

**ACCORD SUR LA GESTION DES EMPLOIS ET DES
PARCOURS PROFESSIONNELS DANS LE GROUPE BNP PARIBAS
EN FRANCE
2026-2030**

ENTRE :

Les Entités du Groupe BNP Paribas en France dont la liste est reprise à l'Annexe 1, représentées par Claudine Quévarec, Responsable Politiques & Affaires Sociales aux Ressources Humaines Groupe,

D'UNE PART,

ET :

Les coordinateurs syndicaux mentionnés ci-après, désignés par les organisations syndicales représentatives de salariés au sein du périmètre constitué des Entités signataires, dûment mandatés par leurs confédérations respectives aux fins de négocier et de signer le présent accord en vertu des mandats qui leur ont été confiés :

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 Monsieur Rémi Gandon

D'AUTRE PART,

(Ci-après collectivement dénommés les « parties »)

IL A ÉTÉ CONVENU CE QUI SUIT :

Sommaire

PARTIE 1 - LES PRINCIPES DE GESTION DE L'EMPLOI ET DES COMPETENCES DE BNP PARIBAS

-----9

1.1 UNE RELATION D'EMPLOI DANS LA DUREE-----	9
1.1.1 LE GROUPE BNP PARIBAS : UN MODELE DISTINCTIF-----	9
1.1.2 UNE POLITIQUE DYNAMIQUE DE MOBILITE INTERNE-----	9
1.1.3 LE GROUPE BNP PARIBAS « EMPLOYEUR » RESPONSABLE-----	9
1.1.3.1 Dans sa politique de recrutement et de mobilité interne-----	9
1.1.3.2 Dans l'anticipation des évolutions en matière d'emploi et de compétences-----	10
1.1.3.3 Dans sa politique de formation et de développement-----	11
1.1.4 ACCOMPAGNANT SES SALAIRES AUX DIFFERENTES ETAPES DE LEUR VIE PROFESSIONNELLE ET A DES TEMPS IMPORTANTS DE LEUR VIE PERSONNELLE-----	11
1.2 LES SALAIRES AU CŒUR DE LA GESTION DES EMPLOIS ET DES PARCOURS PROFESSIONNELS-----	13
1.2.1 LA MOBILITE INTERNE : UN ECOSYSTEME MAJEUR DU GROUPE-----	13
1.2.1.1 Le respect de principes directeurs-----	13
1.2.1.2 La mobilisation d'outils, dispositifs et acteurs communs aux entités du Groupe-----	14
1.2.2 PERMETTRE AU SALARIE D'ETRE ACTEUR DE SON PARCOURS PROFESSIONNEL-----	15
1.3 LES ENJEUX MAJEURS DE LA GEPP-----	15
1.3.1 ACCOMPAGNER LES EVOLUTIONS DES METIERS EN ASSURANT LE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES-----	15
1.3.2 REpondre a ses enjeux économiques, technologiques, sociétaux et réglementaires-----	15
1.3.3 REpondre a ses enjeux organisationnels et humains-----	16
1.4 LE PACTE SOCIAL ET LES PRINCIPES DE GESTION DE L'EMPLOI ASSOCIES-----	17
1.4.1 LE PACTE SOCIAL DU GROUPE BNP PARIBAS EN FRANCE-----	17
1.4.2 LES PRINCIPES DE GESTION DE L'EMPLOI ASSOCIES QUI SOUTIENNENT LE PACTE SOCIAL-----	18

PARTIE 2 - LES ELEMENTS STRUCTURANT LA DEMARCHE GEPP-----

-----18

2.1 UN CATALOGUE DES COMPETENCES COMMUN AU GROUPE-----	19
2.1.1 UN CATALOGUE TRANSVERSE-----	19
2.1.2 UN CATALOGUE QUI S'INTEGRE AUX PROCESSUS ET ACTIVITES RH-----	20
2.2 L'ANTICIPATION DES BESOINS DE COMPETENCES-----	21
2.2.1 LES OBSERVATOIRES DES METIERS ET DES COMPETENCES DES BRANCHES PROFESSIONNELLES-----	21
2.2.1.1 Pour les métiers de la Banque-----	21
2.2.1.2 Pour les métiers de l'Assurance-----	22
2.2.1.3 Pour d'autres métiers-----	22
2.2.2 AU SEIN DE BNP PARIBAS : DIAGNOSTIC ET ANALYSE-----	22
2.2.2.1 Le diagnostic : la vision prospective des besoins des métiers-----	22
2.2.2.2 L'analyse : la méthode proposée du Strategic Workforce Planning (SWP)-----	22
2.3 UNE APPROCHE ET UNE VISION PARTAGEE DES GRANDES TENDANCES D'EVOLUTIONS PREVISIBLES DES COMPETENCES ET DES METIERS/EMPLOIS-----	23
2.3.1 LA PROPOSITION D'UNE TYPOLOGIE DES METIERS/EMPLOIS-----	23
2.3.2 UNE VISION PARTAGEE DANS LE DIALOGUE SOCIAL-----	23
2.3.3 LES ACTIONS Pouvant etre mises en œuvre-----	24
2.3.4 L'INFORMATION DES SALAIRES SUR LES EVOLUTIONS DES METIERS ET LES BESOINS FUTURS EN COMPETENCES-----	25

2.4 LES ACTEURS DE LA GEPP -----	25
2.4.1 LE MANAGER -----	25
2.4.2 LE HRBP -----	26
2.4.3 STAFFING CONSEILS & SOLUTIONS -----	27
2.4.4 LE SALARIE -----	28

PARTIE 3 - LES ENJEUX RSE, TECHNOLOGIQUES ET L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE -----28

3.1 LES ENJEUX RSE ET LA STRATEGIE CLIMAT DE BNP PARIBAS -----	28
3.2 LES ENJEUX TECHNOLOGIQUES ET L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE -----	29
3.2.1 LES AMBITIONS ET OBJECTIFS DE L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE -----	29
3.2.2 LES PRINCIPES DIRECTEURS D'UNE INTELLIGENCE ARTIFICIELLE RESPONSABLE -----	30
3.2.3 LES ENJEUX RSE ET LES ENJEUX RH DU DEPLOIEMENT DE L'IA -----	31
3.2.4 LA PRISE EN COMPTE DE LA DIMENSION SANTE -----	32
3.2.4.1 Ouverture de travaux de réflexion sur l'impact des usages de l'IA -----	32
3.2.4.2 Mesure de la perception des salariés sur l'impact des usages de l'IA sur leur qualité de vie et leurs conditions de travail -----	32
3.2.4.3 Mise à jour du DUERP -----	33
3.2.5 L'ENGAGEMENT D'UN ACCOMPAGNEMENT STRUCTURE POUR UNE APPROPRIATION RESPONSABLE ET DURABLE PAR LES SALARIES -----	33
3.2.6 UN DIALOGUE SOCIAL ITERATIF ET EVOLUTIF SUR LES ENJEUX TECHNOLOGIQUES ET IMPACTS DE L'IA --	34
3.2.6.1 Au niveau du Groupe en France -----	35
3.2.6.2 Au niveau des entités du Groupe en France -----	35
3.2.6.3 Formation des représentants du personnel des entités du Groupe -----	39

PARTIE 4 - L'ACCOMPAGNEMENT DU DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES -----40

4.1 LES PRINCIPES DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE -----	40
4.1.1 L'EGALITE D'ACCES A LA FORMATION PROFESSIONNELLE -----	40
4.1.2 ECHANGE SUR LES BESOINS DE FORMATION ET FACILITATION DE LA REALISATION DES FORMATIONS ----	40
4.2 LE PLAN DE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES -----	41
4.2.1 LE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES COMPORTEMENTALES -----	42
4.2.2 DES OUTILS ET INITIATIVES A L'ECHELLE DU GROUPE POUR LE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES --	42
4.2.2.1 My Learning -----	42
4.2.2.2 Career Days -----	42
4.2.2.3 Ready to Learn -----	43
4.3 LES PROGRAMMES SPECIFIQUES DE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES -----	43
4.3.1 LES PROGRAMMES POUR DES POPULATIONS SPECIFIQUES -----	43
4.3.2 LES PROGRAMMES POUR DES METIERS SPECIFIQUES : LE DISPOSITIF JobBOOST -----	44
4.3.3 LES PROGRAMMES POUR DES COMPETENCES SPECIFIQUES : LES ACADEMY -----	44
4.3.4 LES FORMATIONS DIPLOMANTES DE L'ÉCOLE SUPERIEURE DE LA BANQUE -----	45
4.4 L'ACCUEIL DE JEUNES VIA L'ALTERNANCE ET LE DEVELOPPEMENT DE L'ALTERNANCE INTERNE -----	47
4.4.1 « EARLY CAREER » : LE PROGRAMME POUR LES ALTERNANTS ET JEUNES EN DEBUT DE CARRIERE ----	47
4.4.2 « B-SCHOOL BY BNP PARIBAS » : L'ALTERNANCE EN FORMATION INITIALE -----	47
4.4.3 « GRADUATE PROGRAMS » : DES PARCOURS TRANSVERSES INNOVANTS POUR LES NOUVEAUX EMBAUCHES -----	48

PARTIE 5 : LA CONSTRUCTION DU PARCOURS PROFESSIONNEL -----49

5.1 L'INTÉGRATION DES NOUVEAUX EMBAUCHES -----	49
5.2 LES TEMPS D'ÉCHANGE AVEC LE SALAIRE -----	49
5.2.1 L'ENTRETIEN DE PARCOURS PROFESSIONNEL -----	49
5.2.2 L'ENTRETIEN D'ÉVALUATION ANNUELLE -----	51
5.3 LE PLAN DE DÉVELOPPEMENT PERSONNEL DU SALAIRE (PDP) -----	52
5.4 LES DISPOSITIFS COMPLÉMENTAIRES À L'INITIATIVE DU SALAIRE -----	52
5.4.1 LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF) -----	52
5.4.2 LE CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE (CEP) -----	53
5.4.3 LA VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE (VAE) -----	53
5.4.4 LE BILAN DE COMPÉTENCES -----	53
5.5 L'ACCOMPAGNEMENT DES SALARIÉS PORTEURS DE MANDATS INTERNES AU SEIN D'ENTITES DU GROUPE -----	54
5.5.1 L'ENTRETIEN DE DÉBUT OU D'ÉVOLUTION DE MANDATS -----	54
5.5.2 L'ENTRETIEN DE PARCOURS PROFESSIONNEL DE FIN DE MANDAT, D'APPRECIATION ET DE VALORISATION DE L'EXPÉRIENCE -----	55
5.5.3 LA FORMATION ET LA VALORISATION DU PARCOURS SYNDICAL -----	56
5.5.4 L'EXAMEN DE LA SITUATION SALARIALE ET LA GARANTIE D'ÉVOLUTION SALARIALE -----	56

PARTIE 6 : LA GESTION DYNAMIQUE DES PARCOURS PROFESSIONNELS PAR LA MOBILITÉ ---58

6.1 LES OUTILS AU SERVICE DE LA MOBILITÉ PROFESSIONNELLE -----	58
6.2 LES ÉLÉMENTS ESSENTIELS DE RÉUSSITE D'UNE MOBILITÉ DANS UN NOUVEAU POSTE -----	58
6.3 LES FORMES DE LA MOBILITÉ AU SEIN DU GROUPE BNP PARIBAS -----	60
6.3.1 LA MOBILITÉ « TRADITIONNELLE » INTERNE -----	60
6.3.2 LA MISSION PROFESSIONNELLE -----	61
6.3.2.1 Les objectifs de la mission professionnelle -----	61
6.3.2.2 Les modalités de la mission professionnelle -----	61
6.3.2.3 Les règles de gestion des salariés en mission professionnelle -----	62
6.3.3 LA MOBILITÉ APPRENANTE : JOBBBOOST -----	62
6.4 LA MOBILITÉ INTRA-GROUPE -----	63
6.4.1 L'INFORMATION DES SALARIÉS EN MOBILITÉ INTRA-GROUPE -----	63
6.4.2 LA PRIME DE COMPENSATION DU CADRE SOCIAL -----	64
6.4.2.1 L'éligibilité tenant au salarié -----	64
6.4.2.2 L'éligibilité tenant au comparatif des cadres sociaux -----	64
6.4.2.3 Le calcul du montant de la prime de compensation du cadre social -----	65
6.4.3 LES MODALITÉS CONTRACTUELLES DE LA MOBILITÉ INTRA-GROUPE -----	66
6.4.3.1 La mise à disposition -----	66
6.4.3.2 Le détachement -----	67
6.4.3.3 Le transfert -----	67
6.5.1 PÉRIODE DE MOBILITÉ VOLONTAIRE SÉCURISÉE (PMVS) -----	67
6.5.2 LE CONGÉ CRÉATION D'ENTREPRISE -----	68
6.5.3 LA PÉRIODE DE RECONVERSION EXTERNE -----	68

**PARTIE 7 - LES DISPOSITIFS COMPLEMENTAIRES ET RENFORCES D'ACCOMPAGNEMENT
POUVANT ETRE ACTIVES -----68**

7.1 L'ACTIVATION DES DISPOSITIFS COMPLEMENTAIRES ET RENFORCES D'ACCOMPAGNEMENT -----	69
7.1.1 LES SALARIES CONCERNES-----	69
7.1.2 LE PROCESSUS SOCIAL D'ACTIVATION AUPRES DU (DES) CSE CONCERNE(S) -----	69
7.1.3 LES PRINCIPES DIRECTEURS -----	70
7.1.4 L'INFORMATION DES SALARIES ET L'ENTRETIEN RH DEDIE -----	71
7.2 LES DISPOSITIFS DE RENFORCEMENT DE LA MOBILITE INTERNE -----	72
7.2.1. UN DISPOSITIF SPECIFIQUE ENTRE LES RH, LES EQUIPES DEDIEES A L'APPUI A LA MOBILITE ET RHG STAFFING CONSEILS & SOLUTIONS -----	72
7.2.2. UNE PRISE EN CHARGE PARTAGEE DU PARCOURS DE FORMATION D'UN JOBBOOST -----	72
7.3. LES DISPOSITIFS D'ACCOMPAGNEMENT RENFORCE DE FIN DE CARRIERE -----	72
7.3.1. L'AIDE FINANCIERE AU RACHAT DE TRIMESTRE(S) -----	73
7.3.1.1 Principes du dispositif -----	73
7.3.1.2 Aide financière versée au salarié -----	73
7.3.1.3 Conditions pour bénéficier du dispositif -----	73
7.3.1.4 Formalisation de la demande -----	74
7.3.2 LE TEMPS PARTIEL / REDUIT ANNUALISE « 50/100 » DE FIN DE CARRIERE -----	74
7.3.2.1 Principes du dispositif -----	75
7.3.2.2 Conditions pour bénéficier du dispositif -----	75
7.3.2.3 Engagements du salarié -----	76
7.3.2.4 Articulation avec d'autres dispositifs pouvant exister dans l'entité-----	76
7.3.2.5 Évolutions légales et réglementaires -----	76
7.3.2.6 Formalisation de la demande -----	76
7.3.3 LE MECENAT DE COMPETENCES RENFORCE DE FIN DE CARRIERE -----	77
7.3.3.1 Principes du dispositif -----	77
7.3.3.2 Conditions pour bénéficier du dispositif -----	78
7.3.3.3 Formalisation de la demande -----	79
7.4 LE CONGE DE MOBILITE -----	79
7.4.1 OBJET DU CONGE DE MOBILITE-----	79
7.4.2 CONDITIONS D'ACTIVATION DU CONGE DE MOBILITE -----	79
7.4.3 CONDITIONS D'ELIGIBILITE -----	80
7.4.3.1 Conditions d'éligibilité tenant au salarié -----	80
7.4.3.2 Conditions d'éligibilité tenant au projet professionnel externe -----	81
7.4.4 LE DISPOSITIF DE SUBSTITUTION -----	82
7.4.5 LES ENGAGEMENTS RECIPROQUES PENDANT LE CONGE DE MOBILITE -----	82
7.4.6 LA DUREE DU CONGE DE MOBILITE -----	83
7.4.7 LA REMUNERATION PENDANT LE CONGE DE MOBILITE -----	83
7.4.8 LE DISPOSITIF D'ACCOMPAGNEMENT DES SALARIES VOLONTAIRES AU CONGE DE MOBILITE-----	84
7.4.9 LES INDEMNITES DU CONGE DE MOBILITE -----	86
7.4.9.1 Les indemnités de rupture du contrat de travail-----	86
7.4.9.2 L'indemnité de mobilité rapide-----	86
7.4.10 LES MODALITES DE MISE EN ŒUVRE DU CONGE DE MOBILITE -----	87
7.5 LE SUIVI DES ACTIVATIONS DES DISPOSITIFS D'ACCOMPAGNEMENT COMPLEMENTAIRES ET RENFORCES--	87
7.5.1 AU NIVEAU DE L'AUTORITE ADMINISTRATIVE -----	87
7.5.2 AU NIVEAU DU GROUPE EN FRANCE -----	87
7.5.3 DANS LES ENTITES CONCERNEES -----	87

PARTIE 8 - L'ACCOMPAGNEMENT SPECIFIQUE DES PROJETS AYANT UN IMPACT MAJEUR SUR L'EMPLOI -----89

8.1 LE RECOURS AUX PLANS DE DEPARTS VOLONTAIRES ET AUX RUPTURES CONVENTIONNELLES COLLECTIVES	89
8.2 DES MESURES D'ACCOMPAGNEMENT RENFORCE DES SALAIRES DONT LES POSTES SONT IMPACTES DANS LE CADRE DES PROJETS D'ADAPTATION IMPORTANTS	90

PARTIE 9 - LE DIALOGUE SOCIAL -----93

9.1 AU SEIN DU COMITE DE GROUPE FRANCE	93
9.2 AU SEIN DES ENTITES EN FRANCE	93

PARTIE 10 - MODALITES DE SUIVI DE L'ACCORD ET DISPOSITIONS FINALES -----95

10.1 COMMISSION DE SUIVI DE MISE EN ŒUVRE DE L'ACCORD	95
10.2 CHAMP D'APPLICATION	96
10.2.1 ADHESION / ENTREE D'UNE ENTITE AU SEIN DU GROUPE BNP PARIBAS EN FRANCE	96
10.2.2 SORTIE D'UNE ENTITE DU GROUPE BNP PARIBAS EN FRANCE	96
10.2.3 DUREE ET ENTREE EN VIGUEUR	96
10.2.4 ENGAGEMENT SPECIFIQUE DE REVOYURE	97
10.2.5 REVISION	97
10.2.6 ÉVOLUTION DE LA REGLEMENTATION	98
10.2.7 INFORMATION DES SALAIRES	98
10.2.8 FORMALITES DE DEPOT ET DE PUBLICITE	98

ANNEXE 1 - LISTE DES ENTITES ENTRANT DANS LE PERIMETRE DU PRESENT ACCORD-----99

ANNEXE 2 - MODALITES DE MISE EN ŒUVRE DU CONGE DE MOBILITE ----- 101

L'ADHESION AU CONGE DE MOBILITE	101
LES MODALITES DU CONGE DE MOBILITE	103
Couverture sociale	104
Régime de retraite du régime général	105
TERME DU CONGE DE MOBILITE	106
Rupture du contrat de travail	106

ANNEXE 3 – OFFRE (À DATE DU PRESENT ACCORD) DE LA TECH ACADEMY----- 107

ANNEXE 4 – LISTE DES 10 ENGAGEMENTS CLES DU PRESENT ACCORD ----- 108

Préambule

Le présent accord sur la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP) s'inscrit dans la volonté du Groupe BNP Paribas en France de se doter d'un cadre commun, partagé par les Entités signataires et les organisations syndicales représentatives, pour accompagner les évolutions du Groupe et sécuriser les parcours professionnels des salariés.

Il définit, pour la durée d'application de l'accord, un socle commun des politiques, principes et dispositifs concourant à la gestion des emplois, des compétences et des mobilités au sein du Groupe en France. Ce socle vise à garantir une cohérence des pratiques au sein du Groupe, à favoriser la lisibilité des dispositifs pour les salariés et à soutenir une dynamique de mobilité interne, de développement des compétences et de l'employabilité.

Dans un contexte de transformations économiques, technologiques, sociétales, environnementales et réglementaires, et au regard des ambitions stratégiques du Groupe, les parties réaffirment la nécessité d'une démarche structurée d'anticipation et d'accompagnement. Cette démarche doit permettre d'identifier les grandes évolutions prévisibles de métiers ou de compétences, de préparer les transitions, et de mettre en œuvre les actions adaptées, tant au bénéfice de la performance du Groupe que de la sécurisation des parcours professionnels.

Les engagements pris dans le présent accord s'inscrivent dans la continuité des politiques et dispositifs déjà mis en œuvre au titre de la GEPP et ont vocation à les consolider, les enrichir et les faire évoluer. Ils reposent sur une approche par les compétences, sur un écosystème solide de mobilité interne, sur le développement de la formation professionnelle, ainsi que sur l'implication des différents acteurs (managers, équipes RH, salariés) dans la construction et la réussite des parcours professionnels.

Le présent accord vise également à renforcer la transparence et la visibilité données aux représentants du personnel, afin de nourrir un dialogue social éclairé et itératif, en particulier sur les grandes tendances d'évolution de métiers et de compétences, sur les actions mises en œuvre et sur leurs effets. Cette transparence constitue une condition essentielle pour partager les constats, anticiper les enjeux et accompagner les transformations dans un cadre de confiance.

Enfin, les parties conviennent que l'accord prévoit différents niveaux d'accompagnement et de dispositifs : d'une part, un socle de mesures mises en œuvre sur toute la durée de l'accord ; d'autre part, des dispositifs complémentaires et renforcés, susceptibles d'être activés selon des conditions définies, afin de répondre à des besoins plus spécifiques, notamment lorsque des évolutions d'organisation ou de métiers nécessitent un accompagnement accru.

Le présent accord s'inscrit dans la continuité des engagements du Pacte social de BNP Paribas.

Dans un contexte de transformations et compte tenu des enjeux liés à la gestion des parcours professionnels et à l'évolution des emplois et des métiers, les parties ont souhaité, par le présent accord, réaffirmer les engagements pris en faveur d'une gestion anticipée et responsable de l'emploi.

Le Pacte Social est ainsi réaffirmé afin d'anticiper et accompagner au mieux les besoins d'évolution en termes d'organisations, d'emplois et de compétences, de renforcer et de compléter les dispositifs du Groupe.

Le présent accord est articulé autour des dispositions suivantes :

- Le renouvellement des principes applicables en matière de gestion de l'emploi et des compétences applicables au sein du Groupe (**Partie 1**), en précisant les éléments structurant la démarche de gestion des emplois et des parcours professionnels (**Partie 2**), et en intégrant les enjeux RSE et technologiques auxquels sont confrontées les entités du Groupe (**Partie 3**).
- Le renforcement des dispositifs d'accompagnement du développement des compétences, notamment par la formation professionnelle et le développement (**Partie 4**), des dispositifs de construction et de sécurisation des parcours professionnels (**Partie 5**), et de la gestion dynamique par la mobilité sous ses différentes formes (**Partie 6**).
- La mise en place des dispositifs complémentaires, notamment le congé de mobilité, ou le renforcement de dispositifs existants au sein du Groupe, notamment en matière de mobilité interne et d'accompagnement de fin de carrière, pour répondre aux besoins d'évolution organisationnelle, des emplois et des compétences au sein du Groupe (**Partie 7**).
- La mise en place d'un accompagnement spécifique des salariés susceptibles d'être concernés par des projets impactant les emplois, notamment dans le cadre d'un plan de départs volontaires (**Partie 8**), lorsque le contexte économique rend nécessaire l'adaptation du niveau d'emploi au regard du contexte, de la volumétrie, de la temporalité ou bien encore de la localisation, excédant ainsi les possibilités de gestion résultant du seul turn-over naturel et de la mobilité interne.

Ces dispositifs ont vocation à s'appliquer de manière autonome, alternative ou cumulative, avec pour objectif d'assurer en priorité une continuité des emplois au sein du Groupe.

PARTIE 1 - Les principes de gestion de l'emploi et des compétences de BNP Paribas

1.1 Une relation d'emploi dans la durée

BNP Paribas réaffirme qu'intégrer le Groupe en France c'est rejoindre un employeur responsable qui recrute pour un parcours professionnel et qui accompagne ses salariés tout au long de ce parcours et dans les temps importants de leur vie professionnelle et personnelle.

1.1.1 Le Groupe BNP Paribas : un modèle distinctif

Le Groupe se distingue par son modèle intégré et diversifié. En Europe, la plupart des métiers du Groupe occupent des positions clés, le plus souvent parmi les leaders de leurs marchés. Pour autant, BNP Paribas demande à ses entités et à ses activités, dont celles en France, de s'adapter pour faire face aux enjeux économiques, réglementaires, technologiques et maintenir leur performance, leur capacité de développement, et réaliser leurs ambitions en lien avec les orientations stratégiques.

Son modèle doit lui permettre de faire face aux dynamiques différentes que peuvent connaître ses activités et ses entités, de s'y adapter avec les ressources et actions nécessaires.

1.1.2 Une politique dynamique de mobilité interne

BNP Paribas réaffirme inscrire la relation d'emploi dans la durée. Les entités ne recrutent pas uniquement pour un poste, mais pour un parcours professionnel. Cette dynamique est rendue possible par une politique de mobilité interne déployée de longue date, marqueur du Groupe pour les nouveaux arrivants comme pour les salariés déjà en poste.

Qu'elle soit promotionnelle ou transversale, fonctionnelle ou géographique, réalisée au sein d'un même métier ou entre des métiers, entre des pôles opérationnels, Fonctions et/ou entités juridiques différentes, la mobilité interne permet aux salariés de maintenir et/ou de développer leur employabilité et d'effectuer un parcours professionnel en cohérence avec les besoins du Groupe et de son marché de l'emploi interne.

Les parties conviennent que cette politique de mobilité nécessite l'anticipation des évolutions et des besoins futurs mais également l'accompagnement des salariés dans la construction et la mise en œuvre de leur parcours professionnel et dans le développement de leurs compétences.

1.1.3 Le Groupe BNP Paribas « employeur » responsable

1.1.3.1 Dans sa politique de recrutement et de mobilité interne

BNP Paribas en France rappelle l'approche responsable adoptée dans le recours de ses entités au recrutement externe. Elles s'inscrivent dans une gestion prudente de leurs effectifs en évitant dans toute la mesure du possible les à-coups, en adaptant le niveau de ses recrutements aux besoins

et perspectives de ses activités, à leurs dynamiques et contextes, à son turn-over.

À cet égard, BNP Paribas encadre le recours au recrutement externe par les entités du Groupe par les règles suivantes :

- Peuvent donner lieu à un recrutement externe les postes de débutants, certains postes d'experts et les postes requérant une compétence rare voire pénurique sur le marché interne et/ou externe, en initiant le recrutement externe en parallèle des recherches réalisées en interne afin d'optimiser les délais de recrutement,
- Peuvent donner lieu à un recrutement externe les postes pour lesquels une recherche en interne ne peut aboutir en raison de l'absence avérée de la compétence recherchée et /ou dont la vacance durable, du fait de l'impossibilité de pourvoir le poste en interne à court ou moyen terme, expose l'entité à un risque sur le plan commercial ou opérationnel.

Par cette approche et ce pilotage, BNP Paribas poursuit les objectifs suivants :

- Maintenir une part majoritaire des recrutements externes à la fois en faveur des candidats issus de l'alternance et des postes de débutants,
- Continuer à privilégier le recrutement en contrat à durée indéterminée qui prédomine largement dans le Groupe, et limiter l'utilisation des contrats à durée déterminée pour répondre à des fluctuations d'activités ou à des situations spécifiques,
- Favoriser les mobilités internes, en particulier les mobilités transverses entre les entités du Groupe en France, source de développement des salariés et de performance pour le Groupe,
- Permettre le repositionnement sur les postes ouverts en interne des salariés déjà présents au sein du Groupe et impactés dans leur emploi par un projet d'évolution d'organisation mis en œuvre par l'entreprise.

BNP Paribas réaffirme que la mobilité interne est un élément majeur de sa politique de gestion de l'emploi. Elle est indispensable au respect du pacte social avec un enjeu accru d'une mobilité dynamique et fluide au niveau du Groupe et cohérente avec ses besoins dans un contexte d'évolution rapide des métiers et des compétences.

1.1.3.2 Dans l'anticipation des évolutions en matière d'emploi et de compétences

Les parties soulignent que les enjeux d'anticipation des besoins futurs de compétences et de maintien de l'employabilité des salariés sont accrus.

BNP Paribas devra poursuivre, en la renforçant, une démarche d'anticipation en vue de sécuriser les parcours professionnels des salariés par le développement de leurs compétences, la préservation voire l'amélioration continue de leur employabilité et une gestion dynamique de leur parcours professionnel.

Les parties réaffirment également l'importance de donner aux salariés une visibilité sur la stratégie du Groupe, les évolutions à venir et les besoins qui en découlent.

1.1.3.3 Dans sa politique de formation et de développement

La politique de formation professionnelle et de développement constitue une voie majeure pour apprendre et progresser, acquérir des compétences nouvelles et développer les compétences existantes. Entreprise apprenante, BNP Paribas favorise une culture d'apprentissage et soutient le développement professionnel en accompagnant les salariés dans le renforcement de leurs compétences et dans l'acquisition de nouvelles.

La formation professionnelle et le développement des compétences constituent un des axes forts des principes de gestion de l'emploi du Groupe en ce qu'ils permettent aux salariés de construire un parcours professionnel dynamique en cohérence avec leurs aspirations, l'évolution des besoins des métiers et le marché de l'emploi interne. Ils contribuent à l'efficacité des salariés dans leur poste ainsi qu'au renforcement de leur employabilité.

Ce développement de l'employabilité interne passe par la poursuite d'une politique de développement des compétences de qualité et innovante, adaptée aux évolutions et besoins des métiers, avec un accès prioritaire aux actions de formation/développement pour les salariés concernés par l'acquisition ou le renforcement de compétences nécessaires à l'exercice de leur poste actuel ou de leur prochain poste.

Il passe également par la connaissance par les salariés des leviers de développement qui sont à leur disposition et l'accompagnement du manager qui doit veiller à ce que les membres de son équipe disposent des compétences nécessaires à l'atteinte des objectifs communs et à leur développement professionnel.

Les parties soulignent que les enjeux d'analyses prospectives des grandes tendances prévisibles d'évolution de compétences et de métiers et des actions de formation et de développement de compétences pouvant y répondre sont accrus dans un contexte de transformations, d'accélération d'évolutions technologiques et d'évolution des métiers. Elles en ont proposé des modalités, sous la forme d'une typologie des Métiers/emplois à l'article 2.3.1 du présent accord.

1.1.4 Accompagnant ses salariés aux différentes étapes de leur vie professionnelle et à des temps importants de leur vie personnelle

Dans une relation d'emploi qui s'inscrit dans la durée au sein de BNP Paribas, chaque salarié est amené à connaître différentes étapes de vie professionnelle mais aussi de vie personnelle. Ces moments font partie intégrante de la vie du salarié et c'est la raison pour laquelle BNP Paribas s'attache à accompagner un parcours professionnel et à être présent aux temps importants de la vie personnelle.

