

**ACCORD SUR L'ACCOMPAGNEMENT DES SALARIES AU
COURS DE LEUR TROISIEME PARTIE DE CARRIERE ET SUR LES
DISPOSITIFS D'AMENAGEMENT DE FIN DE CARRIERE ET DE
TRANSITION ENTRE ACTIVITE PROFESSIONNELLE ET RETRAITE
DANS LE GROUPE BNP PARIBAS EN FRANCE**

ENTRE :

Les Entités du Groupe BNP Paribas en France dont la liste est reprise à l'Annexe 1, représentées par Mme **Claudine QUEVAREC**, 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 Julie LEQUEUX

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

D'AUTRE PART,

(ci-après collectivement dénommés les « parties »)

IL A ETE CONVENU CE QUI SUIIT :

PREAMBULE

Il est rappelé que les entités du Groupe en France, dans leur grande majorité, ont mené depuis plusieurs années une politique en faveur des salariés seniors par la voie négociée avec la conclusion et le renouvellement périodique d'accords de contrat de génération ou d'accords sur la diversité et l'inclusion. Dans ce cadre, elles ont prévu, en les enrichissant progressivement, des dispositifs donnant la possibilité aux salariés de préparer la transition entre activité professionnelle et retraite.

Ces dispositifs d'accompagnement et d'aménagement de fin de carrière :

- ont été définis dans le cadre de la politique de gestion de l'emploi du Groupe en France ;
- s'articulent avec les accords Groupe sur l'épargne retraite (accords sur les dispositifs du PERECO et du PERO), sur *"la prise effective des congés et à leur épargne pour une utilisation au cours de la vie professionnelle ou pour la préparation à la retraite"* du 30 mars 2022 et sur *" la Gestion de l'Emploi et des Parcours Professionnels dans le Groupe BNP Paribas en France"* du 30 mars 2022 dans ses dispositions supplétives relatives aux deux dispositifs de temps partiel pour faciliter la transition vie professionnelle retraite ;
- répondent à des enjeux communs d'accompagnement du troisième tiers de carrière et d'aménagement de la fin de carrière ;
- s'inscrivent dans les règles légales applicables et les évolutions qui leur sont apportées et prennent en compte les dispositifs existants en France (retraite progressive,...),
- ont été mis en place au sein du Groupe, entité par entité, mais avec des dispositifs présentant peu de différences,
- sont mis en œuvre au sein du Groupe avec une gestion administrative (RHG GAP) et un accompagnement commun par les équipes d'Action Sociale et vie au Travail (ASVT), mécénat de compétences et par les HRP.

C'est dans ce contexte que les parties ont souhaité, par un accord spécifique conclu au niveau du Groupe, définir les dispositifs d'accompagnement et d'aménagement de fin de carrière en les faisant évoluer au regard d'accords existants dans les entités antérieurement à sa signature, et élargir leur bénéfice à l'ensemble des entités du Groupe en France visées à l'annexe 1 du présent d'accord.

Elles ont privilégié un accord spécifique conclu au début de l'année 2025 pour plusieurs raisons : l'échéance prochaine de l'accord précité sur la GEPP, les négociations à venir dans plusieurs entités en vue du renouvellement de leur accord (ou dispositions prises par décision unilatérale) sur le contrat de génération ou sur la diversité et l'inclusion, et la visibilité renforcée souhaitée sur des dispositifs communs d'aménagements de fin de carrière en 2025, année où la thématique sociale de préparation à la retraite a été retenue.

Trois réunions se sont tenues ; elles ont abouti au présent accord portant « sur *l'accompagnement des salariés au cours de leur troisième partie de carrière et sur les dispositifs d'aménagements de fin de carrière et de transition entre activité professionnelle et retraite dans le Groupe BNP Paribas en France* ».

Le présent accord vise à :

- renforcer l'accompagnement du troisième tiers de carrière, dans son volet information et préparation de la retraite,
- proposer les mêmes dispositifs d'aménagement de fin de carrière dans l'ensemble des entités du Groupe en France, avec des règles et modalités communes.

Ces dispositifs peuvent prendre la forme :

- d'un temps partiel/réduit de fin de carrière, organisé selon un rythme hebdomadaire ou annualisé,
- d'un mécénat de compétences de fin de carrière,
- d'une retraite progressive conventionnelle de fin de carrière.

Les parties au présent accord conviennent que ces dispositifs viennent compléter ceux prévus par l'accord Groupe du 30 mars 2022 sur 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 sont exclusifs les uns des autres et de tout autre dispositif légal ou conventionnel d'aménagement de fin de carrière.

Elles conviennent également que les dispositions du présent accord sont directement applicables dans les entités de son périmètre d'application et se substituent à l'ensemble des dispositions des accords, usages et décisions unilatérales en vigueur portant sur le même objet dans son périmètre d'application¹.

¹ A l'exception des dispositions en vigueur prévoyant la conversion d'indemnités de fin de carrière en temps dans le cadre d'un dispositif d'aménagement de fin de carrière

