

Accord sur les Droits fondamentaux et le Socle social mondial du Groupe BNP Paribas



Préambule

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

Le Groupe BNP Paribas (dénommé « Groupe » ou « BNP Paribas » dans le présent accord) est présent au 31 décembre 2023 dans 63 pays avec un effectif de 182 656 salariés : 146 051 en Europe (80%), 36 605 hors Europe (21 348 en Asie Pacifique, 9 108 dans les Amériques, 5 661 en Afrique et 488 au Moyen-Orient).

UNI Global Union est la voix de 20 millions de travailleurs d'entreprises du secteur de service, dans plus de 150 pays de toutes les régions du monde ; UNI Finance est le syndicat mondial des secteurs banque et assurance. La mission d'UNI est d'améliorer les conditions de travail et de vie des travailleurs du secteur de service et des secteurs connexes, et de garantir le respect et la dignité sur le lieu de travail dans le monde entier.

Le présent accord renouvelle « l'Accord droits fondamentaux et socle social mondial » signé par les parties en 2018 qui a permis pour la première fois de définir et mettre en œuvre des engagements concrets et mesurables pour l'ensemble des salariés du Groupe. Il s'appuie sur les pratiques positives observées depuis cette première signature, en veillant à leur prise en compte, et comprend de nouveaux engagements sur la poursuite de l'accompagnement des transformations du Groupe -notamment technologiques-, le plan de vigilance, la pratique dans la durée de nouveaux modes de travail, la lutte contre les comportements inappropriés et la discrimination, la promotion de la diversité et de l'inclusion et l'amélioration du socle social mondial.

Les parties souhaitent utiliser ce nouvel accord pour renforcer et soutenir leur dialogue et leur engagement en faveur du respect des droits humains internationalement reconnus et des droits fondamentaux du travail, dont la liberté d'association et le droit à la négociation collective. Par cet accord, elles souhaitent également soutenir la poursuite d'une croissance durable des activités de BNP Paribas et mettre en œuvre une démarche d'amélioration continue, positive et partagée pour le développement de conditions de travail satisfaisantes pour les salariés dans les pays où le Groupe exerce ses activités.

Ce dialogue viendra compléter les éléments issus de l'écoute directe, « *Voice of Employees* », des salariés du Groupe. La possibilité leur est en effet ouverte de s'exprimer régulièrement en participant à des enquêtes adaptées aux pays et entités¹. Le Groupe prévoit également de recueillir leur avis aux étapes RH majeures de leur parcours professionnel (recrutement, mobilité, démarches administratives, départ à la retraite ...) pour identifier les éléments à améliorer ou à corriger et s'inscrire ainsi dans une boucle d'amélioration continue.

Le présent accord renforce l'engagement sociétal du Groupe dans le cadre de l'initiative internationale « Global Deal » à laquelle la France a adhéré et dont UNI est également signataire.

Il s'inscrit dans le plan stratégique GTS (« *Growth, Technology, Sustainability* ») 2025 du Groupe BNP Paribas et du plan Ressources Humaines (« *People Strategy for 2025* ») qui le soutient. Il s'inscrit également dans le Plan stratégique « *Building Union Power for All* » d'UNI.

Le présent accord s'inscrit dans un contexte général de transformations technologiques, économiques, sociales et réglementaires importantes pour le secteur bancaire qui doit intégrer à la fois un environnement externe en évolution permanente nécessitant des adaptations de plus en plus rapides (tensions géopolitiques, réglementation, évolutions sociétales,...) et des attentes individuelles nouvelles ou renforcées (rapport au travail, conscience climatique et environnementale, santé et sécurité, respect des personnes, inclusion,...).

¹ En 2023, 71 enquêtes ont été réalisées auprès des salariés dans 57 pays du Groupe avec des taux de participation de 71% en moyenne. Les thématiques Management, Bien-être, Coopération et Efficacité opérationnelle sont les plus utilisées

Il marque l'aboutissement d'une négociation, menée au cours de six réunions, entre les représentants de la Direction de BNP Paribas et d'UNI Global Union. Ont également participé et contribué à cette négociation, les représentants :

- de la Fédération Européenne des Cadres des Établissements de Crédit et Institutions Financières (FECEC),
- du Comité européen de Groupe,
- et des deux organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe BNP Paribas en France : la Confédération Française Démocratique du Travail (CFDT) et la Confédération Française de l'Encadrement-Confédération Générale des Cadres (CFE-CGC).

Cet accord s'appuie sur une pratique forte de respect des droits syndicaux, de la négociation collective et du dialogue social, en particulier au niveau européen, via l'instance du Comité Européen de Groupe et les négociations menées à ce niveau.

En conséquence de quoi, le présent accord est articulé autour de 9 chapitres qui ont évolué dans leur contenu pour intégrer les changements intervenus depuis la signature du premier accord et prendre en compte les nouveaux enjeux :

- Droits humains, droits syndicaux, dialogue social
- Responsabilité sociale et environnementale
- Gestion de l'emploi et des compétences
- Télétravail dans un mode hybride
- Respect des personnes, non-discrimination
- Égalité des chances, diversité et inclusion
- Socle social mondial
- Engagements d'UNI Global Union
- Application, durée et suivi de l'accord

Il est convenu que par « Groupe » ou « BNP Paribas » ci-après, il convient d'entendre les entreprises du Groupe BNP Paribas tel que définies à l'article 1er du Chapitre 9 du présent accord qui fixe le périmètre d'application de l'accord.

Table des matières

Préambule	2
Chapitre 1 : Droits humains, droits syndicaux, dialogue social	6
Article 1 : Respect des droits humains	6
1.1 : Les normes les plus rigoureuses de conduite et d'éthique	6
1.2 : La formation sur les droits humains	7
1.3 : Un salaire décent	7
Article 2 : Droits syndicaux, Liberté d'association, de représentation et d'adhésion à un syndicat	8
Article 3 : Dialogue social	9
Article 4 : Indicateurs de suivi dans le cadre du présent accord	9
Chapitre 2 : Responsabilité Sociale et Environnementale	10
Article 1 : Le Plan de Vigilance	10
Article 2 : Un dispositif unique d'alerte	11
Article 3 : Des programmes du Groupe permettant aux salariés de s'engager	12
Article 4 : Indicateurs de suivi dans le cadre du présent accord	13
Chapitre 3 : Gestion de l'emploi et des compétences	13
Article 1 : La gestion de l'emploi et des compétences	13
Article 2 : L'anticipation des évolutions d'organisations, la prise en compte de leurs impacts et l'accompagnement du changement	15
Article 3 : La transformation technologique	15
Article 4 : Indicateurs de suivi dans le cadre du présent accord	17
Chapitre 4 : Télétravail dans un mode de travail hybride	17
Article 1 : Définitions du télétravail, mode de travail hybride	17
Article 2 : Principes communs	18
Article 3 : Droits et obligations	19
Article 4 : Prise en compte d'une pratique du télétravail dans la durée	19
Article 5 : Indicateurs de suivi dans le cadre du présent accord	20
Chapitre 5 : Respect des personnes, Non-discrimination	20
Article 1 : Une politique de niveau Groupe	20
Article 2 : Prévention, traitement des alertes et mesures renforcées	21
2.1 : Une politique de prévention menée dans la durée	21
2.2 : Un éventail large de comportements couverts	22
2.3 : Un dispositif unique d'alerte et un maillage d'acteurs dans le Groupe pour leur traitement	22
Article 3 : Le renforcement des mesures d'accompagnement et de suivi	23
Article 4 : Indicateurs de suivi dans le cadre du présent accord	23
Chapitre 6 : Egalité des chances, Diversité et Inclusion	23
Article 1 : Egalite professionnelle	24

1.1 : Recrutement et mobilité professionnelle.....	24
1.2 : Evolution professionnelle et mixité des parcours	25
1.3 : Egalité salariale entre les femmes et les hommes	25
1.4 : Formation et développement professionnel	25
1.5 : Grossesse et absences liées à la parentalité	26
1.6 : Violences conjugales et intrafamiliales	26
Article 2 : Actions en faveur des salariés en situation de handicap.....	26
Article 3 : Indicateurs de suivi dans le cadre du présent accord.....	27
Chapitre 7 : Socle Social Mondial.....	27
Article 1 : Accompagnement de la parentalité	27
1.1 : Congé maternité	27
1.2 : Congé paternité	27
1.3 : Congé d'accueil d'un enfant	28
Article 2 : Garanties en matière de couverture sociale	28
2.1 : Assurance décès	28
2.2 : Assurance Incapacité / Invalidité	28
2.3 : Couverture frais de santé	28
2.4 : Jours de souplesse	28
Article 3 : Programme mondial pour la santé bien-être	29
3.1 : Proposer un bilan de prévention santé	29
3.2 : Proposer un dispositif d'écoute et de soutien psychologique	30
3.3 : Mieux accompagner les situations d'absences longues pour raison de santé	30
Article 4 : Réseau d'experts santé	30
Article 5 : Indicateurs de suivi dans le cadre du présent accord.....	31
Chapitre 8 : Engagements d'UNI GLOBAL UNION	31
Chapitre 9 : Application, durée et suivi de l'accord.....	31
Article 1 : Périmètre d'application de l'accord	31
Article 2 : Modalités d'application de l'accord	31
Article 3 : Durée de l'accord	32
Article 4 : Traduction et communication de l'accord	32
4.1 : Traduction.....	32
4.2 : Communication	32
Article 5 : Suivi de l'accord.....	32
Article 6 : Règlement des différends	33

Chapitre 1 : Droits humains, droits syndicaux, dialogue social

Article 1 : Respect des droits humains

Dans le cadre du présent accord, les parties s'engagent à continuer à soutenir et à promouvoir le respect des droits humains internationalement reconnus. Elles confirment leur soutien aux Principes Directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits humains, conformément au cadre de référence « Protéger, Respecter, Réparer ». BNP Paribas s'engage à promouvoir le respect des droits de l'homme dans sa sphère d'influence, c'est-à-dire parmi les salariés, les fournisseurs, les clients et les communautés au sein desquelles il exerce ses activités. Le Groupe ne souhaite notamment pas participer à une quelconque violation des droits de l'homme par l'intermédiaire de ses activités d'investissement et de financement.

Il est rappelé que le Groupe a choisi de suivre les recommandations du Cadre de référence de reporting sur les Principes Directeurs des Nations Unies lancé en février 2015.

1.1 : Les normes les plus rigoureuses de conduite et d'éthique

Afin de s'assurer que son activité a un impact positif sur la société, le Groupe s'engage à continuer à respecter les normes les plus rigoureuses de conduite et d'éthique en matière de lutte contre la corruption, de respect des droits humains et de protection de l'environnement.

De ce fait, le Groupe reconnaît et réaffirme son engagement à respecter un certain nombre de principes et de normes qui sous-tendent la façon dont il exerce ses activités :

- Les 10 principes du Pacte Mondial et les 17 Objectifs de Développement Durable des Nations Unies ;
- Les principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme des Nations Unies (UNGPs) ;
- Les directives de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, reconnues dans le monde entier ;
- Les normes en matière de droits humains acceptés à l'échelle internationale telles que définies dans la Charte internationale des droits de l'homme ;
- Les conventions fondamentales du travail définies par l'Organisation Internationale du Travail (OIT)² sur les principes et droits fondamentaux au travail ;

cet engagement est inscrit dans le Code de conduite du Groupe.

En particulier, les parties confirment leur soutien, leur promotion du respect de la Déclaration de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) et soulignent l'importance des conventions fondamentales sur les principes et droits fondamentaux au travail, y compris la liberté syndicale.

Le Groupe exprime également son attachement au développement de ses salariés et s'engage à ce titre à leur assurer un environnement de travail motivant où chacun est traité avec respect, dignité et équité, selon la convention n°111 de l'OIT relative à la discrimination en matière d'emploi et de profession.

²- La convention n°87 concernant la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948 ;

- La convention n°98 sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949 ;
- La convention n°29 concernant le travail forcé, 1930 ;
- La convention n°105 sur l'abolition du travail forcé, 1957 ;
- La convention n°138 concernant l'âge minimum, 1973 ;
- La convention n°182 sur les pires formes de travail des enfants, 1999 ;
- La convention n°100 sur l'égalité de rémunération, 1951 ;
- La convention n°111 concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession, 1958

Il est attentif à protéger ses salariés contre toute forme de violence au travail, de harcèlement, sous toutes ses formes, faisant ainsi sien des principes du préambule de la convention N°190 de l'OIT sur la violence et le harcèlement.

