

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

ENTRE :

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

D'UNE PART,

ET :

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

La Confédération Française Démocratique du Travail (CFDT)
représentée par **Julie LEQUEUX**

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

D'AUTRE PART,

IL A ETE CONVENU CE QUI SUIT :

JL CL

PREAMBULE

BNP Paribas a été l'un des premiers groupes bancaires à s'engager dans une politique de prévention des discriminations et de promotion de la diversité et de l'inclusion. Dans un Groupe présent dans plus de 60 pays où des salariés de près de 170 nationalités différentes travaillent ensemble, promouvoir la diversité et l'inclusion est un objectif majeur :

- BNP Paribas est une communauté humaine insérée dans la société, avec une responsabilité sociale et sociétale,
- BNP Paribas a besoin de tous les talents pour assurer son développement économique,
- BNP Paribas est convaincu que la diversité qui représente ses équipes et la valorisation de chacun dans le respect des différences sont sources de créativité, d'engagement, de bien-être et de performance.

Cette volonté de constituer et de promouvoir une approche sociétale et un dispositif social robustes a donné lieu en 2018 à la signature d'un premier accord sur les droits fondamentaux et le socle social mondial, celui-ci a été renouvelé et enrichi fin 2024. Cet accord rappelle notamment la politique en faveur de l'égalité des chances, de la diversité et de l'inclusion du Groupe BNP Paribas, ainsi que l'importance du respect des personnes, conformément au Code de conduite.

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

Au cours des négociations du présent accord, les parties ont souhaité s'appuyer sur les évolutions sociétales et législatives intervenues en France depuis la signature du précédent accord, notamment pour continuer à progresser dans la transparence sur les rémunérations et pour renforcer le dispositif d'accompagnement du dernier tiers de carrière

Les parties entendent également réaffirmer l'engagement en faveur de la diversité et de l'inclusion au sein de l'entreprise et garantir à chacun, à toutes les étapes de la vie professionnelle, une égalité de traitement fondée sur les compétences et les performances dans le respect des dispositions de l'article L1132-1 du Code du travail. Les parties réitèrent ainsi leur engagement contre toute forme de discrimination.

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

- L'accord du 16 décembre 2022 en faveur de l'emploi, de l'insertion professionnelle et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap au sein de BNP Paribas,
- L'accord du 16 février 2023 sur le dialogue social et les instances représentatives du personnel de BNP Paribas SA pour la mandature 2023-2027,
- L'accord du 22 juillet 2022 et son avenant du 30 novembre 2022 sur la prévention des risques psycho sociaux, sur le recueil et le traitement des signalements de comportements susceptibles de relever du harcèlement moral ou sexuel, de la discrimination et des agissements sexistes.

JL

CC
2/54



SOMMAIRE

TITRE 1 : Mobilisation et gouvernance contre les discriminations et pour la promotion de la diversité et de l'inclusion	7
CHAPITRE 1 : Gouvernance et acteurs	7
Article 1 : L'engagement de la Direction Générale	7
Article 2 : La Gouvernance Diversité dans le Groupe	7
2.1 : Les Comités Diversité et Inclusion Monde et France	7
2.2 : Le réseau de « Correspondants Diversité »	8
2.3 : L'équipe Diversité, Egalité et Inclusion	8
Article 3 : L'implication des HR Partners	8
Article 4 : Le rôle actif des organisations syndicales	8
Article 5 : La sensibilisation et la communication auprès de l'ensemble des salariés sur les engagements de BNP PARIBAS	9
CHAPITRE 2 : Recueil et traitement des signalements de comportements susceptibles de relever de la discrimination	9
TITRE 2 : Dispositions en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	10
CHAPITRE 1 : Recrutement (embauche & mobilité)	11
Article 1 : Garantir une neutralité des offres d'emploi	11
Article 2 : Garantir une égalité de traitement dans le processus de sélection des candidatures	11
Article 3 : Mener des actions auprès des partenaires du recrutement	11
Article 4 : Assurer une mixité des candidatures et des embauches	11
Article 5 : Poursuivre les actions vers les établissements de formation pour améliorer l'équilibre femmes-hommes dans les filières de recrutement externe	12
Article 6 : Garantir l'égalité salariale à l'embauche	12
Article 7 : Gérer la mobilité	12
Article 8 : Indicateurs de suivi	12
CHAPITRE 2 : Rémunération effective	12
Article 1 : Dispositions en faveur de l'égalité salariale	13
1.1 : Maintenir l'objectif de suivi et de correction des écarts de rémunération non justifiés	13
1.2 : Relayer la politique de l'entreprise auprès des HR Partners	14
1.3 : Neutraliser les mesures prises au titre du rattrapage	14
Article 2 : Suivi d'indicateurs favorisant la transparence en matière de rémunération	14
2.1 : Indicateurs de suivi des révisions salariales	14
2.2 : Indicateurs de suivi de rémunération	15
CHAPITRE 3 : Promotion professionnelle	16
Article 1 : Suivre la progression des femmes dans tous les niveaux de la catégorie cadre	17
Article 2 : Continuer à augmenter la part des femmes dans les postes à plus hautes responsabilités du groupe	17
Article 3 : Continuer à agir sur la mixité des parcours professionnels	17
Article 4 : Faire progresser les femmes dans les dispositifs d'anticipation de gestion de carrière	18
Article 5 : Reconduire les indicateurs de suivi de la promotion	18
CHAPITRE 4 : Formation et développement des compétences	19
Article 1 : Veiller à l'égal accès des femmes et des hommes à la formation	19
Article 2 : Faciliter l'accès à la formation	19
Article 3 : Travailler à la progression des femmes dans les formations diplômantes bancaires	20

TITRE 3 : Accompagnement de la parentalité et mesures favorisant l'équilibre des temps de vie	20
CHAPITRE 1 : Une information complète et facilement accessible sur l'accompagnement de la parentalité au sein de l'entreprise	20
CHAPITRE 2 : Dispositions relatives à la maternité, à l'adoption et au congé parental rémunéré (article 53-1 de la convention collective)	21
Article 1 : Maintenir la sensibilisation des managers à la survenance de la maternité ou de l'adoption	21
Article 2 : Maintenir des garanties spécifiques pendant la grossesse	21
2.1 : Suivi individuel adapté	21
2.2 : Examens supplémentaires aux examens prénataux et postnataux obligatoires	21
2.3 : Congé pour don d'ovocytes	21
2.4 : Congé lié à une Procréation Médicalement Assistée (PMA)	21
Article 3 : Actualiser les dispositifs de l'entreprise lors du congé de maternité	22
3.1 : Maintien du traitement pendant la période de congé de maternité	22
3.2 : Facilitation du maintien possible du lien avec l'entreprise pendant le congé	22
Article 4 : Maintenir les dispositions améliorées de l'entreprise sur le congé parental rémunéré (article 53-1 de la convention collective) suite à une maternité ou une adoption	22
4.1 : Maintien de l'ouverture des droits à congé parental rémunéré lors d'une adoption	22
4.2 : Maintien du bénéfice du congé parental indemnisé de 45 jours aux couples de salarié(e)s BNP Paribas SA	22
4.3 : Congé d'accueil d'un enfant	23
Article 5 : Actualiser les dispositions de l'entreprise au départ et au retour d'un congé de maternité ou d'adoption	23
5.1 : Maintenir le dispositif des entretiens de départ / reprise d'activité	23
5.2 : Formation au retour de congé de maternité ou d'adoption	24
Article 6 : Maintenir les modalités définies au sein de l'entreprise de neutralisation des périodes de congé de maternité, d'adoption et post-natal	24
6.1 : Application des mesures NAO pendant le congé	25
6.2 : Règles de la garantie d'évolution de la rémunération fixe	25
6.3 : Rémunération variable	25
CHAPITRE 3 : Dispositions sur le congé de paternité et d'accueil de l'enfant	26
CHAPITRE 4 : Le congé parental d'éducation à temps complet	26
Article 1 : Diffuser de l'information sur le congé parental d'éducation	26
Article 2 : Maintenir l'entretien de retour de congé parental d'éducation	27
Article 3 : Réajuster au retour du conge le salaire de base de mesures NAO	27
CHAPITRE 5 : Les autres mesures en faveur de l'articulation des temps de vie	27
Article 1 : Maintenir les heures de rentrée scolaire	27
Article 2 : Maintenir les modalités assouplies d'utilisation du temps à la carte	27
Article 3 : Maintenir les mesures de participation aux frais de garde d'enfants	27
Article 4 : Développer un dispositif d'information à destination des parents salariés	28
Article 5 : Garantir le bénéfice des autorisations d'absence pour événements familiaux	28
5.1 : Garantir le bénéfice d'autorisations d'absence liées à la conjugalité	28
5.2 : Maintien des modalités de décompte des autorisations d'absence	28
Article 6 : Prise en compte du volet « équilibre activité professionnelle et vie familiale » lors des entretiens avec le manager	28
Article 7 : Maintien de formations s'inscrivant dans la thématique articulation vie professionnelle/ familiale	29
Article 8 : Maintien du dispositif amélioré de congé de présence parentale dans l'entreprise	29
Article 9 : Rappel de l'existence d'un dispositif de don de jour(s) de repos	29
Article 10 : Maintien des dispositifs spécifiques en cas de mobilité d'un couple salarié (e)	30
10.1 : Couple de salarié(e)s dont les deux conjoints travaillent au sein du Groupe BNP Paribas	30
10.2 : Couple ¹ dont l'un des conjoints travaille hors du Groupe BNP Paribas	30

