes (stable);
  - 47,5% des cadres sont des femmes
  - 25% de femmes parmi les cadres dirigeants (fin 2014), objectif de 30%
  - 1 femme au Comex

- **Suivi et reporting**
  - Un bilan social
  - Un bilan égalité professionnelle
  - Un suivi des écarts de rémunération par poste type et prenant en compte l'ancienneté et l'âge



213-D | RÉMUNÉRATION MOYENNE ET ÂGE MOYEN PAR GENRE DES PRINCIPAUX POSTES TYPES (EN EFFECTIFS) DE L'ENTREPRISE - TECHNICIENS

Dans le cadre de l'accord salarial de branche du 31 janvier 2011

2014

Poste type	Âge moyen			Ancienneté moyenne dans la catégorie			Niveau de classification le plus représenté H/F		Effectif			Rémunération fixe moyenne			Variable annuel moyen		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Assistant de production et d'appui commercial	49	47	48	24	21	22	F	E	7								
Conseiller de clientèle Particuliers	37	37	37	13	13	13	F	F	3								
Conseiller accueil	44	46	46	19	21	20	D	E	2								
Conseiller de clientèle	33	34	34	9	11	10	E	E	2								
Conseiller en patrimoine financier	39	38	38	14	14	14	G	G	2								
Chargé de renfort commercial	50	45	47	26	22	23	F	E	2								

En 2014, renforcement de l'engagement en faveur de l'égalité professionnelle : Accord

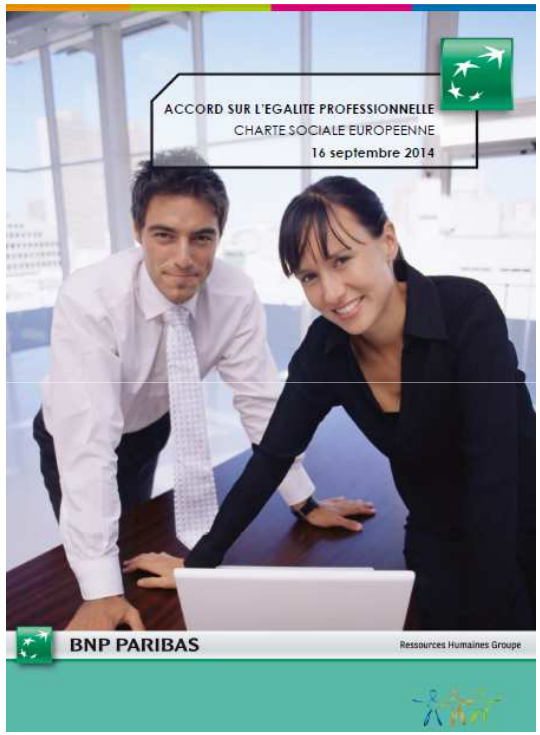
RH&G
Ressources Humaines Groupe

- Accentuer le cadrage du dispositif

  - **Signature le 16 septembre 2014 de l'accord européen sur l'égalité professionnelle** avec les deux fédérations européennes **FECEC et UNI**

  - **L'accord porte** en particulier sur:
    - L'égalité des chances dans la gestion de carrière,
    - L'égalité salariale,
    - Les réseaux de femmes,
    - La mixité des représentants du personnel,
    - Le retour de congés maternité.

  - Il couvre **20 pays**.



En 2014, renforcement de l'engagement en faveur de l'égalité professionnelle : Politique et Gouvernance

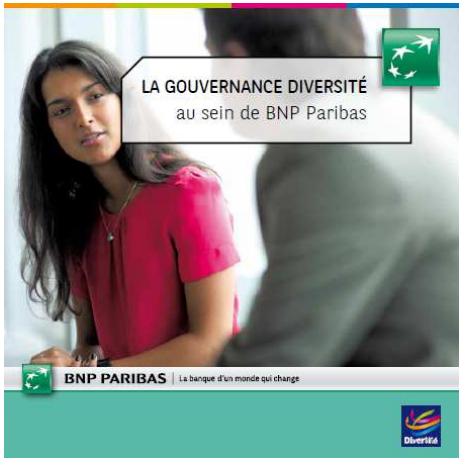
RH&G Ressources Humaines Groupe

- Renforcer la gouvernance au niveau de la **promotion professionnelle**
  - **Implication de l'équipe Diversité dans la définition des différentes politiques et procédures**, afin que les principes d'égalité de traitement et de non-discrimination soient bien respectés dans tous les processus RH (recrutement, mobilité, identification des talents, révision des rémunérations, constitution des plans de relève).
  - **Accession aux postes de Direction**: en 2014 mis en place d'un processus garantissant qu'au moins une femme soit toujours présentée dans les short-list lors des recrutements et mobilités.

