

# ACCORD SUR LES DROITS FONDAMENTAUX ET LE SOCLE SOCIAL MONDIAL DU GROUPE BNP PARIBAS



## SIGNATAIRES :

**BNP Paribas**, présent dans 63 pays avec plus de 180000 collaborateurs, et **UNI Global Union**, confédération syndicale internationale du secteur des services qui regroupe 20 millions de salariés dans plus de 150 pays.

Ont également contribué à cette négociation, les représentants :

- de la FECEC (Fédération Européenne des Cadres des Établissements de Crédit et Institutions Financières),
- du Comité européen du Groupe BNP Paribas,
- et des deux organisations syndicales représentatives dans le Groupe en France (CFDT et CFE-CGC).

## PRÉAMBULE :

Ce nouvel accord renouvelle et enrichi l'accord « sur les droits fondamentaux et le socle social mondial » signé en 2018. Il s'appuie sur les pratiques sociales positives observées depuis ce premier accord et prend des engagements concrets et mesurables permettant de renforcer les droits fondamentaux pour l'ensemble du Groupe.

Il s'inscrit dans le plan stratégique GTS (« Growth, Technology, Sustainability ») 2025 du Groupe BNP Paribas, et du plan Ressources Humaines (« People Strategy for 2025 ») qui le soutient.

Il intègre également l'engagement sociétal et environnemental du Groupe dans le cadre de l'initiative internationale « Global Deal » à laquelle la France a adhéré et dont UNI Global Union est signataire.

## MODALITÉS D'APPLICATION DE L'ACCORD :

L'accord est applicable à compter du **1<sup>er</sup> décembre 2024 pour une durée de 4 ans**. Certaines de ses dispositions entreront en vigueur progressivement.

Sa mise en œuvre donnera lieu à une **commission annuelle paritaire** qui suivra les indicateurs définis par l'accord pour les différentes thématiques qu'il traite.

## 7 PRINCIPALES THÉMATIQUES :

**I | Droits humains, droits syndicaux, dialogue social**

**II | Responsabilité sociale et environnementale**

**III | Gestion de l'emploi et des compétences**

**IV | Télétravail dans un mode hybride**

**V | Respect des personnes, non-discrimination**

**VI | Égalité des chances, diversité et inclusion**

**VII | Socle social mondial**



Signé le 4 novembre 2024



**BNP PARIBAS**

La banque  
d'un monde  
qui change

## 1 | Droits humains, droits syndicaux, dialogue social

- **Soutien et promotion du respect des droits humains internationalement reconnus.**
- **Formation sur les droits humains** accessible à tous et obligatoire pour certaines catégories d'emploi.
- **Salaire décent** dans le respect des dispositions applicables localement et des principes d'égalité salariale entre les femmes et les hommes.
- **Respect de la liberté d'adhérer à une association ou à un syndicat**, avec une posture de neutralité de la part du management.
- **Respect au droit fondamental de négociation collective.**

## 2 | Responsabilité sociale et environnementale

- Modalités de contribution d'UNI Global Union, en tant que « partie prenante », au plan de vigilance du Groupe dans son pilier RH.
- **Dispositif unique d'alerte du Groupe.**
- **Programmes solidaires du Groupe au niveau mondial pour les collaborateurs et collaboratrices qui souhaitent s'engager :**
  - 1MillionHours2Help
  - Green Company for Employees
  - La Fondation BNP Paribas

## 3 | Gestion de l'emploi et des compétences

- **Adaptation continue du Groupe pour maintenir sa performance et accompagner ses collaborateurs et collaboratrices** au contexte de transformation profonde du secteur bancaire.
- **Attention portée aux conséquences de la transformation technologique**, dans ses différents axes (accélération de la digitalisation, utilisation étendue de la data, de la robotisation et de l'IA) et le déploiement d'une gouvernance adaptée et d'actions d'accompagnement / formation.

## 4 | Télétravail dans un mode hybride

- Un mode de travail facilité par les nouvelles technologies mais qui doit être adapté aux contextes géographiques et activités. Dès lors qu'il est possible, il est :
  - **déployé, dans le cadre du programme global « Smartworking » en associant 4 dimensions :** les modes de travail, les espaces de travail, les outils digitaux et le *people care* avec l'accompagnement des managers, des équipes et des collaborateurs et collaboratrices;
  - déployé en priorité **comme un mode de travail hybride**, c'est-à-dire avec une activité professionnelle qui se réalise pour partie en télétravail et pour une autre partie en présentiel et selon des **principes communs : approche collective, volontariat, réversibilité, présence minimale...**;
  - **à accompagner dans la durée**, au regard notamment d'enjeux RH.

## 5 | Respect des personnes, non-discrimination

- **Des normes rigoureuses de conduite et d'éthique inscrites dans le Code de conduite du Groupe.**
- **Une politique renforcée de respect des personnes et prévention des discriminations mise en œuvre autour de 3 axes :**
  - le développement de la prévention des situations de non-respect des personnes et de discrimination;
  - un dispositif commun aux entités du Groupe, décliné localement, pour recevoir et traiter les alertes relatives à ces situations de manière impartiale, indépendante et confidentielle;
  - le renforcement des mesures individuelles et/ou collectives d'accompagnement et de suivi.

## 6 | Égalité des chances, diversité et inclusion

- **Une politique globale avec cinq axes d'actions particulièrement déployés :** l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, le handicap, le multiculturalisme et la diversité des origines, l'identité de genre et l'orientation sexuelle, l'âge et l'intergénérationnel.
- **Actions en faveur de l'égalité professionnelle** aux différentes étapes du parcours professionnel.
- **Lutte contre les violences conjugales et intrafamiliales :** membre du réseau *1in3Women*.
- **Renforcement des actions en faveur des salariés en situation de handicap** avec au moins 3 engagements de la Charte Entreprise et Handicap du Réseau mondial de l'OIT.

## 7 | Socle social mondial

- Maintien du socle mondial de garanties défini en 2018 en termes de protection sociale et d'accompagnement de la parentalité.
- **Enrichissement de ce socle en faisant évoluer, d'une recommandation à un droit, le congé paternité rémunéré de 6 jours minimum** et en créant un congé d'accueil de l'enfant de 6 jours pour les collaborateurs et collaboratrices ne bénéficiant d'aucun autre congé (maternité, paternité...).
- Engagement du Groupe dans un **programme mondial We Care** pour la santé et le bien-être articulé **autour de 3 axes :** un bilan de prévention santé, l'accès à un dispositif d'écoute et de soutien psychologique et l'accompagnement de la longue maladie.

