

**ACCORD DEFINISSANT LES MESURES D'ACCOMPAGNEMENT
DANS LE CADRE DE LA MISE EN ŒUVRE DU PROJET
D'EVOLUTION DU MODELE RETAIL DE LA BANQUE
COMMERCIALE EN FRANCE**

ENTRE :

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

D'UNE PART,

ET :

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

La Confédération Française Démocratique du Travail (CFDT)
représentée par

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

représenté par Rémi Gandon

D'AUTRE PART,

IL A ETE CONVENU CE QUI SUIT :

Table des matières

Préambule	3
Titre 1 : Des mesures d'accompagnement des salariés en mobilité fonctionnelle et/ou géographique	5
Article 1 : Accompagner la mobilité fonctionnelle et/ou géographique.....	5
1.1 : Un entretien individuel RH systématique	5
1.2 : Un dispositif spécifique entre les RH de BCEF et RHG Staffing Conseils et Solutions	6
1.3 : Des dispositions spécifiques sur le « Passeport »	6
1.4 : Un accompagnement de la ligne managériale par la ligne RH	7
1.5 : Accompagnement des salariés de Service client dans le cadre d'une évolution fonctionnelle	8
1.6 : La mise en œuvre des dispositifs d'accompagnement de la mobilité géographique	8
1.7 : Une mesure spécifique d'accompagnement à une évolution fonctionnelle	9
1.7.1 Conditions d'éligibilité à la prime exceptionnelle	9
1.7.2. Montant et modalités de versement	9
Article 2 : Prévention des Risques Psychosociaux.....	10
2.1 : Une gouvernance renforcée avec les acteurs de prévention	10
2.2 : L'accompagnement de la ligne RH.....	10
2.3 : L'accompagnement de la ligne managériale	11
2.4 : Un suivi spécifique dans les instances représentatives du personnel.....	11
2.5 : La prise en compte du projet dans les DUERP	11
Titre 2 : Des mesures spécifiques temporaires, dans le cadre du dispositif d'incitations commerciales « Motiv », afin d'accompagner le projet d'évolution du modèle Retail	12
Titre 3 : Une mesure spécifique de revalorisation de la contrepartie aux rotations de planning au sein de Service client	13
Titre 4 : Des possibilités accrues de télétravail au regard des évolutions apportées au dispositif commercial	14
Titre 5 : Dispositions finales	15
Article 1 : Entrée en vigueur – durée	15
Article 2 : Commission de suivi de l'accord	15
Article 3 : Révision.....	15
Article 4 : Modification de la législation	16
Article 5 : Formalités de dépôt et de publicité.....	16

Préambule

Il est rappelé qu'un projet d'évolution du modèle Retail de la Banque Commerciale en France (BCEF) pour son marché des particuliers a été soumis au CSEC au cours de plusieurs réunions qui se sont tenues le 26 mars, le 12 mai et le 27 mai 2025.

En effet, les activités de BCEF sont confrontées à d'importantes évolutions avec une accélération des comportements clients vers le digital, une intensification de la pression concurrentielle, notamment de la part des néo banques, et ce dans un contexte économique plus exigeant.

Les clients attendent encore davantage de joignabilité, d'expertise, de simplification et de personnalisation des services.

C'est pourquoi BCEF a engagé un projet d'évolution de son modèle Retail pour renforcer son attractivité, développer son fonds de commerce et restaurer sa rentabilité.

Ce projet s'appuie notamment sur l'expertise humaine et le digital. BCEF s'engage ainsi dans une démarche d'adaptation de son dispositif commercial avec une évolution des métiers en lien avec la clientèle des particuliers, la redéfinition des compétences nécessaires à leur exercice et des parcours professionnels.

Les élus, dans le cadre de la procédure d'information/consultation du Comité Social et Economique Central (CSEC), ont sollicité l'analyse du projet par un cabinet d'expertise indépendant dont le rapport leur a été présenté lors d'une séance exceptionnelle.

