

**ACCORD SUR LA DIVERSITE
ET L'INCLUSION AU SEIN DE
BNP PARIBAS SA**

ENTRE :

BNP PARIBAS, Société Anonyme dont le siège est à PARIS 9^{ème}, 16, Boulevard des Italiens, représentée par **Cécile CRANSAC**, Responsable des Relations Sociales de BNP Paribas SA,

D'UNE PART,

ET :

Les syndicats ci-après, affiliés aux organisations représentatives sur le plan national (art. L 2122-1 du Code du Travail) :

La Confédération Française Démocratique du Travail (CFDT)
représentée par

Le Syndicat National de la Banque / Confédération Française de l'Encadrement -
Confédération Générale des Cadres (SNB / CFE-CGC)
représenté par **Pascal FABRE**

D'AUTRE PART,

IL A ETE CONVENU CE QUI SUIT :

PF CC

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 et de l'inclusion. Dans un Groupe présent dans plus de 70 pays où des collaborateurs de près de 170 nationalités différentes travaillent ensemble, promouvoir la diversité et l'inclusion est un objectif majeur :

- BNP Paribas est une communauté humaine insérée dans la société, avec une responsabilité sociale et sociétale,
- BNP Paribas a besoin de tous les talents pour assurer son développement économique,
- BNP Paribas est convaincu que la diversité des femmes et des hommes qui constituent ses équipes et la valorisation de chacun dans le respect des différences lui apportent plus de créativité, d'engagement et donc de performance.

BNP Paribas est un Groupe ouvert sur des cultures et des réalités différentes, qui entend contribuer à son niveau, en tant qu'acteur économique et social, à l'évolution des positions et des mentalités au sein de la société, dans les pays où elle est implantée.

En 2016, BNP Paribas a répondu à l'appel des Nations Unies (ONU) afin de rédiger un Code de Conduite international à destination des entreprises visant à agir contre les discriminations des personnes, quelles que soient leur orientation sexuelle et/ou identité de genre. Ce guide a été finalisé un an après, en 2017.

Cette volonté de constituer et de promouvoir une approche sociétale et un dispositif social robustes a par ailleurs donné lieu en 2018 à la signature d'un accord sur les droits fondamentaux et le socle social mondial. Cet accord rappelle notamment la politique Diversité et Inclusion du Groupe BNP Paribas, ainsi que l'importance du respect des collègues, conformément au Code de conduite.

La promotion de la diversité et de l'inclusion fait partie intégrante des Principes de Management. Le principal enjeu aujourd'hui est de porter et de maintenir un engagement constant en faveur de la diversité et de l'inclusion à tous les niveaux de l'entreprise pour assurer à nos collaborateurs et aux futurs recrutés un environnement de travail respectueux qui valorise les différences de chacun. Cela implique d'impulser et de développer une culture bienveillante, respectueuse et positive qui crée les conditions d'une intelligence collective sur ces thématiques.

Par le présent accord conclu au niveau de BNP Paribas SA, les parties entendent réaffirmer l'engagement en faveur de la diversité et de l'inclusion au sein de l'entreprise et garantir à chacun, à toutes les étapes de la vie professionnelle, une égalité de traitement fondée sur les compétences et les performances dans le respect des dispositions de l'article L1132-1 du Code du travail.

Au cours des négociations du présent accord, les parties ont souhaité s'appuyer sur les évolutions sociétales et législatives intervenues en France depuis la signature du précédent accord, notamment pour adapter et continuer à améliorer le dispositif d'accompagnement de la conjugalité et de la parentalité chez BNP Paribas.

Le respect du principe d'égalité des chances et de traitement doit être placé au cœur des préoccupations de l'ensemble des acteurs de BNP Paribas SA, à tous les niveaux et toutes les étapes de la vie au travail, afin que les principes de diversité et d'inclusion soient intégrés, garantis et reconnus dans toutes leurs composantes. Les parties réitèrent ainsi leur engagement contre toute forme de discrimination.

Dans cet esprit, le présent accord entend appréhender la diversité dans son sens le plus large. A cet égard, il s'inscrit en cohérence avec les dispositions de deux accords récemment signés au sein de BNP Paribas SA :

- l'accord du 23 octobre 2019 en faveur de l'emploi et de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap au sein de BNP Paribas,
- l'accord du 19 décembre 2018 sur le dialogue social et les instances représentatives du personnel de BNP Paribas SA pour la mandature 2019-2023,

Ce nouvel accord entend également reprendre certaines dispositions de l'accord Contrat de Génération du 2 août 2016, prorogé le 9 juillet 2019 et le 12 décembre 2019, tout en les enrichissant avec la mise en place d'un dispositif de retraite progressive d'entreprise.

TITRE 1 : S'ENGAGER SUR LES ELEMENTS COMMUNS DE LA POLITIQUE DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS ET DE PROMOTION DE LA DIVERSITE ET DE L'INCLUSION _____ 8

CHAPITRE 1 : GOUVERNANCE ET ACTEURS _____ 8

Article 1 : Un engagement de la Direction Générale _____	8
Article 2 : Une Gouvernance Diversité dans le Groupe _____	8
2.1 : Un Comité élargi de la Diversité _____	8
2.2 : Un réseau de « Correspondants Diversité » _____	9
2.3 : L'équipe Diversité et Inclusion _____	9
Article 3 : L'implication des gestionnaires ressources humaines _____	9
Article 4 : Le rôle actif des organisations syndicales _____	9
Article 5 : La sensibilisation des managers et des organisations syndicales _____	10
Article 6 : La sensibilisation et la communication auprès de l'ensemble des salariés sur les engagements de BNP PARIBAS _____	10

CHAPITRE 2 : VOIE DE RECOURS INTERNE COMMUNE AUX CRITERES LEGAUX DE DISCRIMINATION _____ 10

CHAPITRE 3 : EGALITE DE TRAITEMENT AU SEIN DE L'ENTREPRISE _____ 11

TITRE 2 : POURSUIVRE LES ACTIONS EN FAVEUR DE LA DIVERSITE D'ORIGINE _____ 11

CHAPITRE 1 : ACTIONS POUR DIVERSIFIER LES PROFILS RECRUTES _____ 11

Article 1 : Nouer des partenariats avec des écoles ou des universités _____	12
Article 2 : Favoriser l'inclusion de publics éloignés de l'emploi _____	12
Article 3 : Nouer des partenariats avec des associations pour favoriser l'accès de jeunes de milieu défavorisé au monde du travail _____	12

CHAPITRE 2 : EGALITE DE TRAITEMENT DANS L'EVOLUTION DE CARRIERE _____ 13

TITRE 3 : RENFORCER LES ACTIONS POUR LUTTER CONTRE TOUTE FORME DE DISCRIMINATION LIEE A L'ORIENTATION SEXUELLE ET A L'IDENTITE DE GENRE _____ 13

TITRE 4 : POURSUIVRE L'ACTION VOLONTARISTE EN FAVEUR DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES _____ 14

CHAPITRE 1 : REMUNERATION EFFECTIVE _____ 15

Article 1 : Poursuivre l'égalité salariale _____	15
1.1 : Maintenir l'objectif de suivi et de correction des écarts salariaux non justifiés _____	15
1.2 : Relayer la politique de l'entreprise auprès des gestionnaires Ressources Humaines _____	16
1.3 : Neutraliser les mesures prises au titre du rattrapage _____	16
Article 2 : Maintenir le suivi paritaire d'indicateurs pertinents et continuer à progresser dans la transparence en matière de rémunération _____	17
2.1 : Maintenir le suivi d'indicateurs pertinents _____	17
2.2 : Continuer à progresser dans la transparence sur les rémunération _____	17
Article 3 : Maintenir les indicateurs de suivi sur la rémunération _____	18

CHAPITRE 2 : PROMOTION PROFESSIONNELLE _____ 18

Article 1 : Renouveler les objectifs chiffres de progression des femmes dans tous les niveaux de la catégorie cadre _____	19
Article 2 : Continuer à augmenter la part des femmes dans les postes a plus hautes responsabilités du groupe _____	19
Article 3 : Continuer à agir sur la mixité des parcours professionnels _____	20
Article 4 : Faire progresser les femmes dans les dispositifs d'anticipation de gestion de carrière _____	20
Article 5 : Gérer la mobilité _____	20
5.1 : Egalité des chances dans la mobilité _____	20
5.2 : Maintien des dispositifs spécifiques en cas de mobilité d'un couple salarié _____	21
5.2.1 : Couple salarié dont les deux conjoint(e)s travaillent au sein du Groupe BNP Paribas _____	21
5.2.2 : Couple dont l'un(e) des conjoint(e)s travaille hors du Groupe BNP Paribas _____	21
5.2.3 : Suivi _____	22
Article 6 : Reconduire les indicateurs de suivi de la promotion _____	22

CHAPITRE 3 : FORMATION ET DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES	22
Article 1 : Veiller à l'égal accès des femmes et des hommes a la formation	22
Article 2 : Faciliter l'accès à la formation	23
Article 3 : Travailler à la progression des femmes dans les formations diplômantes bancaires	23
Article 4 : Poursuivre l'action de formation et de sensibilisation sur l'égalité professionnelle	24
CHAPITRE 4 : L'ACCOMPAGNEMENT DE LA PARENTALITE AU SEIN DE L'ENTREPRISE	24
Article 1 : Une information complète et facilement accessible sur l'accompagnement de la parentalité au sein de l'entreprise	24
Article 2 : Le maintien des dispositions améliorées relatives à la maternité, a l'adoption et au congé parental rémunéré (article 53-1 de la convention collective)	24
2.1 : Maintenir la sensibilisation des managers à la survenance de la maternité ou de l'adoption	24
2.2 : Maintenir des garanties spécifiques pendant la grossesse	25
2.2.1 : Suivi individuel adapté	25
2.2.2 : Changement d'affectation provisoire	25
2.2.3 : Examens supplémentaires aux examens prénataux et postnataux obligatoires	25
2.2.4 : Congé pour don d'ovocytes	25
2.2.5 : Congé lié à une Procréation Médicalement Assistée (PMA)	25
2.3 : Actualiser les dispositions de l'entreprise lors du congé de maternité	26
2.3.1 : Maintien du traitement pendant la période de congé de maternité	26
2.3.2 : Facilitation du maintien possible du lien avec l'entreprise pendant le congé	26
2.4 : Maintenir les dispositions améliorées de l'entreprise sur le congé parental rémunéré (art.53-1 de la convention collective) suite à une maternité ou une adoption	26
2.4.1 : Maintien de l'ouverture des droits à congé parental rémunéré lors d'une adoption	26
2.4.2 : Maintien du bénéfice du congé parental indemnisé de 45 jours aux couples de salarié(e)s BNP Paribas SA	26
2.4.3 : Congé d'accueil d'un enfant	27
2.5 : Actualiser les dispositions de l'entreprise au retour d'un congé de maternité ou d'adoption	27
2.5.1 : Maintenir le dispositif des entretiens de départ / reprise d'activité	28
2.5.2 : Formation au retour de congé de maternité ou d'adoption	28
2.6 : Maintenir les modalités définies au sein de l'entreprise de neutralisation des périodes de congé de maternité, d'adoption et post-natal	29
2.6.1 : Application des mesures NAO pendant le congé	29
2.6.2 : Règles de la garantie d'évolution de la rémunération fixe	29
2.6.3 : Rémunération variable	30
Article 3 : La poursuite de l'amélioration des dispositions sur le congé de paternité et d'accueil de l'enfant	30
Article 4 : Le congé parental d'éducation à temps complet	31
4.1 : Diffuser de l'information sur le congé parental d'éducation	31
4.2 : maintenir l'entretien de retour de congé parental d'éducation	31
4.3 : Réajuster au retour du congé le salaire de base de mesures NAO	31
4.4 : maintenir l'examen de la situation individuelle au retour du congé parental d'éducation	31
Article 5 : Les autres mesures en faveur de la parentalité	32
5.1 : Maintenir les heures de rentrée scolaire	32
5.2 : Maintenir les modalités assouplies d'utilisation du temps à la carte	32
5.3 : Maintenir une formule de temps partiel à 90 % adaptée à l'évolution en France des rythmes scolaires	32
5.4 : Maintenir les mesures de participation aux frais de garde d'enfants	32
5.5 : Proposer un dispositif d'information gratuit sur l'emploi direct d'une garde d'enfant	32
5.6 : Développer un dispositif d'information à destination des parents salariés	33
5.7 : Continuer à ouvrir les bénéficiaires des autorisations d'absence pour évènements familiaux	33
5.7.1 : Continuer à ouvrir les bénéficiaires d'autorisations d'absence liées à la conjugalité	33
5.7.2 : Maintien des modalités de décompte des autorisations d'absence	33
5.8 : Prise en compte du volet « équilibre vie professionnelle et vie familiale » lors des entretiens d'évaluations professionnelles	34
5.9 : Maintien de formations s'inscrivant dans la thématique articulation vie professionnelle/ familiale	34
5.10 : Maintien du dispositif amélioré de congé de présence parentale dans l'entreprise	34
5.11 : Rappel de l'existence d'un dispositif de don de jour(s) de repos	35

CHAPITRE 5 : PREVENTION ET LUTTE CONTRE TOUTES LES FORMES DE VIOLENCE ET AGISSEMENTS SEXISTES	35
CHAPITRE 6 : CONDITIONS DE TRAVAIL	35
Article 1 : Les dispositions sur le temps partiel	35
1.1 : Maintien du principe d'égalité de traitement	35
1.2 : Prise en compte du changement de temps de travail	36
Article 2 : L'organisation des réunions	36
CHAPITRE 7 : EMBAUCHE	37
Article 1 : Garantir une neutralité des offres d'emploi	37
Article 2 : Garantir une égalité de traitement dans le processus de sélection des candidatures	37
Article 3 : Mener des actions auprès des partenaires du recrutement	37
Article 4 : Assurer une mixité des candidatures et des embauches	37
Article 5 : Poursuivre les actions vers les établissements de formation pour améliorer l'équilibre femmes-hommes dans les filières de recrutement externe	38
Article 6 : Garantir l'égalité salariale à l'embauche	38
Article 7 : Indicateurs de suivi	38
TITRE 5 : DISPOSITIONS EN FAVEUR DES SALARIES SENIORS : AMENAGEMENT DES FINS DE CARRIERES ET DE LA TRANSITION ENTRE ACTIVITE ET RETRAITE	38
Article 1 : Un dispositif de formation dédié	38
Article 2 : Les dispositifs de temps partiel/réduit de fin de carrière	39
2.1 : Le temps partiel/réduit hebdomadaire de fin de carrière	40
2.1.1 : Principes du dispositif	40
2.1.2 : Bénéficiaires du dispositif	40
2.2 : Le temps partiel/réduit annualisé de fin de carrière	41
2.2.1 : Principes du dispositif	41
2.2.2 : Bénéficiaires du dispositif	41
2.3 : Dispositions communes aux deux dispositifs de temps partiel/réduit de fin de carrière (hebdomadaire et annualisé)	41
2.3.1 : Engagements du salarié	41
2.3.2 : Accompagnement du dispositif par l'entreprise	42
2.3.3 : Articulation avec d'autres dispositifs existants dans l'entreprise	42
2.3.4 : Réversibilité	42
2.3.5 : Evolutions légales et réglementaires	43
2.3.6 : Suivi	43
Article 3 : Dispositif de Mécénat de Compétences de fin de carrière	43
3.1 : Bénéficiaires du dispositif	44
3.2 : Conventions conclues dans le cadre de ce dispositif	44
3.3 : Modalités du dispositif	44
3.4 : Accompagnement du dispositif par l'entreprise	45
3.5 : Articulation avec d'autres dispositifs existants dans l'entreprise	45
3.6 : Réversibilité	45
3.7 : Evolutions légales, réglementaires et fiscales	46
3.8 : Nombre prévisionnel de missions de Mécénat de Compétences de fin de carrière	46
3.9 : Suivi	46
Article 4 : Dispositif de retraite progressive d'entreprise de fin de carrière	46
4.1 : Les conditions légales d'ouverture du droit	47
4.1.1 : L'âge du salarié	47
4.1.2 : La durée d'assurance et de périodes reconnues équivalentes	47
4.1.3 : La définition de l'activité à temps partiel	47
4.2 : Les conditions ouvrant droit à l'accompagnement de l'entreprise dans le cadre du dispositif de retraite progressive d'entreprise de fin de carrière	47
4.2.1 : L'engagement préalable du salarié senior	47
4.2.2 : Les conditions ouvrant droit au dispositif de retraite progressive d'entreprise	47
4.2.2.1 : Principes du dispositif	47
4.2.2.2 : Bénéficiaires du dispositif	48
4.2.3 : Engagements du salarié	48
4.2.4 : La nécessité de conclure un avenant au contrat de travail	49

4.2.5 : Accompagnement du dispositif par l'entreprise	49
4.2.6 : Evolutions légales et réglementaires	49
4.2.7 : Suivi	49
TITRE 6 : DISPOSITIONS FINALES	50
Article 1 : Entrée en vigueur - durée	50
Article 2 : Commission de suivi de la diversité et de l'inclusion	50
Article 3 : Révision	50
Article 4 : Modification de la législation	51
Article 5 : Formalités de dépôt et de publicité	51
ANNEXE	52

CC

TITRE 1 : S'ENGAGER SUR LES ELEMENTS COMMUNS DE LA POLITIQUE DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS ET DE PROMOTION DE LA DIVERSITE ET DE L'INCLUSION

CHAPITRE 1 : GOUVERNANCE ET ACTEURS

La lutte contre les discriminations et la promotion de la Diversité et de l'inclusion résulte d'un engagement et d'actions menées à tous les niveaux de l'entreprise.

ARTICLE 1 : UN ENGAGEMENT DE LA DIRECTION GENERALE

La mise en place d'une politique Diversité soutenue par les dirigeants du Groupe est essentielle. L'engagement de la Direction Générale est un point clé de la lutte contre les discriminations dans l'entreprise et de la mise en place d'une politique de diversité au sein de l'entreprise. C'est grâce à leur implication et à leur détermination qu'une politique d'égalité des chances et de traitement peut se développer à tous les niveaux de l'entreprise. Par ailleurs, l'entreprise continuera de participer aux travaux menés dans la branche professionnelle (AFB) en particulier ceux liés à l'insertion, à l'emploi et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

La Direction Générale s'engage de manière continue depuis de nombreuses années sur les sujets et actions Diversité et Inclusion et réaffirme ainsi sa volonté de promouvoir la diversité, l'inclusion et le multiculturalisme. Le BNP Paribas Way place ainsi « l'Ouverture » et le « Good Place to Work » au cœur des valeurs et des principes de management.

BNP Paribas a obtenu en 2017 le renouvellement du Label Diversité, et le label égalité professionnelle en 2018.

ARTICLE 2 : UNE GOUVERNANCE DIVERSITE DANS LE GROUPE

BNP Paribas a notamment structuré et organisé les acteurs de la Diversité et de l'Inclusion en mettant en place une Gouvernance Diversité et Inclusion au niveau mondial.

