

AVENANT A L'ACCORD DU 27 JUILLET 2022 SUR LA PREVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX, SUR LE RECUEIL ET LE TRAITEMENT DES SIGNALEMENTS DE COMPORTEMENTS SUSCEPTIBLES DE RELEVER DU HARCÈLEMENT MORAL OU SEXUEL, DE LA DISCRIMINATION ET DES AGISSEMENTS SEXISTES

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) :

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

D'AUTRE PART,

IL A ETE CONVENU CE QUI SUIT :

CC RF

Table des matières

PREAMBULE	3
ARTICLE 1 : DEFINITIONS ET DESCRIPTION GENERALE	4
ARTICLE 2 : LES ELEMENTS D'UNE POLITIQUE DE PREVENTION	7
2.1 : LES ACTEURS DE LA POLITIQUE DE PREVENTION	7
2.2 : SENSIBILISER	8
2.3 : FORMER	9
2.3.1 : FORMATION DES MANAGERS.....	9
2.3.2 : FORMATION DES SALARIES DE LA LIGNE RESSOURCES HUMAINES	9
2.3.3 : FORMATION DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL.....	9
2.4 : LA DETECTION DES MANIFESTATIONS DE RISQUES PSYCHOSOCIAUX	10
ARTICLE 3 : LE RECUEIL ET LE TRAITEMENT DES ALERTES	10
3.1 : PRINCIPES	10
3.2 : LE RECUEIL DE L'ALERTE	11
3.3 : L'ANALYSE DE L'ALERTE	12
3.4 : LES INVESTIGATIONS	13
ARTICLE 4 : MESURES DISCIPLINAIRES ET/OU D'ACCOMPAGNEMENT	14
ARTICLE 5 : PROTECTION DES AUTEURS D'ALERTE, DES VICTIMES, DES TEMOINS, DES FACILITATEURS ET DES PERSONNES EN LIEN AVEC UN LANCEUR D'ALERTE	15
ARTICLE 6 : BILAN ANNUEL	16
ARTICLE 7 : COMMISSION DE SUIVI DE L'ACCORD	16
ARTICLE 8 : ENTREE EN VIGUEUR, DUREE, REVISION, DENONCIATION	17
8.1 : ENTREE EN VIGUEUR, DUREE	17
8.2 : REVISION	17
8.3 : EVOLUTION DE LA REGLEMENTATION	17
8.4 : DENONCIATION	17
ARTICLE 9 : FORMALITES DE DEPOT ET DE PUBLICITE	17

PREAMBULE

Employeur responsable, le Groupe BNP Paribas est particulièrement attaché au développement de ses collaborateurs et s'est engagé à ce titre à leur offrir un environnement de travail motivant où chacun est traité avec respect, dignité et équité. C'est un enjeu indissociable de la performance sociale et économique de l'entreprise. Aucun compromis sur des sujets touchant au respect de la personne humaine ne saurait être accepté.

L'entreprise est déterminée à continuer à changer les comportements et à prendre des sanctions quels que soient le niveau hiérarchique et les prestations professionnelles de l'auteur des faits.

Le présent accord s'inscrit dans le cadre des dispositions de l'Accord National Interprofessionnel (ANI) du 26 mars 2010 sur le harcèlement et la violence au travail, lequel fait du « *respect de la dignité des personnes à tous les niveaux un principe fondamental qui ne peut être transgressé, y compris sur le lieu de travail* ».

Il s'inscrit également dans le cadre de l'accord de branche relatif au harcèlement et à la violence au travail du 17 juin 2011 qui précise « *tout acte de harcèlement et de violence au travail, quels qu'en soient l'auteur, les formes et les circonstances, sont inacceptables. (...) Ces faits sont intolérables. Leurs auteurs sont passibles de sanctions pénales.* ».

Le présent accord intègre également les dispositions de la loi n°2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel, celles de l'article 20 de la loi n°2015-994 du 17 août 2015 sur les agissements sexistes, ainsi que les dispositions de la loi n°2021-1018 du 2 août 2021, dite loi santé au travail qui vise notamment à renforcer la prévention en matière de santé au travail.

De plus le présent accord tient compte des dispositions de la loi n° 2022-401 du 21 mars 2022 visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte. Sera reconnue comme lanceur d'alerte la personne physique qui signale ou divulgue, sans contrepartie financière directe et de bonne foi, des informations portant sur un crime, un délit, une menace ou un préjudice pour l'intérêt général, une violation ou une tentative de dissimulation d'une violation du droit international ou de l'Union européenne, de la loi ou du règlement. Les lanceurs d'alerte ne peuvent faire l'objet de mesures de représailles, ni de menaces ou de tentatives de recourir à ces mesures. Pour faciliter les alertes, la loi renforce les garanties de confidentialité qui entourent un signalement.

Le présent avenant vient compléter l'accord conclu en date du 27 juillet 2022 pour une durée indéterminée. Plusieurs dispositions de la loi n° 2022-401 du 21 mars 2022 ont été précisées par le décret n° 2022-1284 du 3 octobre 2022 relatif aux procédures de recueil et de traitement des signalements émis par les lanceurs d'alerte. Une Commission de Droit Social s'est tenue le 8 novembre 2022 pour examiner l'incidence des modifications réglementaires sur l'accord du 27 juillet 2022 et la suite à donner. Suite à cet examen, les parties ont souhaité procéder à des ajustements à l'accord du 27 juillet 2022.