Le Groupe respecte et promeut en cela le principe concernant le droit fondamental à un milieu de travail sûr et sain tel que reconnu par la Déclaration de l'OIT de 1998 amendée en 2022 et faisant l'objet des conventions fondamentales de l'OIT N°155 et N°187 sur la santé et la sécurité au travail.

Le Groupe confirme son adhésion aux Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, et aux Principes Tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale. Le dialogue social auquel participe le présent accord est un élément majeur de la mise en œuvre des engagements et des responsabilités émanant de ces principes et de ces normes.

Le Groupe s'engage également à continuer à respecter toutes les lois sur l'emploi, les conventions collectives et les réglementations en matière de santé et sécurité au niveau national ainsi que tous les droits humains internationalement reconnus et les lois applicables, sur tous les marchés où le Groupe est actif.

1.2 : La formation sur les droits humains

La formation est un élément clé du dispositif de gestion des risques liés aux droits humains. Dans ce contexte, un module de sensibilisation, élaboré en partenariat avec l'association Entreprises pour les Droits de l'Homme (EDH) est accessible en ligne à tous.

Ce module est obligatoire pour les salariés et managers, qui, dans le cadre de leur activité, ont la possibilité d'identifier des risques potentiels de violation des droits humains : référents RSE, acheteurs de la Fonction Procurement et Performance, seniors Risk officers, Relationship Managers de CIB,...

1.3 : Un salaire décent

Le Groupe s'engage à assurer un salaire décent à l'ensemble de ses salariés. Le salaire décent est entendu comme étant la rémunération³ qui doit permettre de couvrir les besoins fondamentaux d'un individu et de sa famille, notamment en termes de logement, nourriture, santé, éducation, transports, moyens de communication, épargne de précaution, etc....

Afin de déterminer le salaire décent dans les géographies dans lesquelles il est présent, le Groupe s'appuie sur un acteur externe reconnu sur ce sujet qui lui fournit des données de salaire décent calculées selon différents critères tels que la localisation, la taille du foyer, le nombre moyen de personnes percevant un revenu dans le foyer, etc...

La détermination du salaire décent s'inscrit dans le respect des dispositions conventionnelles applicables au niveau local⁴ et des principes d'égalité salariale entre les femmes et les hommes définis aux articles 1.1 et 1.3 du chapitre 6 du présent accord.

Par ailleurs, le Groupe assure une veille continue sur sa politique et ses pratiques de rémunération afin de les adapter, en particulier en fonction des évolutions réglementaires.

³ Perçue pour une semaine de travail normale

⁴ Qui ont vocation à s'appliquer si elles sont plus favorables que celles prévues au présent accord

Article 2 : Droits syndicaux, Liberté d'association, de représentation et d'adhésion à un syndicat

BNP Paribas reconnaît à ses salariés la liberté d'association⁵, de représentation et d'adhésion à un syndicat conformément aux principes fixés par l'OIT. Les salariés sont libres d'adhérer ou non, de poursuivre, de modifier ou de renoncer à leur appartenance à un syndicat de leur choix. Le Groupe respecte l'autonomie et l'indépendance des organisations syndicales et le droit de s'organiser.

Lorsqu'un syndicat⁶ affilié à l'UNI n'est pas présent dans l'une de ses entités, le Groupe convient de conserver une position strictement neutre visant ni à aider, ni à s'opposer ou à empêcher le syndicat de s'implanter dans le cadre des dispositions locales applicables.

Il prend l'engagement qu'aucun salarié ne peut être intimidé, discriminé, harcelé, subir de représailles, du fait de l'exercice de ses droits liés à la liberté d'association et d'adhésion à un syndicat. Les salariés ne seront pas discriminés en raison de leur affiliation et/ou de leurs activités syndicales.

Lorsqu'un ou des syndicats sont implantés et/ou reconnus⁷ et/ou que d'autres représentants du personnel existe(nt) dans une entité du Groupe, les représentants de la Direction nationale/locale et le(s) syndicat(s)/ou les autres représentants du personnel, pourront déterminer selon des conditions préalablement convenues et dans le cadre des dispositions applicables localement, des modalités d'information, d'accès et de circulation⁸ dans les locaux et de rencontre des salariés -hors présence de la Direction et sans perturber la réalisation des activités professionnelles- et des modalités de communication, pouvant être digitales, avec les salariés. Si un nouveau syndicat venait à s'implanter, il serait alors informé de ces modalités dont il pourrait bénéficier dans le cadre de ces mêmes conditions convenues et dispositions applicables localement.

Les entités du Groupe incluent, sous réserve des dispositions locales applicables, les salariés travaillant en mode hybride (c'est-à-dire qui exercent leur activité professionnelle en télétravail et en présentiel) dans l'effectif pour la détermination des seuils fixés par les dispositions locales pour la désignation de représentants du personnel, la mise en place d'instances ou les négociations prévues par les dispositions nationales/locales applicables.

Les salariés travaillant en mode hybride participent aux élections des représentants du personnel en utilisant l'infrastructure numérique de l'entreprise et depuis leur équipement de travail lorsque c'est possible et autorisé par la réglementation applicable.

Afin de permettre aux salariés d'exercer leur liberté syndicale, en particulier le droit de s'organiser, le droit à être membre d'un syndicat, le Groupe s'engage à ce que :

- Ses entités respectent le droit à la liberté syndicale et ne s'opposent pas au processus d'adhésion à un syndicat, ni à l'exercice des droits en tant que membre d'un syndicat ;
- Ses entités restent neutres vis-à-vis des activités syndicales, ne fassent obstacle ni ne s'opposent à la représentation syndicale, à l'implantation ou à la reconnaissance d'une organisation syndicale dès lors que celle-ci satisfait aux exigences de la réglementation locale ; qu'elles s'abstiennent de toute communication déloyale aux salariés et visant à les influencer dans leurs décisions en ce qui concerne l'affiliation et la représentation syndicale.

De ce fait, il sera rappelé :

- Au management l'importance d'adopter une posture de neutralité quant à l'adhésion des salariés à un syndicat et le cas échéant, au syndicat de leur choix ;
- Aux salariés le droit de choisir librement un syndicat ;

⁵ Satisfaisant aux exigences légales, réglementaires ou conventionnelles en vigueur dans le pays

⁶ Dès lors que l'association choisie respecte la législation locale

⁷ Au sens et dans les conditions de la réglementation nationale applicable

⁸ Pour autant que cela soit possible, pour des raisons notamment de sécurité, etc.

au travers de la communication large du présent accord dans les entités du Groupe et si besoin, par une action ciblée de communication ou de sensibilisation dans un périmètre où il serait constaté des difficultés.

Si aucun syndicat n'est présent dans une des entités du Groupe, et lorsqu'une organisation syndicale⁹, affiliée à UNI, informe la Direction de cette entité de son intention de se créer et de s'y implanter, les parties conviennent pour permettre aux salariés d'exercer leur liberté d'association et leur choix d'adhérer ou de ne pas adhérer à une organisation syndicale qu'une information est effectuée, par tous moyens, par la Direction de l'entité sur les principes définis au présent article. Au niveau local, la Direction et le représentant de l'organisation syndicale se rencontreront pour permettre, au regard de la réglementation applicable et de l'environnement opérationnel, les moyens possibles notamment d'information et leurs modalités (communication syndicale y compris digitale, présence dans les locaux de l'entreprise,...) pour cette organisation syndicale. Pour ces moyens possibles, une attention sera à porter, vis à vis des salariés, sur leur effectivité et qu'ils ne viennent pas perturber l'activité professionnelle. Lors de la Commission de suivi prévue au Chapitre 9 du présent accord, ces démarches peuvent être évoquées à l'initiative de l'une ou l'autre des parties signataires.

Article 3 : Dialogue social

Le Groupe applique les lois et réglementations nationales sur la reconnaissance des syndicats dans les entités qui le composent. Il respecte ses obligations locales de négociation collective et respecte les accords, quel que soit leur niveau, signés au sein du Groupe.

Dans le respect des engagements de l'OIT, le Groupe s'engage à respecter le droit fondamental de négociation collective et du dialogue social. Il reconnaît la valeur de la négociation collective avec les organisations syndicales ou avec les autres représentants du personnel lorsqu'ils existent dans l'entreprise.

Dans le respect de la réglementation nationale applicable, dès lors qu'une négociation collective est initiée, les responsables de BNP Paribas s'inscrivent dans cette négociation de manière ouverte, constructive et de bonne foi avec les syndicats implantés et/ou reconnus ou avec les autres représentants du personnel et cherchent, dans la mesure du possible, à aboutir à un accord.

Le respect et l'implication dans le fonctionnement des institutions représentatives du personnel, locales nationales ou transnationales, ainsi que la qualité d'un dialogue social ouvert, constructif et régulier avec les syndicats et les autres représentants du personnel sont des facteurs clés contribuant au développement et à la performance des entités du Groupe, à l'accompagnement de la transformation, à l'amélioration des conditions de travail des salariés et au développement de bonnes pratiques de travail.

Article 4 : Indicateurs de suivi dans le cadre du présent accord

- Nombre d'accords collectifs signés et nombre de réunions officielles avec les organisations syndicales et les autres représentants du personnel
- Nombre de pays où le Groupe opère couverts par une représentation syndicale
- Nombre de salariés ayant complété la formation « Human Rights into Business »
- Pourcentage de salariés bénéficiant d'une représentation du personnel
- Pourcentage de salariés percevant un salaire décent

⁹ Satisfaisant aux exigences légales, réglementaires ou conventionnelles en vigueur dans le pays

Chapitre 2 : 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 du Groupe de conjuguer performance, responsabilité, durabilité, éthique et transparence.

La stratégie RSE du Groupe, en ligne avec les 17 objectifs de développement durable des Nations Unies, consiste à accompagner tous les clients, particuliers, entreprises et institutionnels, dans leur transition juste vers une économie neutre en carbone qui utilise raisonnablement les ressources de la planète, permet l'inclusion des plus fragiles et respecte les droits humains.

Elle est structurée autour de 4 piliers et de 12 engagements qui reflètent ses enjeux de RSE ainsi que les réalisations concrètes du Groupe dans sa responsabilité :

- Économique : financer l'économie de manière éthique ;
- Sociale : favoriser le développement et l'engagement des salariés ;
- Civique : être un acteur engagé dans la société ;
- Environnementale : accélérer la transition énergétique et écologique.

Cette stratégie, qui s'inscrit dans un processus d'amélioration continue, a pour objectif de participer à la construction d'un monde plus durable tout en assurant la stabilité et la performance du Groupe. Cette ambition est reflétée dans le plan stratégique GTS (« *Growth, Technology, Sustainability* ») 2025, dont un des piliers, « *Sustainability* », structure l'accélération et la mobilisation de tous les métiers du Groupe sur les enjeux de la finance durable.

Elle s'accompagne d'une offre de formation renforcée qui couvre un large éventail de domaines allant de la sensibilisation générale aux questions ESG liées à la transition énergétique, à la protection de la biodiversité et au respect des droits humains, à la formation aux dispositifs de gestion des risques ESG et à l'offre de produits et services financiers durables. En 2022, Le Groupe a lancé la *Sustainability Academy* qui donne aux salariés l'accès à une sélection des meilleurs savoirs et techniques permettant à chacun de se doter des compétences nécessaires sur la finance durable.

Concernant l'intérêt des clients, les parties ont souhaité que soit rappelé que la Protection des intérêts des clients est une préoccupation majeure du Groupe ; elle tient une place importante dans le Code de conduite et constitue une expertise spécifique au sein de la fonction Conformité. Les relations avec les clients s'inscrivent dans respect des procédures de connaissance du client et des intermédiaires et dans le respect des règles de distribution des produits et services incluant la protection des intérêts clients.

Article 1 : Le Plan de Vigilance

Conformément à la loi française du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre, un plan de vigilance est établi et mis en œuvre pour le Groupe dans son ensemble.

Le plan de vigilance de BNP Paribas s'applique à l'ensemble des filiales contrôlées par le Groupe et est publié chaque année dans son Document d'Enregistrement Universel.

Il comporte des mesures raisonnables permettant d'identifier les risques saillants et de prévenir les atteintes graves envers les droits humains, les libertés fondamentales, la santé et la sécurité des personnes et l'environnement résultant des principales activités du Groupe ainsi que celles de ses sous-traitants directs ou fournisseurs avec lesquels il entretient une relation commerciale établie.

