

## ACCORD SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

BNP Paribas SA a déjà pris des engagements sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans plusieurs accords d'entreprise signés avec les représentants des organisations syndicales représentatives. Un premier accord sur « *l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes* » a été conclu le 9 avril 2004 pour trois ans dans le cadre de la loi du 9 mai 2001. Il a ensuite été complété par l'accord du 27 juillet 2005 « *relatif aux conditions de mise en oeuvre du droit individuel à la formation* » et l'accord du 28 juillet 2006 « *concernant les modalités d'application au sein de l'entreprise de la loi du 23 mars 2006 sur l'égalité salariale, à l'occasion d'un congé de maternité, d'adoption ou post-natal* ».

Dans le cadre de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes et de l'accord de branche du 15 novembre 2006, elle souhaite continuer cette démarche dans le but de favoriser la poursuite, l'amélioration et la progression de la reconnaissance et de la mise en oeuvre des principes de mixité et d'égalité professionnelle des hommes et des femmes, salariés de BNP Paribas SA.

Par le présent accord d'entreprise, qui se substitue au premier accord du 9 avril 2004, les parties au présent accord précisent les principes qu'il convient d'appliquer afin de respecter et de développer l'égalité des chances et de traitement entre les femmes et les hommes à toutes les étapes de la vie professionnelle. Aussi, l'entreprise accepte de prendre des engagements plus volontaires et plus ambitieux avec un suivi renforcé, au travers notamment d'indicateurs.

Cet accord constitue la première étape d'une démarche volontaire de BNP Paribas SA de formaliser, dans le cadre du dialogue social, les règles qui concourent à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances dans l'entreprise. Des discussions doivent être engagées prochainement au niveau national sur l'intégration et le maintien dans l'emploi de salariés handicapés, l'emploi des seniors, les minorités visibles et dans le cadre d'une négociation sur le droit syndical, la situation des salariés qui exercent un mandat de représentant du personnel.

### **ARTICLE 1 : RECRUTEMENT**

#### *1.1 : 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 (quels que soient la nature du contrat de travail et le type d'emploi proposé).

#### *1.2 : Processus et critères de recrutement*

L'activité professionnelle de BNP Paribas SA est ouverte aux femmes comme aux hommes. Le processus de recrutement de l'entreprise est donc unique et des critères de sélection strictement identiques sont appliqués.

Ces critères doivent être strictement fondés sur les compétences (y compris l'expérience professionnelle) et les qualifications des candidats.

### 1.3 : Candidatures reçues et candidatures retenues

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.

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

Ainsi, compte tenu de la situation actuelle, elle interviendra 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.

### 1.4 : Rémunération 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 sexe de la personne recrutée.

### 1.5 : Indicateurs de suivi

Au niveau de l'entreprise et de chaque établissement, dans le bilan social/rapport égalité professionnelle entre les femmes et les hommes :

- embauches de l'année : répartition par catégorie hiérarchique et par sexe.

Création de deux nouveaux indicateurs au niveau de l'entreprise :

- nombre de candidatures reçues par l'entreprise dans l'année : répartition par sexe,
- embauches de l'année : répartition par emploi type.

## **ARTICLE 2 : MOBILITE ET PARCOURS PROFESSIONNELS**

### 2.1 : Parcours et évolutions professionnels

L'entreprise réaffirme son engagement de veiller à l'égalité des hommes et des femmes en ce qui concerne les possibilités d'évolution en terme de parcours professionnel et de rémunération.

La mixité des emplois suppose qu'hommes et femmes aient les mêmes possibilités en matière de parcours et d'évolution professionnels. Ils peuvent avoir accès à tous les emplois quel qu'en soit le niveau de responsabilité, y compris les plus élevées. A cet égard, l'accès des femmes aux postes à responsabilité se fait sur les mêmes critères que pour les hommes.

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 fondés exclusivement sur la seule reconnaissance des compétences, de l'expérience et de la performance et des qualités professionnelles.

L'indication de la mobilité géographique potentielle ne peut pas constituer un critère de l'évaluation professionnelle.

L'entreprise diffuse largement aux salariés, hommes et femmes, via Echo'Net ( « *Opportunités Carrière* ») des informations régulièrement actualisées sur les postes à pourvoir au sein du Groupe BNP Paribas. Les intitulés et termes utilisés dans ces offres d'emploi internes doivent être choisis avec soin afin de permettre, sans distinction la candidature des femmes et des hommes. En aucun cas, elles ne doivent mentionner le sexe du candidat recherché, ni directement, ni indirectement.