À cet égard, BNP Paribas a souhaité développer, par la voie de la négociation collective, des dispositifs de moyen-long terme au niveau du Groupe en France pour permettre aux salariés de conserver ces dispositifs et de les utiliser tout au long de leur parcours professionnel, en particulier lors de mobilité transverse entre des entités du Groupe.

Il s'agit notamment des dispositifs suivants :

- La prise effective et l'épargne des congés dans le Compte Épargne Temps (CET) par la mise en place de règles communes pour une utilisation au cours de la vie professionnelle et pour la préparation à la retraite,
- Les supports de placement proposés dans les dispositifs d'épargne salariale et retraite Groupe dont les gammes ont été mises en cohérence et enrichies,
- La mise en place d'un régime de retraite supplémentaire (PERO) dont les taux de cotisations ont progressivement été définis dans les entités,
- Les conditions d'éligibilité, les modalités, calendriers d'attribution de dispositifs sociaux existants dans plusieurs entités du Groupe en France qui ont été mises en cohérence ou revues dans l'objectif d'améliorer l'expérience collaborateur, de faciliter les mobilités et de simplifier la gestion administrative.

BNP Paribas rappelle également les programmes communs du Groupe pour accompagner les salariés tout au long de leur parcours professionnel, et notamment :

- Le programme Smart Working, qui structure l'évolution des modes de travail au sein du Groupe, autour de quatre dimensions : le télétravail qui a donné lieu à un accord conclu au niveau du Groupe en France, les espaces de travail, les outils digitaux et leurs fonctionnalités, et le People Care,¹
- Le programme We Care qui vise un socle commun en matière de santé et de bien-être, structuré autour de deux priorités de santé : la santé mentale et la lutte contre les risques liés à la sédentarité.

Ces dispositifs Groupe viennent compléter des dispositifs existants dans les entités du Groupe en France pour accompagner les salariés dans leur vie professionnelle (organisation du temps de travail, mobilité, ...) mais aussi à des temps importants de leur vie personnelle (parentalité, évènements familiaux, maladie, survenance d'un handicap, ...).

Ils sont diffusés selon une approche « Employee Journey » en s'attachant à donner une vision collaborateur² dans les communications, outils et des espaces RH du Groupe.

¹ People Care est un des quatre piliers du programme Smart Working

² "My on Boarding and off boarding", "My Career", "My Recognition", "My Personal moments"

1.2 Les salariés au cœur de la gestion des emplois et des parcours professionnels

BNP Paribas s'engage à respecter des principes directeurs de la mobilité interne définis ci-après et à mobiliser l'écosystème solide de mobilité interne que le Groupe a constitué.

Le présent accord décline le rôle respectif des différents acteurs de la GEPP, les dispositifs existants et les règles applicables qu'il complète et enrichit dans sa partie 2 ci-après.

Les parties conviennent également de nouvelles dispositions qui sont de nature à favoriser les mobilités. Elles sont reprises dans la partie 6 ci-après.

1.2.1 La mobilité interne : un écosystème majeur du Groupe

La relation d'emploi dans la durée, la diversité des activités et des métiers du Groupe doivent permettre aux salariés de se projeter dans un parcours professionnel au sein de BNP Paribas et d'avoir tout au long de leur parcours des perspectives de développement professionnel.

BNP Paribas a structuré un écosystème solide constitué de temps d'échanges dédiés, moyens, outils, dispositifs, événements pour favoriser les parcours professionnels des salariés et le développement de leurs compétences. Il doit permettre aux salariés de connaître le Groupe, l'évolution de ses métiers et de ses besoins en compétences, le marché interne de l'emploi et les accompagner dans la construction et la mise en œuvre de leur parcours.

1.2.1.1 Le respect de principes directeurs

BNP Paribas s'engage, dans le cadre du présent accord, à respecter les sept principes directeurs suivants :

La mobilité est encouragée pour répondre aux besoins du Groupe d'une part et aux attentes des salariés et à leurs besoins de développement d'autre part,

Le processus de mobilité doit être fluide et transparent ; les salariés sont régulièrement informés à chacune des étapes du processus de mobilité, le nombre d'entretiens par candidat doit être limité, le délai entre le premier entretien et la décision finale doit tendre au maximum vers un mois et les salariés reçoivent après leur entretien un feedback personnalisé communiqué dans un délai convenable.

La priorité doit être donnée aux candidats internes par rapport aux candidats externes ; le recrutement externe doit être limité à des circonstances spécifiques liées au marché de l'emploi et à l'impossibilité de pourvoir le poste en interne. Toute candidature d'un salarié en interne est prioritaire sur celle d'un candidat externe, sous réserve que le poste concerné soit en lien avec les compétences et les souhaits du salarié.

Le marché de l'emploi interne doit être transparent et visible ; tous les postes à pourvoir doivent être publiés dans l'outil de mobilité interne du Groupe (B.Welcome), sauf contexte local particulier soumis à une dérogation de la Fonction RHG. Il s'agit notamment des postes soumis à des contraintes de confidentialité et des postes pour lesquels une relève en interne³ est pré-identifiée du fait d'une situation particulière, telle par exemple un besoin de transformation de contrat d'alternance en contrat à durée indéterminée.

Les salariés doivent jouer un rôle proactif dans leur mobilité avec le soutien de leur manager, des HRBP, et des responsables RH qui encouragent la mobilité transversale. Dès lors qu'un salarié souhaite engager une démarche de mobilité, il en informe, en amont, son manager et son HR Business Partner. Le salarié échange avec son manager sur la démarche de mobilité qu'il envisage, les éventuelles conséquences opérationnelles à anticiper, et la date raisonnable à partir de laquelle la mobilité pourrait intervenir compte tenu notamment des impératifs de ses activités. Il confirme ensuite sa démarche dans l'outil About Me.

La sélection de salariés pour un poste vacant doit être fondée exclusivement sur des critères objectifs et directement liés aux compétences requises. BNP Paribas réaffirme et renforce un principe essentiel pour assurer des mobilités alignées avec sa politique en matière d'égalité des chances, de diversité et d'inclusion : la séparation stricte entre l'évaluation annuelle et la sélection dans l'ensemble des processus de staffing interne. Les évaluations de la performance ne sont pas accessibles aux acteurs du staffing et ne peuvent constituer un élément de sélection.

Une attention doit être portée, dans toute la mesure du possible, à la diversité des profils dans les shortlists des candidats retenus, notamment à des fins de mixité des métiers et de développement de la mobilité intra-Groupe.

1.2.1.2 La mobilisation d'outils, dispositifs et acteurs communs aux entités du Groupe

Pour soutenir les parcours professionnels, BNP Paribas a développé à l'échelle du Groupe un socle commun d'outils et de dispositifs qui accompagnent les salariés tout au long de leur parcours, quel que soit leur poste ou l'entité au sein de laquelle ils exercent leur activité professionnelle.

Ils sont appuyés dans la construction de leur parcours professionnel ainsi que dans la détermination de leurs besoins en compétences à acquérir ou à développer.

Dans leur démarche, les salariés peuvent s'appuyer sur différents acteurs de la GEPP, manager, HRBP, équipes RH transverses intervenant sur le périmètre du Groupe en France, qui les accompagnent pour les aider à se repérer dans l'écosystème de la mobilité, à connaître les besoins du Groupe et à utiliser les ressources qui sont mises à leur disposition dans leur parcours de mobilité interne.

³ Y compris en relève locale

Des processus d'assessment peuvent être mis en œuvre afin d'apporter une aide à la décision en matière de validation des relèves sur des postes avec des responsabilités importantes et/ou de nomination sur des postes à responsabilités managériales.

Lorsqu'ils sont utilisés, ils doivent être appliqués de manière systématique à postes ou relèves comparables, leurs principes et règles de fonctionnement doivent être explicités auprès des salariés concernés.

1.2.2 Permettre au salarié d'être acteur de son parcours professionnel

Chaque salarié est par nature le principal acteur de son parcours professionnel. Il prend une part active dans la réflexion sur sa projection professionnelle et la définition de ses compétences directement liées à cette projection avec l'accompagnement de son manager, de son HRBP et s'il le souhaite de ses pairs.

Différents outils, dispositifs, modules de formation du Groupe sont aussi à sa disposition aux différentes étapes de son parcours de mobilité : pour faire le point sur ses compétences et ses expériences professionnelles, les faire connaître, identifier les opportunités de formations en lien avec le développement de ses compétences, se former, lancer ses recherches et cibler ses candidatures, postuler à des offres, préparer ses entretiens, ...

1.3 Les enjeux majeurs de la GEPP

1.3.1 Accompagner les évolutions des métiers en assurant le développement des compétences

Le Groupe maintient l'approche par compétences qu'il a progressivement développé afin d'anticiper les besoins et mettre en place des programmes/actions adaptés aux besoins de compétences.

Cette approche permet aux entités du Groupe de s'adapter aux enjeux d'accompagnement des évolutions des métiers qu'elles doivent relever pour préserver les positions clés qu'elles occupent dans les secteurs d'activité ou marchés sur lesquels elles opèrent.

Elle permet également aux salariés d'être acteurs de leur parcours professionnel en s'adaptant, avec l'accompagnement de l'ensemble des acteurs, dispositifs et outils de la GEPP, aux évolutions de leurs métiers, par un développement dynamique des compétences attendues qui favorise l'autonomie, la confiance, l'engagement et le sens du travail.

1.3.2 Répondre à ses enjeux économiques, technologiques, sociétaux et réglementaires

Les transformations sociétales, technologiques et réglementaires, les enjeux économiques dans un environnement concurrentiel, entraînent des évolutions majeures qui impactent les métiers et les compétences.

Les parties affirment que ce contexte de transformations nécessite une démarche continue d'anticipation et de développement des compétences pour répondre individuellement et collectivement aux enjeux :

- D'intégration des évolutions technologiques dont l'intelligence artificielle,
- De concurrence et de compétitivité,
- De prise en compte du renforcement continu de la réglementation, qui requiert une actualisation des connaissances et des compétences,
- De finance durable, de transition écologique et de responsabilité sociale, qui requiert de continuer à accompagner la transition vers une économie durable et bas carbone, pilier majeur du Groupe,
- De réaffirmation d'une politique d'égalité des chances, de diversité et d'inclusion, qui, au-delà de faire partie des valeurs du Groupe, est un levier fort de performance opérationnelle et permet de développer l'attractivité du Groupe ainsi que la rétention de ses salariés.

1.3.3 Répondre à ses enjeux organisationnels et humains

Dans un environnement en constante transformation avec des évolutions rapides, constantes et profondes, BNP Paribas entend continuer à :

- S'adapter à son environnement de marché en veillant à préserver ses positions et sa performance. Les entités de BNP Paribas sont attentives à s'adapter de manière permanente à leur environnement économique, réglementaire et concurrentiel, à l'évolution des technologies et à la satisfaction des clients. C'est un facteur déterminant de la performance économique de l'entreprise et le principal levier de développement et de sauvegarde de l'emploi des salariés,
- Offrir des perspectives d'évolution professionnelle en favorisant la mobilité interne et en développant la mobilité transverse pour assurer la rétention de salariés acculturés à l'organisation du Groupe, ses valeurs, ses outils et ses procédures,
- Favoriser le développement des compétences des salariés pour renforcer leur employabilité et adapter les compétences aux besoins des activités.

Plus particulièrement au cours des prochaines années, BNP Paribas entend également :

- Prendre en compte la dimension territoriale dans la construction des parcours professionnels, en veillant notamment à l'évolution professionnelle des salariés dans ses bassins d'emplois pour permettre la réalisation d'un parcours au-delà d'un poste pris en région, en lien avec les aspirations individuelles et les besoins du Groupe,
- Prendre en compte la dimension transverse par la poursuite du renforcement de la mobilité transverse et par une adaptation de l'allocation des ressources internes et externes en cohérence avec la stratégie des métiers et des politiques RH en prenant en compte les besoins des activités,

- Prévoir le plus en amont possible les conséquences des projets, lorsque cela est possible, au besoin par des pilotes ou des expérimentations, afin d'identifier les potentiels impacts organisationnels, humains, ou opérationnels métiers et ainsi faciliter leur prise en compte par un dispositif d'accompagnement adapté,
- Prévoir un dispositif d'accompagnement renforcé et des actions de prévention des risques psycho-sociaux, lorsqu'un projet d'adaptation s'accompagne de relocalisations de postes dans d'autres bassin d'emploi, en France ou hors de France,
- Prendre en compte la dimension santé dans le cadre des évolutions métiers, organisationnelles et technologiques lesquelles nécessitent efforts et capacité d'adaptation de la part de tous. Chacun n'est pas égal face à ces évolutions et une attention accrue sera à porter à la santé physique et mentale de ses salariés, la mise en œuvre d'actions de prévention, dont l'utilisation des dispositifs We Care déployés pour les salariés.

1.4 Le Pacte Social et les principes de gestion de l'emploi associés

1.4.1 Le Pacte Social du Groupe BNP Paribas en France

BNP Paribas s'engage à maintenir son Pacte Social pendant toute la durée du présent accord 2026-2030 sur la gestion des emplois et des parcours professionnels dans le Groupe BNP Paribas en France.

Ce Pacte Social consistera dans le cadre de tout projet d'évolution d'organisation mis en œuvre par l'entreprise conduisant à des suppressions d'emploi à :

- Éviter tout départ contraint de salariés pour motif économique,
- Permettre à tous les salariés de trouver ou de conserver un emploi pérenne, au travers si nécessaire de la mise en œuvre d'une évolution fonctionnelle et/ou géographique en lien avec leur parcours professionnel et les besoins de l'entreprise, et la participation aux actions de formation/développement mises en œuvre par l'entreprise, dans une approche individuelle ou collective.

Les départs pour motif personnel (licenciements pour motif disciplinaire, licenciements pour inaptitude constatée par le médecin du travail, licenciements pour insuffisance professionnelle, ruptures conventionnelles individuelles, ...) ne relèvent pas de ce Pacte Social et sont mis en œuvre dans le respect des dispositions légales et conventionnelles et du règlement intérieur applicables.

Engagement N°1 :

Le présent accord engage toutes les entreprises du Groupe BNP Paribas entrant dans son champ d'application et pendant toute sa durée d'application, au respect du pacte social dans le cadre de tout projet d'évolution d'organisation mis en œuvre par l'entreprise conduisant à des suppressions

d'emploi, et de ses principes de gestion de l'emploi associés tels que définis à l'article 1.4.2 du présent accord.

1.4.2 Les principes de gestion de l'emploi associés qui soutiennent le Pacte Social

Ce Pacte Social sera rendu possible par le respect des principes suivants :

- L'anticipation de l'adaptation de l'entreprise aux changements nécessaires pour maintenir sa performance économique, sa capacité de développement et donc l'emploi à terme, résultant du turn-over naturel et du recours prioritaire à la mobilité interne,
- Une gestion des effectifs prudente et responsable. Chaque salarié doit pouvoir bénéficier de perspectives d'évolution professionnelle à long terme,
- Une gestion des parcours professionnels dynamique, concrétisée au travers de la mobilité interne, des investissements effectués en soutien du développement professionnel et de la formation et, pour les salariés, au travers d'une adaptation au marché de l'emploi interne et de l'utilisation des dispositifs, moyens et outils mis en place par l'entreprise,
- L'attention portée à l'engagement des salariés via notamment les moyens dédiés au développement des compétences, à la politique de mobilité et à son accompagnement, au renforcement de l'expérience salarié et à l'accompagnement managérial. Cet accompagnement managérial est structuré autour de principes applicables à l'ensemble des managers du Groupe tels que repris à l'article 2.4.1 du présent accord.

PARTIE 2 - Les éléments structurant la démarche GEPP

BNP Paribas a la volonté de poursuivre et renforcer la dynamique qui met la compétence au cœur des politiques RH et de la GEPP.

Les compétences sont au cœur du parcours professionnel, tant dans l'exercice du poste par la maîtrise et la performance dans l'exercice des missions que pour le maintien ou le développement de l'employabilité.

L'anticipation des besoins en compétences doit se renforcer en s'inscrivant dans la démarche GEPP en soutien des métiers et du développement des salariés. Elle s'appuie sur une utilisation renforcée des outils structurés autour de la compétence (notamment le catalogue de compétences, l'outil About Me, le catalogue de formation, la méthode du Strategic Workforce Planning, ...). Cette approche à l'échelle du Groupe permet de disposer d'un langage et d'une approche partagés et d'aligner, dans la durée, les actions RH avec les ambitions et axes stratégiques des entités.

2.1 Un catalogue des compétences commun au Groupe

En recensant toutes les compétences à l'échelle du Groupe, le catalogue de compétences est une base indispensable à l'approche par compétences qui soutient les différentes dimensions de la GEPP.

Le catalogue de compétences permet de développer un langage commun à toutes les entités du Groupe sur le sujet clef des compétences. Il facilite les échanges entre métiers, RH, managers et salariés notamment dans l'identification des domaines d'expertise et des compétences nécessaires aux activités du Groupe et dans l'anticipation de leurs besoins futurs. Ce langage commun permet également de qualifier les compétences à acquérir ou à renforcer pour maintenir ou développer l'employabilité des salariés.

2.1.1 Un catalogue transverse

Le catalogue des compétences du Groupe couvre l'ensemble de ses activités et recense toutes les compétences. Il a été construit avec l'appui des responsables Métiers et RH des différentes entités de manière indépendante à l'organisation du Groupe afin de lui donner un caractère transverse et universel et faciliter ainsi son utilisation. Il est actualisé régulièrement pour intégrer l'évolution des métiers et des compétences afin de maintenir dans la durée son utilité et son usage.

Il est articulé autour de 5 familles de compétences :

- Compétences métiers,
- Compétences transversales,
- Compétences comportementales,
- Langues,
- Méthodologie, outils et technologie.

Il associe à chaque compétence, une définition et des observables génériques permettant de caractériser le niveau acquis. Trois niveaux sont possibles : Débutant, Maîtrise, Expert.

Pour les compétences linguistiques, trois niveaux sont également possibles : Débutant, Opérationnel, Courant.

Cet ensemble, structuré autour de cinq familles et de trois niveaux, aboutit à une grande diversité des compétences possibles, laquelle résulte de la diversité des métiers dans le Groupe en France.

Les compétences associées au travail en mode transversal et collaboratif constituent une famille spécifique ; elles peuvent être exercées par des salariés exerçant ou non un rôle managérial.

Dans leur vie personnelle, les salariés peuvent développer des compétences transposables dans leur vie professionnelle. De même dans le cadre du tutorat, les salariés peuvent être amenés à développer des compétences référencées dans le catalogue des compétences du Groupe. Ils sont

invités, notamment à l'occasion de leurs échanges avec la ligne RH et/ou managériale, de manière ouverte, à déclarer dans l'outil RH About Me les compétences qu'ils ont pu développer au cours de l'année et le cas échéant, dans leur sphère personnelle.

2.1.2 Un catalogue qui s'intègre aux processus et activités RH

BNP Paribas intègre ce catalogue des compétences dans de nombreux processus et activités RH clés : recrutement et sélection, parcours professionnel et mobilité, description des compétences dans chaque rôle, développement continu et formation, exercice d'anticipation des compétences (notamment selon la méthode du Strategic Workforce Planning), feedback au fil de l'eau et évaluation, plan de relève, ...

Le catalogue des compétences est à utiliser :

- Par les managers : l'approche par compétences structure les processus RH à mener. C'est sur la base des compétences que la tenue du poste est évaluée ainsi que la performance du salarié. Il permet également aux managers mieux connaître les compétences disponibles, celles à renforcer ou à acquérir pour répondre aux besoins des activités et pour accompagner les membres de leur équipe dans leur développement professionnel,
- Par les salariés : Le catalogue de compétences est accessible aux salariés à partir d'une page dédiée au développement des compétences sur l'intranet, il leur permet de traduire leurs expériences en compétences, de déterminer les compétences déjà acquises et celles à développer pour gagner en performance ou occuper un prochain poste. Le développement de ces compétences doit faire l'objet d'un échange et d'une validation avec le manager et être formalisé dans le Plan de Développement Personnel.
- Par les équipes RH : l'utilisation du catalogue, l'enrichissement et l'actualisation, par les salariés de leurs compétences dans leur profil de l'outil About Me permettent une meilleure connaissance des salariés, des compétences disponibles et aident à définir les passerelles entre des métiers ou des activités au sein des entités ou transverses et de faciliter la mobilité.

L'appropriation du catalogue de compétences et la capacité pour chacun à identifier ses compétences, ainsi que le niveau de maîtrise associé sont donc essentiels. Ils permettent de mieux connaître les axes de développement et d'adapter les formations en conséquence, les orientations en termes de mobilité et d'être en capacité de mieux anticiper les nouveaux besoins en compétences pour le Groupe.

Engagement N°2 :

Le présent accord engage les entités du Groupe du périmètre qu'il couvre à animer, via les évaluations annuelles, un point régulier entre le salarié et le manager sur les compétences déclarées dans About Me, l'identification des compétences mobilisées au cours de l'année, la progression dans le niveau de compétence(s) et l'acquisition de nouvelles compétences, y compris des compétences développées dans la vie personnelle qui seraient transposables dans la vie professionnelle.

2.2 L'anticipation des besoins de compétences

Les réflexions et travaux d'anticipation des besoins de compétences menés par les entités de BNP Paribas pourront être nourris par différentes sources d'information et d'analyse ainsi que par un appui du Groupe dans la méthodologie proposée du Strategic Workforce Planning.

Par le présent accord, BNP Paribas s'engage à renforcer les travaux et analyses des besoins de compétences au regard des axes stratégiques des entités et du Groupe et des évolutions organisationnelles, métiers et technologiques.

Ils pourront être alimentés par différentes sources :

- Travaux des observatoires de branche,
- Études externes,
- Analyses et méthodologies d'analyse proposées par le Groupe,
- ...

2.2.1 Les observatoires des métiers et des compétences des branches professionnelles

Les Observatoires des branches professionnelles, et en particulier celui des métiers de la Banque et de l'Assurance, constituent une des sources d'information pouvant alimenter des analyses internes d'anticipation des besoins de compétences et d'évolution des emplois.

Au sein du Groupe, ces travaux de branche peuvent être utilisés par les responsables métiers et RH pour nourrir un diagnostic prospectif des besoins de compétences des différents métiers.

2.2.1.1 *Pour les métiers de la Banque*

L'Observatoire des Métiers de la Banque (OMB) assure, au sein de la branche AFB, un rôle d'information, de connaissance et d'analyse prospective des métiers, permettant ainsi d'éclairer les politiques des entreprises en lien avec leur démarche de gestion des emplois et des parcours professionnels. Il est une structure de veille active sur l'évolution quantitative et qualitative de l'emploi et des métiers.

Les conclusions de ces travaux font l'objet de présentations publiques organisées par l'OMB, puis sont mises en ligne sur le site de l'OMB www.observatoire-metiers-banques.fr et accessibles à l'ensemble des salariés de BNP Paribas via un lien inséré sur l'intranet.

À titre d'exemple l'observatoire des métiers de la Banque a publié en mars 2025 une « étude interbranche sur les impacts de l'intelligence artificielle générative au sein du secteur bancaire ».

2.2.1.2 Pour les métiers de l'Assurance

L'Observatoire de l'évolution des métiers de l'assurance (OEMA) apporte, par ses travaux d'analyse et ses préconisations, son concours à l'identification des facteurs qui impactent les métiers de l'assurance et particulièrement des conséquences qui en découlent pour les qualifications et les besoins de formation.

L'Observatoire permet d'identifier les tendances structurelles de la branche au-delà des données conjoncturelles. À titre d'exemple l'observatoire de l'évolution des métiers de l'assurance a publié en 2024 une étude sur « les métiers de l'assurance au seuil de l'intelligence artificielle ».

2.2.1.3 Pour d'autres métiers

D'autres observatoires des métiers tels que ceux des métiers du numérique, de l'ingénierie, des services automobiles ou des marchés financiers, peuvent également nourrir la réflexion prospective.

2.2.2 Au sein de BNP Paribas : diagnostic et analyse

2.2.2.1 Le diagnostic : la vision prospective des besoins des métiers

En lien avec les équipes RH, les métiers analysent et traduisent leurs enjeux et orientations stratégiques en termes d'impacts -qualitatif et quantitatif- sur l'emploi et les compétences.

L'anticipation comporte un volet qualitatif ; elle vise à identifier les compétences émergentes, les compétences à maintenir ou à renforcer au regard des enjeux des métiers et des activités. Elle vise également à identifier les compétences en décroissance qui ne répondront plus aux besoins des métiers et activités.

L'anticipation comporte également un volet quantitatif ; il s'agit d'identifier, en prenant en compte le turn-over naturel, l'effectif nécessaire et sur quels postes pour assurer la gestion efficiente de l'activité.

2.2.2.2 L'analyse : la méthode proposée du Strategic Workforce Planning (SWP)

Le Groupe met à disposition des métiers une méthode et des outils pour les guider et les accompagner dans une démarche d'anticipation de l'évolution des compétences. Le Strategic Workforce Planning (SWP) permet de traduire la vision prospective des besoins des

métiers en vue de définir les compétences nécessaires et leurs évolutions à accompagner.

La méthodologie du SWP permet d'analyser les écarts de compétences en comparant les besoins futurs de compétences avec les compétences déclarées par les salariés dans l'outil About Me. Cette analyse d'écarts aide les métiers et RH à définir les actions à mettre en place : actions de formation, d'upskilling, de reskilling, alternance interne, dispositifs collectifs, parcours ciblés ou de staffing lorsque cela est nécessaire.

2.3 Une approche et une vision partagée des grandes tendances d'évolutions prévisibles des compétences et des métiers/emplois

2.3.1 La proposition d'une typologie des métiers/emplois

Des analyses prospectives des grandes tendances d'évolutions prévisibles des compétences et des métiers/emplois, seraient menées sur la durée d'application du présent accord au sein d'entités, de filières, d'activités, ... Une typologie par grandes catégories de métiers/emplois est proposée ci-après qui peut être adaptée par les entités, au regard notamment des travaux et de l'approche retenue par l'observatoire des métiers de la branche dont elles relèvent.

La typologie proposée est la suivante :

- Métiers/emplois émergents : requérant des compétences peu présentes sur le marché interne ou externe (en raison soit d'une inadéquation entre l'offre et la demande, soit de l'émergence des métiers sur le marché de l'emploi),
- Métiers/emplois stables : dont les compétences n'évoluent pas significativement,
- Métiers/emplois en transformation : avec une décroissance prévisible à moyen ou long terme des compétences et/ou des effectifs,
- Métiers/emplois sensibles : avec une décroissance prévisible à court terme des compétences et/ou des effectifs.

Ces analyses prospectives concerneront en priorité des métiers/emplois identifiés comme émergents, en transformation ou sensibles et non des métiers stables.

Ces analyses prospectives seront alimentées par des analyses, études internes et/ou externes mises en perspective au regard des axes stratégiques des entités ou du Groupe.

2.3.2 Une vision partagée dans le dialogue social

Lors des négociations qui ont abouti au présent accord, les représentants des organisations syndicales représentatives ont exprimé le souhait de pouvoir disposer de davantage de visibilité sur les grandes tendances d'évolutions des compétences et de leurs conséquences prévisibles sur l'évolution des métiers/emplois.

Par le présent accord, BNP Paribas s'engage à ce que les grandes tendances prévisibles issues des analyses qui seraient menées selon les modalités définies à l'article 2.3.1 qui précède, soient partagées avec les représentants du personnel concernés.

Ce partage qui s'effectuera dans un cadre et un format adapté, définis par l'entité au regard de sa taille, de ses métiers et activités et de ses pratiques de dialogue social permettra de nourrir un échange et de recueillir les réflexions et observations des représentants du personnel.

La consultation sur les orientations stratégiques peut constituer ce cadre de partage au sein des entités. Ce partage nécessitera de veiller au respect de la confidentialité lorsqu'elle est requise sur des informations communiquées.

Engagement N°3 :

Le présent accord engage les entités du Groupe du périmètre qu'il couvre à renforcer la visibilité donnée aux représentants du personnel, dans un cadre et un format adaptés à définir par les entités du Groupe, lequel pourrait être la consultation sur les orientations stratégiques, sur les analyses prospectives des grandes tendances d'évolutions prévisibles des compétences et des métiers/emplois qui seraient menées sur la durée d'application du présent accord au sein d'entités, de filières, d'activités. Les entités pourront utiliser la typologie proposée au présent accord ou l'adapter.

2.3.3 Les actions pouvant être mises en œuvre

À partir de cette vision, des actions adaptées pourront être mises en œuvre, telles que :

- Des actions de staffing internes et externes avec des règles de pilotage adaptées aux besoins et contextes,
- La prise en compte du turn-over naturel,
- Des actions d'internalisation de compétences,
- Des actions d'upskilling ou de reskilling,
- Des formations ou métiers passerelles,
- L'adaptation des missions, de nouveaux objectifs pour développer de nouvelles compétences,
- Des programmes de développement des compétences,
- Un renforcement de la politique d'alternance initiale ou continue,
- Des actions de rétention (viviers, talents, etc.),
- Des actions de transmission en interne des savoirs,
- Des actions renforcées et complémentaires d'accompagnement, notamment prévues dans la partie 7 du présent accord.

2.3.4 L'information des salariés sur les évolutions des métiers et les besoins futurs en compétences

Une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences doit contribuer à permettre à chaque salarié de se situer dans l'entreprise en termes de parcours professionnel et de comprendre les enjeux, quantitatifs et qualitatifs, liés à son poste. De cette bonne connaissance dépend en effet pour partie la capacité de chacun à se projeter dans un parcours professionnel, correspondant à la fois à ses aspirations et aux besoins de l'entreprise à court et moyen terme.

Sur la base des éléments apportés par la Direction du Métier et de sa Direction des Ressources Humaines, le manager constitue auprès des salariés un relais essentiel des informations sur les compétences à renforcer et sur les possibilités de parcours professionnels au travers notamment de l'élaboration des Plans de Développement Personnel, des entretiens d'évaluation, des entretiens de parcours professionnels, des feedbacks réalisés, des réunions d'équipes.

Les HRBP sont également des relais importants de cette information et de cet accompagnement, notamment lors de leurs entretiens avec les salariés.

2.4 Les acteurs de la GEPP

Lors des négociations qui ont abouti au présent accord, les représentants des organisations syndicales ont souhaité que soient rappelés les rôles et interactions entre les acteurs dans la GEPP. Ils ont également souhaité que soit réaffirmé le rôle de la ligne RH dans l'accompagnement de leur parcours professionnel. Le manager et la fonction RH jouent un rôle essentiel d'accompagnement des salariés, et plus particulièrement dans un contexte d'évolution des métiers et d'évolution des organisations.

2.4.1 Le manager

Dans le cadre de sa relation de proximité avec les salariés de son équipe, le manager incarne et met en œuvre les 5 principes du management ⁴communs au Groupe :

- Il fédère et donne du sens pour engager dans la conduite de la transformation,
- Il est orienté client pour construire une relation client durable en intégrant les enjeux sociaux et environnementaux,
- Il promeut l'inclusion et le respect du code de conduite pour être attentif à chacun, respectueux de la diversité,
- Il accompagne et responsabilise en conscience des risques pour créer les conditions de la performance et favoriser l'autonomie et la confiance,
- Il favorise la transversalité et l'agilité pour atteindre les ambitions et renforcer l'efficacité opérationnelle.

