

ACCORD SUITE A LA NEGOCIATION ANNUELLE
OBLIGATOIRE 2025¹ DE BNP PARIBAS SA

ENTRE :

BNP Paribas SA, Société Anonyme dont le siège social est situé 16 Boulevard des Italiens à Paris 9^{ème}, 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. L2122-1 du Code du Travail) :

La Confédération Française Démocratique du Travail (CFDT)
représentée par Richard PONS

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,

Ci-après collectivement désignées "les parties signataires",

IL A ETE CONVENU CE QUI SUIT :

¹ Menée dans le cadre de l'article 1.3 du chapitre 2 du titre 3 de la section 1 de l'accord du 16 février 2023 sur « Le Dialogue social et les instances représentatives du personnel de BNP Paribas SA pour la mandature 2023-2027 »



CC

PREAMBULE

La négociation annuelle menée en application de l'article L. 2242-1 du Code du travail et des dispositions de l'accord du 16 février 2023 sur « *le Dialogue social et les instances représentatives du personnel de BNP Paribas SA pour la mandature 2023-2027* », a été ouverte le 15 octobre 2024 au sein de la Commission de Droit Social de BNP Paribas SA. Elle s'est poursuivie au cours de deux réunions jusqu'au 13 novembre 2024.

Les échanges entre les parties signataires ont permis d'aboutir à la conclusion du présent accord qui prévoit :

- une mesure collective immédiate sous la forme d'une prime de partage de la valeur permettant aux salariés, dans le cadre de la nouvelle réglementation, de choisir entre un versement en paye ou une affectation dans un des dispositifs d'épargne salariale/retraite du Groupe,
- et une enveloppe budgétaire spécifique en soutien des actions menées dans le cadre de la politique en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Au cours de ces réunions, la Direction de l'entreprise a annoncé sa décision de continuer à augmenter le budget qu'elle consacre aux révisions salariales individuelles en le portant de 1,6% de la masse salariale en 2024 à 1,8% en 2025 afin de reconnaître la performance des salariés ou les accompagner dans leur évolution professionnelle.

Ces négociations ont été également suivies de négociations en vue de la conclusion d'accords de niveau Groupe en France et de BNP Paribas SA permettant notamment :

- d'adapter les accords en vigueur relatifs aux PEE et PERECO du Groupe BNP Paribas aux nouvelles possibilités offertes par la loi du 29 novembre 2023 portant transposition de l'accord national interprofessionnel relatif au partage de la valeur au sein de l'entreprise et le décret du 5 juillet 2024 portant transposition de diverses mesures prévues par l'accord national interprofessionnel du 10 février 2023 relatif au partage de la valeur au sein de l'entreprise ;
- d'ouvrir le bénéfice de l'abondement à la prime de partage de la valeur qui serait affectée dans le Plan d'Epargne d'Entreprise (PEE) et/ou dans le Plan d'Epargne Retraite d'Entreprise Collectif (PERECO) du Groupe BNP Paribas ;
- de faire évoluer les taux de cotisation et d'élargir l'assiette des cotisations au titre du Plan d'Epargne Retraite Obligatoire (PERO) afin d'augmenter le montant de l'épargne constituée jusqu'au départ à la retraite des salariés.

ARTICLE 1 – PRIME DE PARTAGE DE LA VALEUR

Les parties signataires conviennent, en application des dispositions la loi n° 2023-1107 du 29 novembre 2023 portant transposition de l'accord national interprofessionnel relatif au partage de la valeur au sein de l'entreprise, de mettre en place une prime de partage de la valeur dans les conditions définies ci-après.

Il est rappelé que cette prime de partage de la valeur ne se substitue à aucune augmentation de rémunération, aucune prime ni aucun élément de rémunération versé par l'entreprise ou qui deviendrait obligatoire en vertu de la loi, d'une convention ou d'un accord collectif de travail, d'un contrat de travail ou d'un usage.

1.1 : Bénéficiaires

La prime de partage de la valeur telle que régie par la loi précitée et prévue par le présent accord bénéficie aux salariés :

- liés par un contrat de travail (CDI, CDD et contrat en alternance) avec BNP Paribas SA à la date de dépôt du présent accord auprès de la Direction Départementale de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DDETS),
- et dont la rémunération globale brute versée au cours de l'année 2024, au sens de l'article L242-1 du Code de la sécurité sociale est inférieure ou égale à 100 000€ pour une année pleine et sur la base de la durée légale du travail.

1.2 : Montant

Les salariés de BNP Paribas SA travaillant à temps plein sur une année pleine sur la période de référence prévue par la réglementation et remplissant les conditions d'éligibilité définies ci-dessus bénéficient d'une prime de partage de la valeur d'un montant de :

- 1 200 euros pour les salariés dont la rémunération globale brute versée au cours de la période de référence, au sens de l'article L242-1 du Code de la sécurité sociale est inférieure ou égale à 60 000 euros ²,
- 900 euros pour les salariés dont la rémunération globale brute versée au cours de la période de référence, au sens de l'article L242-1 du Code de la sécurité sociale, est supérieure à 60 000 euros et inférieure ou égale à 100 000 euros².

