

ACCORD DROITS FONDAMENTAUX ET SOCLE SOCIAL MONDIAL DE BNP PARIBAS



BNP PARIBAS

La banque
d'un monde
qui change

PRÉAMBULE

Le Groupe BNP Paribas et UNI Global Union (UNI), ci-après dénommées « les parties », exercent chacun leur activité sur un périmètre mondial international qui engendre de nouveaux enjeux.

Le Groupe BNP Paribas est présent dans 73 pays (voir liste des pays en annexe) avec un effectif de plus de 200 000 salariés au 31 décembre 2017 et sa dimension internationale n'a cessé de se renforcer ces dernières années.

La répartition par zone géographique s'établit comme suit :

- 153 709 en Europe
- 20 491 zone Amériques
- 16 733 en Asie Pacifique
- 9 918 en Afrique
- 516 au Moyen Orient

UNI Global Union est la voix de 20 millions de travailleurs d'entreprises du secteur de service du monde entier. Par le biais de ses 900 syndicats affiliés, UNI représente les salariés(ées) dans 150 pays de toutes les régions du monde. UNI Finance est le syndicat mondial des secteurs banque et assurance.

La négociation et la conclusion du présent accord, s'inscrivent pleinement dans **le Manifeste de l'engagement 2020 de BNP Paribas** : « Au cœur de l'engagement de BNP Paribas se trouvent une ambition et une exigence fortes en matière de responsabilité sociale et environnementale, d'éthique, de diversité et de promotion des droits humains, dans le respect des législations des pays où nous sommes implantés et des différentes cultures. »

Cet accord s'inscrit par ailleurs dans le **Plan stratégique Aller de l'avant, (Breaking through) d'UNI Global Union.**

Dans ce contexte, les parties souhaitent renforcer leur dialogue mutuel concernant les droits humains et les droits fondamentaux du travail, en particulier en matière de droit à la liberté syndicale et à la négociation collective, afin de soutenir la poursuite d'une croissance durable des activités du Groupe BNP Paribas et le développement de conditions de travail satisfaisantes pour les salariés.

Les parties ont de plus la volonté de déployer au travers du présent accord la mise en place de mesures au bénéfice de tous les salariés, constituant ainsi un socle social pour l'ensemble des salariés du Groupe BNP Paribas.

De plus par cet accord, le Groupe BNP Paribas, renforce son engagement sociétal dans le cadre de l'initiative internationale « Global Deal » à laquelle la France a adhéré. Cette initiative, lancée en septembre 2016, vise à promouvoir une mondialisation plus équitable via la lutte contre les inégalités et les conditions de travail indécentes et l'encouragement du dialogue social, avec l'appui d'organisations syndicales ainsi que des organismes internationaux tels que l'OIT et l'OCDE, ainsi que de grands groupes industriels.

Le « Global Deal » entend ainsi conjuguer performance des entreprises et développement des droits humains, conviction que partagent les parties.

Cet accord s'appuie de plus sur une pratique forte du dialogue social sur le plan européen, via en particulier l'instance du Comité Européen de Groupe, qui a donné lieu à la conclusion de 3 accords européens faisant partie de la Charte sociale européenne du Groupe, sur des thèmes essentiels : l'emploi, l'égalité Femmes-Hommes et la prévention du stress.

Dans cette perspective, les parties conviennent de la mise en place, via le dialogue social, d'un socle social mondial commun, avec des engagements concrets et mesurables, autour des grands thèmes suivants :

- **Droits humains, dialogue social et droits syndicaux**
- **Responsabilité sociale et environnementale**
- **Gestion de l'emploi et accompagnement du changement**
- **Égalité professionnelle Femmes-Hommes**
- **Promotion de la diversité et de l'inclusion**
- **Prévention et lutte contre le harcèlement moral et sexuel**
- **Santé et qualité de vie au travail**

1 Droits humains, dialogue social et droits syndicaux	4
2 Responsabilité sociale et environnementale	6
3 Gestion de l'emploi et accompagnement du changement	8
4 Égalité professionnelle femmes-hommes	10
5 Promotion de la diversité et de l'inclusion	12
6 Prévention et lutte contre le harcèlement moral et sexuel	13
7 Santé et qualité de vie au travail	14
8 Engagements d'UNI Global Union	15
9 Application et suivi de l'accord	16

I • DROITS HUMAINS, DIALOGUE SOCIAL ET DROITS SYNDICAUX

Un engagement inscrit dans la stratégie du Groupe

Dans le cadre du présent accord, le Groupe BNP Paribas réaffirme son respect des normes relatives aux droits humains internationalement reconnues ainsi que leur promotion et confirme son soutien aux Principes Directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits humains, conformément au cadre de référence « Protéger, Respecter, Réparer ». Il est de plus rappelé que le Groupe BNP Paribas a choisi de suivre les recommandations du Cadre de référence de reporting sur les Principes Directeurs des Nations Unies lancé en février 2015.

Dans son Code de conduite, le Groupe BNP Paribas s'est notamment engagé à promouvoir le respect des droits de l'homme dans sa sphère d'influence et à traiter avec dignité tous les salariés.