Table des matières

PREAMBULE.....	2
TITRE 1 : DISPOSITIFS D'ACCOMPAGNEMENT DES SALARIES AU COURS DE LEUR TROISIEME PARTIE DE CARRIERE.....	6
ARTICLE 1 : L'ENGAGEMENT DU GROUPE EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES PLUS DE 50 ANS	6
ARTICLE 2 : LE MAINTIEN D'UN DISPOSITIF DE FORMATION DEDIE A LA PREPARATION A LA RETRAITE.....	6
ARTICLE 3 : UN PROJET TRANSVERSE AU GROUPE SUR LA TROISIEME PARTIE DE CARRIERE.....	6
ARTICLE 4 : UN FUTUR ESPACE D'INFORMATION UNIQUE POUR LES SALARIES SUR L'EPARGNE ET LA PREPARATION A LA RETRAITE	7
TITRE 2 : LES DISPOSITIFS D'AMENAGEMENT DE FIN DE CARRIERE POUR LA TRANSITION ENTRE ACTIVITE PROFESSIONNELLE ET RETRAITE	7
ARTICLE 1 : LES DISPOSITIFS DE TEMPS PARTIEL/REDUIT DE FIN DE CARRIERE.....	8
Article 1.1 - Temps partiel/réduit hebdomadaire de fin de carrière	8
1.1.1 : Principes du dispositif	8
Article 1.2 - Le temps partiel/réduit annualisé de fin de carrière	9
1.2.1 : Principes du dispositif	9
1.2.2 : Conditions pour bénéficier du dispositif.....	9
Article 1.3 - Modalités communes aux dispositifs de temps partiel/réduit de fin de carrière (hebdomadaire et annualisé).....	10
1.3.1: Engagements du salarié.....	10
1.3.2: Articulation avec d'autres dispositifs pouvant exister dans l'entité.....	10
1.3.3: Réversibilité	11
1.3.4: Évolutions légales et réglementaires.....	11
ARTICLE 2 : LE DISPOSITIF DE MECENAT DE COMPETENCES DE FIN DE CARRIERE	11
Article 2.1 - Principes du dispositif.....	11
Article 2.2 - Conditions pour bénéficier du dispositif.....	12
Article 2.3 - Modalités de mise en place du dispositif.....	12
2.3.1 - Formalisation de la demande	12
2.3.2 - Conventions conclues dans le cadre de ce dispositif.....	13
2.3.3 - Articulation avec d'autres dispositifs pouvant exister dans l'entité	13
2.3.4 - Réversibilité	14
Article 2.4 - Évolutions légales, réglementaires et fiscales.....	14
ARTICLE 3 -DISPOSITIF DE RETRAITE PROGRESSIVE CONVENTIONNELLE DE FIN DE CARRIERE	14
Article 3.1 - Principes du dispositif.....	14
Article 3.2 : Conditions pour bénéficier du dispositif	15
Article 3.3 - Modalités du dispositif	15
3.3.1 : Engagements du salarié.....	15
3.3.2 : Articulation avec d'autres dispositifs existants dans l'entreprise	15
3.2.3 : Conclusion d'un avenant au contrat de travail	16
ARTICLE 4 : INDEMNITE DE FIN DE CARRIERE.....	16
TITRE 3 : CHAMP D'APPLICATION, SUIVI, DUREE ET BILAN DE L'ACCORD - PUBLICITE ET DEPOT	17
ARTICLE 1 : CHAMP D'APPLICATION	17
ARTICLE 1-1 : ADHESION / ENTREE D'UNE ENTITE AU SEIN DU GROUPE BNP PARIBAS EN FRANCE	17
ARTICLE 1-2 : SORTIE D'UNE ENTITE DU GROUPE BNP PARIBAS EN FRANCE	17
ARTICLE 2 : SUIVI DE L'ACCORD AU NIVEAU DU GROUPE EN FRANCE	17
ARTICLE 3 : MISE EN OEUVRE & SUIVI DE L'ACCORD DANS LES ENTITES	18
ARTICLE 4 : DUREE - REVISION DE L'ACCORD	18
ARTICLE 4-1 : ENTREE EN VIGUEUR - DUREE.....	18
ARTICLE 4-2 : REVISION	19

ARTICLE 4-3 : ÉVOLUTION DE LA REGLEMENTATION 19
ARTICLE 5 - INFORMATION DES SALARIES 19
ARTICLE 6 - FORMALITES DE DEPOT ET DE PUBLICITE..... 19
ANNEXE 1 : LISTE DES ENTITES ENTRANT DANS LE PERIMETRE DU PRESENT ACCORD20
ANNEXE 2 : LES 10 ENGAGEMENTS CLEFS DE LA CHARTE EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES +50 ANS22

CD JL ~~DS~~

TITRE 1 : DISPOSITIFS D'ACCOMPAGNEMENT DES SALARIES AU COURS DE LEUR TROISIEME PARTIE DE CARRIERE

Les résultats de la dernière enquête 2023 « Conduct, diversité et inclusion » menée dans tous les pays du Groupe, ont fait apparaître la connaissance et la perception positive des collaborateurs de la politique menée par BNP Paribas en matière de diversité et d'inclusion. Elle a également fait ressortir dans quelques pays d'Europe les attentes et les préoccupations exprimées par des salariés en matière d'inclusion intergénérationnelle, notamment dans leur troisième partie de carrière.

En France, pour répondre à ces préoccupations, différentes initiatives sont mises en place dans le Groupe.

ARTICLE 1 : L'ENGAGEMENT DU GROUPE EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES PLUS DE 50 ANS

Chaque année, les enjeux de l'intergénérationnel font l'objet au sein du Groupe d'actions de sensibilisation au travers de conférences et d'ateliers, notamment lors des Inclusion Days.

En France, le Groupe renforce ses actions en faveur de l'inclusion générationnelle et a contribué en 2022 à la rédaction d'un Acte d'engagement en faveur de l'emploi des plus de 50 ans, initié par L'Oréal France et le Club Landoy. D'une trentaine d'entreprises mobilisées au départ, cet acte rassemble à la date de signature du présent accord 136 organisations collectivement engagées à proposer des parcours professionnels inclusifs et équitables tout au long de la carrière. Plus précisément, cet acte, repris en annexe 2 du présent accord, se décline en 10 engagements clés autour du recrutement, de la formation, du maintien dans l'emploi, de l'accompagnement des évolutions de carrière, du bien-être au travail, du départ à la retraite et de la sensibilisation aux stéréotypes liés à l'âge. Leurs signataires partagent régulièrement des bonnes pratiques.

Le présent accord s'inscrit plus particulièrement dans l'engagement sur l'accompagnement du départ à la retraite et sa préparation.

ARTICLE 2 : LE MAINTIEN D'UN DISPOSITIF DE FORMATION DEDIE A LA PREPARATION A LA RETRAITE

Le Groupe propose aux salariés en amont de leur départ possible à la retraite à participer à une formation sur les différents aspects de la cessation d'activité et sa préparation. Ceux qui le souhaitent ont la possibilité de demander à reporter leur inscription à cette session et à y être invités ultérieurement.