⁴ Tels que définis à la date de signature du présent accord

Le manager a pour mission, avec l'appui de la fonction RH, d'accompagner les salariés de son équipe et notamment :

- D'accueillir et intégrer les nouveaux salariés,
- De développer les compétences des salariés en lien avec les besoins des métiers,
- D'accompagner les salariés et les rendre acteurs dans la construction et la réalisation de leur parcours professionnel,
- De développer l'adaptabilité et de faciliter les démarches de mobilité des salariés.

Il a une participation active dans la définition et l'anticipation des besoins en compétences dans une approche tant individuelle que collective pour son équipe au regard des activités à mener et des évolutions qui peuvent les concerner. Il promeut et soutient la mobilité interne. Des temps d'échanges entre le manager et le salarié permettent de l'appuyer dans sa réflexion professionnelle et de l'accompagner dans la construction de son parcours professionnel :

- L'entretien d'évaluation annuelle qui permet au salarié de se situer notamment en termes de compétences, de performance, de points de force et d'axes de progrès,
- L'entretien de parcours professionnel, lorsqu'il est réalisé par le manager, qui constitue un temps privilégié pour aborder le parcours professionnel et pour échanger sur les évolutions prévisibles des emplois, métiers et compétences. Il est aussi l'occasion d'aborder les dispositifs pouvant être mobilisés à l'appui d'un projet d'évolution professionnelle.

Les entretiens de parcours professionnel et les entretiens annuels d'évaluation sont deux temps privilégiés réguliers permettant d'échanger sur les compétences des salariés et leurs souhaits d'évolution professionnelle.

Les managers sont eux-mêmes accompagnés par la ligne RH dans la réalisation des process RH ou la mise en œuvre d'actions spécifiques d'accompagnement (plans de relève, Plan de Développement Personnel, évaluations annuelles et feedbacks, accompagnement d'un salarié engagé dans un processus de mobilité, actions de développement...) qui soutiennent la GEPP.

2.4.2 Le HRBP

Le HR Business Partner, à la fois partenaire des managers et point de contact privilégié des salariés, gère et pilote les ressources humaines de son périmètre.

En tant que partenaire du manager, il l'accompagne et le conseille dans la gestion d'équipe au quotidien et le soutient notamment dans ses feedbacks aux salariés. Il conseille le manager sur la gestion de l'accompagnement des salariés en mobilité et l'appuie dans l'identification des profils en cohérence avec ses besoins de staffing et de compétences.

Il veille à la tenue annuelle et à la formalisation de l'entretien d'évaluation ainsi qu'à la fixation d'objectifs pour l'année à venir par le manager et encourage le feedback reçu et donné au fil de

l'eau. Il s'assure également de la tenue des entretiens de parcours professionnels et entretiens de parcours professionnels récapitulatifs⁵.

Le HRBP est également le point de contact privilégié du salarié qu'il accompagne et conseille dans la gestion personnalisée de son parcours professionnel, à des temps clés RH et dans le développement de ses compétences. Le HRBP recueille les aspirations professionnelles du salarié ; il le conseille dans ses souhaits d'évolution et de développement notamment à partir de ses compétences au regard du marché de l'emploi interne et de l'évolution des métiers.

Il l'appuie dans les différentes étapes du parcours de mobilité et les différents outils à utiliser et dispositifs à sa disposition. Le salarié peut échanger avec lui et avec son manager sur les offres qu'il a repérées, celles auxquelles il envisage de postuler et sur les entretiens qu'il a passés.

Le HRBP est informé de l'intérêt que le salarié porte à une offre de poste, lorsque le salarié postule ou la sélectionne comme « *favorite* ».

Le HRBP appuie également le salarié dans l'élaboration de son Plan de Développement Personnel, et plus particulièrement sur les compétences à développer, les actions de développement, ainsi que dans la complétude et l'actualisation de son profil About Me.

Le HRBP accompagne également le salarié dans ses équilibres de temps de vie et est associé aux dispositifs de suivi des temps obligatoires de repos, de la prise effective des congés et du respect des règles de télétravail convenues.

2.4.3 Staffing Conseils & Solutions

Positionné au sein de la fonction Ressources Humaines Groupe, Staffing Conseils & Solutions gère l'ensemble des recrutements internes et externes du Groupe en France pour tous les types de contrats en réponse aux besoins des Entités/Fonctions et aux enjeux de transformation du Groupe. RHG Staffing Conseils & Solutions a un ancrage régional auprès des métiers ; ses équipes sont implantées sur 6 Hubs dont 5 en régions afin d'être au plus proche des bassins d'emploi et des écoles.

Cette organisation vise à simplifier, harmoniser et fluidifier le processus de mobilité interne et de recrutement externe dans le Groupe et à renforcer l'efficacité globale du processus tant vis-à-vis des managers, de la ligne RH que des salariés ou des candidats. Ce modèle intégré doit favoriser la mobilité des salariés, il permet également le respect des principes directeurs et des règles de gestion de la mobilité interne.

Les équipes de Staffing Conseils & Solutions évaluent les besoins en termes de compétences et de staffing à partir de la stratégie business et des besoins RH de l'entité considérée. Elles organisent avec leurs interlocuteurs dans les métiers des points réguliers de leur activité de staffing et sur

⁵ Dans les périmètres où ces entretiens sont menés par le manager

leurs besoins à venir.

Les Staffing Business Partners prennent en charge les recrutements internes et externes des entités de leur périmètre après analyse du besoin de staffing exprimé par les managers opérationnels des entités concernées. Ils décident du plan d'action à déployer, exploitent les viviers de candidatures internes et externes. Ils veillent à la qualité de l'expérience candidat durant le processus de staffing.

Ils interviennent à différentes étapes du processus de staffing et assurent la finalisation de la mobilité ou de l'embauche, ils veillent à la cohérence des propositions salariales en s'appuyant sur des benchmarks internes et externes et à la mise en œuvre du dispositif de prime de compensation du cadre social en cas de mobilité intra-Groupe.

2.4.4 Le salarié

Chaque salarié est par nature le principal acteur de son parcours professionnel. Dans sa réflexion sur le développement de ses compétences et sur la construction de son parcours professionnel, il dispose d'informations, d'outils et de dispositifs dédiés à la mobilité et peut participer aux événements organisés au sein du Groupe. Il est accompagné par son manager, son HRBP. Il peut s'appuyer sur les temps d'échange avec son management et sa ligne RH tels que l'entretien d'évaluation annuelle, l'entretien de carrière ou encore l'entretien de parcours professionnel.

La réussite de la politique de mobilité repose aussi sur l'implication des salariés. Être acteur de son parcours professionnel contribue à réduire les incertitudes liées aux évolutions des organisations et métiers et augmente sa capacité à évoluer professionnellement.

PARTIE 3 - Les enjeux RSE, technologiques et l'intelligence artificielle

3.1 Les enjeux RSE et la stratégie climat de BNP Paribas

Afin de répondre aux enjeux essentiels d'accompagnement et de financement de la transition juste et durable, BNP Paribas met en œuvre une démarche volontariste et ambitieuse de responsabilité sociale et environnementale. Elle se traduit par un engagement à promouvoir et à déployer une finance responsable au service d'une économie durable.

BNP Paribas a confirmé en 2025 son positionnement de leader de la finance durable en dépassant largement ses objectifs de financement de la transition bas carbone, tout en alignant progressivement ses portefeuilles avec la neutralité carbone à horizon 2050. Le Groupe combine volumes financiers élevés, outils de pilotage RSE renforcés et accompagnement opérationnel de l'ensemble de ses clientèles (particuliers, entreprises, institutions).

La stratégie RSE repose sur trois piliers opérationnels :

- L’accompagnement de tous les clients dans la transition vers une économie durable et bas carbone,
- L’alignement des portefeuilles avec des trajectoires compatibles avec la neutralité carbone à horizon 2050 avec un pilotage actif de la décarbonation de ses financements dans neuf secteurs fortement émetteurs (énergie, transport, industrie, immobilier, etc.),
- Le renforcement des expertises internes, des outils de pilotage et de la formation.

Dans le cadre du présent accord, BNP Paribas s’engage à poursuivre le programme de la Sustainability Academy. Ce programme permet de contribuer de manière active à une économie plus durable, en accompagnant la transition des clients, en devançant les attentes de la société, en répondant aux exigences des régulateurs.

3.2 Les enjeux technologiques et l’intelligence artificielle

BNP Paribas a défini la technologie comme un pilier stratégique ; elle est placée au cœur de l’amélioration continue de l’expérience de ses clients et de ses salariés et mobilisée pour améliorer la performance opérationnelle de ses entités.

La transformation technologique s’articule au sein du Groupe autour de différents axes dont une accélération de la digitalisation et une utilisation étendue de la data, de la robotisation et de l’intelligence artificielle (IA).

Les parties ont souhaité que de nouvelles dispositions soient inscrites dans le présent accord pour prendre en compte le déploiement de l’IA, dans ses différentes formes, au sein du Groupe. Elles ont convenu d’y inscrire les principes directeurs de son déploiement, les différents parcours d’accompagnement et de formation des salariés pour soutenir ses usages et les besoins de compétences associés, et l’approche retenue pour l’intégrer pleinement au dialogue social au niveau du Groupe en France et de ses entités.

3.2.1 Les ambitions et objectifs de l’intelligence artificielle

Il est rappelé que BNP Paribas a développé une première courbe d’expérience de l’IA initiée en 2015. Après la mise en production des premiers cas d’usage d’IA traditionnelle, le Groupe a initié les premiers cas d’usage d’IA générative, pour les augmenter progressivement.

Des Métiers et des Fonctions ont commencé à initier des assistants IA spécialisés avant que le Groupe engage, à compter de 2026, le déploiement progressif d’un assistant IA accessible à tous, avec *My companion*, pour apporter aux salariés une aide dans leurs activités, en simplifiant le travail au quotidien et en les assistant dans des tâches.

L'objectif stratégique visé par le Groupe est la création de valeur par l'IA tant dans sa contribution à la génération de revenus, la couverture renforcée des risques que dans l'amélioration de son efficacité opérationnelle.

Différents cas d'usage mis en œuvre contribuent ainsi à la génération de revenus (tarification des prêts, automatisation des campagnes marketing, des transactions, ...), à la réduction des coûts notamment par l'automatisation des processus (KYC, analyse de crédit, documentation...), à l'amélioration de l'expérience client (services accélérés, assistant virtuel et mesure de la satisfaction client,...), à l'amélioration des process, (réduction de tâches répétitives ou à faible valeur ajoutée,...) et au renforcement de la gestion des risques (protection contre la fraude et les risques cyber, lutte contre le blanchiment d'argent...).

L'IA crée de la valeur mais crée aussi des responsabilités. L'ambition de BNP Paribas est de se doter d'une intelligence artificielle personnalisée, intégrée et maîtrisée au service des clients et des salariés et tenant compte des exigences des activités du Groupe.

3.2.2 Les principes directeurs d'une intelligence artificielle responsable

BNP Paribas place la responsabilité au cœur de sa transformation numérique, en s'appuyant sur une intelligence artificielle respectueuse d'exigences sociales, environnementales, juridiques et éthiques, afin de développer des technologies fiables, sécurisées et respectueuses de l'ensemble de ses parties prenantes. Le Groupe s'inscrit dans une IA responsable et affirme sa volonté d'intégrer une intelligence artificielle sûre, équitable, transparente et alignée avec les valeurs humaines.

BNP Paribas s'engage à déployer l'IA dans le respect de cinq principes directeurs suivants :

Équité et non-discrimination : les IA déployées font l'objet d'une analyse adaptée au contexte, aux obligations réglementaires et à la faisabilité et sont testées régulièrement afin de détecter d'éventuels biais non justifiés ou éléments discriminatoires avec des actions de prévention et de remédiation en cas de difficulté identifiée.

La gouvernance IA mise en place au niveau du Groupe prévoit des évaluations relatives à l'identification et la remédiation d'éventuels biais et/ou hallucinations ; elles font partie des contrôles réalisés. Le salarié, en cas de suspicion de biais et/ou hallucination, de doutes sérieux, d'erreurs identifiées dans les résultats générés par des systèmes d'IA, en informe son manager.

Transparence et explicabilité : la transparence implique deux principaux aspects : l'information des utilisateurs lorsqu'ils interagissent avec un système d'intelligence artificielle dans la compréhension de ce système et la manière dont il fonctionne et est déployé. Les utilisateurs peuvent ainsi avoir une utilisation éclairée de l'IA en connaissant ses forces et ses limites et finalités d'utilisation.

Protection des données et respect des droits fondamentaux : BNP Paribas défend les droits fondamentaux et la protection des données dans toutes ses activités. Il veille à ce que ses systèmes d'IA ne portent pas atteinte à ces droits dans le cadre des réglementations applicables et prennent en compte tout impact négatif tout au long du cycle de vie de l'IA.

Responsabilité : la gestion des systèmes d'IA au sein du Groupe nécessite des rôles et responsabilités clairement définis, alignés sur les principes, politiques, procédures et cadres existants. BNP Paribas privilégie une approche « Human Oversight⁶ » à différents niveaux, garantissant que les décisions critiques et les contrôles critiques, impliquent l'intervention humaine, pour préserver la qualité et la sécurité des usages de l'IA.

Dans ce cadre, BNP Paribas proposera une charte d'utilisation, en vue de l'annexer aux règlements intérieurs des entités (complétant ainsi les éventuelles dispositions existantes sur les bons usages des moyens informatiques et de télécommunication), afin de préciser les conditions et règles d'utilisation, la responsabilité des utilisateurs en lien notamment avec les données qu'ils intègrent dans les outils ou qu'ils exploitent, et le cas échéant avec des pratiques de « Shadow IA ».

Acculturation et formation à l'IA : à mesure que les usages de l'IA évoluent, le Groupe doit accompagner les salariés pour leur permettre de comprendre le fonctionnement et comment utiliser les systèmes et outils mis à leur disposition en intégrant dans leur utilisation les bénéfices et risques associés. Cela nécessite le développement des connaissances et des compétences nécessaires à la prise de décisions éclairées dans le cadre du développement, du déploiement et de l'utilisation de l'IA.

Le Groupe s'engage ainsi dans une montée progressive et maîtrisée d'appropriation et de déploiement de l'IA reposant sur ces principes, en inscrivant l'IA dans une dynamique collective de compréhension, de dialogue et d'acculturation.

3.2.3 Les enjeux RSE et les enjeux RH du déploiement de l'IA

Le Groupe s'engage également à inscrire le déploiement de l'IA dans sa démarche RSE et à allier innovation technologique et attention à la sobriété énergétique par la recherche d'alternatives plus durables, telles que des modèles moins énergivores et une gestion responsable des infrastructures technologiques.

Conscient que l'intégration et le déploiement de l'intelligence artificielle emporte des enjeux majeurs en termes de ressources humaines, le Groupe prend les engagements suivants :

- Aucune décision RH ayant un impact sur le parcours professionnel d'un salarié (mobilité, augmentation individuelle, promotion, sanction disciplinaire, ...) ne pourra reposer exclusivement sur un traitement automatisé sans contrôle humain effectif,
- L'utilisation de l'intelligence artificielle dans les processus RH s'inscrit dans le respect de la

⁶ Au sens de la réglementation européenne (article 14 de l'IA Act à la date de signature du présent accord)

réglementation relative à la protection des données personnelles,

- L'utilisation de l'intelligence artificielle ne pourra pas porter atteinte à la protection des droits et libertés individuelles en instituant un contrôle excessif de l'activité des salariés, conformément au règlement de la CNIL,
- L'utilisation de l'IA ne devra pas porter atteinte à la liberté d'expression des salariés ni à l'exercice des droits collectifs, notamment le droit syndical, ni à l'exercice du droit de grève. Les systèmes d'IA ne peuvent pas être utilisés pour surveiller, analyser ou évaluer l'exercice de ces droits,
- Les indicateurs de suivi des utilisations et des usages des solutions intégrant l'intelligence artificielle seront réalisés de manière collective à un niveau agrégé sans produire d'indicateur nominatif individuel ; les salariés sont informés des données collectées et dans quelle finalité.

3.2.4 La prise en compte de la dimension santé

3.2.4.1 Ouverture de travaux de réflexion sur l'impact des usages de l'IA

L'intelligence artificielle a pour objectif de faciliter le quotidien des salariés, de les assister dans des tâches et va devenir un élément de leur environnement et de leurs conditions de travail.

Dans le cadre du présent accord, il est convenu que BNP Paribas engagera des travaux de réflexion à partir de 2026 sur l'impact des usages de l'IA sur la charge cognitive, sur la santé mentale au regard d'une utilisation croissante de systèmes d'IA et des usages qui pourraient en découler.

Ces travaux conduits par la Fonction RHG seront menés avec le responsable médical du Groupe en lien avec le service de santé au travail de BNP Paribas en France. Ils viseront la réalisation d'une veille médicale et scientifique sur l'émergence de risques / facteurs de protection sur la santé globale et plus particulièrement psychologique qui seraient liés aux usages de l'IA. Ces travaux pourront nourrir l'actualisation des DUERP.

3.2.4.2 Mesure de la perception des salariés sur l'impact des usages de l'IA sur leur qualité de vie et leurs conditions de travail

BNP Paribas s'engage également à intégrer à des enquêtes/mesures réalisées auprès de salariés sur leur perception de l'impact de solutions intégrant l'IA dans leur quotidien de travail et sur leurs conditions et qualité de vie au travail.

Il s'engage à enrichir la mesure annuelle de perception des conditions de travail réalisée dans plusieurs entités du Groupe en France à compter de 2026 de nouvelles questions sur la perception des effets induits par les solutions intégrant l'intelligence artificielle. Il s'agira ainsi de connaître les ressentis exprimés par les salariés, de constater leur évolution dans le temps et d'identifier d'éventuels points d'ajustements, notamment dans l'accompagnement.

3.2.4.3 Mise à jour du DUERP

Le Groupe rappelle l'importance d'intégrer, lors de la mise à jour du Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) l'analyse des risques, notamment psycho-sociaux, des projets importants incluant des solutions d'intelligence artificielle qui ont donné lieu à une procédure d'information-consultation.

3.2.5 L'engagement d'un accompagnement structuré pour une appropriation responsable et durable par les salariés

Le constat aujourd'hui est à la fois le rythme accéléré des avancées technologiques des systèmes d'IA et un niveau de maturité dans leur utilisation qui reste encore limité au sein de BNP Paribas. Pour autant, l'IA générative s'est popularisée dans les usages personnels. Dans le Groupe, l'IA est passée d'une technologie portée essentiellement par des experts à un outil accessible à un plus grand nombre voire à tous.

Dans ce contexte, l'accompagnement de l'ensemble des salariés du Groupe est une priorité et un engagement de BNP Paribas.

Il est essentiel que chacun soit formé aux bénéfices et risques des systèmes d'IA et connaisse les consignes et conditions d'utilisation des solutions utilisées. Il est également important que les besoins des différentes populations concernées puissent continuer à être pris en compte.

Pour répondre à ces besoins, BNP Paribas s'engage à continuer à enrichir des socles communs pour soutenir les usages et la montée en compétences des salariés avec des modules adaptés à chaque niveau de connaissance et ce, tout au long du cycle de vie des solutions. Ils pourront prendre la forme de modules allant de l'acculturation, la sensibilisation, à la formation qui pourront être complétés par des initiatives en live avec des démonstrations, ateliers de mise en pratique et par la mise à disposition de ressources pédagogiques adaptées aux différents besoins d'accompagnement :

- Fondamentaux et bonnes pratiques pour tous les salariés,
- Formations spécialisées pour les experts,
- Sessions de leadership pour les LfC, LfT, managers qui soutiennent le déploiement de l'IA dans leurs missions, les processus métier et leurs pratiques managériales.

L'acculturation des salariés aux enjeux de l'intelligence artificielle repose également sur un ensemble d'événements internes et de dispositifs de diffusion de la connaissance, qui contribuent à développer une culture commune, à partager des retours d'expérience concrets et à rendre visibles les usages responsables de l'IA au sein du Groupe. Des temps forts tels que la Data Week, l'AI Summer School (AISS) ou les Career Days permettent de sensibiliser un large public aux enjeux technologiques, métiers et RH liés à l'IA, de valoriser les initiatives internes et de favoriser les échanges.

Ces événements sont complétés par des supports d'information réguliers, notamment les newsletters AI in Action et AI & I, ou les communautés sous Viva Engage qui assurent une diffusion continue des actualités, des cas d'usage, des travaux de recherche et des bonnes pratiques en matière d'intelligence artificielle.

Les actions de sensibilisation et de formation autour de la « Tech » sont regroupées au sein d'une plateforme interne, la Tech Academy, hébergée au sein de My Learning, avec des offres réparties dans 5 grands domaines : intelligence artificielle, Data, IT, méthodes (Agile et Lean) et outils.

Le Groupe et les entités seront attentifs à s'assurer que les salariés utilisateurs soient bien informés des parcours et ressources auxquels ils ont accès et des initiatives organisées. Les offres proposées pourront s'inscrire dans un parcours d'upskilling ou de reskilling.

3.2.6 Un dialogue social itératif et évolutif sur les enjeux technologiques et impacts de l'IA

Le déploiement d'outils d'intelligence artificielle peut présenter des caractéristiques spécifiques qui nécessitent d'adapter le dialogue social et de définir un cadre partagé des modalités d'échanges entre les partenaires sociaux.

L'ambition partagée est de définir un cadre de confiance entre la Direction, les organisations syndicales et instances représentatives du personnel et de développer un dialogue social sur les enjeux technologiques et les impacts de l'IA.

Les systèmes d'IA sont divers et multiples. Ils ne reposent pas sur des technologies figées et peuvent nécessiter de recourir à des expérimentations pour mieux en appréhender les contours, enjeux et impacts. Cette nature évolutive demande de définir un cadre opérationnel et adapté de dialogue social visant à assurer la bonne information des représentants du personnel tout en veillant à préserver une certaine souplesse nécessaire pour appréhender des évolutions non encore connues de l'IA et leurs éventuelles incidences sur l'organisation et les conditions de travail.

Les projets de solutions ou d'utilisation de l'IA peuvent également présenter un caractère fortement concurrentiel, une opportunité stratégique majeure, rendant nécessaire une agilité pour saisir les opportunités ainsi qu'une confidentialité renforcée dans le dialogue social.

En conséquence, les parties reconnaissent un droit à l'exploration⁷ et à l'expérimentation des solutions d'IA. L'expérimentation consiste à tester la solution dans un environnement adapté, tout en restant limité à un périmètre restreint⁸. Cette approche permet d'évaluer la solution dans des conditions réelles d'utilisation, tout en minimisant les risques et en facilitant la collecte de retours d'expérience.

⁷ Veilles, travaux, études visant à définir et à préparer des projets, qui ne débouchent pas nécessairement sur un projet ni même une expérimentation

⁸ Il ne peut s'agir d'un périmètre concernant l'entité en totalité

Elle préserve la capacité d'innovation du Groupe et évite des échanges prématurés sur des initiatives ou des projets susceptibles d'être abandonnés, modifiés au regard notamment des retours d'expériences.

Les parties conviennent également, sur toute la période couverte par le présent accord, d'un dialogue social "Technologique" adapté, préservant l'agilité nécessaire au Groupe et à ses entités dans leur démarche d'innovation. Elles en posent le principe, le contenu, le cadre, les entités ayant ensuite la possibilité de décliner et préciser ces dispositions en les inscrivant dans leur contexte et leurs pratiques de dialogue social.

3.2.6.1 Au niveau du Groupe en France

Chaque année, la vision stratégique et les ambitions du Groupe sur l'intelligence artificielle sont partagées par la Direction au cours d'une réunion supplémentaire à la séance plénière annuelle du Comité de Groupe France ; elle se tiendra au cours du premier semestre de l'année.

Lors de cette réunion, un point d'information global est réalisé sur les déploiements d'outils d'IA engagés dans plusieurs entités du Groupe ou menés à l'échelle du Groupe en France.

Sont également partagés, dans le cadre de cette réunion, des éléments clés des résultats des dernières mesures réalisées auprès de salariés d'entités du Groupe en France de leur perception de l'usage de solutions intégrant l'intelligence artificielle sur leur qualité de vie et conditions de travail. Les résultats des travaux de réflexion sur l'impact des usages de l'IA sur la charge cognitive, sur la santé mentale au regard des différents usages qui pourraient en découler peuvent également être partagés à cette occasion.

3.2.6.2 Au niveau des entités du Groupe en France

Des échanges sur la vision stratégique et les ambitions de l'IA doivent être organisés au sein des entités du Groupe au cours d'une réunion du CSE, en priorité dans le cadre de la séance sur les orientations stratégiques⁹, ou selon d'autres modalités définies par les entités concernées.

3.2.6.2.1 La Commission « Technologique »

Principes communs, création et objet de la Commission « Technologique »

Une Commission « Technologique » est créée au sein des CSE ou du CSEC s'il existe dans les entités du Groupe dont l'effectif est supérieur à 1 000 salariés¹⁰.

Compte tenu de la nature des Fonctions et des Métiers relevant du périmètre du CSEE de l'établissement des Pôles et Fonctions de BNP Paribas SA, parmi lesquels IT Group et Data Office

⁹ Dans les entités concernées

¹⁰ Effectif rémunéré apprécié à la date du premier tour des dernières élections professionnelles

Group, il est convenu de mettre en place une Commission « Technologique » au sein de cet établissement.

Cette Commission est le cadre d'un dialogue privilégié sur les initiatives en cours en matière d'IA, faisant l'objet d'expérimentation ou de déploiement, au sein de l'entité concernée.

A cette fin, sont communiqués aux membres de la Commission « Technologique » des extraits de la base centralisée de référencement des initiatives en matière d'IA en cours d'expérimentation ou de déploiement qui concernent leur entité, à l'exception des initiatives qui présenteraient une sensibilité particulière au regard notamment d'enjeux de confidentialité ou de concurrence.

Dans les entités dans lesquelles une Commission « Technologique » n'est pas prévue au titre du présent accord, ces extraits de la base centralisée sont mis à disposition des membres du CSE.

Ces éléments, destinés à donner une vue globale dans leur périmètre des expérimentations et déploiements en matière d'IA sont communiqués avant la Commission « Technologique » et reprennent, pour chaque initiative répertoriée un socle d'informations : l'identification, la catégorie (traditionnelle, générative, agentique, etc.), la finalité, les résultats attendus, l'état d'avancement.

Les représentants du personnel qui ont accès à des extraits de la base centralisée bénéficieront d'une sensibilisation afin de leur permettre de bien appréhender les informations auxquelles ils auront ainsi nouvellement accès. Une obligation de confidentialité pourra être posée sur certaines de ces informations.

Compte tenu de la vue globale dont elle dispose, la Commission « Technologique » peut être amenée à examiner un projet majeur d'outil IA, c'est à dire donnant lieu à une information-consultation du CSE (ou CSEC, s'il existe ou d'un CSEE s'il est le seul établissement concerné) au regard notamment:

- Des impacts sur les compétences et les postes dans les activités concernées,
- Des actions d'accompagnement adaptées à mettre en place,
- Des impacts en matière de Risques Psychosociaux pour les salariés concernés,
- Des impacts RSE lorsqu'ils sont connus

Il sera également précisé les indicateurs de suivi des usages consolidés s'ils sont prévus.

Le compte-rendu des travaux de la(des) réunion(s) de la Commission « Technologique » est mis à disposition des membres du CSE via la BDESE.

Composition de la Commission « Technologique »

La Commission « Technologique » est composée de membres désignés par le CSE (ou CSEC s'il existe ou CSEE de l'établissement des Pôles et Fonctions de BNP Paribas SA) en son sein, en veillant à ce que chaque organisation syndicale y ayant au moins un élu soit représentée, du secrétaire du

CSE (ou CSEC s'il existe ou CSEE de l'établissement des Pôles et Fonctions de BNP Paribas SA) qui est membre de droit de la Commission « Technologique » et de membres représentants de la Direction. Le nombre de membres désignés par le CSE est défini au niveau de l'entité concernée dans la limite de huit membres. La Commission « Technologique » désigne un secrétaire parmi ses membres représentants du personnel.

Cette Commission « Technologique » est présidée par un représentant de la Direction qui convoque les réunions de la Commission, établit conjointement avec le secrétaire de la Commission l'ordre du jour des réunions et assure le bon déroulement de ses débats.

Le Président peut convier aux réunions de la Commission « Technologique » toute(s) personne(s) pouvant apporter les informations et éclairages utiles aux membres de la Commission, au regard des points qui y sont traités.

Chaque organisation syndicale représentée au sein de la Commission « Technologique » a la possibilité de décider de remplacer, de manière ponctuelle, son (un de ses) membre(s) désigné(s) par un assistant technique.

La désignation d'un assistant technique en lieu et place d'un membre désigné au sein de la Commission, ne peut donc avoir pour effet de porter le nombre de participants aux réunions de la Commission, au titre de la délégation des représentants du personnel, au-delà de celui prévu par le présent accord.

La désignation d'un assistant technique est effectuée pour la totalité de la réunion de la Commission.

Nécessairement salariés de l'entité (ou de l'établissement le cas échéant au regard des dispositions du présent article) au sein de laquelle la Commission « Technologique » a été désignée, ces assistants techniques sont choisis pour leur connaissance particulière des points inscrits à l'ordre du jour de la réunion de la Commission « Technologique ».

Le remplacement d'un membre désigné à la Commission « Technologique » par un assistant technique fait l'objet, en temps utile, d'une information préalable, par l'organisation syndicale qui désigne l'assistant technique, au Président de la Commission « Technologique », notamment pour permettre l'information du manager du salarié dont la participation serait sollicitée.

La Commission « Technologique » se réunit au moins une fois par an (au moins deux si les initiatives en cours en matière d'IA évoluent de manière importante dans le cadre de nouvelles expérimentations ou de déploiements). Elle peut également être convoquée de manière exceptionnelle à la demande de la Direction ou de la majorité de ses membres représentants du personnel avec l'accord du Président.

Lorsque la Direction considère que les informations communiquées à la Commission « Technologique » revêtent un caractère confidentiel, elle les présente comme telles aux

membres participants, parmi lesquels les assistants techniques le cas échéant, qui sont dès lors tenus à une obligation de confidentialité.

Les temps de transport domicile-lieu de la réunion et de participation aux réunions de la Commission des membres (et des éventuels assistants techniques) sont considérés comme temps de travail effectif.

Afin de permettre aux membres de la Commission « Technologique » (et aux assistants techniques qui seraient éventuellement désignés) de la préparer dans les meilleures conditions, ils ont la possibilité de bénéficier, avant la réunion de la Commission, d'un temps de préparation fixé forfaitairement à une demi-journée.

3.2.6.2.2 Information/consultation ponctuelle du CSE dans les entités du Groupe en France

Le CSE (ou CSEC s'il existe ou le CSEE si un seul établissement est concerné), est consulté sur les projets majeurs d'outils IA ayant un impact significatif sur l'emploi ou les compétences, ou modifiant de manière importante l'organisation ou les conditions de travail notamment au titre de ses attributions générales.

Contenu du dossier d'information-consultation

Dans le cadre de l'information-consultation, la Direction communique un dossier d'information précisant notamment :

- L'outil et usage(s) envisagés,
- Le périmètre concerné,
- Les enseignements de l'expérimentation réalisée le cas échéant,
- Les finalités, modalités et calendrier prévisionnel de mise en œuvre du projet,
- Les impacts prévisionnels sur l'organisation et les conditions de travail,
- Les mesures envisagées pour accompagner les salariés, notamment en matière d'adaptation et de développement des compétences,
- L'activation, s'il y a lieu, des dispositifs complémentaires et renforcés prévus au présent accord pour les salariés dont les compétences et les métiers seraient concernés par le projet,
- Les impacts RSE lorsqu'ils sont connus.

