

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.

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'Épargne 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.

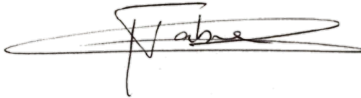
ARTICLE 5 : FORMALITES DE DEPOT ET DE PUBLICITE

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).

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"

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.