Un engagement au plus haut niveau

BNP Paribas s'engage à respecter un certain nombre de principes et de normes qui constituent le fondement de ses activités :

- les Objectifs de Développement Durable des Nations Unies ;
- les 10 principes du Pacte Mondial des Nations Unies ;
- les principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme des Nations Unies ;
- les principes directeurs de l'OCDE pour les entreprises multinationales, acceptés à l'échelle internationale ;
- les normes en matière de droits humains acceptées à l'échelle internationale telles que définies dans la Charte internationale des droits de l'Homme ;
- les normes fondamentales du travail telles que définies par l'Organisation Internationale du Travail ;
- le Code de conduite du Groupe BNP Paribas ;

- la déclaration de BNP Paribas relative aux droits de l'Homme ;
- la charte RSE des fournisseurs de BNP Paribas.

En particulier : le Groupe BNP Paribas confirme son engagement à respecter la Déclaration de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) et souligne l'importance des conventions fondamentales¹ sur les principes et droits fondamentaux au travail, y compris la liberté syndicale.

Le Groupe BNP Paribas confirme son adhésion aux Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, et aux Principes Tripartite de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) sur les Entreprises Multinationales et la Politique Sociale, ainsi que son engagement à respecter toutes les lois sur l'emploi, les conventions collectives, les réglementations en matière de santé et sécurité au niveau national ainsi que les lois applicables et les droits humains internationalement reconnus, sur tous les marchés où le Groupe BNP Paribas est actif.

Le Groupe BNP Paribas s'engage à n'opérer aucune discrimination dans les relations de travail et en particulier, recrute les femmes et les hommes en fonction de leurs compétences spécifiques, et traite chacun avec dignité, de manière non discriminatoire, au regard de l'âge, de l'origine sociale, de la situation familiale, du sexe, de l'orientation sexuelle, du handicap, des opinions politiques, syndicales ou religieuses, de l'appartenance réelle ou supposée ou non-appartenance à un groupe ethnique ou à une nation.

Enfin il est rappelé qu'en 2012, la Direction Générale a signé la Déclaration de BNP Paribas relative aux droits humains, s'engageant à assurer leur respect au sein de sa sphère d'influence, qui inclut les salariés, fournisseurs, clients et communautés.

La formation sur les droits humains

La formation des salariés est un élément clé du dispositif de gestion des risques liés aux droits humains. Dans ce contexte, un module de

sensibilisation en ligne « Comprendre et intégrer les droits humains dans l'entreprise » a notamment été déployé. Ce module est obligatoire pour les salariés qui, dans le cadre de leur activité, ont la possibilité d'identifier des risques potentiels de violations des droits humains (Filière RSE, Risques, Achats, Responsables commerciaux, ...).

Au-delà de cette cible prioritaire, pour lequel il est obligatoire, le Groupe BNP Paribas confirme son engagement de rendre cette formation e-learning également accessible à tous les salariés du Groupe BNP Paribas.

Renforcement de la gestion des risques liés aux droits humains (voir article sur devoir de vigilance)

Liberté d'association, reconnaissance effective du droit de négociation collective et droits syndicaux

Dans le respect des engagements de l'OIT repris dans sa déclaration relative aux principes et droits fondamentaux du travail, le Groupe BNP Paribas, s'engage à garantir la liberté d'association, dès lors que l'association choisie respecte la législation locale.

Par ailleurs conformément aux engagements de l'OIT, le Groupe BNP Paribas s'engage à respecter le droit fondamental de négociation collective, celle-ci constitue en effet un moyen essentiel par lequel les employeurs et leurs organisations ainsi que les syndicats peuvent établir des salaires et des conditions de travail équitables. La négociation collective favorise l'instauration de relations de travail constructives.

Enfin le Groupe BNP Paribas prend l'engagement qu'aucun salarié ne peut être intimidé, harcelé ou subir de représailles du fait de l'exercice de ses droits liés à la liberté d'association ou à la négociation collective.

Afin de permettre aux salariés d'exercer leur liberté syndicale, en particulier le droit de tous les salariés à s'organiser, à être membres d'un syndicat de leur choix, BNP Paribas prendra les mesures nécessaires pour que :

- les responsables de BNP Paribas dans tous pays respectent les droits à la liberté syndicale et ne s'opposent pas au processus d'adhésion à un syndicat ou d'exercice des droits en tant que membre d'un syndicat;
- le droit de choisir librement un syndicat soit soutenu et communiqué aux salariés par BNP Paribas au travers du présent accord;
- il ne soit pas fait obstacle à la reconnaissance ou à la représentation syndicale. Un syndicat sera reconnu en utilisant les procédures légales applicables pour autant que le syndicat satisfasse aux exigences légales en matière de reconnaissance en vertu de la loi applicable;
- dès lors qu'une négociation collective est initiée, les responsables de BNP Paribas s'inscrivent dans cette négociation en toute bonne foi et cherchent, dans la mesure du possible, à parvenir à un accord avec les représentants des salariés, comme énoncé dans la loi locale nationale.

1 | Les Conventions fondamentales de l'OIT sont les suivantes :

- Convention N° 87 concernant la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948
- Convention N° 98 sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949
- Convention N° 29 concernant le travail forcé, 1930
- Convention N° 105 sur l'abolition du travail forcé, 1957
- Convention N° 138 concernant l'âge minimum, 1973

- Convention N° 182 sur les pires formes de travail des enfants, 1999
- Convention N° 100 sur l'égalité de rémunération, 1951
- Convention N° 111 concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession, 1958

II • RESPONSABILITÉ SOCIALE ET ENVIRONNEMENTALE

Initiée et portée par la Direction du Groupe, la politique de Responsabilité Sociale et Environnementale constitue un enjeu stratégique pour BNP Paribas et se traduit par une volonté au plus haut niveau de l'entreprise de conjuguer performance, responsabilité, éthique et transparence.