Le recours à une expertise commune en cas de pluralité de procédures d'information-consultation pour un même projet

Dans le cadre d'une procédure d'information-consultation relative à un projet majeur d'outil IA commun à plusieurs entités du Groupe et dans l'hypothèse où les CSE (CSEC s'il existe) concernés souhaiteraient mandater un expert, les parties signataires conviennent qu'il serait privilégié, dans la mesure du possible, le recours à un expert commun pour appréhender la dimension globale du projet et délivrer un rapport le plus complet possible à l'ensemble des CSE (CSEC s'il existe) des

entités concernées.

Dans ce cadre, les CSE (CSEC s'il existe ou CSEE si un seul établissement est concerné) qui auraient fait connaître leur souhait de mandater un expert seraient informés par l'entité de la démarche analogue d'autres CSE (CSEC s'il existe ou CSEE le cas échéant) afin de convenir des modalités de recours à un expert commun.

Dès lors qu'un expert commun serait effectivement mandaté par les CSE (CSEC s'il existe ou CSEE le cas échéant), les Directions s'engagent à mettre en place le dispositif spécifique suivant :

- Une prise en charge, par la Direction, des frais de cette expertise commune sous réserve de l'accord préalable sur le montant total par la Direction, en cohérence avec les fourchettes moyennes tarifaires que les entités ont pu connaître dans le cadre d'éventuelles expertises antérieures,
- Une possibilité de fixation des délais d'expertise, en fonction des besoins éventuels justifiés par l'expert, étant précisé que la durée de l'expertise commune ne pourrait pas excéder 10 semaines,
- Avant la consultation de chaque CSE, (CSEC s'il existe ou CSEE le cas échéant) une restitution des travaux de l'expert auprès de chacune des entités dont le CSE (CSEC s'il existe ou CSEE le cas échéant) en ferait la demande,
- En outre, et afin de respecter l'autonomie des différentes instances représentatives du personnel, chaque CSE (CSEC s'il existe ou CSEE le cas échéant) pourrait contribuer à la lettre de mission globale par ses questions et demandes qu'il souhaiterait voir adresser dans le cadre de cette expertise commune.

À défaut d'accord unanime des CSE pour recourir à une expertise commune, les règles de droit commun en matière d'expertise seraient alors intégralement appliquées.

3.2.6.3 Formation des représentants du personnel des entités du Groupe

Les salariés qui ont un(des) mandat(s) de représentant du personnel ont accès aux ressources (actions de sensibilisations, formations) proposées dans la Tech Academy à tous les salariés.

Engagement N°4 :

Le présent accord introduit de nouvelles dispositions sur l'IA qui font l'objet d'une partie dédiée. BNP Paribas prend de nouveaux engagements dans le cadre du déploiement de l'IA au sein des entités du Groupe dont :

- *Le respect de principes directeurs d'une intelligence artificielle responsable*
- *Les éléments d'un accompagnement structuré*
- *La prise en compte d'enjeux RSE, RH dont la dimension santé*
- *Le contenu et le cadre d'un dialogue social itératif et évolutif, articulé entre le niveau Groupe (avec une réunion supplémentaire du Comité de Groupe en France) et le niveau entité, sur les enjeux technologiques et impacts de l'IA*

PARTIE 4 - L'accompagnement du développement des compétences

4.1 Les principes de la formation professionnelle

4.1.1 L'égalité d'accès à la formation professionnelle

Le Groupe garantit l'égalité de traitement pour l'accès à la formation professionnelle qui relève uniquement de critères objectifs et professionnels. La politique de promotion de la diversité et de l'inclusion ainsi que de prévention de la discrimination s'applique pleinement à la politique de formation et de développement du Groupe BNP Paribas.

4.1.2 Echange sur les besoins de formation et facilitation de la réalisation des formations

Dans le cadre du présent accord, les parties rappellent que le manager ¹¹ échange avec le salarié dans le cadre du Plan de Développement des Compétences sur les besoins en formation.

Quel que soit le format pédagogique déployé, le temps nécessaire à la réalisation de la formation doit être pris en compte par l'entreprise et le manager y veille dans le cadre de l'organisation du travail de son équipe. Il facilite l'accès et la réalisation des formations en s'assurant que le salarié peut se rendre disponible et organiser son temps pour suivre ses formations.

¹¹ Ou toute autre personne en charge de l'activité opérationnelle du salarié (par exemple dans une organisation en mode agile)

En particulier, lorsque sa formation est à distance, le salarié apprenant veille en amont à bloquer des plages horaires sur son agenda, en lien avec son manager le cas échéant, et à s'isoler (à savoir renvoyer ses appels, ne pas consulter ses mails, utiliser un casque, réserver un espace...).

Enfin, il est rappelé que le temps consacré à la réalisation d'une formation ne doit pas être effectué pendant le temps de repos quotidien ou hebdomadaire ni pendant les périodes de congés annuels. Le temps de formation s'effectue pendant le temps habituel de travail, sauf circonstances exceptionnelles et sous réserve de la demande ou de l'accord préalable et exprès du manager, donnant lieu à l'application des règles sociales applicables au sein de l'entité concernée.

4.2 Le plan de développement des Compétences

Les orientations de la formation professionnelle sont présentées chaque année aux instances représentatives du personnel des entités. Elles s'appuient notamment sur les orientations en matière de formation professionnelle communes au Groupe en France.

À partir des orientations définies au sein des entités, le plan de développement des compétences formalise l'ensemble des actions de formation mises en œuvre, tant pour garantir le niveau de compétences requis au regard des besoins et enjeux des Métiers que pour développer l'employabilité des salariés et accompagner leur parcours professionnel.

Le plan de développement des compétences comprend des actions individuelles ou collectives de formation dont les finalités peuvent être de/d' :

- Assurer la conformité aux obligations légales, conventionnelles et normatives en vigueur ; ces actions de formation sont nécessaires, voire obligatoires,
- Répondre à des besoins spécifiques identifiés dans une logique de maintien des compétences,
- Renforcer les compétences existantes en vue d'améliorer la pratique professionnelle ou dans la perspective d'évolutions à venir du poste actuel ou dans le prochain poste (actions d'upskilling),
- Développer l'employabilité de salariés au sein du Groupe par l'acquisition de compétences nouvelles leur permettant de préparer une évolution vers un nouveau poste, un nouveau métier ou une nouvelle activité (actions de reskilling),
- Accompagner les orientations stratégiques du Groupe et des entités qui le composent.

Au-delà, le plan de développement des compétences est articulé autour des mêmes socles que ceux du catalogue de compétences, à savoir les compétences comportementales, transversales, méthodologiques/outils/technologie ou linguistiques.

Les actions en faveur du renforcement des compétences transversales susceptibles d'être utilisées dans différents types d'emplois, différents métiers et différentes entités du Groupe en France seront poursuivies et favorisées, afin d'améliorer l'employabilité des salariés et leur connaissance des métiers du Groupe en France.

Par ailleurs, d'autres types d'actions, hors plan de développement des compétences, pourront être mis en place afin de répondre à un besoin particulier et viendront ainsi compléter des parcours/formations mis en place au regard des besoins du Groupe. À titre d'exemples :

- Le parcours de formation à des fins de reskilling créé pour répondre aux besoins croissants de RISK Arval et RISK BCEF qui intègre une immersion complète dans le quotidien professionnel d'un Credit Analyst et un programme intensif de formation avec une évaluation reconnue par une certification interne,
- Les formations « pilotage opérationnel des projets » et « pilotage stratégique des projets » créées en partenariat avec l'ESCP qui ont pour objectif d'accompagner la transformation et d'accroître la professionnalisation en pilotage de projets du Groupe.

4.2.1 Le développement des compétences comportementales

Dans un contexte de transformation, le développement des compétences comportementales permet une meilleure adaptation des salariés aux évolutions futures. Ces compétences contribuent à renforcer l'employabilité interne, le développement de parcours professionnels transverses au sein du Groupe et la mise en place de passerelles intra métiers et fonctions.

BNP Paribas s'engage à continuer de mettre l'accent sur le développement des compétences comportementales (adaptabilité, collaboration active, etc.) considérées comme un levier clé de réussite, dans le cadre du parcours professionnel et des transformations au sein du Groupe.

4.2.2 Des outils et initiatives à l'échelle du Groupe pour le développement des compétences

4.2.2.1 *My Learning*

Le Groupe a mis en place une plateforme dédiée au développement professionnel, My Learning, qui constitue le catalogue de formations. C'est un point d'entrée qui accompagne le salarié tout au long de son parcours professionnel et qui lui donne un accès immédiat aux offres structurées par thématiques pour développer ses compétences et son employabilité.

L'outil My Learning comporte également des modules qui accompagnent le salarié dans sa réflexion pour la construction de son parcours professionnel, à titre d'exemple le module "construire mon projet professionnel" qui permet au salarié de faire son bilan professionnel, d'identifier ses compétences, etc.

4.2.2.2 *Career Days*

Ce rendez-vous annuel dédié à la mobilité interne et au développement des compétences est ouvert à l'ensemble des salariés du Groupe. Il vise à donner une connaissance du Groupe et de ses enjeux stratégiques, des opportunités d'évolution professionnelle, une connaissance des offres et dispositifs de développement de compétences existants. Il permet d'affiner son projet

professionnel et de se projeter dans les métiers de demain. Les Career Days permettent également de découvrir les postes disponibles dans les différentes entités et les différents pays du Groupe.

4.2.2.3 Ready to Learn

Pour contribuer à une culture de l'apprentissage en continu, le Groupe organise chaque année des conférences sur une période d'une dizaine de jours ouvertes à tous. Les thématiques sont variées¹² et peuvent concerner le business, la cybersécurité ou encore le développement durable.

4.3 Les programmes spécifiques de développement des compétences

BNP Paribas a développé différents programmes de développement de compétences à destination de populations, métiers, compétences spécifiques et s'engage à continuer à les enrichir.

BNP Paribas inscrit ces programmes dans ses enjeux de rétention, de développement des talents, de développement de l'employabilité, d'accueil de jeunes, de besoins de développer les compétences sur des enjeux stratégiques du Groupe, ...

4.3.1 Les programmes pour des populations spécifiques

Des programmes sont déployés pour répondre aux enjeux de développement professionnel et de rétention de populations spécifiques de salariés. Dans ce cadre, BNP Paribas a développé au cours des dernières années un processus d'identification structuré et homogène au niveau du Groupe qui associe étroitement, le manager de managers, le HRBP et le manager de proximité.

Dans le cadre de ces programmes, des dispositifs d'assessment peuvent être mis en œuvre afin d'apporter une aide à la décision RH et/ou contribuer au développement des compétences des salariés participants à ces programmes.

Le processus d'assessment, mené par un cabinet/consultant conseil expert dans ce domaine ou par un salarié en interne des équipes Ressources Humaines expert dans ce domaine, s'appuie en particulier sur des questionnaires de connaissance de soi, des études de cas professionnels et mises en situation. Leur analyse met en évidence les compétences acquises ou potentielles du salarié concerné.

Le programme Leaders for Tomorrow (LfT), vise à préparer de manière proactive la prochaine génération de dirigeants du Groupe, capables de relever les défis stratégiques à venir, et à renforcer les plans de succession des Comités Exécutifs, tout en faisant évoluer la diversité des profils et la culture de leadership.

À ce titre, il s'agit d'un programme sélectif, s'adressant à des salariés identifiés sur la base de critères objectifs et observables : performance durable, engagement, potentiel de leadership

¹² À titre d'exemples de thématiques de conférences, en 2025, *"les essentiels du produits phare de Cetelem France"*, *"Comment cultiver la joie d'apprendre ?"*, *"Fraude 2.0 le côté obscur du digital"*, etc. En 2026, *"Dans les coulisses des cybermenaces : tous concernés"*, *"L'IA change le travail, mais qui garde la capacité d'agir ?"*

démontré, compétences et niveau d'expérience en cohérence avec les profils de leadership définis au niveau Groupe.

Un processus d'identification, réalisé chaque année par les managers et en collaboration étroite avec les RH, garantit une approche alignée, transparente et partagée dans toutes les entités du Groupe, et ce dans un calendrier commun.

L'entrée dans le programme Leaders for Tomorrow peut se faire à tout moment dans le parcours d'un salarié. Le programme est dynamique : une durée maximum de 5 ans est définie pour rester à un niveau spécifique de leadership, après laquelle les salariés concernés changent de niveau de leadership, ou quittent l'initiative, sans que cela ne les prive d'un suivi ni d'un accompagnement. C'est un programme d'accélération, qui s'intègre dans une logique de développement continu.

Trois niveaux de leadership – Emerging, Advanced et Top – ont été définis sur la base de ces critères, permettant d'offrir un accompagnement adapté tout au long du parcours dans le programme : offres de développement ciblées, accès à des ressources dédiées, invitations à des événements internes ou externes, rencontres, échanges de pratiques...

Le programme Experts for Tomorrow (EfT) a pour objectif d'identifier des experts au sein de la filière IT. EfT a pour objectif de les attirer, de les engager, de les développer et de les retenir. Des sponsors, en collaboration avec les RH et les managers, participent à la définition des critères d'identification de ces experts, pour une reconnaissance à l'échelle du Groupe.

4.3.2 Les programmes pour des métiers spécifiques : le dispositif JobBoost

JobBoost est un dispositif innovant consistant en une offre de poste en mobilité interne associée à un parcours de formation et d'accompagnement pour un développement renforcé de l'employabilité de salariés sur des métiers où le Groupe a des besoins (28 métiers sont accessibles avec ce dispositif à la date du présent accord).

Dès la prise de poste, le salarié bénéficie d'un parcours de formation dédié de 3 à 9 mois, combinant des sessions théoriques et pratiques, réalisé en alternance avec un temps de formation et d'accompagnement hebdomadaire.

Ce dispositif donne l'opportunité d'accéder à un nouveau poste sans en avoir toutes les compétences avec l'assurance d'un poste permanent avant le commencement du parcours de formation en alternance. Le salarié bénéficie d'un suivi personnalisé par un accompagnement dédié de son HRBP et de son manager avec des sessions de mentoring tout au long du dispositif.

L'éligibilité au dispositif JobBoost des offres de postes est précisée dans l'outil B.Welcome.

4.3.3 Les programmes pour des compétences spécifiques : les Academy

La Sustainability Academy est une sélection des savoirs et techniques, qui permet à chacun, à l'échelle du Groupe, selon sa maturité, son profil et sa géographie, de se doter des compétences

nécessaires sur le Développement et la Finance Durables.

La Tech Academy est un point d'entrée unique pour le développement des compétences sur la Tech. C'est un programme clé pour aligner les attentes du Groupe sur la Technologie avec le développement des compétences. L'IT, la Data ou encore l'IA génèrent des besoins de formation allant d'un socle commun de fondamentaux jusqu'aux compétences expertes.

La Cyber Academy lancée en 2026 est une offre de formation conçue avec Télécom Paris pour permettre aux salariés de la filière IT du Groupe BNP Paribas en France souhaitant évoluer vers un poste en cybersécurité dans le cadre d'une mobilité interne et qui auraient déjà identifié un poste cible en Cyber.

Le programme bénéficie du label SecNumEdu délivré par l'ANSSI, garantissant la qualité et la pertinence des enseignements en matière de cybersécurité. Au travers de ce dispositif, BNP Paribas accompagne la construction de nouvelles trajectoires professionnelles sur l'activité centrale de la protection des systèmes d'information et des données.

4.3.4 Les formations diplômantes de l'École Supérieure de la Banque

Les formations de l'École Supérieure de la Banque (ES Banque) s'adressent à tous les publics concernés par l'évolution des métiers bancaires. Chaque année, des salariés choisissent de suivre une formation pour renforcer leurs connaissances du monde de la banque, développer leurs compétences professionnelles et se préparer ainsi à exercer des postes à plus fortes responsabilités. Parmi les formations diplômantes bancaires proposées, BNP Paribas accompagne spécifiquement sur une sélection de formations commerciales et managériales :

Les formations commerciales bancaires

Les formations commerciales bancaires ont pour objectif de développer les connaissances financières et les compétences relationnelles des salariés. Le Groupe BNP Paribas accompagne ses salariés sur plusieurs niveaux de certifications :

- Certification RNCP niveau 5 : Bac + 2 - BTS Banque sur une année, qui s'adresse aux salariés titulaires d'une certification de niveau RNCP 5 (bac+2) disposant d'une expérience réussie sur le marché de la clientèle des particuliers « grand public ».
- Certifications RNCP niveau 6 : Bac+ 3 – Conseiller Patrimonial Agence (CPA) sur une année et Conseiller Bancaire Clientèle Professionnelle (CBCP) sur une année s'adresse aux salariés titulaires d'une certification de niveau RNCP 5 (bac+2) au minimum ou d'une certification RNCP de niveau 5 minimum, justifiant d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans sur le domaine « banque, assurance, finance ».
- Certification RNCP niveau 7 : Parcours d'excellence - double certification Conseiller Bancaire Clientèle Professionnelle (CBCP) et Expert en Gestion de Patrimoine (CESB) sur deux ans.

Les formations au management bancaire

L'institut Technique de Banque (ITB) s'adresse aux salariés qui ont un diplôme bancaire (BP ou BTS Banque), une licence, un bac+3 /4 ainsi qu'un début d'expérience en management ou encadrement, et la volonté de consacrer du temps, en accord avec leur manager, pour préparer et suivre les cours de l'ITB sur deux ans. L'objectif est d'approfondir la connaissance du monde bancaire, d'acquérir ou de développer les connaissances managériales.

Le CESB / ESSEC Management s'adresse aux salariés qui ont un diplôme de l'enseignement supérieur ou de l'ITB, une expérience managériale significative et réussie, et la volonté de consacrer du temps, en accord avec leur manager, pour préparer et suivre les cours du CESB sur un an. L'objectif est d'acquérir une compréhension élargie du fonctionnement de la banque, développer une vision de ses enjeux stratégiques et renforcer ses capacités managériales pour se mettre en situation de pouvoir rejoindre l'encadrement supérieur de la banque.

Des informations sur ces formations bancaires diplômantes sont accessibles aux salariés sur le portail intranet.

Ces formations nécessitent une motivation et un investissement individuels importants et doivent s'inscrire dans un parcours professionnel construit et validé avec le HRBP ainsi que le manager pour réunir toutes les conditions nécessaires à la réussite du salarié.

BNP Paribas abonde le Compte Personnel de Formation (CPF) des salariés suivant les formations diplômantes ou certifiantes dispensées par l'ES Banque spécialisée dans la formation et la certification des salariés du secteur bancaire, quel que soit le solde disponible, en le complétant à due concurrence des frais pédagogiques relatifs à ces formations dont les cours sont assurés prioritairement sur le temps de travail. Les dispositions applicables au CPF sont par ailleurs reprises à l'article 5.4.1 du présent accord.

Engagement N°5 :

Par le présent accord, BNP Paribas abonde le CPF des salariés suivant les formations diplômantes ou certifiantes dispensées par l'ES Banque spécialisée dans la formation et la certification des salariés du secteur bancaire, quel que soit le solde disponible, en le complétant à due concurrence des frais pédagogiques relatifs à ces formations dont les cours sont assurés prioritairement sur le temps de travail.

4.4 L'accueil de jeunes via l'alternance et le développement de l'alternance interne

4.4.1 « Early Career » : le programme pour les alternants et jeunes en début de carrière

Depuis plusieurs années, le Groupe mène une politique ambitieuse d'accueil d'alternants, en contrat d'apprentissage ou en contrat de professionnalisation.

Ces contrats, mis en œuvre conjointement avec une école partenaire (ES Banque, BTS, IUT, Universités, Écoles de commerce... ou autres selon les conventions de partenariats signées par l'entreprise) constituent une filière de formation initiale, dispensée en alternance, ayant pour objet de donner à des jeunes une qualification professionnelle validée par un diplôme ou un titre homologué.

La formation en alternance est à la fois qualifiante et diplômante, et s'achève obligatoirement par le passage d'un examen en vue d'acquérir un diplôme de l'enseignement professionnel ou technologique, secondaire ou supérieur. Elle associe travail et formation pratique en entreprise à des enseignements dispensés pendant le temps de travail dans un établissement spécialisé. L'alternant est nécessairement suivi par un tuteur, salarié de l'entreprise, choisi sur la base du volontariat.

BNP Paribas réaffirme l'importance qu'il donne à l'alternance et sa volonté de prioriser le recrutement de jeunes accueillis et formés au sein du Groupe via l'alternance, à chaque fois que cela est possible, en prenant en compte les autorisations budgétaires, l'évaluation de l'alternant et son souhait d'intégration.

Au-delà de sa politique d'alternance, BNP Paribas développe et met en œuvre des programmes spécifiques à destination de jeunes en début de carrière tels que le Volontariat International en Entreprise (VIE), les Conventions Industrielles de Formation par la Recherche (CIFRE) et les Graduate Programs.

4.4.2 « B-School by BNP Paribas » : l'alternance en formation initiale

B-School a été créée par BNP Paribas en 2022 pour aller plus loin dans l'accompagnement des jeunes en leur offrant la possibilité de se former et d'entrer dans le monde professionnel avec une ambition d'excellence.

B-School by BNP Paribas s'adresse aux étudiants, avec une attention à la diversité (notamment la mixité des équipes informatiques avec 50% de femmes dans les promotions IT) qui souhaitent apprendre, progresser solidement et se projeter dans les métiers de la banque et de la tech.

Depuis sa création, B-School by BNP Paribas a formé plus de 1 000 alternants, avec en 2025 un taux de réussite aux examens supérieur à 90% (100% sur les BTS). Différents diplômes en Île-de-France et en régions sont proposés :

- BTS Banque à Marseille, Bordeaux et Lille,
- Bac+3 Conseiller Clientèle Particuliers en Île-de-France et à Lille, Lyon, Bordeaux et Marseille,
- Master Banque Expert Conseil en Île-de-France,
- Bac+5 Manager en Ingénierie Informatique Lead Développeur en Île-de-France,
- Mastère Professionnel Manager en architecture et applications logicielles des systèmes d'information (MAALSI) en Île-de-France.

En 2026, BNP Paribas s'engage à lancer un nouveau diplôme niveau Bac+5 pour préparer le poste de Chargé d'Affaires Professionnels.

4.4.3 « Graduate Programs » : des parcours transverses innovants pour les nouveaux embauchés

Les Graduate Programs sont des programmes dédiés aux jeunes diplômés d'une université, d'une école de commerce ou d'ingénieurs qui rejoignent le Groupe en contrat de travail à durée indéterminée, qui ont deux années d'expérience professionnelle au maximum et un bon niveau d'anglais (équivalent ou supérieur à C1). Les Graduate Programs offrent un accompagnement personnalisé et des formations de haut niveau.

L'objectif de Graduate Programs est de permettre à ces jeunes diplômés de se former dans le cadre d'un parcours transversal de 18 mois, structuré autour de 3 missions distinctes, pour leur permettre d'insuffler des nouvelles façons de travailler dans les équipes, de développer un impact positif et de contribuer à la transformation des métiers.

Les néo-diplômés intégrés dans un Graduate Program découvrent rapidement une grande diversité de métiers, échangent avec de nombreux clients aux profils très variés et ainsi s'approprient de manière accélérée une vision holistique du Groupe et de ses enjeux. L'un de ces Graduate Programs, le Digital Path, est entièrement axé sur les métiers du digital et de la data. Il permet une immersion au cœur de la variété des métiers : assurance, crédit conso, immobilier, gestion d'actifs.

Des informations sur les Graduate Programs sont accessibles aux salariés sur l'intranet.

PARTIE 5 : La construction du parcours professionnel

5.1 L'intégration des nouveaux embauchés

La période d'intégration des nouveaux embauchés est une étape essentielle et déterminante dans l'engagement et l'expérience des salariés.

BNP Paribas s'engage à mettre en œuvre une démarche d'accueil adaptée avec des actions concrètes menées par la ligne RH et le manager qui visent à la bonne intégration d'un nouveau salarié dans une entité du Groupe en mettant à sa disposition toutes les ressources et informations dont il a besoin :

- Lors de son arrivée, pour sa prise de poste, la rencontre avec sa nouvelle équipe, son organisation, son entité, l'appropriation de son environnement de travail et de ses outils au quotidien,
- Au cours de ses premiers mois, le salarié nouvel embauché et son manager échangent librement et régulièrement. Le salarié est invité à solliciter et recevoir ses premiers feedbacks de la part de son manager avant de réaliser un premier bilan de son intégration avec son manager et son HRBP. Il est également incité à découvrir l'outil About Me, à compléter son profil, à effectuer ses formations obligatoires et à utiliser les applications RH (Daily RH, Alis, ...).

5.2 Les temps d'échange avec le salarié

Plusieurs temps d'échanges avec son manager et avec son HRBP permettent au salarié d'engager une réflexion sur son parcours professionnel et de s'impliquer activement dans des actions de maintien et de développement de ses compétences en vue de renforcer son employabilité.

5.2.1 L'entretien de parcours professionnel

L'entretien de parcours professionnel constitue un temps d'échange privilégié avec le salarié permettant de faire le point sur son parcours, de recueillir ses souhaits d'évolution, d'identifier les compétences acquises et celles à développer.

L'entretien de parcours professionnel est organisé par l'entreprise et réalisé par toute personne qualifiée en gestion des ressources humaines, dont le manager. Il se déroule pendant le temps de travail, soit en présentiel soit en distanciel.

L'entretien de parcours professionnel ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié, il est consacré :

- Aux compétences du salarié et aux qualifications mobilisées dans son emploi actuel ainsi qu'à leur évolution possible au regard des besoins et évolutions des métiers,
- À sa situation et à son parcours professionnel, au regard des évolutions des métiers et des perspectives d'emploi dans l'entreprise,
- À ses besoins en formation, qu'ils soient ou non liés à son activité professionnelle actuelle, à l'évolution de son emploi au regard des transformations de l'entreprise ou à un projet personnel,
- À ses souhaits d'évolution professionnelle et/ou de mobilité le cas échéant.

Lors de cet entretien le manager rappelle l'existence de dispositifs en matière de formation et de développement des compétences tels que la validation des acquis de l'expérience (VAE), le compte personnel de formation (CPF) et les abondements de ce compte ou encore le conseil en évolution professionnelle (CEP).

À défaut de dispositions de branche prévoyant une fréquence différente de ces entretiens, l'entretien de parcours professionnel se tient tous les 4 ans. Tous les 8 ans, l'entretien de parcours professionnel récapitulatif fait un état des lieux du parcours professionnel du salarié.

Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans le Groupe BNP Paribas. Les périodes de suspension du contrat de travail non assimilées à du temps de travail effectif ne sont pas prises en compte dans le calcul des délais pour organiser l'entretien de parcours professionnel.

Cet entretien doit également se tenir à des étapes clés de la vie professionnelle du salarié, à savoir:

- Entretien pour les nouveaux embauchés : dans l'année suivant l'embauche,
- Entretien mi-carrière : dans les 2 mois suivant la visite médicale de mi-carrière organisée selon les conditions définies par accord de branche¹³ ou à défaut, dans l'année civile des 45 ans ou dans les 2 années précédentes. Cet entretien permet d'évoquer les éventuelles mesures proposées par le médecin du travail, en termes notamment d'aménagement, d'adaptation du poste de travail ou d'aménagement du temps de travail,
- Entretien de fin de carrière : au cours des deux années précédant le soixantième anniversaire du salarié. L'entretien permet notamment d'échanger sur les conditions de maintien dans l'emploi et les possibilités d'aménagements de fin de carrière,
- L'entretien de reprise d'activité : dans le cadre d'une reprise d'activité faisant suite à un congé maternité, un congé parental d'éducation, un congé supplémentaire de naissance le cas échéant, un congé proche aidant, un congé d'adoption, un congé sabbatique, une période de

¹³ À titre d'exemple, l'accord de branche professionnelle de la Banque prévoit que la visite de mi-carrière pourra être organisée dans une plage d'âge élargie allant de 43 à 50 ans.

Mobilité Volontaire Sécurisée, une période d'activité à temps partiel, un arrêt longue maladie à l'issue d'un mandat syndical, si le salarié n'a bénéficié d'aucun entretien de parcours professionnel au cours des douze mois précédant sa reprise d'activité.

Par le présent accord, les parties conviennent que l'entretien de reprise d'activité est également proposé à la suite d'un congé de solidarité familiale ou un congé de présence parentale, lorsque ces congés sont exercés à temps plein pour une durée d'au moins 3 mois et si le salarié n'a bénéficié d'aucun autre entretien de parcours professionnel au cours des douze mois précédant sa reprise d'activité.

Cet entretien de reprise d'activité peut avoir lieu, à l'initiative du salarié, ou sur proposition de l'employeur avec l'accord du salarié, à une date antérieure à la reprise de poste. La transition entre l'ancienne périodicité de l'entretien professionnel et celle nouvellement prévue pour l'entretien de parcours professionnel relève de négociations de branche. Les dispositions qui pourraient être prises dans ce cadre seront mises en œuvre au sein des entités concernées.

Les parties soulignent que les entretiens de parcours professionnel ainsi que leur contenu tels que prévus par la loi du 24 octobre 2025 vont nécessiter des délais liés à l'adaptation des outils et à leur insertion dans les entités. En conséquence, par le présent accord, elles conviennent que les nouveaux entretiens de parcours professionnel ainsi que leur contenu seront mis en œuvre dans les entités dans le courant du second semestre de l'année 2026.

5.2.2 L'entretien d'évaluation annuelle

L'entretien d'évaluation annuelle est un moment privilégié d'échange entre le manager et le salarié sur la tenue du poste de travail, la conduite des missions clefs du poste, l'évaluation du niveau de compétences attendu sur le poste, l'atteinte des objectifs fixés, les actions de formation/développement envisagées.

L'ensemble de ces points à évoquer au cours de l'entretien est rappelé dans les guidelines diffusées aux managers en amont des campagnes d'évaluation et dans la note de lancement de la campagne annuelle diffusée auprès de la ligne managériale et des salariés.

Cet entretien doit permettre un échange sur l'exercice des compétences requises et les moyens à mettre en œuvre pour les faire progresser ou les compléter.

Cet entretien doit faire l'objet d'une préparation tant par l'évaluateur que l'évalué.

Le manager s'engage à ce que la date de l'entretien d'évaluation annuelle soit programmée et communiquée au salarié préalablement à la tenue de celui-ci afin de lui permettre de le préparer, de consacrer un temps spécifique à cet échange, et de formaliser son contenu dans About Me.

La ligne managériale est accompagnée dans la conduite des entretiens professionnels et des feedbacks aux salariés par un écosystème diversifié : les HRBP, une offre de formation dédiée ainsi qu'un guide d'accompagnement mis à disposition sur l'intranet.

5.3 Le Plan de Développement Personnel du salarié (PDP)

BNP Paribas vise à renforcer une culture du développement en continu et à donner aux salariés les moyens d'être dans une plus grande maîtrise de leurs parcours professionnels. Le Plan de Développement Personnel (PDP) constitue un élément clef de cette politique.

Il vise à identifier les besoins individuels de développement du salarié, y répondre par des actions de développement concrètes et adaptées, selon un planning réaliste et propre à chacun. Les actions prévues dans le cadre du PDP sont diverses :

- Mises en situation professionnelle,
- Actions proposées dans le catalogue de formations du Groupe My learning,
- Parcours de formation collectifs, et/ou programmes spécifiques d'upskilling ou de reskilling.