Le 27 mai, ils ont rendu, dans le cadre de la procédure de consultation, un avis défavorable sur le projet exprimant ainsi leur désaccord. Anticipant la poursuite de la déclinaison du projet dans les établissements concernés, des membres du CSEC ont demandé que des mesures spécifiques d'accompagnement soient prises au regard de l'ampleur des évolutions induites par ce projet. Des Organisations Syndicales ont également exprimé des demandes sur ce projet. La Direction a accepté d'ouvrir une négociation d'entreprise avec les Organisations Syndicales Représentatives et a réuni la commission de droit social (CDS) pour examiner les différentes mesures qui pouvaient être envisagées dans le cadre de la mise en œuvre du projet.

Trois commissions de droit social (CDS) ont ainsi eu lieu les 12 juin, 19 juin et le 9 juillet 2025. Dans ce cadre, des demandes de différentes natures ont été formulées par les Organisations Syndicales Représentatives auprès de la Direction soulignant leur souci de traitement homogène des mêmes situations et l'importance de :

- définir, par la voie négociée, des mesures spécifiques d'accompagnement qui viennent compléter les dispositions déjà existantes ;
- définir des mesures qui s'appliqueront aux salariés se trouvant dans la même situation quel que soit leur établissement ;
- articuler un ensemble de dispositions tenant compte des différentes évolutions prévues par le projet, qui concerne à la fois les salariés du marché des particuliers dans les agences et des salariés de service client ;
- associer les représentants du personnel à plusieurs étapes de la mise en œuvre du projet, avec des temps dédiés supplémentaires en CSEC, en CSEE, ou en commission QVCT d'établissement et selon des niveaux de granularité définis. Il s'agirait ainsi de donner chaque année une visibilité sur l'évolution envisagée du dispositif commercial

et, par ailleurs, de partager les résultats des enquêtes/mesures menées et le cas échéant, de travailler sur des thématiques identifiées ;

- prévoir un suivi périodique du projet à partir d'indicateurs définis.

Des demandes ont été également formulées en réunion portant sur :

- des mesures d'accompagnement spécifiques en termes de formation, de mobilité et de prévention des risques psychosociaux ;
- des mesures spécifiques temporaires, dans le cadre du dispositif d'incitations commerciales « Motiv », afin d'accompagner le projet d'évolution du modèle Retail ;
- l'amélioration de la contrepartie aux rotations de planning (horaire) au sein de Service client
- la possibilité de télétravailler ou de télétravailler davantage au regard des évolutions apportées au dispositif commercial.

Les différentes réunions ont permis d'améliorer les propositions de la Direction sur les différentes demandes. Il a néanmoins été constaté que certaines demandes, ayant fait l'objet des échanges, ne relevaient pas d'un accord parce qu'elles avaient été discutées jusqu'à présent, soit au sein d'un groupe de travail constitué au sein du CSEC, soit au sein du CSEC lui-même.

La déclinaison au sein de BNP Paribas SA, et notamment de BCEF, de l'accord sur le télétravail dans le Groupe en France, a ainsi donné lieu à plusieurs réunions en groupe de travail depuis 2021. De même, la mise en place comme les évolutions apportées au dispositif d'incitations commerciales « Motiv » ont été soumises aux représentants du personnel en CSEC.

En conséquence de quoi, il a été convenu d'articuler un ensemble de mesures constitué :

- des mesures définies au présent accord ;
- des mesures qui pourraient être formalisées dans un relevé de décisions établi à l'issue d'un Groupe de Travail du CSEC sur le télétravail qui sera réuni prochainement ;
- des mesures qui pourraient être formalisées dans un relevé de décisions à l'issue d'un CSEC qui sera réuni prochainement sur le dispositif d'incitations commerciales « Motiv » ;
- des mesures qui pourraient être formalisées par une mise à jour de la note interne applicable au sein de Service client prévoyant une contrepartie aux rotations de planning (horaires).

Cet ensemble, ainsi défini au niveau de l'entreprise, serait ensuite diffusé auprès des établissements.

Titre 1 : Des mesures d'accompagnement des salariés en mobilité fonctionnelle et/ou géographique

Il est rappelé que le dossier social présenté en CSEC dans le cadre de la procédure d'information/consultation le 26 mars 2025 a prévu un accompagnement RH, pour permettre l'évolution du modèle Retail, adapté à chaque situation individuelle et assurant durablement l'employabilité des salariés.

