



Accord sur la Diversité au sein de BNP Paribas SA



Juin 2013



BNP PARIBAS

Ressources Humaines Groupe

Politiques et Affaires Sociales



**ACCORD SUR LA DIVERSITE
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 **Monsieur Jean-François BOURREE**, 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) :

D'AUTRE PART,

Confédération Française Démocratique du Travail (CFDT)
représentée par
Monsieur Yannick MARGERIE

Confédération Générale du Travail (CGT)
représentée par
Monsieur Philippe SANS

Force Ouvrière (FO)
représentée par
Monsieur Christian HABOLD

Le Syndicat National de la Banque / Confédération Française de l'Encadrement -
Confédération Générale des Cadres (SNB/CFE-CGC)
représenté par
Monsieur Joël DEBEAUSSE

IL A ETE CONVENU CE QUI SUIT :

CH
BS
UR
JD

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. Dans un Groupe présent dans près de 80 pays où des collaborateurs de près de 170 nationalités différentes travaillent ensemble, promouvoir la diversité 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 de ses équipes lui apporte plus de créativité et donc de la performance.

Dès 2006, la discrimination a été identifiée au sein du Groupe comme l'un des 30 risques opérationnels majeurs conformément à l'engagement pris par le Président et la lettre envoyée en 2007 par l'Administrateur Directeur Général à tous les collaborateurs.

Par le présent accord conclu au niveau de BNP Paribas SA, les parties entendent confirmer et renforcer l'engagement en faveur de la diversité 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, quels que soient l'origine, le sexe, les mœurs, l'orientation sexuelle et l'identité de genre, l'âge, la situation de famille, les caractéristiques génétiques, l'appartenance ou la non appartenance, vraie ou supposée à une ethnie, une nation ou une race, les opinions politiques, les activités syndicales ou mutualistes, les convictions religieuses, l'apparence physique, la situation de famille, l'état de grossesse, le patronyme, l'état de santé ou le handicap.

Le respect du principe d'égalité des chances et de traitement doivent ainsi être placés au coeur des préoccupations de l'ensemble des acteurs de BNP Paribas SA, à tous les niveaux et toutes les étapes de la vie au travail, afin que la diversité soit intégrée, garantie et reconnue dans toutes ses composantes. 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 dans la continuité des dispositions de trois accords récemment signés au sein de BNP Paribas SA :

- l'accord 2012-2015 en faveur de l'emploi et de l'insertion professionnelle des personnes handicapées au sein de BNP Paribas,
- l'accord triennal 2013-2015 de BNP Paribas SA en faveur de l'emploi des seniors,
- l'accord sur le dialogue social et les instances représentatives du personnel de BNP Paribas SA pour la mandature 2013-2017.

TITRE 1 : S'ENGAGER SUR LES ELEMENTS COMMUNS DE LA POLITIQUE DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS ET DE PROMOTION DE LA DIVERSITE

CHAPITRE 1 : GOUVERNANCE ET ACTEURS

Article 1 : UN ENGAGEMENT DE LA DIRECTION GENERALE	p.8
Article 2 : LA MISE EN PLACE D'UNE GOUVERNANCE DIVERSITE DANS LE GROUPE.....	p. 8
2.1 : Création d'un comité élargi de la diversité	p. 8
2.2 : Mise en place d'un réseau de « Diversity officers »	p. 8
Article 3 : L'IMPLICATION DES GESTIONNAIRES RESSOURCES HUMAINES	p. 9
Article 4 : LE ROLE ACTIF DES ORGANISATIONS SYNDICALES	p. 9
Article 5 : LA SENSIBILISATION DES MANAGERS	p. 9
Article 6 : LA SENSIBILISATION ET LA COMMUNICATION AUPRES DE L'ENSEMBLE DES SALARIES SUR LES ENGAGEMENTS DE BNP PARIBAS	p. 9

CHAPITRE 2 : VOIE DE RECOURS COMMUNE AUX 19 CRITERES LEGAUX DE DISCRIMINATION

CHAPITRE 3 : EGALITE DE TRAITEMENT AU SEIN DE L'ENTREPRISE

Article 1 : EGALITE DE TRAITEMENT A TOUTES LES ETAPES DE LA VIE PROFESSIONNELLE	p. 10
Article 2 : integration de la diversité dans les principes de management.....	p. 10

TITRE 2 : POURSUIVRE LES ACTIONS EN FAVEUR DE LA DIVERSITE D'ORIGINE

CHAPITRE 1 : ACTIONS POUR DIVERSIFIER LES PROFILS RECRUTES

Article 1 : NOUER DES PARTENARIATS AVEC DES ECOLES OU DES UNIVERSITES	p. 11
1.1 : Développement de l'alternance p. 11	
1.2 : Programme spécifiques « CPF juniors » et « CAP juniors »	p. 11
Article 2 : FAVORISER L'INSERTION DE PUBLICS ISSUS DE ZONES SENSIBLES	p. 11
Article 3 : NOUER DES PARTENARIATS AVEC DES ASSOCIATIONS POUR FAVORISER L'ACCES DE JEUNES DE MILIEU DEFAVORISE AU MONDE DU TRAVAIL	p. 12

CHAPITRE 2 : EGALITE DE TRAITEMENT DANS L'EVOLUTION DE CARRIERE

TITRE 3 : RENFORCER LES ACTIONS POUR LUTTER CONTRE TOUTE FORME DE DISCRIMINATION LIEE A L'ORIENTATION OU A L'IDENTITE SEXUELLE

TITRE 4 : RENFORCER L'ACTION VOLONTARISTE EN FAVEUR DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

CHAPITRE 1 : REMUNERATION EFFECTIVE

Article 1 : POURSUIVRE L'EGALITE SALARIALE ET PRESERVER LES RESULTATS DU PLAN DE RATTRAPAGE 2008-2010

- 1.1 : Maintenir l'objectif de suivi et de correction des écarts salariaux non justifiés p. 14
- 1.2 : Relayer la politique de l'entreprise auprès des gestionnaires Ressources Humaines.. p. 15
- 1.3 : Neutraliser les mesures prises au titre du rattrapage p. 16

Article 2 : RENFORCER LE SUIVI PARITAIRE D'INDICATEURS PERTINENTS ET PROGRESSER SUR LA TRANSPARENCE EN MATIERE DE REMUNERATION p. 16

- 2.1 : Renforcer le suivi d'indicateurs pertinents p. 16
- 2.2 : Progresser dans la transparence sur les rémunérations p. 16

Article 3 : RECONDUIRE LES INDICATEURS DE SUIVI SUR LA REMUNERATION p. 17

CHAPITRE 2 : PROMOTION PROFESSIONNELLE

Article 1 : ACCROITRE LA PART DES FEMMES DANS TOUS LES NIVEAUX DE LA CATEGORIE CADRE p. 18

Article 2 : AUGMENTER LA PART DES FEMMES DANS LES POSTES DE SENIOR MANAGER..... p. 19

Article 3 : AGIR SUR LA MIXITE DES PARCOURS PROFESSIONNELS..... p. 19

Article 4 : FAIRE PROGRESSER LES FEMMES DANS LES DISPOSITIFS D'ANTICIPATION DE GESTION DE CARRIERE p. 20

Article 5 : GERER LA MOBILITE p. 20

- 5.1 : Egalité des chances dans la mobilité p. 20
 - 5.1.1 : Maintien d'une information large sur les postes à pourvoir p. 20
 - 5.1.2 : Intégration de l'égalité des chances dans les principes de mobilité du Groupe ..p. 20
- 5.2 : Maintien des dispositifs spécifiques en cas de mobilité d'un couple salarié p. 20
 - 5.2.1 : Couple salarié dont les deux conjoints travaillent au sein du Groupe BNP Paribas p. 20
 - 5.2.2 : Couple dont l'un des conjoints travaille hors du Groupe BNP Paribas..... p. 21
 - 5.2.3 : Suivi p. 21

Article 6 : RECONDUIRE LES INDICATEURS DE SUIVI DE LA PROMOTION p. 21

CHAPITRE 3 : FORMATION

Article 1 : VEILLER A L'EGAL ACCES DES FEMMES ET DES HOMMES A LA FORMATION	p. 22
Article 2 : FACILITER L'ACCES A LA FORMATION	p. 23
Article 3 : S'ENGAGER SUR LA PROGRESSION DES FEMMES DANS LES FORMATIONS DIPLOMANTES BANCAIRES	p.23
Article 4 : POURSUIVRE L'ACTION DE FORMATION ET DE SENSIBILISATION SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE	p.24

CHAPITRE 4 : ARTICULATION ENTRE ACTIVITE PROFESSIONNELLE ET EXERCICE DE RESPONSABILITES FAMILIALES

Article 1 : L'AMELIORATION DE L'INFORMATION SUR L'ACCOMPAGNEMENT DE LA PARENTALITE AU SEIN DE L'ENTREPRISE	p. 24
Article 2 : L'AMELIORATION DES DISPOSITIONS RELATIVES A LA MATERNITE, LA PARENTALITE ET A L'ADOPTION	p. 25
2.1 : Maintenir la sensibilisation des managers à la survenance de la maternité ou de l'adoption	p. 25
2.2 : Maintenir des garanties spécifiques pendant la grossesse	p. 25
2.2.1 : Suivi médical renforcé	p. 25
2.2.2 : Changement d'affectation provisoire	p. 25
2.2.3 : Examens supplémentaires aux examens prénataux et postnataux obligatoires... ..	p. 25
2.3 : Actualiser et améliorer les dispositions de l'entreprise lors du congé de maternité ..	p. 25
2.3.1 : Maintien du traitement de la période de congé de maternité comme temps de travail effectif	p. 25
2.3.2 : Facilitation du maintien possible du lien avec l'entreprise pendant un congé	p. 26
2.3.3 : Autorisation de déroger à la discipline renforcée du recrutement	p. 26
2.4 : Améliorer les dispositions de l'entreprise sur le congé parental rémunéré (art.53-1 de la convention collective)	p. 26
2.4.1 : Maintien de l'élargissement à l'adoption des droits à congé parental rémunéré	p. 26
2.4.2 : Ouverture du bénéfice du congé parental indemnisé de 45 jours aux couples salariés	p. 27
2.5 : Actualiser et améliorer les dispositions de l'entreprise au retour d'un congé de maternité ou d'adoption	p. 27
2.5.1 : Renforcement du dispositif des entretiens de départ / reprise d'activité	p. 27
2.5.2 : Formation au retour de congé de maternité ou d'adoption	p. 28