A partir des structures existantes (création d'un poste de Responsable Diversité dès 2005) et des initiatives déjà développées au sein du Groupe, cette gouvernance traduit la volonté de renforcer l'organisation, la cohérence et la coordination des actions en faveur de la diversité.

La gouvernance Diversité du Groupe s'exerce via deux comités représentant respectivement le périmètre monde et France. Ils ont pour objectifs de :

- fixer les grandes orientations de la politique Diversité et Inclusion du Groupe,
- échanger les bonnes pratiques,
- diffuser les messages du Groupe,
- développer et faire connaître les actions locales sur une thématique en particulier.

2.1 : Un Comité élargi de la Diversité

Le Comité Diversité et Inclusion Monde est sponsorisé par le responsable des Ressources Humaines du groupe, il réunit le/la Responsable Diversité et Inclusion du Groupe et l'ensemble des « Correspondants Diversité » des domaines d'activité et les Fonctions Groupe. Il a en charge de coordonner et d'impulser la politique Diversité et Inclusion du Groupe ; il permet également le reporting et l'échange de bonnes pratiques.

Créé en 2012, ce Comité est constitué de représentants issus des Métiers et des Ressources Humaines, et se réunit deux fois par an.

2.2 : Un réseau de « Correspondants Diversité »

Pour une meilleure diffusion de la politique Diversité et Inclusion et un partage des bonnes pratiques des entités de BNP Paribas, un réseau de « Correspondants Diversité », collaborateurs des Ressources Humaines ou opérationnels a été créé.

Désignés au sein de chacun des domaines d'activités et des Fonctions Groupe de BNP Paribas, les « Correspondants Diversité » sont chargés de s'assurer de la cohérence entre les actions Diversité et Inclusion de leurs Métiers et la politique de BNP Paribas, de coordonner les actions pour leurs métiers, de relayer l'information Diversité et Inclusion et d'effectuer un reporting des actions Diversité et Inclusion locales au sein du Comité Diversité et Inclusion Groupe.

En 2019, 40 « Correspondants Diversité » sont ainsi en charge du déploiement de la politique Diversité et Inclusion au sein de chaque entité du Groupe dans le monde.

2.3 : L'équipe Diversité et Inclusion

L'équipe Diversité, au sein de la Fonction RHG, exerce les missions suivantes :

- animer la gouvernance,
- définir les politiques Diversité et Inclusion,
- mesurer les avancées des politiques Diversité et Inclusion,
- former et sensibiliser,
- exercer une veille,
- favoriser les échanges de bonnes pratiques en interne et en externe.

ARTICLE 3 : L'IMPLICATION DES GESTIONNAIRES RESSOURCES HUMAINES

Au fur et à mesure des actions et mesures décidées dans les différents domaines de la politique diversité et inclusion, en particulier par voie d'accords d'entreprise, la Direction de BNP Paribas s'est attachée à en assurer une diffusion auprès des gestionnaires Ressources Humaines. Ils sont en effet des acteurs essentiels de la mise en œuvre de cette politique. L'entreprise continuera cette action au travers de notes de politique RH, de notes d'instruction ou encore de notes de cadrage structurant les principaux processus RH.

La mise en œuvre de la politique diversité et inclusion doit être facilitée par des actions de formation, notamment la formation, « recruter sans discriminer » dispensée à l'ensemble des collaborateurs recruteurs de Conseil Staffing et Solutions ainsi qu'aux managers-recruteurs. Cette formation s'inscrit dans la politique de l'entreprise afin de sensibiliser à l'importance de la diversité et de prévenir les discriminations. L'entreprise continuera de former l'ensemble des salarié(s) nouvellement nommés au poste Staffing Conseil et Solutions ainsi que les nouveaux managers-recruteurs.

ARTICLE 4 : LE ROLE ACTIF DES ORGANISATIONS SYNDICALES

Depuis plusieurs années déjà, la Direction de BNP Paribas SA et les organisations syndicales ont la volonté de mettre en place, par la voie négociée, des mesures concrètes sur différents thèmes de la politique diversité et d'inscrire cette démarche dans la durée.

Plusieurs accords s'inscrivent dans cette démarche volontaire de formaliser, dans le cadre du dialogue social, les règles qui concourent à la promotion de la diversité, de l'inclusion et de

l'égalité des chances dans l'entreprise. Plusieurs accords ont ainsi successivement été signés sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, l'intégration et le maintien dans l'emploi de salariés en situation de handicap, l'emploi des seniors, et dans le cadre d'une négociation sur le droit syndical, la situation des salariés porteur(s) de mandat(s) de représentant du personnel.

Dans les différentes thématiques traitées, cette démarche négociée est renouvelée périodiquement afin de poursuivre les actions engagées, d'actualiser et de fixer de nouveaux objectifs de progrès.

ARTICLE 5 : LA SENSIBILISATION DES MANAGERS ET DES ORGANISATIONS SYNDICALES

BNP Paribas SA a développé une action importante auprès des managers visant à les sensibiliser aux enjeux de la non-discrimination, de la diversité et de l'inclusion, et à lutter contre les stéréotypes. Via des formations dédiées, les équipes de RHG Staffing Conseils et Solutions et des Gestionnaires RH ont été sensibilisées aux biais inconscients et risques de discrimination.

Une formation sur « les biais inconscients et les stéréotypes » est dispensée systématiquement aux managers impliqués dans les processus de promotion des collaborateurs et d'attribution des augmentations, et à tout manager qui en ferait la demande. Elle a pour objectif de les sensibiliser sur l'impact possible de ces biais inconscients sur leurs décisions.

Cette formation sera également proposée aux Délégations nationales des organisations syndicales représentatives (4 participants possibles), ainsi qu'au coordonnateur syndical inter établissements.

BNP Paribas continuera également d'inclure des modules Diversité et Inclusion dans les formations managériales.

ARTICLE 6 : LA SENSIBILISATION ET LA COMMUNICATION AUPRES DE L'ENSEMBLE DES SALARIES SUR LES ENGAGEMENTS DE BNP PARIBAS

Pour BNP Paribas, il est utile et important que les salariés soient informés et sensibilisés aux enjeux de la non-discrimination, de la diversité et de l'inclusion.

La Direction continuera de communiquer auprès de l'ensemble des collaborateurs sur ses engagements en faveur de la non-discrimination et de la diversité (diffusion des accords d'entreprise, information sur la voie de recours interne créée au sein de BNP Paribas SA ...). Elle restera également attentive à les informer sur les actions menées et les résultats qu'elles produisent. (Rapport de Données Sociales de BNP Paribas SA).

CHAPITRE 2 : VOIE DE RECOURS INTERNE COMMUNE AUX CRITERES LEGAUX DE DISCRIMINATION

Dans le cadre de sa politique de lutte contre les discriminations et de promotion de la diversité et de l'inclusion, l'entreprise a créé une voie d'examen de dossiers individuels de salariés s'estimant discriminés dans leur situation professionnelle. Au sein de la Fonction RHG, il revient au Référent Discrimination d'instruire ces situations. Le périmètre d'intervention de ce Référent couvre l'ensemble des critères légaux de discrimination.

Ce Référent peut être saisi par le Délégué Syndical National (DSN) d'une organisation syndicale représentative au niveau de l'entreprise, ou le coordonnateur syndical inter établissements à la suite d'une demande individuelle écrite et motivée, présentée soit par le salarié, soit par un élu d'un CSEE et qui, soumise au préalable à l'examen du Gestionnaire Ressources Humaines concerné, n'aura pas été satisfaite.

Après analyse du dossier, et échanges éventuels avec le DSN ou le coordonnateur syndical inter établissement à l'origine de la demande, le Référent émet un avis, accompagné le cas échéant de recommandations, dans un délai maximum de trois mois à compter de la saisine ; cet avis est communiqué au DSN ou au coordonnateur syndical inter établissement.

Cette voie d'examen, peut être utilisée pour l'ensemble des motifs de discrimination prohibés par la loi. Elle ne limite en rien les prérogatives locales des représentants du personnel en matière de discrimination.

Les parties entendent maintenir cette voie d'examen pour la durée de l'accord et profiteront de la signature du présent accord pour renouveler la promotion de cette voie de recours interne

☞ *Indicateurs de suivi* : suivi annuel de l'action du Référent Discriminations à l'occasion de la Commission de Suivi de la Diversité et Inclusion : nombre de demandes reçues, nombre de demandes traitées et leurs statuts.

CHAPITRE 3 : EGALITE DE TRAITEMENT AU SEIN DE L'ENTREPRISE

BNP Paribas s'engage à respecter et promouvoir l'application du principe de non-discrimination sous toutes ses formes et à toutes les étapes de gestion des ressources humaines.

La politique Diversité et Inclusion est déclinée dans chacun des actes clés de la politique des Ressources Humaines de BNP Paribas :

- le « staffing » :
 - o recrutement externe (audits, participation à des forums diversité, contrôles permanents dans le processus de sélection des candidatures,...)
 - o et mobilité interne (prohibition des discriminations directes et indirectes dans les processus d'évaluation, de mobilité, de promotion, de plan de relève)
- la formation et le développement des compétences (accès à la formation pour tous les collaborateurs sans discrimination, formations managériales incluant des modules Diversité)
- la rémunération des collaborateurs (rémunération basée sur les compétences, lignes directrices précises et suivi des propositions lors des processus de rémunération,...)

Une attention particulière sera portée dans la mise en œuvre de programmes d'identification des talents ou destinés aux nouveaux entrants.

TITRE 2 : POURSUIVRE LES ACTIONS EN FAVEUR DE LA DIVERSITE D'ORIGINE

CHAPITRE 1 : ACTIONS POUR DIVERSIFIER LES PROFILS RECRUTES

BNP Paribas a engagé, de longue date, des actions en faveur du recrutement de profils issus de la diversité ou socialement défavorisés. Le Groupe participe ainsi régulièrement à des opérations pouvant contribuer à diversifier les profils recrutés : forums spécialisés, partenariats avec des universités, des associations, ...

Il met également en œuvre des programmes spécifiques pour favoriser l'insertion de personnes éloignées de l'emploi ou issues des quartiers prioritaires de la ville ou réfugiées.

Dans le cadre de ses processus de recrutement, les méthodes pratiquées par les équipes RH, en particulier l'entretien structuré visent à garantir un traitement équitable et sans discrimination des candidatures.

ARTICLE 1 : NOUER DES PARTENARIATS AVEC DES ECOLES OU DES UNIVERSITES

BNP Paribas a noué de nombreuses relations avec un panel large et ouvert d'écoles et d'universités, qui interviennent dans des domaines d'enseignement variés et sur l'ensemble du territoire, ce qui permet au Groupe de recruter des profils diversifiés. Il est convenu par le présent accord de poursuivre ces actions.

Le Groupe, au travers de différents partenariats, notamment Sciences Po Paris, Aix et Lille ou les universités Paris Sorbonne, Dauphine mais aussi UPEC (Paris Est Créteil), Paris 13 ou Paris 8, est amené à participer aux dispositifs d'attribution de bourses ou bien à animer des ateliers de coaching destinés à accompagner et à préparer les étudiants dans leur recherche d'emploi.

BNP Paribas poursuit sa politique en faveur de l'alternance (par des recrutements en contrat d'apprentissage ou en contrat de professionnalisation) pour permettre à des jeunes de tous niveaux, de Bac à Bac +5, de poursuivre leur formation au sein de ses différents métiers. En outre, le Groupe est membre de FIPA, la Fondation Innovations Pour les Apprentissages, structure hébergée par FACE (Fondation Agir Contre l'Exclusion).

BNP Paribas maintient à ce titre son objectif de conserver au moins 5% de l'effectif de l'entreprise en contrat en alternance.

ARTICLE 2 : FAVORISER L'INCLUSION DE PUBLICS ELOIGNES DE L'EMPLOI

Dans le cadre de son engagement en faveur de l'égalité des chances dans les zones urbaines sensibles, BNP Paribas a souhaité en 2019 renforcer son « Projet Banlieues » en élargissant son périmètre géographique en France de 40 à 73 territoires à forte concentration en Quartiers Prioritaires Politique de la Ville.

Ce programme, a pour triple objectif de faciliter le parcours éducatif et l'accès à l'emploi des jeunes issus des milieux défavorisés, via le salariat ou l'entrepreneuriat, et de favoriser le bien vivre ensemble dans les Quartiers Prioritaires de la Politique de la Ville en soutenant les associations locales et les établissements scolaires créateurs de lien social.

BNP Paribas a décidé de s'engager plus spécifiquement sur les territoires où le Groupe est présent. C'est le cas en Seine-Saint-Denis où, premier employeur privé du département, le Groupe a souhaité fédérer toutes ses entités implantées localement autour d'actions concrètes en faveur de l'emploi, de la formation et du développement des compétences et de l'insertion. Ainsi, la charte « Seine Saint Denis Egalité », signée le 16 avril 2019 entre BNP Paribas et ce département, formalise 45 engagements de BNP Paribas sur le département.

BNP Paribas est également signataire du PAQTE (Pacte avec les Quartiers pour Toutes les Entreprises) lancé en 2018 par l'Etat et s'est engagé notamment à proposer chaque année des stages de 3^{ème} à des collégiens issus d'établissements en Réseau d'Education Prioritaire.

Plus récemment le Groupe s'est engagé aux côtés de plusieurs grandes entreprises françaises dans le « Collectif pour une économie plus inclusive » afin de réduire les inégalités et apporter sa contribution à la réduction des fragilités tant par des démarches spécifiques d'emploi et de formation que par des initiatives visant à répondre aux enjeux de consommations des personnes en situation de précarité.

ARTICLE 3 : NOUER DES PARTENARIATS AVEC DES ASSOCIATIONS POUR FAVORISER L'ACCES DE JEUNES DE MILIEU DEFAVORISE AU MONDE DU TRAVAIL

Au-delà de ses actions directes de recrutement, BNP Paribas a souhaité soutenir la création et le développement de L'Ascenseur, un projet initié par Article 1 et Mozaïk RH, qui rassemble

une vingtaine d'acteurs de l'égalité des chances en France (associatifs ou non) en un lieu unique, avec l'ambition de « réparer l'ascenseur social en France ».

L'Ascenseur fédère une communauté d'acteurs – résidents ou non - permettant d'accompagner les jeunes depuis le collège vers un diplôme, un emploi, un parcours professionnel.

Dans le cadre du sourcing, les équipes recrutement BNP Paribas utilisent d'ailleurs le site d'emploi DiversifiezvosTalents.com lancé fin 2018 par Mozaik RH et le Groupe s'est engagé à recruter des personnes issues de toutes les diversités.

CHAPITRE 2 : EGALITE DE TRAITEMENT DANS L'EVOLUTION DE CARRIERE

BNP Paribas s'engage à ce que tous les salariés, quelle que soit leur origine réelle ou supposée, aient les mêmes possibilités d'évolution de carrière au sein de l'entreprise.

L'évolution professionnelle des salariés doit reposer exclusivement sur des critères objectifs. La prise en compte de ces critères doit non seulement prévenir toute situation de discrimination, mais aussi favoriser l'inclusion.

Depuis 2018, dans le souci de soutenir l'égalité des chances et la promotion de la diversité et de l'inclusion, la politique de mobilité favorise plus de transparence et de transversalité sur le marché de l'emploi interne. La création de Staffing Conseils & Solutions y contribue en optimisant pour le Groupe en France le processus de recrutement et de mobilité interne, en pilotant chaque étape et en mesurant l'efficacité, notamment sur les aspects liés à la diversité d'origine.

TITRE 3 : RENFORCER LES ACTIONS POUR LUTER CONTRE TOUTE FORME DE DISCRIMINATION LIEE A L'ORIENTATION SEXUELLE ET A L'IDENTITE DE GENRE

Il est rappelé que BNP Paribas, depuis le 6 octobre 2015, est signataire de la Charte d'engagement LGBT (personnes lesbiennes, Gay, Bisexuelles ou Transgenres) de l'Autre Cercle¹. Cette signature constitue un engagement visible de la Direction Générale de BNP Paribas pour un environnement inclusif pour tous.

Dans le prolongement de cette signature, BNP Paribas soutient des initiatives de collaborateurs et de collaboratrices via notamment la visibilité donnée sur le portail Intranet à un réseau professionnel interne qui s'est constitué après la signature de Charte.

L'entreprise entend donc s'assurer de l'absence de discrimination liée à l'orientation sexuelle ou à l'identité de genre dans le contexte professionnel, les parties au présent accord affirment que toute forme de conduite discriminatoire est prohibée.

Par le présent accord, l'entreprise prend l'engagement de :

- continuer à mentionner explicitement la thématique de l'orientation sexuelle ou de l'identité de genre dans ses communications internes sur son engagement en faveur de la non-discrimination et de la diversité,
- intégrer la thématique de l'orientation sexuelle ou de l'identité de genre dans la formation et/ou la sensibilisation des gestionnaires Ressources Humaines et des managers,

¹ Association ayant pour objet de lutter contre les discriminations liées à l'orientation sexuelle et à l'identité de genre

- intégrer explicitement le critère de l'orientation sexuelle ou de l'identité de genre dans la voie de recours commune à l'ensemble des critères légaux de discrimination et dans la promotion au sein de l'entreprise de cette voie de recours,
- poursuivre, par le présent accord, la démarche engagée d'ouverture d'avantages existants dans l'entreprise dans le cadre de la parentalité et de la conjugalité (autorisation d'absence pour événements familiaux, congés spécifiques à l'entreprise) aux couples quel que soit le genre du conjoint au regard notamment des nouvelles dispositions légales de la loi du 17 mai 2013 ouvrant le mariage aux couples de même sexe.

Il est rappelé qu'en cas de suspicion de faits pouvant constituer une discrimination liée à l'orientation sexuelle ou de l'identité de genre dans le contexte professionnel, les dispositions sur la voie de recours décrite au chapitre 2 du Titre 1 s'appliquent. Il est par ailleurs précisé que tout collaborateur exposé à/ou témoin de tels agissements pourra solliciter les soutiens sociaux à sa disposition (ligne RH, manager, collègues, médecin du travail, assistante sociale, représentant du personnel, ...).

TITRE 4 : POURSUIVRE L'ACTION VOLONTARISTE EN FAVEUR DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Le présent Titre 4 a pour objet de définir les mesures, actions et objectifs et indicateurs associés de suivi que BNP Paribas SA met en place, par voie négociée, pour les quatre prochaines années pour favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les parties conviennent que cette démarche correspond à celle que la Direction et les organisations syndicales ont engagée au sein de BNP Paribas SA depuis plusieurs années déjà.

Il est ainsi rappelé que le présent accord est le cinquième conclu depuis 2007 et s'inscrit dans une démarche constante de recherche de progrès et d'amélioration continue des dispositions favorisant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les parties intègrent également la périodicité quadriennale de la négociation sur les objectifs d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que sur les mesures permettant de les atteindre telle qu'elle a été fixée dans l'accord du 19 décembre 2018 sur le dialogue social et les instances représentatives du personnel pour la mandature 2019-2023.