### 2.2 : Mobilités et contraintes familiales

Dans toute la mesure du possible, l'entreprise a le souci d'anticiper les mobilités géographiques du ou de la salarié(e) afin de lui permettre d'intégrer ses obligations familiales et notamment le calendrier scolaire.

### 2.3 : Couple\* salarié dont les deux conjoints travaillent au sein du Groupe BNP Paribas

En cas de mobilité géographique pour raison professionnelle d'un salarié dont le conjoint travaille dans le Groupe, l'entreprise s'efforce de 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 sera accompagnée d'une formation adaptée.

En cas d'impossibilité de proposition de poste au conjoint, salarié 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 salarié est informé, 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. S'il souhaite postuler à ces offres de postes, il s'adresse au gestionnaire Ressources Humaines de son conjoint lorsque celui-ci est affecté en France. Ce gestionnaire assure le relais avec le gestionnaire Ressources Humaines du salarié.

### 2.4 : Couple\* dont l'un des conjoints travaille hors du Groupe BNP Paribas

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

---

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

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

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

Pendant toute la durée de ce congé, le salarié est informé, 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. S'il souhaite postuler à ces offres de postes, il s'adresse à son gestionnaire Ressources Humaines.

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

## **ARTICLE 3 : FORMATION PROFESSIONNELLE**

### 3.1 : Accès à la formation

L'entreprise garantit le principe général d'égalité d'accès de tous les salariés à la formation professionnelle et au dispositif du droit individuel à la formation.

L'accès à la formation professionnelle est en effet un facteur déterminant pour assurer une réelle égalité de chance dans le déroulement des carrières et l'évolution professionnelle des hommes et des femmes. L'entreprise veille à ce que hommes et femmes participent aux mêmes formations tant pour le développement des compétences individuelles et professionnelles que pour l'adaptation aux évolutions de l'entreprise.

De même, l'exercice du droit individuel à la formation institué par la loi du 4 mai 2004 s'inscrit dans le cadre des orientations prioritaires définies par la Branche professionnelle en particulier pour les salariés ayant été absents dans le cadre de la maternité comme de la parentalité. A cet égard, l'entreprise, consciente de l'intérêt des périodes de professionnalisation, s'engage à les promouvoir.

### 3.2 : Organisation de la formation

Pour favoriser la participation de tous les salariés 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 sur le poste de travail ou sur un poste dédié (e-learning) qui permet de répondre, pour certaines formations, aux contraintes personnelles des collaborateurs,
- veiller à ce que la formation soit dispensée pendant les horaires de travail,

- le cas échéant, mettre en place un aménagement d'horaire pour faciliter la participation à la formation,
- prendre en charge les frais de garde d'enfants de manière individuelle si les contraintes personnelles du salarié s'avèrent être un frein à l'accès à la formation lorsque celle-ci se déroule en dehors du lieu habituel de travail et des horaires de travail. Ces demandes doivent être accompagnées de justificatifs et validées par la hiérarchie puis transmises au gestionnaire Ressources Humaines.

### 3.3 : Accès des femmes aux formations managériales et diplômantes bancaires

L'entreprise garantit le principe général d'égalité d'accès aux formations managériales et aux formations diplômantes bancaires. Pour celles-ci, lors des entretiens de sélection, les questions spécifiques aux femmes (maternité) et aux modalités d'exercice de la parentalité sont proscrites.

### 3.4 : Sensibilisation des managers

L'entreprise s'engage à sensibiliser la ligne Ressources Humaines de l'entreprise aux principes de non discrimination et d'égalité des chances entre les femmes et les hommes.

En 2007, une formation à la prévention des discriminations a ainsi été mise en place par RH Groupe ; elle sera dispensée à l'ensemble des gestionnaires Ressources Humaines de l'entreprise.

### 3.5 : Salariés en congé maternité, d'adoption ou congé parental d'éducation

#### ↳ Calcul des droits à DIF

La période d'absence du salarié pour congé maternité, d'adoption, de présence parentale ou pour un congé parental d'éducation est intégralement prise en compte pour le calcul du droit individuel à la formation.

#### ↳ Reprise de l'activité et formation

Le principe, institué par l'accord d'entreprise du 9 avril 2004, d'entretiens individuels spécifiques et préalables au départ et au retour de congé de maternité, d'adoption ou de congé parental total d'éducation est reconduit (cf. articles 5.1 et 5.3 du présent accord).