2.6 : Actualiser les modalités de neutralisation des périodes de congé de maternité, d'adoption et post-natal	p. 29
2.6.1 : Application de mesures NAO pendant le congé	p. 29
2.6.2 : Règles d'évolution de la rémunération fixe	p. 29
a) Détermination de la fréquence pour l'attribution d'une révision individuelle de situation après un congé de maternité, d'adoption ou post-natal	
b) Détermination de la substance de la révision individuelle de situation	
2.3 : Rémunération variable	p. 30
Article 3 : LA PATERNITE ET L'ACCUEIL DE L'ENFANT	p. 31
3.1 : Favoriser et encourager la prise du congé de paternité.....	p. 31
3.2 : Intégrer la loi du 17 décembre 2012	p. 31
3.3 : Actualiser les indicateurs de suivi	p. 31
Article 4 : LE CONGE PARENTAL D'EDUCATION A TEMPS COMPLET	p. 32
4.1 : Développer l'information sur le congé parental d'éducation	p. 32
4.2 : Maintenir l'entretien de retour de congé parental d'éducation	p. 32
4.3 : Réajuster au retour du congé le salaire de base des mesures NAO	p. 32
4.4 : Maintenir l'examen de la situation individuelle au retour du congé	p.32
Article 5 : LES AUTRES MESURES EN FAVEUR DE LA PARENTALITE	p. 32
5.1 : Continuer à prendre en compte des absences pour congés pour le calcul du droit à DIF	p. 32
5.2 : Maintenir les heures de rentrée scolaire.....	p. 33
5.3 : Maintenir les modalités assouplies d'utilisation du temps à la carte	p. 33
5.4 : Maintenir les mesures de participation aux frais de garde d'enfants.....	p. 33
5.5. : Poursuivre l'amélioration des autorisations d'absence pour évènements familiaux .	p. 33
5.5.1 : Elargissement aux partenaires liés par un PACS	p. 33
5.5.2 : Evolution des modalités de décompte	p. 34
5.6 : Prise en compte du volet « équilibre vie professionnelle et vie familiale » lors des entretiens d'évaluations professionnelles des cadres	p. 34
5.7 : Mise en place de formations s'inscrivant dans la thématique articulation vie professionnelle/familiale	p. 34
5.8 : Amélioration du congé légal de présence parentale dans l'entreprise	p. 35

CHAPITRE 5 : CONDITIONS DE TRAVAIL

Article 1 : LES DISPOSITIONS SUR LE TEMPS PARTIEL	p. 35
1.1 : Maintien du principe d'égalité de traitement	p. 35
1.2 : Prise en compte du changement de temps de travail	p. 36

Article 2 : L'ORGANISATION DES REUNIONS p. 36

CHAPITRE 6 : EMBAUCHE

Article 1 : GARANTIR UNE NEUTRALITE DES OFFRES D'EMPLOI.....p. 37

Article 2 : GARANTIR UNE EGALITE DE TRAITEMENT DANS LE PROCESSUS DE SELECTION DES CANDIDATURES..... p. 37

Article 3 : MENER DES ACTIONS AUPRES DES PARTENAIRES DU p. 37

Article 4 : ASSURER UNE MIXITE DES CANDIDATURES ET DES EMBAUCHES p. 37

Article 5 : POURSUIVRE LES ACTIONS VERS LES ETABLISSEMENTS DE FORMATION POUR AMELIORER L'EQUILIBRE
FEMMES-HOMMES DANS LES FILIERES DE RECRUTEMENT EXTERNEp. 38

Article 6 : GARANTIR L'EGALITE SALARIALE A L'EMBAUCHEp. 38

Article 7 : INDICATEURS DE SUIVIp. 38

TITRE 5 : DISPOSITIONS FINALES

Article 1 : ENTREE EN VIGUEUR – DUREEp. 38

Article 2 : REVISIONp. 39

Article 3 : MODIFICATION DE LA LEGISLATIONp. 39

Article 4 : COMMUNICATIONp. 39

Article 5 : FORMALITES DE DEPOT ET DE PUBLICITEp. 40

TITRE 1 : S'ENGAGER SUR LES ELEMENTS COMMUNS DE LA POLITIQUE DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS ET DE PROMOTION DE LA DIVERSITE

CHAPITRE 1 : GOUVERNANCE ET ACTEURS

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

Article 1 : UN ENGAGEMENT DE LA DIRECTION GENERALE

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'emploi. 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.

Depuis 2007, la Direction Générale s'engage de manière continue sur les sujets et actions Diversité et réaffirme sa volonté au travers de différentes communications internes et de ses interventions auprès du management et des collaborateurs.

Article 2 : LA MISE EN PLACE D'UNE GOUVERNANCE DIVERSITE DANS LE GROUPE

En 2012, BNP Paribas a souhaité structurer et organiser les acteurs de la Diversité en mettant en place une Gouvernance Diversité 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.

2.1 : Création d'un comité élargi de la Diversité

En octobre 2012, dans le cadre de cette Gouvernance diversité, un Comité Diversité Groupe a été constitué. Sponsorisé par le responsable des Ressources Humaines du groupe, il réunit le/la Responsable Diversité du Groupe et l'ensemble des « Diversity Officers » des domaines d'activité et les Fonctions Groupe. Il a en charge de coordonner et d'impulser la politique Diversité du Groupe ; il permet également le reporting et l'échange de bonnes pratiques.

2.2 : Mise en place d'un réseau de « Diversity officers »

Pour une meilleure diffusion de la politique Diversité et un partage des bonnes pratiques des entités de BNP Paribas, un réseau de « diversity officers », collaborateurs 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 « diversity officers » sont chargés de s'assurer de la cohérence entre les actions Diversité de leurs Métiers et la politique de BNP Paribas, de coordonner les actions pour leurs métiers, de relayer l'information Diversité et d'effectuer un reporting des actions Diversité locales au sein du Comité Diversité Groupe.

En 2013, 26 « diversity officers » sont ainsi en charge du déploiement de la politique Diversité au sein de chaque entité du Groupe dans le monde.

Article 3 : L'IMPLICATION DES GESTIONNAIRES RESSOURCES HUMAINES

Au fur et à mesure des actions et mesures décidées dans les différents domaines de la politique diversité, en particulier par voie d'accords d'entreprise, la Direction de BNP Paribas s'est attachée à en assurer une diffusion auprès des gestionnaires Ressources Humaines. 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 en amont des processus salariaux.

La mise en œuvre de la politique diversité doit être facilitée par des actions de formation. Une formations « manager la diversité : un enjeu de performance » a été mise en place en 2008 et dispensée à l'ensemble des gestionnaires Ressources Humaines de l'entreprise. Cette action a pour objectif principal de sensibiliser à l'importance de la diversité et de donner les clés pour prévenir ou traiter les discriminations. L'entreprise continuera de former l'ensemble des salarié(s) nouvellement nommés gestionnaires Ressources Humaines.

Article 4 : LE ROLE 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.

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 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 handicapés, 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 DES MANAGERS

BNP Paribas a développé une action importante auprès des managers visant à les sensibiliser aux enjeux de la non-discrimination et de la diversité et à lutter contre les stéréotypes. Au 31 décembre 2012, 8 300 collaborateurs ont suivi un module de formation spécifique et ont ainsi été sensibilisés au sein du Groupe dont 3 000 en France. BNP Paribas poursuivra cette action.

Elle continuera également d'inclure des modules Diversité dans les formations managériales.

Article 6 : LA SENSIBILISATION ET LA COMMUNICATION AUPRES DE L'ENSEMBLE DES SALARIES SUR LES ENGAGEMENTS DE BNP PARIBAS

Pour BNP Paribas, il est utile et important que les salariés soient informés et sensibilisés aux enjeux de la non-discrimination et de la diversité.

La Direction a déjà communiqué, et elle continuera de le faire, auprès de l'ensemble des collaborateurs sur ses engagements en faveur de la non-discrimination et de la diversité (diffusion des accords d'entreprise...). Elle restera également attentive à les informer sur les actions menées et les résultats qu'elles produisent (rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, bilan Diversité, ...).

CHAPITRE 2 : VOIE DE RECOURS COMMUNE AUX 19 CRITERES LEGAUX DE DISCRIMINATION

Dans le cadre de sa politique de lutte contre les discriminations et de promotion de la diversité, l'entreprise a créé une voie d'examen de dossiers individuels de salariés s'estimant discriminés dans leur situation professionnelle. Pour cette voie d'examen, il a été institué, au sein de la Fonction RHG, un Référent à l'Egalité professionnelle.

Ce Référent peut être saisi par le Délégué Syndical National (DSN) d'une organisation syndicale représentative au niveau de l'entreprise, à la suite d'une demande individuelle écrite et motivée, présentée soit par le salarié, soit par un délégué du personnel et qui, soumise au préalable à l'examen du Gestionnaire Ressources Humaines concerné, n'aura pas été satisfaite.

Après analyse du dossier, et échanges éventuels avec le DSN à l'origine de la demande, le Référent émet un avis, accompagné le cas échéant de recommandations, dans un délai maximum de trois mois à compter de la saisine ; cet avis est communiqué au DSN.

Cette voie d'examen, qui fonctionne depuis le 1^{er} janvier 2011, peut être utilisée pour l'ensemble des motifs de discrimination prohibés par la loi, c'est-à-dire, selon la législation en vigueur, l'origine, le sexe, l'âge, le handicap, les mœurs, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, la situation de famille, la grossesse, les caractéristiques génétiques, l'appartenance vraie ou supposée à une ethnie, l'appartenance vraie ou supposée à une nation, l'appartenance vraie ou supposée à une race, les opinions politiques, les activités syndicales, les convictions religieuses, l'apparence physique, le nom de famille, l'état de santé.

CHAPITRE 3 : EGALITE DE TRAITEMENT AU SEIN DE L'ENTREPRISE

Article 1 : EGALITE DE TRAITEMENT A TOUTES LES ETAPES DE LA VIE PROFESSIONNELLE

BNP Paribas s'engage à respecter et promouvoir l'application du principe de non-discrimination sous toutes ses formes et à toutes les étapes de gestion des ressources humaines.

La politique Diversité est déclinée dans chacun des actes clés de la politique des Ressources Humaines de BNP Paribas :

- le recrutement (audits, participation à des forums diversité, contrôles permanents dans le processus de sélection des candidatures,...),
- la mobilité et la carrière professionnelle (prohibition des discriminations directes et indirectes dans les processus d'évaluation, de mobilité, de promotion, de plan de relève), attention portée à l'identification des talents, programmes pour les nouveaux entrants prenant en compte le management des différences,
- la formation (accès à la formation pour tous les collaborateurs sans discrimination, formations managériales incluant des modules Diversité),
- la rémunération des collaborateurs (rémunération basée sur les compétences, consignes d'égalité de traitement en amont des processus de rémunération,...).

Article 2 : INTEGRATION DE LA DIVERSITE DANS LES PRINCIPES DE MANAGEMENT

La promotion de la Diversité fait partie intégrante des Principes de management de BNP Paribas. Elle est donc déclinée dans ces différents principes :

- Focus Client : « Prendre en compte la diversité de nos clients »
- Entreprendre en conscience des risques : « Etre attentif en permanence au risque de discrimination »
- Valoriser les personnes : « Promouvoir la diversité des Talents »
- Exemplarité : « Adopter un comportement socialement responsable »

CH
PS
JD

TITRE 2 : POURSUIVRE LES ACTIONS EN FAVEUR DE LA DIVERSITE D'ORIGINE

CHAPITRE 1 : ACTIONS POUR DIVERSIFIER LES PROFILS RECRUTES

BNP Paribas a engagé des actions en faveur de la recherche de profils issus de la diversité ou socialement défavorisés.

L'entreprise participe ainsi régulièrement à des opérations pouvant contribuer à diversifier les profils recrutés : forums spécialisés, partenariats avec des universités, des associations,...

Elle a également mis en œuvre des actions pour favoriser l'insertion de personnes issues de zones sensibles.

Article 1 : NOUER DES PARTENARIATS AVEC DES ECOLES OU DES UNIVERSITES

BNP Paribas a noué des partenariats avec des écoles et des universités lui permettant de recruter des profils plus diversifiés, en particulier par le développement de l'alternance à tous les niveaux de formation initiale. Par le présent accord, elle s'engage à poursuivre ces actions.