Dans ce cadre, des actions de formation adaptées sont prévues :

- actions de formation d'upskilling, articulées autour d'un socle commun (Expertise relation client, Expertise digitale afin d'accompagner l'autonomie digitale de nos clients) et de formations complémentaires en fonction des métiers cible (Expertise Métier afin d'accélérer la montée en compétences métiers en fonction du poste actuel et du poste cible, Expertise Managériale) ;
- actions de formation de reskilling : afin d'accompagner au mieux les mobilités transverses et permettre de développer l'employabilité des salariés, MyCampus va développer de nouveaux parcours de reskilling, par exemple Chargé de Relation Clientèle Entreprise (CRCE), Chargé d'Affaires Cash Management (CACM), Due Diligence Officer (DDO) au Pôle National d'Assistance Commerciale Corporate (PNACC).

En complément de cet accompagnement, il est convenu par le présent accord, des nouvelles dispositions définies ci-après.

Article 1 : Accompagner la mobilité fonctionnelle et/ou géographique

1.1 : Un entretien individuel RH systématique

Il est rappelé l'importance d'accompagner les salariés dont les postes sont impactés par l'évolution du modèle Retail de BCEF. En conséquence, il est convenu qu'il sera proposé systématiquement un entretien RH à tout salarié dont le poste sera impacté.

Cet entretien aura notamment pour objet de pouvoir échanger sur ses souhaits d'évolution professionnelle, en lien avec ses compétences et son parcours professionnel, et sur les postes à pourvoir sur son bassin d'emploi.

Il permettra aussi d'identifier ses éventuels besoins et les actions adaptées, notamment de formation, pouvant être mises en place.

1.2 : Un dispositif spécifique entre les RH de BCEF et RHG Staffing Conseils et Solutions

La ligne RH de BCEF et RHG Staffing Conseils et Solutions s'attacheront à proposer un cadre permettant de concilier les enjeux de transparence / fluidité du marché de l'emploi interne, d'une part, et les enjeux de repositionnement des salariés dont le poste est impacté par le projet d'évolution du modèle Retail de BCEF, d'autre part.

Une attention particulière sera donnée aux salariés dans des bassins d'emplois en région de province, l'Île de France et certaines grandes agglomérations connaissant un autre contexte compte tenu de la dynamique de leur marché de l'emploi.

Il est souligné que dans le cadre du projet d'évolution du modèle Retail, BCEF a prévu de créer d'ici fin 2027 des sites « évolutifs ¹ » Service client en complément de ceux déjà existants, pour être en capacité de proposer aux salariés dont le poste est impacté d'intégrer des postes en proximité (pour l'essentiel sans mobilité géographique) dans leur bassin d'emploi.

Pour les postes à pourvoir en agence, la recherche d'un candidat au sein du bassin d'emploi sera privilégiée par les HRBP de BCEF. Si aucun candidat n'est identifié avant le déploiement du projet dans chaque région, une annonce sera alors publiée dans l'outil B-Welcome. Dans les régions de province, une priorité sera donnée aux salariés du bassin d'emploi.

Pour les nouveaux postes à pourvoir au sein de Service client :

- la recherche d'un candidat au sein du bassin d'emploi sera privilégiée par les HRBP de BCEF pour les postes de Conseiller Banque et Assurances et Manager Service Client au sein d'un site « évolutif » ;
- la recherche d'un candidat au sein du bassin d'emploi sera privilégiée par les HRBP de BCEF pour les postes de Conseiller Expert au sein d'un site existant ;
- une annonce sera publiée dans l'outil B-Welcome, pour les postes de Conseiller Banque et Assurances d'un site existant, avec possibilité également de pourvoir le poste au sein du bassin d'emploi.

En outre, pour les régions de province, les postes à pourvoir de Banquier Privé, Responsable d'Equipe Banque Privée (REBP), Chargé d'Affaires Entrepreneurs (CAER), Chargé de Relation Clientèle Entreprise CRCE, Expert crédit, Responsable d'Appui Retail (RAR) seront publiés dans l'outil B-Welcome.