En conséquence de quoi, les parties ont conclu le présent avenant à l'accord du 27 juillet 2022. Pour faciliter sa compréhension et sa lisibilité, elles ont conclu d'intégrer les modifications qu'il apporte directement dans le texte d'origine du 27 juillet 2022.

Le Groupe rappelle que les valeurs de respect doivent guider les actions, décisions et comportements de tous les collaborateurs et à tous les niveaux. Afin que chacun puisse travailler dans un environnement respectueux, il demande à chaque collaborateur de suivre les principes les plus rigoureux en matière de comportement professionnel et de faire part de ses inquiétudes concernant tout comportement susceptible de ne pas respecter ces principes, que le collaborateur soit victime présumée ou témoin.

Dans la continuité de l'accord d'entreprise du 1er juillet 2014 relatif au harcèlement moral ou sexuel, aux agissements sexistes et à la violence au travail et son avenant du 30 avril 2018, l'entreprise souhaite renforcer sa politique sur la prévention des risques psychosociaux, sur le recueil et le traitement des signalements de comportements susceptibles de relever du harcèlement moral ou sexuel, de la discrimination et des agissements sexistes.

ARTICLE 1 : DEFINITIONS ET DESCRIPTION GENERALE

Les risques psycho-sociaux sont définis¹ comme les risques qui naissent de l'interaction du psychisme d'une personne et de ses conditions de travail. Ils couvrent un large spectre de situations : mal-être au travail, souffrance au travail, stress, burn-out, bore out, violence au travail, agissements sexistes, discrimination, harcèlement, agression ...

Ces risques professionnels peuvent porter atteinte à la santé et/ou à l'intégrité physique et morale des collaborateurs. Ils sont répertoriés dans le Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP) qui est actualisé des actions de prévention.

Les parties au présent accord affirment l'importance de prévenir ces risques, de les détecter le plus en amont possible et de prendre les mesures appropriées.

Les alertes RH portent notamment sur des comportements susceptibles de relever des définitions suivantes :

- Le harcèlement moral

Le Code du travail dispose en son article L1152-1 qu' : « aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel ».

Dans cette définition :

- Les « agissements » englobent tout autant des actes, des écrits, des gestes, des paroles, des comportements, des attitudes,
- Les « agissements répétés » supposent la survenance de plusieurs faits sur une période, ou à des intervalles de temps espacés. En revanche, un cas isolé, même répréhensible, ne permet pas de qualifier l'acte de harcèlement moral,
- La notion de « dégradation susceptible » signifie qu'il n'est pas nécessaire que l'atteinte aux droits ou à la dignité ou l'altération de la santé du collaborateur soit réalisée pour que la notion de harcèlement soit retenue,
- Les « droits » d'une personne concernent ses droits tels que prévus par la loi,
- « Altérer sa santé » s'entend des risques d'atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique d'une personne qui engendrent un milieu de travail dégradé,
- « Compromettre son avenir professionnel » suppose la perte de chance pour le collaborateur de toute perspective d'évolution professionnelle ou qui pourrait remettre en cause son repositionnement hors de l'entreprise.

¹ Ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion

- **Le harcèlement sexuel**

Le Code du travail dispose en son article L1153-1 : « Aucun salarié ne doit subir des faits :

1° Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;

Le harcèlement sexuel est également constitué :

a) Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements venant de plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ;

b) Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements, successivement, venant de plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition ;

2° Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

- **La discrimination**

Le Code du travail dispose en son article L1132-1 « Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de nomination ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, d'horaires de travail, d'évaluation de la performance, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de son exercice d'un mandat électif, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire, ou en raison de son état de santé, de sa perte d'autonomie ou de son handicap, de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de sa qualité de lanceur d'alerte, de facilitateur ou de personne en lien avec un lanceur d'alerte, au sens, respectivement, du I de l'article 6 et des 1° et 2° de l'article 6-1 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique ».

- **L'agression**

L'agression peut consister en : agression physique et / ou psychologique (coup, insulte, menace, cri, injure violente, ...).

- **L'agression sexuelle : attentat à la pudeur, viol**

L'agression sexuelle est un geste à caractère sexuel impliquant un contact physique sans le consentement de la victime, dans le but de la contraindre par un abus de pouvoir, par l'utilisation de la force, de la contrainte (qui peut être morale), sous la menace, ou par surprise. Une agression sexuelle porte atteinte à l'intégrité physique et psychologique et à la sécurité de la personne.

- **L'injure sexiste**

Elle désigne une parole, un écrit, adressé à une personne ou un groupe de personnes en raison de leur sexe, avec l'intention de le blesser ou de l'offenser.

Il s'agit d'une forme de violence psychologique, perpétrée par le biais de propos sexistes dégradants.

- **L'agissement sexiste**

Le Code du travail dispose en son article L1142-2-1 : « Nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. »

- **Le « sexisme ordinaire »**

Il se définit comme tout agissement répété relatif au genre d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité en raison d'un caractère dégradant ou humiliant, ou de créer une situation intimidante, hostile, humiliante ou offensante.

Le sexisme "ordinaire" englobe l'ensemble des attitudes, écrits, propos et comportements fondés sur des stéréotypes de sexe, directement ou indirectement dirigés contre une personne ou un groupe de personnes à raison de leur sexe. Pouvant apparaître en apparence anodin, avec l'intention parfois d'être sur le registre de l'humour, il a pour objet ou pour effet, de façon consciente ou inconsciente, de dénigrer ou rabaisser une personne, de façon insidieuse, et d'entraîner une altération de sa santé physique ou mentale.