1.1 : Développement de l'alternance

BNP Paribas développe l'alternance (par des recrutements en contrat d'apprentissage ou en contrat de professionnalisation) pour permettre notamment à des jeunes de niveau Bac de suivre des études et de préparer un diplôme de niveau Bac +2.

1.2 : Programmes spécifiques « CPF juniors » et « CAP juniors »

Les programmes « Conseiller en Patrimoine Financier (CPF) Junior ou Chargé d'Affaire Professionnel (CAP) Junior » d'intégrer dans les métiers bancaires des jeunes issus d'horizons divers. Titulaires d'un diplôme non bancaire de niveau Bac+2 à Bac+4 et âgés de moins de 26 ans, ces jeunes sont formés en alternance pendant un an afin d'acquérir une expérience professionnalisante sur le terrain et une formation théorique en partenariat avec le GRETA.

Article 2 : FAVORISER L'INSERTION DE PUBLICS ISSUS DE ZONES SENSIBLES

Dans le cadre de son engagement en faveur de l'égalité des chances dans les zones urbaines sensibles et dans le prolongement des actions menées par le "Projet Banlieues", BNP Paribas a souhaité fédérer toutes les entités du Groupe présentes dans le département de la Seine-Saint-Denis autour d'actions concrètes en faveur de l'emploi, de la formation et de l'insertion.

Les Ressources Humaines de BNP Paribas ont initié le projet «BNP Paribas en Seine-Saint-Denis» en élaborant et signé des engagements :

- de recrutement au travers de la présence sur des forums d'emplois locaux, de partenariats avec les services publics (Pôles Emploi, Missions locales) et d'associations locales, et d'offres de postes d'auxiliaires de vacances, de contrats d'alternance,
- d'aide à l'emploi au-delà de BNP Paribas : par des actions de parrainage, des initiatives en lien avec l'ADIE ("Association pour le droit à l'Initiative Economique" favorisant le micro-crédit), le recours aux prestations du secteur adapté et protégé,
- de soutien des établissements d'enseignement dans la durée grâce à la taxe d'apprentissage et par des partenariats et conventions (Forums étudiants, Ateliers de coaching,...).

Article 3 : NOUER DES PARTENARIATS AVEC DES ASSOCIATIONS POUR FAVORISER L'ACCES DE JEUNES DE MILIEU DEFAVORISE AU MONDE DU TRAVAIL

Au-delà de ses actions directes de recrutement, BNP Paribas, depuis novembre 2009, est devenu partenaire de l'association « Nos Quartiers ont des Talents » qui vise à accompagner vers l'emploi les jeunes diplômés Bac+4 et plus, issus prioritairement des quartiers populaires. Elle s'est engagée dans le parrainage collectif.

Le rôle des parrains consiste à aider des jeunes diplômés Bac+4/5 dans leur recherche d'emploi, en les coachant et en partageant leur carnet d'adresses et leur réseau. L'objectif du parrainage est de mettre en relation un jeune diplômé Bac+4 et plus avec un cadre d'entreprise « parrain ou marraine » qui l'aide dans sa recherche d'emploi, l'accompagne dans sa démarche en le « coachant », en travaillant avec lui sa lettre de motivation et / ou son CV et son projet professionnel, et en partageant son carnet d'adresses et son réseau relationnel.

BNP Paribas s'est engagée dans le partenariat depuis 2009 et compte 170 parrains/marraines en 2013.

CHAPITRE 2 : EGALITE DE TRAITEMENT DANS L'EVOLUTION DE CARRIERE

BNP PARIBAS s'engage à ce que tous les salariés, quelle que soit leur origine réelle ou supposée, aient les mêmes possibilités d'évolution de carrière au sein de l'entreprise.

L'évolution professionnelle des salariés doit reposer exclusivement sur des critères objectifs. Ces critères ne doivent pas être discriminatoires.

TITRE 3 : RENFORCER LES ACTIONS POUR LUTTER CONTRE TOUTE FORME DE DISCRIMINATION LIEE A L'ORIENTATION OU A L'IDENTITE SEXUELLE

Les parties au présent accord affirment que toute forme de conduite discriminatoire en raison de l'orientation ou de l'identité sexuelle ou de genre est prohibée.

BNP Paribas entend s'assurer de l'absence de discrimination liée à l'orientation ou de l'identité sexuelle ou de genre dans le contexte professionnel.

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

- continuer à mentionner explicitement la thématique de l'orientation sexuelle, de l'identité sexuelle ou du genre dans ses communications internes sur son engagement en faveur de la non-discrimination et de la diversité,
- intégrer la thématique de l'orientation sexuelle, de l'identité sexuelle ou du genre dans la formation et/ou la sensibilisation des gestionnaires Ressources Humaines et des managers,
- intégrer explicitement le critère de l'orientation ou de l'identité sexuelle ou du genre dans la voie de recours commune à l'ensemble des critères légaux de discrimination et dans la promotion au sein de l'entreprise de cette voie de recours,
- continuer, par le présent accord, la démarche engagée dès 2007 d'élargissement d'avantages existants dans l'entreprise dans le cadre de la parentalité et de la conjugalité (autorisation d'absence pour événements familiaux, congés spécifiques à l'entreprise) aux couples quel que soit le genre du conjoint.

TITRE 4 : RENFORCER L'ACTION VOLONTARISTE EN FAVEUR DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Le présent Titre 4 a pour objet de définir les mesures, actions et objectifs et indicateurs associés de suivi que BNP Paribas SA met en place, par voie négociée, pour les trois prochaines années pour favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

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

Il est ainsi rappelé qu'un premier accord sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes a été conclu le 9 avril 2004 pour trois ans. A son échéance, des négociations ont été ouvertes et ont abouti à la signature d'un accord conclu le 30 juillet 2007 pour une durée indéterminée. Après trois années d'application de cet accord, des négociations ont été menées pour examiner la nécessité de faire évoluer les axes d'action et objectifs de progrès de l'entreprise, d'actualiser les objectifs chiffrés et indicateurs de suivi associés ou d'en fixer de nouveaux. Elles ont abouti à la signature le 2 juillet 2010 d'un avenant améliorant et complétant l'accord de 2007.

Les parties intègrent également les éléments suivants :

- l'évolution du contexte légal et réglementaire depuis la signature de l'avenant le 2 juillet 2010, avec le Titre VI (égalité professionnelle) de la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites et ses décrets d'application du 7 juillet 2011 puis du 18 décembre 2012 qui prévoient de nouvelles obligations pour les entreprises,
- la périodicité triennale (article L2242-5 du code du travail) de la négociation sur les objectifs d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que sur les mesures permettant de les atteindre lorsqu'un accord a été signé dans une entreprise.

Enfin, les parties ont la volonté de regrouper dans un même accord les dispositions qui ont été négociées au sein de BNP Paribas SA en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes antérieurement à la signature du présent accord.

En conséquence, elles conviennent que les dispositions du présent accord conclues pour une durée déterminée de trois ans se substituent à toutes dispositions conventionnelles, usages ou engagements unilatéraux antérieurement en vigueur ayant le même objet, et notamment les deux accords d'entreprise suivants :

- 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 »,
- l'accord du 30 juillet 2007 sur « l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » modifié par un avenant du 2 juillet 2010.

Conformément au décret du 18 décembre 2012, les parties au présent accord ont choisi 4 domaines d'action, dont celui de la rémunération effective, parmi les 8 domaines d'action prévus par la réglementation (embauche, formation, promotion professionnelle, qualification, classifications, conditions de travail, rémunération effective, articulation entre activité professionnelle et exercice de responsabilités familiales).

Les quatre domaines retenus sont ceux de la rémunération effective, la promotion professionnelle, la formation, et l'articulation entre activité professionnelle et exercice de responsabilités familiales. Pour autant, le présent accord intègre les autres domaines d'action. L'embauche et les conditions de travail font l'objet de chapitres spécifiques ; la qualification et les classifications sont traitées au travers de dispositions de l'accord notamment en matière de formation et de promotion professionnelle.

Le présent accord est conclu dans le cadre des articles L. 2242-5 et L. 2242-5-1 du Code du travail.

CHAPITRE 1 : REMUNERATION EFFECTIVE

La résorption des écarts de rémunération non justifiés entre les femmes et les hommes a fait l'objet au sein de l'entreprise d'un plan spécifique de rattrapage conduit entre 2008 et 2010. A l'issue de ce plan, l'entreprise a maintenu son objectif de suivi et de correction des écarts salariaux résiduels et a mis en place des actions pour éviter la création de nouveaux écarts ; cette action a été soutenue dans les accords salariaux de 2012 et de 2013 par l'octroi d'une enveloppe financière spécifique.

Ces actions ont produit des résultats :

- 4 460 révisions de situation ont été accordées au titre de plan 2008-2010, 1 406 révisions de situation ont été accordées au titre d'actions de rattrapage dans le cadre du budget de l'accord salarial 2012,
- les rémunérations mensuelles moyennes hommes femmes, sur la base des appointements fixes, convergent à tous les niveaux des catégories professionnelles des Techniciens des Métiers de la banque (TMB) et Cadre. Les écarts se sont réduits à quasiment tous les niveaux. Au sein du niveau des collaborateurs Hors Classification (HC), des écarts subsistent mais l'ancienneté moyenne dans ce niveau est plus élevée pour les hommes que pour les femmes,
- les écarts de rémunération moyenne sur les 6 principaux postes types de l'entreprise (au regard de leur poids en effectif dans l'effectif total) qui sont constatés en faveur soit des hommes, soit des femmes, s'expliquent par un âge moyen supérieur.

L'entreprise s'engage à poursuivre l'égalité salariale et prend, par le présent accord, plusieurs engagements.

Article 1 : POURSUIVRE L'EGALITE SALARIALE ET PRESERVER LES RESULTATS DU PLAN DE RATTRAPAGE 2008-2010

1.1 : Maintenir l'objectif de suivi et de correction des écarts salariaux 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 professionnelle sans distinction de genre.

L'entreprise maintient donc l'objectif de suivi et de correction des écarts salariaux éventuels défavorables aux femmes. Elle maintient également pendant la durée du présent accord la méthode d'analyse, et l'expérience acquise dans sa mise en œuvre, définie par le précédent accord et rappelée ci-après.

Dans le cadre des process 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 doit continuer à être effectuée par les gestionnaires Ressources Humaines.

La situation de chaque salarié fait ainsi chaque année l'objet d'un examen systématique par le gestionnaire Ressources Humaines, en liaison avec le manager. 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 vérifier individuellement 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.

La méthodologie permet d'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 au gestionnaire Ressources Humaines. Cette méthodologie 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 fait apparaître un écart supérieur à 5 % de la médiane de rémunération des hommes au sein de l'entreprise, les gestionnaires Ressources Humaines en sont informés et doivent examiner les dossiers avec une attention toute particulière dans les conditions énoncées ci-dessus.

Cette démarche, destinée à identifier d'éventuels écarts injustifiés résiduels, se fait en liaison avec la Direction de tutelle, qui peut les compléter d'études statistiques plus ciblées, et sous le suivi de la Fonction RH Groupe.

⇒ *Indicateurs de suivi* : dans le rapport annuel d'entreprise sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, par catégorie professionnelle, nombre de dossiers individuels examinés dans le cadre de la méthodologie, nombre de mesures correctrices prises après examen de ces dossiers.

