

**ACCORD RELATIF AUX MONTANTS MINIMUMS GARANTIS DE REVISION DES SITUATIONS INDIVIDUELLES  
AU SEIN DE BNP PARIBAS SA**

ENTRE :

BNP PARIBAS, Société Anonyme dont le siège est à PARIS 9<sup>ème</sup>, 16, Boulevard des Italiens, représentée par Madame 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 Madame Julie LEQUEUX

Le Syndicat National de la Banque / Confédération Française de l'Encadrement - Confédération  
Générale des Cadres (SNB / CFE-CGC)  
représenté par Monsieur Eric D'AMBRA

D'AUTRE PART,

IL A ETE CONVENU CE QUI SUIT :

## PREAMBULE

La négociation annuelle obligatoire sur les salaires, réalisée dans le cadre de l'article L2242-8 du Code du Travail pour l'exercice 2011 avait défini une grille de référence définissant le montant minimum et maximum des augmentations du salaire fixe annuel dans le cadre des révisions individuelles de situation. Elle différenciait ces montants, par niveau de classification, selon la nature de la mesure individuelle (augmentation ou promotion).

Lors de la négociation annuelle obligatoire pour l'exercice 2022, les parties ont convenu de réunir un groupe de travail paritaire constitué au sein de la Commission de Droit Social pour examiner les adaptations à apporter à cette grille.

Dans le respect de ces engagements, un groupe de travail paritaire s'est réuni le 1er juin 2022 puis le 29 septembre 2022 pour examiner les adaptations à apporter à cette grille. Ses travaux n'ayant pu être finalisés au moment de la négociation annuelle obligatoire pour l'exercice 2023, les parties ont convenu de réunir la Commission de Droit Social en vue d'aboutir à un accord.

A partir des travaux déjà menés, des réunions ont eu lieu. Les parties ont convenu de faire évoluer la grille pour la rendre plus simple et plus lisible tout en continuant à garantir des montants minimums d'augmentation du salaire fixe annuel aux salariés bénéficiant d'une augmentation individuelle ou d'une promotion<sup>1</sup>. Elles ont également convenu de revoir en les améliorant ces montants minimums prévus d'augmentation pour chaque niveau de classification.

Les parties sont convenues de ce qui suit ci-après :

<sup>1</sup> Dans le cadre du processus annuel CRP (Compensation Review Process) de l'entreprise

## ARTICLE 1 : EVOLUTION DES MONTANTS MINIMUMS GARANTIS DE REVISION SALARIALE INDIVIDUELLE

Il est rappelé qu'au sein de l'entreprise, antérieurement à la signature du présent accord, les montants minimums et maximums de révision du salaire fixe annuel lors d'une mesure individuelle d'augmentation ou de promotion étaient définis, pour chaque niveau de classification, dans une grille de référence qui différenciait ces montants selon la nature de la mesure individuelle (augmentation ou promotion).

Par le présent accord, les parties conviennent de mettre en place dans l'entreprise une nouvelle grille unique de référence qui se substitue de plein droit dans tous ses effets à la grille antérieurement en vigueur.

Cette grille unique fixe des montants minimums garantis de révision salariale<sup>2</sup> du salaire fixe annuel pour chaque niveau de classification ou groupe de niveaux de classification tels que repris en annexe du présent accord.

Ainsi il est convenu, par rapport à la grille antérieurement existante :

- pour la catégorie professionnelle des techniciens<sup>3</sup> de fixer trois montants minimums garantis (selon chaque niveau de classification ou groupe de niveaux de classification) en les améliorant,
- pour la catégorie professionnelle des cadres<sup>4</sup>, pour assurer une meilleure cohérence, de faire progresser par paliers de 400€ les montants minimums garantis selon les niveaux de classification.

Dans le cadre d'une révision salariale individuelle accompagnant une mesure de promotion, les parties conviennent qu'un changement de niveau de classification sera accompagné d'une révision salariale de, a minima 100 euros pour les techniciens et a minima 200 euros pour les cadres, supplémentaires aux montants définis dans la grille reprise en annexe du présent accord.