Des objectifs RSE sont à cet effet intégrés au Plan de développement du Groupe et une direction de l'Engagement d'entreprise en lien avec la stratégie 2020 du Groupe a été créée en 2017.

Représentée au Comité Exécutif du Groupe, cette nouvelle direction est chargée de :

- renforcer les pratiques de RSE et de diversité ainsi que de faire converger tous les leviers de l'entreprise pour répondre aux grands enjeux de société ;
- définir et mettre en œuvre les engagements en matière de développement économique, environnement et transition énergétique, inclusion sociale et valorisation des territoires, diversité et promotion des droits humains.

Dans le cadre du présent accord, en matière de responsabilité sociale et environnementale une attention particulière est portée à l'application de la Loi sur le devoir de vigilance ainsi que la politique de mécénat de compétences.

2.1 Loi sur le devoir de vigilance

La loi du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre s'applique au Groupe dans son ensemble et demande d'établir et de mettre en œuvre un plan de vigilance visant à identifier et prévenir les risques d'atteinte graves envers les droits humains et les libertés fondamentales, la santé et la sécurité des personnes, et l'environnement.

Dans le cadre de l'élaboration de son plan de vigilance, BNP Paribas a mené en cohérence avec ses engagements, une revue de ses politiques et outils d'évaluation et une cartographie des risques existants sur un périmètre cohérent avec le texte de la loi. Ce périmètre comprend les salariés, les fournisseurs et les sous-traitants et les principaux métiers au sein du Groupe.

Sur cette base seront définies les actions prioritaires à mener notamment pour compléter ou mettre en place les procédures et outils adaptés de détection et de prévention de risques.

L'avancement des actions liées aux dispositifs de vigilance du Groupe sera présenté de façon annuelle au Comité de Supervision et de Contrôle du Groupe.

Il est rappelé que la Direction Générale a pris des engagements pour l'environnement dès 2011, et pour les droits de l'homme dès 2012, avec sa signature relative aux droits de l'homme.

En 2016, la Direction du Groupe a réitéré son fort engagement en matière de respect des droits humains et de protection de l'environnement au travers de la publication de son Code de conduite applicable à l'ensemble des salariés dans le monde.

Par ailleurs, il est rappelé que le droit d'alerte éthique du Groupe a pour objet de permettre à tout collaborateur de BNP Paribas de faire part d'un manquement avéré – ou d'un soupçon d'un tel manquement – au Code de conduite, à une politique ou une procédure du Groupe ou à une réglementation, non seulement à sa hiérarchie, mais aussi alternativement à la conformité de l'entité à laquelle il appartient, ou d'un niveau supérieur. Ce droit repose sur une stricte confidentialité et des moyens de communication dédiés. L'exercice de ce droit d'alerte éthique est un droit pour chaque collaborateur, qui ne saurait être sanctionné, licencié ou faire l'objet de mesures discriminatoires pour le seul fait d'avoir fait appel, de bonne foi, à ce dispositif.

La démarche de vigilance de BNP Paribas s'inscrit dans une volonté d'amélioration continue. A ce titre, le Groupe complètera lorsque nécessaire ses outils d'identification, de maîtrise et de pilotage des risques identifiés et en rendra compte chaque année dans son Document de référence.

De plus conformément à la réglementation, le compte rendu sur la mise en œuvre effective de ce plan de vigilance sera publié dans le rapport de gestion de l'exercice clos au 31 décembre 2018.

2.2 Politique de mécénat

Le Groupe BNP Paribas œuvre à concilier performance et responsabilité sociale de manière concrète, non seulement dans l'exercice quotidien de ses métiers mais aussi par des actions de mécénat, qui impliquent toujours plus de salariés à travers le monde.

La politique de mécénat menée dans le Groupe est structurée et fédératrice, à la fois globale, et locale, respectueuse des actions mises en œuvre par les équipes des pays où il est implanté. La Fondation BNP Paribas coordonne cet engagement autour de trois champs d'action : la solidarité, la culture et l'environnement.

Le mécénat de BNP Paribas se concrétise par de très nombreuses actions en faveur de l'inclusion sociale, de l'éducation, de l'égalité des chances et de l'entrepreneuriat social, en France et à travers le monde.

Le mécénat de compétences en particulier consiste pour l'entreprise à mettre à disposition, au profit d'un projet d'intérêt général, un collaborateur volontaire, de manière ponctuelle et gracieuse. Ce dernier continue d'être rémunéré sur son temps de travail.

Dans le cadre du présent accord, il est déterminé un objectif de renforcement des programmes de mécénat de compétences et/ou d'heures solidaires ainsi que des programmes pro bonos, pendant les heures de travail ou hors temps de travail mais récupéré, sur la base du volontariat et sous réserve de la compatibilité avec les impératifs de service.

À cet effet l'objectif visé à horizon 2020 est d'atteindre un volume total de 1 million d'heures solidaires rémunérées au niveau du Groupe dans le monde, soit un équivalent d'un peu plus d'une demi-journée d'heures solidaires payée par salarié et par an.

III • GESTION DE L'EMPLOI ET ACCOMPAGNEMENT DU CHANGEMENT

3.1 La gestion de l'emploi et des compétences

En cas de projet de changement organisationnel majeur ayant des conséquences significatives sur l'emploi, les entreprises du Groupe BNP Paribas privilégieront les solutions basées sur le volontariat telle la gestion des sorties naturelles des effectifs (par exemple non renouvellement des contrats à durée déterminée, réduction du recours à l'intérim, prise en compte du turnover prévisible...) ainsi que le renforcement de la mobilité interne.

