

**AVENANT A L'ACCORD
SUR LES CONTRAINTES SPECIFIQUES
DE TRAVAIL DE BNP PARIBAS SA DU 4 MAI
2017**

ENTRE :

BNP PARIBAS, Société Anonyme dont le siège est à PARIS 9^{ème}, 16, Boulevard des Italiens, représentée par **Cécile CRANSAC**, Responsable des Relations Sociales de BNP Paribas SA,

D'UNE PART,

ET :

Les syndicats ci-après, affiliés aux organisations représentatives sur le plan national (art. L 2122-1 du Code du Travail) :

D'AUTRE PART,

Confédération Française Démocratique du Travail (CFDT)
représentée par **Cédric GRENIER**

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

IL A ETE CONVENU CE QUI SUIT :

CC
CA
DG

PREAMBULE

Il est rappelé qu'au sein de BNP Paribas SA, un premier accord d'entreprise sur les contraintes spécifiques de travail a été signé le 23 avril 2012 pour une durée déterminée de cinq ans. Ce premier accord avait pour objet de tenir compte de contraintes spécifiques inhérentes à certaines activités qui amènent des salariés -en raison de leur activité ou de leur mission- à travailler de manière répétée (ou occasionnelle) des jours et/ou des horaires spécifiques.

Un accord a été signé le 4 mai 2017 en vue de maintenir ces dispositions pour une durée indéterminée.

Ces dispositions qui concernent à titre principal l'établissement des Pôles et Fonctions, ont permis de :

- réaffirmer les règles qui doivent s'appliquer et de convenir des exceptions pouvant y être apportées de manière limitée,
- prévoir un suivi de leur utilisation,
- assurer le respect des temps minimum de repos prévus par la loi,
- permettre de mieux concilier les contraintes indissociables de ces activités et l'équilibre entre activité professionnelle et vie personnelle. Les contraintes, pour nécessaires qu'elles soient pour assurer la continuité du fonctionnement de l'entreprise, doivent s'inscrire dans le respect de la vie personnelle et familiale et de la santé des salariés.
- garantir aux salariés une organisation plus prévisible de leur temps de travail et permettre un meilleur équilibre entre les périodes de contraintes et la souplesse et l'adaptation dues aux salariés en dehors de ces périodes.
- associer davantage les instances représentatives du personnel au suivi de ses différents dispositifs.

Une Commission de Droit Social s'est tenue le 29 février 2024 au cours de laquelle un bilan de l'accord a été présenté. Lors de cette Commission les parties ont convenu d'ouvrir de nouvelles négociations afin de faire évoluer certaines dispositions de l'accord du 4 mai 2017. C'est ainsi que deux réunions se sont tenues et ont abouti à la signature du présent avenant permettant :

- de préciser l'articulation entre certains dispositifs,
- d'actualiser certaines compensations financières dans leurs montants,
- et d'en préciser les modalités d'application.

En outre, les parties renouvèlent leur volonté de continuer à associer les instances représentatives du personnel à la mise en œuvre de cet accord.

A cet égard, elles rappellent que le présent avenant conclu au niveau de l'entreprise :

- concerne toujours à titre principal l'établissement des Pôles et Fonctions, cet établissement étant concerné par l'ensemble des contraintes spécifiques de travail.

Son CSEE et sa CSSCTE continueront donc à suivre, dans le cadre d'un bilan annuel réalisé au cours du 1^{er} semestre de chaque année, l'utilisation des différentes contraintes (astreintes, travail les jours fériés, travail un jour de repos, opérations et travaux planifiés...) au cours de l'année écoulée. Dans ce cadre, il est convenu que sera communiqué le

nombre d'incidents majeurs concernant les applications et infrastructures extrêmes ayant donné lieu à suspension du repos dans les conditions précisées au 9.2 du présent avenant.

- concerne également les autres établissements de l'entreprise mais avec des contraintes en principe à caractère plus occasionnel pour les salariés concernés.

Au cours du 1^{er} semestre de chaque année, une visibilité sera donnée au(x) CSEE et au(x) CSSCTE concernés sur les prévisions de l'année dans le cadre du présent avenant : pour le travail le dimanche à titre très exceptionnel, salons, manifestations commerciales ou événementielles auxquelles l'entreprise prévoit de participer, pour le travail un jour férié, principaux motifs du travail de salariés les jours fériés.

L'information pourra également porter sur les astreintes occasionnelles dans le cadre de travaux particuliers ou spécifiques.

Les parties conviennent que la signature du présent avenant sera l'occasion d'une nouvelle action de communication au sein de l'entreprise sur les différents dispositifs, notamment pour actualiser l'information et la diffuser auprès des nouveaux managers et salariés concernés compte tenu du renouvellement des équipes depuis sa dernière signature en mai 2017.

En conséquence de quoi, les parties ont conclu le présent avenant à l'accord du 4 mai 2017. Pour faciliter sa compréhension et sa lisibilité, elles ont convenu d'intégrer les modifications qu'il apporte directement dans le texte d'origine de cet accord.

SOMMAIRE

| | |
|---|-----------|
| CHAPITRE 1 – ASTREINTES | 7 |
| Article 1 : Définitions | 7 |
| 1.1 : Astreinte | 7 |
| 1.2 : Intervention au cours d'une astreinte..... | 7 |
| Article 2 : Objet de l'astreinte | 7 |
| Article 3 : Salariés concernés | 7 |
| Article 4 : Périodes d'astreinte | 8 |
| Article 5 : Fréquence des astreintes | 8 |
| Article 6 : Programmation individuelle et information des salariés | 9 |
| Article 7 : Moyens mis à la disposition | 9 |
| Article 8 : Compensations | 9 |
| 8.1 : Indemnisation de l'astreinte | 9 |
| 8.2 : Indemnisation des temps d'intervention | 9 |
| 8.2.1 : Salariés à l'horaire collectif | 10 |
| 8.2.2 : Cadres au forfait jours..... | 10 |
| 8.2.3 : Récupération des temps d'intervention | 10 |
| 8.2.4 : Remboursement de frais supplémentaires..... | 11 |
| 8.3 : Délais de règlement | 11 |
| Article 9 : Articulation avec les temps de repos | 11 |
| 9.1 : Principes | 11 |
| 9.2 : Exceptions..... | 12 |
| Article 10 : Document individuel de suivi des interventions | 13 |
| Article 11 : Sortie de l'astreinte | 13 |
| CHAPITRE 2 – LE TRAVAIL EXCEPTIONNEL UN JOUR DE REPOS HEBDOMADAIRE ... | 14 |
| Article 1 : Principe | 14 |
| Article 2 : Travail occasionnel un jour de repos hebdomadaire | 14 |
| 2.1 : Volontariat et information des salariés | 14 |
| 2.2 : Compensations | 15 |
| 2.2.1 : Compensations financières | 15 |
| 2.2.2 : Frais supplémentaires..... | 15 |
| Article 3 : Travail non occasionnel un jour de repos hebdomadaire | 15 |
| 3.1 : Contraintes | 15 |