La Direction confirme son engagement à continuer à communiquer, chaque année, le pourcentage de la masse salariale de l'entreprise consacré aux mesures individuelles ainsi que les préconisations dans son utilisation lors de la négociation annuelle obligatoire.

## ARTICLE 2 : ANNONCE DES MONTANTS DE REVISION DE SITUATION INDIVIDUELLE

Dans le cadre du budget consacré aux révisions salariales individuelles, une mesure individuelle d'augmentation ou de promotion permet notamment de reconnaître un accroissement de responsabilités, de compétences, d'expertises et/ou un plus grand degré de maîtrise dans le poste.

Les parties soulignent l'importance d'un temps d'échange dédié à l'annonce de ces mesures individuelles entre le manager et le salarié afin de reconnaître et de valoriser leurs performances dans la continuité des évaluations professionnelles et de la réalisation des objectifs fixés.

Dans le cas d'un changement de niveau de classification, le manager partage les raisons objectives qui l'ont conduit à attribuer cette promotion en regard des compétences développées et/ou de l'évolution des responsabilités exercées. Cet échange a pour objectif de valoriser le salarié, de poursuivre une dynamique positive et également de mener une réflexion conjointe sur les nouveaux attendus et son développement professionnel.

<sup>2</sup> Dans le cadre du processus annuel CRP (Compensation Review Process) de l'entreprise

<sup>3</sup> Techniciens des Métiers de la Banque au sens de la convention collective de la Banque

<sup>4</sup> Cadres au sens de la convention collective de la Banque

### ARTICLE 3 : SUIVI DE L'ACCORD

Par le présent accord, il est convenu de mettre en place au niveau de l'entreprise une commission de suivi du présent accord.

Cette commission se réunira une fois par an dans le cadre d'une Commission de Droit Social. Elle sera composée d'une part, d'au maximum quatre représentants de chaque organisation syndicale représentative au niveau de l'entreprise et d'autre part, de représentants de la Fonction RH Groupe.

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

Elle suivra les indicateurs suivants au niveau de l'entreprise :

- la fréquence des révisions salariales (révisions de situation et promotions) issues du Rapport de Données Sociales de BNP Paribas SA,
- le montant individuel moyen et médian alloué par catégorie professionnelle (techniciens, cadres) lors d'une révision de situation dans le cadre du CRP<sup>5</sup>,
- le pourcentage de salariés ayant bénéficié du montant minimum garanti par catégorie professionnelle (techniciens, cadres) lors d'une révision de situation dans le cadre du CRP.

Il est aussi convenu qu'il sera remis aux participants de la commission de suivi un document établi spécifiquement dans le cadre du suivi de la mise en œuvre du présent accord (et donc sans autre diffusion en interne comme en externe). Il détaillera :

- Au niveau de l'entreprise BNP Paribas SA :
  - le montant individuel moyen et médian alloué par classification lors d'une révision de situation dans le cadre du CRP<sup>6</sup>,
  - le pourcentage de salariés ayant bénéficié du montant minimum garanti pour chaque niveau de classification, lors d'une révision de situation dans le cadre du CRP<sup>6</sup>,
- Au niveau de chaque établissement <sup>7</sup> :
  - le montant individuel moyen et médian alloué par catégorie professionnelle (techniciens, cadres) lors d'une révision de situation dans le cadre du CRP<sup>6</sup>,
  - le pourcentage de salariés, par établissement et catégorie professionnelle (techniciens, cadres), ayant bénéficié du montant minimum garanti lors d'une révision de situation dans le cadre du CRP<sup>6</sup>.

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

### ARTICLE 4 – UN SUIVI RENFORCE DANS LA DUREE DU DISPOSITIF

Avec cette nouvelle grille simplifiée qui va être mise en œuvre, les parties conviennent d'assurer un suivi renforcé des évolutions que l'application de cette grille pourraient induire dans le temps (évolution de la fréquence moyenne de révision de situations individuelles, montants individuels,... dans le contexte des mesures prévues par l'entreprise qui peuvent varier d'une année sur l'autre).