Au-delà des impacts potentiels en matière d'emploi sur le plan quantitatif, dans un sens comme dans l'autre, ce sont sur les leviers de l'évolution des compétences nouvelles requises, de l'évolution de la culture managériale et de l'anticipation maximale que les efforts doivent être concentrés dans tous les métiers du Groupe.

Le secteur bancaire s'inscrit en effet dans un contexte général de transformation importante lié notamment aux facteurs suivants :

- renforcement de la pression réglementaire;
- évolution des attentes de la clientèle;
- digitalisation croissante des processus et accélération de l'évolution de l'offre numérique.

Cette évolution prise en compte dans la stratégie du Groupe et de son plan 2020 implique une transformation qualitative majeure du Groupe autour du renforcement de la transversalité, de la numérisation, de l'agilité, de la redéfinition des parcours clients, de la gestion et protection des données, de la convergence informatique et des liens avec les Fintechs.

Cette dimension qualitative majeure et ses impacts sur les évolutions des métiers et des compétences est portée sur le plan RH par la stratégie RH 2020 et la politique de l'emploi, avec une priorité donnée

à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et l'accompagnement des salariés dans les évolutions à venir, pour faire de BNP Paribas un employeur toujours plus responsable.

Les principaux axes de la Stratégie RH 2020 servent en particulier cette ambition au travers des moyens suivants :

- disposer d'une meilleure connaissance des collaborateurs et être en capacité de leur proposer des offres RH plus personnalisées, via l'enrichissement des référentiels de compétences comportementales et techniques et des données collaborateurs, en étant exemplaire en matière de protection des données personnelles. A cet effet l'application mondiale «About me» est en cours de déploiement au sein du Groupe;
- renforcer l'anticipation des besoins du Groupe en matière de compétences et leur analyse par rapport aux profils et compétences existants, en vue d'adapter et de créer les programmes de formation/développement requis, et d'accompagner les collaborateurs en les dotant des compétences requises par rapport aux besoins futurs;
- simplifier les processus de la gestion de la mobilité;
- inscrire la culture du feed-back au fil de l'eau de la part des managers à l'égard des salariés sur la tenue de poste et la performance, pour favoriser l'autonomisation et la confiance et globalement concourir à un management positif. Des formations spécifiques sur le feed-back au fil de l'eau sont – ou vont l'être prochainement – déployées auprès de l'ensemble des managers des entités;
- faciliter l'acquisition de nouvelles compétences via le développement de partenariats internes ou externes.

3.2 L'anticipation des évolutions d'organisations, la prise en compte de leurs impacts et l'accompagnement du changement

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

Or les transformations ou évolutions importantes d'organisation et / ou de compétences, du fait des changements qu'elles entraînent, peuvent être source d'inquiétude pour les salariés concernés et donc potentiellement favoriser l'apparition de situations de stress au travail.

Dans ce contexte, chaque Direction locale est invitée, dans le respect des législations en vigueur, à informer de façon régulière les représentants des salariés dans le cadre des instances ou lieux d'échange existant localement, ou en leur absence le personnel :

- sur la stratégie du Groupe, son impact sur la stratégie du pays ou de l'entité et sur les adaptations rendues nécessaires par son propre environnement;

- sur les enjeux et les modalités des projets impliquant des changements majeurs organisationnels;
- sur les conséquences éventuelles et prévisibles en matière d'emploi sur le périmètre local concerné;
- sur les impacts prévisibles auprès des salariés concernés par ces projets en matière de conditions de travail et de prévention des risques;
- sur les mesures d'accompagnement mises en œuvre pour les salariés impactés par ces projets et les actions programmées pour gérer ces évolutions tant sur le plan organisationnel que sur celui de la gestion des ressources humaines.

De même, chaque Direction locale est invitée à associer les salariés en amont des projets de réorganisation, afin d'en évaluer les impacts en termes de qualité de vie au travail et de permettre aux salariés de faire valoir leur droit d'expression.

IV • ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES-HOMMES

Issues de l'accord européen sur l'égalité professionnelle Femmes-Hommes signé en septembre 2014, les dispositions suivantes doivent, dans le cadre du présent accord, être appliquées par l'ensemble des métiers dans l'ensemble des implantations du Groupe BNP Paribas :

- en matière de recrutement ;
- en matière de formation ;
- en matière de promotion et d'évolution professionnelle.

4.1 Recrutement

Offres d'emploi

Les entreprises du Groupe BNP Paribas sont appelées à veiller à ce qu'aucun critère discriminatoire n'apparaisse lors de la diffusion d'offres d'emploi, tant en interne qu'en externe. Ainsi, elles seront attentives à ce que les intitulés et termes utilisés soient choisis afin de permettre, sans distinction, la candidature des femmes et des hommes. Ces principes s'appliqueront à tout type de contrat : contrat à durée indéterminée, contrat à durée déterminée, stages, contrats en alternance, ...

Processus de sélection des candidatures

L'exercice d'une activité professionnelle au sein des entreprises du Groupe BNP Paribas est ouvert de façon indifférenciée aux femmes comme aux hommes et en conséquence le processus de recrutement est unique et des critères de sélection identiques sont appliqués. Les critères de recrutement sont fondés sur les compétences, la qualification et l'expérience.

En particulier, l'état de grossesse d'une femme (réelle ou supposée) ne doit pas être pris en compte pour refuser de la recruter.

Mixité des candidatures et des recrutements

Le Groupe BNP Paribas 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 ou doit contribuer à renforcer la mixité du métier considéré.