La réflexion sur le contenu du Plan de Développement Personnel est nourrie par un dialogue régulier entre le salarié et son manager notamment à l'occasion des feedbacks mais également de l'entretien annuel d'évaluation, de l'entretien de parcours professionnel, de la prise d'un nouveau projet, poste, mission... Il cible principalement les compétences à acquérir ou à renforcer en cohérence avec les besoins liés au poste actuel et futur du salarié et sur la base du catalogue Groupe de compétences.

Il est construit via la plateforme digitale About Me qui permet notamment au salarié de qualifier son profil à partir du catalogue des compétences du Groupe et de piloter son PDP.

Dès lors qu'un salarié a enrichi ses compétences dans son profil About Me et que son manager a convenu avec lui des objectifs de développement insérés dans le PDP, il reçoit des offres personnalisées de développement issues du catalogue de formations et d'accompagnement My Learning.

5.4 Les dispositifs complémentaires à l'initiative du salarié

5.4.1 Le Compte Personnel de Formation (CPF)

Le CPF permet à chaque salarié d'acquérir des droits à la formation tout au long de sa vie professionnelle, indépendamment de son statut ou de son employeur. Il favorise l'accès du salarié à la formation professionnelle en lui permettant à son initiative de bénéficier de formations qualifiantes ou certifiantes conformes à ses aspirations professionnelles et offrant des débouchés en termes d'emploi.

Outil majeur au service de la gestion des emplois et des parcours professionnels, le CPF permet aux salariés de développer en continu leurs compétences et de s'adapter aux évolutions des métiers. Il constitue un levier permettant d'accompagner les transitions professionnelles, de favoriser les reconversions et d'aligner les projets individuels avec les enjeux collectifs, dans un contexte de mutation continue des organisations.

BNP Paribas abonde le CPF des salariés qui suivent les formations diplômantes ou certifiantes dispensées par l'ES Banque spécialisée dans la formation et la certification des salariés du secteur bancaire, quel que soit le solde disponible, à due concurrence des frais pédagogiques relatifs à ces formations dont les cours sont assurés prioritairement sur le temps de travail, conformément à l'article 4.3.4 du présent accord.

5.4.2 Le Conseil en Evolution Professionnelle (CEP)

Le conseil en évolution professionnelle est un dispositif d'accompagnement gratuit et personnalisé proposé à toute personne souhaitant faire le point sur sa situation professionnelle. Il permet à toute personne active d'être accompagnée par un conseiller dans ses projets professionnels.

Il est mis en œuvre par les 5 principaux réseaux du conseil en orientation et en insertion que sont : France Travail, l'APEC ; les Missions locales ; les OPCO ; Cap emploi pour les personnes en situation de handicap.

Le CEP a pour rôle d'aider à faire des choix professionnels de façon éclairée et autonome et/ou de construire le cas échéant, un parcours de formation nécessaire à l'évolution de carrière envisagée. Il peut également orienter les salariés dans la mobilisation de dispositifs tels que le CPF, la VAE, ou le bilan de compétences.

5.4.3 La Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)

La VAE est un dispositif permettant à tout salarié de faire reconnaître officiellement les compétences acquises au travers de son activité professionnelle, bénévolat ou autres expériences, en vue d'obtenir tout ou partie d'une certification professionnelle inscrite au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP). La démarche repose sur l'analyse du parcours du salarié et la démonstration que les compétences exercées correspondent aux exigences du référentiel de la certification visée.

Afin de bien préciser son projet professionnel et de choisir la certification la plus adaptée à son parcours, son expérience et son projet, le conseil en évolution professionnelle peut accompagner le candidat et lui proposer une aide adaptée à la préparation de la VAE.

5.4.4 Le bilan de compétences

Les salariés peuvent bénéficier, à leur initiative, d'un bilan de compétences dans les conditions prévues par la réglementation, et cela en vue de leur permettre d'analyser leurs compétences à la fois professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations, en vue de définir un projet professionnel et son degré de faisabilité.

Il est effectué auprès d'un organisme spécialisé en la matière dûment habilité ou par le CEP.

5.5 L'accompagnement des salariés porteurs de mandats internes au sein d'entités du Groupe

L'ensemble des mesures décrites ci-après relatives au parcours professionnel des représentants du personnel et des salariés porteurs de mandat désignatifs doivent être appliquées dans les entreprises du périmètre du présent accord. Elles peuvent être complétées par accord d'entreprise¹⁴, afin de répondre aux spécificités de l'entité concernée, sans toutefois qu'il soit possible d'y déroger dans un sens moins favorable.

5.5.1 L'entretien de début ou d'évolution de mandats

Issu de la loi du 17 août 2015, l'article L2141-5 du code du travail prévoit un entretien individuel de début de mandat(s) pour les représentants du personnel qui le demandent.

Au sein du Groupe, les parties conviennent que cet entretien va continuer à être proposé à l'initiative de l'entreprise, dès que possible et en principe dans un délai maximum de trois mois suivant les élections professionnelles ou la désignation du salarié porteur de mandat(s), (en tenant compte d'éventuelles périodes de congés ou d'autres circonstances particulières), dès lors qu'un crédit d'heures (ou un temps forfaitaire) est prévu par la loi ou par l'entreprise pour l'exercice de ce(s) mandat(s).

Les représentants du personnel élus suppléants ainsi que ceux dont les mandats évolueraient en cours de mandature avec une augmentation ou une diminution significative du temps passé à leur exercice peuvent solliciter cet entretien. L'entreprise peut également être à l'initiative de cet entretien.

Ces entretiens de prise ou d'évolution de mandat(s) ont pour objet d'examiner les modalités pratiques d'exercice du(des) mandat(s) au regard de l'activité professionnelle et l'adéquation de la charge de travail liée au poste et à l'exercice du(des) mandat(s). Ils permettent de définir les moyens permettant au salarié de concilier au mieux l'exercice du (ou de ses) mandat(s) et l'exercice de son activité professionnelle, d'adapter son activité, et le cas échéant son poste et ses objectifs, à sa disponibilité future tout en veillant à maintenir son intérêt au travail et la réalité de son activité professionnelle en facilitant son accès à l'information.

À cette occasion, il est procédé à une évaluation de la disponibilité future du salarié compte tenu de ses absences prévisibles pour l'exercice de son(ses) mandat(s) (crédits d'heures mensuels et temps pour participer aux réunions avec la Direction) et il est convenu du rythme d'information de son manager.

Ces entretiens portent également sur les besoins de formations ou d'accompagnement du salarié porteur de mandat.

¹⁴ À titre d'exemple l'accord en date du 16 février 2023 sur le dialogue social et les instances représentatives du personnel de BNP Paribas SA pour la mandature 2023-2027

Ils donnent lieu à l'établissement d'un compte-rendu établi par le manager et/ou le HRBP et communiqué au salarié dans un délai raisonnable.

Il est rappelé que ces entretiens de prise ou d'évolution de mandat(s) ne se substituent pas à l'entretien de parcours professionnel, même si ce dernier peut être tenu concomitamment.

Par ailleurs, après les élections professionnelles, une sensibilisation est effectuée auprès des managers de salariés élus ou désignés dans un mandat de représentant du personnel pour les informer des différents mandats (y compris ceux d'élus suppléants), des modalités de leur exercice (temps passé en réunion avec l'employeur, crédit d'heures, liberté de circulation, communication, ...) afin de favoriser la connaissance des implications de l'exercice de mandat(s) et leur prise en compte dans l'activité.

5.5.2 L'entretien de parcours professionnel de fin de mandat, d'appréciation et de valorisation de l'expérience

Dans toutes les entités dont l'effectif atteint 2000 salariés, un entretien de parcours professionnel de fin de mandat visant à l'appréciation et la valorisation de l'expérience à partir du recensement des compétences acquises en lien avec l'exercice du mandat est proposé à l'issue du/des mandat(s) du salarié concerné.

Dans les entités dont l'effectif est de moins de 2000 salariés, cet entretien est proposé à l'issue du/des mandat(s) concernés, aux représentants du personnel titulaires et salariés porteurs de mandats désignatifs dont le nombre d'heures de délégation sur l'année représentent au moins 30% de la durée du travail fixée dans son contrat de travail ou à défaut, de la durée applicable dans l'entité.

Au cours de cet entretien, les compétences acquises ou renforcées durant l'exercice du mandat sont identifiées et examinées, en plus de celles maîtrisées dans le cadre de l'activité professionnelle, en vue de déterminer les postes envisageables ainsi que les besoins éventuels de formation ou les mesures d'accompagnement nécessaires.

Cet entretien permet, pour les salariés exerçant leur(s) mandat(s) sur la totalité de leur temps de travail, d'examiner les modalités de leur reprise d'une activité opérationnelle au sein des Métiers/Pôles/Fonctions et d'identifier les actions à mettre en œuvre pour la préparer dans les meilleures conditions.

Cet entretien, quel que soit l'effectif de l'entreprise, peut être mené par le HRBP en lien avec le manager du salarié, ou par un collaborateur de la ligne Ressources Humaines plus particulièrement en charge du suivi et de l'accompagnement de la reprise (ou de l'augmentation du temps) d'activité opérationnelle dans les Métiers/Pôles/Fonctions des salariés concernés.

Pour les salariés permanents c'est-à-dire exerçant sur la totalité de leur temps de travail un ou plusieurs mandats électifs ou désignatifs, l'appréciation des compétences exercées dans le cadre du mandat est assurée par le HRBP lors d'un entretien individuel avec le salarié et à l'appui des

compétences professionnelles déclarées par l'intéressé dans son profil About Me. S'il le souhaite, il peut demander à être accompagné par un représentant de son Organisation syndicale à même d'apprécier ses compétences.

5.5.3 La formation et la valorisation du parcours syndical

Les représentants du personnel bénéficient, au même titre que tout salarié, des actions de formation prévues dans le cadre du plan de développement des compétences, arrêté par l'employeur, en lien avec l'exercice de leur activité professionnelle.

De même, ils ont accès à l'ensemble des dispositifs de formation prévus par la réglementation en vigueur : projets de transition professionnelle, CPF, VAE...

Par ailleurs, il est possible de faire une reconnaissance des compétences acquises au cours d'un ou plusieurs mandats via une certification¹⁵.

Pour les entités relevant de la branche professionnelle de la Banque (AFB), la branche propose une formation certifiante inter-entreprises, inscrite au répertoire spécifique ou à un bloc de compétences inscrit au Registre national des certifications professionnelles (RNCP), destinée aux représentants du personnel exerçant ou destinés à exercer un mandat national (couvrant l'entreprise, le Groupe ou la branche).

5.5.4 L'examen de la situation salariale et la garantie d'évolution salariale

Dans le cadre du présent accord, et afin de prévenir tout risque de discrimination, la Direction s'engage à ce que la situation salariale de tous les représentants du personnel titulaires et des porteurs de mandats désignatifs, fasse l'objet d'un examen systématique, une fois par an, dans le cadre du processus annuel de révision (CRP) des rémunérations. Dans ce cadre, la situation salariale -tant sur la partie fixe que variable- doit être examinée.

Par ailleurs, en l'absence d'accord collectif de branche ou d'entreprise déterminant des garanties d'évolution de la rémunération, au moins aussi favorables que celles prévues à l'article L.2141-5-1 du Code du travail, le présent accord prévoit que les salariés porteurs de mandats désignatifs ou électifs, dont le nombre d'heures de délégation dont ils disposent sur l'année dépasse 30% de leur durée de travail, bénéficient d'une évolution de leur rémunération, au moins égale, sur l'ensemble de la durée de leur mandat, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant cette période par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle et dont l'ancienneté est comparable ou, à défaut de tels salariés, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues dans l'entreprise.

Par ailleurs pour les salariés permanents c'est-à-dire exerçant sur la totalité de leur temps de travail, un ou plusieurs mandats électifs ou désignatifs, concernés par une rémunération variable

¹⁵ <https://travail-emploi.gouv.fr/dialogue-social/le-comite-social-et-economique/certification-mandates>

individuelle, l'évolution de leur rémunération variable individuelle est décidée au regard de l'évolution (« dérive ») prévue du budget consacré par le Métier/Pôle/Fonction auquel ils sont rattachés, sauf disposition prévue par accord collectif de branche ou d'entreprise déterminant des garanties d'évolution de leur rémunération variable individuelle.

Engagement N°6 :

Prévoir que les entités du Groupe BNP Paribas procèdent d'une part à un examen annuel de la situation salariale de tous les représentants du personnel titulaires et porteurs de mandats désignatifs et d'autre part à l'application d'une garantie d'évolution salariale pour les salariés porteurs de mandats désignatifs ou électifs, dont le nombre d'heures de délégation dont ils disposent sur l'année dépassent 30% prévue à l'article L.2141-5-1 du Code du travail, sauf accord collectif de branche ou d'entreprise plus favorable.

PARTIE 6 : La gestion dynamique des parcours professionnels par la mobilité

6.1 Les outils au service de la mobilité professionnelle

BNP Paribas a développé des outils à l'échelle du Groupe dont les fonctionnalités appuient les salariés dans leur démarche de mobilité et dans leur parcours professionnel.

L'outil **B.Welcome** du Groupe donne à chacun la transparence et la visibilité du marché de l'emploi interne.

Les offres disponibles sont publiées sur B.Welcome et mentionnent tous les éléments qui les caractérisent. Certaines offres sont couplées avec un dispositif de formation, auquel cas l'éligibilité au programme JobBoost est mentionnée.

L'outil B.Welcome dispose de fonctionnalités permettant à chaque salarié d'effectuer des recherches en lien avec ses aspirations, en filtrant notamment par famille d'emplois, zone géographique, pays ou régions, parfois même par départements ou bien par profil, ou encore par mots clés. Le salarié peut également paramétrer des alertes pour rendre visibles les offres auxquelles il aspire, dès leur publication. Au-delà, l'outil B.Welcome peut effectuer des propositions de recommandation de postes en lien avec ses compétences lorsque le salarié télécharge son curriculum vitae sur l'outil About Me.

Le salarié peut postuler directement via l'outil B.Welcome ; il peut visualiser l'ensemble de ses candidatures et suivre leur état d'avancement.

L'outil **About Me** permet aux collaborateurs en mobilité déclarée sur l'outil de recevoir régulièrement par e-mail les actualités du marché de l'emploi interne BNP Paribas en France.

L'outil **Career Corner** renseigne les salariés sur les entités et les métiers du Groupe en France, présente l'agenda événementiel de la mobilité interne et une sélection d'offres d'emplois. Il comporte un espace de présentation et de dialogue avec des représentants des métiers du Groupe et une rubrique Career Corner TV proposant différents contenus en lien avec la mobilité.

6.2 Les éléments essentiels de réussite d'une mobilité dans un nouveau poste

Des éléments sont essentiels à la réussite d'une mobilité dans un nouveau poste. Ils engagent différents acteurs dans le processus de mobilité et la prise de poste :

L'information sur les conditions de la mobilité : avant la finalisation du processus de mobilité, le Staffing Business Partner doit évoquer avec le salarié les principaux éléments du futur poste (intitulé, rémunération fixe et variable le cas échéant, la classification, l'éligibilité ou non du poste à la pratique du télétravail et les rythmes possibles, la durée du travail) et les conditions de la

mobilité, parmi lesquelles la date prévisionnelle du changement de poste.

La transmission de connaissance : lors d'un changement de poste dans le cadre d'une mobilité professionnelle, la transmission de la connaissance du poste antérieur est essentielle pour la fluidité des chaînes de mouvement. Un temps de recouvrement suffisant, au regard notamment de la complexité et de la criticité du poste, ainsi qu'une disponibilité informationnelle est nécessaire pour le bon déroulement de la mobilité professionnelle. Ces modalités sont à définir entre le manager actuel et le futur manager du salarié concerné.

L'intégration sur le nouveau poste : le manager intègre et accompagne le salarié dans sa prise de poste, le cas échéant en désignant un référent, et en effectuant des feedbacks au fil de l'eau.

La période d'adaptation : pour favoriser la mobilité interne, en particulier la mobilité transverse, et lever d'éventuels freins de la part du salarié qui envisage de prendre un poste dans le cadre d'une mobilité et/ou de la part du manager qui envisage de l'intégrer, le Groupe BNP Paribas fait le choix de simplifier le dispositif antérieur au présent accord ¹⁶ en prévoyant une période d'adaptation commune aux mobilités (internes et intra-Groupe)

Ainsi, une période d'adaptation est prévue lorsque la mobilité implique un changement de famille professionnelle, au sein d'une même entité juridique ou intra-Groupe quelle qu'en soit la modalité contractuelle (détachement, transfert, mise à disposition).

Cette période d'adaptation est d'une durée initiale de trois mois qui commence à courir à compter de la prise effective de poste de mobilité du salarié¹⁷. Elle peut être renouvelée pour une durée inférieure ou égale à la durée initiale. La durée totale de la période d'adaptation ne peut pas excéder 6 mois.

Dans l'hypothèse où cette période d'adaptation ne serait pas concluante, à l'initiative du manager ou du salarié, une évaluation annuelle doit être effectuée et formalisée par le manager et il est mis fin à la mobilité. Le salarié réintègre alors soit son poste antérieur, soit un emploi équivalent ou, avec son accord, prend un poste dans le cadre d'une nouvelle mobilité.

¹⁶ BNP Paribas prévoyait une période d'adaptation pour les mobilités intra-Groupe s'effectuant dans le cadre d'un transfert ou d'un détachement et impliquant un changement de famille professionnelle. Une période probatoire pour les mobilités intra-Groupe s'effectuant via une mise à disposition et impliquant la modification substantielle du contrat de travail était également prévue dans l'accord antérieur au présent accord.

¹⁷ Sauf situation spécifique telle que JobBoost

Engagement N°7 :

Pour favoriser la mobilité interne, en particulier la mobilité transverse, et lever d'éventuels freins de la part du salarié qui envisage de prendre un poste dans le cadre d'une mobilité et/ou de la part du manager qui envisage de l'intégrer, une période d'adaptation est prévue lorsque la mobilité implique un changement de famille professionnelle, au sein d'une même entité juridique ou intra-Groupe quelle qu'en soit la modalité contractuelle (détachement, transfert, mise à disposition).

6.3 Les formes de la mobilité au sein du Groupe BNP Paribas

Le terme mobilité est utilisé largement pour évoquer des mouvements ou évolutions qui peuvent être de natures différentes au sein des entités ou entre des entités du Groupe. Les formes de mobilité se sont progressivement enrichies dans le Groupe au service du développement des compétences, de l'employabilité des salariés et de leur évolution professionnelle au sein du Groupe et pour tenir compte de la diversité des mouvements pouvant intervenir au sein ou entre des entités du Groupe.

BNP Paribas entend continuer à utiliser ces différentes formes de « mobilité » et n'exclut pas d'en développer d'autres pour favoriser la mobilité qui est un enjeu et un levier majeurs pour le Groupe sur la période 2026-2030 de mise en œuvre du présent accord.

6.3.1 La mobilité « traditionnelle » interne

Les offres des postes ouverts à la mobilité interne mentionnent les éléments qui caractérisent le poste. Il s'agit notamment des éléments suivants :

- Le poste et un descriptif de contenu,
- La localisation géographique,
- L'éligibilité ou non à l'accompagnement à la mobilité géographique,
- La classification professionnelle
- L'entité employeur,
- La famille de métiers,
- Le pôle et les fonctions,
- La dimension managériale ou non du poste.

Dans le cadre d'une mobilité, le poste sur lequel le salarié candidate peut donc présenter des éléments différents de celui qu'il occupe, dont il a connaissance dans le cadre de l'offre B.Welcome à laquelle il postule.

Au regard de ces éléments, la mobilité peut être fonctionnelle (lorsqu'un salarié change de poste), géographique, transversale (lorsqu'un salarié change de Métier/Fonction Groupe sur un même poste ou non), intra-Groupe (lorsqu'un salarié change d'entité juridique au sein du Groupe)¹⁸.

Un salarié peut également être concerné par un changement d'affectation, lequel n'emporte pas de modification substantielle de son contrat de travail. Ce changement d'affectation, qui s'inscrit dans le cadre du pouvoir de décision de l'entreprise, repose sur un (des) élément(s) objectif(s). Cette décision d'affectation peut notamment intervenir dans le cadre de changements organisationnels.

Le salarié concerné conserve la possibilité de s'engager dans une démarche de mobilité interne.

6.3.2 La mission professionnelle

Le dispositif mission permet de mettre en relation les managers à la recherche des compétences et expertises et des salariés en mobilité interne. La mission professionnelle permet de découvrir un nouvel environnement de travail et d'enrichir son expérience et ses compétences. Elle offre une opportunité de développer son projet professionnel en interne et de répondre à des besoins ponctuels de compétences pour accompagner des projets du Groupe.

6.3.2.1 Les objectifs de la mission professionnelle

Le recours à une mission interne peut permettre aux entités de pourvoir de manière fluide et flexible en interne des besoins ponctuels (maximum 24 mois) et à des salariés en démarche de mobilité d'accroître leur connaissance des activités de leur entité ou d'une autre entité du Groupe, de mettre à disposition leurs compétences, d'en acquérir de nouvelles ou d'en confirmer de plus anciennes.

Il peut s'agir de missions en vue de renforcer une équipe, notamment en cas d'absences ou de besoins ponctuels, de contribuer à des projets spécifiques et limités dans le temps en alternative au recours ou en complément à un budget externe.

La mission peut s'effectuer dans l'ensemble du Groupe en France avec la volonté de développer les missions au sein d'une même entité juridique, pour simplifier la mise en œuvre sans exclure pour autant les missions entre entités distinctes.

6.3.2.2 Les modalités de la mission professionnelle

Les offres de missions professionnelles sont publiées sur l'outil B.Welcome et sont présentées comme telles ; le processus de traitement des candidatures est le même que celui des candidatures sur des offres de postes.

¹⁸ Il est rappelé par ailleurs que la mobilité à l'international fait l'objet de procédures spécifiques qui n'entrent pas dans le champ d'application du présent accord

Les salariés doivent être volontaires pour effectuer une mission.

Pour toute mission effectuée, une lettre de mission est remise au salarié ; elle précise la durée, l'intitulé de la mission et le service où elle est effectuée. Si la mission est réalisée au sein d'une autre entité juridique, une lettre de mise à disposition est alors établie.

A l'issue de la mission, le salarié peut rejoindre un nouveau poste si sa démarche de mobilité aboutit. Il peut également, s'il en est d'accord, effectuer une nouvelle mission. Enfin, il peut également réintégrer son environnement d'origine.

6.3.2.3 Les règles de gestion des salariés en mission professionnelle

Pour les missions professionnelles d'une durée inférieure à 6 mois, le salarié reste affecté dans son entité d'origine.

Au-delà de cette durée de 6 mois, le salarié est affecté dans l'entité d'accueil de la mission et c'est le HRBP de cette entité qui prend en charge le suivi, en collaboration avec le HRBP de l'entité d'origine notamment dans le processus de recherche de mobilité. En effet, la mission ne suspend pas ce processus, sauf accord particulier entre le salarié, les HRBP et les managers des entités d'accueil et d'origine. Dès lors qu'un poste est identifié et validé pour le salarié, sa prise de poste s'effectue en principe à l'issue de la mission.

Au début de toute mission, des objectifs sont établis par le manager de l'entité d'accueil, présentés et formalisés au salarié lors du démarrage de la mission. Au terme de la mission, une évaluation est réalisée par le manager de l'entité d'accueil, sur la base des objectifs définis en début de mission.

Pour le processus de révision individuelle des rémunérations (CRP), si la mission est d'une durée inférieure à 6 mois, le salarié reste affecté dans son entité d'origine et continue donc à être intégré au processus CRP de son entité, pour l'examen de sa rémunération fixe et de sa rémunération variable. Le HRBP de l'entité d'origine qui assure l'accompagnement RH du salarié en mission veille à recueillir l'avis du manager qui l'accueille dans le cadre de cet examen via le HRBP de l'entité d'accueil.

Si la mission est d'une durée de 6 mois et plus, le salarié est intégré au processus CRP de son entité d'accueil, pour l'examen de sa rémunération fixe et de sa rémunération variable. Toute mesure de révision individuelle de la rémunération fixe doit être soumise pour validation au HRBP de l'entité d'origine.

6.3.3 La mobilité apprenante : JobBoost

JobBoost associe une offre de poste en mobilité interne à un parcours de formation et d'accompagnement, pour "booster" l'employabilité de son bénéficiaire. Le parcours est réalisé en alternance, avec au minimum une journée de formation / accompagnement par semaine (trois jours par semaine maximum) sur une durée de 3 à 9 mois selon les dispositifs / postes.

6.4 La mobilité intra-Groupe

6.4.1 L'information des salariés en mobilité intra-Groupe

BNP Paribas s'engage à faciliter dans toute la mesure du possible la mobilité individuelle intra-Groupe, au travers de la transparence renforcée des postes à pourvoir, d'une communication claire sur les dispositifs sociaux applicables au sein de l'entité d'accueil et leurs éventuelles différences avec ceux de l'entité d'origine et d'un accompagnement contractuel encadré et concerté.

Au-delà des conditions tenant au poste lui-même, le salarié est également informé par le Staffing Business Partner avant la finalisation du processus de mobilité, des conditions tenant d'une part à l'entité juridique d'accueil, et notamment la convention collective applicable, le statut collectif, etc. et d'autre part à la modalité contractuelle de mobilité appliquée, soit un transfert de contrat, soit un détachement, soit une mise à disposition.

Dans ce cadre, et par le présent accord, le Groupe s'engage à mettre en place, pour les entités du Groupe principalement concernées par des mobilités intra-Groupe entrantes ou sortantes¹⁹, un document comparatif des cadres sociaux applicables à l'entité d'origine et à l'entité d'accueil pour donner au salarié une information sur les principales dispositions issues des conventions et accords collectifs qui lui seront applicables et sur le calcul de la prime de compensation du cadre social²⁰, en mentionnant s'il y a lieu ou non de la verser.

Ce document comparatif mentionne notamment la convention collective applicable, la durée du travail et le nombre de jours de congés (y compris les règles sur le(les) jour(s) de fractionnement), l'existence ou non d'un compte épargne temps, les cotisations au titre des régimes de frais de santé, prévoyance et de retraite supplémentaire, l'épargne salariale et les règles d'abondement le cas échéant.

En complément de ces éléments d'information, est également abordée dans le cadre d'une mobilité intra-Groupe la mise en place, s'il y a lieu, d'une prime de compensation du cadre social, telle que déterminée à l'article 6.4.2 du présent accord.

La rémunération variable perçue ainsi que le (les) éventuel(s) avantages en nature contractuel(s) du salarié font l'objet d'un examen et d'un échange individuel en particulier si des dispositions spécifiques sont applicables dans l'entité d'accueil.

¹⁹ Détachements et transferts de contrat

²⁰ Cf article 6.4.2

Engagement N° 8 :

Pour les entités du Groupe principalement concernées par les mobilités individuelles intra-Groupe, BNP Paribas s'engage à mettre à la disposition du salarié, préalablement à son acceptation, un document comparatif des cadres sociaux applicables à l'entité d'origine et à l'entité d'accueil pour lui donner une information sur les principales dispositions issues des accords et conventions collectives applicables dans l'entité d'accueil et sur le calcul de la prime de compensation du cadre social, en mentionnant s'il y a lieu ou non de la verser.

6.4.2 La prime de compensation du cadre social

Lorsque dans le cadre d'une mobilité individuelle intra-Groupe, le cadre social de l'entité d'accueil est différent de celui de l'entité d'origine, une étude est menée afin de déterminer si cette différence emporte le versement d'une prime de compensation du cadre social²¹.

6.4.2.1 L'éligibilité tenant au salarié

Pour être éligible au versement de la prime de compensation du cadre social, le salarié²² doit avoir une ancienneté d'une durée minimale de 3 ans dans l'entité d'origine.

6.4.2.2 L'éligibilité tenant au comparatif des cadres sociaux

Le dispositif de compensation du cadre social s'applique, pour un salarié éligible, dès lors que le cadre social de l'entité d'accueil est globalement moins favorable que celui de l'entité d'origine. A l'inverse, si le cadre social de l'entité d'accueil est globalement plus favorable que celui de l'entité d'origine, il ne représente pas un frein à la mobilité, et n'a pas besoin d'être compensé.

Pour apprécier le caractère plus ou moins favorable des cadres sociaux en comparaison, l'accord antérieur au présent accord prévoyait la prise en compte de quatre éléments pour calculer un différentiel, égal à la différence des pertes et des gains liés au comparatif des deux cadres sur ces quatre éléments.

Pour développer la mobilité intra-Groupe, les parties au présent accord conviennent d'apporter plusieurs évolutions à ces dispositions :

- En complétant les précédents éléments déjà pris en compte à savoir l'intéressement, la participation, la cotisation obligatoire du salarié au titre du régime de couverture de frais de santé à adhésion obligatoire (hors options) et la cotisation obligatoire du salarié au titre du régime de prévoyance par un nouvel élément pris en compte à savoir la cotisation employeur obligatoire au titre du Plan d'Épargne Retraite Obligatoire (PERO) du Groupe,

²¹ La prime est versée, le cas échéant, après 6 mois de présence effective à compter de la date d'effet de la mobilité, sous réserve que le salarié soit toujours présent au sein de l'entité d'accueil à la date de versement

²² Les salariés expatriés ne sont pas éligibles à la prime de compensation du cadre social

- En faisant évoluer les modalités de prise en compte de la prime de forfait jours des cadres soumis à une convention de forfait jours éligibles à cette prime. Il est convenu que le montant de la prime de forfait jours est pris en compte dans le calcul du différentiel et ce quelle que soit la différence entre le nombre de jours de congés supplémentaires de l'entité d'accueil et celui de l'entité d'origine.

Ainsi le dispositif de la prime de compensation du cadre social prendra donc désormais en compte les éléments comparatifs suivants :

- L'intéressement,
- La participation,
- La cotisation obligatoire du salarié au titre du régime de couverture des frais de santé à adhésion obligatoire (hors options),
- La cotisation obligatoire du salarié au titre du régime de prévoyance,
- La cotisation employeur obligatoire au titre du Plan d'Épargne Retraite Obligatoire (PERO) du Groupe,
- L'existence et le montant d'une prime de forfait jours pour les salariés cadres soumis à une convention de forfait-jours annuel.

Ces éléments sont comparés dans l'entité d'origine et dans l'entité d'accueil pour déterminer un différentiel calculé sur :

- La base de la moyenne des montants des trois dernières années pour l'intéressement et pour la participation,
- Le montant de la cotisation de base du salarié pour les frais de santé,
- Le montant de la cotisation du salarié pour la prévoyance,
- Le montant de la cotisation de l'employeur pour le PERO,
- Le montant de la prime de forfait.

Un différentiel annuel est déterminé sur la base des écarts (négatifs et positifs) pour chacun des éléments repris ci-dessus. Si le total de ce différentiel est négatif pour le salarié, faisant ainsi apparaître un cadre social d'accueil globalement moins avantageux que le cadre social d'origine, alors une prime de compensation du cadre social lui est versée.

6.4.2.3. Le calcul du montant de la prime de compensation du cadre social

Pour déterminer le montant de la prime de compensation du cadre social, le différentiel de chaque élément est multiplié par trois afin d'obtenir, par addition de l'ensemble des différentiels ainsi obtenus, le montant de la prime de compensation du cadre social.