1.2 : Relayer la politique de l'entreprise auprès des gestionnaires Ressources Humaines

En amont des processus de révision de rémunération, l'entreprise s'engage à continuer à sensibiliser l'ensemble des gestionnaires Ressources Humaines 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. Un suivi spécifique sera exercé par la Direction de tutelle et par la Fonction RH Groupe.

Ainsi, dans la note générale de cadrage adressée chaque année aux gestionnaires Ressources Humaines, la Fonction RH Groupe rappellera 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.

⇒ *Indicateur de suivi* : réalisation de la note de cadrage intégrant les axes de progrès prévues dans le présent accord.

1.3 : Neutraliser les mesures prises au titre du rattrapage

Les mesures spécifiques prises au titre du rattrapage, au cours des exercices 2008, 2009 et 2010 dans le cadre des dispositions de l'article 4.4 de l'accord du 30 juillet 2007, ne doivent pas retarder ou réduire une révision de situation lors des processus annuels qui suivent ; elles sont neutralisées. Il en est (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 par les accords salariaux 2012 et 2013.

Les Directions de tutelle, 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 : RENFORCER LE SUIVI PARITAIRE D'INDICATEURS PERTINENTS ET PROGRESSER SUR LA TRANSPARENCE EN MATIERE DE REMUNERATION

2.1 : Renforcer le suivi d'indicateurs pertinents

Par le présent accord, l'entreprise s'engage à maintenir une attention particulière sur des indicateurs pertinents. Cette démarche sera partagée avec les représentants des organisations syndicales ; ces indicateurs pertinents seront suivis chaque année dans le rapport d'entreprise sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

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

Il est rappelé que depuis le suivi de cet indicateur en 2008, cette fréquence moyenne a été plus rapprochée pour les femmes que pour les hommes du fait des actions volontaristes menées par l'entreprise.

Au cours des trois 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 donner lieu aux mesures correctives nécessaires 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. L'entreprise s'est en effet engagée, dans le cadre des accords salariaux 2012 et 2013, à un taux global de promotion des femmes au moins égal à celui constaté des hommes dans chaque catégorie professionnelle.

⇒ *Indicateurs de suivi* : dans le rapport annuel d'entreprise sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes :

- 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 : Progresser dans la transparence sur les rémunérations

Il est rappelé que depuis 2011, et dans le cadre de l'accord salarial de branche du 31 janvier 2011, le rapport annuel d'entreprise sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 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.

Par le présent accord, les parties conviennent de poursuivre, en l'élargissant, la démarche de transparence sur les rémunérations ainsi engagée depuis 2011. A compter de 2013 et pendant la durée du présent accord, le rapport annuel d'entreprise sur l'égalité professionnelle femmes/hommes donnera la rémunération fixe moyenne et la rémunération variable moyenne par genre des 6 principaux postes type de chaque catégorie

professionnelle (TMB/Cadres). Pour chacun de ces postes types, l'âge moyen des salariés sera précisé. Si le suivi de cet indicateur fait apparaître un écart constaté non justifié entre les données femmes/hommes, la situation sera alors examinée dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire.

A la date de la signature du présent accord, ces 12 principaux postes-type sont les suivants :

- pour la catégorie professionnelle des TMB : assistant de production et d'appui commercial, conseiller de clientèle particulier, conseiller accueil, conseiller en patrimoine financier, chargé de renfort commercial, conseiller de clientèle.
- pour la catégorie professionnelle des Cadres : directeur d'agence, conseiller en patrimoine financier, chargé d'affaires professionnel, chef de projet informatique, responsable de projet en maîtrise d'ouvrage, conseiller en banque privée particulier.

⇒ *Indicateurs de suivi* : dans le rapport annuel d'entreprise sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, rémunération moyenne fixe, rémunération moyenne variable par genre et âge moyen des salariés des 6 principaux postes-types dans chaque catégorie professionnelle.

Article 3 : RECONDUIRE LES INDICATEURS DE SUIVI SUR LA REMUNERATION

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 rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes :

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

Dans le rapport d'entreprise (avec un détail par établissement au sens CE) et de chaque établissement :

- montant de la rémunération fixe la moins élevée,
- montant de la rémunération fixe la plus élevée,
- 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) :

Dans le rapport d'entreprise (avec un détail par établissement CE) 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 d'entreprise donne le classement des rémunérations par ordre croissant et par tranches de 10 % 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.

Fréquence moyenne des révisions de situation des femmes et des hommes : chaque année, au niveau de l'entreprise dans le rapport d'entreprise.

CHAPITRE 2 : PROMOTION PROFESSIONNELLE

L'entreprise a la volonté d'offrir aux hommes et aux femmes 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 sont l'occasion pour les salarié(e)s de faire part de leurs souhaits en matière d'évolution professionnelle.

L'entreprise a la volonté de poursuivre ses actions en faveur de la promotion de l'ensemble des salariés, femmes et hommes, dont les compétences sont reconnues.

Depuis la signature de l'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes le 30 juillet 2007, les actions prévues en faveur de la promotion professionnelle des femmes ont produit des résultats :

- la fréquence moyenne des promotions est plus rapprochée pour les femmes que pour les hommes depuis le suivi de cet indicateur en 2008,
- en 2012, pour la sixième année consécutive, le taux de promotion des femmes cadres est supérieur à celui des hommes,
- le taux de femmes parmi les cadres dans l'effectif total a progressé de manière continue depuis plusieurs années, passant de 41,4 % en 2007 à 45,8 % en 2012. Il a permis à l'entreprise de quasiment atteindre l'objectif ambitieux de 46 % de femmes parmi les cadres à fin 2012 et de conserver son avance par rapport à la Branche professionnelle,
- entre 2007 et 2012, le pourcentage de femmes parmi les nominations HC a évolué de 35 % à 44,8 %. Le pourcentage des femmes parmi l'ensemble des salariés HC (niveau L) de l'entreprise est passé de 24,3 % en 2007 à 30,2 % en 2012.

Toutefois, la part des femmes dans les différents niveaux de classification reste très variable ; les femmes représentent 54,3 % des salariés du niveau H et 30,3 % du niveau L.

Les parties ont la volonté de poursuivre dans ce domaine d'action qui constituait déjà un des deux axes de progrès de l'avenant du 2 juillet 2010. Au regard des progrès déjà réalisés du fait de ces actions volontaristes, elles retiennent pour les trois prochaines années de nouveaux objectifs, de nouvelles actions pour les atteindre et les indicateurs de suivi.

Article 1 : ACCROITRE LA PART DES FEMMES DANS TOUS LES NIVEAUX DE LA CATEGORIE CADRE

Au 31 décembre 2012, la part des femmes cadres dans l'entreprise se rapproche de la parité en atteignant un taux de 45,8 %.

Au cours des trois prochaines années, l'entreprise a la volonté de tendre à cette parité de 50 % de femmes parmi les cadres. Pour autant, plutôt que fixer un nouvel objectif global de femmes parmi les cadres, les parties préfèrent s'engager dans une action plus volontariste en favorisant la promotion des femmes à tous les niveaux de classification. Pour ce faire, elles fixent un objectif chiffré de progression des femmes pour chacun des niveaux de classification de la catégorie cadres.

Les objectifs chiffrés suivants sont retenus :

- Niveau H : de 54,3 % au 31 décembre 2012 à 57 % au 31 décembre 2015 ; l'atteinte de cet objectif doit favoriser le changement de catégorie professionnelle des femmes techniciennes,
- Niveau I : de 42,7 % au 31 décembre 2012 à 45 % au 31 décembre 2015,
- Niveau J : de 39,1 % au 31 décembre 2012 à 42 % au 31 décembre 2015,
- Niveau K : de 35,9 % au 31 décembre 2012 à 38 % au 31 décembre 2015,
- Niveau L : de 30,3 % au 31 décembre 2012 à 35 % au 31 décembre 2015.

⇒ *Indicateur de suivi* : dans le rapport annuel d'entreprise sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, pourcentage de femmes parmi le total des salariés de chaque niveau de classification au sein de la catégorie professionnelle des cadres.

Article 2 : AUGMENTER LA PART DES FEMMES DANS LES POSTES DE SENIOR MANAGER

Depuis 2011, le nombre de femmes dans le senior management du Groupe au niveau mondial a progressé de 19,3 % en 2011 à 21 % en 2012. L'objectif fixé en 2009 d'un taux d'au moins 20 % de femmes dans un poste de Senior Manager au 31 décembre 2012.

BNP Paribas confirme son engagement sur un nouvel objectif chiffré de 25 % de femmes à un poste de senior Manager du Groupe à l'échéance du 31 décembre 2014. L'atteinte de cet objectif doit permettre la progression des femmes dans les postes à plus hautes responsabilités du Groupe.

⇒ *Indicateur de suivi* : dans le rapport annuel d'entreprise sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, pourcentage de femmes parmi l'ensemble des senior manager du Groupe BNP Paribas.

Article 3 : AGIR SUR LA MIXITE 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).

Elles ont toutefois identifié un poste, celui de directeur d'Entité, dans lequel les femmes sont sous représentées. Or, ce poste est un poste charnière dans un parcours professionnel au sein du réseau de la banque de détail en France, en particulier pour l'accès à un poste au sein d'équipes de direction d'un groupe d'agences.

Par le présent accord, afin de faire progresser le nombre de femmes occupant ce poste dans l'entreprise, elles fixent ensemble un objectif de progression de 24 % de femmes dans un poste de DIE au 31 décembre 2012 à 30 % au 31 décembre 2015. L'atteinte de cet objectif nécessitera la parité dans les nouvelles nominations de DIE.

⇒ *Indicateur de suivi* : dans le rapport annuel d'entreprise sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, nombre et pourcentage de femmes parmi le total des salariés occupant un poste de Directeur d'Entité au sein du réseau de la banque de détail en France

Article 4 : FAIRE PROGRESSER LES FEMMES DANS LES DISPOSITIFS D'ANTICIPATION DE GESTION DE CARRIERE

En matière d'évolution de carrière, pour assurer une réelle égalité de chance dans le déroulement des carrières et l'évolution professionnelle des femmes et des hommes, l'entreprise a pris des engagements dans l'accord du 30 juillet 2007. Ces engagements concernent en particulier l'accès à la formation professionnelle, les critères de détection des potentiels interne.

Par le présent accord, l'entreprise reconduit l'objectif de progression de la part des femmes dans les dispositifs d'anticipation des gestions de carrière : détection des talents et plans de relève. Cet objectif continuera d'être décliné au sein des Métiers/Pôles et Fonctions de l'entreprise.

Article 5 : GERER LA MOBILITE

5.1 : Egalité des chances dans la mobilité

5.1.1 : Maintien d'une information large sur les postes à pourvoir

L'entreprise diffuse largement aux salariés, hommes et femmes, via le site e-jobs, accessible par connexion intranet et extranet, 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 genre du candidat recherché, ni directement, ni indirectement.

5.1.2 : Intégration de l'égalité des chances dans les principes de mobilité du Groupe

Par le présent accord, il est confirmé l'intégration en 2012 du principe d'égalité des chances dans les principes de mobilité du Groupe BNP Paribas. La sélection des collaborateurs(trices) 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, les responsables Ressources Humaines et les managers s'assurent que la shortlist de candidats retenus est suffisamment diversifiée et inclut au moins une femme (ou respectivement au moins un homme).