Conformément aux termes de cet accord, les parties signataires ont convenu que soient regroupées sous la thématique « égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » :

- les mesures permettant de lutter contre toute discrimination en matière de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation et à la promotion professionnelles,
- l'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle,
- les objectifs et les mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de suppression des écarts de rémunération, d'accès à l'emploi, de formation professionnelle, de déroulement de carrière et de promotion professionnelle, de conditions de travail et d'emploi, en particulier pour les salariés à temps partiel, et de mixité des emplois.

Enfin, cet accord s'inscrit en cohérence avec les termes de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018, dite « Avenir professionnel », qui dans son titre relatif à l'emploi dispose notamment que soient mises en œuvre dans les entreprises les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Conformément aux dispositions prévues par décret le 8 janvier 2019, BNP Paribas SA a publié pour la première fois en 2019 son Index d'égalité femmes-hommes. Le score obtenu de 87 points, significativement au-dessus du minimum de 75 points requis, résulte de son action inscrite dans la durée en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

CHAPITRE 1 : REMUNERATION EFFECTIVE

La résorption des écarts de rémunération non justifiés entre les femmes et les hommes fait l'objet d'une attention constante de la part de BNP Paribas SA avec des budgets dédiés associés : entre 2016 et 2018 l'entreprise a consacré 4,76 millions d'euros au soutien de la mise en œuvre de l'accord dans ses dispositions en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et 3 459 révisions de situation ont été réalisées dans ce cadre. Ces chiffres représentent une augmentation de +33% en montant, et de 24% en nombre par rapport au précédent accord (signé en 2013),

- en 2019, c'est une enveloppe globale de 5 millions d'euros qui a été allouée,
- pour la période 2020-2022 une enveloppe de 10 millions d'euros a été prévue afin de poursuivre les mesures en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

ARTICLE 1 : POURSUIVRE L'EGALITE SALARIALE

1.1 : Maintenir l'objectif de suivi et de correction des écarts salariaux non justifiés

BNP Paribas SA garantit à formation, expérience et responsabilités confiées équivalentes un niveau de salaire et un niveau de classification à l'embauche identiques entre les femmes et les hommes. Par le présent accord, elle s'engage à continuer de veiller à ce que des écarts non justifiés ne se créent pas ensuite dans le temps ; les rémunérations des femmes et des hommes doivent évoluer dans les mêmes conditions, sur la base des compétences mises en œuvre, des responsabilités, de la performance et des qualités professionnelles sans distinction de genre.

L'entreprise maintient donc l'objectif de suivi et de correction des écarts salariaux éventuels défavorables aux femmes. Elle maintient également pendant la durée du présent accord la méthode d'analyse, et l'expérience acquise dans sa mise en œuvre, définie par le précédent accord et rappelée ci-après.

Dans le cadre des processus de révision des rémunérations, la démarche d'examen et de contrôle des dossiers individuels au regard du principe d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes doit continuer à être effectuée par les gestionnaires Ressources Humaines.

La situation de chaque salarié fait ainsi chaque année l'objet d'un examen systématique par le gestionnaire Ressources Humaines, en liaison avec le manager. Cette démarche doit bien entendu s'effectuer au regard du principe d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes. Elle doit permettre de vérifier individuellement si, à niveaux de formation, de responsabilité, d'efficacité professionnelle (telle qu'elle ressort des évaluations professionnelles), de compétence et d'expérience comparables, la rémunération de base d'une salariée est équivalente à celle d'un salarié placé dans la même situation professionnelle.

En l'absence de justification, des mesures correctrices de la situation doivent être engagées. Elles peuvent prendre la forme d'une promotion, l'écart de rémunération pouvant résulter d'un niveau de classification inadapté, ou d'une augmentation individuelle, ou venir compléter une révision de situation déjà envisagée pour la même date.

La méthodologie permet d'identifier au niveau national les dossiers des salariées les plus susceptibles de présenter une différence salariale non justifiée et devant donc faire l'objet d'une analyse prioritaire au gestionnaire Ressources Humaines. Cette méthodologie consiste à comparer, par métier repère de la convention collective, niveau de classification et tranche d'âge, la rémunération de base des femmes par rapport à la médiane de rémunération des hommes. Dès lors que cette comparaison fait apparaître un écart supérieur à 5 % de la médiane de rémunération des hommes au sein de l'entreprise, les gestionnaires Ressources Humaines en sont informés et doivent examiner les dossiers avec une attention toute particulière dans les conditions énoncées ci-dessus.

Cette démarche, destinée à identifier d'éventuels écarts injustifiés résiduels, se fait en liaison avec la Direction du métier, qui peut les compléter d'études statistiques plus ciblées, et sous le suivi de la Fonction RH Groupe.

Au niveau individuel, il est précisé que les initiatives prises dans le cadre de l'enveloppe budgétaire spécifique pour l'égalité entre les femmes et les hommes font l'objet d'un commentaire spécifique auprès de leurs bénéficiaires.

RH Groupe, et les Responsables Ressources Humaines des différents métiers s'assureront de la bonne allocation de cette enveloppe, notamment par des contrôles renforcés lors du processus CRP.

☞ *Indicateurs de suivi* : dans le Rapport de Données Sociales d'Entreprise, nombre de mesures correctrices prises après examen de ces dossiers,

☞ Lors du suivi annuel réalisé en Commission (dans les conditions précisées à l'article 2 du titre 6 du présent accord), il sera remis aux participants un document spécifique. Etabli pour permettre le travail de suivi de la mise en œuvre du présent accord (et donc sans autre diffusion en interne/externe), il détaillera par niveau de classification, le nombre de salariées dans l'échantillon statistique d'analyse présentant un écart de par la méthodologie retenue, le nombre de salariées ayant bénéficié de mesures correctrices, le montant total alloué aux salariées bénéficiaires et le montant moyen alloué.

La Direction étudiera les éventuelles demandes d'analyses complémentaires qui pourraient être formulées par les Organisations Syndicales Représentatives au niveau de l'entreprise lors de la réunion de la Commission ou organisera une réunion dédiée le cas échéant.

1.2 : Relayer la politique de l'entreprise auprès des gestionnaires Ressources Humaines

En amont des processus de révision de rémunération, l'entreprise s'engage à continuer à sensibiliser l'ensemble des gestionnaires Ressources Humaines au respect du principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes afin d'éviter que de nouveaux écarts se créent au sein de l'entreprise. Un suivi spécifique sera exercé par la Direction du métier et par la Fonction RH Groupe.

Ainsi, dans la note générale de cadrage adressée chaque année aux gestionnaires Ressources Humaines, la Fonction RH Groupe continuera à rappeler la politique de l'entreprise en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la prise en compte nécessaire des axes de progrès prévus dans le présent accord notamment dans le domaine de la promotion professionnelle.

1.3 : Neutraliser les mesures prises au titre du rattrapage

Les mesures spécifiques prises au titre du rattrapage, au cours des exercices précédents ne doivent pas retarder ou réduire une révision de situation lors des processus annuels qui suivent ; elles sont neutralisées. Il en est, et sera de même pour les mesures prises dans le

cadre des mesures de rattrapage des écarts salariaux résiduels traités dans le cadre de l'enveloppe spécifique annuelle prévue lors de la négociation annuelle obligatoire.

Les Directions du métier, en liaison avec la Fonction RH Groupe, sont en charge de la bonne observation de cette règle lors des processus annuels de révision de rémunération.

ARTICLE 2 : MAINTENIR LE SUIVI PARITAIRE D'INDICATEURS PERTINENTS ET CONTINUER A PROGRESSER DANS LA TRANSPARENCE EN MATIERE DE REMUNERATION

2.1 : Maintenir le suivi d'indicateurs pertinents

Par le présent accord, l'entreprise s'engage à maintenir une attention particulière sur des indicateurs pertinents. Cette démarche sera partagée avec les représentants des organisations syndicales ; ces indicateurs pertinents seront suivis chaque année dans le Rapport de Données Sociales d'Entreprise (RDS).

L'indicateur de la « fréquence moyenne des révisions de situation » des hommes et des femmes continuera ainsi à être suivi au cours des quatre prochaines années.

Il est rappelé que depuis le suivi de cet indicateur, cette fréquence moyenne a été plus rapprochée pour les femmes que pour les hommes du fait des actions volontaristes menées par l'entreprise.

Au cours des quatre prochaines années, dans l'éventualité où le suivi de cet indicateur ferait apparaître une inversion de cette évolution, celle-ci devrait alors être analysée et si nécessaire, donner lieu aux mesures correctives dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire.

Le taux global d'augmentation et de promotion des femmes par rapport à celui des hommes dans chaque catégorie professionnelle continuera également de faire l'objet d'une attention particulière pendant toute la durée du présent accord.

☞ *Indicateurs de suivi* : dans les RDS d'entreprise et d'établissement :

- indicateur de la fréquence moyenne des révisions individuelles de situation des femmes et des hommes par catégorie professionnelle
- indicateur du taux de promotion des femmes et des hommes dans chaque catégorie professionnelle

2.2 : Continuer à progresser dans la transparence sur les rémunérations

Il est rappelé que le RDS donne la rémunération moyenne par âge moyen et par genre des principaux (au regard de leur poids en effectif dans l'effectif total) postes-type de l'entreprise.

Le RDS continuera de donner la rémunération fixe moyenne et la rémunération variable moyenne par genre des 9 principaux postes type de chaque catégorie professionnelle (TMB/Cadres). Pour chacun de ces postes types, l'âge moyen des salariés sera précisé.

Si le suivi de cet indicateur fait apparaître un écart constaté non justifié entre les données femmes/hommes, la situation sera alors examinée dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire.

☞ *Indicateurs de suivi* : dans les RDS d'entreprise et d'établissement, rémunération moyenne fixe, rémunération moyenne variable par genre et âge moyen des salariés des 9 principaux postes-types dans chaque catégorie professionnelle. Ce suivi intégrera de fait le principal poste-type de l'établissement des Pôles et Fonctions.

ARTICLE 3 : MAINTENIR LES INDICATEURS DE SUIVI SUR LA REMUNERATION

L'entreprise s'engage à maintenir les indicateurs suivants dans le Rapport de Données Sociales d'Entreprise

☞ *Indicateurs de suivi* : dans le RDS

Rémunération fixe (en définissant la notion de rémunération fixe) :

Dans le Rapport de Données Sociales d'Entreprise et de chaque établissement :

- 1er décile de rémunération fixe
- dernier décile de rémunération fixe
- montant de la médiane des rémunérations fixes
- montant de la moyenne des rémunérations fixes

avec pour chaque indicateur une répartition par chaque catégorie professionnelle, et au sein de chaque catégorie professionnelle par niveau de classification et par genre.

Rémunération variable (en précisant les éléments compris dans la rémunération variable) :

Dans le Rapport de Données Sociales d'Entreprise et de chaque établissement :

- nombre de bénéficiaires
- montant total des rémunérations variables versées

avec pour chaque indicateur une répartition par niveau de classification et par genre.

Grille des rémunérations par catégorie professionnelle, par niveau de classification et par genre. Le Rapport de Données Sociales d'Entreprise donne le classement des rémunérations par ordre croissant avec :

- le 1er décile (rémunération située juste au-dessus de la 1ère tranche de 10 %),
- la médiane (rémunération située juste au-dessus de la 5ème tranche de 10 %),
- le 9ème décile (rémunération située juste au-dessus de la 9ème tranche de 10 %).en précisant l'âge moyen par niveau et par genre.

Fréquence moyenne des révisions de situation des femmes et des hommes : chaque année, au niveau de l'entreprise dans le Rapport de Données Sociales de BNP Paribas SA.

L'index égalité femmes hommes est également intégré au Rapport de Données Sociales

CHAPITRE 2 : PROMOTION PROFESSIONNELLE

L'entreprise 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.

Les entretiens d'évaluation et/ou professionnels sont l'occasion pour les salarié(e)s de faire part de leurs souhaits en matière d'évolution professionnelle.

L'entreprise a la volonté de poursuivre ses actions en faveur de la promotion de l'ensemble des salariés, femmes et hommes, dont les compétences sont reconnues.

Les différents accords sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes mis en œuvre au titre, de la promotion professionnelle des femmes ont produit des résultats. La fréquence moyenne des promotions des femmes est inférieure à celle des hommes, la proportion de femmes au sein de la catégorie professionnelle cadres a progressé de manière constante.

Au regard des progrès déjà réalisés du fait de ces actions volontaristes, les parties reconduisent pour les quatre prochaines années les objectifs et actions pour les atteindre et les indicateurs de suivi associés.

ARTICLE 1 : RENOUELER LES OBJECTIFS CHIFFRES DE PROGRESSION DES FEMMES DANS TOUS LES NIVEAUX DE LA CATEGORIE CADRE

Au 31 décembre 2018, il est constaté que la part des femmes cadres dans l'entreprise a atteint un taux de 49,9 %. Dans le cadre du présent accord, l'entreprise a la volonté de maintenir dans la durée cette parité femmes/hommes dans la catégorie cadre.

Outre cet objectif, les parties souhaitent poursuivre l'action volontariste engagée dans le précédent accord en fixant un nouvel objectif chiffré de progression des femmes pour chacun des niveaux de classification de la catégorie cadres.

Les objectifs chiffrés suivants sont retenus :

- niveau H : de 59,1 % au 31 décembre 2018 à 60 % au 31 décembre 2022 (+0,9%). L'atteinte de cet objectif doit favoriser le changement de catégorie professionnelle des femmes techniciennes,
- niveau I : de 49,9 % au 31 décembre 2018 à 51 % au 31 décembre 2022 (+1,1%),
- niveau J : de 44,8 % au 31 décembre 2018 à 47 % au 31 décembre 2022 (+2,2%).
- niveau K : de 40,1 % au 31 décembre 2018 à 42 % au 31 décembre 2022 (+1,9%),
- niveau HC : de 36,8 % au 31 décembre 2018 à 38 % au 31 décembre 2022 (+1,2%).

La fixation de ces nouveaux objectifs doit permettre de préparer et de favoriser l'accès des femmes aux niveaux J, K et HC, en cohérence avec les actions volontaristes réalisées par l'Entreprise ces dernières années sur les niveaux H et I.

☞ *Indicateur de suivi* : dans le RDS d'entreprise, pourcentage de femmes parmi le total des salariés de chaque niveau de classification au sein de la catégorie professionnelle des cadres.

ARTICLE 2 : CONTINUER A AUGMENTER LA PART DES FEMMES DANS LES POSTES A PLUS HAUTES RESPONSABILITES DU GROUPE

Au-delà même de BNP Paribas SA, le Groupe BNP Paribas s'est fixé comme objectif d'avoir au moins 25% de femmes parmi les membres des comités exécutifs du Groupe à horizon fin 2020. En 2018, cet objectif est d'ores et déjà atteint.

Par ailleurs, la progression des femmes occupant une Senior Manager Position (SMP) ces dernières années témoigne de l'efficacité des actions engagées. En 2018, la population SMP compte 28% de femmes, pour un objectif porté à 30% à fin 2020.

Enfin, le Groupe BNP Paribas poursuit ses objectifs de progression des femmes dans le « Programme Talents » du Groupe :

- « Emerging Talents » compte 46.4% de femmes pour un objectif 2020 fixé à 50%,
- « Advanced Talents » compte 42.6% de femmes pour un objectif 2020 fixé à 40%,
- « Top Talents » compte 35.5% de femmes pour un objectif 2020 fixé à 30%.

De nouveaux objectifs seront fixés par le Groupe sur la période 2021-2024 et seront portés à la connaissance des Organisations Syndicales signataires.

☞ *Indicateur de suivi* : lors du comité de suivi annuel nombre de seniors managers et pourcentage de femmes parmi l'ensemble des seniors manager du Groupe BNP Paribas, ainsi que le nombre de collaborateurs « talents » et pourcentage de femmes.

ARTICLE 3 : CONTINUER A AGIR SUR LA MIXITE DES PARCOURS PROFESSIONNELS

En examinant la représentation des femmes et des hommes dans les principaux postes types des cadres de l'entreprise, les parties n'ont pas constaté de déséquilibre significatif à l'exception des postes où les candidatures des femmes sont sous-représentées à l'embauche en raison de leur sous-représentation dans les filières de formation initiales à ces métiers (filière informatique notamment).

Par le présent accord, les parties se fixent l'objectif d'atteindre, d'ici à la fin de l'accord, un taux de 40% de femmes parmi la population globale des 3 postes suivants au sein du réseau de la Banque de Détail en France :

- Responsable Animation
- Responsable Pro-TPE (de niveau territoire)
- Responsable Support

Pour l'établissement des Pôles et Fonctions, un suivi de la proportion de femmes dans la population « Chef de Projet » dans la famille métier « Informatique », sera effectué.

☞ *Indicateur de suivi* : dans le RDS d'entreprise, nombre et pourcentage de femmes parmi le total des salariés occupant un poste de Responsables Animation/Pro-TPE/Support

☞ *Indicateur de suivi* : lors de la commission de suivi, nombre de collaborateurs « Chef de Projet » dans la famille métier « Informatique et pourcentage de femmes.

ARTICLE 4 : FAIRE PROGRESSER LES FEMMES DANS LES DISPOSITIFS D'ANTICIPATION DE GESTION DE CARRIERE

En matière d'évolution de carrière, pour assurer une réelle égalité de chance dans le parcours et l'évolution professionnels des femmes et des hommes, l'entreprise a pris des engagements conventionnels depuis 2007. Ces engagements concernent en particulier l'accès à la formation professionnelle, les critères de détection des potentiels interne.

Par le présent accord, l'entreprise reconduit l'objectif de progression de la part des femmes dans les dispositifs d'anticipation des gestions de carrière : détection des talents et plans de relève. Cet objectif continuera d'être décliné au sein des Métiers/Pôles et Fonctions de l'entreprise.

ARTICLE 5 : GERER LA MOBILITE

5.1 : Egalité des chances dans la mobilité

L'entreprise diffuse largement aux salariés, femmes et hommes, via le site My Mobility, accessible par connexion intranet et extranet, des informations régulièrement actualisées sur les postes à pourvoir au sein du Groupe BNP Paribas. Les intitulés et termes utilisés dans ces 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.

La sélection des collaborateurs(trices) 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, Staffing, Conseils et Solutions et les managers s'assurent que la « short List » de candidats retenus est suffisamment diversifiée et inclut au moins une femme (ou respectivement au moins un homme).

5.2 : Maintien des dispositifs spécifiques en cas de mobilité d'un couple salarié

5.2.1 : Couple ¹ salarié dont les deux conjoint(e)s travaillent au sein du Groupe BNP Paribas

En cas de mobilité géographique pour raison professionnelle d'un(e) salarié(e) dont le(la) conjoint(e) travaille dans le Groupe, l'entreprise met tout en œuvre pour proposer à ce(ette) dernier(e), au sein du Groupe, un emploi similaire à celui qu'il(elle) occupait précédemment dans des conditions acceptables sur le plan familial et compatibles avec les besoins du Groupe.