Il peut se manifester, par exemple, à travers des blagues et commentaires sexistes, des propos dégradants voire obscènes, des remarques sur la maternité ou la paternité, des stéréotypes négatifs, des manques de respect répétés ou des incivilités, des remarques gênantes, des regards insistants, des sifflements, des compliments non sollicités ou des critiques sur l'apparence physique, des images sexuelles dégradantes, des pratiques d'exclusion en raison du sexe de la ou des personnes.

Des agissements à caractère sexiste peuvent être reconnus, même s'ils ne visent pas personnellement un collaborateur. Ce peut être le cas par exemple d'un collaborateur exposé quotidiennement à un environnement sexiste, à des propos ou comportements à caractère sexiste dans le cadre du travail, et qui ne peut pas remplir ses missions dans un climat serein.

Il est admis que ne peuvent être considérés comme des comportements constitutifs d'un harcèlement sexuel ou d'une violence à caractère sexuel :

- une relation avec consentement mutuel,
- une invitation ou l'expression d'un intérêt amoureux et/ou sexuel, sans insistance en cas de refus ou de non-réciprocité.

Pour rappel, les faits de harcèlement moral ou sexuel, les outrages sexistes tels que définis aux articles suivants du code pénal : article 222-33-2, article 222-33 et article 621-1, sont passibles de sanctions pénales.

ARTICLE 2 : LES ELEMENTS D'UNE POLITIQUE DE PREVENTION

Les parties au présent accord considèrent essentiel de prévenir les risques psychosociaux en améliorant la connaissance et la compréhension de ces risques par la direction de l'entreprise, le management, les salariés, les représentants du personnel et en faisant mieux connaître les différents acteurs de l'entreprise pouvant intervenir.

Cette prévention nécessite de poursuivre, le plus largement possible, la sensibilisation, l'information et la formation pour permettre de mieux détecter les situations à risque afin d'éviter qu'elles n'apparaissent et les traiter le plus en amont possible afin d'éviter qu'elles ne s'aggravent.

Cette sensibilisation et cette formation seront réalisées grâce à la mise en œuvre des actions prévues ci-après.

2.1 : LES ACTEURS DE LA POLITIQUE DE PREVENTION

L'entreprise s'assure via un affichage permanent sur Echonet que le présent dispositif est connu et accessible, en précisant notamment les rôles de tous les acteurs de l'entreprise.

Chacun au sein de l'entreprise a son rôle à jouer dans la prévention et l'identification des situations à risque : vigilance sur les relations professionnelles, sur l'apparition de manifestations de risques psychosociaux individuels et/ou collectifs, connaissance des acteurs pouvant être mobilisés pour la mise en place d'actions adaptées, alerte.

Les salariés seront donc informés des dispositions prises dans le présent accord et des différents interlocuteurs existants au sein de l'entreprise.

Au-delà du rôle de chacun, les parties ont la volonté d'associer les acteurs privilégiés pouvant contribuer à cette politique de prévention. Ces acteurs sont présents dans toute l'entreprise ; ils constituent autant de dispositifs d'écoute des salariés et de vecteurs d'information et de possibilités d'échanges. Ils ont également un rôle essentiel en matière de remontée d'informations et d'alerte ainsi que d'analyses des facteurs de risques.

Les acteurs de la prévention sont multiples au sein de l'entreprise ; ils ont des compétences différentes et complémentaires :

- la ligne managériale est à l'écoute des salariés, elle est leur interlocuteur au quotidien et doit être le premier recours en cas de difficultés. Cette écoute est un des moyens de prévenir et de déceler des facteurs de risques au sein des équipes de travail. La ligne managériale favorise la qualité de la communication au sein de l'équipe ; elle doit porter une attention particulière à d'éventuels signes ou de situations d'isolement ou de marginalisation.
- le gestionnaire Ressources Humaines (RH) connaît les salariés dont il assure le suivi en les recevant dans le cadre d'entretiens individuels, à son initiative ou à celle du salarié, et en dialoguant régulièrement avec leur manager. Il conseille également les managers pour toutes les questions liées à la gestion des collaborateurs.
- le référent Conduct RH « Respect des personnes » : collaborateur appartenant à la ligne RH, responsable de l'analyse des alertes et des investigations et qui participe à l'organisation des actions d'information, de sensibilisation en lien avec la ligne RH et la ligne managériale.
- les représentants du personnel, en particulier les membres des instances représentatives du personnel en charge de la Santé, de la Sécurité et des Conditions de Travail ont pour mission générale de participer à la protection de la santé et de la sécurité des salariés de l'établissement ainsi que les référents harcèlements sexuels agissements sexistes, et les référents nationaux des organisations syndicales représentatives. Ils peuvent effectuer les démarches suivantes auprès de la Direction : propositions, informations, alertes...

Les représentants du personnel ont un rôle important dans la remontée d'information de signes pouvant évoquer un risque psychosocial. Un représentant du personnel peut accompagner dans sa requête et ses démarches tout salarié en difficulté. Il peut également exercer son droit d'alerte tel que prévu par les articles L4131-2 et L2312-59 du Code du travail.

