



Accord sur la gestion de l'emploi Charte Sociale Européenne

10 juillet 2012



BNP PARIBAS

Ressources Humaines Groupe



ACCORD
CHARTRE SOCIALE EUROPEENNE
GESTION DE L'EMPLOI

Entre :

Le Groupe BNP PARIBAS, dont le siège est à PARIS 9^{ème}, 16, Boulevard des Italiens, représenté par Monsieur **Frédéric LAVENIR**, Responsable des Ressources Humaines Groupe,

D'UNE PART,

Et :

- Les fédérations européennes :

Fédération Européenne des Cadres des Etablissements de Crédit et Institutions Financières (FECEC)

représentée par

Monsieur **Jean-Marc GUEGUEN**

Union Network International – Europa Finances (UNI Europa)

représentée par

Monsieur **Sébastien BUSIRIS**

- Les membres du Comité de Groupe Européen BNP Paribas

Madame **Ana ANDRADE**

Secrétaire du Comité de Groupe Européen BNP Paribas

Monsieur **Luc BROOS**

Secrétaire Adjoint du Comité de Groupe Européen BNP Paribas

Monsieur **Gabriel Di LETIZIA**

Secrétaire Adjoint du Comité de Groupe Européen BNP Paribas

Monsieur **Wilfried COOLS**

Membre du Bureau du Comité de Groupe Européen BNP Paribas

Monsieur **Marco CALERI**

Membre du Bureau du Comité de Groupe Européen BNP Paribas

D'AUTRE PART,

IL A ETE CONVENU CE QUI SUIT :

PREAMBULE

La dimension européenne du groupe BNP Paribas n'a cessé de se renforcer ces dernières années, en particulier à la suite des rapprochements avec Banca Nazionale del Lavoro (BNL), en 2007, puis de Fortis en 2009.

Cette dimension européenne se traduit par l'existence de 4 marchés domestiques (la Belgique, la France, l'Italie, et le Luxembourg), ainsi que par une présence forte dans la plupart des pays européens. Prenant en compte cette nouvelle dimension, la Direction Générale et les organisations syndicales ont, par la voie d'un avenant à l'accord du 10 juillet 1996, modernisé le Comité de Groupe Européen en juin 2010, pour en adapter la composition, la mission et le fonctionnement.

Parallèlement, elles ont jugé approprié de développer le dialogue social au niveau Européen sur plusieurs sujets transversaux. Des groupes de travail ont été formés à cet effet au sein du Comité.

Le sujet de l'emploi et de la gestion sociale du changement a été prioritairement choisi pour constituer le premier sujet de négociation au niveau Européen en association avec les deux fédérations Européennes : FECEC et UNI.

Issu de cette négociation, le présent accord définit des règles et des approches communes au niveau des entreprises du Groupe BNP Paribas en Europe sur :

- la démarche et des outils qui permettront d'anticiper les changements, en préparant les salariés aux évolutions à venir et en permettant d'envisager des solutions à leur situation spécifique ;
- l'accompagnement social des programmes de transformation applicables aux entités dès lors que ceux-ci ont des conséquences sur l'emploi.

Le présent accord s'applique, dans le périmètre géographique du Comité de Groupe Européen, aux succursales et entreprises filiales effectivement contrôlées et intégrées globalement par BNP Paribas.

Cet accord établit un cadre d'ensemble et n'a pas vocation à se substituer à toute législation nationale et/ou accord collectif national et/ou d'entreprise en vigueur ou qui pourrait être négocié par la suite lorsque leurs dispositions en sont plus favorables.

TITRE 1 – ANTICIPER LES EVOLUTIONS

L'adaptation permanente des entreprises du Groupe BNPP en Europe à leur environnement économique, réglementaire et concurrentiel, à l'évolution des technologies, à la satisfaction de leurs clients est le facteur déterminant de leur performance économique et, en conséquence, le principal levier de développement et de sauvegarde de l'emploi de leurs collaborateurs.

Cette adaptation doit être, autant que possible, anticipée afin de permettre la réalisation des ajustements de structures et d'organisation dans les meilleures conditions de gestion de l'emploi et des compétences.