Enfin, pour faciliter la mobilité transversale au sein du Groupe, les équipes RHG Staffing Conseils et Solutions mèneront une approche proactive vis-à-vis des salariés identifiés au regard de leurs compétences, parcours professionnels, mobilité géographique, possibilité de bénéficier du dispositif JobBoost, de « vis ma vie »,... et des besoins du marché de l'emploi interne.

1.3 : Des dispositions spécifiques sur le « Passeport »

Il est rappelé que pour ses métiers en lien avec la clientèle des Particuliers en agence, BCEF a mis en place des parcours de formation dédiés à l'acquisition des connaissances, de posture et de savoir-faire nécessaires à l'exercice des métiers. L'ensemble de ces parcours de formation est validé par l'obtention d'un « Passeport ».

¹ Tel que défini en CSEC le 26 mars 2025

Ce « Passeport » permet aux conseillers d'accéder à une nouvelle référence métier du variable MOTIV dont le montant est majoré.

Dans le cadre du projet d'évolution du modèle Retail de BCEF et en lien avec la montée en expertise, notamment de Service client, il est prévu de mettre en place un « Passeport » pour les métiers ci-après :

- Conseiller Banque et Assurances en agence et chez Service client ;
- Conseiller Développement Patrimonial en agence ;
- Conseiller en Gestion Patrimoniale en agence ;
- Conseiller Expert Service Client chez Service client.

Par le présent accord et dans le cadre de la mise en œuvre du projet d'évolution du modèle Retail de BCEF, il est convenu de dispositions spécifiques sur ce « Passeport ».

Des conseillers sont exemptés de « Passeport » afin de tenir compte de l'expérience qu'ils ont acquise dans l'exercice de poste(s) en lien avec la clientèle et/ou ayant nécessité l'obtention d'un « Passeport » tels que listés et dans les conditions définies ci-dessous :

POSTE ACTUEL		POSTE CIBLE AVEC PASSEPORT			
		CBA Agences ou Service Client	CDP	CGP	Conseiller Expert Service Client
AGENCES	Conseiller Proximité	✓ Exempté de passeport	Passeport à obtenir	Passeport à obtenir	Passeport à obtenir
	Conseillère Affinité	N/A	✓ Exempté de passeport	✓ Exempté de passeport si • En poste depuis plus de 24 mois • Résultat au quiz de sélection > 80% • Evaluations aux attendus du poste actuel	✓ Exempté de passeport
	CAP	N/A	✓ Exempté de passeport si • En poste depuis plus de 24 mois • Evaluations aux attendus du poste actuel	✓ Exempté de passeport si • Après un poste de conseiller Affinité de + de 24 mois • Résultat au quiz de sélection > 80% • Evaluations aux attendus du poste actuel	✓ Exempté de passeport si • En poste depuis plus de 24 mois • Evaluations aux attendus du poste actuel
	DIA	N/A	✓ Exempté de passeport	✓ Exempté de passeport si • En poste depuis plus de 24 mois • Résultat au quiz de sélection > 80% • Evaluations aux attendus du poste actuel	✓ Exempté de passeport
AUTRES	CSI	N/A	✓ Exempté de passeport si • En poste depuis plus de 24 mois • Evaluations aux attendus du poste actuel	✓ Exempté de passeport si • Après un poste de conseiller Affinité de + de 24 mois • Résultat au quiz de sélection > 80% • Evaluations aux attendus du poste actuel	✓ Exempté de passeport si • En poste depuis plus de 24 mois • Evaluations aux attendus du poste actuel
	CSEP	N/A	✓ Exempté de passeport	✓ Exempté de passeport si • Après un poste de conseiller Affinité de + de 24 mois • Résultat au quiz de sélection > 80% • Evaluations aux attendus du poste actuel	✓ Exempté de passeport
SERVICE CLIENT	Conseiller SC Enjeu 1 ou 2	Passeport à obtenir	Passeport à obtenir	N/A	N/A
	Conseiller Net	N/A	Passeport à obtenir	Passeport à obtenir	✓ Exempté de passeport

A noter :

- Les collaborateurs engagés sur un parcours pourront le finaliser dans le poste cible
- La validation des acquis n'empêche pas le suivi de certains modules de formation / formation continue
- Cette matrice ne s'applique que pendant la durée du plan stratégique Retail
- La non-exemption sera systématiquement motivée

1.4 : Un accompagnement de la ligne managériale par la ligne RH

Les parties au présent accord conviennent d'avoir une attention spécifique à l'accompagnement de la ligne managériale.