Si un poste similaire n'est pas disponible, l'entreprise recherche, si le(la) salarié(e) en exprime le souhait, un poste vacant compatible avec sa qualification et avec ses contraintes familiales. La mobilité fonctionnelle est accompagnée d'une formation adaptée.

En cas d'impossibilité de proposition de poste au(à la) conjoint(e), salarié(e) de BNP Paribas SA, un congé sans solde pour une durée maximale de huit ans peut lui être accordé à sa demande. Le droit à congé débute à compter de la date de mobilité du(de la) conjoint(e).

Pendant toute la durée de ce congé, le(la) salarié(e) est informé(e), à sa demande, des postes disponibles qui pourraient lui être proposés et qui lui permettraient de reprendre son activité professionnelle avant l'échéance de son congé. Il(elle) peut consulter les offres de postes provenant des différents métiers, sociétés, territoires du Groupe BNP Paribas sur le site Internet My Mobility. S'il(elle) souhaite postuler à ces offres de postes, il(elle) s'adresse au gestionnaire Ressources Humaines de son(sa) conjoint(e) lorsque celui-ci(celle-ci) est affecté(e) en France. Il(elle) peut également se porter candidat via My Mobility. Ce gestionnaire assure le relais avec le gestionnaire Ressources Humaines du(de la) salarié(e).

5.2.2 : Couple ¹ dont l'un(e) des conjoint(e)s travaille hors du Groupe BNP Paribas

L'entreprise s'efforce de proposer au(à la) salarié(e) BNP Paribas SA, dont le(la) conjoint(e) travaille hors du Groupe BNP Paribas et fait l'objet d'une mobilité géographique professionnelle, un emploi similaire à celui qu'il(elle) occupait précédemment dans des conditions acceptables sur le plan familial et compatibles avec les besoins du Groupe.

En cas d'impossibilité de proposition de poste au(à la) salarié(e), un congé sans solde d'une durée d'un an, renouvelable deux fois, peut être accordé à la demande du(de la) salarié(e) BNP Paribas SA dont le(la) conjoint(e) travaille hors du Groupe BNP Paribas et fait l'objet d'une mobilité géographique professionnelle.

Le droit à congé débute à compter de la date de mobilité figurant sur l'attestation de l'employeur du(de la) conjoint(e) précisant qu'il(elle) fait l'objet d'une mobilité géographique professionnelle.

Pendant toute la durée de ce congé, le(la) salarié(e) peut consulter, sur le site Internet My Mobility, les offres de postes provenant des différents métiers, sociétés, territoires du Groupe. Il(elle) peut postuler à ces offres de postes.

Pendant son congé, l'interlocuteur privilégié du(de la) salarié(e) est le gestionnaire Ressources Humaines de son entité d'affectation avant son départ en congé.

¹ Il est précisé que la dénomination « couple » vise les salarié(e)s liés à leur conjoint(e) par le mariage ou à leur partenaire, par un PACS

A l'issue de ce congé sans solde, le(la) salarié(e) a la possibilité de bénéficier d'un congé sabbatique dans les conditions fixées par la loi.

Préalablement à la reprise de son activité, le(la) salarié(e) est reçu(e) par son gestionnaire Ressources Humaines à un entretien au cours duquel sont examinées les conditions de la reprise de l'activité professionnelle à l'issue de son congé sans solde et les actions de formation nécessaires.

5.2.3 : Suivi

☞ *Indicateur de suivi* : dans le RDS d'entreprise, nombre de salariés (par genre et par catégorie professionnelle) bénéficiaires des congés prévus au présent article 5.2.1

ARTICLE 6 : RECONDUIRE LES INDICATEURS DE SUIVI DE LA PROMOTION

L'entreprise s'engage à maintenir les indicateurs suivants dans le rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes :

☞ *Indicateurs de suivi* :

Dans le RDS d'entreprise et dans celui de chaque établissement :

- nombre de salariés promus dans la catégorie professionnelle supérieure (avec une répartition par genre),
- pourcentage de salariés promus par rapport au nombre total de salariés de la catégorie professionnelle (hommes et femmes confondus),
- pourcentage de salariés promus par rapport au nombre de salariés de la catégorie professionnelle (hommes et femmes distincts),
- nombre de salariés ayant bénéficié d'une augmentation individuelle (avec une répartition par niveau de classification et par genre).

Dans le RDS d'entreprise :

- pourcentage de salariés augmentés par rapport au nombre total de salariés de la catégorie professionnelle (hommes et femmes confondus),
- pourcentage de salariés augmentés par rapport au nombre de salariés de la catégorie professionnelle (hommes et femmes distincts).

CHAPITRE 3 : FORMATION ET DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES

ARTICLE 1 : VEILLER A L'EGAL ACCES DES FEMMES ET DES HOMMES A LA FORMATION

L'entreprise garantit un égal accès aux femmes et aux hommes à la formation afin de développer leurs compétences de manière équivalente.

Le pourcentage de femmes bénéficiant de formation est aujourd'hui équivalent à celui des hommes (100% en 2018), pour un nombre moyen d'heures équivalent (27 heures en 2018 pour les femmes et 26 heures pour les hommes).

Compte tenu de ce constat, l'entreprise s'engage à rester attentive à une répartition équilibrée entre les femmes et les hommes des actions de formation et de développement des compétences. Si dans une entité, les chiffres des réalisations de la formation et de développement des compétences font apparaître un décalage important entre les bénéficiaires femmes et hommes, (au regard de leur représentation dans le total des

collaborateurs), cette situation fera l'objet d'une information incitative auprès des responsables.

☞ *Indicateurs de suivi* :

Dans le RDS d'entreprise :

- nombre des bénéficiaires (avec une répartition par genre) de formation continue rapporté au nombre total de salariés,
- nombre d'heures de formation continue (avec une répartition par catégorie professionnelle et par genre),
- nombre de salariés ayant bénéficié d'un congé formation rémunéré, partiellement rémunéré ou non rémunéré (avec une répartition par genre),
- nombre de salariés auxquels a été refusé un congé formation (avec une répartition par genre).

Dans le RDS d'entreprise et de chaque établissement :

- bilan des réalisations des programmes de formation (avec une répartition par genre et par catégorie professionnelle),
- bilan des réalisations des périodes de professionnalisation (avec une répartition par genre et par catégorie professionnelle).

ARTICLE 2 : FACILITER L'ACCES A LA FORMATION

Pour favoriser la participation des salariés, hommes ou femmes, aux actions de formation et aux séminaires, l'entreprise prend les engagements suivants :

- 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 qui permet de répondre, pour certaines formations, aux contraintes personnelles des collaborateurs,
- veiller à ce que la formation soit dispensée pendant les horaires de travail. De même, les directions éviteront que les formations soient dispensées un jour non travaillé (ou une journée libérée). 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,
- le cas échéant, mettre en place un aménagement d'horaire pour faciliter la participation à la formation,
- prendre en charge de manière individuelle les frais de garde d'enfants de salariés parents qui suivent une action de formation en dehors de leur lieu habituel de travail et/ou de leurs horaires de travail. Ces demandes doivent être accompagnées de justificatifs et validées par la hiérarchie puis transmises au gestionnaire Ressources Humaines.

ARTICLE 3 : TRAVAILLER A LA PROGRESSION DES FEMMES DANS LES FORMATIONS DIPLOMANTES BANCAIRES

L'entreprise garantit le principe général d'égalité d'accès aux formations diplômantes bancaires.

☞ *Indicateur de suivi* : dans le RDS d'entreprise :

- nombre d'inscrits et de reçus aux examens du BP, du BTS (professionnels, particuliers), de la licence, de l'ITB et du CESB avec une répartition par genre,
- nombre de candidats à l'ITB et au CESB avec une répartition par genre.

ARTICLE 4 : POURSUIVRE L'ACTION DE FORMATION ET DE SENSIBILISATION SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE

L'entreprise s'engage à poursuivre ses actions de sensibilisation des collaborateurs de la ligne Ressources Humaines et des managers aux principes de non-discrimination et d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Cette sensibilisation continuera de se réaliser par des actions de communication et/ou de sensibilisation. L'entreprise encouragera les initiatives prises par les métiers pour une diffusion plus large des sensibilisations.

Une formation à la prévention des discriminations est dispensée à l'ensemble des gestionnaires Ressources Humaines de l'entreprise. Cette action a pour objectif principal de les sensibiliser à l'importance de la diversité et de leur donner les clés pour prévenir ou traiter la discrimination. Par le présent accord, l'entreprise s'engage à continuer à former l'ensemble des collaborateurs(trices) nouvellement nommés gestionnaires Ressources Humaines

CHAPITRE 4 : L'ACCOMPAGNEMENT DE LA PARENTALITE AU SEIN DE L'ENTREPRISE

Il est rappelé que les mesures en faveur de la parentalité constituent un axe majeur des politiques Diversité et Inclusion menée par le Groupe BNP Paribas. Les parties ont la volonté de maintenir les dispositions ainsi antérieurement mises en place par voie d'accord en les actualisant et en les complétant de nouveaux objectifs, actions et indicateurs de suivi pour la période 2020-2024.

La volonté est en effet de poursuivre l'amélioration de l'accompagnement de la parentalité au sein de BNP Paribas SA, en cohérence avec les évolutions légales et sociétales récentes.

ARTICLE 1 : UNE INFORMATION COMPLETE ET FACILEMENT ACCESSIBLE SUR L'ACCOMPAGNEMENT DE LA PARENTALITE AU SEIN DE L'ENTREPRISE

Les parties ont la volonté de faciliter l'information des salariés sur l'accompagnement de la parentalité par BNP Paribas SA et sur les modalités d'accès aux différents congés liés à cette parentalité (congé de naissance mais aussi congé de « paternité et d'accueil de l'enfant », congé d'adoption, congé parental d'éducation...)

Des informations sont regroupées sur le portail Intranet et des guides d'information sont proposés aux salariés. La Direction de BNP Paribas s'engage à procéder à leur actualisation au regard des dispositions prévues au présent accord.

☞ *Indicateur de suivi* : actualisation des pages parentalité dans l'espace intranet (portail Echonet) actualisation des guides existants.

ARTICLE 2 : LE MAINTIEN DES DISPOSITIONS AMELIOREES RELATIVES A LA MATERNITE, A L'ADOPTION ET AU CONGE PARENTAL REMUNERE (ARTICLE 53-1 DE LA CONVENTION COLLECTIVE)

2.1 : Maintenir la sensibilisation des managers à la survenance de la maternité ou de l'adoption

Les informations permettant aux managers d'intégrer dans les meilleures conditions, la survenance de la maternité ou de l'adoption, et d'accompagner au mieux leurs salarié(e)s dans ce moment de vie sont disponibles sur le portail intranet.

2.2 : Maintenir des garanties spécifiques pendant la grossesse

2.2.1 : Suivi individuel adapté

Un suivi individuel adapté renforcé des femmes pendant la période prénatale et postnatale (au cours des 6 mois suivant l'accouchement et/ou pendant la période d'allaitement) est assuré par le service médical interentreprises à compétence fermée du Groupe BNP Paribas. BNP Paribas SA s'engage à solliciter les Services de Santé au Travail Interentreprises à compétence fermée pour la profession bancaire (SSTIB) en vue d'assurer le même suivi médical renforcé.

2.2.2 : Changement d'affectation provisoire

Si un changement provisoire d'affectation lié à l'état de grossesse, demandé par le médecin du travail, est nécessaire, il donne lieu au maintien de la qualification antérieure ainsi que des droits afférents à cette qualification, et ce jusqu'au retour dans l'emploi initial.

2.2.3 : Examens supplémentaires aux examens prénataux et postnataux obligatoires

Les absences occasionnées par les examens prénataux et postnataux obligatoires n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont assimilées à une période de travail effectif selon les dispositions de l'article L1225-16 du code du Travail.

Cette règle est élargie aux examens supplémentaires intermédiaires prescrits par un médecin ou une sage-femme. Préalablement à son absence, la salariée doit en informer sa hiérarchie et produire un justificatif de son absence.

Il est également prévu que le ou la salarié(e)(conjoint(e) / lié(e) par PACS / ou vivant maritalement) avec/de la femme enceinte bénéficie d'une autorisation d'absence rémunérée pour se rendre à trois des examens médicaux obligatoires.

2.2.4 : Congé pour don d'ovocytes

Dans le respect de la réglementation en vigueur, lorsqu'une salariée décide de pratiquer un don d'ovocytes, elle bénéficie d'une autorisation d'absence rémunérée pour :

- se rendre aux examens,
- se soumettre aux interventions nécessaires à la stimulation ovarienne et au prélèvement ovocytaire

2.2.5 : Congé lié à une Procréation Médicalement Assistée (PMA)

La salariée bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation bénéficie d'autorisations d'absence rémunérée pour les actes médicaux nécessaires, tels que prévus par les articles L 2141-1 et suivants du Code de la santé publique.

De même, le ou la salarié(e)(conjoint(e) / lié(e) par PACS / ou vivant maritalement) avec/de la femme bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation bénéficie d'une autorisation d'absence rémunérée pour se rendre à trois des examens médicaux nécessaires pour chaque protocole du parcours d'assistance médicale.

CC

2.3 : Actualiser les dispositions de l'entreprise lors du congé de maternité

2.3.1 : Maintien du traitement pendant la période de congé de maternité

Le congé de maternité fait partie de la vie privée mais aussi professionnelle des salariées. Cette période d'indisponibilité est considérée comme du temps de travail effectif, notamment pour :

- la détermination des droits liés à l'ancienneté,
- le calcul des droits liés à la quote-part d'intéressement et à la réserve spéciale de participation,
- le calcul des congés payés, les primes spécifiques à BNP Paribas SA qui ne compensent pas une sujétion spécifique

2.3.2 : Facilitation du maintien possible du lien avec l'entreprise pendant le congé

Les parties souhaitent, sous réserve notamment du respect des règles de sécurité informatique, que des moyens digitaux puissent être utilisés pour faciliter le maintien du lien professionnel pendant un congé de maternité. L'entreprise a cette préoccupation : MyMobility et Alis sont accessibles, dans des conditions définies, depuis un équipement externe.

Par ailleurs, les salarié(e)s peuvent maintenir le lien avec l'entreprise, pendant leur absence, grâce à l'application Echonet.mobile disponible sur smartphone ou tablette, professionnel ou personnel.

Cette possibilité est bien entendu ouverte aux salariés en congé d'adoption, en congé « paternité et d'accueil de l'enfant », et en congé parental d'éducation.

2.4 : Maintenir les dispositions améliorées de l'entreprise sur le congé parental rémunéré (art.53-1 de la convention collective) suite à une maternité ou une adoption

2.4.1 : Maintien de l'ouverture des droits à congé parental rémunéré lors d'une adoption

Le bénéfice du congé parental d'éducation indemnisé pendant quarante-cinq jours (sans condition d'allaitement au sein de BNP Paribas SA) en application de l'article 53-1 de la convention collective de la Banque est ouvert aux salarié(e)s lors de l'arrivée d'un enfant au foyer en vue d'adoption.

2.4.2 : Maintien du bénéfice du congé parental indemnisé de 45 jours aux couples de salarié(e)s BNP Paribas SA

Par le présent accord, l'entreprise accepte, pour les couples ¹ de salariés BNP Paribas SA, que l'un des deux salarié(e)s puisse indifféremment bénéficier du congé parental d'éducation prévu à l'article 53-1 de la convention collective de la Banque et indemnisé pendant quarante-cinq jours dans les conditions prévues au sein de BNP Paribas SA.

Ce congé, qui suit immédiatement le congé supplémentaire rémunéré de 45 ou 90 jours calendaires prévu à l'article 51-1 de la convention collective de la Banque, peut ainsi être pris indifféremment par l'un des deux salarié(e)s.

¹ Il est précisé que la dénomination « couple » vise les salarié(e)s liés à leur conjoint(e)(e) par le mariage, maritalement ou à leur partenaire, par un PACS.

Cette possibilité est également ouverte, dans les mêmes conditions, lors de l'arrivée d'un enfant au foyer en vue d'adoption.

☞ *Indicateur de suivi* : dans le RDS d'entreprise nombre de bénéficiaires du congé parental d'éducation indemnisé de 45 jours.

2.4.3 : Congé d'accueil d'un enfant

Le ou la salarié(e) qui accueille un enfant a la faculté de prendre un congé d'accueil de l'enfant rémunéré de 30 jours calendaires à la condition :

- s'il / elle vit seul(e), de ne bénéficier d'aucun congé légal de maternité ou d'adoption,
- s'il / elle vit en couple, qu'aucun membre du couple ne bénéficie d'aucun congé légal de maternité ou d'adoption.

Pour les couples de salarié(e)s BNP Paribas SA, seul(e) l'un(e) des deux salarié(e)s pourra en bénéficier.

Le ou la salarié(e) doit informer la Banque de son intention de bénéficier de ce congé au moins un mois avant la date de l'accueil de l'enfant.

Pour bénéficier de ce congé le ou la salarié(e) doit justifier de neuf mois d'ancienneté dans l'entreprise à la date de l'accueil de l'enfant.

Pour le calcul de l'ancienneté, outre les périodes de présence effective au travail, sont validées les périodes d'absence qui, en application des dispositions légales, sont prises en compte pour les droits à l'ancienneté, ainsi que les périodes d'absence ayant donné droit à un maintien de salaire total ou partiel pour les durées prévues par la convention collective.

2.5 : Actualiser les dispositions de l'entreprise au retour d'un congé de maternité ou d'adoption

L'absence pour congé de maternité ou d'adoption ne doit en aucun cas pénaliser les salarié(e)s dans leur vie professionnelle. Plusieurs principes doivent guider la reprise d'activité :

- la période d'éloignement de l'environnement professionnel du fait d'un congé de maternité ou d'adoption ne doit pas être un frein à l'évolution du parcours professionnel et à la dynamique de carrière du(de la) salarié(e),
- la maîtrise du poste d'un(d'une) salarié(e) au retour du congé de maternité ou d'adoption est présumée équivalente à celle démontrée avant son départ, ce principe n'excluant pas un besoin éventuel de formation lors de la reprise d'activité professionnelle,
- la reprise d'activité du(de la) salarié(e) s'effectue soit dans son précédent emploi ou dans un emploi similaire, soit dans un emploi de nature à satisfaire une évolution professionnelle selon les souhaits du(de la) salarié(e) et en accord avec l'entreprise.

Par le présent accord, l'entreprise s'engage auprès des salarié(s) concerné(e)s sur les dispositifs suivants.

CC

PF

2.5.1 : Maintenir le dispositif des entretiens de départ / reprise d'activité

Avant un départ en congé maternité ou d'adoption, chaque salarié(e) est reçu(e), par son gestionnaire Ressources Humaines pour un entretien individuel au cours duquel les conditions de la reprise de son activité professionnelle à l'issue de son indisponibilité sont examinées. Par le présent accord, il est convenu que cet entretien est fixé en principe un mois (dans toute la mesure du possible, deux mois afin de tenir compte de l'éventualité d'un congé pathologique) avant la date prévue du départ en congé de maternité ou d'adoption.