Animée par l'équipe Accompagnement Social & Vie au Travail (ASVT) de Ressources Humaines Groupe, cette formation traite des aspects techniques de la retraite (compréhension des droits, démarches à entreprendre, calcul des droits à pension, prime de fin de carrière, dispositifs de fin de carrière, ...) et des différents aspects psycho-sociaux de la cessation d'activité et de l'après vie professionnelle (bien-être et santé, lieu de vie et logement, activités sociales, présentation de différentes associations ²).

ARTICLE 3 : UN PROJET TRANSVERSE AU GROUPE SUR LA TROISIEME PARTIE DE CARRIERE

En France, un projet transverse RH regroupant des expertises complémentaires a été lancé en avril 2024, afin de maintenir et développer l'employabilité et la dynamique professionnelle durant le troisième tiers de carrière.

² telles que l'Association des Retraités de la Banque (ADR), l'Amicale des Anciens Etoile Kleber (AAEK) et Bénévolat de Compétences & Solidarité (BCS).

Il est axé sur plusieurs enjeux majeurs :

- sensibiliser aux stéréotypes liés à l'âge pour lever les barrières,
- favoriser le développement et le partage de connaissances à tout âge,
- dynamiser la mobilité lors du troisième tiers de carrière,
- accompagner et outiller les managers, en lien avec la ligne RH.

Il a abouti à plusieurs initiatives au niveau du Groupe qui viennent compléter des actions déjà engagées.

Une première initiative, le « Focus Matching 50+ », est testée depuis l'automne 2024 ; elle vise à capitaliser sur la réunion mensuelle d'animation du marché de l'emploi interne organisée entre les équipes de Staffing, Conseil et Solutions et les HR Partners avec un partage organisé des profils des salariés âgés de 50 ans et plus en recherche de mobilité avec des Staffing Business Partner ayant des postes à pourvoir dans le but de favoriser et de fluidifier la mobilité.

Une seconde initiative, l'autodiagnostic "*Et vous, quelle est votre posture sur l'intergénérationnel ?*", a été lancée à l'occasion des Inclusion Days 2024 ; elle permet à chacun via un questionnaire rapide, anonyme et confidentiel de prendre conscience de ses propres biais, en comprendre les impacts.

Ce projet transverse vise également à engager une dynamique sur ce sujet et les entités sont encouragées à développer à leur niveau des actions sur la thématique de l'intergénérationnel, avec des exemples d'actions (programmes de développement, de tutorat, actions de lutte contre les stéréotypes, ...)

ARTICLE 4 : UN FUTUR ESPACE D'INFORMATION UNIQUE POUR LES SALARIES SUR L'EPARGNE ET LA PREPARATION A LA RETRAITE

Pour accompagner les salariés dans la constitution d'une épargne de moyen/long terme et la préparation à la retraite, le Groupe proposera d'ici 2026 un espace digital dédié accessible à tous les salariés.

Il permettra à chacun, en fonction de son âge, de sa situation personnelle et de son parcours professionnel, de connaître les dispositifs proposés par le Groupe pour l'aider à se constituer une épargne et à préparer sa retraite et d'accéder à des informations proposées dans des formats différents (vidéos, guides, fiches thématiques, informations collectives, entretiens individuels,...) à des liens vers les outils de simulation et des interlocuteurs experts sur la retraite. Le souhait est de permettre aux salariés de trouver sur ce même espace un ensemble de contenus et outils leur permettant de préparer leur départ à la retraite et leur retraite dans toutes ses dimensions : technique, financière, administrative, psychologique, santé, transition de vie, activités associatives, ... Les dispositifs du Groupe pour préparer leur retraite sont également repris.

TITRE 2 : LES DISPOSITIFS D'AMENAGEMENT DE FIN DE CARRIERE POUR LA TRANSITION ENTRE ACTIVITE PROFESSIONNELLE ET RETRAITE

Afin de permettre aux salariés de préparer la transition entre leur activité professionnelle et leur retraite, les parties au présent accord conviennent de plusieurs dispositifs.

L'ensemble des dispositifs du présent titre sont exclusifs les uns des autres et de tout autre dispositif légal ou conventionnel d'aménagement de fin de carrière.

Selon les dispositions ci-après, ils ont une durée définie, peuvent prendre différentes formes avec un engagement du salarié bénéficiaire sur une date de départ à la retraite à taux plein sécurité sociale.

ARTICLE 1 : LES DISPOSITIFS DE TEMPS PARTIEL/REDUIT DE FIN DE CARRIERE

La possibilité de réduire leur temps d'activité professionnelle avant leur départ à la retraite peut correspondre à une attente de salariés, pour permettre notamment de consacrer du temps à des activités qu'ils souhaiteront 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.

Pour répondre à ces besoins, les parties conviennent par le présent accord de prévoir deux dispositifs de temps partiel/réduit de fin de carrière :

- Le temps partiel/réduit hebdomadaire de fin de carrière,
- le temps partiel/réduit annualisé 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.

Article 1.1 – Temps partiel/réduit hebdomadaire de fin de carrière

1.1.1 : Principes du dispositif

Dans les entités du périmètre du présent accord, les salariés qui remplissent les conditions définies ci-après, peuvent demander le bénéfice d'un dispositif de temps partiel/réduit hebdomadaire de fin de carrière au taux de 80 % de l'horaire de travail en vigueur dans leur entité d'affectation ou au taux de 80 % appliqué au nombre de jours prévu par leur convention de forfait jour à temps plein.

Ce dispositif est rémunéré à hauteur de 90 % de leur salaire annuel de base et cotisé à 100% de leur salaire annuel de base et c'est leur entité qui prend à sa charge le différentiel de rémunération entre 80% et 90 % et de cotisations retraite (parts salariales et patronales des retraites obligatoires Sécurité Sociale et complémentaire Agirc-Arrco) entre 90% et 100%.