| | |
|---|-----------|
| 3.2 : Définition du caractère non occasionnel | 16 |
| 3.3 : Information préalable..... | 16 |
| 3.4 : Compensations | 16 |
| 3.4.1 : Rémunération forfaitaire | 16 |
| 3.4.2 : Remboursement des frais supplémentaires | 16 |
| CHAPITRE 3 – OPERATIONS PLANIFIEES ET TRAVAUX PLANIFIES FINANCIERS..... | 17 |
| Article 1 : Opérations planifiées | 17 |
| 1.1 : Définition | 17 |
| 1.2 : Information préalable des salariés | 17 |
| 1.3 : Intégration dans l'organisation du travail | 17 |
| 1.4 : Temps de repos..... | 18 |
| 1.4.1 : Principe | 18 |
| 1.4.2 : Exception..... | 18 |
| 1.5 : Compensations | 18 |
| Article 2 : Travaux planifiés financiers | 18 |
| 2.1 : Définition | 18 |
| 2.2 : Information préalable des salariés | 19 |
| 2.3 : Temps de repos..... | 19 |
| 2.4 : Compensations trimestrielles..... | 19 |
| 2.5 : Engagements managériaux..... | 20 |
| Article 3 : Remboursement de frais supplémentaires | 20 |
| CHAPITRE 4 – TRAVAIL UN JOUR FERIE..... | 21 |
| Article 1 : Principes | 21 |
| Article 2 : Volontariat..... | 21 |
| Article 3 : Compensations..... | 21 |
| 3.1 : Report du repos..... | 21 |
| 3.2 : Prime forfaitaire | 21 |
| 3.3 : Remboursement de frais supplémentaires..... | 22 |
| CHAPITRE 5 – DEPLACEMENTS PROFESSIONNELS UN JOUR DE REPOS HEBDOMADAIRE OU UN JOUR FERIE..... | 23 |
| CHAPITRE 6 – DISPOSITIONS FINALES..... | 24 |
| Article 1 : Entrée en vigueur - durée - suivi..... | 24 |
| ARTICLE 2 : Commission de suivi | 24 |

| | |
|---|----|
| Article 3 : Révision..... | 24 |
| Article 4 : Evolution de la réglementation..... | 24 |
| Article 5 : Formalités de dépôt et de publicité | 24 |

ca
[Signature]

CHAPITRE 1 – ASTREINTES

Des situations d'urgence et des circonstances et/ou des contraintes opérationnelles imprévisibles sont préjudiciables au bon fonctionnement de l'entreprise si elles ne sont pas résolues. Elles justifient donc, dans des activités et fonctions de l'entreprise, le recours au dispositif des astreintes en dehors des heures et/ou jours habituels de travail.

Article 1 : Définitions

Les parties au présent accord conviennent de s'accorder sur les définitions suivantes.

1.1 : Astreinte

Selon l'article L3121-9 du code du Travail, « une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être sur son lieu de travail et sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, doit être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise. »

1.2 : Intervention au cours d'une astreinte

Le temps d'intervention est la période de travail effectuée durant une astreinte ; l'intervention peut s'effectuer soit à distance (intervention téléphonique ou informatique), soit sur le site de travail nécessitant alors le déplacement physique du salarié.

Article 2 : Objet de l'astreinte

Le recours à l'astreinte est justifié par des circonstances et/ou des contraintes opérationnelles de nature impérative et urgente qui, si elles ne trouvent pas de solution, sont préjudiciables au bon fonctionnement de l'activité. L'astreinte a notamment pour objet :

- de faire face à des situations imprévisibles nécessitant une assistance d'urgence et des compétences ou expertises spécifiques,
- de permettre la continuité de certaines activités ou de traitements -en particulier informatiques- en cas d'incidents importants,
- d'assurer le suivi et la bonne fin de mises en œuvre opérationnelles.

Article 3 : Salariés concernés

Les dispositions du présent Chapitre 1 sont applicables à l'ensemble des salariés de BNP Paribas SA qui, en raison de leur mission ou de leur activité, sont soumis à des astreintes pour l'entreprise. Pour autant,

- elles concernent principalement des activités de l'Etablissement des Pôles et Fonctions. La nature de ces activités supposant l'organisation systématique d'astreintes, l'éventualité de réaliser des astreintes fait partie intégrante de la mission courante des postes de travail ; elle entre dans les caractéristiques générales de ces postes et en est donc indissociable. Elle s'applique donc aux salariés, nouvellement ou non, affectés dans ces postes. Les HR Partner de BNP Paribas SA veillent donc, préalablement à toute nouvelle affectation dans ces

postes (dans le cadre d'une embauche ou d'une mobilité au sein de l'entreprise ou du Groupe), à informer de leurs caractéristiques les salariés concernés avant qu'ils n'acceptent leur affectation.

Il est précisé qu'un salarié confronté à une situation personnelle particulière (circonstances familiales ou sociales impérieuses) peut demander à son HR Partner à ne plus être soumis à aux astreintes pendant une période temporaire et déterminée.