De par leur positionnement de managers, les Directeurs d'agence (DIA) ont un rôle essentiel dans la mise en œuvre du projet auprès de leurs équipes et dans l'accompagnement des salariés impactés, tout en étant pour certains d'entre eux directement concernés par une évolution de leur poste. Pour prendre en compte cette situation, ils bénéficieront d'un accompagnement spécifique pour accompagner leurs équipes et pour eux-mêmes.

Ils bénéficieront, comme l'ensemble des salariés impactés, d'un entretien individuel RH.

En outre un dispositif spécifique sera mis en place pour les DIA concernés dans les régions :

- le Responsable des Ressources Humaines (RRH) sera en supervision, en lien avec les HRBP, de leur repositionnement ;
- un comité de suivi périodique se tiendra avec l'équipe de Direction de la Région ;
- des points d'échanges collectifs associant les Directeurs de Territoire / HRBP / Directeurs d'agence seront organisés pour ouvrir les pistes d'évolutions possibles ;
- des « vis-ma-vie » sur le(s) poste(s) pouvant les intéresser seront également proposés à ceux qui le souhaiteraient ;
- un suivi spécifique sera mis en place au niveau des équipes de BCEF RH afin de veiller à leur bon accompagnement et d'identifier des situations plus particulières.

Un plan de conduite de changement sera également mis en place pour les Directeurs de Territoire pour leur permettre d'accompagner au mieux les DIA et les salariés dans l'appréhension des enjeux et des principes du projet d'évolution du modèle Retail.

1.5 : Accompagnement des salariés de Service client dans le cadre d'une évolution fonctionnelle

Les parties au présent accord conviennent d'avoir une attention spécifique à l'accompagnement des salariés de Service client directement concernés par une évolution de leur poste et qui exprimeraient un intérêt à rejoindre un nouveau métier au sein des agences, des espaces UNICC, des espaces non-résidents ou des structures de e-conseillers². Pour prendre en compte cette situation, le dispositif suivant sera mis en place :

- ils bénéficieront d'un entretien RH individuel ;
- des points d'échanges collectifs associant les managers de manager / managers / HRBP / salariés seront organisés en amont pour évoquer les pistes d'évolutions envisageables ;
- des « vis-ma-vie » sur le(s) poste(s) pouvant les intéresser leur seront également proposés.

1.6 : La mise en œuvre des dispositifs d'accompagnement de la mobilité géographique

L'ensemble des dispositions mises en place et détaillées à l'article 1.2 qui précède est destiné à privilégier des solutions de repositionnement dans le bassin d'emploi des salariés concernés.

Pour les mobilités géographiques qui seraient nécessaires dans le cadre de la mise en œuvre du projet d'évolution du modèle Retail, des formules d'accompagnement à la mobilité géographique en vigueur au sein de BNP Paribas SA (formule « fréquence hebdo », formule

² faisant l'objet d'un pilote à la date de signature du présent accord

« opportunité » et formule « mobilité rapprochée ») s'appliqueront dans les conditions en vigueur dans l'entreprise.

Par le présent accord, il est convenu que seront éligibles à la formule d'accompagnement définie ci-après, les mobilités géographiques suivantes :

- les mobilités vers des postes de Manager Service client, qui n'auraient pas été pourvus au sein du bassin d'emploi : la formule « opportunité » ;
- les mobilités vers des postes de Manager Service client, de Conseiller Banque et Assurances (CBA) et d'Expert au sein de Service client, qui n'auraient pas été pourvus au sein du bassin d'emploi : la formule « fréquence hebdo » ;

dans le cadre de la mise en œuvre du projet d'évolution du modèle Retail.

En conséquence de cet engagement, les offres des postes listés ci-dessus, qui n'auraient pas été pourvues au sein du bassin d'emploi, seront systématiquement publiées avec la formule d'accompagnement applicable.