- Renforcement de la **gouvernance Diversité**

Le comité Groupe:

- Est constitué de 29 membres
- Décliné au niveau des Métiers et des Territoires (BDDF, CIB, UK, APAC, IRB…).



En 2014, renforcement de l'engagement en faveur de l'égalité : engagement des hommes

RH&G Ressources Humaines Groupe

#HeForShe

- En septembre 2014, l'ONU lançait la campagne #HeforShe, mouvement solidaire **invitant les hommes à s'engager pour l'égalité entre les hommes et les femmes.**

- Cette sensibilisation en faveur de l'égalité est historiquement portée par des femmes. L'ONU souhaite impliquer les hommes dans cette question de droits humains, afin qu'ils se mobilisent et mettent fin aux violences et à la discrimination à l'égard des femmes.

- En Mai, Jean-Laurent Bonnafé, Directeur Général de BNP Paribas, apporte son soutien au mouvement et lance la campagne au du Groupe.

En 2014, renforcement de l'engagement en faveur de l'égalité professionnelle : Soutien des et aux réseaux

RH&G Ressources Humaines Groupe

- **Fort de 15 réseaux actifs dans le monde**, BNP Paribas continue de s'appuyer sur des réseaux internes, véritables relais stratégiques pour les Ressources Humaines.

MIXCITY

- **3200 collaboratrices** concernées
- **14 réseaux dans le monde**
- **750 femmes cadres en France**
- **60 événements** par an.

ASSOCIATION BNP PARIBAS MixCity

- **Renforcer les liens** (forum d'échange informel, faciliter les interactions avec les membres des instances dirigeantes)
- **Imaginer et promouvoir de nouvelles règles du jeu (**dialogue DG, RH pour la promotion des femmes et de la mixité professionnelle)
- **Agir au pluriel(les) :** organisation de petits déjeuners de sensibilisation avec des membres du G100, mentoring, Mixcoaching, individuel ou collectif, 1000 collaboratrices ont participé aux 120 sessions de Mixtraining

Derniers évènements:

- Conférence « Ces femmes qui ont réveillé la Franc » avec Jean-Louis Debré et Valérie Bochenek à l'occasion de la journée internationale du droit des femmes

- BNP Paribas Women's Networks Cocktail 2015

http://www.association-bnpparibas-mixcity.com/

Gouvernance: encourager les réseaux

RH&G
Ressources Humaines Groupe

Happy Men

- Afin de favoriser l'engagement des hommes dans les questions d'égalité professionnelle, fin 2013, **le Groupe a décidé de s'investir dans le projet inter-entreprises « Happy Men »** (Cercles de discussion, entre hommes, sur un périmètre France pour le moment).

- **50 membres** environ, **6 rencontres organisées.**

En présence de Madame Pascale Boistard, Secrétaire d'Etat chargée des Droits des femmes

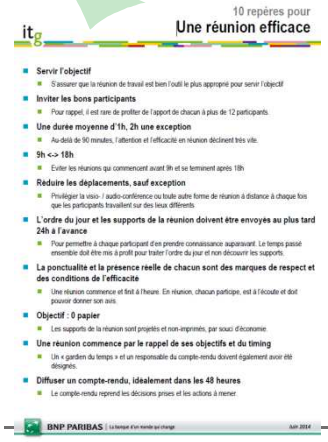
http://www.happymen.fr/

Quelques exemples de bonnes pratiques

- 15 engagements
  pour l'équilibre des temps de vie

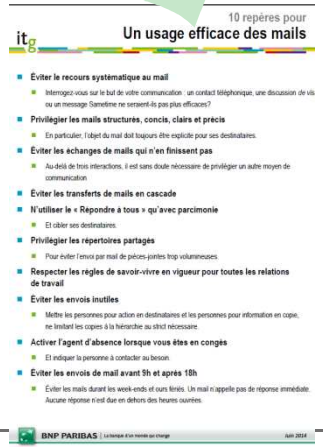
Afin de permettre à chacun d'utiliser au mieux son temps au travail pour plus d'efficacité et une meilleure qualité de vie en entreprise.

