

**ACCORD DU GROUPE BNP PARIBAS EN FRANCE RELATIF A LA PRISE EFFECTIVE DES
CONGES ET A LEUR EPARGNE POUR UNE UTILISATION AU COURS DE LA VIE
PROFESSIONNELLE ET POUR LA PREPARATION A LA RETRAITE**

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 Sociales Groupe et Actions Sociales France 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 M. Richard PONS

Le Syndicat National de la Banque / Confédération Française de l'Encadrement - Confédération
Générale des Cadres (SNB / CFE-CGC)
représenté par M. Remi GANDON

D'AUTRE PART,

(ci-après collectivement dénommés les « Parties »)

Il a été convenu ce qui suit :

RG RP

Sommaire

PREAMBULE	4
TITRE PRELIMINAIRE : DEFINITIONS COMMUNES	5
ARTICLE 1 - CONGE	5
ARTICLE 2 - JOURS, DROITS, HEURES	5
ARTICLE 3 - ANNEE	5
TITRE 1 : L'IMPORTANCE DE LA PRISE EFFECTIVE DES CONGES	6
ARTICLE 1 – CAMPAGNES DE PLANS DE CONGES DANS L'ANNEE	6
ARTICLE 2 – SUIVI RH RENFORCE DE LA PRISE DES CONGES	6
ARTICLE 3 – CONGES ET DECONNEXION	6
ARTICLE 4 – ARTICULATION DES CAMPAGNES DE CONGES ET DE LA PERIODE D'OUVERTURE D'EPARGNE DES CONGES	7
TITRE 2 : UNE SOUPLESSE ACCRUE DANS LA PRISE DES CONGES	7
ARTICLE 1 – LA POSSIBILITE DE REPORTER LA PRISE DES CONGES	8
ARTICLE 2 – LA POSSIBILITE DE PRENDRE DES CONGES PAR ANTICIPATION	8
TITRE 3 : LE COMPTE EPARGNE-TEMPS	8
ARTICLE 1 – L'OUVERTURE D'UN COMPTE EPARGNE-TEMPS	8
ARTICLE 2 – L'ALIMENTATION DU COMPTE EPARGNE-TEMPS	9
Article 2-1 : Nature des droits ouverts à l'épargne	9
Article 2-2 : Possibilités d'épargne et plafonds	9
Article 2-3 : Information des salariés titulaires d'un Compte Epargne-Temps	10
ARTICLE 3 – L'UTILISATION DU COMPTE EPARGNE TEMPS EN TEMPS POUR INDEMNISER DES ABSENCES AU COURS DE LA VIE PROFESSIONNELLE	10
Article 3-1 : Le Compte Epargne-Temps « à la carte »	10
Article 3-2 : Le Compte Epargne-Temps pour « projet » personnel ou professionnel	11
ARTICLE 4 – L'UTILISATION DU COMPTE EPARGNE-TEMPS SOUS FORME DE MONETISATION	11
Article 4-1 : Monétisation exceptionnelle pour faire face à un événement de la vie	11
Article 4-2 : Monétisation pour d'autres motifs de la vie personnelle ou professionnelle	12
Article 4-3 : Autre possibilité de monétisation	12
ARTICLE 5 – L'UTILISATION DU COMPTE EPARGNE-TEMPS POUR UNE EPARGNE DE MOYEN/LONG TERME : LE TRANSFERT VERS LES DISPOSITIFS D'EPARGNE RETRAITE DU GROUPE	13
Article 5-1 : Transfert annuel vers un dispositif d'épargne retraite Groupe	13
Article 5-2 : Abondement dans le PERECO en cas de transfert de droits inscrits en Compte Epargne-Temps	13
ARTICLE 6 – COMPTE EPARGNE-TEMPS POUR LA PREPARATION A LA RETRAITE ET DES AMENAGEMENTS DE FIN DE CARRIERE	13
Article 6-1 : Le financement du rachat de trimestre(s) d'assurance vieillesse	14
Article 6-2 : Le financement d'une période « d'activité réduite de fin de carrière » par l'utilisation du Compte Epargne-Temps	14
Article 6-3 : L'utilisation du Compte Epargne-Temps dans la période précédant le départ à la retraite	15
ARTICLE 7 – L'UTILISATION DU COMPTE EPARGNE-TEMPS POUR DES ACTIONS DE SOLIDARITE OU POUR ACCOMPAGNER LA MALADIE OU LE HANDICAP	16
Article 7-1 : L'utilisation dans le cadre d'un congé de présence parentale ou de proche aidant	16
Article 7-2 : L'utilisation pour participer à une opération de don de jours	16