1.7 : Une mesure spécifique d'accompagnement à une évolution fonctionnelle

1.7.1 Conditions d'éligibilité à la prime exceptionnelle

Par le présent accord, il est convenu de verser une prime exceptionnelle en cas d'évolution fonctionnelle dans le cadre du projet d'évolution du modèle Retail aux salariés :

- d'une agence dont le poste ferme (ou libérant un poste pour un salarié dont le poste ferme) évoluant vers les nouveaux métiers de Service Client :
 - conseiller Banque et Assurances ;
 - manager Service Client ;
 - conseiller Expert ;
- de service client dont le poste ferme (ou libérant un poste pour un salarié dont le poste ferme) évoluant vers les métiers des agences :
 - conseiller Banque et Assurances ;
 - conseiller Développement Patrimonial ;
 - conseiller Gestion Patrimoniale ;
- de service client dont le poste ferme (ou libérant un poste pour un salarié dont le poste ferme) évoluant vers les nouveaux métiers de conseiller ou de manager des espaces non-résidents, espace UNICC et structures de e-conseillers³ ;

liés par un contrat de travail avec BNP Paribas SA depuis 12 mois au moins à la date de versement et présents à l'effectif rémunéré de l'entreprise le mois du versement.

1.7.2. Montant et modalités de versement

Le montant de cette prime exceptionnelle est fixé à 800 euros quel que soit le temps de travail du salarié éligible.

³ faisant l'objet d'un pilote à la date de signature du présent accord

Cette prime est versée une seule fois lors de l'évolution fonctionnelle du salarié telle que visée au 1.7.1. Elle est versée dans les deux mois qui suivent cette évolution.

Cette prime est cumulable avec une éventuelle mesure d'accompagnement à la mobilité géographique qui serait complémentaire à cette évolution.

Article 2 : Prévention des Risques Psychosociaux

Dans un contexte d'évolution du dispositif commercial (nouveaux formats d'agence, digitalisation, ...) et d'évolution des métiers (renforcement du conseil, adaptation aux canaux digitaux...), l'entreprise réaffirme son engagement en matière de prévention des risques psychosociaux, en articulation avec sa politique de qualité de vie et des conditions de travail (QVCT) définie dans l'accord d'entreprise du 4 novembre 2024.

Il est notamment rappelé la possibilité d'utiliser les dispositifs d'écoute et de soutien psychosocial pour les managers et les salariés.

Ainsi, ils pourront solliciter :

- les équipes du service médical interne et de médecine du travail interentreprises ;
- le service social ;
- leur ligne RH.

Ils pourront également bénéficier du dispositif d'écoute et d'accompagnement psychologique Hu Care qui sera informé du contexte spécifique du projet d'évolution du modèle Retail.

2.1 : Une gouvernance renforcée avec les acteurs de prévention

Il est convenu par le présent accord de la mise en place d'une gouvernance renforcée avec les acteurs de prévention, et notamment les équipes de la médecine du travail, dont le service médical interne, et le service social de BNP Paribas avec des échanges réguliers tout au long de la mise en œuvre du projet d'évolution du modèle Retail pour partager des informations et identifier les situations qui seraient à accompagner.

2.2 : L'accompagnement de la ligne RH

Conscient du rôle essentiel de la ligne RH, les parties soulignent l'importance de renforcer l'expertise des HRBP. La ligne RH bénéficiera d'un plan de conduite du changement pour accompagner au mieux les managers et les salariés (réunions d'information, mise à disposition de guides d'entretien ...)

Il est également convenu de la mise en place à leur attention :

- d'un Webinaire sur la prévention des RPS ;
- d'une formation « Challengez votre posture RH » à réaliser en équipe, pendant la période de préparation du déploiement de la Région ;
- d'ateliers pour gérer les situations particulières.

2.3 : L'accompagnement de la ligne managériale

Comme déjà évoqué, la ligne managériale a un rôle essentiel dans la mise en œuvre du projet auprès de ses équipes et dans l'accompagnement des salariés.