Le respect des droits humains est l'un des piliers sur lequel repose la stratégie RSE de BNP Paribas. Le Groupe s'engage à respecter des principes et des normes qui constituent le fondement de ses activités, y compris 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 plan de vigilance est élaboré en tenant compte à la fois du modèle d'affaires du Groupe, des spécificités relatives à ses activités et ses implantations géographiques, mais également des informations et demandes de ses parties prenantes. Le plan de vigilance est ainsi mis à jour sur une base annuelle et nourri d'un dialogue continu avec les parties prenantes.

Concernant les relations avec les fournisseurs et les sous-traitants, elles s'inscrivent dans le cadre de la Charte des achats responsables et des procédures d'achat incluant la sélection des fournisseurs et sous-traitants qui établissent les principes du Groupe en la matière.

Dans le cadre de l'élaboration de son plan de vigilance, le Groupe a mené, en cohérence avec ses engagements, une revue de ses politiques et outils d'évaluation et de maîtrise des risques existants sur un périmètre cohérent avec le texte de la loi.

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

UNI Global Union représente 20 millions de travailleurs d'entreprises du secteur de service, dans plus de 150 pays de toutes les régions du monde. La mission d'UNI est d'améliorer les conditions de travail et de vie des travailleurs du secteur de service et des secteurs connexes, et de garantir le respect et la dignité sur le lieu de travail dans le monde entier.

Compte tenu de ce qui précède, UNI Global Union, représentant une partie prenante contractuelle, est reconnue, au travers du présent accord, comme l'une des « parties prenantes » du plan de vigilance du Groupe. Elle pourra contribuer, de manière constructive au niveau mondial, à l'amélioration continue de la vigilance sur le pilier RH (le dispositif concernant les collaborateurs du Groupe) du plan de vigilance dont l'objectif est d'identifier et prévenir les risques d'atteintes graves aux droits humains, aux libertés fondamentales, à la santé et la sécurité des salariés.

Les parties conviennent que cette contribution s'effectuera selon les modalités suivantes :

- Dans le cadre d'une expérimentation dont il sera établi un premier bilan à 1 an ;
- Au sein de la Commission de suivi prévue au Chapitre 9 du présent accord qui sera réunie spécifiquement au cours du troisième trimestre de l'année compte tenu du calendrier de révision annuelle du plan de vigilance du Groupe et après la réunion annuelle de la Commission de suivi prévue au présent accord consacrée notamment à l'examen des indicateurs définis dans ses différents chapitres.

A partir de cette présentation et des échanges qui s'en suivront, les membres de la Commission pourront formuler des suggestions ou propositions d'ajouts. Celles-ci seront alors communiqués par la Direction des Ressources Humaines Groupe à la Direction de la RSE et seront/pourront être examinées/considérées dans le cadre de la révision annuelle du plan de vigilance du Groupe.

Une autre réunion de la Commission de suivi se tiendra au cours du premier semestre de l'année suivante pour évoquer les suggestions et propositions d'ajouts.

Article 2 : Un dispositif unique d'alerte

Le dispositif de BNP Paribas relatif au droit d'alerte est encadré par une procédure de niveau Groupe conforme à la loi française Sapin II, relative à « la transparence, la lutte contre la corruption et la

modernisation de la vie économique » et applicable dans toutes les entités du Groupe en cohérence avec la réglementation locale.

Tout salarié du Groupe a le droit d'alerter en cas de crime ou de délit, de menace ou de préjudice pour l'intérêt général, de violation ou de tentative de dissimulation d'une violation d'un engagement international ratifié par la France, d'un acte unilatéral d'une organisation internationale pris sur le fondement d'un tel engagement, ou du droit de l'Union Européenne, de toute loi ou règlement ou d'un manquement au Code de conduite. Ce droit doit être exercé de bonne foi et sans contrepartie financière directe.

Le dispositif d'alerte du Groupe est également ouvert aux tiers externes et notamment aux anciens salariés du Groupe, à ses fournisseurs et à leurs sous-traitants, pour des informations obtenues dans le cadre de leurs activités professionnelles.

Les sujets pouvant faire l'objet d'une alerte incluent (mais sans être limités à) :

- Des comportements professionnels contraires aux dispositions relatives au respect des personnes (harcèlement sexuel et moral, discrimination, agressions, violences, agissements sexistes) ;
- Des atteintes aux droits humains et aux libertés fondamentales, à la santé et à la sécurité des personnes ou à l'environnement, commises par une entité du Groupe, par un fournisseur ou le sous-traitant d'un fournisseur, dans le cadre d'une relation commerciale établie avec le Groupe ou l'une de ses entités ;
- Des infractions à l'intégrité des marchés ;
- Des infractions aux règles de protection des intérêts des clients ;
- Des faits de corruption et de trafic d'influence ou toute infraction portant atteinte à la probité ;
- Des violations des politiques du Groupe concernant les fournisseurs.

Le dispositif procédural du Groupe sur le droit d'alerte présente le dispositif d'alerte du Groupe accessible aux salariés et aux tiers externes, les conditions à respecter pour lancer une alerte, les modalités de traitement, la confidentialité et la protection garantie aux lanceurs d'alerte contre les représailles.

Il est rappelé que ce dispositif est détaillé dans le présent accord au Chapitre 5 sur la non-discrimination et le respect des personnes.

Article 3 : Des programmes du Groupe permettant aux salariés de s'engager

Dans le cadre de sa politique en matière de responsabilité sociale et environnementale, le Groupe s'attache à faire converger offre commerciale, partenariats avec différents acteurs de la société, actions d'employeur, politiques d'achat, projets solidaires, mécénat, volontariat et intrapreneuriat.

Le Groupe entend également agir pour une croissance plus durable et mieux partagée en permettant à ses salariés de pouvoir s'engager en faveur de la société civile (ONG, associations...) via des missions qui ont du sens vis-à-vis des clients et du monde qui les entoure. Ils peuvent avant tout le faire dans l'exercice de leur métier mais aussi par des actions de volontariat.

Pour permettre aux salariés de donner du temps et des moyens à la société civile et aux écosystèmes, le Groupe renforce ses programmes.

- Il poursuit le programme solidaire mondial « #1MillionHours2Help » de volontariat, introduit par le premier accord monde signé le 18 septembre 2018, avec l'engagement d'un volume total d'1 million d'heures solidaires¹⁰ (sur deux années glissantes) rémunérées (pendant les heures de travail ou en dehors mais avec une récupération) pour permettre aux salariés volontaires du Groupe de s'engager en effectuant des actions solidaires.

Quatre thèmes prioritaires d'engagement sont retenus en lien avec les objectifs de développement durable définis par l'ONU : la promotion de l'inclusion sociale et la lutte contre la pauvreté,

¹⁰ Plusieurs missions sont comptabilisées : missions solidaires, team building solidaires avec une association partenaire, programmes Pro Bono auprès d'organismes de l'écosystème associatif, actions solidaires individuelles dans des associations dans lesquelles les salariés sont déjà engagés

l'accélération de la transition énergétique et la préservation de la biodiversité, l'amélioration des communautés locales dans les pays où le Groupe est implanté et le soutien des initiatives des entrepreneurs à impact positif.

- Il développe un programme transverse et participatif *Green Company for Employees* dont l'objectif est d'accélérer la réduction des impacts environnementaux directs du Groupe sur son périmètre opérationnel. Une place centrale est donnée à l'action des salariés dont il incite à l'évolution des comportements et qu'il décline au quotidien dans les environnements de travail avec des actions axées sur la promotion de la mobilité durable, la réduction des produits jetables constitués de plastique (pétrosourcé), la transition vers un numérique durable, et la promotion de l'alimentation durable.
- Sa Fondation anime et coordonne le développement du mécénat au plan mondial, en particulier au travers des fondations du Groupe¹¹ et du fonds de dotation « Fonds Urgence et Développement » créé par le Groupe pour réagir rapidement en cas de catastrophes humanitaires et environnementales ; il fédère la solidarité en collectant les dons des salariés, retraités et clients du Groupe.

La Fondation oriente sa démarche vers des projets innovants et à fort impact et qui contribuent à changer le monde dans la durée tant sur le plan social, environnemental que culturel. Dans ce cadre, elle accompagne aussi les engagements des salariés.

Ces programmes du Groupe complètent les actions et initiatives qui peuvent exister au niveau local.

Article 4 : Indicateurs de suivi dans le cadre du présent accord

- Nombre d'heures solidaires¹#MillionHours²Help réalisées par les salariés sur deux années glissantes
- Nombre de collaborateurs ayant suivi une formation dans le cadre de la *Sustainability Academy*.

Chapitre 3 : Gestion de l'emploi et des compétences

Le présent chapitre renouvelle dans le présent accord les engagements sociaux pris en matière de gestion de l'emploi et des compétences au niveau du Groupe et définit un cadre de référence aux solutions à mettre en œuvre en cas de projet majeur de réorganisation. Il contribue également à faciliter l'exercice du dialogue social sur cette thématique majeure.

Le présent Chapitre prend également en considération les impacts positifs et potentiellement négatifs de la transformation technologique et l'importance de la sensibilisation et la formation au sein du Groupe à leur usage raisonné et éthique pour en tirer le meilleur parti de façon responsable.

Article 1 : La gestion de l'emploi et des compétences

Le Groupe réaffirme son ambition d'être un employeur responsable.

Il privilégie largement les emplois permanents à durée indéterminée et n'a pas recours de manière excessive au travail temporaire ou intérimaire.

Il anticipe l'adaptation de l'entreprise aux changements nécessaires pour maintenir sa performance et accompagne ses salariés vers les métiers et emplois de demain dans un contexte de transformation profonde du secteur bancaire. Cet accompagnement nécessite l'anticipation des besoins en compétences et la mise en place d'actions ou programmes adaptés de formation ou de développement. Il implique également une gestion dynamique des parcours professionnels.

¹¹ Au nombre de 11 en 2024

Il s'engage, en cas de projet de changement organisationnel majeur ayant des conséquences significatives sur l'emploi, à ce que les entités du Groupe privilégient les solutions basées sur le volontariat telles la gestion des sorties naturelles des effectifs (par exemple prise en compte du turnover naturel prévisible, non-renouvellement des contrats à durée déterminée, réduction du recours à l'intérim ou à des ressources externes...) 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'adaptation des compétences, de la culture managériale et de l'anticipation maximale que les actions sont à concentrer dans tous les métiers du Groupe. Le secteur bancaire est engagé dans une forte transformation liée notamment aux facteurs suivants : renforcement continu de la réglementation, évolution des attentes des clients, digitalisation accrue, risque cyber, progression régulière de l'utilisation de la robotique et développement progressif de l'intelligence artificielle, évolution des modes de travail, accompagnement de la transition juste vers une économie durable.

Ces évolutions, prises en compte dans la stratégie du Groupe, impliquent une transformation qualitative majeure et ses impacts sur les évolutions des métiers et des compétences. Elle est portée dans la stratégie RH qui accompagne le plan stratégique du Groupe et la politique de l'emploi, avec une priorité donnée à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, l'accompagnement des salariés dans les évolutions à venir et la priorité donnée à la mobilité interne.

La formation et la mobilité interne demeurent des leviers forts du modèle diversifié et intégré du Groupe ; elles contribuent au développement personnel et professionnel des salariés, au maintien de leur employabilité et à l'atteinte des objectifs du Groupe. Plusieurs démarches et dispositifs du Groupe concourent à cette politique de gestion de l'emploi et des compétences :

- Veiller à avoir une connaissance fine et régulièrement actualisée des compétences des salariés et avoir la capacité de leur proposer des offres RH plus personnalisées pour leur développement et leur mobilité. Des outils communs sont déployés au sein du Groupe : répertoire des emplois du Groupe, référentiel commun de compétences comportementales et techniques régulièrement enrichi des nouvelles compétences dont le Groupe a besoin, plateforme digitale interne RH «*About Me*» renseignées par les salariés à partir du référentiel de compétences du Groupe ;
- Renforcer l'anticipation des besoins du Groupe en matière de compétences et leur analyse par rapport aux profils et compétences existants, via la mise en œuvre de démarches de *Strategic workforce planning*. Menée conjointement entre les Ressources Humaines et les métiers, Fonctions, entités, pays, elles associent les membres de Comités exécutifs et leur vision des rôles du futur et les compétences associées en intégrant les enjeux majeurs du Groupe. Elles visent à identifier les besoins en compétences nécessaires aux différents métiers à horizon trois ans afin de proposer aux salariés des parcours de formation ou de développement, en particulier vers les emplois en tension et les compétences dont le Groupe a besoin.