De même, est réaffirmé le principe selon lequel c'est lors de ces entretiens que sont arrêtées les actions de formation éventuellement nécessaires à l'exercice des responsabilités confiées au salarié lors de sa reprise d'activité professionnelle.

Pour les salariés en congé parental ou de retour de congé parental d'éducation, l'entreprise applique les dispositions de l'accord de branche du 15 novembre 2006 (alinéas 4, 5 et 6 de l'article 4.2).

### 3.6 : Indicateurs de suivi

Au niveau de l'entreprise et de chaque établissement :

#### - dans le bilan social/rapport égalité professionnelle entre les femmes et les hommes :

- nombre des bénéficiaires (avec une répartition par sexe) de formation continue rapporté au nombre total de salariés,

- nombre d'heures de formation continue (avec une répartition par catégorie hiérarchique -ie TMB/cadres- et par sexe),
  - nombre de salariés ayant bénéficié d'un congé formation rémunéré, partiellement rémunéré ou non rémunéré (avec une répartition par sexe),
  - nombre de salariés auxquels a été refusé un congé formation (avec une répartition par sexe).
- dans les bilans formation (présentés au sein de la Commission Formation du CCE et des CE locaux):
- . au 30 juin et au 31 décembre de chaque année :
    - bilan des réalisations des programmes de formation (avec une répartition par sexe et par catégorie hiérarchique),
    - bilan des réalisations des périodes de professionnalisation (avec une répartition par sexe et par catégorie hiérarchique).
  - . au 31 décembre de chaque année :
    - bilan des DIF dans le cadre de l'accord d'entreprise du 27 juillet 2005 (avec une répartition par sexe et par catégorie hiérarchique).

Pour les formations diplômantes, au niveau de l'entreprise, une fois par an (en Commission F du CCE) :

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

## **ARTICLE 4 : PROMOTION ET EGALITE SALARIALE**

### 4.1 : Principe d'égalité de rémunération

Le respect du principe d'égalité de traitement entre les hommes et les femmes est fondamental.

Pour y parvenir, l'entreprise a pris des engagements.

- elle veille ainsi à ce que, lors des révisions de situation, les gestionnaires Ressources Humaines s'assurent qu'à compétences, qualifications, et fonctions équivalentes, performances individuelles comparables, les promotions et augmentations de salaires sont similaires entre les femmes et les hommes,
- elle est également vigilante au respect de la proportionnalité des promotions entre femmes et hommes à compétences, expériences, profils et performances équivalents,
- le fait que le salarié soit un homme ou une femme ne doit en aucune manière avoir une quelconque influence dans la détermination de sa rémunération variable,

Un accord d'entreprise conclu le 28 juillet 2006 a déterminé les modalités d'application, au sein de BNP Paribas, des alinéas 10 et 11 de l'article L122-26 du Code du travail introduits par la loi du 23 mars 2006.

Par le présent accord, de nouveaux axes d'action sont définis. Ils portent à la fois sur les niveaux de classification, l'identification des écarts salariaux et les étapes clés d'évolution professionnelle au sein de l'entreprise.

#### 4.2 : Actions spécifiques à des étapes potentiellement charnières de la vie professionnelle

Par le présent accord, l'entreprise prend trois engagements.

Elle portera une attention particulière à la situation des femmes à l'occasion de certaines promotions charnières de l'évolution de carrière des hommes et des femmes au sein de BNP Paribas. Ainsi, pour les promotions des niveaux de classification F à G, G à H et I à J, l'entreprise s'attachera à faire converger les taux des promotions des hommes et des femmes.

Des entretiens de carrière seront systématiquement réalisés avec les salariées qui totalisent entre 15 et 20 ans d'expérience professionnelle (tant au sein qu'à l'extérieur du Groupe BNP Paribas) car cette période peut correspondre à un étape clé et permettre le développement d'une « deuxième partie de carrière ». Cette démarche pourra s'inscrire également dans le cadre de futures dispositions conventionnelles de branche ou d'entreprise en faveur de l'emploi des seniors au chapitre de la gestion des âges.

Les salariées qui travaillent à temps partiel au sein de l'entreprise ou du Groupe et qui expriment leur souhait de passer à temps plein seront reçues dans le cadre d'un entretien de carrière pour faire un point sur leur parcours et leurs perspectives professionnels au sein de la Banque.