Différentes initiatives pour adopter les bon réflexes pour **une meilleure performance collective**


itg
10 repères pour
Une réunion efficace

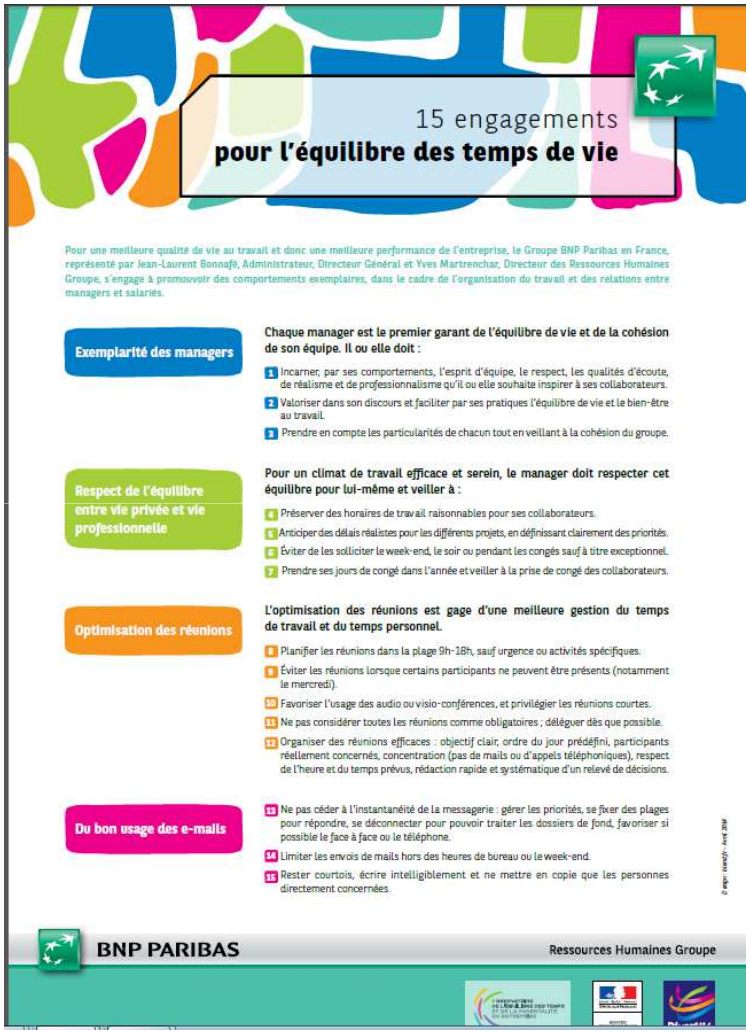
- **Servir l'objectif**
  - S'assurer que la réunion de travail est bien l'outil le plus approprié pour servir l'objectif
- **Inviter les bons participants**
  - Pour rappel, il est rare de profiter de l'apport de chacun à plus de 12 participants.
- **Une durée moyenne d'1h, 2h une exception**
  - Au-delà de 90 minutes, l'attention et l'efficacité en réunion décroient très vite.
- **9h <-> 18h**
  - Eviter les réunions qui commencent avant 9h et se terminent après 18h
- **Réduire les déplacements, sauf exception**
  - Privilégier la visio- / audio-conférence ou toute autre forme de réunion à distance à chaque fois que les participants travaillent sur des lieux différents
- **L'ordre du jour et les supports de la réunion doivent être envoyés au plus tard 24h à l'avance**
  - Pour permettre à chaque participant d'en prendre connaissance auparavant. Le temps passé ensemble doit être mis à profit pour traiter l'ordre du jour et non découvrir les supports.
- **La ponctualité et la présence réelle de chacun sont des marques de respect et des conditions de l'efficacité**
  - Une réunion commence et finit à l'heure. En réunion, chacun participe, est à l'écoute et doit pouvoir donner son avis.
- **Objectif : 0 papier**
  - Les supports de la réunion sont projetés et non-imprimés, par souci d'économie.
- **Une réunion commence par le rappel de ses objectifs et du timing**
  - Un « garden du temps » et un responsable du compte-rendu doivent également avoir été désignés.
- **Diffuser un compte-rendu, idéalement dans les 48 heures**
  - Le compte-rendu reprend les décisions prises et les actions à mener.