Au-delà des mesures prévues dans le dossier social soumis au CSEC (prise de parole facilitée par la mise à disposition de FAQ, formations managériales, accompagnement par la ligne RH, ...), il est convenu des dispositions complémentaires suivantes :

- mise en place de parcours d'accompagnement des Directeurs de Territoire (DIT) et des DIA, sous forme d'ateliers et de webinaires. Un webinaire « accompagner et embarquer mes salariés dans le changement » sera proposé à l'ensemble des DIA dans chaque Région à partir du dernier quadrimestre 2025 ;
- attention particulière des équipes de Direction de Territoire et des équipes RH de Région pour accompagner les DIA dans le projet d'évolution du modèle Retail, notamment sous forme d'ateliers.

2.4 : Un suivi spécifique dans les instances représentatives du personnel

Dans le cadre de la mise en œuvre du projet d'évolution du modèle Retail, il est convenu des suivis spécifiques suivants :

- en complément des réunions prévues dans l'accord sur la QVCT de BNP Paribas SA du 4 novembre 2024, la commission QVCT de chaque établissement sera réunie dans le trimestre qui suit le déploiement de sa région afin de faire un premier bilan de la mise en œuvre du projet. D'autres réunions pourront ensuite être organisées après les enquêtes Pulse afin d'en partager les résultats ;
- des points d'étapes seront réalisés à fin 2026 et à fin 2027 dans les différents CSE de régions. En complément, 2 à 3 mois avant chaque déploiement de région, les CSE seront informés du dispositif commercial de niveau agence. Dans ce cadre des éléments suivants seront partagés :
 - cartographie du dispositif commercial projeté par agence (en nombre de postes ouverts, pour chaque métier) ;
 - évolution du nombre d'agences et de hubs / duo alternés ;
- un suivi sera également réalisé en CSEC en 2026 (intégrant notamment un point d'étape du déploiement partiel et le suivi de différents indicateurs) et en 2027.

2.5 : La prise en compte du projet dans les DUERP

Il est rappelé l'importance du Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP) dans la politique de prévention des risques professionnels. Il reprend notamment les actions mises en œuvre dans le cadre de la prévention des risques professionnels identifiés, y compris les risques psychosociaux.

Les DUERP seront actualisés des risques et des mesures prises afin de prévenir notamment les risques psychosociaux identifiés dans le cadre de la mise en œuvre du projet d'évolution du modèle Retail.

Titre 2 : Des mesures spécifiques temporaires, dans le cadre du dispositif d'incitations commerciales « Motiv », afin d'accompagner le projet d'évolution du modèle Retail

Des demandes sur les dispositifs d'incitations commerciales ont été exprimées de manière appuyée lors des différentes réunions de négociation qui ont abouti au présent accord. Il a été constaté que ce dispositif a été antérieurement soumis, dans sa mise en place comme dans ses évolutions, au CSEC.

Les parties conviennent de réunir dans les meilleurs délais après la signature de l'accord le CSEC sur ce sujet, dont l'ordre du jour de la séance sera arrêté conjointement avec la secrétaire.

Il est également convenu que les mesures qui seront décidées à l'issue de cette réunion exceptionnelle seront formalisées dans un relevé de décisions.

En vue de cette réunion, les parties souhaitent rappeler l'importance de prendre en compte :

- les changements de métier dans le cadre du projet d'évolution du modèle Retail ;
- la période de la transition ;

tout en conservant un dispositif motivant.

Titre 3 : Une mesure spécifique de revalorisation de la contrepartie aux rotations de planning au sein de Service client

Comme précisé dans le dossier social sur l'évolution du modèle Retail présenté en CSEC en mars, le Service client évolue pour devenir un pilier du modèle relationnel Retail afin de répondre encore mieux aux attentes des clients. Pour valoriser ce nouveau positionnement et tenir compte des spécificités de cet environnement, une demande de revalorisation de la contrepartie aux rotations de planning au sein de Service client a été exprimée de manière appuyée lors de la dernière réunion de négociation du présent accord. La Direction a accédé à cette demande en la liant au présent accord et s'est engagée à revoir la note interne en conséquence puis à la diffuser en vue d'une application à partir du 1^{er} janvier 2026.