CHAPITRE 6 : Conditions de travail	31
Article 1 : Les dispositions sur le temps partiel	31
1.1 : Maintien du principe d'égalité de traitement	31
1.2 : Prise en compte du changement de temps de travail	32
Article 2 : L'organisation des réunions	32
Article 3 – Accompagnement des particularités physiologiques	32
TITRE 4 : Dispositions en faveur de la diversité des origines	33
CHAPITRE 1 : Nouer des partenariats avec des écoles ou des universités	33
CHAPITRE 2 : Favoriser l'inclusion de publics éloignés de l'emploi	33
CHAPITRE 3 : Nouer des partenariats avec des associations pour favoriser l'accès de tous les jeunes au monde du travail	34
TITRE 5 : Prévention et lutte contre toutes les formes de violences fondées sur le genre	34
CHAPITRE 1 : le sexisme dit "ordinaire" en entreprise	34
CHAPITRE 2 : violences conjugales et intrafamiliales	34
Article 1 : Un réseau de partenaires	34
Article 2 : Les violences économiques	35
TITRE 6 : Dispositions relatives à l'identité de genre et / ou de l'orientation affective	35
TITRE 7 : Dispositions en faveur du dernier tiers de carrière	36
CHAPITRE 1 : L'accompagnement des salariés durant leur dernier tiers de carrière	36
Article 1 : L'Acte d'engagement en faveur de l'emploi des plus de 50 ans	36
Article 2 : Projet transverse en faveur du dernier tiers de carrière	36
CHAPITRE 2 : Les aménagements des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite	37
Article 1 : Un dispositif de formation dédié	37
Article 2 : Les dispositifs de temps partiel/réduit de fin de carrière	38
2.1 : Le temps partiel/réduit hebdomadaire de fin de carrière	38
2.1.1 : Principes du dispositif	38
2.1.2 : Bénéficiaires du dispositif	39
2.2 : Le temps partiel/réduit annualisé de fin de carrière	39
2.2.1 : Principes du dispositif	39
2.2.2 : Bénéficiaires du dispositif	40
2.3 : Dispositions communes aux deux dispositifs de temps partiel/réduit de fin de carrière (hebdomadaire et annualisé)	40
2.3.1 : Engagements du salarié	40
2.3.2 : Articulation avec d'autres dispositifs existants dans l'entreprise	41
2.3.3 : Réversibilité	41
2.3.4 : Evolutions légales et réglementaires	41
2.3.5 : Suivi	41
Article 3 : Dispositif de Mécénat de Compétences de fin de carrière	41
3.1 : Bénéficiaires du dispositif	42
3.2 : Conventions conclues dans le cadre de ce dispositif	42
3.3 : Modalités du dispositif	43
3.4 : Articulation avec d'autres dispositifs existants dans l'entreprise	43
3.5 : Réversibilité	44
3.6 : Evolutions légales, réglementaires et fiscales	44
3.7 : Nombre prévisionnel de missions de Mécénat de Compétences de fin de carrière	44
3.8 : Suivi	44
Article 4 : Dispositif de retraite progressive d'entreprise de fin de carrière	45

4.1 : Les conditions légales d'ouverture du droit _____	45
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 _____	45
4.2.1 : L'engagement préalable du salarié senior _____	45
4.2.2 : Les conditions ouvrant droit au dispositif de retraite progressive d'entreprise _____	45
4.2.2.1 : Principes du dispositif _____	45
4.2.2.2 : Bénéficiaires du dispositif _____	46
4.2.3. : Engagements du salarié _____	46
4.2.4 : La nécessité de conclure un avenant au contrat de travail _____	47
4.2.5 : Suivi _____	47
Article 5 : Accompagnement des dispositifs par l'entreprise _____	47
Article 6 : Autres dispositions _____	47
TITRE 8 : Dispositions finales _____	48
Article 1 : Entrée en vigueur - durée _____	48
Article 2 : Commission de suivi de la diversité et de l'inclusion _____	48
Article 3 : Révision _____	48
Article 4 : Modification de la législation _____	49
Article 5 : Formalités de dépôt et de publicité _____	49
ANNEXE 1 : Indicateurs de suivi _____	50
ANNEXE 2 : Les 10 engagements clefs de la Charte en faveur de l'emploi des +50 ans _____	54

TITRE 1 : MOBILISATION ET GOUVERNANCE CONTRE LES DISCRIMINATIONS ET POUR LA PROMOTION DE LA DIVERSITE ET DE L'INCLUSION

CHAPITRE 1 : Gouvernance et acteurs

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

Article 1 : L'engagement de la Direction Générale

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

La Direction Générale s'engage de manière continue depuis de nombreuses années sur les sujets et actions Diversité et Inclusion et réaffirme ainsi sa volonté de promouvoir la diversité, l'inclusion et le multiculturalisme. Ainsi « l'inclusion et le respect du code de conduite » constitue l'un des 5 principes de management du Groupe.

Depuis 2022, BNP Paribas a renouvelé ses labels « Diversité » et « Égalité professionnelle » rassemblés sous un label « Alliance » attribué en France par l'Afnor (Association française de normalisation) pour une durée de quatre ans. Il place le Groupe comme la première et la seule banque en France à avoir ce label, marquant son engagement sur la durée en faveur de l'égalité professionnelle et de la lutte contre les discriminations.

Article 2 : La Gouvernance Diversité dans le Groupe

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

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

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

- Fixer les grandes orientations de la politique Diversité et Inclusion du Groupe,
- Échanger les bonnes pratiques,
- Diffuser les messages du Groupe,
- Développer et faire connaître les actions locales sur une thématique en particulier.

2.1 : Les Comités Diversité et Inclusion Monde et France

Le Comité Diversité et Inclusion Monde est sponsorisé par la directrice des Ressources Humaines du groupe, il réunit la Responsable Diversité et Inclusion du Groupe et l'ensemble des « Correspondants Diversité » issus des domaines d'activité et des Fonctions. Il coordonne et

impulse la politique Diversité et Inclusion au sein du Groupe ; il permet également le reporting et l'échange de bonnes pratiques.

Cette instance de gouvernance se décline en un comité spécifique pour la France.

2.2 : Le réseau de « Correspondants Diversité »

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

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

2.3 : L'équipe Diversité, Egalité et Inclusion

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

- Animer la gouvernance,
- Définir les politiques Diversité et Inclusion,
- Mesurer les avancées des politiques Diversité et Inclusion,
- Former et sensibiliser,
- Exercer une veille,
- Favoriser les échanges de bonnes pratiques en interne et en externe.

Article 3 : L'implication des HR Partners

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

La mise en œuvre de la politique Diversité et Inclusion doit aussi être facilitée par des actions de formation dispensée à l'ensemble des salariés recruteurs de RHG Staffing, Conseils et Solutions ainsi qu'aux managers-recruteurs. Cette formation "recruter sans discriminer" s'inscrit dans la politique de l'entreprise afin de sensibiliser à l'importance de la diversité et de prévenir les discriminations. L'entreprise continuera de former l'ensemble des salariés nouvellement nommés au poste de Staffing Business Partner ainsi que les nouveaux managers-recruteurs.

Le parcours de formation et de sensibilisation dédié aux HR Partners en France inclut une formation à la prévention des discriminations, une sur les biais inconscients et stéréotypes et en complément, un guide sur les enjeux de la diversité, de l'égalité et de l'inclusion dans les processus RH. Par le présent accord, l'entreprise s'engage à continuer à former l'ensemble des salariés nouvellement nommés HR Partners.

Article 4 : Le rôle actif des organisations syndicales

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

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

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

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

Article 5 : La sensibilisation et la communication auprès de l'ensemble des salariés sur les engagements de BNP PARIBAS

BNP Paribas SA a développé une action importante auprès des managers visant à les sensibiliser aux enjeux de la non-discrimination, de la diversité et de l'inclusion, et à lutter contre les stéréotypes.

L'entreprise informe et sensibilise régulièrement les salariés aux enjeux de la non-discrimination, de la diversité et de l'inclusion.

La Direction continuera de communiquer auprès de l'ensemble des salariés sur ses engagements (diffusion des accords d'entreprise, information sur le dispositif de prévention et traitement des alertes au sein de BNP Paribas SA, diffusion d'outil de sensibilisation, invitation à des événements dédiés ...). Elle veillera à continuer la sensibilisation auprès des salariés, particulièrement les nouveaux embauchés sur l'importance du respect des personnes, sur la politique de promotion de la diversité et d'inclusion de BNP Paribas. Ainsi, l'entreprise a intégré un module obligatoire « lutte contre les discriminations » dans le parcours de formation « Conduct Journey ».

Elle restera également attentive à les informer sur les actions menées et les résultats qu'elles produisent (Rapport de Données Sociales de BNP Paribas SA).

CHAPITRE 2 : Recueil et traitement des signalements de comportements susceptibles de relever de la discrimination

En tant qu'employeur responsable, l'entreprise s'est dotée d'un dispositif de prévention et de traitement des alertes qui intègre tous les comportements non conformes quelle que soit leur nature ou leur gravité, qu'il s'agisse de discrimination, d'un manque de respect répété ou du harcèlement.

L'engagement de BNP Paribas repose sur l'implication de nombreux acteurs qui contribuent chacun dans leur rôle à créer du lien, un climat de confiance favorisant ainsi la prévention et la promotion de la Diversité. L'entreprise souhaite notamment souligner le rôle du HR Partner qui :

- est une personne de confiance qui a une écoute active envers tous les salariés,
- a un rôle de proximité, d'information, de veille,
- accompagne les salariés dont il assure le suivi RH dans le cadre d'entretiens individuels, à son initiative ou à celle du salarié, en dialoguant régulièrement avec leur manager et en veillant à la bonne réalisation des processus RH. Il conseille également les managers pour toutes ses questions liées à la gestion des ressources humaines et remplit à ce titre pleinement son rôle de premiers recours,
- est un interlocuteur des représentants du personnel.

C'est également au travers de l'Accord du 27 juillet 2022 – et son avenant du 30 novembre 2022 - sur la prévention des risques psycho-sociaux, sur le recueil et le traitement des

signalements de comportements susceptibles de relever du harcèlement moral ou sexuel, de la discrimination et des agissements sexistes que BNP Paribas SA marque son engagement.

Pour rappel, un canal dédié, accessible à tous les salariés depuis le portail intranet RH, a été créé afin de permettre l'expression directe des alertes et leur prise en charge.

TITRE 2 : DISPOSITIONS EN FAVEUR DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Le présent Titre 2 a pour objet de définir les mesures, actions, objectifs et indicateurs associés de suivi que BNP Paribas SA met en place, par voie négociée, pour les quatre prochaines années afin de favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

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

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

Les parties intègrent également la périodicité quadriennale de la négociation sur les objectifs d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que sur les mesures permettant de les atteindre telle qu'elle a été fixée dans l'accord du 16 février 2023 sur le dialogue social et les instances représentatives du personnel pour la mandature 2023-2027.