- elles peuvent également concerner de manière occasionnelle des entités de l'entreprise qui ont besoin de recourir à des astreintes, à l'occasion notamment de travaux particuliers et spécifiques. Dans cette situation, les astreintes sont réalisées avec des salariés volontaires. Toutefois, dans l'hypothèse où aucun volontaire correspondant aux exigences de l'opération ne se serait manifesté, la Direction s'engage à prendre en compte dans la détermination des salariés désignés, outre les compétences professionnelles nécessaires, leur situation personnelle et familiale. Un roulement sera également recherché pour que les mêmes salariés ne soient pas systématiquement sollicités au cours de l'opération.

Article 4 : Périodes d'astreinte

Selon les nécessités de service et l'organisation mise en place, un salarié peut être d'astreinte pour une semaine ou pour un ou plusieurs jours d'une même semaine.

La période d'astreinte se situe en dehors des horaires de travail de référence soit pendant les jours ouvrés, soit les samedi, dimanche, et jours fériés.

Un salarié ne peut être d'astreinte pendant ses périodes de congés payés ou de jours de réduction du temps de travail. Il ne peut pas non plus être d'astreinte durant une période d'absence pour maladie, accident de travail ou de trajet ou durant toute autre absence ou congé autorisés par son manager. Pendant ces périodes, il est convenu qu'il n'a pas non plus à être sollicité par téléphone, notamment pour résoudre un incident.

Article 5 : Fréquence des astreintes

Un salarié ne peut être d'astreinte plus de 16 semaines au cours d'une même période de 12 mois glissants et dans toute la mesure du possible pendant :

- plus de deux semaines consécutives,
- plus de deux week-end successifs.

A ce titre, dans les environnements au sein desquels les exigences opérationnelles conduisent, de manière régulière, à des astreintes, l'entreprise veillera autant que possible à ce que la taille des équipes concernées permette une rotation effective des salariés concernés.

Article 6 : Programmation individuelle et information des salariés

L'astreinte, partie intégrante de l'organisation du temps de travail, est planifiée ; le salarié est donc préalablement informé par son manager de son ou de ses jours d'astreinte avant le début de l'astreinte.

Selon les dispositions de l'accord d'entreprise précité du 20 juillet 2000, lorsque la nature des activités suppose l'organisation systématique d'astreintes, la rotation des astreintes entre les différents salariés concernés y est organisée selon un planning prévisionnel au moins bimensuel faisant l'objet d'une information dans le service et d'une information individuelle des salariés avec un minimum de 20 jours avant le début de la période de début d'astreinte. Ce planning, en cas de circonstances exceptionnelles (notamment maladie, évènements familiaux, ...), peut être modifié avec un préavis de trois jours.

En cas de circonstances exceptionnelles, le salarié peut être prévenu dans des délais plus courts sans qu'ils puissent être inférieurs à un jour franc.

Article 7 : Moyens mis à la disposition

Les moyens matériels nécessaires à l'astreinte et aux interventions à distance (notamment équipements téléphonique et informatique mobiles, logiciels, ...) sont fournis par l'entreprise.

Article 8 : Compensations

8.1 : Indemnisation de l'astreinte

Le temps pendant lequel le salarié est tenu de rester disponible en vue d'une intervention n'est pas pris en compte dans le temps de travail effectif.

Toutefois, en contrepartie de son obligation de disponibilité, le salarié placé en astreinte perçoit une indemnité. Cette indemnité lui est versée que l'astreinte soit activée ou non.

L'indemnité d'astreinte est attribuée sur une base journalière et son montant varie en fonction de la période de l'astreinte (samedi ou dimanche, jour férié ou semaine) selon le barème forfaitaire suivant :

- 70 euros par jour de semaine,
- 85 euros le samedi, (ou le lundi pour les salariés travaillant habituellement du mardi au samedi)
- 105 euros le dimanche,
- 110 euros un jour férié.

8.2 : Indemnisation des temps d'intervention

Au cours d'une période d'astreinte, le temps d'intervention, qu'il soit effectué sur le lieu de travail ou depuis le domicile du salarié, donne lieu à contrepartie.

8.2.1 : Salariés à l'horaire collectif

Le temps d'intervention, y compris l'éventuel temps de déplacement (aller-retour) pour le trajet entre le domicile et le lieu d'intervention, est considéré comme un temps de travail effectif. Il est rémunéré comme tel et est valorisé aux conditions légales d'heures supplémentaires.

Le décompte journalier des heures d'intervention débute lorsque le salarié est contacté et s'achève, soit à la fin de l'intervention lorsque celle-ci se déroule depuis le domicile du salarié, soit lors du retour du salarié à son domicile en cas de déplacement.

Dans l'hypothèse où le temps d'intervention est inférieur à une heure, il est néanmoins apprécié pour une heure pleine. Au-delà de cette première heure, le temps d'intervention est ensuite apprécié par tranche minimum d'une demi-heure.

Si le salarié le souhaite, les heures effectuées du fait d'une intervention pendant une astreinte peuvent être récupérées (aux conditions légales d'heures supplémentaires). Les modalités de prise de la récupération sont définies en accord entre le salarié et son manager, en fonction des nécessités de service. La récupération doit être prise dans les deux mois consécutifs à l'intervention.

En cas d'intervention, l'indemnisation du temps d'intervention s'ajoute à l'indemnisation d'astreinte telle que prévue au 8.1 du présent accord.

8.2.2 : Cadres au forfait jours

Le salarié au forfait jours peut, au même titre que les autres salariés, être amené à être en astreinte et à effectuer des interventions dans le cadre de ces astreintes.

En conséquence, et par exception à son régime, il perd dans le cadre de ces astreintes son autonomie. Il bénéficie donc de l'indemnisation de l'astreinte prévue au 8.1 qui précède et en cas d'intervention, d'une contrepartie sous forme d'une prime forfaitaire attribuée sur une base journalière. Son montant varie en fonction de la période de l'intervention (samedi ou dimanche, jour férié ou semaine) selon le barème suivant :

- 110 euros par jour de semaine,
- 140 euros le samedi, (ou le lundi pour les salariés travaillant habituellement du mardi au samedi)
- 170 euros le dimanche,
- 180 euros un jour férié.

Il est convenu que les périodes d'intervention sont entièrement compensées par la prime.