Titre 4 : Des possibilités accrues de télétravail au regard des évolutions apportées au dispositif commercial

Lors des négociations qui ont abouti au présent accord, de fortes attentes ont été exprimées sur des possibilités accrues de télétravail au regard des évolutions apportées au dispositif commercial

Il est rappelé que le télétravail est régi par un accord de Groupe en France en date du 8 juillet 2021, qui a fait l'objet d'un avenant en date du 23 mai 2023, dont le déploiement au sein de BCEF a donné lieu à plusieurs réunions d'un Groupe de Travail constitué au sein du CSEC de BNP Paribas SA.

Les parties conviennent de réunir dans les meilleurs délais après la signature de l'accord un Groupe de Travail du CSEC sur ce sujet.

Il est également convenu que les mesures qui seront décidées à l'issue de la réunion de ce Groupe de Travail seront formalisées dans un relevé de décisions.

En vue de cette réunion, les parties souhaitent rappeler l'importance d' :

- assouplir les règles existantes au regard du projet d'évolution du dispositif commercial ;
- identifier les freins à la pratique du télétravail dans les périmètres éligibles et voir comment les lever.

Titre 5 : Dispositions finales

Article 1 : Entrée en vigueur – durée

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée ; il s'appliquera à compter du 1^{er} septembre 2025 au fur et à mesure du déploiement du projet d'évolution du modèle Retail et jusqu'au 31 décembre 2027⁴. Il cessera alors de plein droit, sans formalité spécifique, de produire tout effet.

Article 2 : Commission de suivi de l'accord

Par le présent accord, et sans préjudice des attributions des instances représentatives du personnel de l'entreprise, il est convenu de mettre en place au niveau de l'entreprise une commission paritaire de suivi spécifique.

Elle sera composée d'une part, de quatre représentants de chaque organisation syndicale représentative au niveau de l'entreprise et d'autre part, de représentants de la Fonction RH Groupe et représentant(s) de BCEF RH.

Une commission, dans le cadre de la Commission de Droit Social se réunira en mai 2026, post déploiement de la première région, afin que les organisations syndicales représentatives puissent, si nécessaire, porter à l'attention de la Direction des sujets identifiés dans des environnements ou des géographies qui n'auraient pas trouvé réponse localement.

S'il apparaît nécessaire, les participants pourront convenir de se réunir à nouveau sous ce format.

Dans le cadre du suivi habituel des accords d'entreprise, une CDS sera réunie une fois par an pendant la durée d'application du présent accord pour réaliser un bilan et, le cas échéant, échanger sur d'éventuelles demandes d'ajustements de ses dispositions à la lumière des retours d'expérience de la mise en œuvre du projet d'évolution du modèle retail de BCEF.

Article 3 : Révision

Le présent accord pourra être révisé pendant sa période d'application par accord entre les Parties.

Dans ce cas, un avenant au présent accord sera conclu entre les Parties dans les conditions et modalités de révision fixées par les dispositions légales en vigueur :

- toute demande de révision devra être signifiée aux autres parties par l'une des parties et être accompagnée d'un projet portant sur les points à réviser ;

⁴ En cas de modification importante du calendrier prévisionnel de déploiement du projet, une CDS sera alors réunie pour analyser l'impact de cette modification et le cas échéant convenir des mesures adaptées.

- un calendrier sera établi au cours de la première réunion de négociation qui devra se tenir dans un délai de trois mois suivant la demande de révision.

Article 4 : Modification de la législation

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

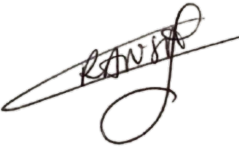
Article 5 : Formalités de dépôt et de publicité

Le présent accord ainsi que les pièces accompagnant le dépôt seront déposés dans le respect des dispositions légales et réglementaires sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail.

Un exemplaire sera déposé auprès du Greffe du Conseil de Prud’hommes de Paris.

Un exemplaire original sera remis à chacune des Parties. Une copie sera remise aux organisations syndicales représentatives non-signataires.

Fait à Paris, le 25 juillet 2025

	Noms des signataires	Signatures
Pour BNP Paribas SA	Cécile CRANSAC	
Pour la CFDT		
Pour le SNB / CFE-CGC	Rémi GANDON	