Toutefois, le différentiel correspondant à la prime de forfait jours n'est pas multiplié par trois pour le calcul du montant de la prime de compensation du cadre social, lorsque la différence entre le nombre de jours de congés (congés payés, jours de fractionnement forfaitaires et éventuel(s)

jour(s) supplémentaire(s)) ²³entre l'entité d'accueil et l'entité d'origine est égale ou supérieure à 5 jours.

Ces nouvelles dispositions s'appliqueront aux mobilités intra-Groupe effectuées à compter du 1^{er} janvier 2027.

Engagement N°9 :

BNP Paribas s'engage, à apporter plusieurs évolutions à la prime de compensation du cadre social en cas de mobilité intra-Groupe :

En complétant les précédents éléments déjà pris en compte (Intéressement, participation, cotisation obligatoire du salarié au titre du régime de couverture de frais de santé à adhésion obligatoire (hors options) et cotisation obligatoire du salarié au titre du régime de prévoyance) par un nouvel élément à savoir la cotisation employeur obligatoire au titre du Plan d'Épargne Retraite Obligatoire (PERO) du Groupe,

En faisant évoluer les modalités de prise en compte de la prime de forfait jours des cadres qui sont soumis à une convention de forfait jours éligibles à cette prime.

Il est convenu que le montant de la prime de forfait jours est pris en compte dans le calcul du différentiel et ce quelle que soit la différence entre le nombre de jours de congés supplémentaires de l'entité d'accueil et celui de l'entité d'origine.

6.4.3 Les modalités contractuelles de la mobilité intra-Groupe

Le choix des modalités contractuelles de la mobilité intra-Groupe est effectué entre les RH des entités d'origine et d'accueil, qui recherchent la solution la plus adaptée au regard du contexte de la mobilité et des pratiques de l'entité d'accueil.

La mobilité entre des entités du Groupe peut s'effectuer selon trois modalités contractuelles, qui nécessitent toutes un accord entre l'entité d'origine, l'entité d'accueil et le salarié :

6.4.3.1 La mise à disposition

Le salarié reste salarié de sa société d'origine et bénéficie des dispositions conventionnelles, à l'exception des horaires et de l'organisation du travail, de son entité d'origine,

La mise à disposition est, en principe, utilisée dans le cadre de mobilités conduisant à l'exercice d'une responsabilité limitée dans le temps avec une période déterminée, éventuellement renouvelable.

²³ A l'exclusion des jours supplémentaires qui seraient accordés en fonction de la situation spécifique du salarié, type ancienneté

6.4.3.2 Le détachement

Le contrat de travail du salarié avec sa société d'origine est suspendu pour une période initiale d'une durée de 3 ans,

Pendant la période du détachement, le salarié est rémunéré par la société d'accueil et bénéficie des dispositions conventionnelles de sa société d'accueil, à l'exception des dispositions relatives à la rupture du contrat de travail.

À l'issue de la durée initiale de 3 ans du détachement, le salarié :

- réintègre sa société d'origine sur un emploi équivalent,
- est transféré sur le même poste ou reste détaché, dans le cadre d'un renouvellement de son détachement, pour une période indéterminée dans le même poste,
- ou bénéficie d'une nouvelle opportunité d'évolution (nouveau détachement, mise à disposition ou transfert dans une autre société du Groupe).

Si la société d'accueil rencontre des difficultés économiques susceptibles de porter préjudice au devenir de l'emploi du salarié détaché, sa société d'origine s'oblige à le réintégrer dans un emploi équivalent.

6.4.3.3 Le transfert

Le contrat de travail du salarié est transféré à la société d'accueil avec reprise de l'ancienneté acquise au titre de son contrat initial ; il n'a alors plus de lien contractuel avec sa société d'origine. Cette modalité est privilégiée lorsque le salarié est appelé à travailler durablement (ou de manière définitive), dans la société d'accueil.

6.5 La mobilité externe

6.5.1 Période de Mobilité Volontaire Sécurisée (PMVS)

Au-delà des perspectives offertes par le Groupe, certains salariés peuvent souhaiter évoluer vers des fonctions ou des activités non présentes dans le Groupe. Dans ce cadre, la mobilité volontaire sécurisée externe définie par les articles L1222-12 à L1222-16 du Code du travail peut se révéler adaptée à leurs aspirations.

Le salarié qui envisagerait de bénéficier de ce dispositif est invité à en faire part à son HRBP. Si le projet de mobilité du salarié le justifie, son HRBP pourra également l'orienter vers les services du conseil en évolution professionnelle (cf. article 5.4.2).

6.5.2 Le congé création d'entreprise

Afin de faciliter la création ou la reprise d'entreprise, les salariés ont la possibilité de demander à bénéficier, d'un congé pour création d'entreprise²⁴

Ce congé, qui peut être reporté dans les conditions définies par la réglementation, peut bénéficier aux salariés dont l'ancienneté est égale ou supérieure à 24 mois (consécutifs ou non) et dont le projet est de créer ou reprendre une entreprise.

Le salarié qui envisagerait de bénéficier de ce dispositif est invité à en faire part à son HRBP.

6.5.3 La période de reconversion externe

Issue de la loi 2025-989 du 24 octobre 2025, la période de reconversion professionnelle vise à l'obtention d'une certification enregistrée au RNCP (Répertoire National des Certifications Professionnelles), d'un CQP (Certificat de Qualification Professionnelle) ou d'un ou plusieurs blocs de compétences. Elle permet aussi d'acquérir le socle de connaissances et de compétences. C'est un dispositif qui a pour objectif de favoriser les reconversions externes.

La durée des actions de formation doit être comprise entre 150 heures et 450 heures, réparties sur une période ne pouvant excéder 12 mois, à l'exception de celles permettant l'acquisition du socle de connaissances et de compétences. Lorsque le salarié bénéficie d'une période de reconversion externe à l'entreprise, son contrat de travail est suspendu.

Ce dispositif repose sur la double volonté du salarié et de l'entreprise et n'est mis en place qu'à titre exceptionnel dans le Groupe, et prioritairement pour les métiers/emplois sensibles²⁵, au regard notamment de son impact organisationnel.

PARTIE 7 - Les dispositifs complémentaires et renforcés d'accompagnement pouvant être activés

Quelles que soient la pertinence et l'efficacité des dispositifs de gestion prévisionnelle des compétences, dont les signataires réaffirment l'importance, les entités du Groupe BNP Paribas en France peuvent se trouver confrontées à des situations nécessitant l'adaptation de leur organisation, de leur niveau d'emploi, ou des compétences dont elles ont besoin, et excédant leurs possibilités de gestion résultant du seul turn-over naturel et de la mobilité interne.

²⁴ Selon les modalités définies par les articles L.3142-105 et suivants du Code du travail

²⁵ Selon la typologie proposée à l'article 2.3.1 du présent accord

Dans ce contexte, les entités du Groupe entendent privilégier des dispositifs d'accompagnement complémentaires et renforcés basés sur le volontariat. Ces dispositifs ont pour finalité de permettre aux salariés concernés par une évolution prévisible des emplois et des besoins en compétences, ou par des projets ponctuels susceptibles d'entraîner des transformations impactant des emplois, de bénéficier, s'ils le souhaitent, d'accompagnements spécifiques, internes ou externes, en vue de leur repositionnement professionnel.

7.1 L'activation des dispositifs complémentaires et renforcés d'accompagnement

7.1.1 Les salariés concernés

Des dispositifs d'accompagnement complémentaires et renforcés peuvent être actionnés pour accompagner les salariés concernés par :

- Une évolution prévisible des emplois et des besoins de compétences en raison notamment d'évolutions stratégiques, organisationnelles, de marché, réglementaires, métiers, technologiques, environnementales, etc.
- Un projet ponctuel, soumis à information-consultation du CSE de l'entité concerné, susceptible d'entraîner des transformations impactant des emplois et/ou des organisations et/ou une évolution des besoins de compétences.

7.1.2 Le processus social d'activation auprès du (des) CSE concerné(s)

L'activation des dispositifs d'accompagnement complémentaires et renforcés ainsi que leurs modalités de mise en œuvre ne peut se faire que dans le cadre d'une information-consultation du CSE compétent (CSE ou CSEC s'il existe). Elle peut intervenir :

- Dans le cadre de la procédure d'information-consultation sur les orientations stratégiques au titre de leurs conséquences prévisionnelles sur l'emploi en application de l'article L. 2312-24 du code du travail,
- Dans le cadre d'une procédure d'information-consultation, notamment en application de l'article L. 2312-8 du code du travail au titre de la marche générale de l'entreprise.

L'(les) entité(s) doit(vent) impérativement préciser dans le cadre de la procédure d'information-consultation les éléments suivants :

- Les dispositifs prévus à la présente partie qu'elle(s) entende(nt) activer, étant précisé que chacun des dispositifs d'accompagnement complémentaires et renforcés évoqués dans la partie 7 peut être activé indépendamment, à l'exception des dispositifs de renforcement de la mobilité interne visé à l'article 7.2 qui ont vocation à s'appliquer systématiquement,
- Pour chacun des dispositifs activés : les métiers/emplois concernés et leur localisation, le

nombre maximum de départs envisagés dans ce cadre par dispositif, les périodes et délais de candidatures/de volontariat, les modalités d'information des salariés, et, pour le dispositif de congé de mobilité, l'éventuel recours à un prestataire externe spécialisé.

- L'identification des impacts éventuels sur la santé, la sécurité et les conditions de travail et les mesures pour les prévenir.

Dans le cadre d'une procédure d'information-consultation relative à un projet qui serait commun à plusieurs entités du Groupe et dans l'hypothèse où les CSE (CSEC s'il existe) concernés souhaiteraient mandater un expert, les parties signataires conviennent d'avoir recours à un expert commun pour appréhender la dimension globale du projet et délivrer un rapport le plus complet possible à l'ensemble des CSE (CSEC s'il existe) des entités concernées.

Dès lors qu'un expert commun est effectivement mandaté par les CSE (CSEC s'il existe), les Directions s'engagent, par le présent accord, à mettre en place le dispositif spécifique suivant :

- Une prise en charge, par la Direction, des frais de cette expertise commune, sous réserve de l'accord préalable sur le montant total par la Direction, en cohérence avec les fourchettes moyennes tarifaires que les entités du Groupe ont pu connaître dans le cadre d'éventuelles expertises antérieures,
- Une possibilité de fixation des délais d'expertise, en fonction des besoins éventuels justifiés par l'expert, étant précisé que la durée de l'expertise commune ne pourrait pas excéder 10 semaines,
- Avant la consultation de chaque CSE, (CSEC s'il existe) une restitution des travaux de l'expert auprès de chacune des entités dont le CSE (CSEC s'il existe) en ferait la demande.

En outre, et afin de respecter pleinement l'autonomie des différentes instances représentatives du personnel, chaque CSE (CSEC s'il existe) pourrait contribuer à la lettre de mission globale par ses questions et demandes qu'il souhaiterait voir adresser dans le cadre de cette expertise commune,

À défaut d'accord unanime pour recourir à une expertise commune, les règles de droit commun en matière d'expertise seraient alors intégralement appliquées conformément à l'article. L. 2315-81 du Code du travail.

7.1.3 Les principes directeurs

Les Parties au présent accord conviennent que le bénéfice des mesures prévues par la présente Partie 7 s'inscrit dans le respect des principes directeurs suivants :

- Le bénéfice de ces mesures se fera exclusivement sur la base du volontariat des salariés concernés. Les parties au présent accord soulignent le caractère primordial de ce principe pour l'expression du consentement du salarié, en connaissance du dispositif et de ses conséquences, sans pression ou interprétation de ses intentions et dans l'écoute de ses

souhaits individuels tout en répondant, dans le respect de la réglementation, aux besoins de l'entreprise.

- Le bénéfice des mesures est conditionné à leur activation par l'entité concernée, dans les conditions évoquées à l'article 7.1,
- L'entité concernée peut décider d'activer tout ou partie des dispositifs prévus par la présente Partie 7 en complément des mesures spécifiques prévues à l'article 7.2.

Il est donc possible pour une entité d'activer, en complément des dispositifs de l'article 7.2, l'un ou l'autre des dispositifs visés à l'article 7.3 mais aussi le congé de mobilité visé à l'article 7.4, soit alternativement, soit cumulativement

- L'application des critères de départage lorsque les dispositifs activés sont ouverts en nombre limité qui sont les suivants :
 - Ordre de dépôt des candidatures (la preuve du jour de dépôt du courrier faisant foi),
 - Si le premier critère ne permet pas de départager l'ensemble des candidatures (notamment en cas de candidatures arrivées le même jour), priorité donnée aux salariés ayant l'ancienneté Groupe la plus importante.

7.1.4 L'information des salariés et l'entretien RH dédié

Les salariés occupant un métier/emploi concernés ou dans le périmètre d'activation des dispositifs d'accompagnement complémentaires et renforcés en seront informés. Ils devront ainsi avoir connaissance de :

- Leur appartenance à un métier/emploi concerné ou du fait qu'ils sont dans le périmètre d'activation,
- Des dispositifs d'accompagnement complémentaires et renforcés activés,
- Du calendrier prévisionnel de mise en œuvre et de la(des) période(s) de volontariat/candidature,
- Le cas échéant, les modalités de contact avec un cabinet externe spécialisé.

Afin d'accompagner au mieux les salariés dans un métier/emploi concerné ou dans le périmètre d'activation, BNP Paribas s'engage à ce qu'un entretien individuel RH leur soit systématiquement proposé pour leur permettre d'exprimer et d'échanger sur leurs souhaits professionnels, en lien avec leurs compétences et leur parcours professionnel.

Au cours de cet entretien, les postes à pourvoir sur leur bassin d'emploi et les différentes étapes dans la construction et/ou la concrétisation de leur projet professionnel seront également évoqués ainsi que les besoins et actions de formation. Le RH peut également échanger sur les mesures complémentaires et renforcées proposées.

7.2 Les dispositifs de renforcement de la mobilité interne

7.2.1. Un dispositif spécifique entre les RH, les équipes dédiées à l'appui à la mobilité et RHG Staffing Conseils & Solutions

La ligne RH, les équipes dédiées d'accompagnement à la mobilité et RHG Staffing Conseils & Solutions s'attacheront à définir 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 occupant un métier/emploi concerné ou dans le périmètre d'activation.

Pour faciliter la mobilité au sein du Groupe, la ligne RH, les équipes dédiées, et RHG Staffing Conseils & Solutions pourront informer les salariés concernés, de postes à pourvoir en lien avec leurs compétences et leur parcours professionnel.

7.2.2. Une prise en charge partagée du parcours de formation d'un JobBoost

Afin de renforcer l'employabilité des salariés occupant un métier/emploi concerné ou dans le périmètre d'activation, les parties rappellent l'importance du dispositif de mobilité apprenante JobBoost, qui associe une mobilité interne à un parcours structuré de formation et d'accompagnement.

Pour le développement de ce dispositif JobBoost, il est convenu par le présent accord que, lorsqu'il est mis en place pour un salarié occupant un métier/emploi concerné ou dans le périmètre d'activation la moitié du coût pédagogique du parcours de formation est prise en charge par l'entité d'origine du salarié, l'autre moitié étant supportée par l'entité d'accueil, selon des modalités qui seront définies au niveau du Groupe.

Cette prise en charge partagée pour un JobBoost vise à lever d'éventuels freins à ce dispositif innovant dont l'objectif est de favoriser les mobilités apprenantes ; elle permet de traduire un accompagnement partagé du parcours professionnel des salariés qui entrent dans ce dispositif.

7.3. Les dispositifs d'accompagnement renforcé de fin de carrière

L'accord Groupe du 30 mars 2022 relatif à la « *prise effective des congés et à leur épargne pour une utilisation au cours de la vie professionnelle et pour la préparation à la retraite* » et l'accord du 22 mai 2025 sur « *l'accompagnement des salariés au cours de leur troisième partie de carrière et sur les dispositifs d'aménagement de fin de carrière et de transition entre activité professionnelle et retraite dans le Groupe BNP Paribas en France* » ont prévu des dispositions relatives à différents aménagements de fin de carrière.

En complément de ces dispositifs, et dans le cadre du dispositif d'accompagnement renforcé, les parties conviennent de dispositifs d'aménagement de fin de carrière spécifiques et activables dans les conditions définies à l'article 7.1 du présent accord.

Ces dispositifs, qui pourront revêtir différentes formes reprises ci-après, auront une durée définie et impliqueront, pour les salariés volontaires bénéficiaires, un engagement ferme sur une date de départ à la retraite à taux plein au regard du régime de sécurité sociale.

Les dispositifs d'aménagement de fin de carrière, prévus par le présent accord comme par les accords Groupe précités, sont exclusifs les uns des autres et de tout autre dispositif légal ou conventionnel d'aménagement de fin de carrière.

7.3.1. L'aide financière au rachat de trimestre(s)

7.3.1.1 Principes du dispositif

Dans un contexte d'allongement des carrières et d'évolution des règles relatives à la liquidation des droits à retraite, les parties au présent accord conviennent de mettre en place un dispositif spécifique destiné à faciliter l'accès à une retraite à taux plein pour les salariés qui en seraient privés du fait d'un nombre de trimestres insuffisants.

Le dispositif porte sur une aide financière au rachat par le salarié de trimestre(s) d'assurance vieillesse au titre de la durée d'assurance cotisée et/ou du taux et de la durée d'assurance dans la limite des plafonds fixés par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

7.3.1.2 Aide financière versée au salarié

Les parties conviennent de permettre aux salariés éligibles de bénéficier d'une aide financière de l'entreprise pour le financement de rachat de trimestre(s) d'assurance vieillesse, jusqu'à 5 trimestres, dans la limite des dépenses réelles engagées par le salarié et de 4 000 € par trimestre racheté.

Il est rappelé que la réglementation en vigueur à la date de signature du présent accord prévoit que :

- Cette aide financière de l'entreprise est soumise aux cotisations et contributions sociales ainsi qu'à l'impôt sur le revenu ;
- Le montant du rachat de trimestres est fiscalement déductible du revenu imposable du salarié, dès lors que le rachat intervient la même année que celle du versement de l'aide financière.

7.3.1.3 Conditions pour bénéficier du dispositif

Pour bénéficier du dispositif d'aide financière au rachat de trimestre(s) d'assurance vieillesse, dans la limite du nombre maximum de salariés éligibles dans ce cadre tel que déterminé lors de l'information-consultation activant la mise en œuvre de ce dispositif, le salarié doit remplir les conditions cumulatives suivantes :

- Être salarié dans un métier/emploi concerné ou dans le périmètre d'activation des dispositifs d'accompagnement complémentaires et renforcés,

- Ne pas disposer du nombre de trimestres requis pour une liquidation de la retraite à taux plein au moment de son départ à la retraite,
- Être éligible, au regard de la réglementation en vigueur, au rachat de trimestre(s) d'assurance vieillesse auprès des régimes légalement obligatoires (périodes d'études supérieures, années civiles incomplètes...),
- S'engager à un départ à la retraite et à liquider ses droits à retraite, de manière définitive et totale dans un délai de 12 mois (4 trimestres) suivant la fin de la période de candidatures/volontariat²⁶.

7.3.1.4 Formalisation de la demande

Le salarié intéressé par le dispositif de l'aide financière au rachat de trimestre(s) d'assurance vieillesse :

- Notifie sa demande pendant la(les) période(s) de volontariat définie(s) dans le cadre du processus social auprès du CSE de l'entité concernée et dans le cadre duquel il aura été prévu spécifiquement d'activer l'application du présent dispositif ; il précise sa date prévisionnelle de départ à la retraite à taux plein,
- Sollicite un devis de rachat auprès de l'organisme de retraite compétent dans les meilleurs délais et adresse copie de sa demande de devis de rachat à son entité,
- Une fois le devis validé par le salarié, celui-ci confirme par écrit s'engager à un départ à la retraite et à liquider, de manière définitive et totale, sa retraite Sécurité sociale.

En l'absence d'obtention du devis ou d'aboutissement de la procédure dans les délais compatibles avec le calendrier envisagé de départ en retraite, le salarié serait maintenu dans l'emploi jusqu'à la date à laquelle il sera effectivement en mesure de liquider sa retraite à taux plein.

Le versement de l'aide financière intervient en paie en principe dans les 2 mois suivant la réception du devis validé ou du justificatif de rachat effectif.

7.3.2 Le temps partiel / réduit annualisé « 50/100 » de fin de carrière

La possibilité d'anticiper un départ physique par une période de réduction de leur temps d'activité professionnelle avant leur départ à la retraite peut correspondre à une attente de salariés, leur permettant notamment de consacrer du temps à des activités qu'ils souhaiteraient poursuivre à leur retraite.

Une organisation du travail à temps partiel/réduit peut également correspondre à leur souhait d'une date de fin d'activité anticipée par rapport à celle de leur départ effectif en retraite.

²⁶ Telle que définie à l'article 7.1.2 du présent accord

Pour répondre à ces besoins, les parties conviennent par le présent accord de la mise en place d'un dispositif de temps partiel/réduit annualisé boosté de fin de carrière.

Les parties conviennent que l'entrée dans ces dispositifs doit s'effectuer avant que leurs bénéficiaires aient acquis leurs droits à la retraite Sécurité Sociale à taux plein.

7.3.2.1 Principes du dispositif

Les salariés qui remplissent les conditions définies ci-après, peuvent demander le bénéfice d'un dispositif de temps partiel/réduit annualisé au taux de 50% de l'horaire de travail en vigueur dans leur entité d'affectation ou au taux de 50% appliqué sur le nombre de jours prévu par leur convention de forfait jour à temps plein.

Ce dispositif est rémunéré à hauteur de 100% du salaire annuel de base durant les 12 mois précédant la date d'atteinte des droits retraite Sécurité Sociale à taux plein et cotisé à 100% pris en charge par l'entité.

Ce travail à temps partiel/réduit annualisé boosté de fin de carrière s'organise nécessairement selon la modalité suivante :

- Une première période travaillée à temps complet de 6 mois, rémunérée à 100% et cotisée à 100% au cours de laquelle le salarié consomme la totalité de tous ses congés et jours RTT²⁷,
- Suivie d'une période non travaillée de 6 mois, également rémunérée à 100% et cotisée à 100%.

7.3.2.2 Conditions pour bénéficier du dispositif

Pour bénéficier du temps partiel/réduit annualisé boosté de fin de carrière, dans la limite du nombre maximum de départs envisagés dans ce cadre tel que déterminé lors de l'information-consultation activant la mise en œuvre de ce dispositif, dans les conditions définies à l'article 7.1.2 le salarié doit remplir les conditions cumulatives suivantes :

- Être salarié dans un métier/emploi concerné ou dans le périmètre d'activation des dispositifs d'accompagnement complémentaires et renforcés,
- Être en mesure, à l'issue de la période à temps partiel/réduit annualisé « 50/100 » de fin de carrière de liquider sa retraite Sécurité Sociale à taux plein. Ce dispositif peut se terminer dans les 3 mois suivant cette première date d'atteinte du taux plein (le cas échéant, suivis et prolongés par une période à temps complet de consommation des droits affectés sur son CET sous forme de prise effective de congés),
- S'engager à un départ à la retraite et à liquider, de manière définitive et totale, sa retraite

²⁷ Les droits à congés et RTT sont recalculés pour tenir compte de la règle du poids de journée.

Sécurité Sociale au plus tard 3 mois après la première date d'atteinte des droits retraite à taux plein (le cas échéant, avec une prolongation par une période immédiate de consommation à temps complet des droits affectés sur son CET sous forme de prise effective de congés).

L'échéance du temps partiel de fin de carrière et l'engagement du salarié sont repris dans l'avenant au contrat de travail signé entre le salarié et son entité.

7.3.2.3 Engagements du salarié

Le salarié fournit, à l'appui de sa demande, un relevé de carrière Sécurité Sociale attestant de sa possibilité de faire valoir ses droits à la retraite Sécurité Sociale à taux plein dans un délai maximum de 12 mois suivant son entrée dans le dispositif (étant précisé que son temps partiel de fin de carrière peut se terminer dans les 3 mois suivant la première date possible de l'atteinte de ses droits à la retraite Sécurité Sociale à taux plein).

Trois mois avant la date souhaitée d'entrée dans le dispositif de temps partiel/réduit « 50/100 » de fin de carrière, le salarié confirme sa demande par écrit. Cette demande doit comporter son engagement d'une liquidation définitive et totale de sa retraite Sécurité Sociale, (ou possiblement dans les 3 mois qui la suivent dans les conditions définies au présent accord). Une réponse lui est apportée dans toute la mesure du possible dans un délai de 30 jours à compter de la date de réception de sa demande.

7.3.2.4 Articulation avec d'autres dispositifs pouvant exister dans l'entité

Pendant son temps partiel/réduit de fin de carrière « 50/100 », le salarié n'a pas la possibilité :

- D'acquérir du temps à la carte²⁸ (ou tout autre dispositif de même nature) lorsque cette possibilité existe dans son entité,
- D'alimenter ou d'utiliser, sous forme de congés, son compte épargne temps (CET) au cours du temps partiel/réduit de fin de carrière.

7.3.2.5 Évolutions légales et réglementaires

Si les dispositions législatives relatives aux conditions de liquidation de la retraite Sécurité Sociale à taux plein venaient à évoluer en France, les parties conviennent de se réunir afin d'adapter les présentes dispositions, les salariés étant maintenus dans le dispositif de temps partiel/réduit de fin de carrière jusqu'à la première date à laquelle ils seront en mesure de faire valoir leurs droits à la retraite Sécurité Sociale sans abattement définitif.

7.3.2.6 Formalisation de la demande

Les salariés souhaitant bénéficier du temps partiel/réduit annualisé « 50/100 » de fin de carrière

²⁸ Les salariés entrant dans le dispositif d'aménagement de fin de carrière avec un solde de jours temps à la carte, peuvent se les faire rembourser en tout ou partie

notifient leur demande pendant la(les) période(s) de volontariat définie lors du processus social mené auprès du CSE de l'entité concernée et dans le cadre duquel il aura été prévu spécifiquement d'activer l'application du présent dispositif, en précisant la date de souhaitée d'entrée dans le dispositif qui ne pourra aller au-delà de 3 mois suivant la fin de la période de volontariat et en reprenant les engagements prévus à l'article 7.3.2.3 ci-dessus.

La modification du contrat de travail du salarié résultant du passage à temps partiel/réduit fera l'objet d'un avenant individuel formalisant notamment les modalités d'organisation du travail à temps partiel/réduit de fin de carrière, la rémunération versée, sa durée et date d'échéance et l'engagement du salarié sur un départ à la retraite et la liquidation définitive et totale de ses droits à la retraite Sécurité Sociale à taux plein à l'échéance définie.

Il mentionnera également, le cas échéant, les modalités d'utilisation des droits affectés dans le CET, dans les conditions définies ci-avant.

Dans un souci de bonne gestion administrative, le passage à temps partiel/réduit annualisé « 50/100 » de fin de carrière devra nécessairement intervenir le 1^{er} d'un mois.

7.3.3 Le mécénat de compétences renforcé de fin de carrière

7.3.3.1 Principes du dispositif

Le mécénat de compétences est un dispositif qui permet aux entreprises la mise à disposition ponctuelle et gracieuse de salariés volontaires auprès ou d'une ONG partenaire²⁹ ou d'associations d'utilité publique ou d'intérêt général à vocation culturelle, sociale, environnementale, humanitaire, ...qui ont besoin de compétences spécifiques et qui sont en mesure d'émettre un reçu fiscal. Ce dispositif participant pleinement à la démarche de Responsabilité Sociale et Environnementale de BNP Paribas, les activités des associations éligibles à accueillir un salarié en mécénat doivent s'inscrire dans celles des piliers de l'engagement.

Au sein du Groupe BNP Paribas³⁰, le dispositif de mécénat de compétences de fin de carrière prend la forme d'une mise à disposition, à titre gratuit, par une entité d'un salarié volontaire à ce dispositif.

Les parties conviennent que le nombre de mécénats de compétences renforcés de fin de carrière réalisés dans le cadre du présent article n'est pas pris en compte dans les éventuels objectifs chiffrés de mécénat de compétences de fin de carrière fixés au sein des entités.

Par le présent accord, les parties souhaitent renforcer l'attractivité du dispositif de mécénat de compétences de fin de carrière pour les salariés dans un métier/emploi concerné ou dans le périmètre d'activation des dispositifs d'accompagnement complémentaires et renforcés, tenant

²⁹ Dans le cadre d'une convention

³⁰ Accord Groupe sur l'accompagnement des salariés au cours de leur troisième partie de carrière et sur les dispositifs d'aménagement de fin de carrière et de transition entre activité professionnelle et retraite dans le Groupe BNP Paribas en France » du 22 mai 2025.

compte de la situation particulière dans laquelle ils se trouvent, en leur permettant d'être éligibles pour la durée du mécénat de compétences, à une rémunération variable pour une année pleine, à hauteur de :

- 75% jusqu'à 3 000 euros,
- 50% de 3 001 euros jusqu'à 20 000 euros,
- 30% au-delà dans la limite de 100 000 euros maximum.

La rémunération variable prise en compte pour ce calcul est la moyenne du montant des 3 dernières rémunérations variables versées (hors rémunération différée) à la date d'entrée dans le dispositif.

La durée de la période de mécénat de compétences sera d'un an au maximum dans ce cadre. La période de mécénat de compétences peut le cas échéant être suivie et prolongée de la période éventuelle de consommation à temps complet des droits affectés sur le Compte Épargne temps (CET) sous forme de prise effective des congés.

7.3.3.2 Conditions pour bénéficier du dispositif

Pour bénéficier du dispositif de mécénat de compétences de fin de carrière, dans la limite du nombre maximum de départs envisagés dans ce cadre tel que déterminé lors de l'information-consultation activant la mise en œuvre de ce dispositif, le salarié doit remplir les conditions cumulatives suivantes :

- Être salarié dans un métier/emploi concerné ou dans le périmètre d'activation des mesures d'accompagnement complémentaires et renforcées,
- Disposer des compétences spécifiques nécessaires à une mission de mécénat de compétences au sein d'une association d'utilité publique ou d'intérêt général ou d'une ONG partenaire de BNP Paribas et avoir été validé par cette association ou ONG,
- Être en mesure, à l'issue du mécénat de compétences de fin de carrière de liquider sa retraite Sécurité Sociale à taux plein. Ce dispositif peut se terminer dans les 3 mois suivant cette première date d'atteinte du taux plein (le cas échéant, suivis et prolongés par une période à temps complet de consommation des droits affectés sur son CET sous forme de prise effective de congés).
- S'engager à un départ à la retraite et à liquider, de manière définitive et totale à l'issue du mécénat de compétences de fin de carrière.

7.3.3.3 Formalisation de la demande

Les salariés souhaitant bénéficier du mécénat de compétences de fin de carrière notifient leur demande pendant la(les) période(s) de volontariat définie(s) lors du processus social auprès du CSE de l'entité concernée et dans le cadre duquel il aura été prévu spécifiquement d'activer l'application du présent dispositif, et précisent leur date prévisionnelle de départ à la retraite à taux plein.

Le mécénat de compétences de fin de carrière fait l'objet d'un avenant au contrat de travail signé entre le salarié et son entité définissant notamment les dates d'entrée et de sortie du dispositif et l'engagement du salarié de départ à la retraite.