5.2 : Maintien des dispositifs spécifiques en cas de mobilité d'un couple salarié

5.2.1 : Couple ¹ salarié dont les deux conjoint(e)s 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 s'efforce de proposer à ce(ette) dernier(e), au sein du Groupe, 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.

Si un poste similaire n'est pas disponible, l'entreprise recherche, si le(la) salarié(e) 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(de la) conjoint(e).

¹ Il est précisé que la dénomination « couple » vise les salarié(e)s liés à leur conjoint(e)(e) par le mariage ou à leur partenaire, y compris de même genre, par un PACS

CH
PS
JD

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 e-jobs. S'il(elle) souhaite postuler à ces offres de postes, il(elle) s'adresse au gestionnaire Ressources Humaines de son(sa) conjoint(e) lorsque celui-ci(celle-ci) est affecté(e) en France. Il(elle) peut également se porter candidat via e-jobs. Ce gestionnaire assure le relais avec le gestionnaire Ressources Humaines du(de la) salarié(e).

5.2.2 : Couple ¹ dont l'un(e) des conjoint(e)s travaille hors du Groupe BNP Paribas

L'entreprise s'efforce de proposer au(à 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, 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 fois, 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) est informé, à sa demande, des postes disponibles qui pourraient lui être proposés et qui lui permettraient de reprendre son activité professionnelle avant ou à l'échéance de son congé. S'il(si elle) souhaite postuler à ces offres de postes, il(elle) s'adresse à son gestionnaire Ressources Humaines. Il(elle) peut également consulter, sur le site Internet e-jobs, les offres de postes provenant des différents métiers, sociétés, territoires du Groupe.

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.

Préalablement à la reprise de son activité, le(la) salarié(e) est reçu(e) par son gestionnaire Ressources Humaines 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.

5.2.3 : Suivi

⇒ *Indicateur de suivi* : dans le rapport annuel d'entreprise sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, nombre de salariés (par genre et par catégorie professionnelle) bénéficiaires des congés prévus au présent article 5.2.1

Article 6 : 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 rapport annuel d'entreprise et dans le rapport annuel 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 rapport annuel 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 3 : FORMATION

Article 1 : VEILLER A L'EGAL ACCES DES FEMMES ET DES HOMMES A LA FORMATION

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

Globalement, les femmes ont accès à la formation comme les hommes. Au cours de trois dernières années, le nombre moyen d'heures de formation des femmes est plus élevé que celui des hommes (en 2012, 30 heures en moyenne pour les femmes contre 28 heures en moyenne pour les hommes). Le pourcentage de femmes ayant bénéficié d'une formation est également supérieur à celui des hommes (en 2012, 91 % en 2012 pour les femmes contre 85 % pour les hommes).

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

⇒ *Indicateurs de suivi :*

Dans le rapport annuel d'entreprise sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

- nombre des bénéficiaires (avec une répartition par genre) de formation continue rapporté au nombre total de salariés,
- nombre d'heures de formation continue (avec une répartition par catégorie professionnelle et par genre),
- nombre de salariés ayant bénéficié d'un congé formation rémunéré, partiellement rémunéré ou non rémunéré (avec une répartition par genre),
- nombre de salariés auxquels a été refusé un congé formation (avec une répartition par genre).

Dans les bilans formation présentés au sein de la Commission Ressources Humaines du CCE et des Commissions formation des comités d'établissement :

. au 30 juin et au 31 décembre de chaque année :

- 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).

. 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 genre et par catégorie professionnelle).

Article 2 : FACILITER L'ACCES A 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 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. De même, les directions éviteront que les formations soient dispensées un jour non travaillé. 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 gestionnaire Ressources Humaines.

Article 3 : S'ENGAGER SUR LA PROGRESSION DES FEMMES DANS LES FORMATIONS DIPLOMANTES BANCAIRES

L'entreprise garantit le principe général d'égalité d'accès aux formations diplômantes bancaires.

Pour faciliter l'accès à la formation CESB, une évolution du statut des salariés qui préparent ce diplôme a été testée en 2010. Jusqu'à ce test, ces salariés étaient affectés, pendant la durée de leur formation, à la Fonction RHG Groupe dans un poste en région parisienne. Cette règle, pour une formation diplômante de onze mois, pouvait être perçue comme un frein dans le cadre d'une vie familiale. Son application a donc été suspendue ; les salariés étudiants restent désormais affectés dans leur entité et sont maintenus dans le poste qu'ils occupent. Par le présent accord, il est convenu de rendre pérenne cette nouvelle règle dont l'expérimentation a donné des résultats satisfaisants.

L'entreprise s'engage à assurer la mixité du jury qui examine les candidatures au CESB.

Par le présent accord, les parties ont la volonté d'une progression de la mixité dans les candidatures aux formations diplômantes. Elles constatent qu'en 2013, 30% des candidats au CESB sont des femmes et que 22 % des candidatures retenues sont des candidatures féminines.

Par le présent accord, l'entreprise s'engage à encourager les candidatures féminines au CESB ; elle s'engage également sur un objectif chiffré de 50 % de femmes en moyenne dans les candidatures retenues au CESB sur la durée de l'accord.

⇒ *Indicateur de suivi* : une fois par an, au sein de la Commission Ressources Humaines du CCE,

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

Article 4 : POURSUIVRE L'ACTION DE FORMATION ET DE SENSIBILISATION SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE

L'entreprise s'engage à poursuivre ses actions de sensibilisation des collaborateurs de la ligne Ressources Humaines et des managers aux principes de non-discrimination et d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Cette sensibilisation continuera de se réaliser par des actions de communication et/ou de sensibilisation. L'entreprise encouragera les initiatives prises par les métiers (création d'e-learning chez CIB et d'un serious game chez BDDF) pour une diffusion plus large des sensibilisations.

En 2007, une formation à la prévention des discriminations a ainsi été mise en place par la Fonction RH Groupe ; elle a été dispensée à l'ensemble des gestionnaires Ressources Humaines de l'entreprise. Cette action avait pour objectif principal de sensibiliser à l'importance de la diversité et de donner les clés pour prévenir ou traiter la discrimination. Par le présent accord, l'entreprise s'engage à former l'ensemble des collaborateurs(trices) nouvellement nommés gestionnaires Ressources Humaines

⇒ *Indicateur de suivi* : dans le rapport annuel d'entreprise sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, nombre de nouveaux gestionnaires Ressources Humaines formés à la prévention des discriminations pendant la durée d'application du présent accord.

CHAPITRE 4 : ARTICULATION ENTRE ACTIVITE PROFESSIONNELLE ET EXERCICE DE RESPONSABILITES FAMILIALES

Compte tenu des caractéristiques démographiques de BNP Paribas SA, les parties au présent accord conviennent de conserver des objectifs, actions et indicateurs de suivi associés dans ce domaine d'action. Il est en effet constaté que le nombre d'enfants âgés de 0 à 20 ans dont au moins un des parents est salarié de BNP Paribas SA s'élève à un total de 35 592 au 31 décembre 2012 (dont 31,2 % d'enfants dans la tranche 0-4 ans). Le nombre moyen d'enfant par collaborateur parent est de 1,97 (en moyenne 1,87 enfant par femme et 2,11 enfant par homme). 7661 salariés sont parents d'un enfant de moins de trois ans.

Il est rappelé que les mesures en faveur de la parentalité constituaient un de deux axes de progrès de l'avenant du 2 juillet 2010 modifiant l'accord du 30 juillet 2007. Les parties ont la volonté de maintenir les dispositions ainsi antérieurement mises en place par voie d'accord en les actualisant et en les complétant de nouveaux objectifs, actions et indicateurs de suivi pour 2013-2015. La volonté est en effet d'améliorer encore l'accompagnement de la parentalité au sein de BNP Paribas SA.

Article 1 : L'AMELIORATION DE L'INFORMATION SUR L'ACCOMPAGNEMENT DE LA PARENTALITE AU SEIN DE L'ENTREPRISE

Les parties constatent que les informations relatives aux mesures d'accompagnement de la parentalité au sein de BNP Paribas SA ne sont pas facilement accessibles dans leur ensemble pour les salariés.

La volonté est d'améliorer cette information par la création, dans le portail intranet de l'entreprise, de pages dédiées à la parentalité :

- reprenant l'ensemble des mesures proposées par l'entreprise pour accompagner les différentes étapes de la parentalité aux différents âges des enfants,
- donnant l'accès aux différents guides pratiques d'information élaborés par l'entreprise à l'attention des salariés : « à propos de l'adoption », « à propos de la paternité », « à propos des modes de garde », « l'emploi direct d'une garde d'enfant », « les enfants étudiants »,...

CH
PS
JD

La volonté est également de faire progresser l'information des pères sur les modalités d'accès au congé de paternité, au congé d'adoption mais aussi au congé parental d'éducation et plus généralement sur l'accompagnement de la parentalité en vue d'un partage de responsabilités familiales. A cet égard, les pages dédiées qui vont être créées dans l'espace intranet de l'entreprise le préciseront de manière explicite.

⇒ *Indicateur de suivi* : réalisation des pages parentalité dans l'espace intranet (portail Echo'net) et nombre de salariés pouvant y accéder.

Article 2 : L'AMELIORATION DES DISPOSITIONS RELATIVES A LA MATERNITE, LA PARENTALITE ET A L'ADOPTION

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

Une plaquette d'information pour intégrer, dans les meilleures conditions, la survenance de la maternité ou de l'adoption a été élaborée, à l'attention particulière des managers ; elle est disponible sur le portail intranet afin d'en assurer une large diffusion.

2.2 : Maintenir des garanties spécifiques pendant la grossesse

2.2.1 : Suivi médical renforcé

Une surveillance médicale renforcée des femmes pendant la période prénatale et postnatale (au cours des 6 mois suivant l'accouchement et/ou pendant la période d'allaitement) est assurée par le service médical interentreprises à compétence fermée du Groupe BNP Paribas. 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 renforcé.

2.2.2 : Changement d'affectation provisoire

Si un changement provisoire d'affectation lié à l'état de grossesse, demandé par le médecin du travail, est 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.

2.2.3 : 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.

Ce principe est élargi 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.

2.3 : Actualiser et améliorer les dispositions de l'entreprise lors du congé de maternité

2.3.1 : Maintien du traitement de la période de congé de maternité comme temps de travail effectif

Le congé de maternité fait partie de la vie privée mais aussi professionnelle des salariées. Cette période d'indisponibilité est considérée 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, le 13^{ème} mois et les primes spécifiques à BNP Paribas SA qui ne compensent pas une sujétion spécifique.

2.3.2 : Facilitation du maintien possible du lien avec l'entreprise pendant un congé

Les parties constatent que le maintien du lien professionnel pendant un congé de maternité, est assuré, selon les dispositions en vigueur antérieurement à l'accord, par des envois au domicile du salarié, des informations générales adressées à l'ensemble des collaborateurs de l'entreprise.

Elles souhaitent que des moyens modernes de communication puissent être utilisés pour faciliter le maintien du lien professionnel pendant un congé lié à l'exercice de la parentalité. L'entreprise s'engage donc à conduire un projet permettant aux salariées en congé de maternité qui le souhaitent d'accéder par connexion internet à une sélection de contenus mis en ligne sur le portail Intranet de l'entreprise. Ce service sera testé au cours du second semestre 2013.

Cette possibilité sera également ouverte aux salariés en congé d'adoption, en congé parental d'éducation.