1.3 : Modulation

Le montant de la prime de partage de la valeur prévue au présent accord est modulé en fonction de :

- la durée de présence effective³ au sein de l'entreprise, et/ou de :
- la durée de travail⁴, du bénéficiaire au cours de la période de référence telle que définie par la réglementation.

Il est précisé que les congés prévus au chapitre V du titre II du livre II de la première partie du Code du travail sont assimilés à des périodes de présence effective. Ainsi, les périodes d'absences consécutives à un accident du travail, à une maladie professionnelle, à des congés au titre de la maternité, de la paternité et de l'accueil ou de l'adoption d'un enfant, ainsi que des congés d'éducation parentale, pour la maladie d'un enfant et de présence parentale, sont prises en compte comme temps de présence effective ; elles ne donnent pas lieu à réduction du montant de la prime.

1.4 : Modalités de versement et d'affectation de la prime de partage de la valeur

Le bénéficiaire de la prime de partage de la valeur prévue au présent accord peut opter :

- soit pour une affectation partielle ou totale de sa prime, dans l'un des supports de placement du PEE et/ou du PERECO, dispositifs dont il peut bénéficier à compter de 3

² En cas d'année incomplète et/ou de travail à temps partiel ou réduit, la rémunération annuelle est recalculée sur la base d'une année complète et/ou en tenant compte du temps de travail.

³ Incluant le cas échéant la présence effective au sein d'une autre société du Groupe BNP Paribas au cours de la période de référence telle que définie au présent accord.

⁴ C'est-à-dire le pourcentage de temps de travail

cc
Agn

mois d'ancienneté⁵. Dans ce cas, les sommes correspondantes sont exonérées de l'impôt sur le revenu ;

- soit pour un paiement partiel ou total de sa prime. Dans ce cas, les sommes correspondantes sont assujetties à l'impôt sur le revenu et le versement de la prime de partage de la valeur est réalisé avec la paie du mois de février 2025.

A cet effet, chaque bénéficiaire reçoit une information (avis d'option) portant :

- sur la somme qui lui est attribuée au titre de la prime de partage de la valeur et dont il peut demander, en tout ou partie, soit le versement en paye, soit l'affectation à un plan d'épargne dans les conditions définies ci-dessus ;
- sur le délai de 15 jours dont il dispose pour formuler sa demande.

Si dans le délai indiqué sur l'avis d'option, le salarié bénéficiaire n'a pas formulé de choix d'affectation dans un plan d'épargne, la prime de partage de la valeur lui est versée avec la paie du mois de février 2025.

Conformément à la réglementation applicable, la prime de partage de la valeur est assujettie à la CSG/CRDS ainsi qu'au forfait social et à la taxe sur les salaires dans les conditions applicables à l'intéressement.

1.5 - Mobilités au sein du Groupe BNP Paribas

Il est convenu que sera examinée avec attention la situation des salariés qui, du fait d'une mobilité (dans le cadre d'un détachement ou d'un transfert) au sein du Groupe BNP Paribas en France, ne seraient pas éligibles aux dispositions du présent article, ni dans leur société d'accueil, ni dans leur société d'origine.

ARTICLE 2 – ENVELOPPE BUDGETAIRE SPECIFIQUE POUR SOUTENIR L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Par le présent accord, la Direction de l'entreprise s'engage à allouer une enveloppe budgétaire spécifique de 10 millions d'euros répartie sur deux années (2025 et 2026) dans le cadre de sa politique en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Cette enveloppe budgétaire sera consacrée à la poursuite de la mixité des parcours professionnels, à la promotion des femmes et à la correction d'écarts non justifiés de rémunération (fixe et/ou variable).

ARTICLE 3 – DUREE ET ENTREE EN VIGUEUR

Le présent accord est à durée déterminée, il s'applique à compter de sa signature et cessera de plein droit, sans formalité spécifique, de produire tout effet à la réalisation de son objet.

⁵ 3 mois d'ancienneté acquise au sein de BNP Paribas SA ou du Groupe BNP Paribas à la date du dernier jour de la période d'option

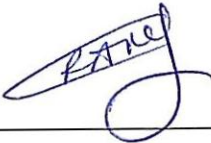

ARTICLE 4 – DEPOT - PUBLICITE

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.

Les salariés seront informés des modalités générales du présent accord par les supports de communication interne à l'entreprise.

Fait à Paris le 19 novembre 2024

	Nom des signataires	Signatures
Pour BNP Paribas SA	Cécile CRANSAC	
Pour la CFDT	Richard PONS	
Pour le SNB – CFE/CGC	Rémi GANDON	