7.4 Le congé de Mobilité

Au-delà des dispositifs destinés à renforcer la mobilité interne et de ceux portant sur l'accompagnement renforcé de fin de carrière, les parties conviennent qu'il puisse être recouru à un dispositif de mobilité externe volontaire à savoir le congé de mobilité dans les conditions prévues par les articles L. 1237-18 et suivants du Code du travail.

Il pourra être activé de manière autonome ou supplémentaires à un et/ou d'autres dispositifs visés à la partie 7. Il pourra également être activé en prévention de la mise en œuvre des dispositifs visés à la partie 8.

7.4.1 Objet du congé de mobilité

Le congé de mobilité permet au salarié de s'engager dans une démarche de mobilité externe entraînant à terme la rupture de son contrat de travail d'un commun accord. Il a pour objet d'aider le salarié à préparer au mieux son projet professionnel à l'extérieur du Groupe et ainsi de favoriser une mobilité externe vers un emploi durable en lui permettant notamment :

- D'être totalement dispensé d'activité afin de se consacrer à la mise en œuvre de son projet professionnel ;
- De bénéficier des mesures d'accompagnement spécifiques définies ci-dessous en fonction de la nature de son projet professionnel.

À l'issue du congé de mobilité, le salarié voit son contrat de travail rompu d'un commun accord et quitte l'entité et le Groupe dans les conditions décrites dans les articles suivants.

7.4.2 Conditions d'activation du congé de mobilité

Le dispositif du congé de mobilité a pour objet de répondre à un besoin d'évolution d'organisation ou des métiers/emplois concernant une ou plusieurs entités du Groupe nécessitant un accompagnement accru.

Ce dispositif a pour objet d'accompagner les salariés concernés tels que définis à l'article 7.1 du présent accord, à savoir concernés par :

- Une évolution prévisible des emplois et des besoins de compétences notamment en raison d'évolutions stratégiques, organisationnelles, de marché, réglementaires, métiers, technologiques, environnementales, etc.
- Un projet ponctuel, soumis à information-consultation du CSE de l'entité concerné, susceptible d'entraîner des transformations impactant des emplois et/ou des organisations et/ou une évolution des besoins de compétences.

Le congé de mobilité a pour objet de favoriser un retour vers une situation d'emploi stable et durable hors du Groupe BNP Paribas, par des mesures d'accompagnement.

L'activation du congé de mobilité interviendra, conformément à l'article 7.1.2, nécessairement dans le cadre d'une procédure d'information-consultation, laquelle pourra intervenir dans le cadre des orientations stratégiques au titre des conséquences prévisionnelles sur l'emploi ou de la marche générale de l'entreprise. L'activation du congé de mobilité donne ainsi lieu à une information du CSE ou CSEC selon la situation, qui portera sur les éléments suivants :

- La nature des métiers/emplois concernés par le congé de mobilité,
- Le nombre maximal de congés de mobilité ouverts, en précisant le cas échéant la répartition du nombre de congés de mobilité ouverts en fonction des services/fonctions et/ou métiers concernés,
- Le calendrier prévisionnel de mise en œuvre et notamment la période de déploiement du congé de mobilité.

7.4.3 Conditions d'éligibilité

7.4.3.1 Conditions d'éligibilité tenant au salarié

Dès lors que le congé de mobilité fait partie des dispositifs activés par l'(les) entité(s), il est ouvert aux salariés remplissant les conditions cumulatives suivantes :

- Être salarié dans un métier/emploi concerné ou dans le périmètre d'activation des dispositifs d'accompagnement complémentaires et renforcés,
- Être titulaire d'un CDI au sein d'une des entités du Groupe qui n'est pas en cours de rupture au moment du dépôt de la candidature :
 - Aucune procédure de rupture conventionnelle individuelle ne doit avoir été initiée,
 - Aucun préavis ne doit être en cours d'exécution suite à une démission, un licenciement, un départ en retraite ou tout autre mode de rupture du contrat de travail,
 - Aucune procédure de licenciement ne doit avoir été initiée ni sur le point d'être engagée,
- Ne pas être éligible à un départ volontaire à la retraite à taux plein dans les 12 mois suivant

la signature de la convention de rupture d'un commun accord du contrat de travail formalisant le congé de mobilité,

- Ne pas être dans un des dispositifs d'aménagement de fin de carrière prévus par le Groupe BNP Paribas,
- Justifier d'une ancienneté minimale de 5 ans au sein du Groupe BNP Paribas,
- Justifier d'un projet professionnel réaliste et réalisable, en dehors du Groupe BNP Paribas, de nature à conduire à une situation professionnelle stable.

Les salariés bénéficiaires d'un congé entraînant la suspension de leur contrat de travail (congé sabbatique, congé création d'entreprise, congé parental, etc.) ne sont éligibles que dans la mesure où ils ont sollicité et obtenu, dans les conditions prévues par les textes en vigueur, leur réintégration préalable dans l'entreprise.

7.4.3.2 Conditions d'éligibilité tenant au projet professionnel externe

Le salarié doit présenter l'un des projets professionnels externes suivants :

Un projet d'emploi salarié au sein d'une entreprise ou d'un organisme n'appartenant pas au Groupe, dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée ou dans le cadre d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de travail temporaire d'au moins 6 mois (soit promesse d'embauche soit contrat de travail d'ores et déjà conclu).

Les salariés peuvent avoir un projet de recherche d'emploi salarié en cours de finalisation, sur la base des démarches entamées par le salarié et de l'analyse de la faisabilité de l'embauche avant la fin du congé de reclassement.

Cette faisabilité sera évaluée sur la base du nombre d'emplois disponibles dans le bassin d'emploi pour l'emploi recherché, de l'adéquation entre le profil du salarié et le projet professionnel – dont son employabilité personnelle au regard des compétences détenues et de son parcours – et enfin de l'avancement des démarches entreprises par le salarié.

Un projet de création, reprise ou développement d'entreprise (à l'appui d'un extrait K-bis en cas de création ou reprise d'entreprise ou tout autre document de même nature). Le projet de création, de reprise ou de développement d'entreprise s'entend comme le projet d'installation en tant qu'industriel, artisan, commerçant, activité libérale, agriculteur, PME, PMI. Le projet peut être une création, une reprise ou un développement d'entreprise, quel que soit son secteur d'activité, sous forme d'entreprise individuelle ou de société sous réserve d'en exercer effectivement le contrôle. La création ou reprise d'une Société Civile Immobilière (SCI) n'ouvre pas droit au congé de mobilité.

Un projet de reconversion professionnelle nécessitant le suivi d'une formation diplômante ou certifiante d'une durée minimale de 200 heures, en vue d'une reconversion professionnelle pérenne ou l'acquisition d'une nouvelle qualification ou d'un complément de qualification actuelle pour faciliter la reprise d'une nouvelle activité professionnelle.

7.4.4 Le dispositif de substitution

Peut bénéficier du congé de mobilité, un salarié qui n'est pas dans un métier/emploi concerné ou dans le périmètre d'activation des dispositifs d'accompagnement complémentaires et renforcés, mais dont le départ permet la mobilité sur le poste ainsi libéré, d'un salarié concerné ou dans le périmètre d'activation appartenant à la même entité et qui accepte de reprendre le poste.

Cette possibilité de substitution sera appréciée en fonction de l'adéquation du profil de compétences du salarié, en tenant compte de celles qu'il pourrait acquérir avec l'appui éventuellement d'une formation d'adaptation, et aux exigences du poste à reprendre. Dans l'hypothèse où le salarié candidat (substitué) serait éligible au dispositif de substitution, son projet professionnel ne pourrait être définitivement accepté qu'une fois validée la mobilité de son remplaçant (substitut).

7.4.5 Les engagements réciproques pendant le congé de mobilité

Chacune des parties concernées doit prendre des engagements, qui sont les suivants :

L'entité employeur du salarié entrant dans le congé de mobilité s'engage à lui verser une allocation pendant la durée de son congé de mobilité et à lui octroyer les mesures d'accompagnement dans les conditions prévues par le présent accord.

Chaque salarié devra quant à lui s'engager à :

- Prendre connaissance du cadre dans lequel s'inscrit le congé de mobilité et des conditions applicables dans le cadre du présent accord,
- Fournir les meilleurs efforts et mener personnellement une démarche active afin de concrétiser et mettre en œuvre son projet professionnel,
- Participer à toutes les actions nécessaires à sa réussite telles que définies lors de son entrée dans le congé de mobilité,
- Suivre les actions de formation telles que définies lors de son adhésion au congé de mobilité et à se présenter aux convocations requises,
- Ne pas exercer d'activité concurrentielle, sans autorisation expresse préalable de l'entité,
- Informer son entité dans les meilleurs délais de son embauche définitive à l'issue de la période d'essai concluante, de la concrétisation de son projet de création, reprise ou développement d'entreprise (au plus tard le jour de la reprise d'activité) ou de la fin de sa formation par écrit (lettre recommandée avec accusé de réception, lettre remise en main propre contre décharge ou mail avec accusé de réception),
- Ne pas s'inscrire comme demandeur d'emploi auprès de France Travail pendant la durée du congé de mobilité.

Sauf motif légitime ou cas de force majeure (c'est-à-dire un évènement imprévisible, irrésistible et extérieur à la personne du salarié), les salariés qui ne respecteront pas les engagements susvisés seront réputés renoncer au bénéfice du congé de mobilité.

La procédure suivante sera alors suivie :

- L'entité envoie au salarié une mise en demeure, par lettre recommandée avec accusé de réception, avec une injonction de se conformer aux engagements souscrits dans un délai qui sera précisé. À défaut son congé de mobilité sera rompu de manière anticipée,
- Si le salarié ne donne pas suite à cette mise en demeure dans le délai fixé, l'entité notifie la fin du congé de mobilité par lettre recommandée avec accusé de réception, et le contrat de travail sera rompu d'un commun accord au lendemain de l'expiration du délai fixé.

7.4.6 La durée du congé de mobilité

La durée maximale du congé de mobilité est de :

- 6 mois pour les projets d'emploi salarié externe et les projets de création/reprise/développement/d'entreprise,
- 9 mois pour les projets de reconversion professionnelle intégrant une formation qualifiante d'une durée supérieure à la durée initiale du congé de mobilité.

Les salariés reconnus travailleurs handicapés (RQTH) bénéficieront d'une majoration de leur congé de mobilité de 3 mois.

7.4.7 La rémunération pendant le congé de mobilité

Pendant la durée du congé de mobilité, le salarié percevra une allocation de mobilité correspondant à 75% du salaire mensuel de référence, à savoir selon la formule la plus avantageuse (sans pouvoir être inférieure à 85% du SMIC) :

- Soit le douzième de la rémunération brute fiscale des 12 derniers mois précédant la date d'entrée dans le congé de mobilité,
- Soit le tiers de la rémunération brute fiscale des trois derniers mois précédant la date d'entrée dans le congé de mobilité. Dans ce cas, toute prime ou gratification récurrente et non exceptionnelle n'est prise en compte que dans la limite d'un douzième de leurs montants.

Dans tous les cas, toute prime ou gratification exceptionnelle est exclue de l'assiette de référence.

Cette allocation est assujettie à contributions sociales et fiscales selon les dispositions en vigueur à la date du versement.

Un bulletin précisant le montant et les prélèvements obligatoires afférents à cette allocation est remis chaque mois au salarié.

7.4.8 Le dispositif d'accompagnement des salariés volontaires au congé de mobilité

L'entité accompagnera les salariés volontaires pour évaluer leurs projets professionnels et au cours du congé de mobilité, et ce quel que soit le projet professionnel choisi dans le cadre du congé de mobilité.

Cet accompagnement permettra d'aider les salariés dans la construction de leur projet, de les faire bénéficier d'informations et de conseils en lien avec leur projet et leurs aspirations.

Pendant la période exploratoire au cours de laquelle le salarié construit son projet, les informations relatives à son projet professionnel restent confidentielles, sauf accord de sa part pour lever la confidentialité.

L'entité pourra choisir de faire appel à un cabinet externe spécialisé pour effectuer cet accompagnement.

Les salariés ayant adhéré au congé de mobilité bénéficieront également des mesures sociales d'accompagnement définies en fonction du projet retenu par le salarié. Les frais pédagogiques afférents à ces mesures d'accompagnement sont pris en charge directement par l'entreprise auprès des organismes de formation concernés. Cette prise en charge ne donne lieu à aucun versement au salarié. Ces mesures d'accompagnement viennent en complément de l'allocation de mobilité versée pendant le congé de mobilité prévue à l'article 7.4.7 et des indemnités de rupture prévues à l'article 7.4.9. Ces mesures sociales d'accompagnement sont liées au projet professionnel du salarié en congé de mobilité et ne peuvent donc être cumulées au titre de différents projets.

Mesures d'accompagnement du projet d'emploi salarié externe au Groupe

Afin de faciliter une reprise d'emploi salarié externe au Groupe, les salariés dont les compétences doivent être adaptées, peuvent bénéficier de formations d'adaptation.

Ces formations d'adaptation ont pour objet de permettre aux salariés concernés de compléter leur qualification et d'actualiser leurs compétences afin de s'adapter au mieux à leur projet d'emploi salarié externe au Groupe.

Les actions de formation devront être validées par les Ressources Humaines, après avis, le cas échéant, du cabinet externe spécialisé chargé de l'accompagnement du salarié dans le cadre de son congé de mobilité.

L'entité prend en charge les frais pédagogiques de cette formation dans la limite de 5 000 € HT sur présentation des justificatifs, dont la convention de formation, les copies des feuilles d'émargement ou attestations de présence et factures de l'organisme de formation retenu. Le paiement du coût de la formation sera effectué directement par l'entité à l'organisme de formation retenu.

Les actions de formation devront débuter pendant la durée du congé de mobilité.

Mesures d'accompagnement du projet entrepreneurial de création, de développement ou de reprise d'entreprise

Dans le cadre des projets individuels de création, de reprise ou de développement d'entreprise, les salariés concernés pourront bénéficier d'un accompagnement à la formation, exclusif de tout autre dispositif d'accompagnement tel que le congé création d'entreprise ou de mobilité volontaire sécurisée.

Les actions de formation devront être validées par les Ressources Humaines, après avis, le cas échéant, du cabinet externe spécialisé chargé de l'accompagnement du salarié dans le cadre de son congé de mobilité.

L'entité prend en charge les frais pédagogiques de cette formation dans la limite de 5 000 € HT sur présentation des justificatifs, dont la convention de formation, les copies des feuilles d'émargement ou attestations de présence et factures de l'organisme de formation retenu.

Le paiement du coût de la formation sera effectué directement par l'entité à l'organisme de formation retenu.

Les actions de formation devront débuter pendant la durée du congé de mobilité.

En sus de cet accompagnement, les salariés ayant fait le choix d'un projet de création, de développement ou de reprise d'entreprise, bénéficieront d'une majoration de l'indemnité de rupture d'un commun accord destinée à accompagner la réalisation de leur projet entrepreneurial.

Le montant de cette majoration est fixé à 5 000 € avant CSG et CRDS.

Cette majoration dénommée « aide à la création, au développement ou à la reprise d'entreprise » est attribuée concomitamment à la rupture d'un commun accord du congé de mobilité. Son versement est toutefois différé jusqu'à la production, par le salarié, des justificatifs attestant de la création, du développement ou de la reprise effective de son entreprise.

L'aide est versée à réception de ces justificatifs, au plus tard au terme du premier semestre de l'activité.

Mesures d'accompagnement du projet de reconversion professionnelle

Les salariés volontaires s'engageant dans un projet de reconversion par le biais d'une formation seront accompagnés dans leur démarche.

Il s'agit d'un projet de recherche d'un emploi différent nécessitant une reconversion professionnelle au travers d'une formation préalable de longue durée pour une durée minimale de 200 heures.

Les actions de formation devront être validées par les Ressources Humaines, après avis, le cas échéant, du cabinet externe spécialisé chargé de l'accompagnement du salarié dans le cadre de son congé de mobilité.

L'entité prend en charge les frais pédagogiques de cette formation dans la limite de 5 000 € HT sur présentation des justificatifs, dont la convention de formation, les copies des feuilles d'émargement ou attestations de présence et factures de l'organisme de formation retenu. Le paiement du coût de la formation sera effectué directement par l'entité à l'organisme de formation retenu.

Les actions de formation devront débuter pendant la durée du congé de mobilité.

7.4.9 Les indemnités du congé de mobilité

7.4.9.1 Les indemnités de rupture du contrat de travail

Pour toute rupture d'un commun accord intervenant dans le cadre du congé de mobilité, le salarié perçoit une indemnité de rupture équivalent au montant soit de l'indemnité légale prévue par l'article L. 1237-18-2 du Code du travail, soit de l'indemnité conventionnelle versée en cas de licenciement pour motif personnel³¹ applicable dans l'entité, selon le montant le plus favorable pour le salarié.

Le salaire mensuel de référence brut est défini à l'article 7.4.7 ci-dessus.

De même, l'allocation versée pendant le congé de mobilité n'est pas prise en compte dans l'assiette de calcul de l'indemnité de rupture.

Le régime social et fiscal de l'indemnité de rupture versée à l'issue du congé de mobilité dépend des dispositions légales et réglementaires en vigueur au moment de leur versement.

L'indemnité de rupture sera versée à la date de fin du contrat de travail, c'est-à-dire à l'issue du congé de mobilité, lors de l'établissement du solde de tout compte.

Il est rappelé qu'à l'issue du congé de mobilité, aucune indemnité compensatrice de préavis ne sera versée, laquelle est sans objet, compte tenu de l'absence de préavis dans le cadre de cette rupture d'un commun accord.

7.4.9.2 L'indemnité de mobilité rapide

Un salarié ayant adhéré au congé de mobilité, qui en sort définitivement avant son terme en raison de la concrétisation effective de son projet, à l'exception du cas de cessation anticipée en raison du non-respect de ses engagements par le salarié, percevra une indemnité complémentaire dite de mobilité rapide.

³¹ Article 26 pour les salariés soumis à la convention collective de la Banque

Cette indemnité de mobilité rapide correspondra à 50% de l'allocation restant due au titre de la période du congé de mobilité.

Cette indemnité prendra la forme d'une majoration de l'indemnité de rupture d'un commun accord et sera versée en une seule fois en cas de sortie du dispositif avant son terme à l'occasion du versement du solde de tout compte.

7.4.10 Les modalités de mise en œuvre du congé de mobilité

Les modalités de mise en œuvre du congé de mobilité sont précisées à l'annexe 2 du présent accord.

7.5 Le suivi des activations des dispositifs d'accompagnement complémentaires et renforcés

7.5.1 Au niveau de l'autorité administrative

Conformément aux dispositions de l'article D.1237-5 du Code du travail, l'entité transmettra à l'autorité administrative compétente, tous les 6 mois à compter du dépôt du présent accord, un document d'information indiquant :

- Le nombre de ruptures de contrat de travail intervenues à la suite d'un congé de mobilité,
- Les mesures mises en place dans le cadre de ce congé de mobilité telles que les actions de formation, les périodes de travail en entreprise et les mesures d'accompagnement,
- La situation des salariés au regard de l'emploi à l'issue du congé de mobilité.

7.5.2 Au niveau du Groupe en France

Les parties signataires conviennent que la Commission de suivi du présent accord sera informée des activations des dispositifs d'accompagnement complémentaires et renforcés. À cet égard, les informations suivantes seront communiquées chaque année à ses membres :

- Les métier/emploi concernés ou le(les) périmètre(s) d'activation des dispositifs d'accompagnement complémentaires et renforcés,
- Le nombre de projets de volontariat : mobilités internes renforcées, aménagements de fin de carrière, congés de mobilité.

7.5.3 Dans les entités concernées

Le CSE (CSEC s'il existe) de l'entité concernée est informé durant la période de volontariat des éléments suivants :

- Le nombre de salariés ayant formellement déposé un dossier de candidature pour bénéficier

d'un congé de mobilité,

- Le nombre de salariés dont le dossier de candidature à un congé de mobilité a été validé ou refusé.

En outre, à l'issue de la période de volontariat, un bilan global et un retour quantitatif et qualitatif sur le dispositif sera communiqué au CSE (CSEC s'il existe) de la (des) entité(s) concernée(s).

Engagement N°10

Par le présent accord, afin d'accompagner des salariés dans des métiers/emplois sensibles, en transformation ou impactés par un projet ponctuel soumis à information-consultation du CSE, BNP Paribas met en place les dispositifs suivants :

- *Des dispositions renforcées en faveur de la mobilité interne*
- *Des accompagnements renforcés de fin de carrière :*
 - . *L'aide financière au rachat de trimestre(s),*
 - . *Le temps partiel / réduit annualisé « 50/100 » de fin de carrière,*
 - . *Le mécénat de compétences de fin de carrière,*
 - . *Le congé de mobilité.*

PARTIE 8 - L'accompagnement spécifique des projets ayant un impact majeur sur l'emploi

8.1 Le recours aux plans de départs volontaires et aux ruptures conventionnelles collectives

Quelles que soient la pertinence et l'efficacité des dispositifs de gestion prévisionnelle et d'adaptation progressive, dont les signataires réaffirment l'importance et nonobstant l'introduction d'un dispositif complémentaire et renforcé d'adaptation de l'organisation aux transformations d'entreprise (Partie 7 ci-dessus), les entités du Groupe BNP Paribas en France peuvent se trouver confrontées à des situations d'adaptation de leur niveau d'emploi dont le contexte (fusion...), la volumétrie, la localisation, la temporalité excèdent les possibilités de gestion résultant du turn-over et de la mobilité interne et nécessitent la mise en place d'un accompagnement spécifique.

Les Parties conviennent qu'à cette fin, il pourra être mise en œuvre un plan de départs volontaires dans un contexte de réduction ou d'adaptation des effectifs reposant sur un motif économique, telle qu'une réorganisation nécessaire pour assurer la sauvegarde de la compétitivité. La mise en œuvre du plan de départs volontaires s'inscrit dans une démarche de réduction ou d'adaptation des effectifs.

Il est précisé que les dispositifs de la Partie 7 du présent accord ne constituent pas un préalable à la mise en œuvre de la présente Partie 8.

Dans tous les cas, le principe du volontariat serait alors respecté et la recherche de solutions en interne via la mobilité interne serait priorisée.

Des mesures spécifiques destinées à l'accompagnement du salarié dans la construction de son projet professionnel et lors du départ volontaire, seront recherchées et mises en œuvre.

Dans le cas où un plan de départ volontaire devait être initié au sein du Groupe en France, les parties signataires soulignent leur volonté, que celui-ci contienne à minima les dispositions suivantes :

- La priorisation de la mobilité interne, avec la mise en place de mesures d'identification et de recensement des postes disponibles, d'aide à la formation et au développement des compétences, l'éventuel aménagement de la période d'adaptation et enfin l'insertion, le cas échéant, de mesures d'accompagnement spécifiques à la mobilité géographique.
- L'accompagnement par un cabinet externe spécialisé des salariés impactés souhaitant mettre en œuvre un départ volontaire et éligibles au plan, avec la mise en place notamment d'un entretien d'évaluation et d'orientation, d'un bilan professionnel ou de compétences et d'un accompagnement personnalisé,

- La prise en compte de l'ancienneté au sein du Groupe, dans les calculs d'indemnité de départ. L'ancienneté Groupe s'entend comme celle acquise au titre du contrat initial du salarié lors de son intégration au sein d'une des entités du Groupe en France, faisant partie du périmètre d'application du présent accord.

En cas de recours à un plan de départ volontaire dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi, dont il est rappelé que la décision de mise en œuvre relève de la seule responsabilité de l'entreprise et que la procédure afférente doit répondre aux obligations légales en la matière, les signataires expriment leur volonté de favoriser la négociation en matière de détermination des mesures d'accompagnement social en vue de la conclusion d'un accord collectif majoritaire, c'est-à-dire conclu avec une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli au moins 50% des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections professionnelles.

Cet accord ne peut déroger aux obligations légales en la matière, dont la communication aux représentants du personnel des renseignements leur permettant d'apprécier la réalité des motifs économiques, la nature et la portée des mesures envisagées. Il fait par ailleurs l'objet d'une validation auprès de l'Administration.

En cas d'échec des négociations sur le dispositif d'accompagnement social, l'entreprise arrête unilatéralement le contenu du Plan de sauvegarde de l'emploi, qu'elle fait homologuer par l'Administration.

Par ailleurs, en fonction du contexte d'adaptation et des enjeux, dans le cadre fixé par le code du travail, il pourra être étudié la mise en place d'une solution, nécessairement par accord collectif, de Rupture Conventionnelle Collective conduisant à une rupture du contrat de travail d'un commun accord entre l'employeur et le salarié impacté par le projet d'adaptation.

Cet accord collectif majoritaire, qui doit faire l'objet d'une validation par la Direction Régionale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DREETS) concernée, détermine notamment le nombre maximal de départs envisagés, les conditions que doit remplir le salarié pour en bénéficier, les modalités de calcul des indemnités de rupture garanties au salarié, celles-ci ne pouvant être inférieures, aux indemnités légales ou conventionnelle dues en cas de licenciement ainsi que les mesures visant à faciliter l'accompagnement et le reclassement des salariés.

L'accord doit prévoir également les conditions d'information du CSE sur le projet envisagé et son suivi.

8.2 Des mesures d'accompagnement renforcé des salariés dont les postes sont impactés dans le cadre des projets d'adaptation importants

Dans le cadre du présent accord, les parties signataires soulignent l'importance des mesures renforcées de l'accompagnement des salariés dont les postes sont impactés par des projets d'adaptation importants.

Elles conviennent que ces mesures soient systématiquement détaillées et insérées dans un

dispositif d'accompagnement et de prévention propre au projet et à son contexte, articulé autour des 4 dimensions suivantes :

- La mobilité,
- La possibilité d'un accompagnement personnalisé,
- La mise en place de formations ciblées,
- L'accompagnement au changement.

Ces mesures, individuelles ou collectives, doivent être étudiées et mises en œuvre avec les équipes ressources humaines, managériales, du Service de Santé au travail concernées.

En particulier, les mesures à déployer sont les suivantes :

- Disponibilité accrue organisée de la ligne RH pour les salariés et les managers impactés,
- Mise en place d'ateliers About Me dans l'objectif d'aider les salariés impactés, à synthétiser et à valoriser leur parcours professionnel ainsi qu'à identifier leurs compétences techniques et comportementales,
- Déploiement le cas échéant d'auto-diagnostic visant à une meilleure connaissance de soi sur le plan professionnel,
- Mise en place d'atelier de préparation aux entretiens liés à la mobilité,
- Communication et promotion auprès des salariés des événements en faveur de la mobilité interne,
- Participation active des équipes Ressources Humaines et du Management à des comités dédiés, Comités RH Filières, réunions mensuelles d'animation de la mobilité, etc.,
- Priorisation des candidatures des salariés impactés, sur les postes nouvellement créés,
- Facilitation des mobilités dès lors qu'une opportunité est identifiée par un salarié impacté par le projet,
- Promotion des parcours de reskilling internes en fonction des appétences et compétences des salariés concernés et mise en place pour les salariés ayant exprimé un intérêt pour ce type de parcours d'entretiens dédiés avec leurs Gestionnaires Ressources Humaines afin d'étudier l'insertion de ces programmes dans un parcours professionnel construit et validé,
- Définition de Plans de Développement Personnel avec l'appui des managers,
- Mise en place en liaison avec le HRBP d'un bilan de compétences si adapté à la situation professionnelle,
- Organisation, pour les managers concernés, de sessions de formation dédiées à la prévention des risques professionnels (risques psycho-sociaux, gestion du stress...) et à l'accompagnement au changement,

- Mise en place avec la ligne managériale de réunions de suivi et communication régulière auprès de salariés sur l'avancement de la mise en œuvre du projet.

PARTIE 9 - Le dialogue social

9.1 Au sein du Comité de Groupe France

Lors de chaque réunion plénière annuelle du Comité de Groupe France, les orientations stratégiques de BNP Paribas sont présentées ou suivies dans leur mise en œuvre.

A cette occasion, le dernier bilan réalisé en Commission de suivi du présent accord prévu au 9.3 est communiqué aux membres du Comité de Groupe France en amont de la réunion plénière annuelle.

Pour enrichir la communication sociale faite auprès du Comité de Groupe France, un bilan social France est réalisé et communiqué aux membres du Comité de Groupe France. Ce bilan social précise pour chaque indicateur social retenu la situation de l'année de référence et celle de l'année précédente. Ses principaux indicateurs sont commentés, via une infographie, lors de la réunion plénière annuelle du Comité de Groupe France.

9.2 Au sein des entités en France

Dans les entités soumises à cette obligation, les orientations stratégiques, telles que définies par l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise, et leurs conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, l'organisation du travail, le recours à la sous-traitance, à l'intérim, à des contrats temporaires et à des stages font l'objet d'une information-consultation auprès de chaque instance représentative du personnel concernée dans des conditions définies par accord d'entreprise le cas échéant. Cette consultation porte en outre sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, sur les orientations de la formation professionnelle et sur le plan de développement des compétences.

Dans ce cadre, et dans les conditions définies par accord d'entreprise le cas échéant, l'entité présente à l'instance représentative du personnel concernée les évolutions des effectifs de l'entreprise au cours de l'année de référence et les grandes tendances de l'évolution de l'emploi et des effectifs envisagées pour l'année à venir par rapport à l'année de référence, soit compte tenu des contraintes de calendrier, l'année en cours.

Une base de données économiques et sociales, dénommée « BDESE » dans les entreprises du Groupe en France, est mise à jour régulièrement, et sert de support à la préparation de cette consultation.

Les représentants du personnel et les délégués syndicaux, sont tenus pour rappel à une obligation de discrétion à l'égard des informations contenues dans la base de données revêtant un caractère confidentiel et présentées comme telles par l'entreprise.

L'avis de l'instance représentative du personnel concernée assorti le cas échéant de propositions alternatives, est transmis à l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance, qui arrête

ensuite les orientations stratégiques définitives.

Enfin, les projets d'adaptation qui ont un impact significatif sur l'emploi font l'objet d'une procédure d'information-consultation des instances représentatives des sociétés du Groupe en France concernées.

Par ailleurs, il est rappelé que les salariés expatriés, sont représentés au sein des instances de leur entité d'accueil lorsqu'elles existent, et bénéficient, s'ils sont affectés à un pays relevant du périmètre du Comité de Groupe Européen, des dispositions sur l'accord européen de Gestion de l'Emploi.

Pour autant dès lors qu'un projet global de réorganisation présenté en France, comporte une dimension transnationale et impacte notamment des postes de salariés expatriés, cet élément est inclus dans la procédure d'information-consultation des instances représentatives concernées en France.

Pour rappel, en matière de priorisation de remise des informations auprès des différentes instances représentatives du personnel concernées par le projet le cas échéant, la priorité est toujours donnée à l'instance de l'entreprise concernée.

PARTIE 10 - Modalités de suivi de l'accord et dispositions finales

10.1 Commission de suivi de mise en œuvre de l'accord

Une Commission de suivi est instituée par le présent accord. Composée des membres du bureau du Comité de Groupe France ainsi que des représentants syndicaux au Comité de Groupe France et de représentants de RH Groupe, elle se réunit une fois par an.