8.2.3 : Récupération des temps d'intervention

En sus des compensations prévues aux articles 8.1 et 8.2 qui précèdent, si un dimanche ou un jour férié, un salarié d'astreinte est amené à effectuer une intervention d'une durée supérieure à quatre heures, la durée de son intervention est récupérée dans les meilleurs délais et dans toute la mesure du possible dans les trois mois suivant l'intervention.

Co
BSC

8.2.4 : Remboursement de frais supplémentaires

Les frais supplémentaires occasionnés par les temps d'intervention dans le cadre d'astreintes sont pris en charge par l'entreprise dans les conditions définies ci-après. Sont concernés :

- les frais de transport à caractère exceptionnel, y compris en cas d'utilisation motivée d'un véhicule personnel sous la forme d'indemnités kilométriques selon les dispositions en vigueur au sein de l'entreprise (dispositions sur l'indemnisation des frais professionnels). Le salarié est encouragé à utiliser un taxi pour effectuer ses déplacements si ce moyen de transport réduit le délai pour l'intervention ou s'il s'impose en raison de l'heure d'intervention,
- le cas échéant, les frais de restauration dans la limite de 25 euros par repas,
- les frais de garde d'enfant(s) ou des frais supplémentaires liés à des situations familiales particulières.

Le règlement de ces frais s'effectue sur présentation de justificatifs.

8.3 : Délais de règlement

Les indemnités d'astreinte sont en principe réglées avec la paie du mois qui suit celui au cours duquel le salarié est placé en astreinte dès lors qu'elles sont déclarées à RHG GAP dans des délais compatibles avec le calendrier de paie.

En tout état de cause, le règlement des indemnités d'astreinte doit intervenir dans un délai maximum de deux mois suivant celui au cours duquel le salarié a été placé en astreinte.

Les mêmes règles sont retenues pour les heures d'intervention payées aux salariés à l'horaire collectif et pour les primes forfaitaires d'intervention versées aux cadres au forfait jours.

Article 9 : Articulation avec les temps de repos

9.1 : Principes

Il est rappelé qu'en application de la loi, le salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives et d'un repos hebdomadaire d'une durée minimale de 35 heures. Le respect de ce temps de repos peut donc le conduire à décaler l'heure de début de la journée suivante.

La loi prévoit que ces temps minimaux de repos quotidien et hebdomadaire ne sont pas interrompus par les périodes d'astreinte, exception faite des temps d'intervention qui sont considérés comme du temps de travail effectif.

De ces règles, découlent les principes suivants :

- si avant le début d'une intervention dans le cadre d'une astreinte le salarié a déjà bénéficié de la durée minimale de repos continue prévue par la loi, il n'y a pas lieu à l'issue de l'intervention d'appliquer la durée minimale de repos continue,

- si avant le début de son intervention, le salarié n'a pas encore bénéficié de la durée minimale de repos continue prévue par la loi, la durée minimale de repos est alors donnée intégralement à compter de la fin de l'intervention. Le respect de cette durée minimale de repos continue peut conduire le salarié à reprendre son activité professionnelle en cours de journée, sans incidence sur l'acquisition de ses droits à Réduction du Temps de Travail (RTT) prévus par l'accord précité du 20 juillet 2000.

9.2 : Exceptions

Par exception aux règles ci-dessus, les parties conviennent de la nécessité de prendre en compte les interventions répondant à des travaux urgents (au sens de l'article L3132-4 du code du Travail) qui entraînent la suspension de droit du repos quotidien et hebdomadaire.

Au sein de BNP Paribas SA, ces travaux urgents sont nécessaires lors des interventions pour résoudre des incidents majeurs concernant les applications et infrastructures extrêmes pouvant mettre en péril la continuité du service. Ces incidents correspondent à des situations identifiées, objectivement définies et classifiées, et limitées par rapport au nombre total d'interventions sur incidents et dysfonctionnements survenant chaque année au sein de l'entreprise.

Par le présent accord, les parties conviennent que les cas de suspension des temps de repos minimum légaux sont expressément limités à ces situations. Elles souhaitent également fixer les différentes composantes de ces situations nécessitant des travaux urgents au sens de la loi :

- un incident majeur correspond à un incident avéré dont l'impact est extrêmement grave pour au moins un métier ou une Fonction du Groupe BNP Paribas. La conséquence est la rupture du service rendu au client interne ou externe ; celle-ci peut dans certains cas justifier le lancement d'une cellule de crise pour piloter la résolution au plus vite dudit incident,
- une application est qualifiée d'extrême si elle correspond à une application systémique dont la perturbation peut déclencher ou propager des perturbations en chaîne dans la sphère financière de BNP Paribas,
- une infrastructure est qualifiée d'extrême quand elle est nécessaire au bon fonctionnement ou à l'utilisation d'une ou plusieurs applications extrêmes.

Les parties conviennent que ces interventions peuvent entraîner une dérogation à la durée légale maximale journalière de travail effectif.

Les heures effectuées dans le cadre de ces interventions ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

Le salarié qui effectue ces travaux urgents bénéficie bien entendu des compensations prévues aux articles 8.1 et 8.2 qui précèdent ; il bénéficie également d'un repos d'une durée égale au repos suspendu. Le choix de la date de prise de ce repos reporté est effectué par le salarié en accord avec son manager et en fonction des nécessités de service. Les parties souhaitent une prise de ce repos reporté dans des délais rapprochés ; en conséquence, elles fixent le délai de cette utilisation à deux mois suivant l'intervention qui a donné lieu à suspension du repos.

Article 10 : Document individuel de suivi des interventions

Toute intervention au cours d'une astreinte donne lieu à un suivi. Il appartient aux entités qui déploient des astreintes de mettre en place, par tout moyen, un dispositif auto déclaratif permettant à chaque salarié de signaler systématiquement ses heures d'intervention dans le cadre d'astreintes.

Ce dispositif devra permettre de connaître l'identité du salarié, la date, les heures de début et de fin de l'intervention, le motif de l'intervention. Afin de veiller au respect des temps de repos, il indique également la date et l'heure de la reprise de travail du salarié après l'intervention. Enfin, il peut permettre de préciser tout autre élément utile au suivi opérationnel.