Égalité salariale à l'embauche

La rémunération à l'embauche est liée au niveau de formation et d'expérience acquise et au type de responsabilités confiées ; elle ne tient compte en aucun cas du genre de la personne recrutée.

4.2 Formation

Égal accès des femmes et des hommes à la formation

Le Groupe BNP Paribas entend encourager un égal accès à la formation aux femmes et aux hommes afin de développer leurs compétences de manière équivalente.

À cet égard, les entreprises du Groupe BNP Paribas seront attentives à la répartition des actions de formation entre les femmes et les hommes. Si dans une entité ou un pays, 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 salariés), les entreprises sont invitées à analyser cette situation et, le cas échéant, à y faire apporter des initiatives correctrices par les responsables concernés.

Formations spécifiques

La mise en œuvre effective de l'égalité professionnelle nécessite un travail sur les représentations collectives et les stéréotypes qu'elles induisent. La sensibilisation et la formation sont donc des éléments essentiels d'une gestion réussie de l'égalité professionnelle dans l'entreprise.

À cette fin, il est recommandé de mettre en place partout où cela facilitera l'appropriation et donc la mise en œuvre de cette démarche :

- des actions de sensibilisation adaptées, auprès des managers et de l'ensemble du personnel ;
- des modules de formation à l'intention des personnes en charge du recrutement et de la gestion des ressources humaines.

Par ailleurs, une attention particulière doit être portée aux formations sur cette thématique de celles et ceux accédant pour la première fois à des responsabilités de management.

Faciliter l'accès à la formation

Pour favoriser la participation des salariés, femmes ou hommes, aux actions de formation et aux séminaires, il est recommandé de :

- veiller à ce que la formation soit, autant qu'il est possible, a fortiori lorsqu'elle concerne la tenue du poste, 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 liées à des jours de repos différents des participants), ce principe ne peut être respecté, les salariés concernés doivent récupérer leur journée ;

- 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 salariés ;
- veiller à réduire les contraintes de déplacement liées aux actions de formation à niveau de qualité de formation égale.

4.3 Promotion et évolution professionnelle

Détection des potentiels internes

Le Groupe BNP Paribas a la volonté d'offrir aux femmes et aux hommes les mêmes possibilités de parcours et d'évolution professionnelle ; ils doivent pouvoir accéder à tous les postes quel qu'en soit le niveau de responsabilité y compris les plus élevés. À 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.

V • PROMOTION DE LA DIVERSITÉ ET DE L'INCLUSION

5.1 Actions en faveur de la diversité et le rejet de toute forme de discrimination

La politique Diversité de BNP Paribas repose sur un principe clef de valorisation de chaque individu dans le respect des différences, à travers des actions globales et locales de promotion de la diversité et de l'inclusion.

À cet effet, 3 axes en matière de politique Diversité et Inclusion sont déployés au sein de toutes les entités du Groupe :

- l'égalité professionnelle Femmes-Hommes ;
- l'internationalisation et le multiculturalisme ;
- l'inclusion des personnes en situation de handicap.

Concernant le volet Égalité Femmes-Hommes, il fait l'objet de dispositions spécifiques incluses dans le présent accord (cf. Titre 4) en complément des nombreux accords collectifs conclus sur l'égalité professionnelle Femmes-Hommes au sein du Groupe, que ce soit au niveau national ou européen.

Concernant l'internationalisation et le multiculturalisme, les modalités de négociation en amont du présent accord au niveau mondial ainsi que le déploiement des dispositions conclues, dans le respect des pratiques et législations des métiers / pays, tout en fixant un cap ambitieux commun, s'inscrivent pleinement dans cet axe.

Concernant le volet inclusion des personnes en situation de handicap, il fait l'objet de dispositions spécifiques incluses dans le présent accord au chapitre suivant.

L'enjeu principal au travers notamment de ces trois axes, est de maintenir un engagement fort en faveur de la diversité et de l'inclusion à tous les niveaux de l'entreprise pour assurer aux salariés et aux futurs recrutés un environnement de travail respectueux valorisant les différences de chacun.

Le respect des différences et leur valorisation nécessite par ailleurs de promouvoir un environnement de travail dans lequel tous les salariés

sont traités avec respect et dignité, sans subir de discrimination.

Le rejet de toute forme de discrimination fait à cet effet partie du Code de conduite de BNP Paribas, cf. l'extrait suivant du chapitre dédié au respect des collègues :

“ Afin de respecter les autres, les collaborateurs ne doivent faire preuve d'aucune discrimination vis-à-vis de quiconque au sein du Groupe. Les collaborateurs du Groupe sont tenus de :

- promouvoir un traitement équitable des candidats lors du processus de recrutement, systématiquement fonder leur jugement sur des compétences évaluées de manière objective, garantir l'égalité des chances et définir les conditions de rémunération de manière juste et équitable ;
- rejeter toute forme de discrimination, d'intimidation ou de harcèlement à l'égard d'autres collaborateurs, de clients, ou de toute personne entretenant une relation avec le Groupe BNP Paribas qui serait fondée sur des critères d'appartenance raciale, de couleur de peau, de conviction, de religion, de nationalité, d'origine ethnique, d'âge, de sexe, d'orientation sexuelle, d'état civil, de handicap ou d'opinion politique. ”

5.2 Actions en faveur du handicap

La Charte Entreprise et Handicap du Réseau mondial de l'Organisation Internationale du Travail (OIT), afin de promouvoir et d'inclure dans l'environnement professionnel les personnes en situation de handicap en recherchant à avoir les meilleurs talents dans un univers varié et inclusif a été signée par BNP Paribas le 29 juin 2016.