BNP PARIBAS | La banque d'un monde qui change Août 2014


itg
10 repères pour
Un usage efficace des mails

- **Eviter le recours systématique au mail**
  - Interrogez-vous sur le but de votre communication : un contact téléphonique, une discussion de vis ou un message Sametime ne seraient-ils pas plus efficaces?
- **Privilégier les mails structurés, concis, clairs et précis**
  - En particulier, l'objet du mail doit toujours être explicite pour ses destinataires.
- **Eviter les échanges de mails qui n'en finissent pas**
  - Au-delà de trois interactions, il est sans doute nécessaire de privilégier un autre moyen de communication
- **Eviter les transferts de mails en cascade**
- **N'utiliser le « Répondre à tous » qu'avec parcimonie**
  - Et cibler ses destinataires.
- **Privilégier les répertoires partagés**
  - Pour éviter l'envoi par mail de pièces-jointes trop volumineuses.
- **Respecter les règles de savoir-vivre en vigueur pour toutes les relations de travail**
- **Eviter les envois inutiles**
  - Mettre les personnes pour action en destinataires et les personnes pour information en copie, ne limitant les copies à la hiérarchie au strict nécessaire.
- **Activer l'agent d'absence lorsque vous êtes en congés**
  - Et indiquer la personne à contacter au besoin
- **Eviter les envois de mail avant 9h et après 18h**
  - Éviter les mails durant les week-ends et ours fériés. Un mail n'appelle pas de réponse immédiate. Aucune réponse n'est due en dehors des heures ouvrées.

BNP PARIBAS | La banque d'un monde qui change Août 2014


15 engagements
pour l'équilibre des temps de vie

Pour une meilleure qualité de vie au travail et donc une meilleure performance de l'entreprise, le Groupe BNP Paribas en France, représenté par Jean-Laurent Bonnafé, Administrateur, Directeur Général et Yves Martrenchar, Directeur des Ressources Humaines Groupe, s'engage à promouvoir des comportements exemplaires, dans le cadre de l'organisation du travail et des relations entre managers et salariés.

Exemplarité des managers

Chaque manager est le premier garant de l'équilibre de vie et de la cohésion de son équipe. Il ou elle doit :

1. Incarner, par ses comportements, l'esprit d'équipe, le respect, les qualités d'écoute, de réalisme et de professionnalisme qu'il ou elle souhaite inspirer à ses collaborateurs.
2. Valoriser dans son discours et faciliter par ses pratiques l'équilibre de vie et le bien-être au travail.
3. Prendre en compte les particularités de chacun tout en veillant à la cohésion du groupe.

Respect de l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle

Pour un climat de travail efficace et serein, le manager doit respecter cet équilibre pour lui-même et veiller à :

4. Préserver des horaires de travail raisonnables pour ses collaborateurs.
5. Anticiper des délais réalistes pour les différents projets, en définissant clairement des priorités.
6. Éviter de les solliciter le week-end, le soir ou pendant les congés sauf à titre exceptionnel.
7. Prendre ses jours de congé dans l'année et veiller à la prise de congé des collaborateurs.

Optimisation des réunions

L'optimisation des réunions est gage d'une meilleure gestion du temps de travail et du temps personnel.

8. Planifier les réunions dans la plage 9h-18h, sauf urgence ou activités spécifiques.
9. Éviter les réunions lorsque certains participants ne peuvent être présents (notamment le mercredi).
10. Favoriser l'usage des audio ou visio-conférences, et privilégier les réunions courtes.
11. Ne pas considérer toutes les réunions comme obligatoires ; déléguer dès que possible.
12. Organiser des réunions efficaces : objectif clair, ordre du jour prédéfini, participants réellement concernés, concentration (pas de mails ou d'appels téléphoniques), respect de l'heure et du temps prévus, rédaction rapide et systématique d'un relevé de décisions.