Cette Commission se réunira à l'initiative de la Direction des Ressources Humaines du Groupe BNP Paribas afin de suivre la mise en œuvre des dispositions et engagements du présent accord. En amont de cette réunion annuelle, ses membres reçoivent les informations suivantes, relatives au Groupe en France sauf mention spécifique et sur l'année de référence :

- Contexte de l'emploi du Groupe en France,
- Évolution des effectifs du Groupe en France et évolution des effectifs parmi les 10 plus importantes entités juridiques du Groupe en France,
- Évolution des effectifs :
 - Par domaine et par famille d'emploi des effectifs,
 - Par genre,
 - Par catégorie professionnelle,
 - Par tranche d'âge,
 - Par type de contrat,
 - Par type de mouvement entrants /sortants (retraite, démissions...),
- Prévision d'emploi au sein des 10 plus grandes entités du Groupe,
- Bilan des mesures complémentaires et renforcées (prévus par la partie 7 du présent accord) mis en œuvre le cas échéant,
- Bilan des plans d'adaptation (prévus par la partie 8 du présent accord) mis en œuvre le cas échéant,
- Chiffres clefs du recrutement, de la mobilité, de la formation et l'alternance y compris interne dans le Groupe,
- Nombre de missions réalisées,
- Grandes tendances anticipées des évolutions prévisibles des compétences et des emplois,
- L'actualisation du catalogue des compétences

Des présentations de l'évolution des différents outils, programmes ou dispositifs au service de la gestion des emplois et des parcours professionnels pourront être réalisées avec l'appui d'intervenants experts des équipes concernées de la Fonction Ressources Humaines Groupe.

10.2 Champ d'application

Le présent accord est un accord de Groupe au sens des dispositions des articles L.2232-30 et suivants du Code du travail ; les entités du Groupe en France de son périmètre d'application sont visées en son annexe 1.

Les Organisations Syndicales Représentatives au sein du périmètre du présent accord qui n'en seraient pas signataires pourront adhérer au présent accord dans les conditions légales.

Les dispositions du présent accord sont directement applicables dans les entités de son périmètre d'application sans nécessiter pour leur mise en œuvre des négociations dans lesdites entités.

Les parties conviennent que les dispositions du présent accord se substituent pleinement et de plein droit sans autre formalité aux dispositions des accords et conventions, usages et décisions unilatérales, portant sur le même objet (aménagement de fin de carrière pour la préparation de la transition entre activité professionnelle et retraite) préexistants à la d'entrée en vigueur du présent accord dans les entités de son périmètre d'application.

Il est rappelé que les dispositions du présent accord forment un tout indivisible.

10.2.1 Adhésion / Entrée d'une entité au sein du Groupe BNP Paribas en France

Toute entité actuelle ou future du Groupe BNP Paribas en France au sens de l'article L.2331-1 du Code du travail, et non visée à l'Annexe 1 du présent accord, pourra adhérer au présent accord par accord collectif, ou à défaut, par une décision unilatérale de l'employeur.

La Direction de l'entité concernée notifiera à la Direction des Ressources Humaines du Groupe l'accord collectif, ou à défaut la décision unilatérale de l'employeur, valant adhésion au présent accord pour permettre à ses salariés de s'inscrire dans les règles communes définies par le présent accord. L'adhésion d'une entité non-signataire au présent accord ne peut être réalisée que pour l'intégralité de ses stipulations.

10.2.2 Sortie d'une entité du Groupe BNP Paribas en France

Dans le cas où l'une des sociétés visées à l'Annexe 1 au présent accord, ou y ayant adhéré postérieurement à sa signature, définissant le Groupe, sortirait du périmètre du Groupe BNP Paribas au sens de l'article L. 2331-1 du Code du travail, ses partenaires sociaux (après échange avec RHG) devront examiner dans les meilleurs délais les conséquences d'une telle situation.

10.2.3 Durée et entrée en vigueur

Le présent accord entre en vigueur :

- À compter du 1^{er} janvier 2027 pour les dispositions des articles 6.4.1 et 6.4.2 relatifs au document comparatif des cadres sociaux et à la prime de compensation du cadre social dans

le cadre des mobilités individuelles intra-Groupe. D'ici là les dispositions prévues antérieurement à l'article 2.4 de l'accord Groupe GEPP du 30 mars 2022 continuent de s'appliquer,

- À compter du déploiement dans les outils et procédures internes des entretiens de parcours professionnels et au plus tard au 1^{er} janvier 2027 pour les dispositions de l'article 5.2.1. D'ici là les dispositions antérieurement prévues à l'article 1.3.15 de l'accord Groupe GEPP du 30 mars 2022 continuent de s'appliquer,
- À compter du 1^{er} octobre 2026 et après la mise en place des Commissions « Technologiques » et de la formation des représentants du personnel qui y seront désignés comme membres³², pour les dispositions prévues à l'article 3.2.6.2.1 relatives à la communication des extraits de la base centralisée de référencement des initiatives en matière d'IA en cours d'expérimentation,
- À compter du 1^{er} juillet 2026, pour toutes les autres dispositions autres que celles visées ci-dessus.

Il est conclu pour une durée de 4 ans à compter de sa date d'effet convenue entre les parties à savoir le 1^{er} juillet 2026.

Son entrée en vigueur est subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant obtenu -par addition de l'ensemble des suffrages recueillis au sein de ces entités- au moins 50% des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au Comité social et économique. A son échéance, le présent accord cessera de plein droit de s'appliquer et ne continuera pas de produire ses effets comme un accord à durée indéterminée.

Une réunion avec les représentants des organisations syndicales représentatives au sein du Groupe BNP Paribas en France, sera organisée au moins quatre mois avant l'échéance du terme du présent accord pour examiner son éventuel renouvellement.

10.2.4 Engagement spécifique de revoyure

Les parties conviennent également de se revoir d'ici au 1^{er} octobre 2027 sur les dispositions relatives aux enjeux RSE et Technologies (« Partie 3 » du présent accord) pour échanger sur un bilan de leur mise en œuvre et sur les éventuelles adaptations qui seraient à y apporter.

10.2.5 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 négocié entre les parties dans les conditions et modalités de révision fixées par les dispositions légales en vigueur :

³² Ou des membres du CSE lorsque la mise en place d'une Commission « Technologique » n'est pas prévue par le présent accord

- 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.

10.2.6 Évolution de la réglementation

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, des représentants de chaque organisation syndicale représentative dans le périmètre du présent accord et des représentants de la Fonction RH Groupe de BNP Paribas se réuniraient alors pour examiner l'incidence de ces modifications sur les dispositions du présent accord et la suite à donner.

10.2.7 Information des salariés

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

10.2.8 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 Conseil de prud'hommes de Paris. Un exemplaire original sera remis à chacune des Parties.

Fait à Paris, le 7 juillet 2026

	Noms des signataires	Signatures
Pour BNP Paribas	Claudine Quévarec	<i>Quevarec</i>
Pour la CFDT		
Pour le SNB / CFE-CGC	Rémi Gandon	<i>RG</i>

ANNEXE 1 - LISTE DES ENTITES ENTRANT DANS LE PERIMETRE DU PRESENT ACCORD

BNP PARIBAS SA

FILIALES PÔLE COMMERCIAL, PERSONAL BANKING & SERVICES

- ARVAL SERVICE LEASE
- LOUVEO
- ARVAL TRADING
- PUBLIC LOCATION LONGUE DUREE

- BNP PARIBAS LEASE GROUP
- CLAAS FINANCIAL SERVICES
- APROLIS FINANCE
- JCB FINANCE

- BNP PARIBAS PERSONAL FINANCE
- CREDIT MODERNE ANTILLES GUYANE
- CREDIT MODERNE OCEAN INDIEN
- COFICA BAIL
- NEUILLY CONTENTIEUX
- DOMOFINANCE
- FLOA

- BNP PARIBAS ANTILLES GUYANE
- BNP PARIBAS REUNION
- BNP PARIBAS NOUVELLE CALEDONIE
- BANQUE DE WALLIS ET FUTUNA
- BNP PARIBAS DEVELOPPEMENT
- BNP PARIBAS FACTOR
- FINANCIERE DES PAIEMENTS ELECTRONIQUES
- GIE OCEAN
- PARTECIS
- COPARTIS
- EURO SECURITIES PARTNER
- PORTZAMPARC
- PORTZAMPARC GESTION
- COFILOISIRS
- CINECAPITAL
- BNPP SERVICES MONETIQUES
- JIVAGO HOLDING

FILIALES PÔLE INVESTMENT & PROTECTION SERVICES

- BNP PARIBAS CARDIF
 - ICARE
 - ICARE ASSURANCE
 - CARDIF IARD
 - KARAPASS COURTAGE
 - SERVICE EPARGNE ENTREPRISE
 - OFFICE FRANÇAIS DE PREVOYANCE FUNERAIRE

- BNP PARIBAS ASSET MANAGEMENT
 - BNP PARIBAS ASSET MANAGEMENT HOLDING
 - BNP PARIBAS ASSET MANAGEMENT EUROPE
 - BNP PARIBAS DEALING SERVICES
 - BNP PARIBAS ASSET MANAGEMENT REAL ASSET
 - BNP PARIBAS REAL ESTATE INVESTMENT MANAGEMENT
 - AXA IM PRIME
 - ATALANTE
 - ARTEMIDE
 - CAPZA TRANSITION

- BNP PARIBAS REAL ESTATE
 - BNP PARIBAS REAL ESTATE PROPERTY MANAGEMENT FRANCE
 - BNP PARIBAS REAL ESTATE ADVISORY FRANCE
 - BNP PARIBAS IMMOBILIER RESIDENCES SERVICES
 - BNP PARIBAS REAL ESTATE VALUATION FRANCE
 - BNP PARIBAS IMMOBILIER PROMOTION
 - BNP PARIBAS PROPERTY

FILIALES PÔLE CORPORATE & INSTITUTIONAL BANKING

- BNP PARIBAS FINANCIAL MARKETS
- BNP PARIBAS SECURITIES SERVICES
- FRANCE TITRISATION
- SERVICES LOGICIELS D'INTEGRATION BOURSIERE

FILIALES AUTRES ACTIVITES

- BNP PARIBAS PARTNERS FOR INNOVATION
- GIE GAM RESTAURANT
- MUTUELLE DU GROUPE BNP PARIBAS
- BNP PARIBAS PROCUREMENT TECH
- ATELIER SERVICES

ANNEXE 2 - MODALITES DE MISE EN ŒUVRE DU CONGE DE MOBILITE

L'adhésion au congé de mobilité

Il est possible de distinguer trois phases types qui seront adaptées et précisées lors du processus d'information-consultation au cours duquel le congé de mobilité est activé.

Première phase : L'information des salariés concernés

Cette phase d'information devra permettre d'assurer la meilleure connaissance et compréhension du dispositif possible en amont de l'ouverture d'une période d'appel à candidatures/volontariat. En plus des moyens de communication et d'accompagnement internes, un cabinet externe spécialisé pourra se voir confier cette étape d'information.

Deuxième phase : La période de candidatures/volontariat et son examen

Le calendrier, les délais et modalités de forme concernant les périodes d'appel à candidatures (nombre, articulation et date limite de dépôt etc.) sont définis lors de l'information-consultation prévoyant le congé de mobilité.

Les candidatures sont adressées, pendant la période de candidatures/volontariat, par e-mail ou via une plateforme digitale et doit comprendre notamment la description du projet professionnel et les éventuelles pièces justificatives. Les modalités de dépôt des candidatures doivent permettre de donner une date certaine.

Les candidatures seront examinées par la Direction des Ressources Humaines en vue de leur validation, avec l'appui éventuel d'équipes RH dédiées et/ou du cabinet externe spécialisé, qui prennent en considération :

- La validité du projet de volontariat et notamment de son caractère « réaliste et réalisable »,
- L'application des critères de départage fixées,
- L'application des critères de départage fixées ci-après :

Dans l'hypothèse d'un nombre supérieur de candidatures au nombre de congés de mobilités ouverts tel que défini dans le cadre du processus d'information-consultation, les critères de départage seraient les suivants :

- Ordre de dépôt des candidatures (la preuve du jour de dépôt du courrier faisant foi),
- Si le premier critère ne permet pas de départager l'ensemble des candidatures (notamment en cas de candidatures arrivées le même jour), priorité donnée aux salariés ayant l'ancienneté Groupe la plus importante.

Chaque candidat sera informé par écrit de l'acceptation ou du refus de sa candidature.

Le cas échéant, l'acceptation de la candidature pourra être assortie d'un report de la date de début du congé de mobilité dans une limite de 3 mois afin de prendre en compte, prévenir et accompagner l'adaptation du travail au sein des équipes concernées par le départ.

Une candidature peut être refusée notamment si les conditions d'éligibilité ne sont pas remplies, si le nombre maximal de congés de mobilité ou de départs prévus dans le cadre de l'information/consultation a été atteint, après application des critères de départage le cas échéant, si la candidature a été déposée en dehors des conditions fixées notamment en dehors de la période d'appel à candidatures, ou si le projet professionnel présenté par le candidat n'est pas suffisamment réaliste et réalisable.

En tout état de cause et compte tenu de ce qui précède, faire acte de candidature ne présume pas de l'acceptation de cette dernière.

Le salarié dont le projet de volontariat aura été refusé aura la faculté de présenter un nouveau projet tant qu'il remplit les conditions d'éligibilité et le cas échéant, jusqu'à la date de fin de dépôt des projets de volontariat.

Troisième phase : Les modalités de formalisation du congé de mobilité

Lorsque la candidature d'un salarié est acceptée, une convention de rupture d'un commun accord du contrat de travail comportant la proposition du congé de mobilité, établie en deux exemplaires, lui est transmise.

Le salarié disposera d'un délai de 8 jours ouvrables³³ à compter de sa réception pour en retourner un exemplaire approuvé et signé à la Direction des Ressources Humaines³⁴. L'absence de réponse dans le délai imparti est considérée comme une rétractation définitive de la part du salarié.

À compter de la signature de la convention de rupture, le salarié dispose d'un délai de rétractation de 8 jours calendaires. Si ce dernier décide de renoncer à son départ, il devra en informer la Direction des Ressources Humaines par écrit (lettre recommandée avec avis de réception, lettre remise en main propre contre décharge ou courriel avec accusé de réception).

En cas de rétractation, la convention de rupture sera alors réputée nulle et non avenue et le contrat de travail se poursuivrait dans les mêmes conditions.

Il est précisé que pour les salariés protégés qui se porteraient candidats et dont le départ serait validé par la Direction, la candidature au départ ne sera définitivement validée qu'à compter de la réception de l'autorisation de l'inspection du travail, conformément à l'article L. 1237-18-4 du Code du travail.

³³ Le délai commence de courir le lendemain de la réception

³⁴ La date d'envoi faisant foi

Quatrième phase : Le commencement du congé de mobilité

Les salariés volontaires à une mobilité volontaire externe dans le cadre du congé de mobilité cesseront leur activité à la date d'entrée dans le dispositif qui devra être fixée d'un commun accord avec le salarié concerné et l'équipe RH en concertation avec le management.

Le congé de mobilité débute le 1er du mois.

Le salarié bénéficiaire du congé de mobilité devra restituer l'intégralité de son matériel professionnel à sa date de cessation d'activité, sauf accord contraire de la part de la Direction des Ressources Humaines. Il devra en tout état de cause restituer l'intégralité de son matériel professionnel au plus tard à la date de fin de son contrat de travail.

Les modalités du congé de mobilité

Statut du salarié pendant le congé de mobilité

Pendant la durée du congé de mobilité, le salarié conservera sa qualité de salarié au sein de l'entité mais son contrat de travail sera suspendu. Il sera ainsi dispensé d'activité et bénéficiera d'une période de disponibilité totale pour la préparation de son projet professionnel. Il restera néanmoins tenu de respecter les obligations inhérentes à son statut de salarié dont l'obligation de loyauté et de discrétion.

De plus, le salarié continue de figurer aux effectifs de l'entreprise pendant le congé de mobilité. Il reste ainsi électeur aux élections professionnelles et éligible aux dispositifs d'intéressement et de participation existants dans son entité, dans les conditions définies les dispositions conventionnelles applicables notamment relatives aux critères de répartition. Il peut également bénéficier des activités sociales et culturelles proposées par le comité social et économique et social.

En revanche, le salarié en congé de mobilité n'est pas éligible aux bénéfices des titres-restaurant, le cas échéant, et de la prise en charge par l'employeur au titre des transports domicile-travail pour la période de congé de mobilité.

Congés payés, RTT et ancienneté

Les congés payés acquis au titre des périodes de travail antérieures à l'entrée dans le congé de mobilité pourront être pris à l'initiative du salarié avant le début de celui-ci ou donner lieu à une indemnité compensatrice versée lors de l'établissement du solde de tout compte. L'indemnité versée à ce titre a la nature de salaire et est donc soumise à cotisations sociales et impôt sur le revenu.

La période de dispense d'activité du congé de mobilité n'étant pas assimilée à du temps de travail effectif, le salarié cessera d'acquérir des droits à congés payés et autres jours de repos (jours au titre de la réduction du temps de travail, etc.) pendant la durée du congé de mobilité et ne pourra prétendre à une quelconque indemnité compensatrice à ce titre.

De même, le salarié concerné ne peut acquérir de droits à ancienneté au titre de cette période.

Hypothèses de suspension du congé de mobilité

Les salariés entrés en congé de mobilité pourront, en vue de favoriser la réalisation de leur projet professionnel, exercer une activité professionnelle au titre de périodes de travail ou de missions.

Les périodes de travail pendant le congé de mobilité peuvent prendre soit la forme d'un CDI, soit celle d'un CDD ou d'un contrat de travail temporaire :

- Concernant le contrat de travail à durée indéterminée, le congé de mobilité est suspendu pendant toute la durée de la période d'essai. Dans l'hypothèse où la période d'essai ne serait pas concluante, le salarié réintégrerait le congé de mobilité pour la période restant à courir. La période de suspension n'a pas pour effet de reporter le terme du congé de mobilité initialement prévu. Si la période d'essai se révélait concluante, il serait mis fin au congé de mobilité,
- Dans le cas d'un CDD ou d'un contrat de travail temporaire, le congé de mobilité est suspendu. Le salarié bénéficie de la possibilité de réintégrer le congé de mobilité avec report du terme initial du congé de la durée du contrat dans la limite d'une période globale maximale de report de 3 mois.

Pendant ces périodes de travail, le salarié bénéficie de la rémunération versée par le nouvel employeur, le versement de l'indemnité de congé de mobilité est alors suspendu pour la durée de ladite période.

Le congé de mobilité est également suspendu pendant les périodes de congé de maternité, de paternité ou d'adoption. A l'issue de ces périodes et si le congé de mobilité n'est pas encore échu, le salarié bénéficie à nouveau du congé de mobilité pour la durée correspondant à la durée totale du congé diminuée de la fraction déjà écoulée.

Les périodes éventuelles d'arrêt de travail donnent lieu à l'application des dispositions relatives au maintien de salaire sans report du terme du congé de mobilité.

Protection sociale et retraite pendant le congé de mobilité

Couverture sociale

Le salarié conservera sa qualité d'assuré social et continuera donc à bénéficier du maintien des droits aux prestations des régimes obligatoires d'assurance maladie, maternité, invalidité et décès de la sécurité sociale dont il relevait antérieurement, et une couverture sociale au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles survenues dans le cadre des actions du congé de mobilité.

Couverture complémentaire santé (mutuelle) et prévoyance

Pendant la durée du congé de mobilité, le salarié conservera le bénéfice des régimes de prévoyance (garanties décès, incapacité, invalidité, frais de santé) dans les mêmes conditions que s'il avait été en activité.

L'assiette des cotisations sera constituée sur la base de la moyenne des rémunérations des 12 derniers mois précédent le début du congé de mobilité, et selon la même répartition de cotisations salariales et patronales que celle normalement en vigueur pour les salariés en activité. Elles seront déduites de l'allocation brute versée par l'entreprise.

En outre, s'il devait être pris en charge par le régime d'assurance chômage à l'issue du congé de mobilité, et sous réserve d'y avoir été éligible pendant le temps où il était salarié de l'entreprise, le salarié bénéficiera, à titre gratuit, du maintien des garanties des couvertures complémentaires santé (maladie, accident, maternité) et prévoyance (décès, incapacité, invalidité) existant au sein de l'entreprise pendant sa période de chômage et pour une durée au plus égale à la durée de son contrat de travail au sein de l'entreprise, dans la limite de 12 mois. Les garanties maintenues seront identiques à celles en vigueur dans l'entreprise.

Régime de retraite du régime général

La période du congé de mobilité pendant laquelle le salarié perçoit une rémunération est prise en considération pour l'ouverture du droit à pension de retraite de l'assurance vieillesse sauf dans le cadre du dispositif carrières longues.

Retraite Complémentaire AGIRC-ARRCO

Les cotisations AGIRC et ARRCO seront calculées comme si le salarié intéressé avait poursuivi son activité dans des conditions normales à savoir dans les mêmes conditions de taux et d'assiette, sur la base de la moyenne des rémunérations des 12 derniers mois précédent le début du congé de mobilité et de la même répartition de cotisations salariales et patronales.

Retraite supplémentaire ou surcomplémentaire

Le salarié conservera le maintien des cotisations de retraite supplémentaire ou surcomplémentaire sur la base de l'allocation de congé de mobilité perçue sous réserve de sa formalisation par les organismes assureurs dans les contrats d'assurance.

Terme du congé de mobilité

La date de fin du contrat de travail correspondra au terme du congé de mobilité.

Le congé de mobilité prend fin :

- Soit au terme initialement prévu par la convention de rupture d'un commun accord,
- Soit de manière anticipée dans les cas suivants :
 - A l'initiative du salarié ;
 - En cas d'embauche définitive par une entreprise extérieure à l'issue de la validation de la période d'essai le cas échéant. Le salarié en informe l'entité par écrit, en précisant la date à laquelle prend effet son embauche, ou le cas échéant la date de la confirmation de sa période d'essai, accompagné des justificatifs (copie contrat de travail, lettre de confirmation de la période d'essai, etc),
 - En cas de création, reprise ou développement d'entreprise, le salarié en informe l'entité par écrit, accompagné des justificatifs (extrait Kbis ou de tout acte de création d'entreprise, ou tout autre document officiel attestant de l'activité),
 - En cas de formation qualifiante achevée dans le cadre d'un projet de reconversion professionnelle ;

En tout état de cause, la durée du congé de mobilité sera d'un mois au minimum.

Le contrat de travail du salarié sera rompu d'un commun accord à l'issue de ce congé et le salarié cessera alors de faire partie des effectifs.

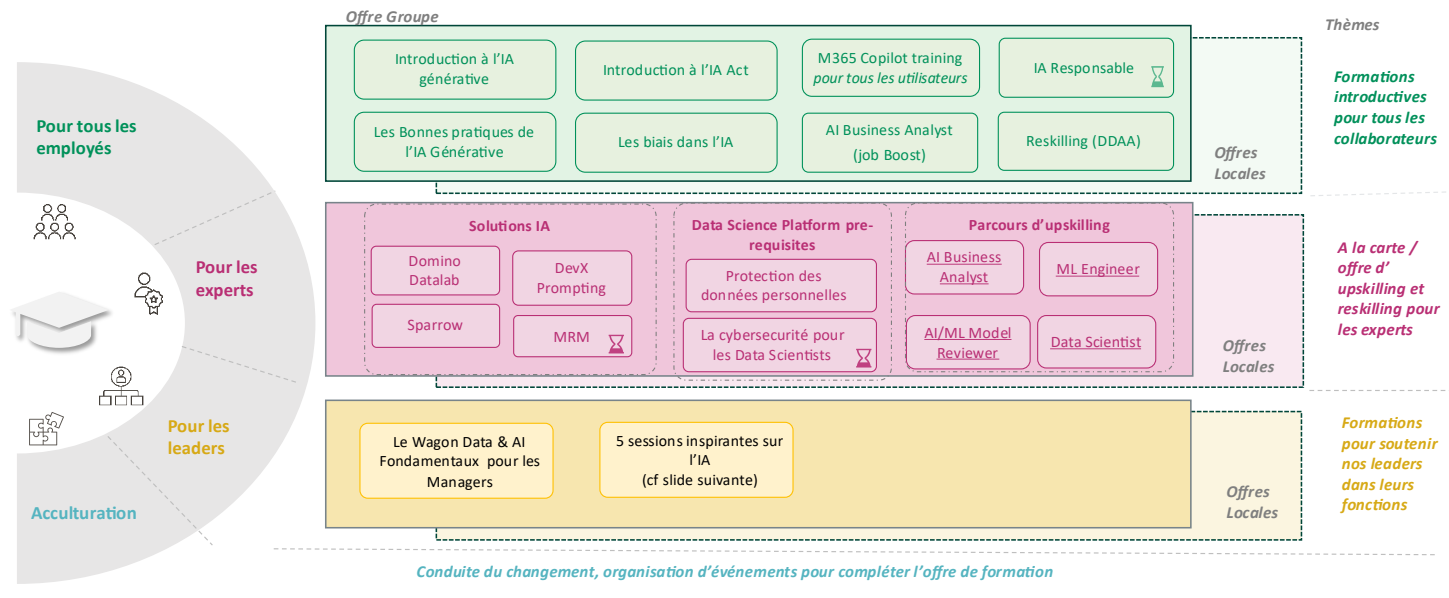
Rupture du contrat de travail

Au terme du congé de mobilité, le contrat de travail du salarié sera alors définitivement rompu. Il est rappelé que dès la signature de la convention de rupture d'un commun accord, le salarié a entériné sa décision de départ de l'entreprise qui aura lieu au plus tard à l'issue du congé de mobilité. Il n'existe pas de possibilité de revenir dans l'entité ou le Groupe.

ANNEXE 3 – OFFRE (À DATE DU PRESENT ACCORD) DE LA TECH ACADEMY

UNE OFFRE DE FORMATION COMPLÈTE PROPOSÉE AU SEIN DE LA TECH ACADEMY

La Tech Academy est une plateforme interne qui centralise toutes les formations autour de la tech, disponibles pour tous les collaborateurs qu'ils soient débutants, experts ou leaders



ANNEXE 4 – LISTE DES 10 ENGAGEMENTS CLES DU PRESENT ACCORD

Engagement N°1 :

Le présent accord engage toutes les entreprises du Groupe BNP Paribas entrant dans son champ d'application et pendant toute sa durée d'application, au respect du pacte social dans le cadre de tout projet d'évolution d'organisation mis en œuvre par l'entreprise conduisant à des suppressions d'emploi, et de ses principes de gestion de l'emploi associés tels que définis à l'article 1.4.2.

Engagement N°2 :

Le présent accord engage les entités du Groupe du périmètre qu'il couvre à animer, via les évaluations annuelles, un point régulier entre le salarié et le manager sur les compétences déclarées dans About Me, l'identification des compétences mobilisées au cours de l'année, la progression dans le niveau de compétence(s) et l'acquisition de nouvelles compétences, y compris des compétences développées dans la vie personnelle qui seraient transposables dans la vie professionnelle.

Engagement N°3 :

Le présent accord engage les entités du Groupe du périmètre qu'il couvre à renforcer la visibilité donnée aux représentants du personnel, dans un cadre et un format adaptés à définir par les entités du Groupe, lequel pourrait être la consultation sur les orientations stratégiques, sur les analyses prospectives des grandes tendances d'évolutions prévisibles des compétences et des métiers/emplois qui seraient menées sur la durée d'application du présent accord au sein d'entités, de filières, d'activités. Les entités pourront utiliser la typologie proposée au présent accord ou l'adapter.

Engagement N°4 :

Le présent accord introduit de nouvelles dispositions sur l'IA qui font l'objet d'une partie dédiée. BNP Paribas prend de nouveaux engagements dans le cadre du déploiement de l'IA au sein des entités du Groupe dont :

- Le respect de principes directeurs d'une intelligence artificielle responsable*
- Les éléments d'un accompagnement structuré*
- La prise en compte d'enjeux RSE, RH dont la dimension santé*
- Le contenu et le cadre d'un dialogue social itératif et évolutif, articulé entre le niveau Groupe (avec une réunion supplémentaire du Comité de Groupe en France) et le niveau entité, sur les enjeux technologiques et impacts de l'IA*

Engagement N°5 :

Par le présent accord, BNP Paribas abonde le CPF des salariés suivant les formations diplômantes ou certifiantes dispensées par l'ES Banque spécialisée dans la formation et la certification des salariés du secteur bancaire, quel que soit le solde disponible, en le complétant à due concurrence des frais pédagogiques relatifs à ces formations dont les cours sont assurés prioritairement sur le temps de travail.

Engagement N°6 :

Prévoir que les entités du Groupe BNP Paribas procèdent d'une part à un examen annuel de la situation salariale de tous les représentants du personnel titulaires et porteurs de mandats désignatifs et d'autre part à l'application d'une garantie d'évolution salariale pour les salariés porteurs de mandats désignatifs ou électifs, dont le nombre d'heures de délégation dont ils disposent sur l'année dépassent 30% prévue à l'article L.2141-5-1 du Code du travail, sauf accord collectif de branche ou d'entreprise plus favorable.

Engagement N°7 :

Pour favoriser la mobilité interne, en particulier la mobilité transverse, et lever d'éventuels freins de la part du salarié qui envisage de prendre un poste dans le cadre d'une mobilité et/ou de la part du manager qui envisage de l'intégrer, une période d'adaptation est prévue lorsque la mobilité implique un changement de famille professionnelle, au sein d'une même entité juridique ou intra-Groupe quelle qu'en soit la modalité contractuelle (détachement, transfert, mise à disposition).

Engagement N° 8 :

Pour les entités du Groupe principalement concernées par les mobilités individuelles intra-Groupe, BNP Paribas s'engage à mettre à la disposition du salarié, préalablement à son acceptation, un document comparatif des cadres sociaux applicables à l'entité d'origine et à l'entité d'accueil pour lui donner une information sur les principales dispositions issues des accords et conventions collectives applicables dans l'entité d'accueil et sur le calcul de la prime de compensation du cadre social, en mentionnant s'il y a lieu ou non de la verser.

Engagement N°9 :

BNP Paribas s'engage, à apporter plusieurs évolutions à la prime de compensation du cadre social en cas de mobilité intra-Groupe :

En complétant les précédents éléments déjà pris en compte (intéressement, participation, cotisation obligatoire du salarié au titre du régime de couverture de frais de santé à adhésion obligatoire (hors options) et cotisation obligatoire du salarié au titre du régime de prévoyance) par un nouvel élément à savoir la cotisation employeur obligatoire au titre du Plan d'Épargne Retraite Obligatoire (PERO) du Groupe,

En faisant évoluer les modalités de prise en compte de la prime de forfait jours des cadres qui sont soumis à une convention de forfait jours éligibles à cette prime. Il est convenu que le montant de la prime de forfait jours est pris en compte dans le calcul du différentiel et ce quelle que soit la différence entre le nombre de jours de congés supplémentaires de l'entité d'accueil et celui de l'entité d'origine.

Engagement N°10

Par le présent accord, afin d'accompagner des salariés dans des métiers/emplois sensibles ou en transformation ou impactés par un projet ponctuel soumis à information-consultation du CSE, BNP Paribas met en place les dispositifs suivants :

- Des dispositions renforcées en faveur de la mobilité interne*
- Des accompagnements renforcés de fin de carrière :
 - . L'aide financière au rachat de trimestre(s)*
 - . Le temps partiel / réduit annualisé « 50/100 » de fin de carrière*
 - . Le mécénat de compétences de fin de carrière*
 - . Le congé de mobilité**