Ce travail à temps partiel/réduit hebdomadaire de fin de carrière s'organise nécessairement sous la forme d'une journée non travaillée fixe (dite journée libérée) dans la semaine. La journée libérée définie dans l'avenant au contrat de travail signé par le salarié et son entité ; elle est déterminée en accord avec le manager en tenant compte des souhaits du salarié et des contraintes liées au fonctionnement du service.

L'entité veille à ce que l'organisation et la charge de travail du salarié à temps partiel/réduit soient compatibles avec son temps de travail, en particulier dans les métiers commerciaux, où les fonds de commerce et/ou les objectifs sont à adaptés.

Le temps partiel/réduit hebdomadaire de fin de carrière intervient en principe sur une période limitée, comprise entre 12 mois minimum et 24 mois maximum avant la première date possible de liquidation de la retraite Sécurité Sociale à taux plein ; cette période peut toutefois se terminer dans les 3 mois suivants cette date. Cette période 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.

1.1.2 : Conditions pour bénéficier du dispositif

Pour bénéficier du temps partiel/réduit hebdomadaire de fin de carrière, le salarié doit remplir les trois conditions cumulatives suivantes :

- travailler à temps plein dans son entité depuis 12 mois au moins avant la date d'entrée dans le dispositif,

- être en mesure à l'issue de la période à temps partiel/réduit hebdomadaire de fin de carrière de liquider sa retraite Sécurité Sociale à taux plein. Ce dispositif peut se terminer dans les 3 mois suivant la première date d'atteinte de l'acquisition des droits à la retraite Sécurité Sociale à taux plein avec le cas échéant, une prolongation par une période qui suit de consommation à temps complet 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 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 qui suit 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.

Article 1.2 - Le temps partiel/réduit annualisé de fin de carrière

1.2.1: Principes du dispositif

Dans les entités du périmètre du présent accord, les salariés qui remplissent les conditions définies ci-après, peuvent demander le bénéfice d'un dispositif de temps partiel/réduit annualisé au taux de 80 % de l'horaire de travail en vigueur dans leur entité d'affectation ou au taux de 80 % appliqué sur le nombre de jours prévu par leur convention de forfait jour à temps plein.

Ce dispositif est rémunéré à hauteur de 90 % de leur 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 % de leur salaire annuel de base et c'est leur entité qui prend en charge le différentiel de rémunération entre 80% et 90 % et de cotisations retraite (parts salariales et patronales des retraites obligatoires Sécurité Sociale et complémentaire Agirc-Arrco) entre 90% et 100%.

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

- une première période travaillée à temps complet, rémunérée à 90 % et cotisée à 100% au cours de laquelle le salarié consomme la totalité de tous ses congés et jours RTT³,
- suivie d'une période non travaillée, également rémunérée à 90 % et cotisée à 100%.

La durée de chacune des deux périodes est déterminée en fonction de la formule d'aménagement et de réduction du temps de travail de l'entité dans laquelle les salariés travaillent et du calendrier des jours travaillés de l'année.

Elle est formalisée dans l'avenant individuel au contrat de travail signé par le salarié et leur entité.

Le temps partiel/réduit annualisé de fin de carrière intervient en principe sur une période fixée et limitée de 12 mois précédant la première date d'atteinte des droits retraite Sécurité Sociale à taux plein du salarié ; cette période peut toutefois se terminer dans les 3 mois suivant cette date (le cas échéant, suivie et prolongée de la période éventuelle de consommation de droits affectés sur le CET sous forme de prise effective des congés).

1.2.2 : Conditions pour bénéficier du dispositif

Pour bénéficier du temps partiel/réduit hebdomadaire de fin de carrière, le salarié doit remplir les trois conditions cumulatives suivantes :

³ Les droits à congés et RTT sont recalculés pour tenir compte de la règle du poids de journée.

- travailler dans son entité à plus de 80 % depuis 12 mois au moins avant la date d'entrée dans le dispositif,
- être en mesure, à l'issue de la période à temps partiel/réduit annualisé 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 liquider sa retraite 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 qui suit 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.

Article 1.3 – Modalités communes aux dispositifs de temps partiel/réduit de fin de carrière (hebdomadaire et annualisé)

1.3.1: Engagements du salarié

Le salarié souhaitant bénéficier d'un dispositif de temps partiel/réduit de fin de carrière 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 24 mois pour le temps partiel/réduit hebdomadaire au taux de 80 % et de 12 mois pour le temps partiel/réduit annualisé au taux de 80 % (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 de fin de carrière, le salarié formule sa demande par écrit auprès de son HR Partner. Cette demande doit comporter son engagement d'une liquidation définitive et totale de sa retraite Sécurité Sociale, laquelle doit intervenir à sa première date d'atteinte du taux plein de la 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.

La modification du contrat de travail du salarié résultant du passage à temps partiel/réduit fait 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 mentionne 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 de fin de carrière intervient le 1er d'un mois.

1.3.2 : Articulation avec d'autres dispositifs pouvant exister dans l'entité

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

- d'acquérir du temps à la carte⁴ (ou tout autre dispositif de même nature) lorsque cette possibilité existe dans son entité,

⁴ 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

- d'alimenter ou d'utiliser, sous forme de congés, son compte épargne temps (CET) au cours du temps partiel/réduit de fin de carrière.

1.3.3 : Réversibilité

La réversibilité du dispositif de temps partiel/réduit de fin de carrière n'est pas possible ; toutefois, un salarié engagé dans un dispositif de temps partiel/réduit de fin de carrière prévu au présent article 2 qui serait confronté à une situation personnelle grave (décès du conjoint, ...), pourrait soumettre sa situation à son HR Partner qui examinerait alors la possibilité et les modalités d'un retour à sa situation antérieure de travail.

1.3.4 : 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.