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

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

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

Conformément aux dispositions prévues par décret le 8 janvier 2019, BNP Paribas SA a publié pour la première fois en 2019 son Index d'égalité femmes-hommes. Le score obtenu en 2024 (pour l'exercice 2023) de 86 points, significativement au-dessus du minimum de 75 points requis, résulte de son action inscrite dans la durée en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

BNP Paribas est engagé depuis plusieurs années en faveur de la mixité de sa population dirigeante. Suite au décret n° 2022-680 du 26 avril 2022, BNP Paribas publie annuellement la représentation des femmes et des hommes dans sa population dirigeante. Pour l'exercice 2023, il se compose comme suit :

CC

10/54

JL



- Population des cadres dirigeants : au sens de l'article L. 3111-2 43% de femmes / 57% d'hommes
- Membres des instances dirigeantes définies à l'article L. 23-12-1 du code du commerce, correspondant au Comité Exécutif du Groupe BNP Paribas : 33% de femmes / 67 % d'hommes

CHAPITRE 1 : Recrutement (embauche & mobilité)

Article 1 : Garantir une neutralité 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 suivi de la mention « H/F » (Ex : Chargé de clientèle H/F). Outre cette mention, la féminisation des noms et adjectifs dans le corps de l'annonce est recherchée dans la mesure où la fluidité de lecture n'en est pas impactée (Ex : Vous êtes chargé(e) de la gestion d'un portefeuille). Les termes épicènes sont favorisés dans la mesure du possible.

De même, l'entreprise veille à utiliser et diffuser dans ses annonces de recrutement des critères sans caractère discriminatoire (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 égalité de traitement dans le processus de sélection des candidatures

L'activité professionnelle de BNP Paribas SA est ouverte à tous les genres. 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 auprès 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) du principe de non-discrimination.

Article 4 : Assurer une mixité 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).

JL

11/54

AC

CL

Article 5 : Poursuivre les actions vers les établissements de formation pour améliorer l'équilibre femmes-hommes dans les filières 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'égalité salariale à 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 : Gérer la mobilité

L'entreprise diffuse régulièrement des informations actualisées sur les postes à pourvoir au sein du Groupe et garantit comme pour le recrutement externe, une neutralité des offres.

La sélection des candidats et candidates est basée sur les compétences et s'effectue en totale conformité avec toutes les réglementations et principes relatifs à l'égalité des chances. Il est également prévu que dans le processus de sélection, RHG Staffing, Conseils et Solutions et les managers s'assurent que la pré-sélection de candidates ou candidats doit compter a minima un homme et une femme quand les candidatures reçues le permettent.

Article 8 : 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.

CHAPITRE 2 : Rémunération effective

La résorption des écarts de rémunération non justifiés entre les femmes et les hommes fait l'objet d'une attention constante de la part de BNP Paribas SA avec des budgets dédiés associés.

Ainsi, c'est une enveloppe de 20 millions d'euros qui a été allouée afin de poursuivre les mesures en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes sur la période 2020-2024.

Dans le cadre de la Négociation Annuelle Obligatoire 2025, une enveloppe de 10 millions d'euros a été allouée sur la période 2025-2026 afin de poursuivre les mesures en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

CC

12/54

JL AE

Article 1 : Dispositions en faveur de l'égalité salariale

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

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

L'entreprise maintient donc l'objectif de suivi et de correction des écarts salariaux éventuels défavorables aux femmes.

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

La situation de chaque salarié fait ainsi chaque année l'objet d'un examen systématique par le HR Partner, en liaison avec le manager. Cet examen doit bien entendu s'effectuer au regard du principe d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes. Il doit permettre de vérifier individuellement si, à poste de valeur égale (niveaux de formation, de responsabilité, de compétence et d'expérience comparables, périmètre d'activité, etc) et en tenant compte de l'efficacité professionnelle (telle qu'elle ressort des évaluations professionnelles), la rémunération d'une salariée est équivalente à celle des salariés comparables.

En parallèle, une démarche permet d'identifier par métier / fonction les dossiers des salariées présentant une différence de rémunération (globale et/ou fixe) non justifiée et devant donc faire l'objet d'une analyse prioritaire par les HR Partners, en lien avec les managers. Cette démarche consiste à comparer à postes de valeurs égales définis sur la base de critères objectifs tels que le type de poste, le périmètre d'activité ou la séniorité (en se basant par exemple sur le niveau de classification ou la tranche d'âge), la rémunération moyenne des femmes par rapport à la moyenne de la rémunération des hommes. Dès lors que cette comparaison fait apparaître un écart supérieur à 5 % de la moyenne de rémunération des hommes, des analyses doivent être menées au sein de ces regroupements afin d'analyser individuellement la situation des femmes dont la rémunération est en écart par rapport à la rémunération des hommes, au regard notamment des niveaux de formation, de responsabilité, de compétence et d'expérience comparables, du périmètre d'activité et en tenant compte de l'efficacité professionnelle (telle qu'elle ressort des évaluations professionnelles). En l'absence de justification, des mesures correctrices de la situation doivent être considérées (augmentation individuelle, évolution de la rémunération variable). Elles peuvent venir compléter une révision de situation déjà envisagée, celle-ci devant respecter les montants minimums garantis de révision salariale, et ce, indépendamment de la mesure correctrice.

Cette démarche pourra être complétée d'études statistiques plus ciblées en liaison avec la direction des métiers.

Il est précisé que les mesures individuelles prises dans le cadre de l'enveloppe budgétaire pour l'égalité entre les femmes et les hommes font l'objet d'un commentaire spécifique auprès de leurs bénéficiaires¹. Ils peuvent solliciter leur HR Partner pour échanger sur leur situation.

¹ Une réflexion sera menée permettant de mieux identifier ces montants

JL

13/54

DAG

CC

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

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

☞ Lors du suivi annuel réalisé en Commission (dans les conditions précisées à l'article 2 du titre 8 du présent accord), il sera remis aux participants un document spécifique. Etabli pour permettre le travail de suivi de la mise en œuvre du présent accord (et donc sans autre diffusion en interne/externe), il détaillera par niveau de classification, le nombre de salariées dans l'échantillon statistique d'analyse présentant un écart par la démarche retenue, le nombre de salariées ayant bénéficié de mesures correctrices (fixe et/ou variable), le montant total alloué aux salariées bénéficiaires et le montant moyen alloué. Il reprendra aussi le nombre de femmes qui ont bénéficié à la fois de mesures correctrices sur la rémunération fixe et sur la rémunération variable.

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

1.2 : Relayer la politique de l'entreprise auprès des HR Partners

En amont des processus de révision de rémunération, l'entreprise s'engage à continuer à sensibiliser l'ensemble des HR Partners au respect du principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes afin d'éviter que de nouveaux écarts se créent au sein de l'entreprise.

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

1.3 : Neutraliser les mesures prises au titre du rattrapage

Les mesures spécifiques prises au titre du rattrapage, au cours des exercices précédents ne doivent pas retarder ou réduire une révision de situation lors des processus annuels qui suivent ; elles sont neutralisées. Il en est, et sera de même pour les mesures prises dans le cadre des mesures de rattrapage des écarts salariaux résiduels traités dans le cadre de l'enveloppe spécifique annuelle prévue lors de la négociation annuelle obligatoire.

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

Article 2 : Suivi d'indicateurs favorisant la transparence en matière de rémunération

2.1 : Indicateurs de suivi des révisions salariales

Par le présent accord, l'entreprise s'engage à communiquer aux représentants des organisations syndicales des indicateurs de suivi de la révision salariale. Le nombre et la pertinence de ces indicateurs sont de nature à favoriser la transparence en matière de rémunération. Ils seront suivis chaque année dans le Rapport de Données Sociales d'Entreprise (RDS) ou en commission de suivi.

CC

14/54

JL

DE

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

Il est rappelé que depuis 2 ans, cette fréquence moyenne est identique (voire plus rapprochée pour les techniciennes) entre les femmes et les hommes au sein de chaque catégorie du fait des actions volontaristes menées par l'entreprise.

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

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

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

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

2.2 : Indicateurs de suivi de rémunération

L'entreprise s'engage à maintenir les indicateurs de rémunération suivants :

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

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

- 1^{er} 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 catégorie professionnelle, et au sein de chaque catégorie professionnelle par niveau de classification et par genre.

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

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

- Nombre de bénéficiaires
- Montant total des rémunérations variables versées

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

Grille des rémunérations par catégorie professionnelle, par niveau de classification et par genre.

Le Rapport de Données Sociales d'Entreprise donne le classement des rémunérations par ordre croissant avec :

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

⇨ Lors du suivi annuel réalisé en Commission, grille des rémunérations par catégorie professionnelle, par niveau de classification et par genre. Pour chacune des classifications, l'ancienneté moyenne des salariés dans l'entreprise sera précisée.

L'index égalité femmes hommes est également intégré au Rapport de Données Sociales ainsi que l'index sur la représentation des femmes et des hommes dans sa population dirigeante (Décret n° 2022-680 du 26 avril 2022).

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

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

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

⇨ Lors du suivi annuel réalisé en Commission, et en concertation avec les organisations syndicales représentatives, une analyse plus détaillée de 3 de ces 9 principaux postes pourra être réalisée

CHAPITRE 3 : Promotion professionnelle

L'entreprise a la volonté d'offrir aux femmes et aux hommes les mêmes possibilités de parcours et d'évolution professionnelle ; ils doivent pouvoir accéder à tous les postes quel qu'en soit le niveau de responsabilité y compris les plus élevés. A cet égard, l'accès des femmes aux postes à responsabilités se fait sur les mêmes critères que pour les hommes. Ces critères ne doivent pas être discriminatoires.

Les critères de détection des potentiels internes, d'évaluation professionnelle et d'orientation de carrière sont de même nature pour les femmes et pour les hommes. Ils sont exclusivement fondés sur la seule reconnaissance des compétences, de l'expérience, de la performance et des qualités professionnelles.

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

L'entreprise a la volonté de poursuivre ses actions (plan de relève, accompagnement de populations spécifiques) en faveur de la promotion de l'ensemble des salariés, femmes et hommes, dont les compétences sont reconnues.