- le service accompagnement social et vie au travail. BNP Paribas SA dispose, avec le service accompagnement social et vie au travail, d'un réseau d'assistantes sociales et assistants sociaux pour toute la France, auxquels tous les salariés peuvent s'adresser. Ces assistants sociaux proposent un lieu de paroles et d'écoute et un point d'appui aux salariés en difficulté. Avec l'accord du salarié, ils ont la possibilité d'intervenir auprès de la ligne managériale ou de l'entourage professionnel pour permettre une meilleure prise en compte des difficultés influant sur l'activité professionnelle ou sur les relations au travail. Ils peuvent aider à améliorer le dialogue voire à le rétablir.
- le service de prévention et de santé au travail joue un rôle de prévention et de détection. Dans le cadre du suivi médical, le Médecin du travail ou l'infirmier peut être amené à prévenir et/ou détecter des risques psychosociaux et à en alerter la ligne RH. Le Médecin du travail est habilité à proposer des mesures en considération de l'état de santé des salariés.

Les parties soulignent l'importance de veiller au respect du secret professionnel ainsi qu'au respect de la vie privée de chacun et du principe de confidentialité.

2.2 : SENSIBILISER

La Direction de l'entreprise s'engage à poursuivre la campagne de sensibilisation auprès de l'ensemble des salariés en utilisant plusieurs moyens d'actions.

Des ressources multimédia en ligne (communication sur le portail intranet de l'entreprise, ...) sont proposées aux salariés pour apporter l'information sur la prévention des risques psychosociaux.

Les pages Echonet seront mises à jour des dispositions du présent accord.

Depuis 2018, une formation (en format e-learning) obligatoire sur la prévention des risques psychosociaux est prévue pour l'ensemble des collaborateurs nouveaux entrants. Elle fournit des éléments concrets sur la conduite à tenir lorsqu'un salarié s'avère être victime ou témoin d'une situation à risque. Sont également présentés les acteurs de la prévention vers lesquels les salariés, en particulier les managers peuvent s'adresser s'ils identifient une situation de RPS.

Il est rappelé qu'une formation de niveau Groupe est dispensée tous les deux ans à l'ensemble des collaborateurs sur les thèmes des RPS et du respect des collègues.

Une sensibilisation (en format e-learning) « Prévenir et lutter contre le sexisme ordinaire en entreprise » a également été mise à disposition des collaborateurs. Elle permet de comprendre ce qu'est le sexisme dit ordinaire, comment il se manifeste au travail et comment y réagir en tant que victime ou témoin.

Une enquête sur le sexisme ordinaire a été menée début 2021 au niveau du Groupe en France. Cette première consultation anonyme avait plusieurs objectifs : libérer la parole des victimes et des témoins, sensibiliser largement et continuer à éveiller les consciences sur les différentes manifestations du sexisme « ordinaire » en entreprise, mesurer le ressenti du sexisme chez les salariés et l'impact des agissements sexistes sur l'évolution de carrière et enfin évaluer les politiques de sensibilisation, de prévention et de lutte contre le sexisme mises en place. Il est prévu que cette enquête soit réalisée tous les 2 ans.

De plus une enquête a été menée sur le thème du conduct en fin d'année 2021 au niveau du Groupe dans le monde (près de 80 000 collaborateurs y ont répondu). Il est prévu de réaliser cette enquête tous les 2 ans.

2.3 : FORMER

2.3.1 : FORMATION DES MANAGERS

L'entreprise s'engage à renforcer la politique de formation avec de nouvelles actions à destination des managers. L'objectif de ces actions est de leur permettre de s'approprier la politique de l'entreprise et de s'inscrire dans la démarche de prévention. Ces formations sont dispensées de telle sorte que tout collaborateur exerçant des responsabilités managériales en bénéficie au moins une fois.

Elles prendront la forme de module e-learning permettant de former un nombre important de managers ou de modules intégrés au parcours managérial.

Elles sont accompagnées d'actions de sensibilisation qui peuvent également prendre des formes diverses : guides, webex, réunions internes avec l'intervention du référent Conduct RH « Respect des personnes », ...

2.3.2 : FORMATION DES SALARIES DE LA LIGNE RESSOURCES HUMAINES

La formation de la ligne Ressources Humaines en matière de prévention des risques psychosociaux et de traitement des alertes sera poursuivie. Elle portera sur le cadre juridique, la prévention, l'identification, la compréhension et l'analyse des situations, la mise en œuvre des dispositions prévues par le présent accord.

Un parcours de formation interactif a été déployé depuis 2020 avec des vidéos et des études de cas inspirées de situations rencontrées dans le Groupe.

Les Gestionnaires RH seront ainsi mieux à même de pouvoir assurer la prévention et la détection de ces situations et permettre la prise en charge des alertes dans leur périmètre de responsabilité.

2.3.3 : FORMATION DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL

Une session de formation relative à la prévention et à l'identification des risques psychosociaux sera dispensée, aux membres titulaires des CSEE, comprenant notamment les référents en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes désignés par les CSEE, ainsi qu'aux membres des Commissions Santé Sécurité et Conditions de travail (CSSCT).

Cette formation sera prioritairement proposée aux membres des CSSCT et aux référents en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes désignés par les CSEE.

Des sessions seront organisées pour les membres titulaires des CSEE, ainsi que pour les nouveaux membres des CSSCT à l'issue des prochaines élections professionnelles.

Les référents nationaux pourront participer à la formation visée à l'article 2.3.2.

Par ailleurs, la participation à un atelier co-animé par les équipes des Relations Sociales et Accompagnement Social et Vie au Travail sera proposée aux référents des organisations syndicales représentatives et aux référents en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes désignés par les CSEE.