#### 4.3 : Promotion de l'encadrement féminin

Dans la perspective d'équilibrer la proportion des femmes et des hommes dans la population « cadre », la Branche professionnelle s'est fixée, dans l'accord du 15 novembre 2006, pour objectif intermédiaire de parvenir à un taux minimal de 40 % des femmes dans l'effectif total des cadres d'ici à fin 2010.

Au sein de BNP Paribas, cet objectif intermédiaire est déjà globalement atteint puisque la proportion des femmes parmi les cadres (y compris les hors classification) est de 40,3 % en 2006, tous niveaux et ancienneté confondus.

Dans ces conditions, l'entreprise s'engage à conserver au minimum l'avance qu'elle a prise sur ce sujet par rapport à la Branche professionnelle. Elle souhaite poursuivre ses efforts pour améliorer encore la part des femmes dans l'effectif total des cadres. Elle se fixe donc un objectif volontariste et prend l'engagement d'atteindre, tous niveaux et ancienneté confondus, un taux minimum de 44 % de femmes parmi l'effectif total des cadres d'ici à l'échéance de fin 2010.

#### 4.4 : Mesures spécifiques au titre du rattrapage salarial pour supprimer les écarts de salaire entre les femmes et les hommes d'ici à la fin 2010

Il est rappelé qu'à BNP Paribas, la situation de chaque salarié, technicien des métiers de la banque ou cadre, fait l'objet d'un examen systématique par le gestionnaire individuel de carrière, en liaison avec le responsable hiérarchique, une fois par an dans le cadre du processus annuel de révision des rémunérations.

Cette démarche doit bien entendu s'effectuer au regard du principe d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes. Elle doit permettre de déterminer si, à niveaux de formation, de responsabilité, d'efficacité professionnelle (telle qu'elle ressort des évaluations professionnelles), de compétence et d'expérience comparables, la rémunération de base d'une salariée est équivalente à celle d'un salarié placé dans la même situation professionnelle.

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

Il est également rappelé que la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes a pour objectif de supprimer les écarts salariaux entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.

Par le présent accord, les parties reconnaissent que ces écarts salariaux ne peuvent être comblés par des procédures globales et systématiques. Elles expriment donc leur volonté de parvenir à l'objectif fixé par la loi en utilisant, comme cadre de mise en oeuvre, le processus annuel de révision des rémunérations.

Afin d'appuyer les gestionnaires individuels de carrière dans ce processus, elles ont défini ensemble une méthodologie pour identifier au niveau national les dossiers des salariées les plus susceptibles de présenter une différence salariale non justifiée et devant donc faire l'objet d'une analyse prioritaire. Cette méthodologie, qui devra être mise en oeuvre dans toute l'entreprise, consiste à comparer, par métier repère de la convention collective, niveau de classification et tranche d'ancienneté, la rémunération de base des femmes par rapport à la médiane de rémunération des hommes. Dès lors que cette comparaison fera apparaître un écart supérieur à 5 % de la médiane de rémunération des hommes au sein de l'entreprise, les gestionnaires individuels de carrière en seront informés et devront examiner les dossiers avec une attention toute particulière dans les conditions énoncées ci-dessous.

Dans un souci de cohérence, un suivi spécifique sera exercé par la Direction de tutelle sur cette population cible prioritaire.

L'action de rattrapage, dans le cadre de la loi du 23 mars 2006, sera réalisée sur les exercices 2008, 2009 et 2010. Lors du premier exercice, la priorité sera donnée à la résorption des écarts les plus importants, les écarts les moins importants étant traités en fin de période.

Un budget national spécifique distinct de celui prévu pour les mesures individuelles sera dédié pour chaque exercice aux mesures de résorption des écarts. Il sera présenté (sur la base des indicateurs ad hoc de l'exercice précédent prévus au présent accord) et discuté chaque année en Commission de droit social avec les organisations syndicales représentatives dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires prévue à l'article L132-27 du Code du travail et pour la première fois en septembre 2007 au titre de la négociation annuelle obligatoire 2008.

Les délégués du personnel auront la possibilité, dans le cadre de leur prérogatives légales et au sein de leur établissement, de saisir leur Direction locale d'un dossier individuel au regard des dispositions du présent accord. Ils pourront s'appuyer sur l'ensemble des indicateurs prévus au présent accord qui devront leur être communiqués.