Les différents accords sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes mis en œuvre au titre de la promotion professionnelle des femmes ont produit des résultats. La proportion de femmes cadres a progressé de plus de 5% sur la durée du précédent accord.

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

Article 1 : Suivre la progression des femmes dans tous les niveaux de la catégorie cadre

Au 31 décembre 2023, il est constaté que la part des femmes dans la catégorie cadres dans l'entreprise a atteint un taux de 51 %. Dans le cadre du présent accord, l'entreprise a la volonté de maintenir dans la durée cette parité femmes/hommes dans la catégorie cadre.

Les parties souhaitent poursuivre l'action volontariste engagée dans le précédent accord en continuant de suivre la progression des femmes pour chacun des niveaux de classification de la catégorie cadre. Pour autant elles conviennent de ne pas fixer de nouveaux objectifs pour ce nouvel accord.

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

Article 2 : Continuer à augmenter la part des femmes dans les postes à plus hautes responsabilités du groupe

Au-delà de BNP Paribas SA, le Groupe s'est fixé comme objectif 40 % de femmes à horizon 2025 au sein du Comité Exécutif du Groupe (Comex), du G100, des Leaders for Change et des Seniors Management Position (SMP).

Pour assurer un vivier équilibré dans les plans de relève, le Groupe BNP Paribas continuera de maintenir la parité au sein du « Programme Talents ».

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

Article 3 : Continuer à agir sur la mixité des parcours professionnels

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

Par le présent accord, les parties se fixent l'objectif d'atteindre, d'ici à la fin de l'accord, un taux de 47 % de femmes parmi la population globale des 6 postes suivants au sein du réseau de la Banque Commerciale en France :

- Responsable Animation
- Responsable Pro-TPE (de niveau territoire ou région)
- Responsable Support
- Responsable d'équipe Banque Privée
- Directeur d'Agence de Production/Appui Commercial
- Responsable Commercial Entreprises & Institutions / Directeur Commercial CACE

Le taux de femmes parmi la population de ces 6 postes est de 42% à fin 2023.

Pour l'établissement des Pôles et Fonctions, un suivi de la proportion de femmes dans les postes-types suivants sera effectué :

- Population globale des Chefs de projet, directeur de programme, ingénieur software, IT owner et Business Analyst dans la famille métier « informatique »
- Population globale des Product Owners, directeurs de projet, data analysts, chapter leads et team leaders

Il pourra être étudié d'autres postes types en fonction de l'évolution des métiers.

☞ *Indicateur de suivi* lors de la Commission, nombre et pourcentage de femmes parmi le total des salariés occupant un des 6 postes de Responsables chez BCEF

☞ *Indicateur de suivi* : lors de la commission de suivi, nombre et pourcentage de femmes parmi le total des salariés occupant un des 5 postes-types (Chef de projet/Directeur de programme/ingénieur software/IT Owner/Business Analyst) dans la famille métier « informatique » et le nombre et pourcentage de femmes parmi le total des salariés occupant les postes type de Product Owner / directeur de projets/data analyst/chapter lead/ Team Leaders dans l'établissement des Pôles & Fonctions.

Article 4 : Faire progresser les femmes dans les dispositifs d'anticipation de gestion de carrière

En matière d'évolution de carrière, pour assurer une réelle égalité de chance dans le parcours et l'évolution professionnels des femmes et des hommes, pour favoriser la mixité des parcours, pour accompagner la promotion des femmes cadres, l'entreprise a mis en œuvre des initiatives (accès à la formation, programme de détection de potentiels interne...) qui sont de nature à favoriser l'atteinte de notre ambition : faire progresser le nombre de femmes dans les postes à plus haute responsabilité.

Ainsi, BCEF a mis en place depuis 2018 « Boost her career » qui est un programme d'accélération de carrière pour des salariées BCEF positionnées sur une trajectoire de prise de poste SMP.

C'est un programme d'accompagnement pour développer les compétences de leadership, de posture, de visibilité, d'assertivité et de confiance en soi.

Au-delà des compétences clés attendues pour un poste SMP, les profils recherchés sont ceux de salariées qui favorisent l'éthique, la diversité et l'inclusion sous toutes ses formes et qui sont engagées dans les sujets de finance durable et de RSE. Le programme dure environ 18 mois, il prévoit notamment des séances de coaching collectif, du coaching individuel, voire du mentorat. A ce jour, 3 promotions de salariées ont pu bénéficier de ce programme.

De son côté, CIB met en place des actions pour progresser en matière de parité : sur les premiers postes, ce sont des actions déployées aux premiers stades du recrutement (stagiaires, alternants). Ce sont également des programmes de développement proposés à des femmes issues de viviers de talents. Depuis 2021, CIB a atteint la parité dans les rotations sur les postes SMP.

Parallèlement, ITG œuvre à l'amélioration de la représentativité des femmes via un plan d'action articulé autour de 6 axes principaux : intensifier le recrutement externe de femmes de la tech ; encourager la mobilité des salariées non IT vers l'IT, renforcer le développement de compétences des femmes ; développer un environnement de travail inclusif et lutter contre le sexisme ; identifier et faire grandir nos leaders IT femmes de demain ; et mettre en avant les femmes de la tech dans des événements internes ou externes pour susciter des vocations.

Article 5 : Reconduire les indicateurs de suivi de la promotion

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

☞ *Indicateurs de suivi* :

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

- Nombre de salariés promus dans la catégorie professionnelle supérieure (avec une répartition par genre),
- Pourcentage de salariés promus par rapport au nombre total de salariés de la catégorie professionnelle (hommes et femmes confondus),

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

Dans le RDS d'entreprise :

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

CHAPITRE 4 : Formation et développement des compétences

Article 1 : Veiller à l'égal accès des femmes et des hommes à la formation

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

Le pourcentage de femmes bénéficiant de formation est aujourd'hui équivalent à celui des hommes (100% en 2023), pour un nombre moyen d'heures équivalent (32 heures en 2023 pour les femmes et 31 heures pour les hommes).

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

De plus, l'entreprise portera une attention particulière à la formation au retour de congé de maternité ou d'adoption. Elle s'engage notamment, lors des entretiens de départ ou de retour de congé de maternité ou d'adoption, à arrêter les actions de formation éventuellement nécessaires à l'exercice des responsabilités confiées au (à la) salarié(e) lors de sa reprise d'activité professionnelle.

⇨ *Indicateurs de suivi :*

Dans le RDS d'entreprise :

- 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),

Dans le RDS d'entreprise et de chaque établissement :

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

Article 2 : Faciliter l'accès à la formation

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

- Privilégier les sessions de formation de courte durée,
- Veiller à réduire les contraintes de déplacement liées aux actions de formation à niveau de qualité de formation égale,

- Continuer à développer la formation à distance qui permet de répondre, pour certaines formations, aux contraintes personnelles des salariés,
- Veiller à ce que la formation soit dispensée pendant les horaires de travail. De même, les directions éviteront que les formations soient dispensées un jour non travaillé (ou une journée libérée). Si pour des raisons d'organisation (notamment liés à des jours de repos différents des participants), ce principe ne peut être respecté, les salariés concernés récupéreront leur journée,
- Le cas échéant, mettre en place un aménagement d'horaire pour faciliter la participation à la formation,
- Prendre en charge de manière individuelle les frais de garde d'enfants de salariés parents qui suivent une action de formation en dehors de leur lieu habituel de travail et/ou de leurs horaires de travail. Ces demandes doivent être accompagnées de justificatifs et validées par la hiérarchie puis transmises au HR Partner.

Article 3 : Travailler à la progression des femmes dans les formations diplômantes bancaires

L'entreprise garantit le principe général d'égalité d'accès aux formations diplômantes bancaires. En outre, une attention particulière sera portée à l'intégration de salariées dans le dispositif de formation diplômante, les HR Partners veillent à atteindre la parité dans les candidatures.

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

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

TITRE 3 : ACCOMPAGNEMENT DE LA PARENTALITE ET MESURES FAVORISANT L'EQUILIBRE DES TEMPS DE VIE

Il est rappelé que les mesures d'accompagnement de la parentalité favorisent un meilleur équilibre des temps de vie et soutiennent le développement professionnel des parents, notamment des femmes. L'entreprise souhaite poursuivre l'amélioration de l'accompagnement de la parentalité au sein de BNP Paribas SA, en cohérence avec les évolutions légales et sociétales récentes.

Au-delà de l'accompagnement de la parentalité, les parties conviennent de l'importance de favoriser l'équilibre des temps de vie par des mesures concrètes.

CHAPITRE 1 : Une information complète et facilement accessible sur l'accompagnement de la parentalité au sein de l'entreprise

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

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

CC

20/54

JL DAE

CHAPITRE 2 : Dispositions relatives à la maternité, à l'adoption et au congé parental rémunéré (article 53-1 de la convention collective)

Article 1 : Maintenir la sensibilisation des managers à la survenance de la maternité ou de l'adoption

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

Article 2 : Maintenir des garanties spécifiques pendant la grossesse

2.1 : Suivi individuel adapté

Un suivi individuel adapté des femmes pendant la période prénatale et postnatale (au cours des 6 mois suivant l'accouchement et/ou pendant la période d'allaitement) est assuré par le service de Prévention et de Santé au Travail (SPST) à compétence fermée du Groupe BNP Paribas.

BNP Paribas SA s'engage à solliciter les Services de Santé au Travail Interentreprises à compétence fermée pour la profession bancaire (SSTIB) en vue d'assurer le même suivi médical.

2.2 : Examens supplémentaires aux examens prénataux et postnataux obligatoires

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

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

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

2.3 : Congé pour don d'ovocytes

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

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

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

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

De même, le ou la salarié(e)(conjoint(e) de / lié(e) par PACS à / ou vivant maritalement avec / la femme bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation bénéficie d'une

autorisation d'absence rémunérée pour se rendre à trois des examens médicaux nécessaires pour chaque protocole du parcours d'assistance médicale.