Cet atelier sera destiné à les aider dans leur démarche d'écoute de salariés en difficulté. L'objectif sera de leur permettre de connaître le rôle des différents acteurs de l'entreprise et de travailler leur posture d'écoute et d'évaluation de l'orientation à proposer en fonction des situations. Enfin, cet atelier favorisera un partage d'expérience sur les situations rencontrées, les démarches à privilégier ou à éviter. Cet atelier sera organisé dans l'année qui suivra la signature du présent accord et pourra être renouvelé, si besoin.

2.4 : LA DETECTION DES MANIFESTATIONS DE RISQUES PSYCHOSOCIAUX

Certains signes et changements d'attitude brutaux, inhabituels ou disproportionnés peuvent se manifester chez les collaborateurs, et évoquer un risque psychosocial.

Ces manifestations de risques psychosociaux peuvent notamment être détectés :

- au plan individuel par l'observation ou le constat de modifications de comportement individuel ;
- au plan collectif par le recueil d'informations pouvant provenir d'un acteur social ou médical, d'un collègue ou d'un membre de l'équipe, ainsi que par l'analyse des résultats et des verbatim dans les enquêtes et baromètres.

Dans un contexte de manifestations de risques psychosociaux constatés par les acteurs de la prévention et portés à la connaissance du manager, des collaborateurs ou du gestionnaire RH, des actions le plus en amont possible sont à mettre en place :

- écoute et accompagnement (Service de prévention et de santé au travail, Accompagnement social et vie au travail, ligne d'écoute dédiée ...),
- communication,
- clarification des priorités,
- réflexion sur l'organisation et les conditions de travail,
- mise en place d'une médiation...

Plus les manifestations sont importantes, plus la vigilance portée au collaborateur et/ou à l'équipe doit être soutenue afin de déceler au plus tôt l'existence d'un risque psycho-social et ses causes, ou prévenir sa survenance.

ARTICLE 3 : LE RECUEIL ET LE TRAITEMENT DES ALERTES

En complément de la démarche de prévention, des dispositions spécifiques sont définies dans le présent accord et seront mises en œuvre en cas de signalement d'éléments considérés par un salarié comme relevant d'une alerte. Les parties ont ainsi souhaité définir, dans le présent accord, un dispositif approprié pour identifier et traiter les alertes.

3.1 : PRINCIPES

Les parties ont souhaité retenir un certain nombre de principes dont le respect implique des engagements et des actions concrètes à mettre en œuvre :

- analyse dans les meilleurs délais de la situation et réactivité en cas de situation à risque,
- investigations afin de faire la lumière sur la situation déclarée et étayée,
- impartialité, indépendance et neutralité dans le traitement de l'alerte,
- respect et équilibre des parties en présence,

- anonymat des informations qui seraient divulguées aux parties non impliquées dans la situation en cause et discrétion nécessaire pour protéger la dignité et la vie privée de chacun,
- possibilité que la victime présumée ou que la personne visée soit accompagnée par un représentant du personnel de son établissement ² ou d'un DSN, DSNA ou d'un coordonnateur inter établissement (tenu à la confidentialité de tout élément porté à sa connaissance),
- stricte confidentialité de l'identité des personnes impliquées , des informations recueillies lors du recueil et au cours du traitement de l'alerte. A cet égard, cette obligation s'impose à toute personne intervenant dans le dispositif (victime présumée, ligne RH et managériale, témoins, représentants du personnel, assistantes sociales, médecins du travail, personne visée, ...),
- utilité de l'assistance du service de prévention et de santé au travail et/ou du service accompagnement sociale et vie au travail.

3.2 : LE RECUEIL DE L'ALERTE

Un canal dédié, accessible depuis un portail RH ouvert aux collaborateurs³, sera mis à leur disposition afin de permettre l'expression directe des alertes et leur prise en charge sans nécessiter la communication préalable à la ligne RH et/ou managériale.

Dans tous les cas, les collaborateurs sont invités à y recourir prioritairement pour signaler les alertes.

Tout salarié ou toute personne (victime présumée, témoin, collègue...) souhaitant signaler un comportement qu'il considère relever d'une alerte peut le faire directement auprès de son manager ou de son gestionnaire Ressources Humaines. Cette alerte se fait par écrit, accompagnée le cas échéant des éléments permettant d'étayer le signalement.

Si l'alerte est reçue par le manager, il la transmet obligatoirement et dans les plus brefs délais au gestionnaire RH, ou via le canal dédié quand celui-ci sera disponible, afin que la situation soit rapidement prise en charge.

Tout salarié ou toute personne peut le faire également par l'intermédiaire d'un représentant du personnel de son établissement ou d'un DSN (ou DSNA) ou d'un coordonnateur syndical inter établissements qui transmet alors l'alerte au gestionnaire RH du collaborateur concerné.

Quel que soit le canal, un accusé-réception de l'alerte est adressé au collaborateur à l'origine de celle-ci et dans un délai de 7 jours ouvrés.

Chaque organisation syndicale représentative au niveau de l'entreprise a la possibilité de désigner un de ses représentants comme référent au niveau de l'entreprise. Pour les organisations syndicales représentatives dans plusieurs établissements, le coordonnateur syndical inter établissements est le référent au niveau de l'entreprise.

Leurs coordonnées sont clairement indiquées sur le portail Intranet de l'entreprise. Ce référent peut assurer le lien avec un représentant du personnel de l'établissement concerné pour effectuer l'alerte au nom du salarié et l'accompagner, s'il le souhaite, lors de l'entretien d'écoute. A titre exceptionnel (en particulier si l'organisation syndicale représentative n'a pas de représentant du personnel dans l'établissement concerné), il peut effectuer directement l'alerte.

