



■ ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

RACONTER DES HISTOIRES

OU

RÉTABLIR L'ÉGALITÉ SALARIALE ?

Février 2010

CGT BNP Paribas
Délégation Nationale

ACI : CSD 05F1

32 rue de Clignancourt
75018 Paris

Tél : 0140143453 / 0344

Fax : 0140146011

IRP PARIS CGT
DELEGATIONNATIONALE
@bnpparibas

Le 9 février la Direction a présenté aux organisations syndicales son bilan d'application de l'accord Egalité Professionnelle au 31/12/2009. Rappelons que la loi impose aux entreprises de rétablir l'égalité salariale entre les hommes et les femmes au plus tard le 31 décembre ou de justifier les écarts constatés.

Dans ce cadre un accord a été signé entre BNPP SA et 4 organisations syndicales. La CGT, pour sa part, avait été force de proposition mais avait refusé de le signer, estimant les mesures ainsi entérinées insuffisantes et invérifiables dans leurs applications.

Où en sommes-nous ?

Classifications

Au 31/12/2009, les femmes représentaient :

- 56,9 % des salariés de BNP Paribas SA (24.391 sur 42870)
- 69,3 % des Techniciens, (15146 sur 21871)
- 44 % des Cadres (9245 sur 20299).

Sur les 18 479 hommes, il y avait 11754 Cadres soit **63,6 %**.

Sur les 24 391 femmes, il y avait 9245 Cadres soit **37,6 %**.

Rémunérations fixes par niveaux de classification

Une technicienne gagne en moyenne mensuelle 109 euros de moins qu'un technicien. Une femme cadre gagne en moyenne mensuelle 512 euros de moins qu'un homme, cet écart s'éteignant de 56 euros pour les niveaux H à 950 euros pour les HC.

Les actions de correction prévues par l'accord

Nous citons l'accord dont vous pouvez retrouver l'intégralité sur echonet :

« Cette méthodologie, qui devra être mise oeuvre dans toute l'entreprise, consiste à comparer, par métier repère de la convention collective, niveau de classification et tranche d'ancienneté, la rémunération de base des femmes par rapport à la médiane de rémunération des hommes. Dès lors que cette comparaison fera apparaître un écart supérieur à 5 % de la médiane de rémunération des hommes au sein de l'entreprise, les gestionnaires individuels de carrière en seront informés et devront examiner les dossiers avec une attention toute particulière... »

En 2008, 5400 dossiers ont été examinés donnant lieu à 830 révisions de situations.

En 2009, 5119 dossiers ont été examinés donnant lieu à 1010 révisions de situations.

Ainsi dans plus de 80% des cas, selon la Direction, il n'y aurait pas d'écart salarial à corriger !

Et tout cela dans l'opacité la plus totale car les représentants du personnel n'ont accès à aucune des données figurant dans l'extrait que nous citons !

Nous avons mis au défi la Direction de nous prouver que ces 8000 dossiers « retoqués » ne recouvraient pas d'écarts salariaux injustifiés.

Nous lui avons demandé de nous prouver que les 1840 révisions effectuées suffisaient à résorber les écarts injustifiés qu'elle reconnaissait pour ces dossiers.

Nous n'avons eu aucun début de réponse, et pour cause !

Nous n'avons même pas pu savoir combien il y avait eu de promotions et d'augmentations individuelles parmi ces 1840 mesures.

Tout juste avons-nous su que le budget annuel de 1 million d'euros (charges

comprises) consacré à ces mesures et qui avait fait l'objet d'accords, avait été doublé!

Nous avons pour notre part dit et redit lors de la négociation salariale 2010, que ce million méritait d'être multiplié par beaucoup plus, pour produire des effets souhaitables. Ainsi, pour essayer de rendre présentable son bilan, la Direction doit-elle faire plus que le contenu de l'accord que certains se glorifient d'avoir signé.....

En fait, à l'heure où il faudra rendre des comptes en matière d'application de la loi, c'est-à-dire en 2011, **la Direction voudra présenter les écarts** apparaissant dans le bilan social et dans le rapport Egalité Hommes Femmes **comme justifiés et le tour serait joué !**

D'autant qu'elle multiplie les initiatives de communication pour faire croire qu'elle est en train de résoudre les problèmes. Le « story-telling » ne peut duper les Femmes de BNP Paribas.

Les faits sont têtus.

Les femmes de BNP Paribas subissent une triple discrimination :

- **Certaines fonctions leur sont inaccessibles ou difficiles d'accès.**
- **A fonctions égales, elles sont moins bien classifiées.**
- **A niveau de classification égale, elles sont moins bien rémunérées.**

Ce n'est d'ailleurs pas forcément que les dirigeants soient enclin à ces discriminations, d'ailleurs il y a quelques dirigeantes. Mais, tout simplement, rétablir l'égalité nécessite d'y mettre les moyens et ces Messieurs (surtout) Dames (parfois) préféreraient se l'éviter.

Il faudra donc, qu'avec l'implication de leurs collègues masculins, les femmes de BNP Paribas amplifient leurs actions en s'appuyant sur les avancées législatives intervenues pour faire reconnaître leurs droits.

Vous pouvez compter sur la CGT pour y travailler !

A propos de la parentalité

Ces derniers jours cela semble le thème à la mode dans la pub interne de BNP Paribas.

La pub, c'est bien, les actes c'est mieux ! A quand les crèches d'entreprise ou inter-entreprises que la CGT réclame depuis 6 ans et que de nombreux parents, hommes et femmes, attendent avec impatience ?

**Comme de nombreux collègues,
Aujourd'hui, vous aussi, **adhérez à la CGT BNPP...****

C'est renforcer un syndicat rigoureux dans ses engagements vis-à-vis des salariés, face à une Direction de plus en plus exigeante et rapace.

C'est prendre sa place dans un syndicalisme dynamique, rassembleur et démocratique où les décisions ne sont pas « prises d'en haut » mais décidées par tous.

C'est rejoindre la première Confédération syndicale : 34 % d'audience lors des dernières élections nationales. La CGT rassemble 700.000 salariés de tous secteurs d'activité.

C'est vouloir faire respecter et garantir ses droits, ses intérêts et sa dignité.
C'est vouloir se défendre au présent et agir pour l'avenir.

Amicalement et, nous l'espérons, à bientôt parmi nous.

... en ligne en cliquant ici !