Article 3 : Actualiser les dispositifs de l'entreprise lors du congé de maternité

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

Le congé de maternité est considéré comme du temps de travail effectif, notamment pour :

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

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

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

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

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

Article 4 : Maintenir les dispositions améliorées de l'entreprise sur le congé parental rémunéré (article 53-1 de la convention collective) suite à une maternité ou une adoption

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

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

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

Par le présent accord, l'entreprise accepte, pour les couples¹ de salarié(e)s BNP Paribas SA, que l'un des deux salarié(e)s puisse indifféremment bénéficier du congé parental d'éducation prévu à l'article 53-1 de la convention collective de la Banque et indemnisé pendant quarante-cinq jours dans les conditions prévues au sein de BNP Paribas SA.

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

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

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

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

4.3 : Congé d'accueil d'un enfant

Le ou la salarié(e) qui accueille un enfant a la faculté de prendre un congé d'accueil de l'enfant rémunéré de 30 jours calendaires (porté à 45 jours en cas d'accueil simultané de plusieurs enfants) à la condition :

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

Pour les couples de salarié(e)s BNP Paribas SA, seul l'un des deux salariés pourra en bénéficier. Le ou la salarié(e) doit informer la Banque de son intention de bénéficier de ce congé au moins un mois avant la date de l'accueil de l'enfant.

Ce congé est fractionnable en deux fois maximum, il est à prendre dans les deux mois suivant l'accueil de l'enfant.

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

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

Article 5 : Actualiser les dispositions de l'entreprise au départ et au retour d'un congé de maternité ou d'adoption

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

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

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 HR Partner 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 HR Partner 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 HR Partner. 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 font l'objet d'une formalisation écrite dans l'outil « About me »¹. 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.

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 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) lors 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 cas particulier des formations diplômantes : l'entreprise permet au (à la) salarié(e) qui a dû interrompre une formation diplômante pendant son congé maternité ou d'adoption de reprendre les cours, si il / elle le souhaite, à son retour.

Article 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 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 salarié(e)s 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.

¹ Si le (la) salarié(e) n'a pas accès à About Me, il (elle) pourra demander au HR Partner l'envoi du compte-rendu

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 dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires.

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

Les salarié(e)s bénéficient systématiquement au 1^{er} jour du mois qui suit leur retour de congé de maternité, d'adoption ou post natal salarié(e) (la date du retour correspond au jour qui suit le dernier jour d'absence continue pour motif parental) 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 salarié(e)s ne doivent pas être pénalisé(e)s dans l'évolution de leur rémunération fixe du fait de leur absence. Ils (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 au (à la) salarié(e) concerné(e) :

- D'un montant forfaitaire¹, de la catégorie professionnelle de la salarié(e), 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 du (de la) salarié(e) (hors montant 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 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) à minima au niveau moyen attribué à l'ensemble des salariés du niveau de classification du (de la) salarié(e), et ayant bénéficié d'une augmentation au cours des deux derniers processus salariaux (de mars et octobre) précédant l'année de son retour dans l'entreprise.

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

¹ Pour les retours à partir de janvier 2025, ce montant forfaitaire est de 800€ pour un(e) salarié(e) technicienne et à de 1500€ pour un(e) salarié(e) cadre. Si ces montants étaient amenés à évoluer, les organisations syndicales représentatives en seraient informées.

variable de l'année suivante lorsque celle-ci correspond à la période de présence complète sur un plein exercice.

CHAPITRE 3 : Dispositions sur le congé de paternité 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 1^{er} 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* lors de la Commission de Suivi : Part des salariés qui ont utilisé des jours de congés de paternité et d'accueil de l'enfant, par tranche : jusqu'à 5 jours/ de 6 à 19 jours/ 20 jours et plus. Référence : naissances et accueils déclarés année N-2

CHAPITRE 4 : Le congé parental d'éducation à temps complet

Article 1 : Diffuser de l'information sur le congé parental d'éducation

Dans les pages intranet 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 l'un ou l'autre des deux parents.

Des guides d'information sur l'accompagnement de la parentalité et sur les modalités d'accès aux différents congés liés à cette parentalité (congé de naissance mais aussi congé de « paternité et d'accueil de l'enfant », congé d'adoption, congé parental d'éducation...) sont proposés aux salariés sur ces mêmes pages.

Article 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 HR Partner 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.

Article 3 : Réajuster au retour du conge 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 dans le cadre de la négociation annuelle sur les salaires.

CHAPITRE 5 : Les autres mesures en faveur de l'articulation des temps de vie

Article 1 : Maintenir les heures de rentrée scolaire

Deux heures d'autorisation d'absence rémunérées sont 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.

Article 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.

Article 3 : 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'augmentation de la prise en charge des frais de garde. Le budget consacré par l'entreprise à la participation aux frais de garde d'enfants représente 3.680 millions d'euros en 2023.

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 bureau du CSEC.

Article 4 : Développer un dispositif d'information à destination des parents salariés

Pendant la durée du présent accord, BNP Paribas s'engage à développer les réunions d'information organisées par le service Accompagnement Social & Vie au Travail (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 du programme annuel d'animations autour de la parentalité (petite enfance, adolescence...) et/ou la grand-parentalité, les salariés continueront d'avoir la possibilité de participer aux événements organisés au sein du groupe (conférences, webinaires, ateliers,)

Différents guides pratiques pour informer, conseiller et orienter les salariés parents sont mis à disposition sur les pages dédiées du service d'Accompagnement Social & Vie au Travail : "attendre et accueillir son enfant", "faire garder son enfant", "enfance et handicap", "décrochage scolaire", "enfant étudiant".

Article 5 : Garantir le bénéfice des autorisations d'absence pour événements familiaux

5.1 : Garantir le bénéfice 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 événements 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

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

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

Article 6 : Prise en compte du volet « équilibre activité professionnelle et vie familiale » lors des entretiens avec le manager

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

En complément des échanges entre le manager et le salarié au cours de l'année sur l'activité, un temps annuel dédié portant sur sa charge de travail, son organisation du travail,

l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle et sa rémunération est formalisé dans l'outil About Me pour les salariés au forfait annuel jours.

Article 7 : 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 salariés 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 "Equilibre de vie et parentalité"

Article 8 : 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 (la) salarié(e) ait ou non épuisé l'intégralité des congés rémunérés auxquels il ou elle peut prétendre (autorisations d'absence pour enfant malade, congé parental d'éducation à temps plein ou à temps partiel, ...),
- Le (la) salarié(e) 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 (Elle) 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 salarié. Le total des deux allocations ne peut être supérieur au salaire qu'aurait perçu le salarié s'il avait travaillé pendant le congé.

Article 9 : 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. Cette mesure s'étend au conjoint gravement malade.

Article 10 : Maintien des dispositifs spécifiques en cas de mobilité d'un couple salarié (e)

10.1 : Couple¹ de salarié(e)s dont les deux conjoints travaillent au sein du Groupe BNP Paribas

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

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

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

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

10.2 : Couple¹ dont l'un des conjoints travaille hors du Groupe BNP Paribas

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

En cas d'impossibilité de proposition de poste au (à la) salarié(e), un congé sans solde d'une durée d'un an, renouvelable deux fois², peut être accordé à la demande du (de la) salarié(e) BNP Paribas SA dont le (la) conjoint(e) travaille hors du Groupe BNP Paribas et fait l'objet d'une mobilité géographique professionnelle.

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

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

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

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

¹ Il est précisé que la dénomination « couple » vise les salariés liés à leur conjoint par le mariage ou à leur partenaire par un PACS

² BNP Paribas étant signataire de la convention CINDEX, les salarié(e)s qui remplissent les conditions d'éligibilité peuvent en bénéficier

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

CHAPITRE 6 : Conditions de travail

L'entreprise est consciente que certaines modalités d'organisation du travail, et notamment l'aménagement des horaires, sont de nature à répondre à une attente de certains salariés en particulier dans la recherche de la bonne articulation entre l'activité professionnelle et la vie familiale.

BNP Paribas s'engage à rester attentive à ce que ces modalités 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 termes 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 salariés qui ont adopté ce mode d'organisation de leur temps de travail. Ainsi par exemple, le dispositif de temps partiel à 90% peut apporter de la souplesse d'organisation aux salariés parents compte tenu de certains rythmes scolaires en France, tout comme le temps partiel à 80% qui est aujourd'hui la formule la plus utilisée au sein de BNP Paribas SA.

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 carrière¹ 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),

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 Les équipes Staffing Conseils et Solutions sont sensibilisées au fait que les postes publiés peuvent être ouverts à tous les temps travail si l'organisation le permet

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 HR Partner, 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 réunions

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.

Il est à noter que l'accord sur la Qualité de vie et des conditions de travail¹ rappelle le cadre et les modalités d'utilisation des outils numériques et communication professionnelle garantissant ainsi des conditions permettant le respect des temps de repos et de véritable temps de déconnexion professionnelle.

Article 3 – Accompagnement des particularités physiologiques

La responsabilité sociale du Groupe se traduit notamment par sa capacité à faire bénéficier aux salariés d'un environnement sécurisé, à préserver leur santé et leurs conditions de travail. Elle contribue à entretenir, préserver et développer leur capital santé et favorise leur relation à l'entreprise sur le long terme.

Cette approche concerne l'ensemble des salariés sans distinction de genre. Le Service de Prévention et de Santé au Travail (SPST) et le service d'Action Sociale et Vie au Travail (ASVT) proposent déjà des actions d'information, de sensibilisation et de prévention prenant en compte des spécificités liées à des particularités physiologiques des femmes ou des hommes (pour les femmes par exemple, la grossesse, les risques cardio-vasculaires avec des symptômes moins évocateurs, les cancers du sein, du col de l'utérus et l'importance de leur dépistage, l'ostéoporose, l'endométriose.... pour les hommes par exemple, les cancers du poumon, de la prostate, les risques cardio-vasculaires, ...).

Cela se traduit notamment par des consultations de dépistage (cardio-vasculaires, mélanome, apnée du sommeil), des tables-rondes (endométriose...), des conférences (prévention des risques cardio-vasculaires).

Une fiche pratique sur l'endométriose a ainsi été mise à disposition en 2023 par le SPST et les salariées peuvent demander une visite avec le médecin du travail afin d'échanger sur leur situation de santé.