Préalablement à son retour, le(la) salarié(e) est de nouveau reçu(e) par son gestionnaire Ressources Humaines afin d'arrêter les conditions de sa réintégration, soit dans son précédent emploi ou dans un emploi similaire, soit dans un emploi de nature à satisfaire une évolution professionnelle tout en restant attentif à l'équilibre des temps de vie. Il est convenu que le retour du(de la) salarié doit s'effectuer au sein de la même entité juridique du Groupe BNP Paribas que celle dans laquelle il(elle) était affecté(e) avant son départ en congé, sauf accord entre le(la) salarié(e) et son gestionnaire Ressources Humaines. A l'occasion de l'entretien, la situation professionnelle du(de la) salarié(e) est précisée et toutes les actions de formation nécessaires à l'exercice des responsabilités confiées sont arrêtées.

Par le présent accord, il est convenu que la date de l'entretien est fixée dans toute la mesure du possible avec l'accord du(de la) salarié(e) deux mois au moins avant la date prévue du retour de congé de maternité ou d'adoption.

Il est également convenu que c'est lors de l'entretien de départ ou de retour de congé que le(la) salarié(e) peut préciser ses souhaits quant aux modalités de sa reprise, tant au niveau fonctionnel que géographique. A cette occasion, le(la) salarié(e) peut également préciser ses souhaits éventuels de changement de son temps de travail.

Ces entretiens individuels font l'objet d'une formalisation écrite et un exemplaire du document établi est remis au(à la) salarié(e). Ces entretiens ne se substituent pas aux entretiens d'évaluation professionnelle.

Ils peuvent, le cas échéant, et en fonction de la date de départ/retour de congé du(de la) salarié(e), s'intégrer au dispositif des entretiens professionnels issu de la loi du 7 mars 2014.

2.5.2 : Formation au retour de congé de maternité ou d'adoption

L'entreprise portera une attention particulière à la formation au retour de congé de maternité ou d'adoption. Elle s'engage notamment sur les points suivants :

- la définition des formations nécessaires ; c'est lors des entretiens de départ ou de retour de congé de maternité ou d'adoption que sont arrêtées les actions de formation éventuellement nécessaires à l'exercice des responsabilités confiées au(à la) salarié(e) lors de sa reprise d'activité professionnelle,
- la possibilité de report de formations. L'entretien de retour de congé de maternité ou d'adoption est l'occasion d'examiner si, au regard des responsabilités qui sont confiées au(à la) salarié(e) de sa reprise d'activité, des formations planifiées avant son départ en congé doivent de nouveau être prévues,
- les délais pour dispenser les formations : les actions de formation identifiées seront mises en œuvre dans toute la mesure du possible dans un délai de six mois suivant le retour du(de la) salarié(e),
- le cadre de ces formations : ces actions s'intègrent, dans toute la mesure du possible, dans une période de professionnalisation, en application des dispositions de l'accord de branche du 8 juillet 2005 sur la formation tout au long de la vie dans les banques et du 9 février 2015 sur la formation professionnelle dans les banques.

Les contraintes de déplacement sont à prendre en compte et les formations dans des structures de proximité ou de région sont à privilégier.

Afin de favoriser le maintien dans l'emploi par des actions de formation, l'entreprise s'engage à encourager les périodes de professionnalisation pour les femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité et les femmes et les hommes de retour d'un congé parental d'éducation.

Par le présent accord, un suivi spécifique des formations dispensées au retour de congé de maternité ou d'adoption est mis en place sous la forme de nouveaux indicateurs.

2.6 : Maintenir les modalités définies au sein de l'entreprise de neutralisation des périodes de congé de maternité, d'adoption et post-natal

Les dispositions du présent article 2.6 s'inscrivent dans le cadre de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes ; elles portent sur le dispositif spécifique d'évolution de la rémunération des salariés bénéficiaires d'un congé de maternité ou d'adoption ou d'une période indemnisée au titre d'un repos post-natal. Elles précisent les modalités d'application au sein de BNP Paribas SA de l'article L.1225-26 du code du travail.

2.6.1 : Application des mesures NAO pendant le congé

Pendant leur absence en raison d'un congé de maternité, d'adoption ou post natal, les salarié(e)s continuent de bénéficier des mesures générales d'augmentation ainsi que des mesures spécifiques attribuées aux salariés de leur catégorie professionnelle dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires.

2.6.2 : Règles de la garantie d'évolution de la rémunération fixe

Les salariées bénéficient systématiquement à leur retour de congé de maternité d'une révision individuelle de situation ; cette révision est spécifique et prise dans le cadre des dispositions du chapitre IV du titre III de la loi du 5 septembre 2018 « Egalité de rémunération entre les femmes et les hommes et lutte contre les violences sexuelles et les agissements sexistes au travail ».

Cependant, et selon les principes convenus dans les précédents accords d'Entreprise, les salariées ne doivent pas être pénalisées dans l'évolution de leur rémunération fixe du fait de leur absence. Elles ne doivent pas non plus en tirer un avantage particulier par rapport aux autres salariés, notamment en termes de fréquence (délai) entre deux révisions individuelles de situation.

En conséquence de quoi, il est convenu pour cette révision individuelle de situation, du versement à la salariée concernée :

- d'un montant forfaitaire¹, de la catégorie professionnelle de la salariée, avec date d'effet le mois suivant son retour effectif dans l'entreprise,
- puis d'un complément de révision de situation ultérieur :
 - o versé au plus tard lors du premier processus de révision salariale à partir duquel la durée depuis la dernière révision individuelle de situation de la salariée (hors montant

¹ Ce montant forfaitaire est fixé, pour l'année 2020, à 600€ pour une collaboratrice technicienne et à 1200€ pour une collaboratrice cadre. Si ces montants étaient amenés à évoluer, les organisations syndicales représentatives en seraient informées.

forfaitaire précité) est supérieure à la durée moyenne constatée entre deux révisions de situation, au sein de l'entreprise pour l'ensemble des salariés, sans distinction de niveau de classification ou de catégorie professionnelle, au cours des deux derniers processus salariaux (mars/avril et octobre) précédant l'année de son retour dans l'entreprise,

- o et permettant de porter le total de la révision individuelle de situation (y compris le montant forfaitaire déjà versé par anticipation) au niveau moyen attribué à l'ensemble des salariés du niveau de classification de la salariée, et ayant bénéficié d'une augmentation au cours des deux derniers processus salariaux (de mars/avril et octobre) précédant l'année de son retour dans l'entreprise.

2.6.3 : Rémunération variable

Un(e) salarié(e) bénéficiant d'un congé de maternité, d'adoption ou d'une période indemnisée au titre d'un repos post-natal ne doit pas être pénalisé au titre de l'attribution de sa rémunération variable du fait d'un congé de maternité, d'adoption ou post-natal. En conséquence, dans le respect des règles et principes en vigueur applicables à l'ensemble des salariés de la Banque, il(elle) perçoit au minimum une rémunération variable correspondant à son temps de travail effectif sur l'exercice considéré en dehors de sa période d'absence pour congé de maternité, d'adoption ou post-natal. Le montant de la rémunération variable ainsi perçu ne pourra pas constituer la base de référence pour la détermination de la rémunération variable de l'année suivante lorsque celle-ci correspond à la période de présence complète sur un plein exercice.

ARTICLE 3 : LA POURSUITE DE L'AMELIORATION DES DISPOSITIONS SUR LE CONGE DE PATERNITE ET D'ACCUEIL DE L'ENFANT

L'égalité professionnelle repose également sur la possibilité pour les deux parents d'exercer les responsabilités liées à leur parentalité. Les parties ont souhaité dans le présent accord réaffirmer le partage de cette responsabilité, en continuant à inclure dans cette démarche les couples de personnes de même sexe.

BNP Paribas a favorisé la prise du congé légal de « paternité et d'accueil de l'enfant », en complétant depuis le 1er janvier 2009, les indemnités journalières de la sécurité sociale dont le salarié père d'un enfant (d'enfants en cas de naissances multiples) bénéficie pendant ce congé lui garantissant ainsi un maintien total de la rémunération nette pendant toute la durée du congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

Il a été convenu de verser également le complément pendant la durée du congé de « paternité et d'accueil de l'enfant » au (à la) salarié(e) qui en bénéficie parce qu'il(elle) est le/la conjoint(e) de la mère de l'enfant, qu'il(elle) vit maritalement avec elle ou qu'il(elle) est lié(e) avec elle par un PACS.

Par le présent accord, il est également convenu que le congé d'accueil de l'enfant est ouvert à BNP Paribas SA, dans les conditions d'indemnisation énoncées ci-dessus, au salarié conjoint du père d'un enfant, ou qui vit maritalement avec lui ou lié avec lui par un PACS.

La période d'absence au titre du congé légal de paternité et d'accueil de l'enfant est prise en compte pour :

- la détermination des droits liés à l'ancienneté,
- le calcul des droits liés à la quote-part d'intéressement et à la réserve spéciale de participation,
- le calcul des congés payés, et les primes spécifiques à BNP Paribas SA qui ne compensent pas une sujétion spécifique.

Le congé est pris sur demande et sur présentation de justificatifs du (de la) salarié(e).

☞ *Indicateur de suivi* : dans le RDS d'entreprise et de chaque établissement :

- nombre de jours de congés de paternité et d'accueil de l'enfant pris dans l'année par les salariés nouvellement parents rapporté au nombre de jours théoriques dans l'année (avec une répartition par catégorie professionnelle),
- nombre total de congés de paternité et d'accueil de l'enfant pris dans l'année (avec une répartition par catégorie professionnelle).

ARTICLE 4 : LE CONGE PARENTAL D'EDUCATION A TEMPS COMPLET

4.1 : Diffuser de l'information sur le congé parental d'éducation

Dans les pages dédiées à la parentalité l'entreprise intègre des informations sur les conditions d'octroi et le déroulement du congé parental d'éducation. Elles précisent que ce congé peut être pris indifféremment par le père ou par la mère de l'enfant.

4.2 : maintenir l'entretien de retour de congé parental d'éducation

Afin de faciliter son retour, le ou la salarié(e) est reçu(e) par son gestionnaire Ressources Humaines avant la fin du congé parental afin d'arrêter les conditions de sa réintégration, soit dans son emploi d'origine ou similaire, soit dans un emploi de nature à satisfaire une évolution professionnelle selon les souhaits du ou de (la) salarié(e) et en accord avec l'entreprise. A cette occasion, sa situation professionnelle est précisée et toutes les actions de formation nécessaires à l'exercice des responsabilités confiées sont arrêtées. Il (elle) peut bénéficier d'un bilan de compétences dans les conditions prévues par la loi.

Cet entretien fait l'objet d'une formalisation écrite dans l'outil « About me ».

Cet entretien peut s'intégrer au dispositif des entretiens professionnels issu de la loi du 7 mars 2014.

4.3 : Réajuster au retour du congé le salaire de base de mesures NAO

Par le présent accord, il est convenu qu'au retour de congé parental à temps plein, le salaire de base du (de la) salarié(e) est automatiquement réajusté du montant des mesures générales d'augmentation attribuées pendant son absence aux salariés de sa catégorie professionnelle dans le cadre de la négociation annuelle sur les salaires.

☞ *Indicateur de suivi* : nombre de salariés (avec une répartition par catégorie professionnelle) de retour de congé parental bénéficiaires des mesures d'augmentation générales attribuées aux salariés de leur catégorie professionnelle pendant leur absence dans le cadre de la NAO

4.4 : maintenir l'examen de la situation individuelle au retour du congé parental d'éducation

A l'occasion du retour d'un congé parental d'éducation, la situation salariale du collaborateur(de la collaboratrice) concerné(e) est examinée dès lors que sa fréquence individuelle par rapport à sa dernière révision de situation est égale ou supérieure à la fréquence moyenne de l'entreprise.

ARTICLE 5 : LES AUTRES MESURES EN FAVEUR DE LA PARENTALITE

5.1 : Maintenir les heures de rentrée scolaire

Deux heures d'autorisation absence rémunérées ont été accordées au(à la) salarié(e) qui accompagne son ou ses enfant(s) le jour de la rentrée de la première année de scolarité jusqu'à l'entrée en 6^{ème} incluse. Afin de tenir compte des nécessités de services, le(la) salarié(e) en fait la demande préalable auprès de sa hiérarchie.

5.2 : Maintenir les modalités assouplies d'utilisation du temps à la carte

La formule du temps à la carte mise en place par un accord d'entreprise du 1^{er} juillet 2019 peut contribuer à l'organisation vie professionnelle et vie personnelle des salariés parents.

☞ *Indicateur de suivi* : nombre de salariés (avec une répartition par genre et par catégorie professionnelle) utilisateurs du dispositif du temps à la carte

5.3 : Maintenir une formule de temps partiel à 90 % adaptée à l'évolution en France des rythmes scolaires

Le dispositif de temps partiel à 90 % peut apporter de la souplesse d'organisation aux salariés parents compte tenu des rythmes scolaires en France.

Ce dispositif est maintenu par le présent accord sans condition d'avoir travaillé préalablement à temps plein.

5.4 : Maintenir les mesures de participation aux frais de garde d'enfants

Il est rappelé qu'au sein de BNP Paribas SA, un dispositif de participation financière aux frais de garde d'enfants a été mis en place. Chaque année, la Direction de BNP Paribas verse un budget (délégué) au Comité Social et Economique Central pour la participation aux frais de garde des salariés parents.

Les parties au présent accord maintiennent leur attachement à ce dispositif susceptible de bénéficier au plus grand nombre de salariés parents sur l'ensemble du territoire national.

Conformément aux engagements pris par la Direction de l'entreprise, ce dispositif a été régulièrement amélioré sous forme d'une revalorisation du budget alloué. Le budget consacré par l'entreprise à la participation aux frais de garde d'enfants représente 4,180 millions d'euros en 2019.

Pendant la durée du présent accord, la Direction de l'entreprise s'engage à rester attentive aux propositions budgétaires qui lui seront soumises par le CSEC.

5.5. : Proposer un dispositif d'information gratuit sur l'emploi direct d'une garde d'enfant

Les parties entendent rappeler que depuis 2016, un partenariat ASF/FEPEM permet aux collaborateurs qui le souhaitent une inscription gratuite aux services en ligne (ou via une plate-forme téléphonique) d'informations juridiques et aux actualités de l'emploi à domicile au niveau national et régional.

5.6. : Développer un dispositif d'information à destination des parents salariés

Par ailleurs, pendant la durée du présent accord, BNP Paribas s'engage à développer les réunions d'information organisées par Action Sociale France (avec des associations ou partenaires) en Province et en Ile-de-France sur des thèmes adaptés aux préoccupations exprimées par les parents salariés (par exemple : questionnements sur le choix de mode de garde, sur l'adolescence, le décrochage scolaire, les addictions, ou liés aux évolutions des structures familiales, situations monoparentales, familles recomposées, relations intergénérationnelles etc...)

Dans le cadre de la semaine de la parentalité, les salariés continueront à avoir la possibilité de participer à des événements en lien avec la parentalité (petite enfance, adolescence ...) ou la grand-parentalité.

5.7. : Continuer à ouvrir les bénéficiaires des autorisations d'absence pour évènements familiaux

5.7.1 : Continuer à ouvrir les bénéficiaires d'autorisations d'absence liées à la conjugalité

Sous réserve de remplir la condition d'ancienneté prévue à l'article 59-2 de la convention collective, BNP Paribas SA a ouvert le bénéfice des jours à autorisation d'absence rémunérée pour évènements familiaux prévus :

à l'article 59-1 de la convention collective :

- décès des père et mère du salarié ou de son conjoint,
- décès des collatéraux du salarié ou de son conjoint (frères, sœurs, beaux-frères, belles-sœurs),
- mariage,
- naissance ou adoption d'un enfant, par le présent accord

à BNP Paribas SA :

- décès d'un autre descendant du conjoint

aux partenaires liés par un PACS

Il est convenu que le droit à autorisation d'absence pour le mariage ou le PACS avec la même personne n'est accordé au(à la) salarié(e) qu'une seule fois à l'occasion du premier événement.

5.7.2 : Maintien des modalités de décompte des autorisations d'absence

Par le présent accord, il est convenu que les autorisations d'absence rémunérée pour évènements familiaux prévues à l'article 59-1 de la convention collective (complétés dans leur motifs à BNP Paribas SA) sont décomptées en jours ouvrés quelque que soit le temps de travail du(de la) salarié(e) bénéficiaire. En conséquence, il n'est pas fait application de la règle du poids de journée.

CC

5.8 : Prise en compte du volet « équilibre vie professionnelle et vie familiale » lors des entretiens d'évaluations professionnelles

Il est rappelé que l'entretien d'évaluation professionnelle est l'occasion d'avoir un échange entre le collaborateur et le manager sur la charge et l'organisation du travail ainsi que sur l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle.

Pour les cadres soumis à une convention de forfait, le manager veille à dédier un moment d'échange pour évoquer la charge de travail et l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale des salariés doit aussi être réalisé.

5.9 : Maintien de formations s'inscrivant dans la thématique articulation vie professionnelle/familiale

BNP Paribas SA s'engage à assurer la promotion de nouvelles formations qu'elle propose et qui s'inscrivent dans la thématique articulation vie professionnelle/vie familiale.

Au retour de congé de maternité, d'adoption ou de congé parental, l'entreprise continuera de proposer un accompagnement aux salarié(e)s afin de faciliter la transition entre le congé de maternité, le congé d'adoption ou de congé parental et la reprise d'activité professionnelle et de les aider à construire un nouvel équilibre vie familiale /vie professionnelle.

☞ *Indicateur de suivi* : lors de la commission de suivi, nombre de formations et de participant(e)s à la formation "Reprendre une activité au retour d'un congé de maternité ou d'adoption"

5.10 : Maintien du dispositif amélioré de congé de présence parentale dans l'entreprise

Par le présent accord, les modalités de mise en œuvre du congé légal de présence parentale au sein de BNP Paribas SA sont définies. Ce congé a pour objet de permettre au salarié de pouvoir exercer une présence soutenue ou des soins contraignants à un enfant victime d'une maladie, d'un handicap ou d'un accident grave. L'enfant est à charge du salarié au sens de la Caisse d'Allocations Familiales (CAF).

Pour l'octroi du congé de présence parentale, il est fait application des articles L.1225-62 et suivants du code du Travail.

Par le présent accord, sont précisées les dispositions prises par BNP Paribas pour améliorer le congé légal de présence parentale :

- le congé intervient que le salarié ait ou non épuisé l'intégralité des congés rémunérés auxquels il peut prétendre (autorisations d'absence pour enfant malade, congé parental d'éducation à temps plein ou à temps partiel, ...),
- le salarié perçoit de l'entreprise des allocations complémentaires à la CAF. Au cours de la période de congé de présence parentale, le(la) salarié(e) peut bénéficier de la CAF d'allocations journalières de présence parentale (AJPP) dans une limite maximum de 310 allocations journalières de présence parentale (AJPP) pour un même enfant et pour une même pathologie. Il peut alors également bénéficier du versement par BNP Paribas SA d'allocations journalières parentales complémentaires dont le montant est fixé à la moitié de l'AJPP versée par la CAF au (à la) salarié(e). Le total des deux allocations ne peut être supérieur au salaire qu'aurait perçu le salarié s'il avait travaillé pendant le congé.