Les modalités de transmission et de validation du rapport d'intervention sont fixées localement.

Article 11 : Sortie de l'astreinte

La sortie du système d'organisation des astreintes à la suite d'une mobilité individuelle au sein de la même entité juridique ou au sein du Groupe en France ou pour des raisons médicales préconisées par le médecin du travail entraîne la perte des compensations de la sujétion.

Toutefois, la situation des salariés ayant bénéficié régulièrement d'indemnités d'astreinte significatives est examinée par le HR Partner. Ainsi le salarié qui aura bénéficié régulièrement pendant au moins 3 ans d'indemnités d'astreinte significatives, c'est-à-dire représentant au moins 10% de son salaire de base annuel sur cette même période de trois ans, percevra une prime mensuelle dégressive :

- la première année suivant la sortie, une prime équivalente à 100 % du montant brut perçu au titre de l'indemnité d'astreinte (calculée sur la moyenne mensuelle des 12 mois précédents la sortie de l'astreinte),
- la deuxième année suivant la sortie, une prime équivalente à 66 % du montant brut perçu au titre de l'indemnité d'astreinte (calculée sur la moyenne mensuelle des 12 mois précédents la sortie de l'astreinte),
- la troisième année suivant la sortie, une prime équivalente à 33 % du montant brut perçu au titre de l'indemnité d'astreinte (calculée sur la moyenne mensuelle des 12 mois précédents la sortie de l'astreinte),

Ces primes seront versées dans une rubrique de paie distincte du salaire de base.

Il est précisé que les montants servant au calcul du taux de 10% correspondent aux montants résultant de l'indemnisation des temps d'astreinte. Les montants d'indemnisation des temps d'intervention ne sont pas pris en compte. Le détail et les modalités d'établissement de ce calcul sont portés à la connaissance du salarié par son HR Partner. Pour l'établissement de celui-ci, les périodes d'absence prolongée supérieures ou égales à trois mois consécutifs sont neutralisées (ex : congés sans solde, maternité, parental, longue maladie, ...).

En cas de retour du salarié dans un régime d'astreinte, les primes de sortie d'astreinte sont supprimées.

Il est convenu que si des salariés, ayant régulièrement bénéficié d'indemnités d'astreintes significatives, sont amenés à sortir du système d'astreinte à la suite d'un changement d'organisation au sein de la Banque, cette situation sera alors examinée, notamment au regard des règles définies ci-dessus, en concertation avec les représentants du personnel concernés.

CHAPITRE 2 – LE TRAVAIL EXCEPTIONNEL UN JOUR DE REPOS HEBDOMADAIRE

Les dispositions du présent Chapitre 2 sont applicables aux salariés de BNP Paribas SA qui, en raison de leur mission ou de leur activité, travaillent un jour de repos hebdomadaire dans les conditions définies ci-après.

Article 1 : Principe

L'entreprise réaffirme que le travail dominical doit rester exceptionnel au sein de l'entreprise.

Afin de leur assurer un traitement homogène, les dispositions du présent chapitre ont pour objet de définir les compensations accordées aux salariés de BNP Paribas SA qui en raison de leur mission ou de leur activité travaillent un jour de repos hebdomadaire.

Ces compensations tiennent compte de la nature et de la fréquence des contraintes auxquelles sont soumis les salariés. Deux types de situations se présentent en effet dans l'entreprise :

- au sein de l'entreprise, et en particulier de la Banque Commerciale en France, le travail dominical a un caractère occasionnel ; il correspond à de réelles nécessités de service ou à l'exigence pour l'entreprise de participer à des manifestations commerciales, culturelles ou sportives dans le cadre de partenariats privilégiés.
- au sein de l'établissement des Pôles et Fonctions, le travail du week-end est pratiqué de manière non occasionnelle dans certaines activités du fait de contraintes spécifiques et impérieuses.

Il est précisé que les entités de l'entreprise ayant recours à ces interventions un jour de repos hebdomadaire (en raison notamment de la participation à des foires, salons, manifestations commerciales ou événementielles...) veilleront, dans toute la mesure du possible et sauf situation d'urgence particulière, à anticiper au maximum l'information des salariés amenés à travailler lors de cette(ces) journée(s).

Article 2 : Travail occasionnel un jour de repos hebdomadaire

Le travail occasionnel un jour de repos hebdomadaire concerne le travail le samedi (pour les salariés travaillant habituellement du lundi au vendredi) ou le lundi (pour les salariés travaillant habituellement du mardi au samedi). Il est convenu que les salariés bénéficient alors des dispositions prévues ci-après.

2.1 : Volontariat et information des salariés

Le travail est organisé sur la base du volontariat.

2.2 : Compensations

2.2.1 : Compensations financières

Le jour de repos travaillé fait l'objet d'une rémunération journalière forfaitaire unique, dont le montant est fixé à 400 euros pour une journée, 200 euros pour une demi-journée. Cette rémunération forfaitaire est exclusive de toute autre contrepartie, en particulier de toute autre rémunération concernant l'exécution du temps de travail.

2.2.2 : Frais supplémentaires

Les frais supplémentaires liés au jour de repos travaillé sont pris en charge dans les conditions suivantes :

- les frais de transport à caractère exceptionnel, y compris en cas d'utilisation motivée d'un véhicule personnel sous la forme d'indemnités kilométriques selon les dispositions en vigueur au sein de l'entreprise (dispositions sur l'indemnisation des frais professionnels).

et le cas échéant,

- les frais de restauration dans la limite de 25 euros par repas,
- les frais liés à la garde d'enfant(s) ou des frais supplémentaires liés à des situations familiales particulières.

Le règlement de ces frais s'effectue sur présentation de justificatifs.

Le travail un jour de repos hebdomadaire peut également concerner de manière exceptionnelle le dimanche. Organisé sur la base du volontariat, il ouvre droit aux compensations prévues ci-dessus. Le jour de repos non pris du fait du travail du dimanche est reporté. La prise par anticipation du jour de repos travaillé est possible avec l'accord du manager.