¹ Signé le 4 novembre 2024

TITRE 4 : DISPOSITIONS EN FAVEUR DE LA DIVERSITE DES ORIGINES

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

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

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

CHAPITRE 1 : Nouer des partenariats avec des écoles ou des universités

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

Au travers des partenariats avec les écoles et les universités noués par le Groupe, BNP Paribas participe aux dispositifs de bourses versées à des étudiants ou anime des ateliers de coaching CV/LinkedIn destinés à accompagner et à préparer les étudiants dans leur recherche d'emploi comme par exemple avec les universités Paris 1 Panthéon-Sorbonne, Sorbonne Paris Nord, Nanterre, Paris Est-Créteil, l'Université Franco-Allemande, ou encore Sciences Po Paris, IMT Atlantique, EPITA, Grenoble Ecole de Management, IESEG, ICN Business School, etc.

BNP Paribas poursuit sa politique en faveur de l'alternance (par des recrutements en contrat d'apprentissage ou en contrat de professionnalisation) pour permettre à des jeunes de tous niveaux, de Bac à Bac +5, de poursuivre leur formation au sein de ses différents métiers.

En outre, le Groupe est membre de FIPA, la Fondation Innovations Pour les Apprentissages, structure hébergée par FACE (Fondation Agir Contre l'Exclusion).

CHAPITRE 2 : Favoriser l'inclusion de publics éloignés de l'emploi

En cohérence avec la politique Engagement du Groupe et en synergie avec les actions menées notamment par sa Fondation à travers le Projet Banlieues, BNP Paribas s'engage seul ou sous forme de coalitions d'entreprises en faveur de la formation et de l'emploi des publics les plus fragilisés partout sur le territoire.

Ces actions sont menées en partenariat avec des acteurs dédiés à l'insertion professionnelle et permettent d'accompagner vers l'emploi par exemple des jeunes sportifs issues des banlieues défavorisées, des femmes en reconversion dans l'informatique, des demandeurs d'emploi en réorientation ou bien des personnes réfugiées.

Le Groupe a rejoint le mouvement « Les Entreprises s'engagent » dont il est mécène et contribue depuis sa création au Collectif d'Entreprises pour une économie plus inclusive.

CHAPITRE 3 : Nouer des partenariats avec des associations pour favoriser l'accès de tous les jeunes au monde du travail

Au-delà de ses actions directes de recrutement, BNP Paribas a souhaité soutenir la création et le développement de L'Ascenseur, un projet initié par Article 1 et Mozaik RH, qui rassemble une vingtaine d'acteurs de l'égalité des chances en France (associatifs ou non) en un lieu unique, avec l'ambition de « réparer l'ascenseur social en France ».

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

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

TITRE 5 : PREVENTION ET LUTTE CONTRE TOUTES LES FORMES DE VIOLENCES FONDEES SUR LE GENRE

CHAPITRE 1 : LE SEXISME DIT "ORDINAIRE" EN ENTREPRISE

BNP Paribas a rejoint l'initiative #StOpE (Stop au sexisme dit « ordinaire » en entreprise) dès sa création en 2018, en signant un acte d'engagement comportant huit principes. Ce collectif rassemble aujourd'hui 270 organisations membres. La lutte contre le sexisme fait l'objet de nombreuses actions au sein du Groupe.

En 2023, BNP Paribas a participé aux côtés de 14 autres organisations membres de #StOpE, à la 2e édition du baromètre du sexisme dit « ordinaire » en entreprise. Comme lors de la première édition en 2021, près de 12 000 salariés basés en France ont répondu au questionnaire en 2023. Si le sexisme est toujours une réalité perçue par les différentes générations, il commence à reculer et l'action de l'entreprise est largement reconnue.

En parallèle, l'e-learning de sensibilisation « Prévenir et lutter contre le sexisme ordinaire en entreprise », à la disposition de l'ensemble des salariés du Groupe, a été réalisé en France par plus de 10 700 salariés depuis son lancement.

BNP Paribas continuera à sensibiliser, à mener des actions volontaristes et à prendre les mesures appropriées lorsqu'une situation sera détectée.

CHAPITRE 2 : VIOLENCES CONJUGALES ET INTRAFAMILIALES

Article 1 : Un réseau de partenaires

Parce qu'elles touchent majoritairement les femmes et qu'elles impactent la vie professionnelle, les violences conjugales et intrafamiliales constituent à la fois un facteur d'inégalité au travail et un obstacle à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Afin de mieux prendre en compte ces violences, leurs impacts au travail et de favoriser le maintien dans l'emploi, le Groupe est membre, depuis sa création en 2018, du réseau 1in3Women, le premier réseau européen d'entreprises engagées contre les violences faites aux femmes dont elle a rejoint le Comité Exécutif le 1er janvier 2021. Ce réseau vise à outiller les employeurs, pour sensibiliser largement et mieux accompagner les victimes. Le réseau met

à disposition un dispositif de sensibilisation : module e-learning (disponible en huit langues), série de podcasts, affiches, travaux de plaidoyers etc.

BNP Paribas s'engage à diffuser ces dispositifs, notamment au travers d'une page intranet, depuis 2022, dédiée aux violences conjugales et intrafamiliales et accessible à tous les salariés. Ils complètent l'accompagnement individuel proposé aux salariés victimes de toutes formes de violences pour leur apporter appui et soutien et faciliter leur prise en charge par des spécialistes (assistantes sociales, médecine du travail, ligne RH, réseau associatif, dispositif d'écoute et de soutien psychologique HuCare...).

Article 2 : Les violences économiques

Les violences économiques conjugales sont définies en France comme tout acte visant à un maintien dans la dépendance ou à une privation des ressources financières. Cela peut prendre plusieurs formes tels que le fait de bloquer les moyens de paiement du conjoint ou de la conjointe ou l'usurpation d'identité pour la contraction d'un crédit à la consommation...

BNP Paribas estime avoir un rôle à jouer dans la lutte contre ces violences et renforce les actions de sensibilisation auprès de sa propre organisation ainsi qu'auprès du grand public. Ainsi, un module de sensibilisation sur les violences économiques conjugales a été déployé au sein du réseau commercial BCEF au cours du premier trimestre 2024.

En outre, pour lutter plus efficacement contre les violences économiques, BNP Paribas est partenaire depuis 2024 de la Fédération Nationale Solidarité Femmes, l'association ayant créé il y a plus de 30 ans le 3919, numéro national gratuit d'écoute téléphonique et d'orientation à destination des femmes victimes de violence.

TITRE 6 : DISPOSITIONS RELATIVES A L'IDENTITE DE GENRE ET / OU DE L'ORIENTATION AFFECTIVE

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

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

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

- Continuer à expliciter son engagement sur la non-discrimination en raison de l'orientation affective et/ou de l'identité de genre,
- Intégrer la thématique de l'orientation affective et/ou de l'identité de genre dans la formation, et/ou la sensibilisation des HR Partners et des managers,
- Garantir l'expression directe des alertes sur le critère de l'orientation affective et/ou de l'identité de genre via le canal dédié. Il est par ailleurs précisé que tout salarié exposé et/ou témoin de tels agissements pourra solliciter les soutiens sociaux à sa disposition (ligne RH, manager, collègues, médecin du travail, équipe ASVT, représentant du personnel, ...),

¹ Association ayant pour objet de lutter contre les discriminations liées à l'orientation sexuelle et à l'identité de genre
35/54

- Poursuivre par le présent accord, la démarche engagée pour que nul ne renonce à ses droits ou à des avantages proposés par l'entreprise, en raison de son orientation affective et/ou de son identité de genre.

TITRE 7 : DISPOSITIONS EN FAVEUR DU DERNIER TIERS DE CARRIERE

CHAPITRE 1 : L'accompagnement des salariés durant leur dernier tiers de carrière

Dans le cadre de la People Strategy, des managers et des HR Partners se sont exprimés sur les enjeux de l'intergénérationnel notamment autour des perspectives de carrière tout au long du parcours professionnel.

L'expression des salariés lors de l'enquête « Conduct, diversité et inclusion » (menée en 2021 et 2023), a permis de démontrer la bonne perception de la politique et des actions de BNP Paribas en matière de diversité et d'inclusion. Elle a aussi mis en avant des pistes d'amélioration sur l'intergénérationnel.

Lors des différentes commissions de suivi de l'accord Diversité & Inclusion, les organisations syndicales représentatives ont régulièrement rappelé l'importance croissante que les salariés accordent à l'intergénérationnel et aux dispositifs d'accompagnement du dernier tiers de carrière.

Article 1 : L'Acte d'engagement en faveur de l'emploi des plus de 50 ans

Les enjeux autour de l'intergénérationnel font chaque année l'objet de sensibilisation au travers de conférences et d'ateliers, notamment à l'occasion des Inclusion Days.

En France, le Groupe renforce ses actions en faveur de l'inclusion générationnelle et a contribué en 2022 à la rédaction d'un Acte d'engagement en faveur de l'emploi des plus de 50 ans, initié par L'Oréal France et le Club Landoy. D'une trentaine d'entreprises mobilisées au départ, cet acte rassemble aujourd'hui 136 organisations collectivement engagées à proposer des parcours professionnels inclusifs et équitables, tout au long de la carrière.

Plus précisément, cet acte se décline en 10 engagements clés autour du recrutement, de la formation, du maintien dans l'emploi, de l'accompagnement des évolutions de carrière, du bien-être au travail, du départ à la retraite et de la sensibilisation aux stéréotypes liés à l'âge. Les signataires partagent régulièrement des bonnes pratiques.

Article 2 : Projet transverse en faveur du dernier tiers de carrière

En France, un projet transverse RH regroupant des expertises complémentaires a été lancé en avril 2024, afin de maintenir et développer l'employabilité et la dynamique professionnelle durant le dernier tiers de carrière.

Il repose sur plusieurs enjeux majeurs :

- Sensibiliser aux stéréotypes liés à l'âge pour lever les barrières,
- Favoriser le développement et le partage de connaissances à tout âge,
- Dynamiser la mobilité lors du dernier tiers de carrière,
- Accompagner et outiller les managers, en lien avec la ligne RH.

Une première initiative est testée depuis l'automne 2024 : le « Focus Matching 50+ ».