TITRE 4 : MODALITES DE GESTION	17
ARTICLE 1 -UTILISATION ET VALORISATION DES DROITS EPARGNES DANS LE COMPTE EPARGNE-TEMPS	17
Article 1-1 : Utilisation sous forme monétaire	17
Article 1-2 : Utilisation en temps.....	17
ARTICLE 2 -TRANSFERT ET CLOTURE DU COMPTE EPARGNE-TEMPS.....	17
TITRE 5 : DISPOSITIONS TRANSITOIRES RELATIVES AU COMPTE EPARGNE-TEMPS.....	18
ARTICLE 1 - MONETISATION EXCEPTIONNELLE AVEC LA SIGNATURE DU PRESENT ACCORD.....	18
ARTICLE 2 - DISPOSITIONS TRANSITOIRES POUR LES ENTITES OUVRANT ANTERIEUREMENT A LA SIGNATURE DU PRESENT ACCORD DES POSSIBILITES DE MONETISATION SANS MOTIF SUPERIEURES A 2 DROITS	18
ARTICLE 3 - DISPOSITIONS TRANSITOIRES EN MATIERE POSSIBILITES D'ALIMENTATION DU COMPTE EPARGNE-TEMPS	19
TITRE 6 : CHAMP D'APPLICATION, SUIVI, DUREE ET BILAN DE L'ACCORD - PUBLICITE ET DEPOT ..	19
ARTICLE 1 - CHAMP D'APPLICATION	19
Article 1-1 : Entrée de nouvelles entités au sein du Groupe BNP Paribas en France	19
Article 1-2 : Sortie d'une entité du groupe BNP Paribas en France	20
ARTICLE 2 - MISE EN OEUVRE DE L'ACCORD.....	20
ARTICLE 3 - SUIVI DE L'ACCORD	20
ARTICLE 4 - DUREE - REVISION DE L'ACCORD	21
Article 4-1 : Entrée en vigueur - Durée	21
Article 4-2 : Révision	21
Article 4-3 : Evolution de la réglementation.....	21
ARTICLE 5 - FORMALITES DE DEPOT ET DE PUBLICITE	22
ANNEXE 1 : LISTE DES ENTITES ENTRANT DANS LE PERIMETRE DU PRESENT ACCORD	23

RG

RP

PREAMBULE

Il est rappelé que les dispositifs du Compte Epargne Temps ont été mis en place au sein des différentes entités du Groupe lors des négociations sur l'aménagement et la réduction du temps de travail.

Ces dispositifs ont ouvert la possibilité aux salariés d'épargner dans leur Compte Epargne-Temps des droits à congés rémunérés ou de bénéficier d'une rémunération, immédiate ou différée, en contrepartie des périodes de congés non prises.

Après près de vingt ans de mise en œuvre de ce dispositif dans plusieurs entités du Groupe, des négociations ont été engagées en 2021 en vue de le faire évoluer. Les premières réunions ont été consacrées à un état des lieux des accords existants et à l'analyse, à partir de données chiffrées, des comportements constatés d'épargne et d'utilisation du Compte Epargne-temps. Les différentes dimensions de la négociation ont également été discutées ; elles visent à :

- limiter la non prise effective de congés en améliorant le pilotage et en renforçant le suivi de la prise effective des congés,
- favoriser une utilisation du Compte Epargne-Temps acceptée et organisée par les entités du Groupe tout au long de la vie professionnelle pour davantage de souplesse d'organisation ou pour des besoins/projets personnels ou professionnels,
- renforcer le lien avec les autres dispositifs de préparation à la retraite du Groupe,
- faire évoluer les possibilités d'épargne en tenant compte de l'évolution progressive de l'âge de départ à la retraite et des comportements d'épargne constatés.