L'objectif est de comparer les compétences actuelles déclarées dans la plateforme digitale interne et celles requises pour les besoins futurs afin d'identifier les compétences à développer ou renforcer en priorité sur le plan individuel ou collectif et d'adapter/de créer les actions de formation ou de développement à intensifier ;

L'objectif est également de fournir aux interlocuteurs RH un outil d'aide pour appuyer les managers dans les choix de mobilité et de recrutement. Les résultats de l'exercice donnent aux managers métier et RH concernés une visibilité sur les emplois en tension (pour lesquels il est nécessaire de former des salariés et/ou de recruter) et sur les besoins futurs en compétences ;

- Favoriser la possibilité pour ses salariés d'acquérir et développer les compétences nécessaires au maintien et au renforcement de leur employabilité. Les entités du Groupe continueront à former leurs salariés tout au long de leur vie professionnelle en utilisant les moyens adaptés ;

- Faciliter l'acquisition de nouvelles compétences via le développement d'initiatives notamment internes : actions d'upskilling, de reskilling avec des solutions recherchées au plus proche des entités/métiers pour les favoriser, développement de l'alternance interne, déploiement d'Académies cross-géographies et cross-métiers pour le Groupe (Digital, Data & Agile Academy, Sustainability Academy) ;
- Exercer un pilotage étroit des recrutements pour s'ajuster aux besoins,
- Maintenir une politique active de mobilité interne, notamment :
 - en continuant à accroître la transparence des marchés de l'emploi internes pour une visibilité accrue des offres de postes disponibles,
 - en privilégiant la recherche en interne avant d'ouvrir à l'externe (à l'exception de certains profils notamment spécifiques ou rares),
 - en poursuivant des initiatives, en complément des actions locales, comme les *career days* dédiés au développement des compétences, à la formation et à la mobilité et organisés au même moment dans de nombreux pays du Groupe,
 - en continuant à la soutenir par des investissements conséquents en formation,
 - en simplifiant les processus de la gestion de la mobilité par une harmonisation des processus de recrutement interne et externe dans le Groupe dans un outil commun *B.Welcome*.

Article 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 à leur environnement économique, réglementaire et concurrentiel, à l'évolution des technologies, aux besoins et 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.

Ces 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 nécessitent des actions d'accompagnement.

Le Groupe confirme par ailleurs sa volonté d'associer les représentants du personnel ou le(s) syndicat(s) à ces projets. Chaque Direction locale est invitée, dans le respect des réglementations locales, à informer de façon régulière les représentants des salariés dans le cadre des instances ou lieux d'échange existants localement, ou en leur absence, le personnel sur :

- La stratégie du Groupe, son impact sur la stratégie du pays, des métiers ou de l'entité et sur les adaptations rendues nécessaires par son propre environnement ;
- Les enjeux et les modalités des projets impliquant des changements majeurs organisationnels ;
- Les conséquences éventuelles et prévisibles en matière d'emploi sur le périmètre local concerné ;
- Les impacts prévisibles auprès des salariés concernés par ces projets en matière de conditions de travail et de prévention des risques ;
- Les mesures d'accompagnement mises en œuvre pour les salariés impactés par ces projets et les actions prévues pour gérer ces évolutions tant sur le plan organisationnel que sur celui de la gestion des ressources humaines.

De même, les Directions locales sont invitées à associer, dans une démarche participative, des salariés en amont des projets de réorganisation, afin d'en évaluer les impacts et de permettre à des salariés de pouvoir contribuer à ces projets.

Article 3 : La transformation technologique

La technologie constitue l'un des trois piliers du plan stratégique GTS 2025 (« *Growth, Technology, Sustainability* »). Avec elle, le Groupe intensifie sa dynamique d'industrialisation. La technologie est placée au cœur de l'amélioration continue de l'expérience de ses clients et de ses salariés et mobilisée pour améliorer la performance opérationnelle globale de toutes ses entités.

Cette transformation technologique est articulée au sein du Groupe autour de différents axes dont une accélération de la digitalisation, une utilisation étendue de la data, de la robotisation et de l'intelligence artificielle (IA) dont l'IA générative.

Dans le cadre du présent accord, le Groupe s'engage à être attentif aux conséquences de cette transformation et à déployer des actions pour :

- Accompagner les salariés aux changements des modes et organisations du travail ;
- Maintenir et développer leurs compétences tout au long de la vie professionnelle ; le Groupe a d'ores et déjà mis l'accent sur le digital et l'agilité ;
- Ne pas développer des pratiques ou des outils créant des biais et discriminations avec des actions de prévention et de remédiation en cas de difficulté identifiée ;
- Protéger les données à caractère personnel et la vie privée des salariés dans le cadre des réglementations applicables ;
- Être attentif à l'apparition d'éventuels comportements inappropriés via les technologies (cyber harcèlement) ;
- Protéger la santé et la sécurité des salariés et l'équilibre de leurs temps de vie et être attentif au respect du droit à la déconnexion.

à cet égard, les parties rappellent que des actions ont été définies à différents chapitres du présent accord, et notamment aux chapitres 4 (télétravail dans un mode de travail hybride), Chapitre 5 (Respect des personnes et non-discrimination) et Chapitre 6 (égalité des chances, diversité et inclusion).

Les parties rappellent également qu'il pourra être fait référence notamment aux conclusions tripartites de l'OIT de janvier 2022 sur l'impact de la numérisation dans le secteur de la finance et aux déclarations communes des partenaires sociaux du secteur bancaire européen de mai 2024 sur les aspects de l'intelligence artificielle liés à l'emploi et de décembre 2021 sur le travail à distance et les nouvelles technologies.

S'agissant de l'IA, le Groupe s'est engagé dans une démarche industrielle afin d'en tirer le meilleur parti en termes de création de valeur. Différents cas d'usage sont mis en œuvre ; ils contribuent principalement à la génération de revenus (tarification des prêts, automatisation des campagnes marketing, des transactions, ...), à la réduction des coûts grâce à l'automatisation des processus (KYC, analyse de crédit, documentation,...), à l'amélioration de l'expérience client (services accélérés, assistant virtuel et mesure de la satisfaction client,...) et salarié (amélioration des process, réduction des tâches répétitives ou à faible valeur ajoutée,...) et au renforcement de la gestion des risques (protection contre la fraude et les risques cyber, lutte contre le blanchiment d'argent...).

Dans ce contexte, l'IA générative se présente comme un nouvel outil supplémentaire qui vient en assistance dans des tâches précises. Ses champs d'application ouvrent la voie à des transformations significative que le Groupe accompagnera.

BNP Paribas s'engage à déployer l'IA de manière sécurisée et éthique, avec une supervision humaine selon le principe du contrôle humain du European Social Partners Framework Agreement de juin 2020, et dans un environnement technologique sécurisé protégeant ses données mais aussi celles de ses clients et salariés, et avec toutes les précautions de pilotage et de contrôle nécessaires à son utilisation responsable.

Le Groupe adopte une stratégie d'appropriation et de déploiement progressive et maîtrisées. Pour soutenir cette stratégie, le Groupe structure une gouvernance renforcée afin de couvrir les évaluations des risques liés aux modèles, les cadres de confidentialité et de protection des données, les standards informatiques et de sécurité et anticiper les impacts sur les individus et l'environnement.

Il s'engage à accompagner cette évolution auprès des salariés par des actions d'acculturation et de formation ; il est essentiel qu'ils soient formés à cette technologie, à ses risques et opportunités et connaissent les consignes et conditions d'utilisation des solutions utilisées. A la date du présent accord, bien que les solutions utilisées au sein du Groupe ne soient pas accessibles à tous les salariés, un module d'acculturation à l'IA générative est d'ores et déjà proposé en plusieurs langues à tous les salariés.

Le Groupe s'appuiera également, pour accompagner ce développement et mettre en place les actions adaptées, sur des analyses de l'impact de l'IA générative sur les emplois et les compétences. En France, par exemple, il participe aux travaux paritaires menés en 2024 au sein de l'observatoire des métiers de la branche professionnelle consacrés à l'impact de l'IA sur les métiers de la Banque.

Article 4 : Indicateurs de suivi dans le cadre du présent accord

- Nombre de recrutements et nombre de départs du Groupe
- Nombre de mobilités transverses (inter-entités et inter-métiers)
- Proportion des actions de formation par matière (Hard Skills, Risques et Conformité, Culture et connaissance du Groupe, Soft Skills)
- Nombre de collaborateurs ayant suivi (au moins 7 heures) de formation dans le domaine technologique

Chapitre 4 : Télétravail dans un mode de travail hybride

Les technologies de l'information et de la communication ont permis de nouvelles formes d'organisation du travail dont le télétravail. Elles contribuent à favoriser l'équilibre des temps de vie et à donner davantage d'autonomie dans le travail.

Le télétravail n'est pas adapté à tous les contextes géographiques et à toutes les activités du Groupe. Pour autant, il s'est développé au sein de BNP Paribas, en particulier après la crise sanitaire, et les parties ont souhaité intégrer ce mode de travail dans le présent accord.

Article 1 : Définitions du télétravail, mode de travail hybride

Le télétravail se définit comme une forme d'organisation et/ou de réalisation du travail utilisant principalement les technologies de l'information, dans le cadre d'un contrat ou d'une relation d'emploi, dans laquelle un travail, qui aurait également pu être réalisé dans les locaux de l'employeur, est effectué hors de ces locaux de façon régulière.

Il ne vise pas le travail à distance mis en place en cas de circonstances exceptionnelles notamment de situation de pandémie, d'événements climatiques majeurs, ... Dans de telles circonstances, le travail à distance peut être considéré par l'entreprise comme un aménagement du poste de travail rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité et garantir la protection des salariés ayant la possibilité matérielle et fonctionnelle de télétravailler.

Au sein du Groupe, le télétravail se déploie en priorité comme un mode de travail hybride, c'est-à-dire avec une activité professionnelle qui se réalise pour partie en télétravail et pour une autre partie en présentiel dans les locaux de l'employeur et ce, afin notamment de maintenir le lien social, préserver les collectifs de travail et l'efficacité.

Le télétravail se déploie également selon une approche intégrant plusieurs dimensions. Le Groupe a inscrit le développement du télétravail dans le cadre du programme global « *Smart Working* » qui associe quatre dimensions : les modes de travail et en particulier le télétravail, les espaces de travail, les outils digitaux et le people care avec l'accompagnement des managers, des équipes et des salariés.

Avec cette approche, le déploiement du télétravail est à encadrer dans des principes communs et sa pratique à suivre dans la durée. L'expérience acquise montre que le travail hybride répond à des attentes de nouvelles manières de travailler et de contribution aux équilibres des temps de vie avec notamment la réduction des temps de transports mais également que sa pratique durable révèle des risques qui nécessitent une attention au respect des règles définies et la mise en place d'actions de prévention spécifiques.

A cet égard, le Groupe confirme sa volonté de maintenir le lien entre l'entreprise et les salariés au plus près des activités, de préserver les collectifs de travail et d'être attentif aux bons usages des technologies de l'information et de la communication.

Article 2 : Principes communs

Dans les entités où elle est déployée, la pratique du télétravail s'inscrit, sous réserve de la réglementation locale, dans le respect des principes suivants :

- La détermination de la compatibilité du télétravail avec les activités est du ressort de l'employeur. Chaque entité a la responsabilité de l'appréciation de la compatibilité de ses activités avec la pratique du télétravail. L'analyse de cette compatibilité tient compte d'éléments pouvant tenir au contexte géographique, aux infrastructures du pays, à la réglementation applicable, à la faisabilité de la réalisation des tâches à distance, à des contraintes techniques ou opérationnelles, à la maîtrise des risques et à la sécurité informatique.
Au niveau individuel, elle tient compte notamment de la capacité du salarié à exercer de manière autonome, de son ancienneté dans l'entreprise et/ou dans son poste et de sa capacité à disposer d'un lieu adapté au travail à distance. Dans la situation où le télétravail ne pourrait pas être mis en œuvre, un dialogue en proximité (c'est-à-dire au plus près des situations) est à privilégier pour apporter les explications nécessaires.