Ces évolutions doivent être présentées régulièrement aux représentants du personnel dans les cadres et les instances prévus par les législations locales et les conventions ou accords d'entreprises. Dans les pays où il n'existe pas de législation spécifique ou de représentation légalement organisée des salariés, les signataires expriment leur intérêt pour que soit mis en place un lieu d'échange et de concertation entre la direction et le personnel sur les sujets touchant à l'emploi. Le Comité de Groupe Européen est ainsi une instance privilégiée pour permettre aux représentants des différents pays Européens d'appréhender ces évolutions d'un point de vue stratégique et global et pour débattre de leurs conséquences.

Parallèlement, les entreprises du groupe BNPP et leurs collaborateurs ont un intérêt commun et puissant au maintien dans l'emploi de tous, par l'élévation des compétences, l'enrichissement des expériences professionnelles, et une visibilité accrue sur les perspectives d'emploi et de carrière.

A ce titre, les entreprises du groupe BNPP en Europe mettent en œuvre les politiques et les moyens qui permettent d'atteindre cet objectif.

Les collaborateurs sont acteurs notamment de leur développement professionnel en recherchant, au travers de la formation et, s'ils le souhaitent, de la mobilité, à élever leurs compétences et à les mettre au service des besoins futurs des entreprises du Groupe.

1.1 Dans le dialogue social

1.1.1. Au niveau du Comité de Groupe Européen

L'accord relatif à la mise en place du Comité Européen signé en juin 2010 prévoit explicitement que les questions de stratégie et de gestion prévisionnelle de l'emploi soient systématiquement mises à l'agenda des deux réunions plénières :

a/ La première réunion plénière de l'année, organisée au cours du 1^{er} semestre, est consacrée entre autres à la présentation par le Directeur Général, des résultats et de la stratégie du Groupe. Les impacts des modifications de structures, des éventuelles cessions ou acquisitions y sont également commentés.

A l'agenda de cette réunion, se trouve également la présentation et la discussion du bilan social européen de l'année précédente, qui rend compte des situations et évolutions des effectifs, pyramides des âges et des anciennetés, embauches et départs, taux d'absence, temps de travail, données relatives à la diversité et à la formation, que ce soit au niveau du périmètre du Comité Européen ou au niveau des différents pays.

b/ La seconde réunion plénière annuelle, organisée au cours du second semestre, est plus spécifiquement dédiée aux activités des métiers, pays et/ou entités européennes inclus dans le périmètre du Comité Européen.

Dans le cadre du présent accord, il est décidé :

- de commenter lors de la première séance plénière les évolutions d'effectifs le justifiant qui ont ou pourraient impacter un des pays membres soit au niveau global soit dans la répartition des effectifs entre les entreprises du groupe présentes dans ce pays, soit dans les métiers exercés par les collaborateurs qui y travaillent ;
- d'enrichir le bilan social européen de données et d'informations permettant d'apprécier et de mesurer les actions conduites en matière de formation ou de mobilité professionnelle.

1.1.2. Au niveau local

Chaque Direction locale, quant à elle, est invitée, au-delà des obligations légales ou réglementaires dont ce sujet pourrait faire l'objet, à informer de façon régulière les représentants des salariés dans le cadre des instances ou lieux d'échange existants localement, ou en leur absence le personnel :

- sur la stratégie du Groupe, son impact sur la stratégie du pays ou de l'entité ;
- sur les adaptations rendues nécessaires par son propre environnement ;
- sur les conséquences éventuelles et prévisibles en matière d'emploi sur le périmètre local concerné.

A cette occasion, elle apportera des informations sur les actions qu'elle entend mettre en œuvre pour gérer ces évolutions tant sur le plan organisationnel que sur celui de la gestion des ressources humaines.

Par ailleurs, les signataires souhaitent que les responsables des ressources humaines au niveau local communiquent régulièrement avec les représentants du personnel dans le cadre des instances existantes sur le contenu des plans de formation et sur leur réalisation.

1.2 Dans la gestion des compétences et des parcours professionnels

1.2.1. Les entretiens d'évaluation et de carrière

L'entretien d'évaluation professionnelle est l'occasion pour un manager d'échanger avec un collaborateur sur la tenue de son poste de travail, sur la façon dont il exerce ses responsabilités, sur ses points forts et ses axes de progrès. Il peut être organisé sur une base annuelle ou biannuelle.

Au-delà de sa dimension managériale, cet entretien doit permettre un échange sur l'exercice des compétences requises et les moyens à mettre en œuvre (formation, développement de la polyvalence...) pour les faire progresser.