Dans ce contexte, l'ensemble des métiers / pays du Groupe doit mettre en place pour son entité au moins l'un des 10 engagements de la Charte à l'égard des salariés en situation de handicap sur l'un des différents axes de la charte publiée en annexe 2 portant notamment sur les thématiques de l'emploi, l'égalité de traitement, l'accessibilité, la confidentialité.

VI • PRÉVENTION ET LUTTE CONTRE LE HARCÈLEMENT MORAL ET SEXUEL

L'engagement du Groupe BNP Paribas à offrir un environnement de travail dans lequel tous les salariés sont traités avec respect et dignité, est repris dans le Code de conduite du Groupe BNP Paribas, qui guide les actions de chacun et oriente les décisions à tous les niveaux de l'organisation.

Dans le cadre de cet engagement, la prévention et la lutte contre toute forme de harcèlement moral ou sexuel – voir définitions ci-dessous – sont essentielles.

- Le harcèlement moral est constitué par des agissements répétés vis-à-vis d'un salarié, qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.
- Le harcèlement sexuel se définit comme tout comportement de nature sexuelle qui affecte la dignité des hommes et des femmes, qui est considéré comme indésirable, inacceptable, inapproprié et offensant aux yeux de celui / celle qui le subit et qui crée un climat de travail intimidant, hostile, instable ou offensant.

Il est de plus rappelé que selon l'OIT, le harcèlement sexuel constitue une forme de discrimination au titre de la convention 111 de l'OIT concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession et que cette convention est l'une des conventions fondamentales de cette institution. Elle affirme que tous les êtres humains, quels que soient leur race, leur croyance ou leur sexe, ont le droit de poursuivre leur progrès matériel et leur développement spirituel dans la liberté et la dignité, dans la sécurité économique et avec des chances égales

Pour BNP Paribas et UNI, prévenir le harcèlement sexuel sur le lieu de travail est une condition indispensable au respect de ces différents engagements.

En vue de renforcer la prévention et la lutte contre le harcèlement moral ou sexuel, une procédure mondiale sur ce sujet vient d'être publiée et sera mise en œuvre dans le respect des engagements inscrits dans le Code de conduite de BNP Paribas et des législations locales.

Si certaines dispositions contenues dans les engagements définis par cette procédure s'avèrent plus favorables que les dispositions prévues par les législations locales, elles doivent être appliquées, sous réserve de ne pas porter atteinte au respect de la législation locale.

Lorsque les faits de harcèlement sont établis, outre la mise en place de mesures adaptées visant à faire cesser immédiatement la situation, si pas déjà le cas, un accompagnement de la victime visant à lui apporter un soutien adapté médical, psychologique, social, managérial et RH sera réalisé.

En matière de harcèlement sexuel, il sera de plus proposé à la victime, si elle le souhaite, les références de tiers (avocats, cabinets spécialisés, associations, ...) en mesure de l'accompagner dans sa prise de décisions et dans l'action de faire valoir ses droits auprès des autorités de justice locales.

VII • SANTÉ ET QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

La responsabilité sociale du Groupe BNP Paribas se traduit notamment par sa capacité à faire bénéficier aux salariés d'un environnement sécurisé qui préserve leur santé, l'équilibre des temps de vie et favorise leur relation à l'entreprise sur le long terme.

Dans ce contexte, les parties ont souhaité prendre les engagements suivants en matière de santé et de qualité de vie au travail :

Le congé maternité

Un nombre minimum de 14 semaines de congé maternité payées, incluant la période précédant l'accouchement et celle postérieure, est appliqué dans tout le Groupe BNP Paribas.

Cette disposition vise à contribuer à une meilleure protection de la santé des collaboratrices concernées.

Le congé paternité

Les parties au présent accord invitent et recommandent fortement la mise en place pour l'ensemble des métiers / pays du Groupe BNP Paribas d'un congé paternité payé d'une durée de 6 jours minimum. Ce congé doit être pris dans un délai maximum de 6 mois suivant la naissance ou l'adoption.

Cette disposition vise à favoriser la parentalité et contribue indirectement à l'égalité professionnelle Femmes-Hommes.

L'assurance décès

L'ensemble des salariés du Groupe BNP Paribas bénéficie d'une assurance décès, quelle que soit la cause de celui-ci, sauf exceptions contractuelles assurantielles.

Chaque pays/métier détermine, en lien avec son contexte réglementaire, les garanties apportées et les conditions précises d'application ainsi que les modalités de financement.

L'assurance Incapacité / Invalidité

L'ensemble des salariés du Groupe BNP Paribas bénéficie d'une assurance incapacité / invalidité, quelle que soit la cause de l'incapacité /invalidité, sauf exceptions contractuelles assurantielles.

Chaque métiers / pays détermine, en lien avec son contexte réglementaire, les garanties apportées le cas échéant, les conditions précises d'application ainsi que les modalités de financement.

La couverture santé

L'ensemble des métiers / pays du Groupe BNP Paribas doit mettre en place pour son entité un régime de frais de santé à destination de l'ensemble des salariés, couvrant les dépenses en matière de santé (médicaments, consultations médicales, hospitalisation...).

Chaque métiers / pays détermine, en lien avec son contexte réglementaire, les garanties apportées le cas échéant, les conditions précises d'application ainsi que les modalités de financement.