Ces éléments peuvent amener à exclure la pratique du télétravail ou à la soumettre à des conditions particulières. Ils peuvent également amener à l'organiser selon des rythmes qui peuvent être différents ou d'un point de vue plus individuel, à prévoir une période d'attente avant de permettre le télétravail, par exemple pour les salariés récemment arrivés dans une entité ou dans une équipe ;

- Le télétravail repose sur une approche collective d'équipe placée sous la responsabilité des managers qui prend en compte, dans le respect de la réglementation applicable, l'organisation la plus adaptée à la nature des activités, aux souhaits exprimés par les salariés, au besoin de maintenir le lien au sein des équipes et une équité entre les salariés. L'occupation immobilière est également une dimension à intégrer ;
- Le télétravail est basé sur le respect du double volontariat du salarié et du manager. Dans ce cadre, chaque salarié peut accepter ou ne pas souhaiter exercer son activité en télétravail, et ce sans conséquence sur son emploi ;
- Le télétravail est également basé sur une possibilité de réversibilité tant pour l'entité que pour les salariés. Il peut être suspendu (ou aménagé) de manière temporaire à l'initiative du salarié ou du manager, en particulier pour des raisons opérationnelles ou tenant au salarié en raison notamment de contraintes personnelles, d'une situation d'isolement avec le collectif de travail ou l'entreprise, de la difficulté à exercer de manière autonome son activité professionnelle à distance ou à respecter les règles de télétravail ;
- Les jours de télétravail ne sont pas intangibles. Le choix du(des) jour(s) de télétravail est effectué après concertation entre le salarié et son manager, dans le cadre du projet d'équipe. Il peut faire l'objet d'une rotation périodique afin notamment de préserver l'équité au sein des équipes et de tenir compte de la vie des équipes et des organisations ;
- Le télétravail doit préserver une présence minimale sur site pour la préservation du lien social, de l'efficacité collective et du travail collaboratif ;
- L'entité fournit en principe le poste de travail (ordinateur,...) nécessaire à l'exercice de l'activité professionnelle en télétravail.

Le télétravail constitue un thème de dialogue social. En fonction de l'organisation du travail de l'entité, et dans le prolongement des pratiques du dialogue social en place, la concertation ou la négociation, avec les syndicats implantés et/ou reconnus selon la réglementation locale et/ou avec les autres représentants du personnel s'ils existent est à privilégier lors de la mise en place du télétravail.

Son déploiement et le suivi de sa pratique dans la durée peuvent également associer les syndicats implantés et/ou reconnus selon la réglementation locale et/ou les autres représentants du personnel s'il existent.

Article 3 : Droits et obligations

Les salariés qui pratiquent le télétravail bénéficient des mêmes droits et avantages et sont soumis aux mêmes obligations que ceux qui réalisent leur travail dans les locaux de l'entreprise, notamment en ce qui concerne :

- Les conditions d'emploi, de rémunération, de formation et d'évolution professionnelle. Le télétravail ne doit pas entraîner une précarisation de l'emploi ou dans la relation contractuelle avec l'entreprise. Il ne doit pas modifier les objectifs du salarié, sa charge de travail (à la hausse ou à la baisse), les délais d'exécution ; les résultats attendus en situation de télétravail restent équivalents à ceux qui auraient été obtenus en dehors de tout contexte de télétravail. Le télétravail ne modifie pas non plus les modalités d'évaluation professionnelle ;
- Le droit à la déconnexion : les salariés en télétravail ont droit à des temps et périodes de repos dans des conditions comparables aux autres salariés de l'entité et les managers y sont attentifs ;
- Les droits syndicaux et la représentation du personnel. A cet égard, il est rappelé les dispositions de l'article 2 du Chapitre 1 du présent accord ;
- La non-discrimination, le respect de l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle. Une attention sera à porter s'il est constaté que la représentation, notamment en répartition par genre ou âge des salariés qui pratiquent le télétravail est très décalée avec celles des équipes. La pratique du télétravail ne doit pas être un facteur de biais.

Article 4 : Prise en compte d'une pratique du télétravail dans la durée

La pratique durable du travail hybride (sur site et en télétravail) amène à prévoir des mesures qui concourent :

- Au maintien du lien social et à la préservation des collectifs de travail ; le manager veille au maintien de contacts réguliers ;
- Au respect du droit à la déconnexion et à l'attention aux temps de repos et à la prise effective des congés dans le respect des dispositions locales applicables par tout moyen adapté, notamment actions de communication, de sensibilisation, guides, pop-up sur les outils informatiques, ... Le management veille à ne pas solliciter, sauf urgence ou impératif professionnel qui doivent demeurer exceptionnels, les salariés en dehors des plages horaires habituelles de travail. Il s'attache à des horaires de réunions en cohérence avec les horaires habituels des salariés, qu'ils soient ou non en télétravail. Le salarié en télétravail est également acteur et il lui appartient de veiller à se déconnecter des outils numériques liés à son activité professionnelle en dehors des temps habituels de travail.
- A une activité professionnelle demandée au salarié qui pratique le télétravail qui reste équivalente à celles des salariés en situation comparable travaillant dans les locaux de l'entreprise. Le salarié qui pratique le télétravail doit être joignable et en mesure de répondre aux sollicitations dans les mêmes conditions que lorsqu'il est dans les locaux de l'entreprise ;
- A la formation et l'accompagnement au management d'équipes travaillant en mode hybride ;
- A l'accompagnement des nouveaux entrants au sein des équipes travaillant en mode hybride ;
- A des actions de prévention sur certains risques qui peuvent augmenter avec le télétravail : affaiblissement des relations interpersonnelles, sédentarité, sur sollicitation numérique, cyber

harcèlement, violence conjugale ou intrafamiliale, ... Une attention est à porter aux signaux d'alerte, en particulier situation d'isolement, comportement addictif, sur connexion. Des actions adaptées, incluant des actions d'accompagnement et de soutien, sont alors recherchées ; elles peuvent amener à la suspension temporaire ou à l'arrêt du télétravail.

De même, si la pratique du télétravail laisse apparaître des écarts dans le respect des règles de télétravail qui ont été définies, elle peut amener à un suivi pour identifier les éventuels écarts entre les règles fixées pour le télétravail et la réalité de sa pratique, de potentielles situations d'isolement ou de sur-connexion et mettre en place des actions adaptées étant convenu que ce suivi, et plus globalement, quel que soit le mode de travail, l'utilisation d'outils de surveillance, doit rester proportionnelle et transparente, en particulier dans sa finalité.

La protection des données et de la vie privée des salariés doit être préservée. Chaque entité déployant le télétravail prend les mesures pour assurer la protection des données utilisées et traitées par le salarié à des fins professionnelles lorsqu'il est en télétravail.

Le salarié qui pratique le télétravail veille à assurer une bonne conservation du matériel qui lui est fourni par son entité pour l'exercice de son activité professionnelle et qui ne doit être utilisé que par lui-même. L'entité renouvelle le matériel dans les mêmes conditions que s'il était utilisé sur site (obsolescence, défectuosité,...).

Le salarié qui pratique le télétravail s'engage à respecter les règles de BNP Paribas en matière de sécurité, notamment de sécurité informatique. Il est tenu d'assurer la confidentialité, l'intégrité et la disponibilité des informations et des données qui lui sont confiées, auxquelles il a accès ou qu'il crée dans le cadre du travail. Il est également tenu de prendre les dispositions en son pouvoir afin d'empêcher l'accès par des tiers au matériel qui est mis à sa disposition par l'entité et aux documents et données qu'il contient.

Ces actions s'inscrivent dans le dialogue social ; elles peuvent donner lieu à concertation voire à négociation selon les pratiques locales de dialogue social.

Article 5 : Indicateurs de suivi dans le cadre du présent accord

- Nombre de salariés qui pratiquent le télétravail
- Niveau maximum (en pourcentage) de télétravail autorisé dans les pays pratiquant le télétravail

Chapitre 5 : Respect des personnes, Non-discrimination

Le Groupe est particulièrement attaché au développement de ses salariés et s'engage à ce titre à donner à ses salariés un environnement de travail motivant où chacun est traité avec respect, dignité et équité, et rejoint en cela les principes de la convention n°111 de l'OIT relative à la discrimination en matière d'emploi et de profession. Il est attentif à protéger ses salariés contre toute forme de violence au travail, de harcèlement, sous toutes ses formes et en particulier sexuel ou moral ou de discrimination, faisant ainsi sien des principes du préambule de la convention N°190 de l'OIT sur la violence et le harcèlement.

Le Groupe respecte et promeut en cela le principe concernant le droit fondamental à un milieu de travail sûr et sain tel que reconnu par la Déclaration de l'OIT de 1998 amendée en 2022 et faisant l'objet des conventions fondamentales de l'OIT N°155 et N°187 sur la santé et la sécurité au travail.

Article 1 : Une politique de niveau Groupe

Le Groupe consacre un chapitre entier au respect des personnes dans son Code de conduite. Ses dispositions doivent guider les actions, décisions et comportements des salariés. Afin que chacun puisse

travailler dans un environnement respectueux, le Groupe demande à chaque salarié, manager ou non manager, d'appliquer les normes les plus rigoureuses en matière de comportement professionnel et de faire part de ses inquiétudes concernant tout comportement qui ne respecterait pas ces normes, qu'il soit plaignant ou témoin.

Au quotidien, les managers et les salariés veillent, à titre individuel et collectif, dans leurs relations en interne et en externe, à ne pas contrevenir aux règles de respect mutuel.

A un niveau individuel, un objectif relatif au respect du Code de Conduite, des règles et réglementations (incluant le respect des personnes) est assigné chaque année à l'ensemble des salariés du Groupe. Les éventuels manquements font l'objet d'un échange avec le manager formalisé dans l'évaluation professionnelle annuelle.

Le Groupe a renforcé et déployé en 2023 une politique en matière de respect des personnes axée sur trois principaux axes :

- le développement de la prévention des situations de non-respect des personnes et de discrimination ;
- un dispositif commun aux entités du Groupe pour recevoir et traiter les alertes relatives à ces situations de manière impartiale, indépendante et confidentielle ;
- le renforcement des mesures individuelles et/ou collectives d'accompagnement et de suivi.

Les principes définis pour l'ensemble du Groupe sont d'application directe et peuvent être plus protecteurs que la réglementation locale ; les entités les ont déclinés localement.

Ces principes et leur mise en œuvre dans la durée s'inscrivent dans le dialogue social avec les syndicats implantés et/ou reconnus selon la réglementation locale et/ou les autres représentants du personnel s'ils existent qui ont un rôle important de sensibilisation, d'identification de risques et de lanceur ou de « facilitateur » d'alertes. De même, ils contribuent à la diffusion du dispositif en local.

Article 2 : Prévention, traitement des alertes et mesures renforcées

2.1 : Une politique de prévention menée dans la durée

Le Groupe s'engage à mener régulièrement des actions d'information, de sensibilisation et de formation des salariés et des managers. Ces actions visent à s'assurer de la bonne connaissance de la Politique du Groupe et à développer l'attention sur les situations susceptibles d'engendrer ou de caractériser un agissement contraire à la politique du Groupe en matière de respect des personnes ; elles sont adaptées dans leur contenu et leur forme à la réglementation locale.

Les managers de proximité sont en première ligne pour observer certains signes et changements d'attitude au travail inhabituels ou disproportionnés qui peuvent se manifester chez les salariés. La détection des situations à risques vise à ce qu'elles soient traitées le plus en amont possible afin d'éviter qu'elles ne s'aggravent.

Aux côtés des managers, les RH sont vigilantes et jouent un rôle actif pour prévenir et identifier les situations professionnelles pouvant porter atteinte à la santé ou à la sécurité des salariés.

Les syndicats implantés et/ou reconnus selon la réglementation locale et/ou les autres représentants du personnel, s'ils existent, participent également à la diffusion du dispositif en local et à l'identification de ces situations.

Si une situation à risques est décelée, des actions individuelles et/ou collectives adaptées sont recherchées : écoute, accompagnement, communication, clarification des priorités, action managériale, réflexion sur l'organisation, groupe de parole, facilitation, médiation...

Si les signes révèlent un comportement susceptible de porter atteinte à la santé ou à la sécurité des salariés, ils relèvent d'une alerte dans le canal mis à la disposition par le Groupe.

2.2 : Un éventail large de comportements couverts

Les alertes en matière de respect des personnes peuvent porter sur un éventail de comportements allant de l'irrespect répété au harcèlement moral et à l'agression physique, de l'agissement sexiste au harcèlement sexuel à l'agression sexuelle.