² Les frais occasionnés lors de déplacements pour accompagner la victime présumée ou la personne visée sont pris en charge par l'entreprise selon les règles internes en vigueur.

³ Ce portail RH dédié : « My HR Portal » serait mis à disposition d'ici fin 2023

L'alerte peut être transmise au gestionnaire Ressources Humaines par :

- le manager,
- le référent alerte éthique (via le portail Intranet de l'entreprise),
- l'assistant(e) social(e),
- le médecin du travail ou infirmier(e),
- un représentant du personnel,
- un salarié ou une personne intervenant dans l'entreprise.

Toute alerte est transmise dans les plus brefs délais aux personnes ci-dessous, pour traitement selon les situations⁴ : au référent Conduct RH « Respect des personnes » ou à l'équipe Groupe « Respect des personnes » en charge des analyses et investigations impliquant une population ou un contexte spécifique, en lien chez RH-Groupe avec l'équipe « Pratiques Sociales et Réglementaires »⁵, ou les membres de l'Equipe « Employee Relations » pour les dossiers relevant du périmètre CIB en France, et avec la Responsable du Département « Politiques Sociales Groupe » chez RH-Groupe ou son représentant⁶.

Pour les besoins de l'analyse et des investigations, sont autorisées à connaître des informations recueillies dans l'alerte d'autres personnes telles que responsable Ressources Humaines, gestionnaire Ressources Humaines, médecin du travail, assistant(e) social(e), toute personne ou expert susceptible d'apporter son concours (services administratifs RH, IT, ...).

3.3 : L'ANALYSE DE L'ALERTE

Quel que soit le canal d'arrivée de l'alerte, celle-ci doit être prise en charge rapidement par le référent Conduct RH « Respect des personnes » ou l'équipe Groupe « Respect des personnes ». Cette prise en charge doit débuter par une première étape appelée "analyse de l'alerte", destinée à cerner au plus vite la situation et à définir la suite à donner à cette alerte incluant les modalités des investigations.

La personne en charge de l'analyse :

- vérifie si l'alerte et son auteur répondent aux définitions de la loi,
- vérifie si l'alerte est formalisée par écrit et étayée,
- réunit les informations relatives aux personnes impliquées et au contexte,
- organise systématiquement un entretien avec la victime présumée ainsi qu'avec l'auteur de l'alerte et dans la mesure du possible sous 15 jours dans l'objectif de l'entendre sur les faits signalés et d'identifier des moyens pouvant être mis en œuvre pour remédier à la situation.

⁴ les critères de répartition des alertes sont définis dans un texte d'application

⁵ ou l'équipe qui serait mise en place

⁶ en cas de conflits d'intérêts ou de restriction spécifique formulée par l'auteur de l'alerte, celle-ci peut être transmise à l'équipe Groupe « Respect des personnes »

La / les personne(s) en charge de mener l'entretien avec l'auteur de l'alerte et/ou la victime présumée recueille(nt) la parole en toute neutralité, s'assure(nt) que, s'il existe une personne visée, elle est clairement nommée et collecte(nt) les éléments d'information utiles pour comprendre la situation dénoncée (faits, dates, témoins éventuels, circonstances, lieux, verbatim, conséquences, preuves objectives, ...). Elle(s) rappelle(nt) également les aspects juridiques notamment les définitions prévues à l'article 1 et le fait que les fausses accusations délibérées ou de mauvaise foi sont sanctionnables. Afin de lui donner de la visibilité sur la suite qui va être donnée à l'alerte, des précisions lui sont apportées sur les délais et les différentes étapes du dispositif mis en œuvre.

Si aucun entretien ne peut être réalisé à ce stade pour étayer l'alerte, par exemple en cas d'alerte anonyme, voire d'impossibilité d'entendre l'auteur de l'alerte et/ou la victime présumée, l'analyse peut néanmoins être poursuivie.

Si les éléments recueillis ne permettent pas de poursuivre plus avant les investigations, la / les personne(s) qui a/ont mené l'entretien en avise lors d'un entretien la victime présumée et l'auteur de l'alerte en leur en indiquant les raisons.

Lors de cette écoute, la victime présumée peut se faire accompagner d'un représentant du personnel de son établissement.

Toute alerte s'accompagne d'une garantie de confidentialité tant à l'égard du salarié qui alerte que des salariés potentiellement concernés par les comportements dénoncés.

Dans l'hypothèse où plusieurs alertes concerneraient une même situation, elles feraient alors l'objet d'une analyse commune.

Le plus tôt possible, pour éviter la dégradation ou l'aggravation de la situation, le gestionnaire Ressources Humaines ou la personne en charge de l'analyse s'entretient avec le médecin du travail puis propose systématiquement par écrit à la victime présumée de le rencontrer.

En liaison avec le médecin, la nécessité de mesures immédiates de protection de la santé physique et/ou mentale des personnes impliquées est examinée.

Des mesures conservatoires peuvent être prises lors de cette phase d'analyse. Elles peuvent prendre diverses formes : changement d'environnement de travail, mission temporaire, changement de rattachement hiérarchique, changement dans la répartition des tâches...

La personne en charge de l'analyse peut également s'entretenir avec l'assistant(e) sociale(e) de la situation et solliciter une mise à disposition.

A l'issue de l'analyse, les modalités des investigations sont définies par le référent Conduct RH « Respect des personnes » ou l'équipe Groupe « Respect des personnes ».