5.11 : Rappel de l'existence d'un dispositif de don de jour(s) de repos

Il est rappelé que par accord d'entreprise du 2 avril 2015, modifié par avenant en date du 27 novembre 2017, BNP Paribas a mis en place un dispositif de don de jours de repos à un salarié parent d'un enfant gravement malade.

CHAPITRE 5 : PREVENTION ET LUTTE CONTRE TOUTES LES FORMES DE VIOLENCE ET AGISSEMENTS SEXISTES

Le présent accord entend s'inscrire dans une démarche de prévention des agissements sexistes tels que définis par les nouvelles dispositions de l'article L1142-2-1 du Code du Travail en vertu desquelles « *Nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant* ».

BNP Paribas entend en particulier exprimer son soutien aux campagnes de sensibilisation menées en France contre les violences conjugales et veillera à relayer toute initiative pertinente dans un cadre professionnel de nature à informer les salariés.

Depuis fin 2018, BNP Paribas est membre du réseau CEASE #1Femmesur3, le premier réseau européen d'entreprises engagées contre les violences faites aux femmes.

Cette initiative inter-entreprises vise à sensibiliser les employeurs sur les violences conjugales et leurs impacts en entreprise, tout en les accompagnant dans la mise en place des actions de soutien envers leurs salarié(e)s victimes.

Des actions de sensibilisation seront menées pendant la durée du présent accord.

CHAPITRE 6 : CONDITIONS DE TRAVAIL

L'entreprise s'engage à rester attentive à ce que les modalités d'organisation du travail du salarié, et notamment l'aménagement des horaires, ne constituent pas un facteur direct ou indirect de discrimination dans son évolution de carrière.

ARTICLE 1 : LES DISPOSITIONS SUR LE TEMPS PARTIEL

1.1 : Maintien du principe d'égalité de traitement

L'entreprise 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 est 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. Il s'agit d'un temps choisi par le salarié (homme ou femme) et 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.

De même qu'il convient de vérifier que le temps partiel est compatible avec le bon fonctionnement de l'entreprise, il convient de veiller à ce que les salariés qui l'ont choisi ne soient pas défavorisés en termes de carrière et de rémunération. 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.

☞ *Indicateur de suivi* : Dans le RDS d'entreprise et de chaque établissement :

- nombre de salariés à temps partiel (avec une répartition par genre et par formule de temps de travail),
- nombre de salariés à temps partiel (avec une répartition par genre et par tranche d'âge),
- nombre de salariés à temps plein (avec une répartition par genre),
- nombre de salariés accédant au temps partiel au cours de l'année considérée (avec une répartition par genre),
- nombre de salariés à temps partiel ayant repris un travail à temps plein au cours de l'année considérée (avec une répartition par genre),
- nombre de salariés (avec une répartition par genre) bénéficiant du dispositif d'entreprise du temps à la carte.

Dans le RDS d'entreprise :

- nombre de salariés à temps partiel ayant bénéficié d'une promotion ou d'une augmentation au cours de l'année considérée.

1.2 : Prise en compte du changement de temps de travail

Le passage à temps partiel est aujourd'hui formalisé par la signature d'un avenant au contrat de travail.

Au-delà de la signature de cet avenant individuel, il est convenu par le présent accord d'instaurer une démarche systématique d'échange lors du passage à temps partiel, dans le cadre de l'entretien professionnel qui suit immédiatement le passage à temps partiel. Dans les entités de l'entreprise où il est conduit par le gestionnaire Ressources Humaines, celui-ci prépare l'entretien avec le manager du salarié.

Il s'agit de définir les conditions de l'insertion du temps partiel dans l'organisation et le fonctionnement du service. Il permet de tenir compte du changement de temps de travail dans le plan d'action du salarié (les mesures d'adaptation peuvent, selon la nature du poste occupé, être fonctionnelles ou quantitatives). Enfin, il a pour objectif de définir les dispositions pratiques mises en place pour tenir compte du temps partiel dans l'organisation courante de l'activité.

ARTICLE 2 : L'ORGANISATION DES REUNIONS

L'entreprise s'engage à veiller à prendre en compte les contraintes de la vie familiale dans l'organisation des réunions et des déplacements professionnels. Ainsi, sauf cas exceptionnels, les réunions doivent être planifiées pendant les horaires de travail et les réunions trop matinales, tardives (c'est-à-dire après 17 h 30) doivent être évitées surtout si elles ne sont pas planifiées.

L'entreprise s'engage également à favoriser l'utilisation de modes de réunions évitant autant que possible les déplacements, tels que la téléconférence ou la visioconférence.

ARTICLE 1 : GARANTIR UNE NEUTRALITE DES OFFRES D'EMPLOI

L'entreprise s'engage à ce qu'aucun critère illicite ou discriminatoire (mention précisant le sexe, la situation familiale, l'âge, ...) n'apparaisse lors de la diffusion d'offres d'emploi, tant en interne qu'en externe. Les intitulés et termes utilisés sont choisis afin de permettre, sans distinction, la candidature des femmes et des hommes. A ce titre, les offres ne doivent mentionner ni directement, ni indirectement, le genre du candidat recherché.

L'intitulé du poste est toujours présenté au masculin, suivi de la mention « H/F » (Ex : Chargé de clientèle H/F). Outre cette mention, tous les adjectifs et noms sont féminisés dans le corps de l'annonce, (Ex : Vous êtes chargé(e) de la gestion d'un portefeuille).

De même, l'entreprise veille à utiliser et diffuser dans ses annonces de recrutement des critères sans caractère discriminatoires (direct ou indirect), toujours en rapport avec les exigences du poste à pourvoir.

Ces principes s'appliquent à tout type de contrat : contrat à durée indéterminée, contrat à durée déterminée, contrats d'apprentissage, contrats de professionnalisation, stages en entreprise.

Dans le domaine de l'alternance, BNP Paribas s'engage à rester attentive à la mixité de ses recrutements.

ARTICLE 2 : GARANTIR UNE EGALITE DE TRAITEMENT DANS LE PROCESSUS DE SELECTION DES CANDIDATURES

L'activité professionnelle de BNP Paribas SA est ouverte aux femmes comme aux hommes. Le processus de recrutement de l'entreprise est donc unique et des critères de sélection strictement identiques sont appliqués. Ces critères doivent être strictement fondés sur les compétences (y compris l'expérience professionnelle) et les qualifications des candidats.

ARTICLE 3 : MENER DES ACTIONS AUPRES DES PARTENAIRES DU RECRUTEMENT

BNP Paribas SA garantit contractuellement le respect par les prestataires externes auxquels elle a recours (cabinets de recrutements externes ou les entreprises de travail temporaires) le respect du principe de non-discrimination.

ARTICLE 4 : ASSURER UNE MIXITE DES CANDIDATURES ET DES EMBAUCHES

L'entreprise 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.

A ce titre, par le présent accord, il est convenu qu'elle s'attachera à tendre vers une amélioration de la mixité des recrutements dans chaque catégorie professionnelle (techniciens / cadres).

ARTICLE 5 : POURSUIVRE LES ACTIONS VERS LES ETABLISSEMENTS DE FORMATION POUR AMELIORER L'EQUILIBRE FEMMES-HOMMES DANS LES FILIERES DE RECRUTEMENT EXTERNE

Dans le cadre de ses relations avec les établissements de formation cibles, universités ou écoles, l'entreprise s'attache à inciter les femmes, comme les hommes, à s'orienter vers l'ensemble des filières métiers.

Ainsi, compte tenu de la situation actuelle, elle continuera d'intervenir pour présenter les métiers de la Banque afin d'encourager davantage les étudiantes présentes dans certaines filières, en particulier les filières scientifiques (écoles d'ingénieurs), à choisir des métiers de la banque principalement occupés par des hommes et inversement, à inciter les étudiants à postuler dans les filières métiers principalement occupées par des femmes.

ARTICLE 6 : GARANTIR L'EGALITE SALARIALE A L'EMBAUCHE

L'entreprise garantit un niveau de classification et un niveau de salaire à l'embauche identiques entre les hommes et les femmes. La rémunération à l'embauche est liée au niveau de formation et d'expérience acquise et au type de responsabilités confiées ; elle ne tient en aucun cas compte du genre de la personne recrutée.

ARTICLE 7 : INDICATEURS DE SUIVI

☞ *Indicateur de suivi* : Dans le RDS d'entreprise :

- répartition par catégorie professionnelle et par genre des embauches de l'année,
- nombre de candidatures reçues par l'entreprise dans l'année : répartition par genre,
- embauches de l'année : répartition par emploi type.

TITRE 5 : DISPOSITIONS EN FAVEUR DES SALARIES SENIORS : AMENAGEMENT DES FINS DE CARRIERES ET DE LA TRANSITION ENTRE ACTIVITE ET RETRAITE

Afin de permettre aux salariés seniors de préparer la transition entre leur activité professionnelle et leur retraite, les parties au présent accord conviennent de leur proposer plusieurs dispositifs.

L'ensemble des dispositifs décrits dans le présent titre sont exclusifs les uns des autres et de tout autre dispositif légal, conventionnel ou d'entreprise d'aménagement de fin de carrière ou de préparation à la retraite.

ARTICLE 1 : UN DISPOSITIF DE FORMATION DEDIE

Pour que les salariés puissent préparer, dans les meilleures conditions, la cessation de leur activité professionnelle et la transition entre activité professionnelle et retraite, l'entreprise met tout d'abord à leur disposition un ensemble d'informations librement consultables sur le portail intranet de l'entreprise dans un espace dédié.

Le guide « Retraite - Informations pratiques » fournit des indications utiles sur la retraite Sécurité Sociale, la retraite complémentaire, les produits de complément de retraite au sein de BNP Paribas SA, l'indemnité de départ à la retraite et des conseils pour estimer sa retraite.

Ce document apporte également au salarié des précisions pratiques sur son relevé de carrière Sécurité Sociale et son relevé de points complémentaires Agirc-Arrco (comment se les procurer, comment les lire), la date légale d'ouverture de ses droits à la retraite, le montant de sa retraite, la préparation de son départ en retraite (comment et auprès de qui faire son annonce de départ en retraite), les modalités de versement de ses pensions de retraite,

Les coordonnées des sites Internet pouvant être utiles aux salariés sont repris avec des liens hypertextes.

Outre ces informations, les salariés sont invités à participer à une formation sur les modalités de départ à la retraite et sur la préparation à la cessation d'activité. S'ils souhaitent reporter leur inscription à cette session et y être invités ultérieurement, ils ont la possibilité de le demander.

Animée par l'équipe Action Sociale France de Ressources Humaines Groupe, cette formation, qui se déroule sur une journée, a pour objet d'une part, de présenter les aspects techniques de la retraite - démarches à entreprendre, calcul des droits à pension, prime de fin de carrière, ... - et d'autre part, d'évoquer différents aspects psycho-sociaux de la cessation d'activité et de la vie post professionnelle - activités possibles, présentation de l'Association des Retraités de la Banque (ADR), questions relatives au logement, à la dépendance,....

Action Sociale France diffuse également sur le portail Intranet des guides d'information sur les situations susceptibles d'être plus rencontrées par les salariés seniors, telles que les aides et soutiens possibles aux parents âgés, les différents régimes de protection des majeurs.

Dans un cadre plus individuel, les salariés qui le souhaitent ont la possibilité de solliciter l'équipe Action Sociale France pour répondre à leurs interrogations ou bénéficier d'un appui dans la constitution de leur dossier ou bien l'équipe Retraites au sein de la Fonction Ressources Humaines Groupe pour obtenir des informations techniques, en particulier pour certaines carrières alternées nécessitant, du fait de leur complexité, le recours à une expertise pointue.

Cette action de formation fera l'objet d'un suivi annuel au moyen de l'indicateur suivant :

↳ *nombre de salariés ayant participé au cours de l'année écoulée aux formations animées par l'équipe Action Sociale France de RHG.*

ARTICLE 2 : LES DISPOSITIFS DE TEMPS PARTIEL/REDUIT DE FIN DE CARRIERE

La possibilité de diminuer leur temps de travail en fin de carrière peut correspondre à une attente de certains salariés seniors. Cette demande s'exprime avant qu'ils aient acquis leurs droits à la retraite Sécurité Sociale à taux plein.

Pour certains salariés seniors, l'organisation du travail à temps partiel/réduit peut également correspondre, en fin de carrière, à un souhait d'anticiper leur date de fin d'activité avant celle de leur départ effectif en retraite.

L'entreprise s'attachera à répondre favorablement à ces attentes dès lors que l'organisation du travail le permet. Pour ce faire, le présent accord reconduit deux dispositifs :

- le temps partiel/réduit hebdomadaire de fin de carrière,
- et le temps partiel/réduit annualisé de fin de carrière.

Le temps partiel/réduit de fin de carrière peut permettre aux salariés seniors de préparer une activité qu'ils occuperont durant leur prochaine retraite. A cet égard, l'entreprise s'engage à informer les salariés de la possibilité de s'impliquer, notamment par des actions de tutorat, auprès de la Fondation BNP Paribas ou au sein d'associations partenaires. Dans ce cadre, l'accès à la formation au tutorat sera favorisé.

2.1 : Le temps partiel/réduit hebdomadaire de fin de carrière

2.1.1 : Principes du dispositif

L'Entreprise propose aux salariés seniors, qui le souhaitent et qui remplissent les conditions énoncées à l'article 2.1.2 ci-après, un dispositif de temps partiel/réduit hebdomadaire de fin de carrière au taux de 80 % de l'horaire de travail en vigueur dans leur entité d'affectation ou au taux de 80 % appliqué sur le nombre de jours prévu par leur convention de forfait à temps plein, et rémunéré à hauteur de 90 % de leur salaire annuel de base.

Ce travail à temps partiel/réduit hebdomadaire s'organise nécessairement sous la forme d'une journée non travaillée fixe (dite journée libérée) dans la semaine. La journée libérée est déterminée en accord avec le manager en tenant compte des souhaits du salarié et des contraintes liées au fonctionnement du service ; elle est reprise dans l'avenant au contrat de travail signé par le salarié et l'entreprise.

L'entreprise s'engage à veiller à ce que l'organisation et la charge de travail du salarié à temps partiel/réduit soient compatibles avec son temps de travail. Dans les métiers commerciaux, les fonds de commerce et les objectifs doivent ainsi être adaptés au temps de travail effectif.

2.1.2 : Bénéficiaires du dispositif

Pour bénéficier du temps partiel/réduit hebdomadaire de fin de carrière, les salariés seniors doivent remplir les trois conditions cumulatives suivantes :

- travailler à temps plein depuis 12 mois au moins avant la date d'entrée dans le présent dispositif,
- être en mesure, à l'issue de la période de temps partiel/réduit hebdomadaire de fin de carrière qu'ils choisissent (le cas échéant, suivie et prolongée par la période, à temps complet, de consommation de leur Compte Epargne Temps¹ - CET - sous forme de prise effective de congés) de liquider leur retraite Sécurité Sociale à taux plein,
- et s'engager de manière définitive sur la date de liquidation de leur retraite Sécurité Sociale à taux plein.

Le temps partiel/réduit hebdomadaire de fin de carrière intervient dans une période limitée, comprise entre 12 mois minimum et 24 mois maximum précédant la date de liquidation de la retraite Sécurité Sociale à taux plein du salarié (le cas échéant, suivie et prolongée par la période de consommation du CET¹, comme précisé ci-dessus).

Pour des raisons d'organisation du travail, les salariés seniors qui ont la responsabilité de l'animation d'une équipe ne peuvent pas, en principe, bénéficier de ce dispositif.

De même, les salariés d'un service ou d'une équipe au sein de laquelle le taux de salariés travaillant à temps partiel/réduit est déjà égal ou supérieur à 25 % ne peuvent pas, en principe, bénéficier de ce dispositif.

Toutefois, si l'organisation du travail peut le permettre, des exceptions individuelles à ces règles pourront être décidées, sur demande du salarié et avec accord du Gestionnaire Ressources Humaines en liaison avec le manager du salarié.

¹ Pour les salariés qui disposent d'un solde CET

2.2 : Le temps partiel/réduit annualisé de fin de carrière

2.2.1 : Principes du dispositif

L'entreprise propose aux salariés seniors, qui le souhaitent, de bénéficier d'un dispositif de temps partiel/réduit annualisé au taux de 60 % de l'horaire de travail en vigueur dans leur entité d'affectation ou au taux de 60 % appliqué sur le nombre de jours prévu par leur convention de forfait à temps plein, et rémunéré à hauteur de 66 % de leur salaire annuel de base, durant les 12 mois précédant la date de liquidation de leur retraite Sécurité Sociale à taux plein.

Dans le cadre de ce temps partiel/réduit annualisé de fin de carrière au taux de 60 %, la réduction du temps de travail au cours de cette période de douze mois s'organise nécessairement selon les modalités suivantes :

- une première période travaillée à temps complet et rémunérée à 66 % au cours de laquelle le salarié consomme la totalité de tous ses congés et jours RTT¹,
- suivie d'une période non travaillée, également rémunérée à 66 %.

La durée de chacune des deux périodes est déterminée, pour chaque salarié, en fonction de la formule d'aménagement et de réduction du temps de travail de l'entité dans laquelle il travaille et du calendrier des jours travaillés de l'année.

Elle est formalisée dans l'avenant au contrat de travail signé par le salarié et l'employeur.

Le temps partiel/réduit annualisé de fin de carrière intervient sur une période fixée et limitée de 12 mois précédant la date de liquidation de retraite Sécurité Sociale à taux plein du salarié (le cas échéant, suivie et prolongée de la période éventuelle de consommation du CET² cf. article 2.2.2 ci-après).

2.2.2 : Bénéficiaires du dispositif

Ce dispositif est ouvert à tous les salariés seniors remplissant les trois conditions cumulatives suivantes :

- travailler à plus de 60 % depuis 12 mois au moins avant la date d'entrée dans le dispositif,
- être en mesure, à l'issue de la période de temps partiel/réduit annualisé de fin de carrière (le cas échéant, suivie et prolongée par la période, à temps complet, de consommation de leur CET² sous forme de prise effective de congés) de liquider leur retraite Sécurité Sociale à taux plein,
- et s'engager de manière définitive sur la date de liquidation de leur retraite Sécurité Sociale à taux plein.

2.3 : Dispositions communes aux deux dispositifs de temps partiel/réduit de fin de carrière (hebdomadaire et annualisé)

2.3.1: Engagements du salarié

Les salariés seniors souhaitant bénéficier de ces dispositifs de temps partiel/réduit de fin de carrière fourniront, à l'appui de leur demande, un relevé de carrière Sécurité Sociale attestant de la possibilité de faire valoir leurs droits à la retraite Sécurité Sociale à taux plein dans les délais maximum de 24 mois pour le temps partiel/réduit hebdomadaire au taux de

¹ Les droits à congés et RTT sont recalculés pour tenir compte de la règle du poids de journée.