Il s'agit de capitaliser sur la réunion mensuelle d'animation du marché de l'emploi interne afin de permettre à des HR Partners de partager des profils de salariés de 50 ans et plus en mobilité à des Staffing Business Partner ayant des postes à pourvoir. L'objectif est de favoriser et de fluidifier la mobilité.

Une seconde initiative a été lancée à l'occasion des Inclusion Days 2024 : l'autodiagnostic "Et vous, quelle est votre posture sur l'intergénérationnel ?" permettant via un questionnaire rapide, anonyme et confidentiel de prendre conscience de ses propres biais, en comprendre les impacts et se comparer à ses collègues.

Des actions sont entreprises par les pôles de BNP Paribas SA sur la thématique de l'intergénérationnel. A titre illustratif, BCEF va ainsi tester deux programmes à destination des 50 ans et plus :

- Un programme de développement (incluant des coachings collectifs, des rencontres inspirantes)
- Un programme de tutorat destiné à des salariés qui souhaitent s'investir dans la transmission de leur savoir

☞ *Indicateur de suivi* : lors de la Commission de suivi annuel

- Suivi de l'Acte d'engagements pris dans le cadre de la signature de la Charte Landoy
- Taux de mobilité des salariés de 50 ans et plus
- Nombre moyen d'heures de formation (hors formation obligatoire) des salariés de 50 ans et plus
- Nombre de salariés recrutés et taux d'embauche des 50 ans et plus
- Suivi des principales initiatives des différentes entités au sein de BNP Paribas SA

CHAPITRE 2 : LES AMENAGEMENTS DES FINS DE CARRIERE 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 dédié

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,

Des fiches thématiques viennent compléter ce guide avec une approche pédagogique autour du relevé de carrière, la retraite complémentaire Agirc-Arrco, les majorations familiales,

l'impact des arrêts de travail, les rachats de trimestre (VPLR), les dispositifs de fin de carrière, les pensions de réversion, les démarches à effectuer.

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 Accompagnement Social & Vie au Travail (ASVT) 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, dispositifs 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,....

ASVT 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 ASVT 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 Accompagnement Social & Vie au Travail de RHG.*

Article 2 : Les dispositifs de temps partiel/réduit de fin de carrière

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, 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 en les améliorant 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.

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, rémunéré à hauteur de 90 % de leur salaire annuel de base et cotisé à 100% sur le salaire annuel de base. L'employeur prendra en charge le différentiel des cotisations retraite entre 90% et 100%.

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 à temps partiel/réduit hebdomadaire de fin de carrière de liquider leur retraite Sécurité Sociale à taux plein. Cette période peut se terminer dans les 3 mois suivant la première date d'atteinte du taux plein (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),
- et s'engager de manière définitive à liquider leur retraite Sécurité Sociale au plus tard 3 mois après la date d'atteinte du 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.

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

2.2.1 : Principes du dispositif

L'entreprise propose aux salariés, qui le souhaitent, de bénéficier d'un dispositif de temps partiel/réduit annualisé 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, durant les 12 mois précédant la date d'atteinte de leur retraite Sécurité Sociale à taux plein, et cotisé à 100 % sur le salaire annuel de base. L'employeur prendra en charge le différentiel des cotisations retraite entre 90% et 100 %.

Dans le cadre de ce temps partiel/réduit annualisé de fin de carrière au taux de 80 %, 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, rémunérée à 90 % et cotisée à 100% au cours de laquelle le salarié consomme la totalité de tous ses congés et jours RTT²,
- Suivie d'une période non travaillée, également rémunérée à 90 % et cotisée à 100%.

¹ Pour les salariés qui disposent d'un solde CET

² Les droits à congés et RTT sont recalculés pour tenir compte de la règle du poids de journée.

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 d'atteinte de retraite Sécurité Sociale à taux plein du salarié, cette période pouvant se terminer dans 3 mois suivant la première date d'atteinte du taux plein (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 remplissant les trois conditions cumulatives suivantes :

- travailler à plus de 80 % depuis 12 mois au moins avant la date d'entrée dans le dispositif,
- être en mesure, à l'issue de la période à temps partiel/réduit annualisé de fin de carrière de liquider leur retraite Sécurité Sociale à taux plein. Cette période peut se terminer dans les 3 mois suivant la première date d'atteinte du taux plein (le cas échéant, suivie et prolongée par la période, à temps complet, de consommation de leur CET¹ sous forme de prise effective de congés),
- et s'engager de manière définitive à liquider leur retraite Sécurité Sociale au plus tard 3 mois après la première date d'atteinte du 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 80 % et de 12 mois pour le temps partiel/réduit annualisé au taux de 80 %, cette période pouvant se terminer dans les 3 mois suivant la première date d'atteinte du taux plein (délais complétés, le cas échéant, de la période, à temps complet, de consommation du CET sous forme de prise effective de congés¹).

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 HR Partner. Elle doit comporter l'engagement du salarié sur la date de liquidation définitive et totale de sa retraite Sécurité Sociale, qui doit intervenir au plus tard 3 mois après la première date d'atteinte du taux plein de la retraite Sécurité Sociale. 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 CET²

¹ Pour les salariés qui disposent d'un solde CET

² Pour les salariés qui disposent d'un solde CET

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

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

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

- d'acquérir du temps à la carte¹,
- d'alimenter ou d'utiliser, sous forme de congés, son compte épargne temps.

Conformément aux dispositions de l' Accord du Groupe BNP Paribas en France relatif à la prise effective des congés et à leur épargne pour une utilisation au cours de la vie professionnelle et pour la préparation à la retraite du 30 mars 2022, il est toutefois rappelé que, selon l'article 6-2 de cet accord, « les possibilités d'utilisation du Compte Epargne-Temps restent ouvertes pendant la période « d'activité réduite de fin de carrière » par le Compte Epargne-Temps sous réserve que le solde du Compte Epargne-Temps restant permette la prise des journées libérées dans le cadre du dispositif. »

2.3.3 : 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 HR Partner qui examinerait la possibilité et les modalités d'un retour à leur situation antérieure de travail.

2.3.4 : 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.

2.3.5 : 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 Mécénat de Compétences de fin de carrière

La possibilité de mettre à profit son expérience et ses compétences professionnelles auprès d'une association ou d'une ONG partenaire² 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 salariés volontaires auprès d'associations d'utilité

¹ les salariés entrant dans le dispositif d'aménagement de fin de carrière avec un solde de jours temps à la carte, peuvent se les faire rembourser en tout ou partie

² Dans le cadre d'une convention

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 salarié senior volontaire pour une durée de 6 à 24 mois précédant son départ à la retraite Sécurité Sociale à taux plein. Cette mise à disposition permet au salarié d'exercer une mission de mécénat de compétences¹ auprès d'une association reconnue d'utilité publique ou d'intérêt général (au sens du Ministère de l'Intérieur), en mesure d'émettre un reçu fiscal.

Ce dispositif participant pleinement à la démarche de Responsabilité Sociale et Environnementale de BNP Paribas, les activités des associations éligibles à accueillir un salarié en mécénat devront s'inscrire dans celles des piliers de l'engagement.

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.

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 dispositif²,
- 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 CET³ et sous forme de prise effective de congé), de liquider sa retraite Sécurité Sociale à taux plein
- S'engager de manière définitive à liquider leur retraite Sécurité Sociale au plus tard 3 mois après la première date d'atteinte du 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 son engagement de faire liquider sa retraite Sécurité Sociale au plus tard 3 mois après la première date d'atteinte du taux plein 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

¹ Dans le cadre d'une convention

² Le salarié pourra interroger son HR partner en cas de refus

³ Pour les salariés qui disposent d'un solde CET

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} ou le 15 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 HR Partner ; 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 au plus tard 3 mois après la première date d'atteinte du taux plein et à l'issue de la mission de mécénat (délai complété le cas échéant de la période de consommation du CET¹ sous forme de prise effective de congés).

Si le HR Partner 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 salarié 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 HR Partner 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 : Articulation avec d'autres dispositifs existants dans l'entreprise

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

- d'acquérir du temps à la carte²
- d'alimenter ou d'utiliser, sous forme de congés, son compte épargne temps.
- de bénéficier de l'accord Groupe télétravail signé le 8 juillet 2021

¹ Pour les salariés qui disposent d'un solde CET

² Les salariés entrant dans le dispositif d'aménagement de fin de carrière avec un solde de jours temps à la carte, peuvent se les faire rembourser en tout ou partie

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

3.6 : 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.

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

Dans l'accord précédent, l'objectif fixé de 150 salariés représentait le nombre annuel de bénéficiaires du dispositif.

Les parties conviennent dorénavant de suivre le nombre de salariés entrants dans le dispositif de « mécénat de compétences de fin de carrière » et se fixent un objectif chiffré de 100 nouveaux bénéficiaires par an, pour la durée de cet accord, et d'en faire un bilan annuel.

3.8 : Suivi

Le dispositif de Mécénat de Compétences de fin de carrière fera l'objet d'un suivi annuel au moyen des indicateurs suivants :

- ↳ *Nombre de nouveaux salariés ayant bénéficié du dispositif de Mécénat de Compétences de fin de carrière au cours de l'année écoulée :*
 - BCEF Réseau & BCEF Opérations
 - BCEF Central
 - Pôle & Fonctions (hors périmètre BCEF)

- ↳ *Nombre d'heures de mécénat réalisées en Mécénat de Compétences de fin de carrière au cours de l'année écoulée :*
 - BCEF Réseau & BCEF Opérations
 - BCEF Central
 - Pôle & Fonctions (hors périmètre BCEF)

- ↳ *Durée moyenne des mécénats réalisées en Mécénat de Compétences de fin de carrière au cours de l'année écoulée :*
 - BCEF Réseau & BCEF Opérations
 - BCEF Central
 - Pôle & Fonctions (hors périmètre BCEF)

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

Article 4 : Dispositif de retraite progressive d'entreprise de fin de carrière

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 ou à temps réduit, tout en percevant une partie de sa pension de retraite.

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 ou 80 % de leur durée maximale de travail exprimée en jours dans le cas des cadres au forfait jour, de bénéficier de la prise en charge par l'entreprise de 100% des cotisations retraite, est proposé.