Il est souhaitable que :

- cet entretien fasse l'objet d'une préparation tant par l'évaluateur que par l'évalué ;
- la date en soit programmée, communiquée au collaborateur et que le temps nécessaire à un échange fructueux y soit consacré ;
- que les sujets de formation y soient régulièrement abordés et que sur ce point le collaborateur puisse être force de proposition ;
- que son contenu soit formalisé par écrit.

L'entretien de carrière a pour objectif de permettre un échange prospectif entre le collaborateur et un gestionnaire de Ressources Humaines (ou un manager). Il peut être organisé sur une base pluriannuelle (tous les 5 ans par exemple) ou à l'occasion d'un événement particulier dans la carrière d'un collaborateur. Au cours de celui-ci seront évoqués :

- les atouts du collaborateur au titre des compétences et des expériences acquises ;
- son projet professionnel ainsi que sa pertinence au regard de ses acquis et des besoins prévisibles de l'entreprise ;
- les actions de formation ou les étapes professionnelles à franchir pour mener ce projet ;
- ses souhaits de mobilité fonctionnelle ou géographique.

Les signataires invitent les entreprises du Groupe BNPP en Europe qui n'en seraient pas encore dotées, à mettre en place ces dispositifs.

1.2.2. La mobilité professionnelle

Basée sur le volontariat, la mobilité professionnelle permet aux collaborateurs d'élargir leur expérience professionnelle :

- par la découverte, puis la maîtrise de nouveaux savoir-faire ;
- par l'exercice de leur activité dans un autre environnement professionnel.

Elle contribue à la réalisation des projets professionnels, améliore l'adaptabilité et permet de satisfaire les besoins en emplois des entreprises.

BNP Paribas entend encourager et favoriser les mobilités qu'elles soient fonctionnelles ou géographiques.

Ainsi, elle entend favoriser une meilleure connaissance des marchés de l'emploi en interne au Groupe dans l'ensemble des pays couverts par l'accord. L'utilisation des outils de « jobs posting » permet de répondre à cet objectif en offrant aux collaborateurs la possibilité de postuler aux postes disponibles dans les différentes entités du pays, voire dans un autre pays du périmètre du Groupe BNP Paribas.

TITRE 2 – GERER L'EMPLOI

Quelles que soient la pertinence et l'efficacité des dispositifs de gestion prévisionnelle et d'adaptation progressive auxquels les signataires réaffirment leur attachement, les entreprises du Groupe BNP Paribas en Europe peuvent se trouver confrontées à des situations d'adaptation de leur niveau d'emploi qu'elles doivent alors traiter.

Ces situations peuvent résulter :

- de l'ampleur d'une adaptation du dispositif ;
- du caractère soudain, non prévisible ou particulièrement urgent de l'adaptation à conduire, par exemple sous l'effet d'une modification de la législation.

Par le présent accord, les parties entendent définir :

- les modes d'information et de concertation à conduire avec les Représentants du personnel tant au niveau Européen qu'au niveau local ;
- les outils de gestion et les méthodes qui doivent être privilégiés pour atteindre l'objectif d'adaptation dans le respect des personnes et de leurs droits.

2.1 Exercice du dialogue social

Au niveau local, les informations nécessaires à la bonne compréhension des enjeux et des conséquences des décisions prises ou à prendre doivent être présentées avec transparence aux représentants du personnel ou en leur absence au personnel dans le cadre des éventuels lieux d'échange évoqués au titre 1 du présent accord.

Dans chaque pays et/ou entité, lorsque la législation locale le prévoit et dans les délais et conditions prévus par celle-ci, la Direction doit organiser l'information des représentants du personnel, en indiquant :

- les motifs justifiant de la réorganisation envisagée ou décidée ;
- une évaluation des conséquences sur l'emploi aussi précise que possible ;
- une présentation des mesures d'accompagnement envisagées par la Direction de l'entreprise ;
- le calendrier prévisible de la mise en oeuvre.

Cette réunion est l'occasion pour les représentants du personnel de débattre des éléments qui leur sont communiqués et de faire part de leurs suggestions ou propositions.

Au niveau du Comité de Groupe Européen, l'accord du juin 2010 prévoit que les opérations à caractère transnational font l'objet d'une présentation lors des séances plénières de l'instance.

Il est toutefois rappelé que ces informations ne peuvent être communiquées au Comité de Groupe Européen que postérieurement à l'information des représentants du personnel locaux.