² Pour les salariés qui disposent d'un solde CET

80 % et de 12 mois pour le temps partiel/réduit annualisé au taux de 60 % (délais complétés, le cas échéant, de la période, à temps complet, de consommation du CET sous forme de prise effective de congés ¹).

Trois mois avant la date souhaitée d'entrée dans le dispositif de temps partiel/réduit de fin de carrière, la demande est formulée par écrit par le salarié auprès de son Gestionnaire Ressources Humaines. Elle doit comporter l'engagement du salarié sur la date de liquidation définitive et totale de sa retraite Sécurité Sociale à taux plein. Une réponse lui est apportée, dans toute la mesure du possible, dans un délai de 30 jours à compter de la date de réception de sa demande.

La modification du contrat de travail du salarié résultant du passage à temps partiel/réduit fait l'objet d'un avenant au contrat de travail précisant notamment, l'engagement du salarié de liquider ses droits à la retraite Sécurité Sociale à taux plein au terme du dispositif, la date de sa retraite, les modalités d'organisation du travail à temps partiel/réduit, la rémunération versée au salarié. Il mentionne également, pour les salariés concernés, les modalités d'utilisation de leur CET ¹

Dans un souci de bonne gestion, le passage à temps partiel/réduit intervient le 1^{er} du mois.

2.3.2 : Accompagnement du dispositif par l'entreprise

Les salariés seniors, qui le souhaitent, peuvent demander, quatre mois avant la date de la liquidation de leur retraite Sécurité Sociale à taux plein, le versement anticipé de leur indemnité de fin de carrière selon les modalités suivantes :

- une demande écrite est adressée au Gestionnaire Ressources Humaines,
- le versement anticipé est autorisé, dans les limites de 80 % du montant global de l'indemnité de fin de carrière et d'un plafond fixé à 20 000 euros bruts.

Il est précisé que la période de temps partiel/réduit de fin de carrière (hebdomadaire ou annualisé) est sans incidence sur le montant de l'indemnité de fin de carrière versée au salarié.

2.3.3 : Articulation avec d'autres dispositifs existants dans l'entreprise

Pendant sa période de temps partiel/réduit de fin de carrière, le salarié n'a pas la possibilité :

- d'acquérir ou de consommer du temps à la carte,
- d'alimenter ou d'utiliser, sous forme de congés, son compte épargne temps.

Conformément aux dispositions de l'accord du 7 décembre 2009 relatif au compte épargne temps de BNP Paribas SA, il est toutefois rappelé que, selon l'article 4 de cet accord, les droits épargnés au titre du compte épargne temps peuvent être utilisés pour permettre le maintien en tout ou partie de la rémunération des jours non travaillés en cas de passage à temps partiel/réduit. Cette possibilité pourra ainsi être utilisée par les salariés seniors dans le cadre d'un temps partiel/réduit de fin de carrière.

2.3.4 : Réversibilité

Les salariés seniors engagés dans les dispositifs prévus au présent article 2 qui seraient confrontés à une situation personnelle particulièrement grave (décès du conjoint, ...), pourraient soumettre leur situation à leur Gestionnaire Ressources Humaines qui examinerait la possibilité et les modalités d'un retour à leur situation antérieure de travail.

¹ Pour les salariés qui disposent d'un solde CET

2.3.5 : Evolutions légales et réglementaires

Si les dispositions législatives relatives aux conditions de liquidation de la retraite Sécurité Sociale à taux plein venaient à évoluer, les parties conviennent de se réunir afin d'adapter ces dispositions, les salariés étant maintenus dans le dispositif jusqu'à la date à laquelle ils auront la faculté de faire valoir leurs droits à la retraite Sécurité Sociale sans abattement définitif.

2.3.6 : Suivi

Le temps partiel/réduit hebdomadaire de fin de carrière et le temps partiel/réduit annualisé de fin de carrière feront l'objet d'un suivi annuel au moyen des indicateurs suivants :

- ☞ *Nombre de salariés ayant bénéficié du temps partiel/réduit hebdomadaire de fin de carrière au cours de l'année écoulée.*
- ☞ *Nombre de salariés ayant bénéficié du temps partiel/réduit annualisé de fin de carrière au cours de l'année écoulée.*

ARTICLE 3 : DISPOSITIF DE MECENAT DE COMPETENCES DE FIN DE CARRIERE

La possibilité de mettre à profit son expérience et ses compétences professionnelles auprès d'une association ou d'une ONG partenaire¹ de BNP Paribas dans le cadre d'une démarche de transition de l'activité professionnelle vers la retraite peut correspondre à une attente de salariés seniors de l'entreprise. Celle-ci va pouvoir s'exprimer au sein de BNP Paribas SA par le dispositif de Mécénat de Compétences de fin de carrière qui est reconduit par le présent accord.

Pour rappel, le Mécénat de Compétences est un dispositif qui permet aux entreprises la mise à disposition ponctuelle et gracieuse de collaborateurs volontaires auprès d'associations d'utilité publique ou d'intérêt général à vocation culturelle, sociale, environnementale, humanitaire...qui ont besoin de compétences spécifiques.

Pour BNP Paribas SA, le dispositif de Mécénat de Compétences de fin de carrière prend la forme d'une mise à disposition, à titre gratuit, par l'entreprise d'un collaborateur senior volontaire pour une durée de 6 à 24 mois précédant son départ à la retraite Sécurité Sociale à taux plein pour exercer une mission de mécénat de compétences ² auprès d'une association reconnue d'utilité publique ou d'intérêt général (au sens du Ministère de l'Intérieur) ou d'une ONG partenaire, en mesure d'émettre un reçu fiscal.

Ce dispositif s'inscrit dans la démarche de Responsabilité Sociale et Environnementale de BNP Paribas.

Il se différencie du Bénévolat de Compétences auprès d'une association ou d'une ONG avec laquelle l'entreprise peut, par ailleurs, être partenaire.

En dehors de la rémunération variable pour laquelle la mission confiée par l'association d'utilité publique ou d'intérêt général n'est pas éligible, le salaire fixe du salarié est maintenu.

¹ Dans le cadre d'une convention

² Dans le cadre d'une convention

3.1 : Bénéficiaires du dispositif

Le dispositif de Mécénat de Compétences de fin de carrière est ouvert, dans la limite des missions disponibles, aux salariés seniors remplissant les cinq conditions cumulatives suivantes :

- avoir une ancienneté dans le Groupe de 10 ans minimum,
- avoir l'accord de l'entreprise pour s'engager dans ce dispositif,
- disposer des compétences spécifiques nécessaires à une mission de mécénat de compétences au sein d'une association d'utilité publique ou d'intérêt général ou d'une ONG partenaire de BNP Paribas et avoir été validé par cette association ou ONG,
- être en mesure à l'issue de la mission (d'une durée de 6 à 24 mois, le cas échéant, suivie et prolongée par une période, à temps complet, de consommation de leur CET¹ et sous forme de prise effective de congé), de liquider sa retraite Sécurité Sociale à taux plein,
- s'engager de manière définitive sur la date de liquidation de leur retraite Sécurité Sociale à taux plein à l'issue de la mission, le cas échéant, suivie et prolongée par une période, à temps complet, de consommation de leur CET¹ sous forme de prise effective de congés.

3.2 : Conventions conclues dans le cadre de ce dispositif

La mission de Mécénat de Compétences de fin de carrière fait l'objet :

- d'un avenant au contrat de travail signé par le salarié et l'entreprise qui notamment, mentionne les modalités de sa mise à disposition et acte de son engagement de faire liquider sa retraite Sécurité Sociale à taux plein et de la date de sa retraite,
- d'une lettre d'accueil émanant de l'association ou de l'ONG signée par le salarié et l'association ou l'Organisation partenaire,
- d'une convention entre BNP Paribas SA et l'association ou l'ONG partenaire.

Dans le cadre de cette mise à disposition et pendant la durée d'exécution de la mission, BNP Paribas SA demeure l'employeur du salarié ; elle continue en conséquence à le rémunérer. Dans les conditions prévues par les accords applicables au sein de BNP Paribas SA, le salarié en Mécénat de Compétences de fin de carrière reste éligible à l'intéressement, à la participation et au Plan d'Epargne d'Entreprise.

S'agissant d'une mission dans le cadre du Mécénat de Compétences de fin de carrière, le salarié doit mobiliser au mieux ses compétences au sein de l'association ou de l'ONG partenaire. Un descriptif de la mission est intégré à l'avenant au contrat de travail. Une appréciation est faite par l'Association ou l'ONG à l'issue de la mission.

Dans un souci de bonne gestion, la mission de Mécénat de Compétences de fin de carrière débute le 1^{er} du mois.

3.3 : Modalités du dispositif

Les salariés seniors intéressés par ce dispositif de Mécénat de Compétences de fin de carrière en informent leur Gestionnaire Ressources Humaines ; ils précisent le type de missions susceptibles de les intéresser et la durée souhaitée de la mission, compte-tenu de la date de liquidation de leur retraite Sécurité Sociale à taux plein. A l'appui de leur demande, ils fourniront un relevé de carrière Sécurité Sociale attestant de la possibilité de faire valoir leurs droits à la retraite Sécurité Sociale à taux plein à l'issue de la mission de mécénat (délai

¹ Pour les salariés qui disposent d'un solde CET

complété le cas échéant de la période de consommation du CET¹ sous forme de prise effective de congés).

Si le Gestionnaire Ressources Humaines marque un accord de principe au salarié pour qu'il s'engage dans ce dispositif, plusieurs situations sont alors possibles.

- L'entreprise a des missions disponibles pouvant répondre au souhait du salarié et au besoin d'une association ou d'une ONG partenaire. La candidature du salarié à la mission de mécénat de compétences doit alors être validée par l'association ou l'Organisation
- A défaut, l'entreprise recherche auprès des associations et ONG partenaires une mission pouvant répondre au souhait du collaborateur et à ses compétences spécifiques. Si elle parvient à identifier une mission, la candidature du salarié à cette mission doit également être validée par l'association ou l'ONG,
- Le salarié peut également proposer un projet de mission auprès d'une association ou d'une ONG. La mission et l'association ou l'ONG sont alors soumis à la validation de BNP Paribas SA au regard du dispositif de Mécénat de Compétences et des principes de RSE du Groupe BNP Paribas.

Une réponse définitive à l'accord de principe donné par le Gestionnaire de Ressources Humaines est apportée au salarié dans les 90 jours qui suivent sa demande. Si une réponse favorable peut être donnée, la mission de Mécénat de Compétences de fin de carrière fait alors l'objet d'un avenant au contrat de travail précisant la mise à disposition (tel que prévu à l'article 3.2 ci-dessus) sous forme de mission, à l'issue de laquelle (éventuellement prolongée par la consommation du CET¹ sous forme de prise effective de congés) le salarié s'engage à partir à la retraite.

3.4 : Accompagnement du dispositif par l'entreprise

Les salariés seniors, qui le souhaitent, peuvent demander, quatre mois avant la date de la liquidation de leur retraite Sécurité Sociale à taux plein, le versement anticipé de leur indemnité de fin de carrière selon les modalités suivantes :

- une demande écrite est adressée au Gestionnaire Ressources Humaines,
- le versement anticipé est autorisé, dans les limites de 80 % du montant global de l'indemnité de fin de carrière et d'un plafond fixé à 20 000 euros bruts.

3.5 : Articulation avec d'autres dispositifs existants dans l'entreprise

Pendant sa période de Mécénat de Compétences de fin de carrières, le salarié n'a pas la possibilité :

- d'acquérir ou de consommer du temps à la carte,
- d'alimenter ou d'utiliser, sous forme de congés, son compte épargne temps.

3.6 : Réversibilité

Les salariés engagés dans ce dispositif qui seraient confrontés à une situation personnelle particulièrement grave (décès du conjoint, ...) ou qui rencontreraient des difficultés sérieuses pendant la durée d'exécution de la mission auprès de l'association ou de l'ONG partenaire, pourront soumettre leur situation à leur Gestionnaire Ressources Humaines qui examinera les conditions d'un retour au sein de l'entreprise ou la possibilité de s'engager dans une autre mission de Mécénat de Compétences de fin de carrière, sans pour autant que la date de

¹ Pour les salariés qui disposent d'un solde CET

départ à la retraite Sécurité Sociale à taux plein, qui avait été préalablement fixée, soit modifiée.

3.7 : Evolutions légales, réglementaires et fiscales

Si les dispositions législatives relatives aux conditions de liquidation de la retraite Sécurité Sociale à taux plein venaient à évoluer, les parties conviennent de se réunir afin d'adapter ces dispositions, les salariés étant maintenus dans le dispositif jusqu'à la date à laquelle ils auront la faculté de faire valoir leurs droits à la retraite Sécurité Sociale sans abattement définitif.

Par ailleurs, compte-tenu notamment du régime fiscal spécifique applicable à ce dispositif¹, les parties conviennent que si le contexte juridique et fiscal relatif à ce dispositif venait à évoluer pendant la durée du présent accord, ce dispositif serait alors suspendu et une Commission de Droit Social se réunirait dans les trois mois pour échanger sur les évolutions et, le cas échéant, les adaptations à y apporter.

3.8 : Nombre prévisionnel de missions de Mécénat de Compétences de fin de carrière

Les parties conviennent de fixer un objectif chiffré de 150 bénéficiaires par an du dispositif de « Mécénat de compétences de fin de carrière » pour la durée de cet accord, et d'en faire un bilan annuel.

3.9 : Suivi

Le dispositif de Mécénat de Compétences de fin de carrière fera l'objet d'un suivi annuel au moyen de l'indicateur suivant :

↳ *Nombre de salariés (pour BDDF et pour Pôle et Fonctions) ayant bénéficié du dispositif de Mécénat de Compétences de fin de carrière au cours de l'année écoulée.*

ARTICLE 4 : DISPOSITIF DE RETRAITE PROGRESSIVE D'ENTREPRISE DE FIN DE CARRIERE

La retraite progressive est un dispositif légal d'aménagement de fin de carrière qui permet à un salarié de poursuivre son activité professionnelle à temps partiel, tout en percevant une partie de sa pension de retraite.

Afin d'élargir le choix des dispositifs d'aménagement de fin de carrière, tout en veillant à faciliter d'une part, la gestion prévisionnelle du turn-over et d'autre part, la transmission des connaissances, un dispositif de retraite progressive d'entreprise de fin de carrière qui permettra aux salariés, qui le souhaitent dès lors qu'ils remplissent les conditions légales, conventionnelles et d'entreprise décrites dans le présent article 4 et que leur activité peut être exercée à temps partiel au taux de 80 % de l'horaire de travail en vigueur dans leur entité d'affectation, de bénéficier de la prise en charge par l'entreprise d'une partie de leurs cotisations retraite, est proposé.

Ce dispositif nécessite donc obligatoirement et préalablement l'accord de l'employeur.

¹ Prévus à l'article 238 bis du Code Général des Impôts

4.1 : Les conditions légales d'ouverture du droit

4.1.1 : L'âge du salarié

Aux termes des dispositions de l'article L. 351-15 du Code de la sécurité sociale pour ouvrir droit à la retraite progressive, le salarié qui exerce une activité à temps partiel doit avoir atteint l'âge légal applicable selon la génération, diminué de deux ans, sans pouvoir être inférieur à 60 ans.

4.1.2 : La durée d'assurance et de périodes reconnues équivalentes

Aux termes des dispositions de l'article R. 351-39 du code de la Sécurité Sociale, pour ouvrir droit à la retraite progressive, le salarié doit justifier d'au moins 150 trimestres d'assurance et de périodes reconnues équivalentes (PRE) au régime général et, le cas échéant, auprès d'un ou plusieurs autres régimes obligatoires, y compris les régimes spéciaux.

4.1.3 : La définition de l'activité à temps partiel

Le salarié éligible doit exercer une activité à temps partiel au sens des dispositions de l'article L. 3123-1 du Code du travail : « Est considéré comme salarié à temps partiel le salarié dont la durée du travail est inférieure :

- à la durée légale du travail ou, lorsque cette durée est inférieure à la durée légale, à la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise ou à la durée du travail applicable dans l'établissement,
- à la durée mensuelle résultant de l'application, durant cette période, de la durée légale du travail ou, si elle est inférieure, de la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise ou de la durée du travail applicable dans l'établissement,
- à la durée de travail annuelle résultant de l'application durant cette période de la durée légale du travail, soit 1 607 heures, ou, si elle est inférieure, de la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise ou de la durée du travail applicable dans l'établissement. ».

4.2 : Les conditions ouvrant droit à l'accompagnement de l'entreprise dans le cadre du dispositif de retraite progressive d'entreprise de fin de carrière

4.2.1 : L'engagement préalable du salarié senior

Le bénéfice du dispositif de retraite progressive d'entreprise de fin de carrière donne lieu préalablement à un entretien entre le salarié et son Gestionnaire Ressources Humaines.

Cet entretien a pour objectif de connaître l'intérêt du salarié d'aménager sa fin de carrière et de recueillir son engagement ferme et précis sur la date de liquidation à titre définitif de sa retraite Sécurité Sociale à taux plein.

4.2.2 : Les conditions ouvrant droit au dispositif de retraite progressive d'entreprise

4.2.2.1 : Principes du dispositif

L'Entreprise propose aux salariés seniors, qui le souhaitent et qui remplissent les conditions légales reprises à l'article 4.1 ci-dessus et à celles énoncées l'article 4.2.2.2 ci-après, un dispositif de retraite progressive d'entreprise de fin de carrière au taux de 80 % de l'horaire de travail en vigueur dans leur entité d'affectation, cotisé aux régimes de retraite (Sécurité Sociale et complémentaire Agirc-Arrco) à hauteur de 90 % de leur salaire annuel de base.

Dans ce cadre, l'entreprise prend à sa charge le différentiel de 10 % des cotisations (parts salariales et patronales des retraites obligatoires Sécurité Sociale et complémentaire Agirc-Arrco), entre le temps partiel à 80 % de l'horaire de travail en vigueur dans leur entité d'affectation et les cotisations retraite à hauteur de 90 % du salaire annuel de base du salarié bénéficiaire.

Le temps partiel dans le cadre du dispositif de retraite progressive d'entreprise de fin de carrière s'organise nécessairement sous la forme d'une journée non travaillée fixe (dite journée libérée) dans la semaine. La journée libérée est déterminée en accord avec le manager en tenant compte des souhaits du salarié et des contraintes liées au fonctionnement du service ; elle est reprise dans l'avenant au contrat de travail signé par le salarié et l'entreprise.

La retraite progressive d'entreprise de fin de carrière intervient sur une période limitée, comprise entre 12 mois minimum et 24 mois maximum, précédant la date de liquidation de la retraite Sécurité Sociale à taux plein du salarié.