Ces comportements peuvent être ou non discriminatoires, c'est-à-dire fondés sur un ou plusieurs critères prohibés, tels que l'identité (incluant les origines, la couleur de la peau, le nom de famille), le genre, le sexe, l'orientation sexuelle, l'état de santé et/ou le handicap, l'âge, la nationalité, l'appartenance ou la non-appartenance vraie ou supposée à une ethnie, une nation ou une prétendue race, les activités syndicales, les convictions religieuses, les opinions politiques, la grossesse, la situation de famille.

Selon les pays et leur réglementation locale, ces critères peuvent varier et des mesures spécifiques peuvent être prises sans pour autant relever de comportements discriminatoires (des actions positives à l'égard de certaines populations par exemple). Par ailleurs, relèvent d'un comportement discriminatoire des mesures non fondées qui seraient prises en représailles au seul motif de l'alerte ou du témoignage d'une personne.

Il est rappelé que le harcèlement sexuel constitue une forme de discrimination au titre de la convention n°111 de l'OIT relative à la discrimination en matière d'emploi et de profession.

2.3 : Un dispositif unique d'alerte et un maillage d'acteurs dans le Groupe pour leur traitement

Le Groupe met en place des dispositifs d'écoute, d'enquête et de protection.

Il a mis en place en 2024 un dispositif unique d'alerte à la disposition de l'ensemble de ses salariés afin de leur permettre de signaler, de bonne foi, des comportements qui seraient contraires au Code de conduite, quelle que soit leur nature et leur auteur qui peut être interne mais aussi externe au Groupe dans un cadre professionnel. Ce dispositif garantit la confidentialité et la protection du lanceur d'alerte.

Ce dispositif unique prend la forme d'une plateforme, commune à l'ensemble des alertes y compris celles en matière de respect des personnes, et qui devient le canal dédié du Groupe pour effectuer une alerte ; il est d'accès direct. Les interlocuteurs habituels des salariés, dont les syndicats implantés et/ou reconnus selon la réglementation locale et/ou les autres représentants du personnel s'ils existent, pourront continuer à les informer sur les dispositifs qui peuvent être mobilisés et à accompagner une personne qui souhaiterait faire une alerte.

Le dispositif du Groupe pose également des principes communs dans l'analyse et le traitement des alertes, la nature et le suivi des mesures disciplinaires et/ou correctrices. Ces principes visent à assurer un traitement avec impartialité, équité et indépendance, dans le respect de la diversité des organisations du Groupe, des contextes culturels et des environnements réglementaires.

Ces principes communs guident l'action d'un maillage d'acteurs spécifiques déployé dans l'ensemble du Groupe.

Les référents Conduct RH respect des personnes assurent la responsabilité du traitement des alertes ; ils procèdent à l'analyse des alertes et sont amenés, pour assurer le respect des principes énoncés ci-dessus, à mener soit directement soit par l'intermédiaire de HRPartners, les investigations pour faire la lumière sur les faits qui étaient ces alertes.

Des équipes dédiées « respect des personnes » sont également constituées au niveau du Groupe, au sein de CIB, ou de la Banque Commerciale En France mais aussi de la Fonction Ressources Humaines pour prendre en charge les alertes nécessitant un traitement dépaysé, notamment du fait du positionnement hiérarchique des personnes impliquées ou d'une situation potentielle de conflit d'intérêts.

BNP Paribas s'engage à former l'ensemble de ces acteurs pour l'exercice de leur rôle.

Article 3 : Le renforcement des mesures d'accompagnement et de suivi

Dans sa lutte contre les comportements inappropriés, le Groupe est déterminé à prendre des sanctions quels que soient le niveau hiérarchique et les prestations professionnelles de l'auteur de faits avérés.

Le Groupe s'engage à prendre, dès que des faits sont avérés, des mesures disciplinaires et/ou correctrices adaptées dans leur contenu et leur forme à la réglementation locale. Elles peuvent être individuelles (entretiens managériaux, lettres de rappel, sanctions,...) mais aussi être collectives (actions de sensibilisation, de rappel,...).

Un soutien pouvant être médical, psychologique, managérial et RH et un suivi spécifique sont à prévoir également pour les personnes victimes avec une vigilance sur les autres impacts que la situation a pu générer ou révéler. Un accompagnement et un suivi adapté peuvent également être prévus pour les auteurs de comportements inappropriés.

Article 4 : Indicateurs de suivi dans le cadre du présent accord

- Nombre d'alertes signalant des comportements contraires à la politique du Groupe en matière de respect des personnes
- Principales typologies de comportements sanctionnés
- Taux de formation des Référents Conduct RH et des membres des équipes dédiées respect des personnes

Chapitre 6 : Egalité des chances, Diversité et Inclusion

Le Groupe s'est engagé durablement en faveur de la diversité et de l'inclusion. Sa politique repose sur un principe clef de valorisation de chaque individu dans le respect des différences par des actions globales et locales de promotion de la diversité et de l'inclusion. Cinq axes d'actions sont particulièrement déployés dans le cadre du présent accord :

- L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- Le handicap ;
- Le multiculturalisme et la diversité des origines ;
- L'identité de genre et l'orientation sexuelle ;
- L'âge et l'intergénérationnel.

L'enjeu principal au travers notamment de ces cinq axes est de maintenir un engagement fort en faveur de la diversité et de l'inclusion à différents niveaux du Groupe pour assurer aux salariés et aux futurs salariés un environnement de travail qui respecte les différences et valorise l'inclusion de chacun et au sein duquel chacun est traité avec respect et dignité, sans subir de discrimination.

Cette politique, soutenue par la Direction Générale, s'inscrit dans les principes directeurs édictés par l'ONU auxquels BNP Paribas a souscrit :

- Women's Empowerment Principles (WEP) des Nations Unies en 2011 ;
- Charte du réseau mondial de l'Organisation Internationale du Travail sur l'Entreprise et le Handicap en 2016
- LGBT Standards des Nations Unies en 2017
- La Charte 1in3Women en 2018

Elle est inscrite dans le Code de conduite du Groupe, qui rappelle à chaque salarié qu'il est tenu de :

- *« rejeter toute forme de discrimination, d'intimidation ou de harcèlement à l'égard d'autres salariés, de clients ou de toute personne entretenant une relation avec le Groupe BNP Paribas, qui serait fondé(e) sur des critères prohibés tels que le genre, la nationalité, l'état de santé, le handicap, l'âge, l'identité (incluant les origines) ; »*

- « 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. »

Le Code de conduite précise également que le développement des salariés « implique de promouvoir activement la diversité, encourager la mobilité pour proposer des expériences et parcours variés et développer tous les talents ».

La diversité et l'inclusion constituent un thème de dialogue social. Il a donné lieu, dans plusieurs entités/pays, à la conclusion d'accords collectifs ou de dispositifs définis après concertation.

Le Groupe s'engage à poursuivre ses actions pour le respect de ces principes tout au long de la vie professionnelle et à valoriser la diversité et l'inclusion à tous les niveaux du Groupe. Le Groupe s'engage également à continuer à lutter contre la discrimination sous toutes ses formes et à continuer à agir sur les représentations collectives et les stéréotypes qu'elles induisent. Ces actions pourront être conduites au niveau global mais également en local, en particulier là où cela apparaîtrait nécessaire (notamment si les résultats d'enquêtes internes faisaient ressortir des problématiques spécifiques dans une entité/pays).

Le Groupe s'engage à poursuivre, dans ses entités, ses actions de sensibilisation auprès de l'ensemble des salariés dont les managers en proposant différents formats (conférences interactives, tables rondes, podcasts, projections, ateliers,...).

Des actions de formation à la diversité et l'inclusion et à la lutte contre les discriminations, les biais et stéréotypes sont également proposées ; certains pays et entités intègrent systématiquement des modules de sensibilisation à la diversité à leurs parcours de formation managers.

Les parties conviennent qu'une attention particulière est à porter, autant que possible, aux nouveaux managers et aux salariés qui, de par les fonctions qu'ils occupent dans le Groupe, doivent être formés : équipes de Staffing, gestionnaires RH, référents Conduct RH respect des personnes,...

Le Conduct Journey, formation sur le Code de conduite qui doit être réalisée chaque année par l'ensemble des salariés du Groupe, peut également être utilisé comme vecteur de formation via un module sur la diversité, l'équité et l'inclusion et la non-discrimination.

Le Groupe favorise également le développement d'initiatives de salariés comme les réseaux internes professionnels qui jouent un rôle actif dans la promotion de la diversité et de l'inclusion au sein du Groupe. Ces réseaux favorisent l'écoute, le partage et l'échange entre salariés, entre entités, métiers et pays du Groupe ; ils sont ouverts à tous les collaborateurs ; ils bénéficient d'une « Journée mondiale des réseaux » qui se déroule durant les « Inclusion Days » organisés au niveau du Groupe.

Article 1 : Egalité professionnelle

Le Groupe s'engage à poursuivre ses actions aux différentes étapes du parcours professionnel des salariés.

1.1 : Recrutement et mobilité professionnelle

Offres d'emploi : aucun critère discriminatoire ne doit apparaître lors de la diffusion d'offres d'emploi, tant en interne qu'en externe. Les entités doivent être attentives à ce que les intitulés et termes utilisés soient choisis afin de permettre les candidatures sans distinction de genre. Ces principes s'appliquent à tous types de contrat de travail (CDI, CDD mais aussi stages, contrats en alternance ou dispositifs équivalents qui peuvent exister dans des pays...).

Processus de sélection des candidatures : l'exercice d'une activité professionnelle au sein du Groupe est ouvert de façon indifférenciée sans distinction de genre. En conséquence, tout processus de recrutement ou de mobilité est unique et des critères de sélection identiques sont appliqués. Les critères

de recrutement sont fondés sur les compétences, la qualification et l'expérience. Ces critères sont partagés par l'entité qui recrute avec les cabinets de recrutement externe.

Égalité salariale à l'embauche : la rémunération à l'embauche est déterminée sans distinction de genre de la personne recrutée ; elle est liée à son niveau de formation, d'expérience professionnelle et à la nature du poste et des responsabilités confiées.

1.2 : Evolution professionnelle et mixité des parcours

Critères identiques : le Groupe s'engage à offrir aux salariés les mêmes possibilités de parcours et d'évolution professionnelle sans distinction de genre ; seules leurs compétences, expérience, aptitudes et performance doivent pouvoir permettre l'accès à tous les postes quel qu'en soit le niveau de responsabilité y compris les plus élevés.

A cet égard, l'accès aux postes à responsabilités se fait sur les mêmes critères sans distinction de genre ; ces critères ne doivent pas être discriminatoires. De même, les critères de détection des potentiels internes (talents notamment), d'évaluation professionnelle et d'orientation de carrière sont de même nature pour les salariés sans distinction de genre.

Le Groupe porte une attention particulière à favoriser la mixité des métiers, notamment dans ses métiers structurellement déséquilibrés en genre tels que les métiers IT, de la Data, du Digital, des activités de marché au sein de CIB ou de la finance durable ou la RH. Le Groupe s'est également donné des objectifs ambitieux pour la représentation des femmes au sein des instances dirigeantes et l'accès des femmes à des postes à responsabilité ; leurs résultats sont communiqués régulièrement.

1.3 : Egalité salariale entre les femmes et les hommes

Egalité salariale à compétences, performance et postes équivalents : le Groupe réaffirme son attachement au respect de l'obligation de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes à compétences, performance et postes équivalents à l'embauche et tout au long du parcours professionnel des salariés.

1.4 : Formation et développement professionnel

Egal accès à la formation : le Groupe s'engage à offrir un égal accès à la formation à ses salariés, sans distinction de genre, afin de maintenir et développer leurs compétences de manière équivalente. A cet égard, BNP Paribas continuera à être attentif à la répartition par genre des actions de formation¹². 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 de l'effectif, les entreprises sont invitées à analyser cette situation et, le cas échéant, à y faire apporter des initiatives correctrices.

Accès facilité à la formation : le Groupe s'engage à favoriser la participation des salariés aux actions de formation et de développement de compétences. 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 entités éviteront que les formations soient dispensées un jour habituellement 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 ;
- à réduire les contraintes de déplacement liées aux actions de formation à niveau de qualité de formation égale.

¹² Au regard de la répartition de l'effectif par genre

1.5 : Grossesse et absences liées à la parentalité

Aucune discrimination ne peut être faite à l'encontre des femmes enceintes. L'état de grossesse (réelle ou supposée) d'une femme ne doit pas être pris en compte pour refuser de la recruter. L'absence liée à la prise des congés liés à la parentalité (congés de paternité et de maternité) ne doit pas être un frein ou avoir d'influence négative sur l'évolution professionnelle.