Du bon usage des e-mails

13. Ne pas céder à l'instantanéité de la messagerie : gérer les priorités, se fixer des plages pour répondre, se déconnecter pour pouvoir traiter les dossiers de fond, favoriser si possible le face à face ou le téléphone.
14. Limiter les envois de mails hors des heures de bureau ou le week-end.
15. Rester courtois, écrire intelligiblement et ne mettre en copie que les personnes directement concernées.

BNP PARIBAS Ressources Humaines Groupe

Quelques exemples de bonnes pratiques

- La Semaine de la Parentalité

Dans le cadre des actions menées en faveur de la parentalité intergénérationnelle et de l'équilibre des temps de vie

Semaine de la parentalité à 360°

Du 1er au 5 juin 2015
Une semaine pour faire le plein d'informations et de conseils pratiques!

Inscrivez-vous !
www.semainedelaparentalite2015.evenium.com

A l'occasion de la 3ème édition de la **Semaine de la Parentalité en Entreprise**, les équipes **RHG Action Sociale France** et **RHG Diversité-RH RSE** proposent, autour d'un café d'accueil, 8 évènements offrants aux collaborateurs des outils concrets pour mieux concilier leur vie de famille avec leur vie professionnelle.

Lundi 1
Conférence « Les 7 piliers de l'éducation parentale», Jean-Luc Aubert –12h30-14h - 140-142, Boulevard Mac Donald Paris 19ème, Auditorium Claude Bernard

Mardi 2
Forum–débat « Gérer le manque d'autonomie d'un proche : quelles solutions pour les aidants? » RHG-ASF – Association Française les aidants - 12h30-14h
140-142, Boulevard Mac Donald Paris 19ème, Auditorium Claude Bernard

Atelier « Mieux communiquer avec les adolescents » Anne Peymirat
12h30-14h - 37 Marché Saint-Honoré, Paris 1er - Salon Hong Kong

Conférence « Les jeux vidéos ça rend pas idiot » Yann Leroux – 12h30-14h
24, rue des jeuneurs, Paris 2ème – RDC

Mercredi 3
Conférence–débat « Portraits de familles : quelles évolutions?» Patricia Auzas
12h30-14h - 3, rue Louis Le Grand, Paris 2ème – Amphithéâtre R14 – RDC

Jeudi 4
Atelier « Valoriser ses compétences de parent en milieu professionnel» Family Durable– 12h30-14h – 37, Marché Saint-Honoré, Paris 1er - Salon San Francisco

Vendredi 5
Conférence–débat « Garde à domicile, assistante maternelle, garde partagée, : que choisir?» La FEPEM – 12h30-14h - 3, rue Louis Legrand, Paris 2ème – Amphithéâtre R14 – RDC

Atelier « Reprendre en main les écrans » Anne Peymirat – 12h30-14h
16, rue de Hanovre, Paris 2ème - salle 1217/1225

Pour tout savoir sur les actions liées à la parentalité, consulter la page Echo'Net Parentalité

BNP PARIBAS Ressources Humaines Groupe

- 8 événements
- 300 participants

Quelques exemples de bonnes pratiques

- En France: une enveloppe annuelle dédiée à l'égalité professionnelle hommes/femmes de **1,2 M€** a été renouvelée en 2014 et 2015.
  Soit 7.3 M€ depuis 2008.

- Une action forte de sensibilisation a eu lieu via la distribution à tous les cadres dirigeants d'un guide **« Manager la Diversité »,** dont un chapitre est consacré à l'égalité professionnelle

- Depuis 2009, le congés parental est rémunéré à100%
  - Le taux de prise du congés paternité a atteint 94%.

- Le budget consacré par l'entreprise à la participation aux **frais de garde d'enfants** continue de progresser.
  - 4.065 millions d'euros en 2013
  - **4.120 millions euros en 2014**.
  - 9500 enfants concernés, pour une moyenne de 430 euros par enfant et par an.

Questions?