⇒ *Indicateur de suivi* : dans le rapport annuel d'entreprise sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, réalisation du projet et nombre d'informations consultables.

2.3.3 : Autorisation de déroger à la discipline renforcée du recrutement

Il est rappelé que le recrutement de BNP Paribas est soumis depuis novembre 2012 à une discipline renforcée afin de réussir la mise en œuvre des adaptations organisationnelles nécessaires au sein de l'entreprise en privilégiant de manière systématique la mobilité interne.

Dans ce contexte, et afin de ne pas freiner l'accueil de collaboratrices susceptibles de s'absenter pour des congés de maternité ou d'adoption dans des équipes, l'entreprise accepte de prendre un engagement spécifique : les recrutements en contrat à durée déterminée sont autorisés pour motif de remplacement ; ils sont placés sous la responsabilité des Responsables Ressources Humaines des Métiers/Pôle dans le cadre du respect des contraintes budgétaires.

⇒ *Indicateurs de suivi* :

- diffusion auprès des Responsables Ressources Humaines d'instructions sur les règles de gestion de l'emploi et des conditions de recrutement en contrat à durée déterminée,
- dans le rapport annuel d'entreprise sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, nombre de salariés en contrat à durée déterminée pour motif de remplacement.

2.4 : Améliorer les dispositions de l'entreprise sur le congé parental rémunéré (art.53-1 de la convention collective)

2.4.1 : Maintien de l'élargissement à l'adoption des droits à congé parental rémunéré

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

2.4.2 : Ouverture du bénéfice du congé parental indemnisé de 45 jours aux couples salariés

Par le présent accord, l'entreprise accepte, pour les couples ² de salariés BNP Paribas SA, que le père ou la mère 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 soit par le père, soit par la mère.

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

⇨ *Indicateur de suivi* : dans le rapport annuel d'entreprise sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, nombre de bénéficiaires par genre du congé parental d'éducation indemnisé de 45 jours.

2.5 : Actualiser et améliorer les dispositions de l'entreprise 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'un congé 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.

Par le présent accord, l'entreprise s'engage auprès des salarié(s) concerné(e)s sur les dispositifs suivants.

2.5.1 : Renforcement du dispositif des entretiens de départ / reprise d'activité

Avant un départ en congé maternité ou d'adoption, chaque salarié(e) est reçu(e), par son gestionnaire Ressources Humaines pour un entretien individuel au cours duquel les conditions de la reprise de son activité professionnelle à l'issue de son indisponibilité sont examinées. Par le présent accord, il est convenu que cet entretien est fixé en principe un mois avant la date prévue du départ en congé de maternité ou d'adoption.

Préalablement à son retour, le(la) salarié(e) est de nouveau reçu(e) par son gestionnaire Ressources Humaines afin d'arrêter les conditions de sa réintégration, soit dans son précédent emploi ou dans un emploi similaire, soit dans un emploi de nature à satisfaire une évolution professionnelle. Il est convenu que le retour du(de la) salarié doit s'effectuer au sein de la même entité juridique du Groupe BNP Paribas que celle dans laquelle il(elle) était affecté(e) avant son départ en congé, sauf accord entre le(la) salarié(e) et son gestionnaire Ressources Humaines. A l'occasion de l'entretien, la situation professionnelle du(de la)

² Il est précisé que la dénomination « couple » vise les salarié(e)s liés à leur conjoint(e)(e) par le mariage ou à leur partenaire, y compris de même genre, par un PACS.

CH
PS
Y
JD

salarié(e) est précisée et toutes les actions de formation nécessaires à l'exercice des responsabilités confiées sont arrêtées.

Par le présent accord, il est convenu que la date de l'entretien est fixée dans toute la mesure du possible avec l'accord du(de la) salarié(e) deux mois au moins avant la date prévue du retour de congé de maternité ou d'adoption.

Il est également convenu que c'est lors de l'entretien de départ ou de retour de congé que le(la) salarié(e) peut préciser ses souhaits quant aux modalités de sa reprise, tant au niveau fonctionnel que géographique. A cette occasion, le(la) salarié(e) peut également préciser ses souhaits éventuels de changement de son temps de travail.

Ces entretiens individuels font l'objet d'une formalisation écrite et un exemplaire du document établi est remis au(à la) salarié(e). Ces entretiens ne se substituent pas aux entretiens d'évaluation professionnelle.

Par le présent accord, l'entreprise s'engage à assurer une traçabilité généralisée de ces entretiens afin d'assurer le meilleur suivi possible des salarié(s) concerné(e)s.

L'entreprise s'engage à faire progresser le nombre d'entretiens de retour de congé de maternité et atteindre d'ici à 2015 un taux de réalisation de ces entretiens de 100 %. Au-delà de cet engagement quantitatif, les parties souhaitent assurer un contenu structuré et qualitatif à cet entretien. Pour ce faire, l'entreprise s'engage à mettre en place une formation spécifique à l'attention des gestionnaires Ressources Humaines dans le but d'améliorer la conduite de cet entretien et de s'assurer que tous les aspects du retour de congé de maternité ou d'adoption y soient traités. L'objectif est également d'améliorer l'anticipation du retour de congé du(de la) salarié(e) au sein de l'entreprise.

⇨ *Indicateurs de suivi* : dans le rapport annuel d'entreprise sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes :

- taux des entretiens de retour de congé de maternité ou d'adoption par catégorie professionnelle,
- mise en place du module de formation et nombre de gestionnaires Ressources Humaines formés.

2.5.2 : Formation au retour de congé de maternité ou d'adoption

L'entreprise portera une attention particulière à la formation au retour de congé de maternité ou d'adoption. Elle s'engage notamment sur les points suivants :

- la définition des formations nécessaires ; c'est lors des entretiens de départ ou de retour de congé de maternité ou d'adoption que sont arrêtées les actions de formation éventuellement nécessaires à l'exercice des responsabilités confiées au(à la) salarié(e) lors de sa reprise d'activité professionnelle,
- la possibilité de report de formations. L'entretien de retour de congé de maternité ou d'adoption est l'occasion d'examiner si, au regard des responsabilités qui sont confiées au(à la) salarié(e) de sa reprise d'activité, des formations planifiées avant son départ en congé doivent de nouveau être prévues,
- les délais pour dispenser les formations : les actions de formation identifiées seront mises en œuvre dans toute la mesure du possible dans un délai de six mois suivant le retour du(de la) salarié(e),
- le cadre de ces formations : ces actions s'intègrent, dans toute la mesure du possible, dans une période de professionnalisation, en application des dispositions de l'accord de branche du 8 juillet 2005 sur la formation tout au long de la vie dans les banques.

Afin de favoriser le maintien dans l'emploi par des actions de formation, l'entreprise s'engage à encourager les périodes de professionnalisation pour les femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité et les femmes et les hommes de retour d'un congé parental d'éducation.

Par le présent accord, un suivi spécifique des formations dispensées au retour de congé de maternité ou d'adoption est mis en place sous la forme de nouveaux indicateurs.

⇨ *Indicateur de suivi* : dans le rapport annuel d'entreprise sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,

- pourcentage de salarié(s) ayant bénéficié d'une formation parmi les salariés de retour de congé de maternité ou d'adoption dans l'année suivant leur reprise d'activité,
- type d'actions de formation suivies.

2.6 : Actualiser les modalités de neutralisation des périodes de congé de maternité, d'adoption et post-natal

Les dispositions du présent article 2.5 s'inscrivent dans le cadre de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes ; elles portent sur le dispositif spécifique d'évolution de la rémunération des salariés bénéficiaires d'un congé de maternité ou d'adoption ou d'une période indemnisée au titre d'un repos post-natal. Elles précisent les modalités d'application au sein de BNP Paribas SA de l'article L 1225-26 du code du travail.

Antérieurement à la signature du présent accord, ces modalités d'application avaient déjà fait l'objet d'un accord d'entreprise conclu le 28 juillet 2006 qui avait pris en compte les pratiques de BNP Paribas SA en matière de rémunération. Le présent article 2.5 se substitue intégralement aux dispositions de cet accord ; il intègre des évolutions survenues depuis sa signature au sein de l'entreprise, en particulier l'accord salarial du 9 novembre 2010 et l'utilisation par les gestionnaires Ressources Humaines des deux processus salariaux de l'année (mars ou avril et octobre).

2.6.1 : Application des mesures NAO pendant le congé

Pendant leur absence en raison d'un congé de maternité, d'adoption ou post natal, les salarié(s) continuent de bénéficier des mesures générales d'augmentation ainsi que des mesures spécifiques attribuées aux salariés de leur catégorie professionnelle dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires.

2.6.2 : Règles d'évolution de la rémunération fixe

a) Détermination de la fréquence pour l'attribution d'une révision individuelle de situation après un congé de maternité, d'adoption ou post-natal

Les salarié(e)s ne doivent pas être pénalisés dans l'évolution de leur rémunération fixe du fait de leur absence. Ils 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, il est déterminé, entre leur dernière révision individuelle de situation et celle qui leur est accordée au titre des dispositions du présent article, un délai correspondant à une fréquence moyenne de référence. Celle-ci est déterminée à partir de la fréquence de l'ensemble des augmentations et des promotions individuelles accordées aux salariés de l'entreprise, sans distinction de niveau de classification ou de catégorie professionnelle, au cours des deux derniers processus salariaux précédant le retour de congé de maternité, d'adoption ou post-natal du(de la) salarié(e).

Deux situations sont alors différenciées :

- si la fréquence individuelle du(de la) salarié(e) entre la date de sa dernière révision individuelle de situation et celle de la fin de son congé de maternité, d'adoption ou post-natal est égale ou supérieure à la fréquence moyenne de référence, il(elle) bénéficie alors d'une révision individuelle de situation lors du premier processus salarial qui suit son retour de congé (de maternité, d'adoption ou post-natal),
- si la fréquence individuelle du(de la) salarié(e) entre la date de sa dernière révision individuelle de situation et celle de la fin de son congé de maternité, d'adoption ou post-natal est inférieure à la fréquence moyenne de référence, il(elle) bénéficie d'une révision individuelle de situation lors du premier processus salarial qui suit l'échéance de la fréquence moyenne de référence.

Une révision individuelle de situation peut être accordée dans un délai plus rapproché, à l'initiative du gestionnaire Ressources Humaines, dans le respect du calendrier des processus salariaux.

La révision individuelle de situation prend la forme, à l'initiative du gestionnaire Ressources Humaines, soit d'une mesure d'augmentation, soit d'une promotion.

b) Détermination de la substance de la révision individuelle de situation

Au plan individuel et dans les conditions précisées au 2.5.2 a) qui précède, il est alloué au(à la) salarié(e) concerné(e) une révision individuelle de situation en conformité avec les pratiques de l'entreprise en matière de rémunération.

En conséquence, la substance de la révision individuelle de situation accordée au(à la) salarié(e) est celle correspondant à la substance (montant) moyenne de l'ensemble des salariés de son niveau de classification ayant bénéficié d'une augmentation au cours des deux derniers processus salariaux précédant son retour de congé de maternité, d'adoption ou post-natal.

Le montant de la révision de situation allouée peut être, à l'initiative du gestionnaire Ressources Humaines, supérieur à ce montant.

☞ *Indicateur de suivi* : dans le rapport annuel d'entreprise sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, nombre de salarié(s), par catégorie professionnelle, bénéficiaires d'une évolution de leur rémunération fixe au titre du présent article 2.5.