Article 3 : Travail non occasionnel un jour de repos hebdomadaire

3.1 : Contraintes

Des contraintes spécifiques et indissociables de certaines activités de l'établissement des Pôles et Fonctions nécessitent le travail non occasionnel des jours de repos hebdomadaire. Ces contraintes résultent :

- de travaux ne pouvant être effectués, pour des raisons techniques, un jour habituellement travaillé au sein de l'entreprise,

Il s'agit, au sens du décret du 2 août 2005, des services de maintenance -notamment informatique- pour des « travaux de révision, de réparation, de montage ou de démontage, y compris les travaux informatiques qui doivent être effectués dans l'urgence ou nécessitant, pour des raisons techniques, la mise en place des installations hors exploitation. »

Il est convenu que sont concernés les travaux de mise en production de nouveaux systèmes, les travaux et l'exploitation des logiciels sur les machines, les bascules et migrations informatiques, les travaux de mise à jour du système informatique, les travaux de maintenance matériels et évolutive (remplacement de matériels existants, changement des logiciels, tests de performance...), les travaux d'infrastructure (câblage, électricité, téléphonie ...) sur les sites de production informatique, les travaux de tests et qualification

de logiciels de traitement critiques ainsi que les vérifications de bon fonctionnement suite à une mise en place.

Ces travaux sont liés essentiellement à des activités de l'établissement des Pôles et Fonctions. Il est toutefois convenu que si des salariés d'autres établissements de l'entreprise sont associés à ces travaux et sont soumis, dans ce cadre, aux mêmes contraintes, ils bénéficient alors des compensations prévues l'article 3.4 qui suit.

- de travaux spécifiques indissociables de certaines activités de l'établissement des Pôles et des Fonctions qui doivent être effectués périodiquement dans des conditions particulières identifiées du fait d'obligations légales, réglementaires ou de calendriers contraints.

3.2 : Définition du caractère non occasionnel

Les parties conviennent que le travail un jour de repos hebdomadaire non occasionnel concerne des tâches et missions inhérentes à l'activité des salariés.

3.3 : Information préalable

Le salarié qui, en raison de sa mission ou de son activité, est soumis à ces contraintes et est amené à travailler les jours de repos hebdomadaire en est informé préalablement, le plus en amont possible (par exemple : dates de bascules ou de migrations, dates de travaux de mise à jour des systèmes informatiques ou des travaux de maintenance matériels et évolutive, calendrier annuel des arrêtés trimestriels de comptes,...).

Il est convenu que le salarié qui se trouverait confronté à une situation personnelle particulière peut demander à son manager à ne pas travailler, pendant une période déterminée, les jours de repos hebdomadaire.

3.4 : Compensations

3.4.1 : Rémunération forfaitaire

Pour le salarié à l'horaire collectif comme pour le cadre au forfait jours, le travail un jour de repos hebdomadaire fait l'objet d'une rémunération forfaitaire journalière unique, dont le montant est fixé à 400 euros, pour un samedi comme pour un dimanche. Ce montant est ramené à 200 euros pour une demi-journée de travail.

Dans l'hypothèse où un jour férié tombe un jour de week-end travaillé, il est convenu que le montant de la rémunération forfaitaire pour cette journée travaillée est celui prévu au présent article.

Cette rémunération forfaitaire journalière est exclusive de toute autre contrepartie, en particulier de toute autre rémunération concernant l'exécution du temps de travail.

Le jour de repos non pris du fait du travail du dimanche est reporté.

3.4.2 : Remboursement des frais supplémentaires

Les frais supplémentaires liés au travail un jour de repos hebdomadaire sont pris en charge dans les conditions fixées au 2.2.32 du présent Chapitre.

CHAPITRE 3 – OPERATIONS PLANIFIEES ET TRAVAUX PLANIFIES FINANCIERS

Des contraintes spécifiques et indissociables de certaines activités et fonctions principalement inhérentes à l'établissement des Pôles et Fonctions nécessitent la réalisation d'opérations planifiées ou de travaux planifiés financiers.

L'objet du présent Chapitre 3 est de définir ces opérations planifiées ou travaux planifiés financiers, de préciser le cadre dans lequel ils sont réalisés et de définir les compensations allouées aux salariés ceux de l'établissement des Pôles et Fonctions qui y participent.

Article 1 : Opérations planifiées

1.1 : Définition

Dans le prolongement des accords du 23 avril 2012 et du 4 mai 2017, le présent accord avenant renouvelle l'objectif de différenciation des dispositifs en vigueur dans l'entreprise.

Il est rappelé que les astreintes ont pour objet de faire face à des situations imprévisibles ; le recours à ce dispositif ne doit donc pas se substituer à un mode de gestion d'une activité prévisible. Or, il est constaté qu'il existe dans l'entreprise des contraintes opérationnelles de nature impérative et préjudiciables à son bon fonctionnement qui peuvent être programmés et sont donc prévisibles. Ainsi, des opérations, qui sont indissociables de certaines activités, ne peuvent être effectuées techniquement qu'en dehors des heures habituelles de travail, en particulier lorsque les systèmes ou les installations ne sont pas en exploitation ; elles sont donc prévues à l'avance et peuvent être intégrées à l'organisation du travail.

Il est donc convenu de différencier le dispositif d'astreinte prévu au Chapitre 1 du présent accord des opérations planifiées, pour des raisons techniques, à des horaires spécifiques un jour de semaine du lundi au vendredi.

1.2 : Information préalable des salariés

Tout salarié concerné par ces opérations, en raison de sa mission ou de son activité, est prévenu, sauf circonstances exceptionnelles, le plus en amont possible des calendriers prévisionnels des opérations planifiées (par exemple : dates de bascules ou de migrations, dates de opérations de mise à jour des systèmes informatiques ou des opérations de maintenance matériels et évolutive,...). Sauf circonstances exceptionnelles, un délai minimum de trois jours est respecté.

1.3 : Intégration dans l'organisation du travail

Il est tenu compte de l'opération planifiée dans l'organisation du travail. L'opération est intégrée à une période de travail afin de ne pas dépasser, sauf circonstances exceptionnelles, la durée habituelle d'une journée de travail ; la Direction s'organise donc pour décaler le début de la journée de travail du salarié.