L'entreprise s'engage à veiller à ce que l'organisation et la charge de travail du salarié à temps partiel soient compatibles avec son temps de travail. Dans les métiers commerciaux, les fonds de commerce et les objectifs doivent ainsi être adaptés au temps de travail effectif

4.2.2.2 : Bénéficiaires du dispositif

Pour bénéficier du dispositif de retraite progressive d'entreprise de fin de carrière, les salariés seniors doivent remplir les deux conditions cumulatives suivantes :

- être en mesure, à l'issue de la période de retraite progressive, de liquider de manière définitive leur retraite Sécurité Sociale à taux plein,
- et de s'engager de manière définitive sur la date précise de liquidation de leur retraite Sécurité Sociale à taux plein dans un délai se situant entre 12 mois minimum et 24 mois maximum suivant la date d'entrée dans le dispositif.

Pour des raisons d'organisation du travail, les salariés seniors qui ont la responsabilité de l'animation d'une équipe ne peuvent pas, en principe, bénéficier de ce dispositif.

De même, les salariés d'un service ou d'une équipe au sein de laquelle le taux de salariés travaillant à temps partiel est déjà égal ou supérieur à 25 % ne peuvent pas, en principe, bénéficier de ce dispositif.

Toutefois, si l'organisation du travail peut le permettre, des exceptions individuelles à ces règles pourront être décidées, sur demande du salarié et avec accord du Gestionnaire Ressources Humaines en liaison avec le manager du salarié.

4.2.3. : Engagements du salarié

Les salariés seniors intéressés par ce dispositif de retraite progressive d'entreprise de fin de carrière en informent leur Gestionnaire Ressources Humaines. Ils fourniront, à l'appui de leur demande, un relevé de carrière Sécurité Sociale attestant de la possibilité de faire valoir leurs droits à la retraite Sécurité Sociale à taux plein dans le délai de 12 mois minimum à 24 mois maximum par rapport à leur entrée dans le dispositif.

Trois mois avant la date souhaitée d'entrée dans le dispositif de retraite progressive d'entreprise de fin de carrière, la demande est formulée par écrit par le salarié auprès de son Gestionnaire Ressources Humaines. Elle doit comporter l'engagement du salarié sur la date précise de liquidation définitive et totale de sa retraite Sécurité Sociale à taux plein. Une réponse lui est apportée, dans toute la mesure du possible, dans un délai de 30 jours à compter de la date de réception de sa demande.

L'entrée dans ce dispositif de retraite progressive d'entreprise intervient le 1^{er} du mois.

4.2.4 : La nécessité de conclure un avenant au contrat de travail

L'avenant au contrat de travail du salarié entrant dans le dispositif de retraite progressive d'entreprise de fin de carrière nécessite l'accord préalable et obligatoire de l'employeur ; il est conclu pour une durée déterminée de 12 mois minimum et de 24 mois maximum.

La modification du contrat de travail du salarié résultant de l'entrée dans le dispositif de retraite progressive d'entreprise de fin de carrière fait l'objet d'un avenant au contrat de travail signé par le salarié et l'employeur qui précise notamment, son engagement de faire liquider sa retraite Sécurité Sociale à taux plein et la date de sa retraite, les modalités d'organisation de l'activité exercée à temps partiel selon les critères imposés par les dispositions de l'article R 351-41 du code de la Sécurité Sociale et la rémunération versée au salarié.

4.2.5 : Accompagnement du dispositif par l'entreprise

Les salariés seniors, qui le souhaitent, peuvent demander, quatre mois avant la date de la liquidation définitive de leur retraite Sécurité Sociale à taux plein, le versement anticipé de leur indemnité de fin de carrière selon les modalités suivantes :

- une demande écrite est adressée au Gestionnaire Ressources Humaines,
- le versement anticipé est autorisé, dans les limites de 80 % du montant global de l'indemnité de fin de carrière et d'un plafond fixé à 20 000 euros bruts.

Il est précisé que le dispositif de retraite progressive d'entreprise de fin de carrière est sans incidence sur le montant de l'indemnité de fin de carrière versée au salarié par rapport à celui qu'il aurait perçu sans être rentré dans ce dispositif spécifique.

Pendant sa période de retraite progressive conventionnelle, le salarié n'a pas la possibilité :

- d'acquérir ou de consommer du temps à la carte,
- d'alimenter ou d'utiliser, sous forme de congés, son compte épargne temps.

4.2.6 : Evolutions légales et réglementaires

Si les dispositions législatives relatives aux conditions de liquidation de la retraite Sécurité Sociale à taux plein venaient à évoluer, les parties conviennent de se réunir afin d'adapter ces dispositions, les salariés étant maintenus dans le dispositif jusqu'à la date à laquelle ils auront la faculté de faire valoir leurs droits à la retraite Sécurité Sociale sans abattement définitif.

En outre, il est précisé que ce dispositif de retraite progressive d'entreprise de fin de carrière sera proposé tant qu'il est en conformité avec les dispositions légales. Si le dispositif légal de retraite progressive venait à évoluer pendant la durée du présent accord, une Commission de Droit Social se réunirait dans les trois mois pour échanger sur les évolutions et, le cas échéant, les adaptations à y apporter. La situation des salariés bénéficiant du dispositif serait alors étudiée.

4.2.7 : Suivi

Le dispositif de retraite progressive d'entreprise de fin de carrière fera l'objet d'un suivi annuel au moyen de l'indicateur suivant :

- ↳ *Nombre de salariés ayant bénéficié du dispositif de retraite progressive d'entreprise de fin de carrière au cours de l'année écoulée.*

TITRE 6 : DISPOSITIONS FINALES

ARTICLE 1 : ENTREE EN VIGUEUR - DUREE

Le présent accord est conclu pour une durée de 4 ans, selon les dispositions de l'accord du 19 décembre 2018 sur le dialogue social et les instances représentatives du personnel de BNP Paribas SA pour la mandature 2019-2023,

Il entrera en vigueur à compter du 1^{er} octobre 2020.

Une commission de droit social se tiendra quatre mois avant l'échéance du terme du présent accord pour examiner son éventuel renouvellement et, dans l'affirmative, les modifications éventuelles qui pourraient y être apportées.

ARTICLE 2 : COMMISSION DE SUIVI DE LA DIVERSITE ET DE L'INCLUSION

Par le présent accord, et sans préjudice des attributions des instances représentatives du personnel de l'entreprise, il est convenu de mettre en place au niveau de l'entreprise une commission paritaire de suivi spécifique sur la Diversité et l'Inclusion.

Elle sera composée d'une part, de quatre représentants de chaque organisation syndicale représentative au niveau de l'entreprise et d'autre part, de deux représentants de la Fonction RH Groupe et du/de la responsable Diversité et Inclusion (ou son représentant).

Cette commission se réunira une fois par an lors d'une Commission de Droit Social.

La mission de cette commission consistera à veiller au respect des dispositions et engagements du présent accord. Elle constatera les évolutions observées chaque année sur les divers sujets qu'il traite. Pour cela, elle s'appuiera sur les indicateurs présentés dans le Rapport de Données Sociales d'Entreprise et sur les indicateurs de suivi complémentaires prévus dans le présent accord.

Une partie de la journée pourra également être consacrée à des actions de sensibilisation ou de formation et à l'intervention d'experts.

ARTICLE 3 : REVISION

Le présent accord pourra être révisé pendant sa période d'application par accord entre les Parties.

Dans ce cas, un avenant au présent accord sera conclu entre les Parties dans les conditions et modalités de révision fixées par les dispositions légales en vigueur :

- toute demande de révision devra être signifiée aux autres parties par l'une des parties et être accompagnée d'un projet portant sur les points à réviser,
- un calendrier sera établi au cours de la première réunion de négociation qui devra se tenir dans un délai de trois mois suivant la demande de révision.

ARTICLE 4 : MODIFICATION DE LA LEGISLATION

Au cas où interviendraient des modifications législatives, réglementaires ou conventionnelles susceptibles d'avoir des conséquences sur le présent accord, une Commission de droit social se tiendrait dans les trois mois suivant la publication de ces textes pour examiner la suite à donner.

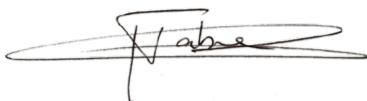
ARTICLE 5 : FORMALITES DE DEPOT ET DE PUBLICITE

Le présent accord ainsi que les pièces accompagnant le dépôt seront déposés dans le respect des dispositions légales et réglementaires sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail.

Un exemplaire sera déposé auprès du Greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Un exemplaire original sera remis à chacune des Parties. Une copie sera remise aux organisations syndicales représentatives non signataires.

Fait en 4 exemplaires, à Paris, le 24 juillet 2020

	Noms des signataires	Signatures
Pour BNP Paribas SA	Cécile CRANSAC	
Pour le SNB / CFE-CGC	Pascal FABRE	

ANNEXE

Cette annexe récapitule par thématique l'ensemble des indicateurs de suivi mentionnés dans le présent accord ainsi que certains « autres indicateurs » concernant les salariés seniors.

Voie de recours interne commune aux critères légaux de discrimination

Lors du comité de suivi annuel : nombre de demandes reçues, nombre de demandes traitées et leurs statuts.

Rémunération effective

Objectifs de suivi et de correction des écarts salariaux non justifiés

Dans le Rapport de Données Sociales d'Entreprise par catégorie professionnelle, nombre de mesures correctrices prises après examen de ces dossiers.

Lors du comité de suivi annuel, il sera remis aux participants un document spécifique. Etabli pour permettre le travail de suivi de la mise en œuvre du présent accord (et donc sans autre diffusion en interne/externe), il détaillera par niveau de classification, le nombre de salariées dans l'échantillon statistique d'analyse présentant un écart de par la méthodologie retenue, le nombre de salariées ayant bénéficié de mesures correctrices, le montant total alloué aux salariées bénéficiaires et le montant moyen alloué.

Maintenir le suivi d'indicateurs pertinents en matière de rémunération

- indicateur de la fréquence moyenne des révisions individuelles de situation des femmes et des hommes par catégorie professionnelle,
- indicateur du taux de promotion des femmes et des hommes dans chaque catégorie professionnelle.

Continuer à progresser dans la transparence sur les rémunérations :

Rémunération moyenne fixe, rémunération moyenne variable par genre et âge moyen des salariés des 9 principaux postes-types dans chaque catégorie professionnelle. Ce suivi intégrera de fait le principal poste-type de l'établissement des Pôles et Fonctions.

Rémunération fixe (en définissant la notion de rémunération fixe) :

- 1er décile de rémunération fixe,
- dernier décile de rémunération fixe,
- montant de la médiane des rémunérations fixes,
- montant de la moyenne des rémunérations fixes

avec pour chaque indicateur une répartition par chaque catégorie professionnelle, et au sein de chaque catégorie professionnelle par niveau de classification et par genre.

Rémunération variable (en précisant les éléments compris dans la rémunération variable) :

- nombre de bénéficiaires,
- montant total des rémunérations variables versées

avec pour chaque indicateur une répartition par niveau de classification et par genre.

Grille des rémunérations par catégorie professionnelle, par niveau de classification et par genre. Classement des rémunérations par ordre croissant et par tranches de 10 % avec :

- le 1er décile (rémunération située juste au-dessus de la 1ère tranche de 10 %),
- la médiane (rémunération située juste au-dessus de la 5ème tranche de 10 %),
- le 9ème décile (rémunération située juste au-dessus de la 9ème tranche de 10 %).en précisant l'âge moyen par niveau et par genre.

Fréquence moyenne des révisions de situation des femmes et des hommes : chaque année, au niveau de l'entreprise dans le Rapport de Données Sociales d'Entreprise.

Index égalité femmes hommes

Promotion professionnelle

Renouveler les objectifs chiffrés de progression des femmes dans tous les niveaux de la catégorie cadre

Pourcentage de femmes parmi le total des salariés de chaque niveau de classification au sein de la catégorie professionnelle des cadres.

Continuer à augmenter la part des femmes dans les postes à plus hautes responsabilités du Groupe

Nombre de seniors managers et pourcentage de femmes parmi l'ensemble des seniors managers du Groupe BNP Paribas, ainsi que le nombre de collaborateurs « talents » et pourcentage de femmes.

Continuer à agir sur la mixité des parcours professionnels

Nombre et pourcentage de femmes parmi le total des salariés occupant un poste de Responsable Animation, Responsable Pro-TPE et Responsable Support au sein du réseau de la banque de détail en France.

Nombre de collaborateurs « Chef de Projet » dans la famille métier « Informatique et pourcentage de femmes.

Maintien des dispositifs spécifiques en cas de mobilité d'un couple salarié – suivi

Nombre de salariés (par genre et par catégorie professionnelle) bénéficiaires des congés

Suivi de la promotion

Nombre de salariés promus dans la catégorie professionnelle supérieure (avec une répartition par genre)

- pourcentage de salariés promus par rapport au nombre total de salariés de la catégorie professionnelle (hommes et femmes confondus),
- pourcentage de salariés promus par rapport au nombre de salariés de la catégorie professionnelle (hommes et femmes distincts),
- nombre de salariés ayant bénéficié d'une augmentation individuelle (avec une répartition par niveau de classification et par genre),
- pourcentage de salariés augmentés par rapport au nombre total de salariés de la catégorie professionnelle (hommes et femmes confondus),
- pourcentage de salariés augmentés par rapport au nombre de salariés de la catégorie professionnelle (hommes et femmes distincts).

CC

Formation

Veiller à l'égal accès des femmes et des hommes à la formation

- nombre des bénéficiaires (avec une répartition par genre) de formation continue rapporté au nombre total de salariés,
- nombre d'heures de formation continue (avec une répartition par catégorie professionnelle et par genre),
- nombre de salariés ayant bénéficié d'un congé formation rémunéré, partiellement rémunéré ou non rémunéré (avec une répartition par genre),
- nombre de salariés auxquels a été refusé un congé formation (avec une répartition par genre),
- bilan des réalisations des programmes de formation (avec une répartition par genre et par catégorie professionnelle),
- bilan des réalisations des périodes de professionnalisation (avec une répartition par genre et par catégorie professionnelle).

Travailler à la progression des femmes dans les formations diplômantes bancaires

- nombre d'inscrits et de reçus aux examens du BP, du BTS (professionnels, particuliers), de la licence, de l'ITB et du CESB avec une répartition par genre,
- nombre de candidats à l'ITB et au CESB avec une répartition par genre.

Accompagnement de la parentalité au sein de l'entreprise

Information complète et facilement accessible sur l'accompagnement de la parentalité au sein de l'entreprise

Actualisation des pages parentalité dans l'espace intranet (portail Echonet) actualisation des guides existants.

Maintenir les dispositions améliorées de l'entreprise sur le congé parental rémunéré

Nombre de bénéficiaires par genre du congé parental d'éducation indemnisé de 45 jours.

Poursuite de l'amélioration des dispositions sur le congé de paternité et d'accueil de l'enfant

- nombre de jours de congés de paternité et d'accueil de l'enfant pris dans l'année par les salariés nouvellement parents rapporté au nombre de jours théoriques dans l'année (avec une répartition par catégorie professionnelle),
- nombre total de congés de paternité et d'accueil de l'enfant pris dans l'année (avec une répartition par catégorie professionnelle).

Congé parental d'éducation à temps complet - réajuster au retour du congé le salaire de base de mesures NAO

Nombre de salariés (avec une répartition par catégorie professionnelle) de retour de congé parental bénéficiaires des mesures d'augmentation générales attribuées aux salariés de leur catégorie professionnelle pendant leur absence dans le cadre de la NAO.

Autres mesures en faveur de la parentalité

Nombre de salariés (avec une répartition par genre et par catégorie professionnelle) utilisateurs du dispositif du temps à la carte.

Nombre de formations et de participant(e)s à la formation "Reprendre une activité au retour d'un congé de maternité ou d'adoption"

CC

Conditions de travail

Dispositions sur le temps partiel

- nombre de salariés à temps partiel (avec une répartition par genre et par formule de temps de travail),
- nombre de salariés à temps partiel (avec une répartition par genre et par tranche d'âge),
- nombre de salariés à temps plein (avec une répartition par genre),
- nombre de salariés accédant au temps partiel au cours de l'année considérée (avec une répartition par genre),
- nombre de salariés à temps partiel ayant repris un travail à temps plein au cours de l'année considérée (avec une répartition par genre),
- nombre de salariés (avec une répartition par genre) bénéficiant du dispositif d'entreprise du temps à la carte,
- nombre de salariés à temps partiel ayant bénéficié d'une promotion ou d'une augmentation au cours de l'année considérée.

Embauche

- répartition par catégorie professionnelle et par genre des embauches de l'année,
- nombre de candidatures reçues par l'entreprise dans l'année : répartition par genre, embauches de l'année : répartition par emploi type.

Dispositions en faveur des salariés seniors : aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite

Dispositif de formation dédié

- Nombre de salariés ayant participé au cours de l'année écoulée aux formations animées par l'équipe Action Sociale France de RHG.

Dispositifs de temps partiel/réduit de fin de carrière

- Nombre de salariés ayant bénéficié du temps partiel/réduit hebdomadaire de fin de carrière au cours de l'année écoulée,
- Nombre de salariés ayant bénéficié du temps partiel/réduit annualisé de fin de carrière au cours de l'année écoulée.

Dispositif de Mécénat de Compétences de fin de carrière :

- Nombre de salariés (pour BDDF et pour Pôle et Fonctions) ayant bénéficié du dispositif de Mécénat de Compétences de fin de carrière au cours de l'année écoulée.

Dispositif de retraite progressive d'entreprise de fin de carrière

- Nombre de salariés ayant bénéficié du dispositif de retraite progressive d'entreprise de fin de carrière au cours de l'année écoulée.

Autres indicateurs

Maintien dans l'emploi des salariés seniors :

- Age moyen des départs tous motifs confondus des 55 ans et plus,
- Ventilation des fins d'activité professionnelle (les départs pris en compte sont les retraités) par famille de métiers (en référence au classement des métiers repères dans la convention collective), par tranche d'âge : moins de 60 ans / De 60 à 61 ans / 62 ans et plus,
- Age moyen des départs tous motifs confondus des 55 ans et plus 57 et plus,

- Ventilation des fins d'activité pro (retraites) par famille de métiers et par tranche d'âge : moins de 60 ans / De 60 à 61 ans / 60 à 62 ans / 62 ans et plus. 63 et plus.

Part des salariés de 50 ans et plus dans les embauches :

- Taux des embauches des 50 ans et plus dans le total des embauches au cours de l'année écoulée : par catégorie professionnelle et par famille de métiers (en référence au classement des métiers repères de la convention collective.)

Suivi des taux de promotion et d'augmentation des salariés de 50 ans et plus :

- Taux de promotion des salariés âgés de 50 ans et plus par rapport au taux de promotion de l'ensemble des salariés au cours de l'année écoulée, présenté par tranche d'âge : de 50 ans à 54 ans / 55 ans et plus,
- Taux d'augmentation individuelle des salariés âgés de 50 ans et plus par rapport au taux de promotion de l'ensemble des salariés au cours de l'année écoulée, présenté par tranche d'âge : De 50 ans à 54 ans / 55 ans et plus.

CC PF