1.6 : Violences conjugales et intrafamiliales

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

Afin de mieux prendre en compte ces violences et leurs impacts au travail, le Groupe est membre, depuis sa création en 2018, du réseau 1in3Women, le premier réseau européen d'entreprises engagées contre les violences faites aux femmes dont elle a rejoint le Comité Exécutif le 1er janvier 2021. Ce réseau vise à outiller les employeurs, pour sensibiliser largement et mieux accompagner les victimes. Le réseau met à disposition un dispositif de sensibilisation : module e-learning (disponible en huit langues), série de podcasts, affiches, travaux de plaidoyers etc..

Le Groupe s'engage à diffuser ce dispositif. Il a créé en 2022 une page intranet (bilingue français/anglais) dédiée aux violences conjugales et intrafamiliales ; elle est accessible à tous les salariés du Groupe dans le monde et regroupe les ressources proposées : dispositifs / contacts clés sur le sujet des violences, témoignages anonymes de salariées victimes. Cette initiative est complétée par des actions et communications de niveau Groupe ou local. En 2023, l'accent a ainsi été mis sur l'engagement du Groupe en matière de lutte contre les violences conjugales économiques.

BNP Paribas s'engage également à proposer aux salariés qui seraient victimes de ces violences, outre l'accompagnement RH, celui d'acteurs de soutien social (assistants de service social,...), ou du dispositif d'écoute et de soutien psychologique EAP qui va être déployé dans le cadre du présent accord (chapitre 7 Programme mondial pour la santé bien-être).

Le Groupe favorisera la diffusion d'initiatives pouvant exister dans certains de ses pays ou entités : solutions d'hébergements ou de logements d'urgence, partenariats avec des associations, valorisation de l'offre Nickel¹³,...

Article 2 : Actions en faveur des salariés en situation de handicap

L'engagement du Groupe en matière de diversité et d'inclusion comprend également l'insertion et le maintien dans l'emploi de travailleurs en situation de handicap.

La Charte Entreprise et Handicap du Réseau mondial de l'OIT qui promeut l'inclusion dans l'environnement professionnel des personnes en situation de handicap 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 3 engagements de la Charte pour 80% de l'effectif à l'égard des salariés en situation de handicap sur l'un des axes de la Charte portant notamment sur les thématiques de l'emploi, l'égalité de traitement, l'accessibilité, la confidentialité.

¹³ Solution de paiement qui permet l'ouverture d'un compte courant en quelques minutes auprès d'un réseau de distributeurs partenaires dans 5 pays d'Europe (buralistes en France, loteries en Espagne et en Allemagne, magasins de presse en Belgique, magasins locaux de la chambre de commerce au Portugal) ou par voie digitale avec une application dédiée. Elle est accessible sans conditions de revenus et donne accès à l'ensemble de la population aux services bancaires de base avec un compte, un RIB, une carte de paiement facile à utiliser

En cas de survenance ou d'évolution d'un handicap au cours de la vie professionnelle, l'entité recherche les solutions les plus adaptées au regard de l'aménagement du poste de travail ou de l'emploi du salarié concerné.

Article 3 : Indicateurs de suivi dans le cadre du présent accord

- Répartition par genre des salariés ayant bénéficié d'une mesure individuelle de promotion
- Nombre d'heures moyen de formation par genre
- Nombre et pourcentage de salariés en situation de handicap

Chapitre 7 : Socle Social Mondial

Les parties au présent accord reconnaissent l'importance d'assurer de bonnes conditions de travail et d'emploi et de protéger les salariés contre toute forme de violence, d'abus et de harcèlement au travail. La préservation de la santé, de la sécurité et des conditions de travail des salariés est une priorité.

Le Groupe respecte et promeut en cela le principe concernant le droit fondamental à un milieu de travail sûr et sain tel que reconnu par la Déclaration de l'OIT de 1998 amendée en 2022 et faisant l'objet des conventions fondamentales de l'OIT N°155 et N°187 sur la santé et la sécurité au travail.

Les parties s'engagent à continuer à développer des actions communes en vue de développer et maintenir un environnement et des conditions de travail assurant la santé physique et mentale ainsi que la sécurité des salariés au travail, y compris dans un contexte de travail hybride. Au-delà de la santé et de la sécurité au travail, le Groupe s'engage à poursuivre le développement de sa politique de bien-être au travail et d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, ainsi que de sa politique parentale, qui contribue à assurer l'égalité professionnelle.

Les parties encouragent conjointement la mise en place et la diffusion d'initiatives, en lien avec les contextes locaux, visant à promouvoir la santé tant physique que mentale, la prévention des maladies, liées ou non au travail, et le maintien dans l'emploi. Elles peuvent être prises en concertation avec les syndicats implantés et/ou reconnus selon la réglementation locale et/ou les autres représentants du personnel s'ils existent.

Article 1 : Accompagnement de la parentalité

Dans le prolongement des engagements pris dans le premier accord monde signé en septembre 2018, le Groupe souhaite renforcer sa politique parentale qui est un facteur d'égalité professionnelle. Les dispositions qui suivent visent à contribuer à une meilleure protection de la santé des femmes, à favoriser un exercice partagé de la parentalité et à tenir compte des différentes situations de parentalité.

1.1 : 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.

1.2 : Congé paternité

Le Groupe s'engage à mettre en œuvre dans les deux premières années d'application du présent accord pour l'ensemble des métiers / pays 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.

1.3 : Congé d'accueil d'un enfant

Le Groupe s'engage à mettre en œuvre dans les deux premières années d'application du présent accord, pour le ou la salarié(e) qui accueille un enfant, un congé d'accueil de l'enfant d'une durée de 6 jours minimum à la condition :

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

Pour les couples de salarié(e)s BNP Paribas, un ou une des deux salarié(e)s peut en bénéficier. Il(elle) doit informer préalablement son entité de son intention de bénéficier de ce congé au moins un mois avant la date de l'accueil de l'enfant.

Les modalités et conditions applicables aux congés prévus au présent article 1 sont définies au niveau de l'entité.

A l'issue du congé, les salariés retrouvent leur poste ou un poste équivalent.

Article 2 : Garanties en matière de couverture sociale

Le Groupe respecte les dispositifs prévus par les différentes réglementations locales en matière de protection sociale. Lorsque ces dispositions sont inexistantes ou inadéquates, les parties ont souhaité maintenir les engagements ci-après pour garantir un socle social mondial de protection sociale à tous les salariés du Groupe.

2.1 : Assurance décès

Le Groupe s'engage à ce que l'ensemble des salariés bénéficie d'une assurance décès, quelle que soit la cause de celui-ci, sauf exceptions contractuelles assurantielles.

En lien avec son contexte réglementaire, les garanties apportées et les conditions précises d'application ainsi que les modalités de financement sont déterminées par chaque pays/métier.

2.2 : Assurance Incapacité / Invalidité

Le Groupe s'engage à ce que l'ensemble des salariés bénéficie d'une assurance incapacité / invalidité, quelle que soit la cause de l'incapacité /invalidité, sauf exceptions contractuelles assurantielles.

En lien avec son contexte réglementaire, les garanties apportées le cas échéant, les conditions précises d'application ainsi que les modalités de financement sont déterminées par chaque pays/métier.

2.3 : Couverture frais de santé

Le Groupe s'engage à ce que l'ensemble des salariés bénéficie d'un régime de frais de santé couvrant les dépenses en matière de santé (médicaments, consultations médicales, hospitalisation...).

En lien avec son contexte réglementaire, les garanties apportées le cas échéant, les conditions précises d'application ainsi que les modalités de financement sont déterminées par chaque pays/métier.

2.4 : Jours de souplesse

Dans l'objectif de favoriser l'équilibre des temps de vie, chaque salarié dans le Groupe peut bénéficier de jours de souplesse pouvant aller jusqu'à 5 jours par an. Ces jours, sans solde, sont destinés à donner du temps et de la souplesse d'organisation à leurs bénéficiaires pour des absences liés à leur vie personnelle. Ils sont utilisés par journée entière ou par demi-journées avec l'accord du management pour tenir compte notamment d'impératifs d'activité.

Article 3 : Programme mondial pour la santé bien-être

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

Outre la mise en place d'un socle minimal de garanties, le Groupe s'engage, par le présent accord, à développer un programme global « We Care » pour la santé et les conditions de travail de ses salariés.

Le développement de ce programme s'inscrit dans le prolongement de la crise sanitaire, qui a fait émerger de nouveaux risques et de nouvelles attentes de la part des salariés sur leur santé en général et sur leur santé au travail. Pour cette politique santé et bien-être, c'est une approche globale de la santé qui est retenue en intégrant toutefois les risques santé plus spécifiques du secteur tertiaire, en particulier les risques psychosociaux et les risques liés à la sédentarité.

Cette approche concerne l'ensemble des salariés sans distinction de genre. Pour autant, les entités pourront proposer, comme certaines le font déjà, des actions d'information, de sensibilisation et de prévention prenant en compte des spécificités liées à des particularités physiologiques des femmes ou des hommes. Pour les femmes par exemple, la grossesse, les risques cardio-vasculaires avec des symptômes moins évocateurs, les cancers du sein, du col de l'utérus et l'importance de leur dépistage, l'ostéoporose, l'endométriose...). Pour les hommes par exemple, les cancers du poumon, de la prostate, les risques cardio-vasculaires, ...

Dans le cadre de ce programme global santé et bien-être, le Groupe souhaite harmoniser et renforcer ses dispositifs autour des axes suivants :

- Une offre de bilan de prévention santé permettant aux salariés d'être acteurs de leur santé et au Groupe, et à ses entités, de mettre en œuvre des actions de prévention adaptées ;
- Un dispositif d'écoute et d'accompagnement psychologique ;
- Un accompagnement des salariés en situation de longue maladie ;

en tenant compte des contextes professionnel et national locaux, notamment des dispositifs de santé publique et dispositifs déjà existants dans les pays/métiers.

3.1 : Proposer un bilan de prévention santé

Le Groupe souhaite renforcer son dispositif en offrant aux salariés la possibilité d'être acteurs de leur santé. Dans une approche globale de la santé, un bilan de prévention santé sera proposé périodiquement aux salariés.

Ce bilan de prévention santé prendra la forme d'un questionnaire, en principe digital, portant sur la santé mentale et physique dont les résultats donneront lieu à :

- une restitution individuelle, dans des conditions sécurisées, avec des conseils concrets en lien avec les résultats au questionnaire. Un débrief oral pourra être proposé, dans des conditions définies, avec un professionnel de santé,
- une restitution plus globale pour une cartographie des différents facteurs de risque de santé des salariés afin d'adapter les actions de prévention au niveau global et/ou local aux besoins identifiés et pour suivre ensuite leur impact.

Ce dispositif fera l'objet d'une première campagne organisée d'ici fin 2024¹⁴ sur le périmètre des entités du Groupe en France. A partir des résultats de cette campagne qui sera menée dans ce pays, et des éventuels ajustements à apporter, le déploiement du bilan de prévention santé s'effectuera progressivement dans les autres pays/métiers du Groupe sur la durée du présent accord selon des modalités et conditions (notamment d'ancienneté et d'âge) définis au niveau des entités et en fonction des dispositifs déjà existants.

¹⁴ Sauf décalage qui serait rendu nécessaire notamment par des prérequis techniques non prévus

3.2 : Proposer un dispositif d'écoute et de soutien psychologique

Le Groupe souhaite également renforcer ses actions en faveur de la santé mentale en proposant à tous ses salariés un dispositif d'écoute et de soutien psychologique. Ce dispositif existe déjà dans des entités et pays et BNP Paribas souhaite pouvoir le proposer dans tous les pays où il est présent pour l'accompagnement de salariés qui en ressentent le besoin.

Il est proposé en complément de l'accompagnement et du soutien des RH et managers de proximité et acteurs de santé ou de soutien social lorsqu'ils existent.