Si une transformation de cet ordre se présente à une date jugée trop éloignée d'une séance plénière, une réunion extraordinaire du Bureau du Comité de Groupe Européen ou d'un Bureau élargi aux représentants des pays concernés, sera convoquée pour fournir toutes les informations nécessaires et répondre à toutes les questions.

Si l'adaptation envisagée n'a pas de caractère transnational, les éléments permettant la compréhension de la situation par les membres du comité Européen seront transmis, dans les meilleurs délais, au bureau sous la forme d'un exemplaire du document de travail présenté localement.

2.2 Outils de gestion et méthode

En cas de projets de changement organisationnel majeur ayant des conséquences significatives sur l'emploi et en vertu du présent accord, les entreprises du Groupe BNP Paribas en Europe rechercheront à éviter le recours aux licenciements collectifs en utilisant si possible d'autres approches basées sur le volontariat, notamment :

- utiliser les opportunités offertes par les sorties naturelles des effectifs (par exemple non renouvellement des contrats à durée déterminée, réduction du recours à l'intérim, prise en compte du turnover prévisible...);
- rechercher toutes les possibilités de mobilité interne à l'entité ;
- solliciter les possibilités d'accueil des autres entités présentes sur le pays concerné, voire dans d'autres pays ;
- avoir recours aux dispositifs de retraite ou une préretraite si ce dispositif est accessible dans le pays concerné ;
- avoir recours aux solutions de départs volontaires si ce dispositif est accessible dans le pays concerné.

En cas de recours à la mobilité dans le cadre d'une réorganisation ayant des conséquences significatives sur l'emploi, les entités rechercheront autant qu'il est possible :

- à confier aux collaborateurs des fonctions adaptées à leur qualification, à leur expérience et à leur compétence professionnelle et , en tout état de cause, à mettre en œuvre les actions de formation nécessaires, et sur une période adaptée, à la bonne tenue du nouveau poste confié ;
- à limiter et à prendre en compte les inconvénients de déplacements géographiques importants ;
- à prendre en compte leur ancienneté dans le groupe en cas de changement d'employeur.

Dans l'hypothèse où, malgré toutes les initiatives énumérées ci-dessus, une entité du Groupe BNP Paribas en Europe serait contrainte de mettre en place un plan de licenciements collectifs, les engagements suivants sont pris :

- 1- Les législations locales seront, bien sûr, strictement respectées tant en matière de délais que d'indemnités de rupture. Leur amélioration éventuelle pourra faire l'objet de discussions ou de négociations avec les représentants du personnel locaux.
- 2- Si nécessaire et sur la base du volontariat, les plans pourront prévoir la mise en œuvre de mesures d'accompagnement destinées à favoriser le maintien ou le retour à l'emploi des collaborateurs sous forme, par exemple, d'outplacement ou d'aide à la formation.

TITRE 3 – APLICATION ET SUIVI DE L'ACCORD

3.1 Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de trois ans et entre en vigueur à partir du 1er septembre 2012.

Il est renouvelable par tacite reconduction pour une durée de trois ans, sauf dénonciation par l'un des signataires moyennant le respect d'un préavis d'au moins six mois avant la fin de la période triennale. Tant qu'il est en vigueur, le présent accord pourra être modifié par avenant.

Les signataires sont convenus que le texte rédigé en langue française fait foi. Ainsi celui-ci servira de référence en cas de problème d'interprétation ou de litige.

L'accord fera l'objet d'une traduction en anglais et en italien.

3.2 Dispositif de suivi de l'accord

Un suivi de l'application du présent accord sera réalisé, chaque année, dans le cadre d'une réunion du Bureau du Comité de Groupe Européen.

A cette occasion, un suivi particulier et détaillé au fur et à mesure de la montée en charge des applications de reporting, sera réalisé et présenté aux membres du bureau sur les points suivants :

- Fonctionnement des lieux d'échanges sur les sujets d'emploi entre la direction et le personnel dans les pays n'étant pas dotés d'instances représentatives ;
- Mise en œuvre des évaluations professionnelles dans les pays membres ;
- Mise en œuvre des entretiens de carrière dans les pays membres ;
- Application des dispositions prévues au Titre 2 pour les entreprises couvertes par le champ de l'accord ayant été amenées à mettre en place une réorganisation ayant des conséquences significatives sur l'emploi au cours des 12 derniers mois.

Fait, à Paris, le 10 juillet 2012 en neuf exemplaires.



Crédit photo : Matton



BNP PARIBAS

Ressources Humaines Groupe