1.4 : Temps de repos

1.4.1 : Principe

Le salarié qui effectue ces opérations planifiées bénéficie du temps minimum légal de repos consécutif. Le respect de ce temps de repos peut donc le conduire à décaler l'heure de début de la journée suivante.

1.4.2 : Exception

Par exception à cette règle, sont pris en compte les incidents survenant après la réalisation des opérations planifiées.

Ces incidents, s'ils ne sont pas résolus rapidement, peuvent être préjudiciables au bon fonctionnement de l'activité. Les travaux nécessaires à leur résolution s'inscrivent donc directement dans la continuité et le suivi de l'opération planifiée. En conséquence, il est convenu que dans ces situations, le temps légal minimal de repos quotidien du salarié entre la fin de l'opération planifiée et le début de la reprise de poste peut être réduit de 11 heures à 9 heures consécutives.

Le salarié bénéficie d'un repos d'une durée égale au repos supprimé. Le choix de la date de prise de ce repos reporté est effectué par le salarié en accord avec son manager et en fonction des nécessités de service. Afin d'organiser la prise de ce repos dans les meilleurs délais, les parties conviennent que le repos reporté est pris lors de la semaine au cours de laquelle le salarié a eu un temps de repos réduit ou au cours de la semaine qui suit.

1.5 : Compensations

Pour le salarié, ces opérations nécessitent de s'adapter à des changements d'horaires et de travailler à des horaires adaptés aux contraintes techniques inhérentes à ces opérations.

En contrepartie, il lui est alloué une indemnité dont le montant forfaitaire unique est fixé à 120 130 euros par journée d'opération planifiée.

Cette indemnisation peut, au choix du salarié, être transformée en temps de repos. La prise de ce temps intervient alors dans les deux mois qui suivent à une date arrêtée en accord avec son manager.

Cette indemnisation forfaitaire journalière est exclusive de toute autre contrepartie. Toutefois, en cas de dépassement de la durée habituelle de la journée de travail au cours de laquelle l'opération planifiée est effectuée, il est convenu que les heures effectuées en sus sont alors valorisées aux conditions légales d'heures supplémentaires pour le salarié à l'horaire collectif.

Article 2 : Travaux planifiés financiers

2.1 : Définition

Il s'agit de travaux périodiques planifiés du fait de contraintes impérieuses et indissociables d'activités de l'établissement des Pôles et de Fonctions et réalisés dans des conditions particulières identifiées (obligations réglementaires, calendriers contraints) entraînant une charge particulière de travail pendant une période déterminée.

Les équipes concernées par la réalisation de ces travaux planifiés financiers sont celles qui contribuent à la production des états financiers et réglementaires du Groupe BNP Paribas.

2.2 : Information préalable des salariés

Au niveau individuel, les salariés sont prévenus, sauf circonstances exceptionnelles, le plus en amont possible, du calendrier annuel des arrêtés trimestriels de comptes et des périodes au cours desquelles ils seront particulièrement sollicités.

Cette information préalable doit leur permettre de s'organiser et notamment de leur donner de la visibilité sur les périodes de congés possibles compte tenu des contraintes spécifiques dans lesquelles ils exercent leur fonction.

2.3 : Temps de repos

Il est convenu que le salarié qui effectue des travaux planifiés financiers doit bénéficier du temps minimum légal de repos quotidien consécutif. Le respect de ce temps de repos peut le conduire à décaler l'heure de début de la journée suivante.

2.4 : Compensations trimestrielles

Ces travaux peuvent entraîner pour le salarié une dérogation à la durée légale maximale journalière de travail effectif, dans la limite de 12 heures (article L3121-19 du code du travail). Ils correspondent à des périodes de contraintes importantes nécessitant de la part du salarié une implication particulière pendant une période déterminée.

En compensation, les parties souhaitent réaffirmer leur volonté de permettre au salarié concerné de bénéficier d'une contrepartie en temps à prendre dans des délais rapprochés. En conséquence, elles conviennent d'articuler le dispositif de compensation des travaux planifiés nécessitant de déroger à la durée légale maximale journalière de travail effectif un jour de semaine (du lundi au vendredi) comme suit :

- il est tout d'abord alloué aux salariés concernés une compensation en temps. Les cinq premières journées de travaux planifiés financiers effectuées dans le cadre d'un arrêté trimestriel de comptes donnent lieu à une journée de repos. Celle-ci doit être prise dans les trois mois qui suivent la période d'arrêté, à une date choisie par le salarié, en accord avec son manager et en fonction des nécessités de service. Cette compensation en temps peut donc atteindre quatre jours par an pour un salarié participant aux quatre arrêtés trimestriels.
- en complément de la compensation en temps, il est également alloué au salarié, pour chaque journée de travaux planifiés effectuée au cours de cette même période d'arrêté, une compensation financière sous forme d'une prime journalière dont le montant forfaitaire unique est fixé à 150 euros dès la première journée travaillée.

Il est convenu que ce dispositif compense entièrement les journées de travaux planifiés financiers. Il est exclusif de toute autre contrepartie, en particulier de toute autre rémunération concernant l'exécution du temps de travail.

Ce dispositif se différencie des contreparties prévues pour le travail non occasionnel un jour de repos hebdomadaire prévues à l'article 3 du Chapitre 2 du présent accord.

Il bénéficie aux salariés à l'horaire collectif comme aux cadres au forfait jour.

2.5 : Engagements managériaux

Les managers des équipes concernées par ces travaux planifiés financiers facilitent, en dehors des périodes déterminées de contraintes, la prise des congés pour permettre un meilleur équilibre activité professionnelle / vie personnelle ou familiale. Ils sont également incités à examiner avec bienveillance les demandes de prises de rendez-vous personnels en début ou fin de journée et à favoriser des souplesses dans le cadre de la parentalité.