ARTICLE 2 : LE DISPOSITIF DE MECENAT DE COMPETENCES DE FIN DE CARRIERE

Article 2.1 – Principes du dispositif

La possibilité de mettre à profit son expérience et ses compétences professionnelles auprès d'une association ou d'une ONG partenaire⁵ de BNP Paribas dans le cadre d'une démarche de transition de l'activité professionnelle vers la retraite peut correspondre à une attente de salariés. Celle-ci peut s'exprimer au sein des entités par le dispositif de Mécénat de Compétences de fin de carrière tel que prévu par le présent accord.

Le Mécénat de Compétences est un dispositif qui permet aux entreprises la mise à disposition ponctuelle et gracieuse de salariés volontaires auprès d'associations d'utilité publique ou d'intérêt général à vocation culturelle, sociale, environnementale, humanitaire, ...qui ont besoin de compétences spécifiques.

Au sein du Groupe BNP Paribas, 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.

Cette mise à disposition lui permet d'exercer une mission de mécénat de compétences auprès d'une association qui doit être reconnue d'utilité publique ou d'intérêt général (au sens du ministère de l'Intérieur), et 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.

Le Mécénat de Compétences de fin de carrière intervient sur une période limitée comprise entre 6 mois minimum et 24 mois maximum avant la première date possible de liquidation de la retraite Sécurité Sociale à taux plein, cette période pouvant se terminer dans les 3 mois suivants cette date. Cette période 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.

⁵ Dans le cadre d'une convention

Pendant cette période de mise à disposition, le salaire fixe du salarié est maintenu et le salarié n'est pas éligible à la rémunération variable laquelle ne lui est pas versée au titre de cette période. Le salarié reste éligible à l'intéressement, la participation et au Plan d'Épargne d'Entreprise dans les conditions définies par les dispositions applicables dans son entité.

Article 2.2 – Conditions pour bénéficier du dispositif

Pour bénéficier du dispositif de Mécénat de Compétences de fin de carrière, dans la limite des missions disponibles, le salarié doit remplir les cinq conditions cumulatives suivantes :

- avoir une ancienneté dans le Groupe de 10 ans minimum,
- avoir l'accord de l'entité pour s'engager dans ce dispositif⁶,
- 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, sa retraite 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 qui suit de consommation à temps complet des droits affectés sur son CET sous forme de prise effective de congés).

L'échéance du mécénat de compétences 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.

Article 2.3 – Modalités de mise en place du dispositif

2.3.1 – Formalisation de la demande

Les salariés intéressés par ce dispositif de Mécénat de Compétences de fin de carrière en informent leur HR Partner ; ils précisent le type de missions susceptibles de les intéresser et la durée souhaitée de la mission, compte-tenu de la première date possible de liquidation de leur retraite Sécurité Sociale à taux plein.

A l'appui de leur demande, ils fournissent un relevé de carrière Sécurité Sociale attestant de la possibilité de faire valoir leurs droits à la retraite Sécurité Sociale à taux plein à l'échéance du dispositif de Mécénat de Compétences de fin de carrière pour lequel ils expriment leur intérêt (ou possiblement dans les 3 mois qui le suivent dans les conditions définies au présent accord)

Si le HR Partner marque un accord de principe au salarié pour qu'il s'engage dans ce dispositif, plusieurs situations sont alors possibles :

- L'entité identifie avec Mécénat de Compétences au sein de RHG des missions disponibles pouvant répondre au souhait du salarié et au besoin d'une association ou d'une ONG partenaire. La candidature du salarié à la mission de mécénat de compétences doit alors être validée par l'association ou l'Organisation,
- A défaut, l'entité recherche avec Mécénat de Compétences au sein de RHG une mission auprès des associations et ONG partenaires pouvant répondre au souhait du salarié et à ses compétences spécifiques. Si elle parvient à identifier une mission, la candidature du salarié à cette mission doit également être validée par l'association ou l'ONG,

⁶Le salarié pourra interroger son HR partner en cas de refus

- Le salarié peut également proposer un projet de mission auprès d'une association ou d'une ONG. La mission et l'association ou l'ONG sont alors soumis à la validation de la Fonction RHG au sein de BNP Paribas SA au regard du dispositif de Mécénat de Compétences et des principes de RSE du Groupe BNP Paribas.

Une réponse définitive à l'accord de principe donné par le HR Partner est apportée au salarié dans les 90 jours qui suivent sa demande. Si une réponse favorable peut être donnée, la mission de Mécénat de Compétences de fin de carrière donne alors lieu à un avenant au contrat de travail précisant la mise à disposition (tel que prévu ci-dessus) sous forme de mission, à l'issue de laquelle (éventuellement prolongée par la consommation du CET¹ sous forme de prise effective de congés) le salarié s'engage sur un départ à la retraite et la liquidation définitive et totale de ses droits à la retraite Sécurité Sociale.

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

2.3.2 - Conventions conclues dans le cadre de ce dispositif

La mission de Mécénat de Compétences de fin de carrière fait l'objet :

- d'un avenant individuel au contrat de travail signé par le salarié et l'entité qui mentionne notamment les modalités de sa mise à disposition et acte son engagement d'un départ à la retraite et de la liquidation définitive et totale de ses droits à la retraite Sécurité Sociale à taux plein, laquelle doit intervenir à sa première date d'atteinte du taux plein de la retraite Sécurité Sociale (ou possiblement dans les 3 mois qui la suivent dans les conditions définies au présent accord). Il mentionne également, le cas échéant, les modalités d'utilisation des droits affectés dans le CET, dans les conditions définies ci-avant.
- d'une lettre d'accueil émanant de l'association ou de l'ONG signée par le salarié et l'association ou l'Organisation partenaire,
- d'une convention entre l'entité et l'association ou l'ONG partenaire.

Dans le cadre de cette mise à disposition et pendant la durée d'exécution de la mission, l'entité demeure l'employeur du salarié ; elle continue en conséquence à le rémunérer dans les conditions définies à l'article 2.1.

S'agissant d'une mission dans le cadre du Mécénat de Compétences de fin de carrière, le salarié doit mobiliser au mieux ses compétences au sein de l'association ou de l'ONG partenaire. Un descriptif de la mission est intégré à l'avenant à son contrat de travail. Une appréciation est faite par l'Association ou l'ONG à l'issue de la mission.