<sup>5</sup> Compensation Review Process

<sup>6</sup> Sous réserve que le nombre de révisions de situation pour une classification donnée soit a minima de 15

<sup>7</sup> CSE d'établissements tels que définis dans l'accord du 4 janvier 2023 sur les établissements de BNP Paribas SA (ou à son échéance, dans l'accord en vigueur ayant le même objet)

La commission de suivi prévue à l'article 3 du présent accord permettra, via l'examen des différents indicateurs définis, de suivre leurs évolutions. Elle se réunira au cours du second trimestre de chaque année dès lors que les données relatives aux indicateurs concernant le processus annuel de révision (CRP) de l'exercice précédent seront disponibles. L'analyse de ces données sera l'occasion d'échanger sur des mesures spécifiques susceptibles de mener à des actions de correction en lien avec cette nouvelle grille.

Compte tenu de ce qui précède, un premier bilan consacré à ce suivi de l'évolution des indicateurs dans le temps sera donc dressé lors de la Commission de Droit Social prévue au second trimestre 2027.

#### ARTICLE 5 : ENTREE EN VIGUEUR – DUREE - APPLICATION

Conformément aux dispositions de l'article L2232-12 du Code du travail, l'entrée en vigueur du présent accord est subordonnée à sa signature par, d'une part, l'employeur ou son représentant et, d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli plus de 50% des suffrages exprimés en faveur d'organisations syndicales représentatives au premier tour des dernières élections des titulaires au Comité social et économique, quel que soit le nombre de votants.

Le présent accord entrera en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2025<sup>8</sup> et se substituera de plein droit aux dispositions de l'accord salarial 2011 de BNP Paribas SA du 9 février 2010 portant sur le même objet.

Ainsi les montants définis dans la grille en annexe du présent accord s'appliqueront pour la première fois aux décisions de mesures individuelles (augmentations et promotions) dont les salariés bénéficieront, à partir de 2025, dans le cadre du processus de révision annuel (CRP).

Il est conclu pour une durée déterminée de 4 ans. Il cessera de plein droit, sans formalité spécifique, de produire tout effet au-delà du 31 décembre 2028.

Une commission de droit social se tiendra six mois avant l'échéance du terme du présent accord pour examiner son éventuel renouvellement et, dans l'affirmative, les modifications éventuelles qui pourraient y être apportées.

#### ARTICLE 6 : MODIFICATION DE LA LEGISLATION

Au cas où interviendraient des modifications législatives, réglementaires ou conventionnelles susceptibles d'entraîner 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 7 : FORMALITES DE DEPOT ET DE PUBLICITE

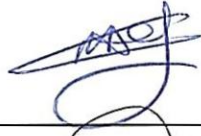

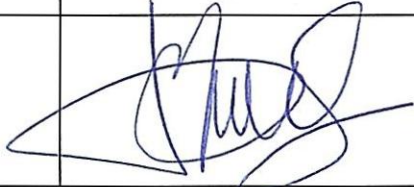
Le présent accord ainsi que les pièces accompagnant le dépôt seront déposés dans le respect des dispositions légales et réglementaires sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail.

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

<sup>8</sup> La grille en annexe sera ainsi appliquée dès les augmentations et promotions de mars et octobre 2025

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

Fait, à Paris, le 16 juillet 2024

Pour BNP Paribas SA	Cécile CRANSAC	
Pour le SNB / CFE-CGC	Eric D'AMBRA	
Pour la CFDT	Julie LEQUEUX	

## ANNEXE : Grille de référence

Montants minimums garantis de révision du salaire fixe annuel  
lors d'une mesure individuelle dans le cadre du processus de révision annuel  
(Compensation Review Process - CRP)

Niveaux de classification	Montants minimums garantis
B	1.100 €
C	
D	
E	1.200 €
F	
G	1.500 €
H	2.000 €
I	2.400 €
J	2.800 €
K	3.200 €