2.6.3 : Rémunération variable

Un(e) salarié(e) bénéficiant d'un congé de maternité, d'adoption ou d'une période indemnisée au titre d'un repos post-natal ne doit pas être pénalisé au titre de l'attribution de sa rémunération variable du fait d'un congé de maternité, d'adoption ou post-natal. En conséquence, dans le respect des règles et principes en vigueur applicables à l'ensemble des salariés de la Banque, il(elle) perçoit au minimum une rémunération variable correspondant à son temps de travail effectif sur l'exercice considéré en dehors de sa période d'absence pour congé de maternité, d'adoption ou post-natal

Le montant de la rémunération variable ne pourra constituer une base de référence pour la détermination de la rémunération variable de l'année suivante lorsque celle-ci correspond à période de présente complète sur un plein exercice.

Article 3 : LA PATERNITE ET L'ACCUEIL DE L'ENFANT

3.1 : Favoriser et encourager la prise du congé de paternité

L'égalité professionnelle repose également sur la possibilité pour les deux parents d'exercer les responsabilités liées à leur parentalité. Le congé de paternité contribue à rééquilibrer les rôles dans la vie familiale et à remettre en cause des stéréotypes culturels entre femmes et hommes.

BNP Paribas a déjà favorisé la prise de ce congé en complétant, depuis le 1er janvier 2009, les indemnités journalières de la sécurité sociale dont le salarié bénéficie pendant son congé lui garantissant ainsi un maintien total de la rémunération nette pendant toute la durée du congé paternité.

Depuis le versement de ce complément, la prise du congé de paternité a progressé de 71 % en 2008 à 97 % en 2012. L'évolution est particulièrement marquée auprès des cadres ; le pourcentage a ainsi évolué de 65 % en 2008 à 98 % en 2012. Pour les techniciens, il s'élève à 93 % en 2012.

L'objectif de l'entreprise est de tendre vers un taux de 100 %. A cet égard, elle continuera de communiquer sur la possibilité pour les futurs pères de prendre ce congé et les conditions de sa prise en charge par l'entreprise. Les managers seront encouragés à prendre toutes les mesures de nature à permettre aux pères de prendre effectivement leur congé.

3.2 : Intégrer la loi du 17 décembre 2012

Depuis la loi du 17 décembre 2012, le congé légal de paternité est devenu le congé légal de paternité et d'accueil de l'enfant. Ce congé dont la durée est la même que le congé de paternité peut être pris selon les dispositions de la loi, par le père de l'enfant et par le conjoint de la mère de l'enfant, ou la personne vivant maritalement avec elle ou liée par un PACS avec elle. Le congé est pris sur demande et sur présentation de justificatifs du (de la) salarié(e).

Les dispositions prévues en faveur du salarié père de l'enfant depuis le 1er janvier 2009 à BNP Paribas SA telles que rappelées au 3.1 sont maintenues. Par le présent accord, il est convenu de verser également un 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 est le conjoint de la mère de l'enfant, qu'il vit maritalement avec elle, ou qu'il(elle) est lié(e) avec elle par un PACS.

BNP Paribas SA complète ainsi les indemnités journalières de la sécurité sociale dont le(la) salarié(e) bénéficie pendant son congé lui garantissant ainsi un maintien total de sa rémunération nette pendant toute la durée du congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

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, le 13^{ème} mois et les primes spécifiques à BNP Paribas SA qui ne compensent pas une sujétion spécifique.

3.3 : Actualiser les indicateurs de suivi

⇒ *Indicateur de suivi* : dans le rapport annuel d'entreprise et de chaque établissement sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes :

- nombre de jours de congés de paternité et d'accueil de l'enfant pris dans l'année par les salariés nouveaux pères rapporté au nombre de jours théoriques dans l'année (avec une répartition par catégorie professionnelle),
- nombre total de congés de paternité et d'accueil de l'enfant pris dans l'année (avec une répartition par catégorie professionnelle).

Article 4 : LE CONGE PARENTAL D'EDUCATION A TEMPS COMPLET

4.1 : Développer l'information sur le congé parental d'éducation

Dans les pages dédiées à la parentalité qu'elle s'engage à créer, l'entreprise intégrera des informations sur les conditions d'octroi et le déroulement du congé parental d'éducation. Elle précisera que ce congé peut être pris indifféremment par le père ou par la mère de l'enfant.

⇒ *Indicateur de suivi* : réalisation des pages parentalité dans l'espace intranet (portail Echo'net) intégrant des informations sur les conditions d'octroi et de déroulement du congé parental d'éducation.

4.2 : maintenir l'entretien de retour de congé parental d'éducation

Afin de faciliter son retour, le ou la salarié(e) est reçu(e) par son gestionnaire Ressources Humaines avant la fin du congé parental afin d'arrêter les conditions de sa réintégration, soit dans son emploi d'origine ou similaire, soit dans un emploi de nature à satisfaire une évolution professionnelle selon les souhaits du ou de (la) salarié(e) et en accord avec l'entreprise. A cette occasion, sa situation professionnelle est précisée et toutes les actions de formation nécessaires à l'exercice des responsabilités confiées sont arrêtées. Il (elle) peut bénéficier d'un bilan de compétences dans les conditions prévues par la loi.

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

4.3 : Réajuster au retour du congé le salaire de base de mesures NAO

Par le présent accord, il est convenu qu'au retour de congé parental à temps plein, le salaire de base du (de la) salarié(e) est automatiquement réajusté du montant des mesures générales d'augmentation attribuées pendant son absence aux salariés de sa catégorie professionnelle dans le cadre de la négociation annuelle sur les salaires.

⇒ *Indicateur de suivi* : nombre de salariés (avec une répartition par catégorie professionnelle) de retour de congé parental bénéficiaires des mesures d'augmentation générales attribuées aux salariés de leur catégorie professionnelle pendant leur absence dans le cadre de la NAO

4.4 : maintenir l'examen de la situation individuelle au retour du congé

A l'occasion du retour d'un congé parental d'éducation, la situation salariale du collaborateur concerné est examinée dès lors que sa fréquence individuelle par rapport à sa dernière révision de situation est égale ou supérieure à la fréquence moyenne de l'entreprise.

Article 5 : LES AUTRES MESURES EN FAVEUR DE LA PARENTALITE

5.1 : Continuer à prendre en compte des absences pour congés pour le calcul du droit à DIF

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

5.2 : Maintenir les heures de rentrée scolaire

Deux heures d'autorisation absence rémunérées ont été accordées au salarié 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 salarié en fait la demande préalable auprès de sa hiérarchie.

5.3 : 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 2 octobre 1995 peut contribuer à l'organisation vie professionnelle et vie personnelle des salariés parents.

Afin d'améliorer la souplesse d'utilisation de cette formule, il a été convenu que les congés supplémentaires dans le cadre du temps à la carte sont pris selon les règles relatives aux congés annuels, sans fraction minimum lorsque le nombre de congés supplémentaires pour une année reste inférieur à 10 droits. Au-delà de 10 droits, ces congés supplémentaires doivent être pris par fraction minimum de 5 jours ouvrés ou par fraction plus courte avec l'accord de la hiérarchie.

⇨ *Indicateur de suivi* : nombre de salariés (avec une répartition par genre et par catégorie professionnelle) utilisateurs du dispositif du temps à la carte

5.4 : Maintenir les mesures de participation aux frais de garde d'enfants

Il est rappelé qu'au sein de BNP Paribas SA, un dispositif de participation financière aux frais de garde d'enfants a été mis en place. Chaque année, la Direction de BNP Paribas verse un budget (délégué) au Comité Central d'Entreprise 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 amélioré sous forme d'une revalorisation en 2011 du montant de la participation aux frais de garde (+15 %) et de la majoration, à compter de 2012, de cette participation (+25 %) pour les salariés travaillant selon des horaires décalés. L'entreprise a consacré en 2012 un budget de 3,85 millions d'euros (3,44 millions d'euros en 2011) aux frais de garde d'enfants. Le budget prévisionnel pour 2013 a été reconduit sur ces bases. Par le présent accord, la Direction de l'entreprise s'engage à rester attentive aux propositions budgétaires qui lui seront soumises par le CCE.

La Direction de BNP Paribas a respecté son engagement de réserver des places dans les crèches interentreprises dans ses deux grandes implantations immobilières en Ile de France : Val de Fontenay (OAV) et Paris Nord-est (CIB). Dans l'éventualité où d'autres grands projets immobiliers seraient lancés en Ile de France, elle pourrait examiner, à la lumière des enseignements de ces deux premières expériences, la possibilité d'élargir le dispositif.

5.5. : Poursuivre l'amélioration des autorisations d'absence pour évènements familiaux

5.5.1 : Elargissement aux partenaires liés par un PACS

Sous réserve de remplir la condition d'ancienneté prévue à l'article 59-2 de la convention collective, BNP Paribas SA a étendu le bénéfice des jours à autorisation d'absence rémunérée pour évènements familiaux prévus :

à l'article 59-1 de la convention collective :

- décès des père et mère du salarié ou de son conjoint,

- . décès des collatéraux du salarié ou de son conjoint (frères, sœurs, beaux-frères, belles-sœurs),
- . mariage,
- . naissance ou adoption d'un enfant, par le présent accord,

à BNP Paribas SA :

- . décès d'un autre descendant du conjoint,

aux partenaires liés par un PACS, y compris de même genre. Par le présent accord, il est convenu que le droit à autorisation d'absence pour le mariage ou le PACS avec la même personne n'est accordé au(à la) salarié(e) qu'une seule fois à l'occasion du premier événement.

5.5.2 : Evolution des modalités de décompte

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 leur motifs à BNP Paribas SA) sont décomptées en jours ouvrés quelque que soit le temps de travail du(de la) salarié(e) bénéficiaire. En conséquence, il n'est pas fait application de la règle du poids de journée.

5.6 : Prise en compte du volet «équilibre vie professionnelle et vie familiale» lors des entretiens d'évaluations professionnelles des cadres

Le dispositif actuel des évaluations professionnelles des cadres prévoit que les thèmes de la charge et de l'organisation du travail d'un salarié cadre soient traités, chaque année, dans la rubrique portant sur la description des fonctions occupées ainsi que celle décrivant le plan d'action pour l'année à venir. Ces deux rubriques sont également l'occasion d'échanger sur l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle des salariés.

Par le présent accord, il est convenu qu'au-delà de cette démarche et à compter de la campagne 2013, les entretiens d'évaluation professionnelle des salariés cadres au forfait porteront également sur la charge de travail et l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale des salariés.

Le guide de l'évaluation professionnelle et le support d'évaluation, communs à l'évaluateur et à l'évalué, seront modifiés pour intégrer cette évolution.

⇒ *Indicateur de suivi* : réalisation des modifications du guide et du support d'évaluation professionnelle

5.7 : Mise en place 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. Une formation a ainsi été mise en place en 2011 « concilier l'équilibre de vie dans le management » à l'attention des managers pour notamment mieux cerner les leviers de motivation individuelle liés à l'équilibre de vies.

Au retour de congé de maternité ou d'adoption, l'entreprise continuera de proposer un accompagnement aux salarié(e)s de retour de congé après l'arrivée d'un premier enfant afin de faciliter la transition entre le congé de maternité ou le congé d'adoption et la reprise d'activité professionnelle et de les aider à construire un nouvel équilibre vie familiale /vie professionnelle.