Article 3 : Remboursement de frais supplémentaires

Les frais supplémentaires occasionnés par les opérations ou travaux planifiés financiers sont pris en charge par l'entreprise dans les conditions définies ci-après. Sont concernés :

- les frais de transport à caractère exceptionnel, y compris en cas d'utilisation motivée d'un véhicule personnel sous la forme d'indemnités kilométriques selon les dispositions en vigueur au sein de l'entreprise (dispositions sur l'indemnisation des frais professionnels). Le salarié est encouragé à utiliser un taxi pour effectuer ses déplacements si ce mode de transport s'impose du fait de l'heure à laquelle s'achève la journée de travail du salarié,

et le cas échéant,

- les frais de restauration dans la limite de 25 euros par repas,
- les frais liés à la garde d'enfant(s) ou des frais supplémentaires liés à des situations familiales particulières.

Le règlement de ces frais s'effectue sur présentation de justificatifs.

CHAPITRE 4 – TRAVAIL UN JOUR FERIE

Les dispositions du présent Chapitre 4 sont applicables aux salariés de BNP Paribas SA qui, en raison de leur mission ou de leur activité, travaillent un jour férié légal national. Elles s'inscrivent dans le cadre des articles 67 et 68 de la convention collective de la Banque et de l'accord d'entreprise précité du 20 juillet 2000.

Article 1 : Principes

Les jours fériés légaux nationaux, définis par le code du Travail, sont des jours de repos pour les salariés de BNP Paribas SA dans les conditions prévues par l'accord précité du 20 juillet 2000.

Le travail des jours fériés est néanmoins pratiqué dans l'entreprise :

- dans le cadre du fonctionnement des places monétaires internationales (notamment le système TARGET et ses composantes),
- ou en cas de nécessité particulière du service.

Article 2 : Volontariat

Il est fait appel en priorité au volontariat pour le travail un jour férié. Toutefois, dans l'hypothèse où aucun volontaire correspondant aux exigences de l'opération ne se serait manifesté, la Direction s'engage à prendre en compte dans la détermination des salariés désignés, outre les compétences professionnelles nécessaires, la situation personnelle et familiale des salariés. Un roulement sera également recherché pour que les mêmes salariés ne soient pas, dans la mesure du possible, systématiquement sollicités.

Article 3 : Compensations

3.1 : Report du repos

Un jour de repos non pris du fait du travail un jour férié est reporté sur un autre jour de l'année civile. Le choix de la date de prise de ce repos reporté est effectué par le salarié, en accord avec son manager et en fonction des nécessités de service.

3.2 : Prime forfaitaire

Le salarié qui travaille un jour férié bénéficie d'une prime forfaitaire unique d'un montant de 230 euros pour une journée de travail complète ; ce montant est ramené à 115 euros pour une demi-journée de travail.

Cette prime est versée sans préjudice d'éventuelles majorations pour heures supplémentaires dans le cas où pour un salarié à l'horaire collectif, le temps de travail effectif de la semaine concernée excéderait sa durée hebdomadaire habituelle de travail.

Cette prime s'ajoute à la rémunération des jours fériés dans les conditions prévues par l'accord précité du 20 juillet 2000.

Cette prime forfaitaire bénéficie également au salarié à temps partiel qui travaille un jour férié (ou une demi-journée). Son montant est forfaitaire ; il n'est donc pas proratisé en fonction du pourcentage de temps de travail du salarié.

3.3 : Remboursement de frais supplémentaires

Les frais supplémentaires liés au travail un jour férié sont pris en charge par l'entreprise dans les conditions fixées au 2.2.2 du présent Chapitre.

Ca
~~SAO~~

CHAPITRE 5 – DEPLACEMENTS PROFESSIONNELS UN JOUR DE REPOS HEBDOMADAIRE OU UN JOUR FERIE

Sans préjudice de l'application de la loi et de la jurisprudence en vigueur, l'entreprise souhaite tenir compte des contraintes résultant de déplacements exceptionnels en France ou à l'étranger nécessitant pour un salarié de BNP Paribas SA de partir un jour de repos hebdomadaire ou un jour férié en raison de contraintes professionnelles spécifiques et en l'absence d'autre solution possible d'organisation. Sont notamment visés les déplacements pour les besoins d'une formation professionnelle.

Les temps de déplacement donnent droit à récupération. Les modalités de prise de cette récupération sont définies en accord entre le salarié et son manager, en fonction des nécessités de service.

Les frais occasionnés par ce déplacement sont pris en charge dans les conditions en vigueur au sein de l'entreprise.

L'entreprise est également attentive au respect d'un temps minimum de repos quotidien entre la fin d'un déplacement professionnel et une journée de travail. Le respect de ce temps de repos peut donc la conduire à décaler l'heure de début de la journée suivante.

CHAPITRE 6 – DISPOSITIONS FINALES

Article 1 : Entrée en vigueur - durée - suivi

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il prendra effet à compter du 1^{er} avril 2025.

ARTICLE 2 : Commission de suivi

Par le présent avenant, et sans préjudice des attributions des instances représentatives du personnel de l'entreprise, il est convenu de mettre en place au niveau de l'entreprise une commission paritaire de suivi.

Elle sera composée d'une part, de quatre représentants de chaque organisation syndicale représentative au niveau de l'entreprise et d'autre part, de représentants de la Fonction RH Groupe (les représentants de la Direction pourront se faire accompagner d'intervenants si nécessaire).

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

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

Article 3 : Révision

Le présent avenant pourra être révisé pendant sa période d'application par accord entre les Parties. Dans ce cas, un avenant sera conclu entre les Parties dans les conditions et modalités de révision fixées par les dispositions légales en vigueur :

- toute demande de révision devra être signifiée aux autres parties par l'une des parties et être accompagnée d'un projet portant sur les points à réviser,
- un calendrier sera établi au cours de la première réunion de négociation qui devra se tenir dans un délai de trois mois suivant la demande de révision.

Article 4 : Evolution de la réglementation

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

Article 5 : Formalités de dépôt et de publicité

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




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

Co
DE

Un exemplaire original sera remis à chacune des parties signataires.

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

Fait à Paris, le 17 janvier 2025 en 3 exemplaires.

| | | |
|---------------------|-----------------------|---|
| Pour BNP Paribas SA | Cécile CRANSAC |  |
| Pour la CFDT | Cédric GRENIER |  |
| Pour le SNB-CFE-CGC | Eric D'AMBRA |  |