Jours flexibles

Dans l'objectif de favoriser l'équilibre des temps de vie, chaque salarié dans le Groupe bénéficie de jours flexibles (type dispositif achat de temps à la carte), soit 5 jours maximum par an non payés pour convenances personnelles, sous réserve de l'accord de son management. Ces jours peuvent être posés par demi-journées.

Les jours flexibles ne se cumulent pas avec des dispositifs similaires existant dans l'entreprise mais constituent un socle minimal de base.

VIII • ENGAGEMENT D'UNI GLOBAL UNION

UNI Global Union apportera publiquement son soutien au Groupe BNP Paribas en tant qu'acteur essentiel en matière d'amélioration des normes d'emploi et collaborera avec le Groupe BNP Paribas pour relever constamment les normes d'emploi au sein du Groupe.

UNI Global Union reconnaît que les conditions d'emploi seront fixées conformément aux conditions juridiques, sociales et économiques de chaque pays.

IX • APPLICATION ET SUIVI DE L'ACCORD

9.1 Périmètre d'application de l'accord

Le champ d'application du présent accord est constitué des entreprises du Groupe BNP Paribas, quelle que soient leur localisation, contrôlées par BNP Paribas SA du fait de sa participation majoritaire au capital, de sa détention de la majorité des droits de vote ou de la désignation par elle-même, de plus de la moitié des organes d'administration ou de Direction.

9.2 Modalités d'application de l'accord

Le présent accord peut être complété par chaque entreprise du Groupe BNP Paribas, afin notamment de répondre aux spécificités de l'entreprise concernée, en prenant en compte les procédures ou accords déjà en place ainsi que les législations propres aux différents pays, sans toutefois qu'il soit possible de déroger au présent accord, dans un sens moins favorable.

Si parmi l'ensemble des mesures définies, certaines sont déjà en place dans le pays ou métier concerné, alors celles-ci ne se cumulent pas et c'est le contenu de la mesure la plus favorable qui doit s'appliquer dans le métier / pays concerné.

L'ensemble des mesures décrites dans le présent accord s'appliquent au plus tard au 31/12/2018 sauf date différente mentionnée dans l'article concerné de l'accord.

Les règles d'ancienneté éventuelles relatives aux bénéficiaires des mesures individuelles sont définies au niveau des entités. Enfin concernant les modalités d'application des différentes mesures de l'accord, il est demandé aux différentes entités, à chaque fois que possible, de rechercher la plus grande cohérence possible au niveau du pays.

9.3 Durée de l'accord

Le présent accord est conclu jusqu'au 1^{er} juin 2021 et entre en vigueur à compter du 1^{er} octobre 2018.

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

9.4 Traduction de l'accord

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

L'accord fera l'objet également d'une traduction en anglais. Pour l'intégralité des autres pays du Groupe BNP Paribas, chaque Responsable pays ou Ressources Humaines prendra en charge la traduction du présent accord dans la langue du pays concerné ou la langue référente de travail usuellement utilisée.

9.5 Communication et dispositif de suivi de l'accord

Les parties communiqueront le présent accord à l'ensemble de leurs organisations et structures respectives et s'engagent à appliquer l'accord en toute bonne foi.

Le présent accord sera communiqué auprès de l'ensemble des salariés du Groupe BNP Paribas, via notamment une information en ligne effectuée sur chaque site intranet d'entreprise ou succursale du Groupe BNP Paribas, au plus tard le 31 décembre 2018.

Les parties conviennent qu'une commission paritaire de suivi chargée de la mise en œuvre de l'accord se réunira une fois par an pour évaluer les progrès réalisés dans le cadre du présent accord et identifier les bonnes pratiques et le cas échéant en assurer la promotion.

La commission de suivi inclut les représentants d'UNI Global Union et dans la mesure du possible un représentant syndical par grande zone géographique – soit la zone Amériques, la zone Asie Pacifique, la zone Afrique et la zone Europe – les membres du Secrétariat du Comité de Groupe Européen ainsi que des représentants de la Direction des Ressources Humaines du Groupe BNP Paribas.

L'invitation à la réunion est transmise 30 jours avant la tenue de la réunion, par la Direction des Ressources Humaines du Groupe BNP Paribas.

Un bilan de l'année écoulée du déploiement de l'ensemble des mesures inscrites dans le présent accord, sur la base d'une grille d'indicateurs définis correspondant aux enjeux et engagements de l'accord, en lien avec le respect des droits fondamentaux et du socle social mondial, par pays et par zone géographique, est réalisé par les équipes Ressources Humaines concernées.

Ce bilan est transmis aux membres de la commission de suivi préalablement à la réunion et au plus tard 15 jours avant celle-ci. Dans le cadre de la préparation de la réunion, le représentant de l'UNI peut demander, en fonction des priorités thématiques et géographiques d'application de l'accord, que soient traités de manière approfondie certains thèmes et/ou géographies lors de la réunion de la commission de suivi.

En cas de difficulté constatée dans la mise en œuvre de l'accord, les parties conviennent que la recherche de solution au plus près du terrain doit être privilégiée. Les problèmes spécifiques des salariés ou les conflits locaux portant sur la négociation collective seront traités et réglés conformément aux procédures locales de règlement des conflits. Le recours au-delà de la procédure locale n'est justifié que lorsque la question se réfère à un droit ou une norme établie dans le cadre du présent accord.