#### 4.5 : Indicateurs de suivi

Au niveau de l'entreprise et de chaque établissement, dans le bilan social/rapport égalité professionnelle entre les femmes et les hommes :

##### Promotions :

- au niveau de l'entreprise et de chaque établissement :

- nombre de salariés promus dans une catégorie supérieure (avec une répartition par sexe),
- % de salariés promus par rapport au nombre total de salariés de la catégorie professionnelle (hommes et femmes confondus),
- % de salariés promus par rapport au nombre de salariés de la catégorie professionnelle (hommes et femmes distincts).



### Augmentations :

- au niveau de l'entreprise et de chaque établissement :
  - nombre de salariés ayant bénéficié d'une augmentation individuelle (avec une répartition par niveau de classification et par sexe)
- au niveau de l'entreprise :
  - % de salariés augmentés par rapport au nombre total de salariés de la catégorie professionnelle (hommes et femmes confondus),
  - % de salariés augmentés par rapport au nombre de salariés de la catégorie professionnelle (hommes et femmes distincts).

Fréquence moyenne des révisions de situation : chaque année, au niveau de l'entreprise

Suivi de la mise en oeuvre de la méthodologie définie à l'article 4.4 du présent accord :

- au niveau de l'entreprise :
  - nombre de dossiers individuels examinés,
  - nombre de révisions de situation réalisées après examen de ces dossiers,
  - montant annuel du budget spécifique consacré à ces révisions de situation.

## **ARTICLE 5 : MATERNITE, PATERNITE et PARENTALITE**

### 5.1 : La maternité

#### ↳ Garantie pendant la grossesse :

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

#### ↳ Garanties pendant le congé de maternité :

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

- la détermination des droits liés à l'ancienneté,
- la répartition de l'intéressement, de la participation,
- le calcul des congés payés, le 13<sup>ème</sup> mois et les primes.

L'entreprise s'engage à ce qu'en matière d'évolution professionnelle, la maternité ne pénalise pas les salariées dans leur vie professionnelle.

Afin qu'il en soit ainsi, avant un départ en congé maternité, chaque salariée est reçue, par son responsable hiérarchique pour un entretien individuel au cours duquel les conditions de la reprise de son activité professionnelle à l'issue de son indisponibilité sont examinées.

Afin de maintenir le lien professionnel pendant son congé, la salariée reste destinataire des informations générales adressées à l'ensemble des salariés. Son service Ressources Humaines doit donc s'assurer que les documents de communication interne lui sont systématiquement envoyés à son domicile.

Préalablement à son retour, la salariée est de nouveau reçue par sa hiérarchie ou son gestionnaire Ressources Humaines afin d'arrêter les conditions de sa réintégration, soit dans son emploi d'origine ou similaire, soit dans un emploi de nature à satisfaire son évolution professionnelle. A cette occasion, sa situation professionnelle est précisée et toutes les actions de formation nécessaires à l'exercice des responsabilités confiées sont arrêtées.

Ces entretiens individuels font l'objet d'une formalisation écrite et un exemplaire du document est remis à la salariée. Ils ne se substituent pas aux entretiens d'évaluation professionnelle.

#### ↳ Congé de maternité, d'adoption ou post-natal et rémunération variable :

*Il est rappelé que selon les dispositions de l'accord d'entreprise du 28 juillet 2006 (article IV), « un salarié 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 collaborateurs de la Banque, les salariés bénéficiant d'un congé de maternité, d'adoption ou d'une période indemnisée au titre d'un repos post-natal percevront au minimum une rémunération variable correspondant à leur temps de travail effectif sur l'exercice considéré en dehors de leur période d'absence pour congé légal et conventionnel de maternité, d'adoption ou post-natal.*

*Le montant de la rémunération variable ne pourra constituer une base de référence pour la détermination de la rémunération variable de l'année suivante et lorsque celle-ci correspond à un temps de travail effectif sur un plein exercice. »*

#### ↳ Elargissement des droits à congés rémunérés en cas d'adoption :

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

#### ↳ Action de sensibilisation :

Une plaquette d'information sera remise à tous les managers de l'entreprise pour intégrer la survenance de la maternité ou de l'adoption dans les meilleures conditions et dans le respect des dispositions légales et conventionnelles.

### 5.2 : La paternité

La période d'absence au titre du congé légal de paternité est prise en compte pour le calcul des droits liés à l'ancienneté.

### 5.3 : Le congé parental d'éducation à temps complet

Afin de faciliter son retour, le ou la salarié(e) est reçu(e) par sa hiérarchie 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 son évolution professionnelle. A cette occasion, sa situation professionnelle est précisée et toutes les actions de formation nécessaires à l'exercice des responsabilités confiées sont arrêtées.