Si la victime présumée a été accompagnée par un représentant du personnel lors de son entretien, la personne en charge de l'analyse convie à un échange confidentiel ce représentant du personnel pour évoquer les premiers éléments recueillis, le nombre de témoins qui auraient été identifiés à date, ainsi que le calendrier envisagé.

3.4 : LES INVESTIGATIONS

Afin de permettre un retour vers la victime présumée dans les délais réglementaires, les investigations sont menées par un binôme RH constitué de personnes choisies au regard de leur capacité à mener ce type d'entretiens et à analyser de telles situations avec objectivité, impartialité et en toute confidentialité.

Le binôme ainsi constitué entend individuellement la personne visée, les témoins et toutes personnes nécessaires pour faire la lumière en prenant en considération les informations communiquées par les personnes impliquées (victime présumée ou auteur de l'alerte s'ils sont différents, personne visée). Les représentants du personnel peuvent également être sollicités, notamment pour apporter leur connaissance de l'environnement de travail ou de la situation du salarié. Le représentant du personnel qui a signalé une situation est convié à un entretien par le binôme.

Le binôme peut solliciter tout élément complémentaire pour évaluer l'exactitude des allégations.

Un témoin invité à un entretien peut souhaiter faire part au binôme qui va l'entendre, directement ou via un représentant du personnel, de son état de particulière fragilité. Des mesures de protection de sa santé lui sont alors proposées par le binôme. Le témoin qui a choisi de solliciter un représentant du personnel peut solliciter son appui en vue de l'entretien. Dans ce cadre, le représentant du personnel l'informe notamment des dispositions du présent accord et des garanties qu'elles apportent. De manière tout à fait exceptionnelle, si ces mesures ne permettent pas la tenue de l'entretien, le représentant du personnel peut échanger avec le binôme sur sa présence à l'entretien. Il doit recueillir l'accord formel du binôme pour y participer.

Ce binôme mène les entretiens, est responsable des comptes-rendus d'entretiens et procède à l'établissement du rapport d'investigations.

La personne visée a la possibilité de se faire accompagner d'un représentant du personnel de son établissement lors de l'entretien d'écoute. Il lui est également proposé systématiquement par écrit de rencontrer le médecin du travail.

Des précisions lui sont apportées sur les aspects juridiques, les délais et les différentes étapes du dispositif mis en œuvre.

Les personnes entendues peuvent remettre tout document permettant d'étayer leur argumentation.

Le binôme veille à ce qu'aucune pression ne soit exercée sur l'auteur de l'alerte, la victime présumée, la personne visée, les collaborateurs de leur environnement professionnel et les salariés témoins.

Sur la base des éléments collectés, un point d'échange confidentiel sera proposé par une des personnes en charge des investigations au représentant du personnel qui aurait accompagné la victime présumée ou la personne visée, pour évoquer la situation et faire part de ses commentaires.

A l'issue de la phase d'investigations, au cours d'un nouvel entretien individuel, le binôme RH présente oralement, tant à la victime présumée qu'à la personne visée le constat des faits relevés par l'entreprise à partir des éléments constitutifs de l'alerte.

La victime présumée et la personne visée ont la possibilité de se faire accompagner d'un représentant du personnel lors de cet entretien.

Un écrit anonymisé actant ce constat est ensuite remis à la victime présumée et à la personne visée.

ARTICLE 4 : MESURES DISCIPLINAIRES ET/OU D'ACCOMPAGNEMENT

Lorsque les investigations sont terminées, la Direction de l'entreprise décide des mesures à mettre en œuvre sur la base du constat des faits relevés par les personnes en charge des investigations. Elles peuvent concerner tant l'auteur de l'alerte, la victime présumée, la personne visée, que le collectif de travail.

En cas de mesures disciplinaires, l'échelle des sanctions et la procédure disciplinaire relèvent des dispositions applicables au sein de BNP Paribas SA. Il est rappelé que, dans l'hypothèse de fausses accusations délibérées ou de mauvaise foi, des mesures disciplinaires peuvent être prises à l'encontre du collaborateur à l'initiative des fausses accusations.

Qu'il y ait ou non des mesures disciplinaires, des actions d'accompagnement doivent être définies et mises en œuvre par l'entreprise.

L'analyse et/ou les investigations ont pu révéler des dysfonctionnements au sein du collectif de travail (mode et registre de communication, organisation à clarifier, biais culturels, mal-être, besoin d'accompagnement, ...) ou permis de déceler des postures managériales inadaptées nécessitant des actions dédiées.

Dans toutes ces situations, l'objectif est de restaurer des relations de travail apaisées et d'éviter de nouvelles situations pouvant générer de nouveaux risques psychosociaux.

En fonction des éléments constatés, sont ainsi envisagées une ou des mesures telles que (sans que cette liste soit exhaustive) : une proposition de changement de poste ou de manager, un soutien médical (avec proposition de suivi médical personnalisé) et / ou psychosocial en relation avec les acteurs concernés, un accompagnement managérial, etc.

La Direction de l'entreprise communique par écrit à l'auteur de l'alerte, dans un délai n'excédant pas 3 mois à compter de l'accusé de réception de l'alerte, des informations sur les mesures envisagées ou prises. Si toutefois, compte tenu des spécificités de l'entreprise ou dans les cas le nécessitant en raison notamment de la nature de l'alerte ou de la complexité des investigations, l'ensemble des mesures n'est pas envisagé dans ce délai de 3 mois, alors :

- un retour d'informations sur la situation en cours est réalisé par écrit à l'auteur de l'alerte, au plus tard à l'échéance de ce délai de 3 mois,
- puis, dès que possible, un retour sur les mesures lui est fait par écrit.