Le Groupe s'engage à proposer ce dispositif à tous ses salariés dans les deux premières années d'application du présent accord

3.3 : Mieux accompagner les situations d'absences longues pour raison de santé

Des actions sont déjà menées par des entités ou pays pour accompagner la maladie. Le Groupe s'engage à leur diffusion et/ou la mise en place d'initiatives pour l'accompagnement des salariés en situation de longue absence de l'entreprise pour des raisons de santé. Trois étapes clés sont identifiées :

- pendant la maladie, l'absence prolongée pouvant isoler la personne malade de sa vie professionnelle et parfois sociale. Les contacts pendant l'absence maladie peuvent limiter cet isolement ; ils s'effectuent avec l'accord du salarié et selon des modalités définies avec lui. Ils visent à apporter soutien et accompagnement notamment via des informations sur les dispositifs de protection sociale applicables, sa situation administrative, ses interlocuteurs et les dispositifs d'accompagnement en interne et/ou en externe.
- en vue de la reprise d'activité pour favoriser le maintien dans l'emploi et accompagner le retour au travail. Cette démarche nécessite de l'anticipation et du temps, pour échanger avec les différents intervenants possibles et solliciter les acteurs et dispositifs existants, pour envisager avec eux les éventuels freins ou difficultés, trouver les solutions adaptées aux différentes étapes successives. La durée de l'absence peut rendre la reprise plus complexe à organiser car elle nécessite de prendre en compte, d'une part, les aspects liés à la personne et à sa santé et, d'autre part, les évolutions de son environnement de travail qui ont pu de produire et qui impactent les conditions et/ou le poste de travail.
- accompagner la reprise d'activité dans le temps pour s'assurer de son bon déroulement, continuer à suivre et soutenir le salarié et être attentif à d'éventuels signaux faibles du salarié de retour après une longue absence.

Cette démarche peut associer les HRP, managers, collègues et, là où ils existent, acteurs de santé ou de soutien social locaux, « ambassadeurs longue maladie », « personnes de confiance », représentant du personnel ou d'un syndicat ...

Article 4 : Réseau d'experts santé

Le Groupe a tiré des enseignements de la gestion de la crise sanitaire et souhaite renforcer son dispositif pour mettre en place, en situation de crise, les actions les plus adaptées pour la sécurité et la santé de ses équipes et ses activités. En effet, dans le contexte de la pandémie de la COVID_1 inédite par son ampleur, ses conséquences et sa durée, des mesures ont été prises par les entités et le Groupe pour la santé et la sécurité des salariés ; elles ont notamment pris en compte la situation sanitaire des pays, leur dispositif de santé, les dispositions prises par les Etats.

Les crises, notamment liées à des événements naturels, climatiques ou à des situations sanitaires ou géopolitiques ont un impact humain et une politique structurelle santé doit contribuer à mieux faire face à ces situations. Pour autant, le Groupe renforce son dispositif pour structurer une veille sanitaire sur la situation des pays où il est présent et disposer d'un réseau d'experts santé dans le monde pouvant éclairer la prise de décisions et soutenir, en fonction des besoins, des actions globales ou ciblées.

Ces actions donnent lieu à échange avec les représentants du personnel ou / le(les) syndicat(s) à(aux) niveau(x) adapté(s) à la situation et selon les pratiques de dialogue social.

Article 5 : Indicateurs de suivi dans le cadre du présent accord

- Pourcentage de salariés couverts par un congé paternité
- Pourcentage de salariés couverts par un congé d'accueil d'un enfant
- Pourcentage de salariés ayant bénéficié des congés liés à la parentalité (maternité, paternité, parentaux,...) par genre
- Pourcentage de salariés couverts par une assurance décès, Incapacité / Invalidité, et une couverture santé ;
- Pourcentage de salariés couverts par un dispositif d'écoute et de soutien psychologique EAP (*Employee Assistant Program*) ;
- Pourcentage de salariés ayant bénéficié du bilan de prévention santé.

Chapitre 8 : Engagements d'UNI GLOBAL UNION

En respect des engagements mutuels contenus dans cet accord, 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 sont fixées conformément aux conditions juridiques, sociales, et économiques de chaque pays.

Chapitre 9 : Application, durée et suivi de l'accord

Article 1 : Périmètre d'application de l'accord

Le champ d'application du présent accord est constitué des entreprises du Groupe BNP Paribas, quelle que soit 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.

Lorsqu'une nouvelle entreprise entre dans le périmètre tel que défini ci-dessus, les parties conviennent qu'elle a alors deux ans pour appliquer le présent accord. Cette application peut être progressive.

Si une entreprise sort du périmètre tel que défini ci-dessus en 2024 ou en 2025, elle examinera, au regard de son contexte, les dispositions du présent accord qui pourront être mises en œuvre ou définir des modalités particulières pour leur mise en œuvre.

Article 2 : Modalités d'application de l'accord

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

Il n'est pas possible de cumuler des mesures légales ou conventionnelles existantes ou à venir, avec des dispositions du présent accord ayant le même objet. En cas de concours de mesures, c'est la mesure la plus favorable qui doit ou devra s'appliquer.

L'ensemble des mesures décrites dans le présent accord s'appliquent au plus tard au 1^{er} décembre 2024 sauf date différente mentionnée dans l'article ou le Chapitre concerné du présent accord. Les futurs accords locaux seront à inscrire dans les principes et engagements pris dans le présent 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.

Article 3 : Durée de l'accord

Le présent accord s'appliquera pour une durée de 4 (quatre) ans à compter du 1^{er} décembre 2024. Il peut être résilié par l'une des parties par écrit dans le respect d'un préavis d'une durée de six mois.

Les parties conviennent de se réunir 6 (six) mois avant l'échéance du présent accord pour convenir des modalités, thématiques et calendrier de son renouvellement.

Article 4 : Traduction et communication de l'accord

4.1 : Traduction

Les parties au présent accord conviennent que le texte rédigé en langue française fait foi ; il prévaudra en cas de problème d'interprétation ou de litige.

L'accord fera l'objet également d'une traduction en anglais. Pour les autres pays du Groupe, l'accord sera traduit dans les langues référentes de travail usuellement utilisées dans les pays. La traduction sera prise en charge par les Responsable pays ou Ressources Humaines concernés.

4.2 : Communication

Les parties communiqueront le présent accord à l'ensemble de leurs organisations et structures respectives des entités du Groupe.

Le présent accord sera communiqué auprès de l'ensemble des salariés du Groupe, via notamment une information en ligne effectuée sur les pages intranet du Groupe et des pays, au plus tard le 30 novembre 2024.

Article 5 : Suivi de l'accord

Les parties conviennent de la création d'une commission paritaire chargée du suivi de la mise en œuvre du présent accord et des engagements pris, identifier les bonnes pratiques et le cas échéant les actions pour en assurer la promotion et, dans les conditions définies au Chapitre 2 du présent accord, constituer le cadre au sein duquel UNI Global Union pourra contribuer à l'amélioration continue de la vigilance sur le pilier RH du plan de vigilance du Groupe.

En tenant compte des participants aux négociations qui ont abouti à la signature du présent accord, les parties conviennent que la commission est composée de manière équilibrée de :

- représentants du Groupe (Direction des Ressources Humaines du Groupe BNP Paribas qui peuvent solliciter d'autres personnes du Groupe dont la présence est jugée utile, en particulier pour apporter un éclairage aux membres de la Commission) ;

- représentants d'UNI Global Union, dans la limite de 7 représentants ;
- et en présence de représentants :
- de la FECEC (1 représentant),
 - du Comité européen de Groupe (1 représentant, nécessairement membre du Bureau du Comité européen de Groupe),
 - et des organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe en France, dans la limite d'1 représentant par organisation syndicale représentative sur ce périmètre.

Préalablement à cette réunion, au plus tard 15 jours avant celle-ci la Direction des Ressources Humaines du Groupe adresse un bilan, pour l'année écoulée, du déploiement du présent accord, sur la base des indicateurs définis¹⁵ par les parties au présent accord. Ce bilan pourra être complété d'informations recueillies dans le cadre du Reporting Social du Groupe en vue notamment de l'élaboration du Document de Référence.

La commission de suivi se réunit une fois par an au cours du troisième trimestre de l'année. Elle est également réunie dans les conditions définies au Chapitre 2 du présent accord sur le plan de vigilance.

Elle sera réunie pour la première fois au cours du troisième trimestre 2025 ¹⁶.

Si une actualité ou un contexte particulier le justifie et après accord des deux parties, elle pourra se réunir de façon exceptionnelle en complément de la réunion annuelle.

Article 6 : Règlement des différends

Les parties s'engagent, dans le cadre de leurs responsabilités respectives, à contribuer à la mise en œuvre dans les meilleures conditions opérationnelles et de bonne foi du présent accord.

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 notamment sur la négociation collective demeurent soumis aux procédures locales de règlement des conflits. Le recours au-delà de la procédure locale ne peut s'envisager que lorsque la question se réfère à un droit ou une norme établie dans présent accord et dans le cas où, malgré la recherche de solution au niveau local, y compris entre les partenaires sociaux (Direction locale et syndicats implantés et/ou reconnus selon la réglementation locale et/ou les autres représentants du personnel s'ils existent), une difficulté dans l'application du présent accord devait subsister, alors, selon le cas :

- UNI Global Union peut soulever la question auprès du Directeur des Affaires Sociales et du Directeur des Ressources Humaines du Groupe en vue de sa résolution,

ou

- les représentants de la Direction des Ressources humaines peuvent soulever la question auprès de UNI Global Union en vue de sa résolution,

et ce, avant toute communication externe de l'une ou l'autre des parties signataires et des parties concernées par la question. La partie signataire s'attachera à apporter une réponse dans un délai de trois mois. La commission de suivi sera par ailleurs informée de ces démarches.

Cette difficulté donne alors lieu à une enquête, sans délai et de façon ouverte et transparente, pour recueillir les éléments auprès de l'entité concernée au niveau local sur le différend. Si à l'issue de cette enquête, des manquements au respect d'un droit ou d'une norme établie dans le présent accord sont avérés, la Direction des Ressources Humaines du Groupe ou UNI Global Union, selon le cas, doit s'assurer que les mesures pour y remédier soient prises.

¹⁵ sous réserve d'adaptations ou d'évolutions qui seraient à apporter à ces indicateurs

¹⁶ Sur la base des indicateurs renseignés pour 2024 sauf difficulté technique ou remontée de données qui ne permettrait pas de renseigner de manière fiable un indicateur

À la demande de l'une ou l'autre des parties et sous réserve d'un commun accord sur le caractère approprié d'une telle démarche et ses modalités, une présentation de l'accord et de son contenu dans le pays où une situation conflictuelle est constatée peut être effectuée.

Si la question n'est toujours pas résolue, elle peut être portée devant la commission de suivi, soit lors de sa réunion annuelle si sa date n'est pas trop éloignée, soit lors d'une réunion exceptionnelle.

Au cas où les parties ne parviennent pas à résoudre un différend concernant l'application du présent accord après en avoir discuté lors de la réunion de la commission de suivi, celui-ci peut être soumis à un médiateur.

Chacune des parties peut demander le recours à un médiateur. Elle devra en faire la demande écrite à l'autre partie qui disposera alors d'un délai de 60 jours à compter de la réception de la demande pour répondre de manière positive ou négative à la demande de médiation.

Une demande de médiation ne sera pas refusée sans motif valable par l'une ou l'autre des parties.

En cas d'accord sur le principe du recours à la médiation, afin qu'elle soit menée dans les meilleures conditions possibles, les parties conviennent :

- d'en définir ensemble les modalités (objectifs, calendrier, coût,...) ;
- de choisir conjointement le médiateur¹⁷.

Au-delà des dispositions définies ci-dessus qui sont applicables, les parties conviennent -au cours des deux premières années de mise en œuvre du présent accord-, de discuter du processus de règlement des différends. Le résultat qui pourrait être convenu dans le cadre de cette discussion serait alors formalisé entre elles, possiblement via une annexe au présent accord.

UNI Global Union reconnaît que le présent accord ne confère aucun droit contractuel aux tiers (y compris à ses affiliés) ou à tout salarié du Groupe BNP Paribas et que l'accord ne peut porter atteinte aux pratiques, engagements ou accords conclus avec d'autres syndicats présents dans le Groupe BNP Paribas.

Le présent accord est soumis au droit français des obligations.

Fait à Paris, le 4 novembre 2024

Pour BNP PARIBAS



Sofia MERLO
La Directrice des Ressources Humaines du Groupe

Pour UNI Global Union



Christy HOFFMAN
La Secrétaire Générale

Cet accord est conclu avec la contribution :

- de la Fédération Européenne des Cadres des Établissements de Crédit et Institutions Financières (FECEC) ;
- des membres du bureau du Comité Européen de Groupe ;
- des organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe BNP Paribas en France : CFDT (Confédération Française Démocratique du Travail) et la CFE-CGC (Confédération Française de l'Encadrement-Confédération Générale des Cadres)

¹⁷ choisi sur la liste des médiateurs de la Cour d'Appel de Paris