Cet entretien fait l'objet d'une formalisation écrite et une copie du document est remise au ou à la salarié(e).

### 5.4 : Le Pacte civil de solidarité

Sous réserve de remplir la condition d'ancienneté prévue à l'article 59-2 de la convention collective, le bénéficiaire des droits à autorisation d'absence rémunérée pour événements familiaux prévus dans les cas suivants :

- 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, soeurs, beaux frères, belles-soeurs),
- à BNP Paribas :
  - . décès d'un autre descendant du conjoint,

est étendu, à compter de la signature du présent accord, aux partenaires liés par un PACS.

### 5.5 : Indicateurs de suivi

Au niveau de l'entreprise et de chaque établissement :

- dans le bilan social/rapport égalité professionnelle entre les femmes et les hommes :
  - nombre de salariés (avec une répartition par sexe) en congé parental (pour une durée supérieure à six mois),
  - nombre de jours de congés de paternité pris dans l'année et nombre de jours théoriques dans l'année (avec une répartition par catégorie hiérarchique).

## **ARTICLE 6 : ORGANISATION ET AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL**

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

### 6.1 : Travail à temps partiel

L'entreprise rappelle le principe d'égalité de traitement entre les salariés travaillant à temps plein et ceux travaillant à temps partiel en terme de carrière et de rémunération.

Le temps partiel est une formule de temps de travail proposée par l'entreprise aux salariés. Il n'est pas considéré par l'entreprise comme une marque de désintérêt pour l'activité professionnelle. Il s'agit d'un temps choisi par le salarié (homme ou femme) et accepté par la hiérarchie, et ceci dans la recherche d'un équilibre entre vie privée et activité professionnelle. Il est de nature à favoriser l'efficacité professionnelle des collaborateurs qui ont adopté ce mode d'organisation de leur temps de travail.

De même qu'il convient de vérifier que le temps partiel est compatible avec le bon fonctionnement de l'entreprise, il convient de veiller à ce que les salariés qui l'ont choisi ne soient pas défavorisés en terme de carrière et de rémunération. Les salariés à temps partiel doivent bénéficier des mêmes formations que les collaborateurs à temps plein et des mêmes possibilités d'évolution et de mobilité géographique et fonctionnelle. D'une manière générale, la hiérarchie 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.

### 6.2 : Organisation des réunions

L'entreprise veille 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 ou lors de la pause déjeuner doivent être évitées surtout si elles ne sont pas planifiées.

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

### 6.3 : Indicateurs de suivi

Dans le bilan social/rapport égalité professionnelle entre les femmes et les hommes établi au niveau de l'entreprise et de chaque établissement :

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

Création d'un nouvel indicateur au niveau de l'entreprise :

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

## **ARTICLE 7 : DUREE ET SUIVI DE L'ACCORD**

A l'exception des dispositions de l'article 4.4 (alinéas 2 à 7 inclus) qui valent pour la période 2008/2010, le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et pourra être révisé par avenant dans les conditions légales. Il entrera en vigueur à compter de la date de sa signature.

Un examen de l'application du présent accord sera effectué chaque année au niveau de l'entreprise au sein de la commission de droit social. Dans le même cadre, un examen plus général visant à mesurer les progrès réalisés et le cas échéant, ceux éventuels restant à faire, sera réalisé après trois années d'application.

Dans l'hypothèse où des modifications législatives ou réglementaires conduiraient à des aménagements ou à des difficultés d'application du présent accord, les parties signataires se rencontreront pour examiner l'incidence des nouvelles dispositions sur les dispositions de l'accord.

## **ARTICLE 8 : FORMALITES DE DEPOT ET DE PUBLICITE**

Le présent accord sera déposé en un exemplaire au Secrétariat du greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris et en cinq exemplaires auprès de la Direction Départementale du travail de l'Emploi et de la Formation professionnelle. Ces formalités seront exécutées par BNP Paribas.

Fait, à Paris, le 30 juillet 2007 en douze exemplaires.

Pour BNP PARIBAS S.A.

**Frédéric LAVENIR**

C.F.D.T.

F.O.

C.F.T.C.

**Jean-Claude RISTORCELLI**

**Christian HABOLD**

**Didier MOREAU**

S.N.B. / C.F.E.-C.G.C.

**Roland ROBERDEAU**