Dans un souci de bonne gestion administrative, la mission de Mécénat de Compétences de fin de carrière débute le 1er ou le 15 d'un mois.

2.3.3 - Articulation avec d'autres dispositifs pouvant exister dans l'entité

Pendant sa période de Mécénat de Compétences de fin de carrière, le salarié n'a pas la possibilité :

- d'acquérir du temps à la carte⁷ (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 les salariés entrant dans le dispositif d'aménagement de fin de carrière avec un solde de jours temps à la carte, peuvent en demander le remboursement en tout ou partie

- bénéficiaire de l'accord sur le télétravail dans le Groupe BNP Paribas en France et son avenant signé le 23 mai 2023.

2.3.4 - Réversibilité

La réversibilité du mécénat de compétences de fin de carrière n'est pas possible. Toutefois, un salarié engagé dans ce dispositif qui serait confronté à une situation personnelle grave (décès du conjoint, ...) ou qui rencontrerait des difficultés sérieuses pendant la durée d'exécution de la mission auprès de l'association ou de l'ONG partenaire, pourrait soumettre sa situation à son HR Partner qui examinera la possibilité et les conditions d'un retour au sein de l'entreprise ou la possibilité d'une autre mission de Mécénat de Compétences de fin de carrière, sans pour autant que la date de départ à la retraite qui avait été préalablement fixée soit modifiée.

Article 2.4 - Évolutions légales, réglementaires et fiscales

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 mécénat de compétences 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.

Par ailleurs, compte-tenu notamment du régime fiscal spécifique applicable à ce dispositif⁸, les parties conviennent que si le contexte juridique et fiscal relatif à ce dispositif venait à évoluer pendant la durée du présent accord, ce dispositif serait alors suspendu et une réunion de négociation serait organisée dans les trois mois pour échanger sur les évolutions et, le cas échéant, les adaptations à y apporter.

ARTICLE 3 -DISPOSITIF DE RETRAITE PROGRESSIVE CONVENTIONNELLE DE FIN DE CARRIERE

Article 3.1 - Principes du dispositif

Le dispositif légal de la retraite progressive est un dispositif d'aménagement de fin de carrière qui permet à un salarié de poursuivre son activité professionnelle à temps partiel ou à temps réduit, tout en percevant une partie de sa pension de retraite.

Dans les entités du périmètre du présent accord, les salariés qui remplissent les conditions prévues par la réglementation pour la retraite progressive et ci-après par le présent accord, peuvent demander le bénéfice d'un dispositif de retraite progressive conventionnelle de fin de carrière au taux de 80 % de l'horaire de travail en vigueur dans leur entité d'affectation ou 80 % de leur durée de travail exprimée en jours dans le cas des cadres au forfait jour.

Ce dispositif est cotisé à 100 % de leur salaire annuel de base aux régimes de retraite (Sécurité Sociale et complémentaire Agirc-Arrco) et c'est leur entité qui prend en charge le différentiel de cotisations de 20 % de cotisations retraite (parts salariales et patronales des retraites obligatoires Sécurité Sociale et complémentaire Agirc-Arrco) entre le temps partiel à 80 % de l'horaire de travail en vigueur (ou 80 % de leur durée de travail exprimée en jours pour les cadres au forfait jour) et les cotisations retraite à hauteur de 100 % du salaire annuel de base des salariés bénéficiaires.

Ce travail à temps partiel/réduit hebdomadaire de fin de carrière s'organise nécessairement sous la forme d'une journée non travaillée fixe (dite journée libérée) dans la semaine. La journée

⁸ Prévus à l'article 238 bis du Code Général des Impôts

libérée définie dans l'avenant au contrat de travail signé par le salarié et son entité ; elle est déterminée en accord avec le manager en tenant compte des souhaits du salarié et des contraintes liées au fonctionnement du service.

L'entité veille à ce que l'organisation et la charge de travail du salarié à temps partiel/réduit soient compatibles avec son temps de travail, en particulier dans les métiers commerciaux, où les fonds de commerce et/ou les objectifs sont à adaptés.

La retraite progressive conventionnelle de fin de carrière intervient sur une période limitée, comprise entre 12 mois minimum et 24 mois maximum avant la première date possible de liquidation de la retraite Sécurité Sociale à taux plein, cette période pouvant se terminer dans les 3 mois suivants cette date. Cette période 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.

Article 3.2 : Conditions pour bénéficier du dispositif

Pour bénéficier du dispositif de retraite progressive conventionnelle de fin de carrière, le salarié doit remplir les trois conditions cumulatives suivantes :

- travailler dans son entité à plus de 80 % depuis 12 mois au moins avant la date d'entrée dans le dispositif,
- remplir les conditions d'éligibilité au dispositif légal de retraite progressive fixées par la réglementation applicable (âge, durée d'assurance, quotité de travail...),
- s'engager à un départ à la retraite et à liquider, de manière définitive et totale, sa retraite Sécurité Sociale à taux plein dans un délai entre 12 mois minimum et 24 mois maximum suivant la date d'entrée dans le dispositif

L'échéance du dispositif de retraite progressive conventionnelle de fin de carrière et l'engagement du salarié sont formalisés dans l'avenant au contrat de travail signé entre le salarié et son entité.

Article 3.3 – Modalités du dispositif

3.3.1 : Engagements du salarié

Le salarié souhaitant bénéficier du dispositif de retraite progressive conventionnelle de fin de carrière fournit, à l'appui de sa demande, un relevé de carrière Sécurité Sociale attestant de la possibilité de faire valoir ses droits à la retraite Sécurité Sociale à taux plein dans le délai de 12 mois minimum à 24 mois maximum par rapport à son entrée dans ce dispositif.

Trois mois avant la date souhaitée d'entrée dans le dispositif de retraite progressive d'entreprise de fin de carrière, le salarié formule sa demande par écrit auprès de son HR Partner. Cette demande doit comporter son engagement sur une date précise de liquidation définitive et totale de sa retraite Sécurité Sociale à taux plein. 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.