A la clôture de l'alerte, l'auteur de celle-ci en est informé par écrit.

Ces mesures font l'objet d'un suivi adapté, tant par les RH que les managers. Des entretiens réguliers sont recommandés, avec une vigilance particulière sur les conséquences que la situation peut avoir générées pour des collaborateurs de l'équipe concernée.

ARTICLE 5 : PROTECTION DES AUTEURS D'ALERTE, DES VICTIMES, DES TEMOINS, DES FACILITATEURS ET DES PERSONNES EN LIEN AVEC UN LANCEUR D'ALERTE

Cette protection s'inscrit dans le cadre des dispositions de l'article L1121-2 du Code du Travail et de l'ANI précité qui stipule qu'« *aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir des agissements de harcèlement ou de violence ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés* ».

Un salarié qui s'estimerait victime de mesures de représailles visées par la loi n° 2022-401 du 21 mars 2022 aura la possibilité de déclarer une alerte selon les modalités prévues à l'article 3.2 du présent accord. Il en est de même des facilitateurs⁷ ou des personnes physiques en lien avec l'auteur de l'alerte qui estimeraient faire l'objet d'une mesure de représailles, au sens de la loi précitée, dans le cadre de leurs activités professionnelles.

⁷ Entendus comme toute personne physique ou toute personne morale de droit privé à but non lucratif qui aide un lanceur d'alerte à effectuer un signalement ou une divulgation.

ARTICLE 6 : BILAN ANNUEL

Un bilan (sans éléments à caractère nominatif) du dispositif spécifique de traitement des cas signalés prévu au présent accord sera présenté chaque année auprès du Comité central ⁸.

Il sera fourni :

- le nombre d'alertes,
- le nombre et la nature des mesures disciplinaires prises suite à une alerte,
- le nombre de mesures d'accompagnement prises.

Ces informations mentionnent le genre et la tranche d'âge des salariés concernés, et l'existence ou non d'une relation hiérarchique entre les salariés potentiellement concernés.

L'information est déclinée entre l'ensemble du Pôle BCEF et les autres entités de l'entreprise.

Le nombre de bénéficiaires (à partir de l'outil groupe de formation) des actions de formations réalisées au sein de l'entreprise dans le cadre du présent accord est communiqué lors de ce bilan annuel.

ARTICLE 7 : 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,

Les référents nationaux auront la possibilité de participer à cette commission, sans que cela ne puisse porter le nombre des représentants de chaque organisation syndicale représentative au niveau de l'entreprise à plus de quatre.

- d'autre part de représentants :
 - de la Fonction RH Groupe Relations Sociales
 - de l'équipe Pratiques Sociales et Réglementaires
 - de l'équipe Groupe « Respect des personnes »

Lors de cette commission sera évoqué tout élément que les représentants de chaque organisation syndicale représentative au niveau de l'entreprise, ainsi que le référent national souhaiteraient porter à l'attention des représentants de la Direction.

Cette commission se réunira une fois par an lors d'une Commission de Droit Social.

La mission de cette commission consistera à veiller au respect des dispositions et engagements du présent accord.

Le bilan annuel sera complété au regard des mesures disciplinaires fournies lors de ce bilan.

Il y sera fourni la nature de tous les faits sanctionnés suite à des alertes en distinguant notamment le harcèlement moral, le harcèlement sexuel, les agissements sexistes, et les discriminations. Il sera également détaillé les alertes initiales et les alertes représsailles.

⁸ CSE Central ou sa CSST

Une liste des référents Conduct RH « Respect des personnes » et des membres de l'équipe Groupe sera remise lors de cette commission.

La Direction étudiera les éventuelles demandes complémentaires qui pourraient être formulées par les Organisations Syndicales Représentatives au niveau de l'entreprise lors de la réunion de la Commission ou organisera une réunion dédiée le cas échéant.

ARTICLE 8 : ENTREE EN VIGUEUR, DUREE, REVISION, DENONCIATION

8.1 : ENTREE EN VIGUEUR, DUREE

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur à compter de la date de sa signature.

8.2 : REVISION

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,
- 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.

8.3 : EVOLUTION DE LA REGLEMENTATION

Les parties au présent accord conviennent que dans l'hypothèse où des modifications législatives, réglementaires ou conventionnelles conduiraient à des difficultés d'application ou nécessiteraient des aménagements du présent accord, une commission de droit social se tiendra alors pour examiner l'incidence de ces modifications sur les dispositions du présent accord et la suite à donner.

8.4 : DENONCIATION

Le présent accord pourra être dénoncé, par lettre recommandée avec accusé-réception, par l'une ou l'autre des Parties signataires sous réserve de respecter les conditions légales et un préavis de trois mois.

Les parties conviennent que le présent accord constitue un tout indivisible et qu'il ne saurait, en conséquence, faire l'objet d'une dénonciation partielle.

Dans le cas d'une dénonciation, le présent accord continuera à produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur d'un nouvel accord ou, à défaut, pendant une durée maximale de 12 mois à compter de l'expiration du préavis susvisé.

ARTICLE 9 : FORMALITES DE DEPOT ET DE PUBLICITE

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 signataires. Une copie sera remise à chacune des organisations syndicales représentatives au niveau national non-signataires de l'accord.

Fait à Paris, le 30 novembre 2022.

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