Dans le cas où malgré la recherche de solution au niveau local, une difficulté dans l'application du présent accord devait subsister, alors UNI Global Union peut soulever la question auprès du Directeur des Relations Sociales et du Directeur des Ressources Humaines du Groupe BNP Paribas en vue de sa résolution. Une enquête est ensuite menée sans délai de façon ouverte et transparente. Si la question n'est toujours pas résolue, elle peut être portée devant la commission de suivi.

Au cas où les parties ne parviennent pas à résoudre un conflit concernant l'application du présent accord après en avoir discuté lors de la réunion de la commission de suivi, celui-ci peut être soumis, d'un commun accord, à un médiateur. Le médiateur est choisi conjointement par les parties. Une demande de médiation ne sera pas refusée sans motif valable par l'une ou l'autre des parties.

La commission de suivi se réunit une fois par an. Si l'actualité le justifie et après accord des deux parties, elle pourra se réunir de façon exceptionnelle en complément de la session annuelle.

La première réunion aura lieu au cours du premier semestre 2019.

Fait à Paris, le 18 septembre 2018, en 10 exemplaires

Entre :

- Le Groupe BNP Paribas, dont le siège est à Paris 9^e, 16 Boulevard des italiens, représenté par :

Monsieur Yves MARTRENCAR,
Responsable des Ressources Humaines Groupe.

d'une part,

Et :

- La Fédération syndicale internationale UNI Global Union, dont le siège social est à Nyon, Suisse, 8-10 Avenue Reverdil, représentée par :

Madame Christy HOFFMAN
Secrétaire Générale de l'UNI.

d'autre part,

Avec la contribution des membres du Comité Européen BNP Paribas :

- **Monsieur Gabriel DI LETIZIA**, Secrétaire du Comité de Groupe Européen BNP Paribas
- **Madame Silvia ROMANO**, Secrétaire Adjoint du Comité de Groupe Européen BNP Paribas
- **Monsieur Luc BROOS**, membre du Comité de Groupe Européen BNP Paribas et ancien Secrétaire Adjoint du Comité de Groupe Européen BNP Paribas

ANNEXES

ANNEXE 1: LISTE DES PAYS OÙ BNP PARIBAS EST PRÉSENT AU 01.01.2018

Afrique du Sud	Gabon	Pérou
Algérie	Grèce	Philippines
Allemagne	Guernesey	Pologne
Arabie Saoudite	Guinée	Portugal
Argentine	Hong Kong	Qatar
Australie	Hongrie	République Tchèque
Autriche	Îles Caïman	Roumanie
Bahreïn	Inde	Royaume Uni
Belgique	Indonésie	Russie
Botswana	Irlande	Sénégal
Brésil	Israël	Serbie
Bulgarie	Italie	Singapour
Burkina Faso	Japon	Slovaquie
Canada	Jersey	Suède
Chili	Koweït	Suisse
Chine	Luxembourg	Taiwan
Colombie	Malaisie	Thaïlande
Comores	Mali	Tunisie
Corée du Sud	Maroc	Turquie
Côte d'Ivoire	Mexico	Ukraine
Danemark	Monaco	USA
Emirats Arabes Unis	Namibie	Vietnam
Espagne	Norvège	Wallis et Futuna
Finlande	Nouvelle Zélande	
France	Pays Bas	

ANNEXE 2: CHARTE DU RÉSEAU MONDIAL SUR L'ENTREPRISE ET LE HANDICAP DE L'OIT (Organisation Internationale du Travail)

- 1** Promouvoir et respecter les droits des personnes handicapées en menant des actions de sensibilisation et en luttant contre les préjugés et les stéréotypes auxquels elles font face
- 2** Élaborer des politiques et des pratiques qui protègent les personnes handicapées contre tous les types de discrimination.
- 3** Promouvoir l'égalité de traitement et l'égalité des chances pour les personnes handicapées au moyen d'aménagements raisonnables à toutes les étapes de leur association avec l'entreprise : lors du recrutement ; sur le lieu de travail ; pendant les périodes d'apprentissage et de formation ; pour le maintien du lien d'emploi ; dans l'accompagnement du parcours professionnel ; et en ce qui concerne toutes les autres conditions d'emploi.
- 4** Rendre progressivement les locaux, ainsi que les moyens de communication avec le personnel de l'entreprise, accessibles à tous les employés handicapés.
- 5** Prendre les mesures adéquates pour permettre aux personnes qui deviennent handicapées alors qu'elles sont déjà employées par l'entreprise de conserver ou de retrouver leur emploi.
- 6** Respecter la confidentialité des renseignements personnels concernant les personnes handicapées.
- 7** Prendre en compte les besoins des personnes ayant un handicap, y compris intellectuel ou psychosocial, qui éprouvent des difficultés particulières à accéder au marché du travail.
- 8** Promouvoir l'emploi des personnes handicapées auprès des partenaires commerciaux et des autres entreprises, et collaborer avec les réseaux nationaux d'entreprises et d'employeurs actifs dans le domaine du handicap, ainsi qu'avec les organisations qui œuvrent à la promotion des droits des personnes handicapées.
- 9** Examiner périodiquement l'efficacité des politiques et des pratiques d'intégration des personnes handicapées au sein de l'entreprise.
- 10** Présenter des rapports sur les efforts déployés par l'entreprise pour promouvoir l'emploi des personnes handicapées auprès de toutes les parties prenantes, et partager l'information et les expériences avec les membres du Réseau mondial sur l'entreprise et le handicap de l'OIT. Le cas échéant, l'OIT utilisera les rapports de l'entreprise et fera état de ses pratiques dans sa propre communication.



BNP PARIBAS

La banque
d'un monde
qui change