3.3.2 : Articulation avec d'autres dispositifs existants dans l'entreprise

L'entrée dans le dispositif de retraite progressive conventionnelle de fin de carrière intervient le 1er d'un mois.

Pendant le dispositif de retraite progressive conventionnelle, le salarié n'a pas la possibilité :

- d'acquérir du temps à la carte⁹ (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).

3.2.3 : Conclusion d'un avenant au contrat de travail

L'entrée dans le dispositif de retraite progressive d'entreprise de fin de carrière fait l'objet d'un avenant au contrat de travail signé par le salarié et l'employeur pour une durée déterminée de 12 mois minimum et de 24 mois maximum.

Cet avenant formalise notamment l'engagement du salarié sur une liquidation définitive et totale de sa retraite Sécurité Sociale à taux plein et la date de son départ à la retraite et précise les modalités d'organisation de l'activité exercée à temps partiel ou réduit dans le respect des dispositions légales et réglementaires applicables.

ARTICLE 4 : INDEMNITE DE FIN DE CARRIERE

Les salariés qui le souhaitent peuvent demander, dans les six mois qui précèdent la date de la liquidation de leur retraite Sécurité Sociale à taux plein, le versement anticipé de leur indemnité de fin de carrière selon les modalités suivantes :

- une demande écrite est adressée au HR Partner,
- le versement anticipé est autorisé, dans les limites de 80 % du montant global de l'indemnité de fin de carrière et d'un plafond fixé à 20 000 euros bruts.

Il est précisé que les dispositifs de temps partiel/réduit de fin de carrière (hebdomadaire ou annualisé), de mécénat de compétences de fin de carrières ainsi que le dispositif de retraite progressive conventionnelle de fin de carrière sont sans incidence sur le montant de l'indemnité de fin de carrière versée au salarié par rapport à celui qu'il aurait perçu sans avoir bénéficié d'un des dispositifs d'aménagement de fin de carrière prévus au présent accord.

ARTICLE 5 : CONGES

Les jours de repos de Réduction du Temps de Travail, les congés annuels et les droits affectés dans le CET doivent en principe être consommés, sous forme de prise effective, avant le départ à la retraite du salarié.

Dans le cadre du suivi annuel de l'accord sur *"la prise effective des congés et à leur épargne pour une utilisation au cours de la vie professionnelle ou pour la préparation à la retraite"* du 30 mars 2022, il pourra être examiné en 2025 la possibilité de déroger à ce principe dans la limite d'un nombre de jours défini et d'inscrire cette possibilité dans l'accord par la voie d'un avenant.

⁹ les salariés entrant dans le dispositif d'aménagement de fin de carrière avec un solde de jours temps à la carte, peuvent en demander le remboursement en tout ou partie

TITRE 3 : CHAMP D'APPLICATION, SUIVI, DUREE ET BILAN DE L'ACCORD - PUBLICITE ET DEPOT

ARTICLE 1 : 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'application¹⁰.

Article 1-1 : 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.

Article 1-2 : 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.

ARTICLE 2 : SUIVI DE L'ACCORD AU NIVEAU DU GROUPE EN FRANCE

Le suivi du présent accord sera effectué au sein de la Commission de suivi prévue dans l'accord sur la GEPP. Les indicateurs suivants seront communiqués à ses membres :

- Nombre de salariés ayant bénéficié du temps partiel/réduit hebdomadaire de fin de carrière au cours de l'année écoulée.

¹⁰ A l'exception des dispositions en vigueur prévoyant la conversion d'indemnités de fin de carrière en temps dans le cadre d'un dispositif d'aménagement de fin de carrière

- Nombre de salariés ayant bénéficié du temps partiel/réduit annualisé de fin de carrière au cours de l'année écoulée.
- Nombre de nouveaux salariés ayant bénéficié du dispositif de Mécénat de Compétences, d'heures de mécénat de Compétences réalisées et durée moyenne des mécénats de Compétences réalisées au cours de l'année écoulée.
- Nombre de salariés ayant bénéficié du dispositif de retraite progressive d'entreprise de fin de carrière au cours de l'année écoulée.

ARTICLE 3 : MISE EN OEUVRE & SUIVI DE L'ACCORD DANS LES ENTITES

Pour la mise en œuvre du présent accord Groupe, les entités entrant dans son périmètre ou adhérentes :

- partagent dans le cadre de leur dialogue social le nombre prévisionnel de Mécénats de compétences de fin de carrière au regard de leurs spécificités, pyramide des âges, contextes et enjeux au regard notamment des principes de gestion de l'emploi du Groupe,
- peuvent maintenir, adapter ou faire évoluer les indicateurs de suivis associés qu'elles avaient pu définir dans les accords ou dispositions unilatérales préexistantes à la date de signature du présent accord.

ARTICLE 4 : DUREE – REVISION DE L'ACCORD

Article 4-1 : Entrée en vigueur – Durée

Le présent accord est conclu pour une durée de 4 ans et prend effet à compter du 1^{er} octobre 2025, date à laquelle les dispositions du présent accord, se substituent de plein droit sans autre formalité aux accords et conventions, usages et décisions unilatérales, portant sur le même objet préexistants à la d'entrée en vigueur du présent accord dans les entités de son périmètre d'application¹¹.

Par le présent accord, les parties conviennent de permettre aux salariés qui sont déjà engagés à la date de signature du présent accord dans un dispositif conventionnel de fin de carrière (temps partiel/réduit hebdomadaire de fin de carrière au taux de 80 %, ou retraite progressive conventionnelle de fin de carrière au taux de 80 %) de bénéficier, dès le premier jour du mois suivant la date de son entrée en vigueur, des principes (c'est à dire les conditions spécifiques de rémunération et de cotisation et la prise en charge des différentiels définies aux articles 1.2.1 et 3.1 de son Titre 2) qu'il prévoit.