5.8 : Amélioration du congé légal 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 graves. L'enfant est à charge du salarié au sens de la Caisse d'Allocations Familiales (CAF).

Pour l'octroi du congé de présence parental, il est fait application des articles L 12225-62 et suivants, l'article D 1225-16 du code du travail, et par les articles L544-1, R544-1 et D544-1 du Code de la sécurité sociale.

Par le présent accord, sont précisées les dispositions prises par BNP Paribas pour améliorer le congé légal de présence parentale :

- le congé intervient que le salarié ait ou non épuisé l'intégralité des congés rémunérés auxquels il peut prétendre (autorisations d'absence pour enfant malade, congé parental d'éducation à temps plein ou à temps partiel, ...),
- le salarié perçoit de l'entreprise des allocations complémentaires à la CAF. Au cours de la période de congé de présence parentale, le(la) salarié(e) peut bénéficier de la CAF d'allocations journalières de présence parentale (AJPP) dans une limite maximum de 310 allocations journalières de présence parentale (AJPP) pour un même enfant et pour une même pathologie. Il peut alors également bénéficier du versement par BNP Paribas SA d'allocations journalières parentales complémentaires dont le montant est fixé à la moitié de l'AJPP versée par la CAF au(à la) salarié(e). Le total des deux allocations ne peut être supérieur au salaire qu'aurait perçu le salarié s'il avait travaillé pendant le congé.

CHAPITRE 5 : CONDITIONS DE TRAVAIL

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

Article 1 : LES DISPOSITIONS SUR LE TEMPS PARTIEL

1.1 : Maintien du principe d'égalité de traitement

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

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

De même qu'il convient de vérifier que le temps partiel est compatible avec le bon fonctionnement de l'entreprise, il convient de veiller à ce que les salariés qui l'ont choisi ne soient pas défavorisés en termes de carrière et de rémunération. Les salariés à temps partiel doivent bénéficier des mêmes formations que les salariés à temps plein et des mêmes possibilités d'évolution et de mobilité géographique et fonctionnelle. D'une manière générale, le manager doit veiller à ce que l'organisation et la charge de travail d'un salarié à temps partiel soient compatibles avec son temps de travail. Dans les métiers commerciaux, les fonds de commerce et les objectifs doivent être adaptés au temps de travail effectif.

⇒ *Indicateur de suivi* : Dans le rapport annuel d'entreprise et de chaque établissement sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes :

- 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.

Dans le rapport annuel d'entreprise :

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

1.2 : Prise en compte du changement de temps de travail

Le passage à temps partiel est aujourd'hui formalisé par la signature d'un avenant au contrat de travail.

Au-delà de la signature de cet avenant individuel, il est convenu par le présent accord d'instaurer une démarche systématique d'échange lors du passage à temps partiel, sous forme d'un entretien entre le Responsable Ressources Humaines, le manager et le salarié. Le manager est associé à l'entretien ; c'est lui qui gère et accompagne le passage à temps partiel dans l'organisation.

L'objectif de l'entretien est de définir les conditions de passage à temps partiel et de son insertion dans l'organisation et le fonctionnement de l'entreprise. Il permet également 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.

Cet entretien donne lieu à une formalisation sur un support signé par l'ensemble des participants.

Article 2 : L'ORGANISATION DES REUNIONS

L'entreprise s'engage à veiller à prendre en compte les contraintes de la vie familiale dans l'organisation des réunions et des déplacements professionnels. Ainsi, sauf cas exceptionnels, les réunions doivent être planifiées pendant les horaires de travail et les réunions trop matinales, tardives (c'est-à-dire après 17 h 30) doivent être évitées surtout si elles ne sont pas planifiées.

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

Article 1 : GARANTIR UNE NEUTRALITE DES OFFRES D'EMPLOI

L'entreprise s'engage à ce qu'aucun critère illicite ou discriminatoire (mention précisant le sexe, la situation familiale, l'âge, ...) n'apparaisse lors de la diffusion d'offres d'emploi, tant en interne qu'en externe. Les intitulés et termes utilisés sont choisis afin de permettre, sans distinction, la candidature des femmes et des hommes. A ce titre, les offres ne doivent mentionner ni directement, ni indirectement, le genre du candidat recherché.

L'intitulé du poste est toujours présenté au masculin, suivi de la mention « H/F » (Ex : Chargé de clientèle H/F). Outre cette mention, tous les adjectifs et noms sont féminisés dans le corps de l'annonce, (Ex : Vous êtes chargé(e) de la gestion d'un portefeuille).

De même, l'entreprise veille à utiliser et diffuser dans ses annonces de recrutement des critères sans caractère discriminatoires (direct ou indirect), toujours en rapport avec les exigences du poste à pourvoir.

Ces principes s'appliquent à tout type de contrat : contrat à durée indéterminée, contrat à durée déterminée, contrats d'apprentissage, contrats de professionnalisation, stages en entreprise.

Dans le domaine de l'alternance, BNP Paribas s'engage à rester attentive à la mixité de ses recrutements. Pour 2012, sur un total de 1034 recrutements d'alternants, 621 étaient des femmes (553 de niveau Bac+2/3, 68 de niveau Bac+4/5), 413 des hommes (364 de niveau Bac+2/3, 49 de niveau Bac+4/5).

Article 2 : GARANTIR UNE EGALITE DE TRAITEMENT DANS LE PROCESSUS DE SELECTION DES CANDIDATURES

L'activité professionnelle de BNP Paribas SA est ouverte aux femmes comme aux hommes. Le processus de recrutement de l'entreprise est donc unique et des critères de sélection strictement identiques sont appliqués. Ces critères doivent être strictement fondés sur les compétences (y compris l'expérience professionnelle) et les qualifications des candidats.

Article 3 : MENER DES ACTIONS AUPRES DES PARTENAIRES DU RECRUTEMENT

BNP Paribas garantit contractuellement le respect par les prestataires externes auxquelles elle a recours (cabinets de recrutements externes ou les entreprises de travail temporaires) le respect du principe de non-discrimination.

Article 4 : ASSURER UNE MIXITE DES CANDIDATURES ET DES EMBAUCHES

L'entreprise veille à conserver un équilibre nécessaire dans le recrutement entre les femmes et les hommes. Lors du recrutement, la part respective des femmes et des hommes parmi les candidats retenus doit tendre, à compétences, expériences et profils équivalents, à correspondre à la représentation des femmes et des hommes parmi l'ensemble des candidats.

A ce titre, par le présent accord, il est convenu qu'elle s'attachera à tendre vers une amélioration de la mixité des recrutements dans chaque catégorie professionnelle (techniciens / cadres).

Article 5 : POURSUIVRE LES ACTIONS VERS LES ETABLISSEMENTS DE FORMATION POUR AMELIORER L'EQUILIBRE FEMMES-HOMMES DANS LES FILIERES DE RECRUTEMENT EXTERNE

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

Ainsi, compte tenu de la situation actuelle, elle continuera d'intervenir pour présenter les métiers de la Banque afin d'encourager davantage les étudiantes présentes dans certaines filières, en particulier les filières scientifiques (écoles d'ingénieurs), à choisir des métiers de la banque principalement occupés par des hommes et inversement, à inciter les étudiants à postuler dans les filières métiers principalement occupées par des femmes.

Article 6 : GARANTIR L'EGALITE SALARIALE A L'EMBAUCHE

L'entreprise garantit un niveau de classification et un niveau de salaire à l'embauche identiques entre les hommes et les femmes. La rémunération à l'embauche est liée au niveau de formation et d'expérience acquise et au type de responsabilités confiées ; elle ne tient en aucun cas compte du sexe de la personne recrutée.

Article 7 : INDICATEURS DE SUIVI

⇒ *Indicateur de suivi* : Dans le rapport annuel d'entreprise sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes :

- répartition par catégorie professionnelle et par genre des embauches de l'année
- nombre de candidatures reçues par l'entreprise dans l'année : répartition par sexe,
- embauches de l'année : répartition par emploi type.

TITRE 5 : DISPOSITIONS FINALES

Article 1 : ENTREE EN VIGUEUR – DUREE

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans à compter du 1^{er} juin 2013.

Conformément aux dispositions de l'article L 2232-12 du code du travail, son entrée en vigueur est subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales ayant recueilli au moins 30 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires aux comités d'établissement ; à défaut d'opposition, et sous réserve d'une telle signature, à défaut d'opposition, et sous réserve d'une telle signature, il entrera en vigueur le 9^{ème} jour suivant la date de sa dernière notification aux organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise.

L'adhésion ultérieure d'une organisation syndicale représentative au niveau de l'entreprise non signataire, ne pourra être partielle et intéressera donc l'accord dans son entier. La date d'effet de cette adhésion sera celle du lendemain du jour de dépôt de sa notification au Secrétariat du Greffe du Conseil de Prud'hommes dépositaire du présent accord. Les autres parties signataires recevront notification de cette adhésion par lettre recommandée dans les conditions prévues par le Code du Travail.

A son échéance, le présent accord cessera de plein droit de s'appliquer et ne continuera pas de produire ses effets comme un accord à durée indéterminée, les parties décidant expressément de s'opposer à la règle de transformation prévue à l'article L. 2222-4 du code du Travail.

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 : REVISION

Il est convenu que le présent accord pourra faire l'objet d'une révision par avenant dans les conditions précisées ci-après. 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. Les dispositions soumises à révision devront faire l'objet d'un accord de l'ensemble des parties initialement signataires.

Article 3 : MODIFICATION DE LA LEGISLATION

Au cas où interviendraient des modifications législatives, réglementaires ou conventionnelles susceptibles d'avoir des conséquences sur le présent accord, une Commission de droit social se tiendrait dans les trois mois suivant la publication de ces textes pour examiner la suite à donner.

Article 4 : COMMUNICATION

Conformément à l'article L2323-57 du code du Travail, un synthèse du plan d'action prévu au présent accord dans son Titre 4 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sera portée à la connaissance des salariés, par voie d'affichage sur les lieux de travail et sur le portail Intranet de l'entreprise. Elle comprendra au minimum les indicateurs définis par décret (situations H/F par rapport au salaire médian ou au salaire moyen, durée moyenne entre 2 promotions, exercice des fonctions d'encadrement ou décisionnelles) et les objectifs de progression prévus par le présent accord (Titre 4).

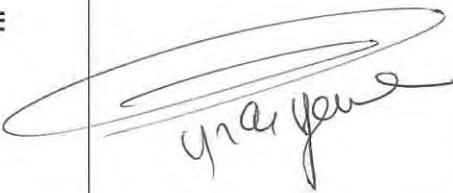
Article 5 : FORMALITES DE DEPOT ET DE PUBLICITE

Le présent accord sera déposé par BNP Paribas SA :

- en deux exemplaires (une version papier sous forme d'un exemplaire original et une version électronique sous forme de fichier au format PDF) auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) de Paris,
- en un exemplaire auprès du Greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Un exemplaire original sera remis à chacune des parties signataires. Une copie sera remise aux organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise non signataires.

Fait, à Paris, le 29 avril 2013 en 8 exemplaires.

Pour BNP Paribas SA	Jean-François BOURREE	
Pour la CFDT	Yannick MARGERIE	
Pour la CGT	Philippe SANS	
Pour FO	Christian HABOLD	
Pour le SNB – CFE/CGC	Joël DEBEAUSSE	