Ce dispositif nécessite donc obligatoirement et préalablement l'accord de l'employeur. L'entreprise s'attachera à répondre favorablement aux demandes formulées dès lors que l'organisation du travail le permet.

4.1 : Les conditions légales d'ouverture du droit

Il est à noter que la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2022 a étendu le dispositif de retraite progressive aux salariés sous convention de forfait-jours réduit.

Un décret a été pris le 26 avril 2022 pour l'application de l'article 110 de la loi no 2021-1754 du 23 décembre 2021 de financement de la sécurité sociale pour 2022, relatif à l'extension et aux modalités de service de la retraite progressive.

Il précise les conditions d'application de la retraite progressive aux salariés dont la durée de travail est fixée par un forfait annuel en jours

Pour bénéficier de ce dispositif le salarié devra remplir les conditions légales applicables.

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 HR Partner.

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 ou 80 % de leur durée maximale de travail exprimée en jours dans le cas des cadres au forfait jour, cotisé aux régimes de retraite (Sécurité Sociale et complémentaire Agirc-Arrco) à hauteur de 100 % de leur salaire annuel de base.

Dans ce cadre, l'entreprise prend à sa charge le différentiel de 20 % 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 ou 80 % de leur durée maximale de travail exprimée en jours dans le cas des cadres au forfait jour et les cotisations retraite à hauteur de 100 % du salaire annuel de base du salarié bénéficiaire.

Le temps partiel ou le temps réduit 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 du salarié, qui doit intervenir au plus tard 3 mois après la première date d'atteinte du taux plein de la retraite Sécurité Sociale.

L'entreprise s'engage à veiller à ce que l'organisation et la charge de travail du salarié à temps partiel ou à temps 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.

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, cette période pouvant se terminer dans les 3 mois suivant la première date d'atteinte du taux plein, 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.

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 HR Partner. 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 HR Partner. 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.

CC

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

- d'acquérir du temps à la carte¹,
- d'alimenter ou d'utiliser, sous forme de congés, son compte épargne temps.

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.

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 : 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.*

Article 5 : Accompagnement des dispositifs par l'entreprise

Les salariés qui le souhaitent peuvent demander, dans les six mois qui précèdent 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 HR Partner,
- 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 partiel/réduit de fin de carrière (hebdomadaire ou annualisé) ainsi que le dispositif de retraite progressive d'entreprise de fin de carrière sont 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.

Article 6 : Autres dispositions

Il est convenu que les jours RTT, les congés annuels et droits épargnés dans le CET doivent être consommés avant le départ à la retraite du salarié. A titre dérogatoire, jusqu'à vingt jours (de RTT / congé ...) pourront être inclus en indemnisation dans le solde de tout compte du salarié.

¹ Les salariés entrant dans le dispositif d'aménagement de fin de carrière avec un solde de jours temps à la carte, peuvent se les faire rembourser en tout ou partie

CC

TITRE 8 : DISPOSITIONS FINALES

Article 1 : Entrée en vigueur - durée

Le présent accord est conclu pour une durée de 4 ans, selon les dispositions de l'accord du 16 février 2023 sur le dialogue social et les instances représentatives du personnel de BNP Paribas SA pour la mandature 2023-2027,

Il entrera en vigueur à compter du 1^{er} avril 2025 pour l'ensemble des dispositions prévues dans cet accord à l'exclusion des celles prévues aux article 2 (Les dispositifs de temps partiel/réduit de fin de carrière) et article 4 (Dispositif de retraite progressive d'entreprise de fin carrière) du chapitre 2 (Les aménagements des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite), du titre 7 (Dispositions en faveur du dernier tiers de carrière). En effet, compte tenu des développements techniques nécessaires pour mettre en œuvre les nouveaux taux pris en charge et l'évolution du dispositif concernant le temps partiel annualisé, ces dispositions entreront en vigueur à partir du 1^{er} juillet 2025 (les courriers de demandes des salariés pourront être reçus à partir du 1^{er} juillet 2025 et les premières entrées dans ces dispositifs pourront se faire à partir du 1^{er} octobre 2025 en tenant compte du délai de prévenance de 3 mois).

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 diversité 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 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 : Révision

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.

CC

Article 4 : Modification de la législation

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.

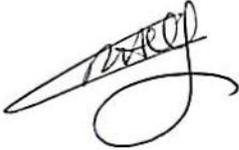
Article 5 : Formalités de dépôt et de publicité

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 14 janvier 2025

	Noms des signataires	Signatures
Pour BNP Paribas SA	Cécile CRANSAC	
Pour la CFDT	Julie LEQUEUX	
Pour le SNB / CFE-CGC	Eric D'AMBRA	

ANNEXE 1 : INDICATEURS DE SUIVI

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.

Rémunération effective

Objectifs de suivi et de correction des écarts salariaux non justifiés

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

Lors du suivi annuel réalisé en Commission, 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 (fixe et/ou variable), le montant total alloué aux salariées bénéficiaires et le montant moyen alloué. Il reprendra aussi le nombre de femmes qui ont bénéficié à la fois de mesures correctrices sur la rémunération fixe et sur la rémunération variable.

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

Indicateurs de suivi en matière de révision salariale :

- 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.

Indicateurs de suivi des 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.

L'index égalité femmes hommes est également intégré au Rapport de Données Sociales ainsi que l'index sur la représentation des femmes et des hommes dans sa population dirigeante (Décret n° 2022-680 du 26 avril 2022).

Promotion professionnelle

Suivre la 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 salariés « 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, Responsable Support, Responsable d'équipe Banque Privée, Directeur d'Agence de Production/Appui Commercial et responsable Commercial Entreprises/Directeur Commercial CACE au sein du réseau de la banque commerciale en France.

Nombre et pourcentage de femmes parmi le total des salariés occupant un des 5 postes-types (Chef de projet/Directeur de programme/ ingénieur software/IT Owner/Business Analyst) dans la famille métier « informatique » et le nombre et pourcentage de femmes parmi le total des salariés occupant les postes type de Product Owner / directeur de projets/data analyst/chapter lead/ Team Leaders chez Pôles & Fonctions.

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 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),
- 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).

CL

Travailler à la progression des femmes dans les formations diplômantes bancaires

- Nombre d'inscrits aux examens du BP, du BTS (professionnels, particuliers), de la licence, de l'ITB et du CESB avec une répartition par genre,

Accompagnement de la parentalité et mesures favorisant l'équilibre des temps de vie

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

Part des salariés qui ont utilisé des jours de congés de paternité et d'accueil de l'enfant, par tranche : jusqu'à 5 jours/ de 6 à 19 jours/ 20 jours et plus. Référence : naissances et accueils déclarés année N-2

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 "Equilibre de vie et parentalité"

Maintien des dispositifs spécifiques en cas de mobilité d'un couple de salarié(e)s – suivi

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

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

Dispositions en faveur du dernier tiers de carrière

Engagements en faveur des 50 ans et plus

Lors de la Commission de suivi annuel

- Suivi de l'Acte d'engagements pris dans le cadre de la signature de la Charte Landoy
- Taux de mobilité des salariés de 50 ans et plus
- Nombre moyen d'heures de formation (hors formation obligatoire) des salariés de 50 ans et plus
- Nombre de salariés recrutés et taux d'embauche des 50 ans et plus
- Suivi des principales initiatives des différentes entités au sein de BNP Paribas SA

Dispositif de formation dédié

- Nombre de salariés ayant participé au cours de l'année écoulée aux formations animées par l'équipe Accompagnement Social et Vie au Travail 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 nouveaux salariés ayant bénéficié du dispositif de Mécénat de Compétences de fin de carrière au cours de l'année écoulée :
 - BCEF Réseau & BCEF Opérations
 - BCEF Central
 - Pôle & Fonctions (hors périmètre BCEF)

- ↳ Nombre d'heures de mécénat réalisées en Mécénat de Compétences de fin de carrière au cours de l'année écoulée :
 - BCEF Réseau & BCEF Opérations
 - BCEF Central
 - Pôle & Fonctions (hors périmètre BCEF)

- ↳ Durée moyenne des mécénats réalisées en Mécénat de Compétences de fin de carrière au cours de l'année écoulée :
 - BCEF Réseau & BCEF Opérations
 - BCEF Central
 - Pôle & Fonctions (hors périmètre BCEF)

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 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.

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.

**ANNEXE 2 : LES 10 ENGAGEMENTS CLEFS DE LA CHARTE EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES
+50 ANS**

- **Communiquer** à l'ensemble des collaboratrices, des collaborateurs et à la ligne managériale, les engagements de cet acte. **Sensibiliser** à l'importance du bien vivre ensemble, à la force de l'intergénérationnel et **lutter contre les stéréotypes liés à l'âge** dans le respect des valeurs de l'entreprise.
- **Agir en toute bienveillance et respect** avec l'ensemble des collaboratrices et des collaborateurs, tout au long de la carrière professionnelle, **quel que soit leur âge**.
- **Accompagner le développement des compétences** et encourager les collaboratrices et les collaborateurs à s'engager sur des actions de développement de leur employabilité et à s'ouvrir à de nouvelles perspectives de carrière.
- **Recruter des personnes à toutes les étapes de leur carrière**, offrir des opportunités tout au long de la vie professionnelle pour permettre à chacun (e) de travailler dans un **environnement inclusif** jusqu'au départ à la retraite.
- **Favoriser la transmission des savoirs et le partage d'expérience entre les générations** en mettant en place des dispositifs dédiés.
- **Valoriser les collaboratrices et les collaborateurs expérimentés**, mettre en lumière des parcours inspirants et des rôles modèles pour faire évoluer la perception sur l'âgisme.
- **Proposer un accompagnement adapté et individualisé sur les aspects de santé et de bien-être au travail** tout au long de la carrière.
- **Accompagner et soutenir les collaboratrices et les collaborateurs aidants**.
- **Accorder une attention particulière à la préparation et à l'accompagnement du départ à la retraite** (dispositifs de transition). Au moment du départ, remercier les collaboratrices et collaborateurs en célébrant et en saluant leur carrière.
- Après le départ, pour celles et ceux qui le souhaitent, **conserver le lien** notamment par les Alumnis, ou favoriser un engagement associatif.

CC

54/54

SL

AO