Pour ce faire, un avenant individuel intégrant ces principes tels que prévus ci-dessous sera soumis aux salariés concernés sans que cet avenant ne vienne modifier les autres dispositions de l'avenant initial à leur contrat de travail, dans son terme fixé notamment.

Les parties conviennent également de se revoir en 2026 pour évoquer les éventuelles évolutions liées à de dispositions issues de la loi de transposition de l'Accord National Interprofessionnel sur l'emploi des seniors du 14 novembre 2024.

¹¹ A l'exception des dispositions en vigueur prévoyant la conversion d'indemnités de fin de carrière en temps dans le cadre d'un dispositif d'aménagement de fin de carrière

Article 4-2 : 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 :

- 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.

Article 4-3 : 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.

ARTICLE 5 - INFORMATION DES SALARIES

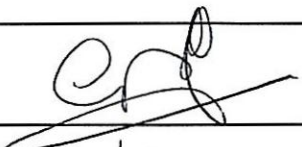


Les salariés des entités du périmètre du présent accord seront informés des modalités générales du présent accord par les supports de communication interne à l'entreprise.

ARTICLE 6 - FORMALITES DE DEPOT ET DE PUBLICITE

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

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

Fait à Paris, le 22 mai 2025

	Nom des signataires	Signatures
Pour BNP Paribas	Claudine QUEVAREC	
Pour la CFDT	Julie LEQUEUX	
Pour le SNB - CFE/CGC	Eric d'AMBRA	

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

BNP PARIBAS SA

dont le siège social est à PARIS 9^{ème} - 16, boulevard des italiens

ARVAL SERVICE LEASE

dont le siège social est à PARIS 9^{ème} - 1, boulevard Haussmann

BNP PARIBAS ANTILLES GUYANE

dont le siège social est à PARIS 9^{ème} - 1, boulevard Haussmann

BNP PARIBAS ASSET MANAGEMENT EUROPE

dont le siège social est à PARIS 9^{ème} - 1, boulevard Haussmann

BNP PARIBAS ASSET MANAGEMENT HOLDING

dont le siège social est à PARIS 9^{ème} - 1, boulevard Haussmann

BNP PARIBAS CARDIF (GIE)

dont le siège social est à PARIS 9^{ème} - 1, boulevard Haussmann

BNP PARIBAS DEALING SERVICES

dont le siège social est à PARIS 9^{ème} - 1, boulevard Haussmann

BNP PARIBAS FACTOR

dont le siège social est à PARIS 19^{ème} - 160-162, boulevard Macdonald

BNP PARIBAS FINANCIAL MARKETS

dont le siège social est à PARIS 9^{ème} - 20, boulevard des Italiens

BNP PARIBAS LEASE GROUP

dont le siège social est à LEVALLOIS-PERRET 92300 - 18, rue Baudin

BNP PARIBAS PARTNERS FOR INNOVATION

dont le siège social est à MONTREUIL 93100 - 59, rue de la république

BNP PARIBAS PERSONAL FINANCE

dont le siège social est à PARIS 9^{ème} - 1, boulevard Haussmann

BNP PARIBAS REUNION

dont le siège social est à PARIS 9^{ème} - 1, boulevard Haussmann

CARDIF IARD

dont le siège social est à PARIS 9^{ème} - 1, boulevard Haussmann

COFICA BAIL

dont le siège social est à PARIS 9^{ème} - 1, boulevard Haussmann

DOMOFINANCE

dont le siège social est à PARIS 9^{ème} - 1, boulevard Haussmann

GAM RESTAURANT (GIE)

dont le siège social est à PARIS 2^{ème} - 3, rue d'Antin

ICARE SA

dont le siège social est à BOULOGNE BILLANCOURT 92100 - 93, rue Nationale

ICARE ASSURANCE

dont le siège social est à BOULOGNE BILLANCOURT 92100 – 93, rue Nationale

NEUILLY CONTENTIEUX (GIE)

dont le siège social est à LEVALLOIS PERRET 92300 – 143, rue Anatole France

PORTZAMPARC

dont le siège social est à PARIS 9ème – 1, boulevard Haussmann

PORTZAMPARC GESTION

dont le siège social est à NANTES 44100 – 10, rue Meuris

ANNEXE 2 : Les 10 engagements clefs de la Charte en faveur de l'emploi des +50 ans

- Communiquer à l'ensemble des collaboratrices, des collaborateurs et à la ligne managériale, les engagements de cet acte. Sensibiliser à l'importance du bien vivre ensemble, à la force de l'intergénérationnel et lutter contre les stéréotypes liés à l'âge dans le respect des valeurs de l'entreprise.
- Agir en toute bienveillance et respect avec l'ensemble des collaboratrices et des collaborateurs, tout au long de la carrière professionnelle, quel que soit leur âge.
- Accompagner le développement des compétences et encourager les collaboratrices et les collaborateurs à s'engager sur des actions de développement de leur employabilité et à s'ouvrir à de nouvelles perspectives de carrière.
- Recruter des personnes à toutes les étapes de leur carrière, offrir des opportunités tout au long de la vie professionnelle pour permettre à chacun (e) de travailler dans un environnement inclusif jusqu'au départ à la retraite.
- Favoriser la transmission des savoirs et le partage d'expérience entre les générations en mettant en place des dispositifs dédiés.
- Valoriser les collaboratrices et les collaborateurs expérimentés, mettre en lumière des parcours inspirants et des rôles modèles pour faire évoluer la perception sur l'âgisme.
- Proposer un accompagnement adapté et individualisé sur les aspects de santé et de bien-être au travail tout au long de la carrière.
- Accompagner et soutenir les collaboratrices et les collaborateurs aidants.
- Accorder une attention particulière à la préparation et à l'accompagnement du départ à la retraite (dispositifs de transition). Au moment du départ, remercier les collaboratrices et collaborateurs en célébrant et en sauvant leur carrière.
- Après le départ, pour celles et ceux qui le souhaitent, conserver le lien notamment par les Alumni, ou favoriser un engagement associatif.