Ces négociations ont été ouvertes au niveau du Groupe. Le dispositif du Compte Epargne-Temps est en effet un dispositif de moyen-long terme qui doit pouvoir suivre et être mobilisé par les salariés tout au long de leur parcours au sein du Groupe, et ce, alors même que les mobilités intra-Groupe progressent depuis plusieurs années.

Conformément à l'accord du 5 juillet 2019 relatif aux modalités de négociation de niveau Groupe en France, la consolidation de la représentativité des organisations syndicales sur le périmètre de cette négociation, composée des entités au sein desquels le présent accord s'applique, a été établie. Deux organisations syndicales, la CFDT et le SNB-CFE/CGC, sont représentatives sur le périmètre de cette négociation.

Six réunions se sont tenues ; elles ont permis des avancées et améliorations des propositions et ont abouti à la finalisation de deux accords de Groupe, le présent accord sur « *la prise effective des congés et à leur épargne pour une utilisation au cours de la vie professionnelles et pour la préparation à la retraite* » et un accord « *définissant les règles d'abondement au titre du transfert des droits inscrits en Compte Epargne-Temps vers le Plan d'Epargne Retraite d'Entreprise Collectif (PERECO) du Groupe BNP Paribas.* »

Les Parties conviennent que les dispositions du présent accord sont directement applicables dans les entités ; elles se substituent aux accords, usages et décisions unilatérales en vigueur portant sur les mêmes objets dans son périmètre d'application.

RG

RP

TITRE PRELIMINAIRE : DEFINITIONS COMMUNES

Le Compte Epargne-Temps prévu au présent accord est exprimé en temps. Dans ce cadre, les Parties ont souhaité préciser les notions ci-après.

ARTICLE 1 - CONGE

Le terme congé utilisé dans le présent accord désigne à la fois les congés payés, les jours de repos supplémentaires issus des modalités d'aménagement du temps de travail des entités concernées (incluant les jours de repos de Réduction du Temps de Travail), issus des dispositions sur la Réduction du Temps de Travail, ainsi que les heures de repos acquises au titre des heures supplémentaires qu'il s'agisse du repos compensateur de remplacement ou de la contrepartie obligatoire en repos, à l'exception du repos généré par la réalisation éventuelle d'heures supplémentaires au-delà du contingent annuel.

ARTICLE 2 - JOURS, DROITS, HEURES

Afin de tenir compte des différentes durées et aménagements de temps de travail existants dans les différentes entités du Groupe BNP Paribas et selon les règles en vigueur dans l'entité - notamment pour l'acquisition et la prise des congés-, l'épargne qu'effectue le salarié dans son Compte Epargne-Temps est exprimée en droit.

La valeur de ce droit est déterminée en fonction de l'horaire hebdomadaire en vigueur au sein de l'entité du salarié et de son pourcentage individuel de temps de travail ; elle exprime ainsi un « poids de journée ».

Ces paramètres pouvant évoluer entre la période d'épargne et la période de son utilisation, il est important de conserver les droits épargnés dans le Compte Epargne-Temps dans une unité stable, l'heure, qui ne varie pas en fonction de la situation du salarié. Ainsi, les droits épargnés sont convertis en heures pour être conservés dans le Compte Epargne-Temps.

Lors de leur utilisation, ces heures seront converties, soit en jours, soit en euros, en fonction des modalités souhaitées par le salarié.

ARTICLE 3 - ANNEE

L'acquisition et la prise des congés et des repos supplémentaires issus des modalités d'aménagement du temps de travail des entités concernées (incluant les jours de repos de Réduction du Temps de Travail) s'effectue par année civile dans les entités dont la gestion administrative est assurée par RHG GAP.

Pour les entités dont la gestion administrative n'est pas assurée par RHG GAP, l'année correspond à la période d'acquisition et de prise des congés et/ou des droits relatifs au Compte Epargne-Temps applicable au sein de l'entité concernée, sous réserve des éventuelles dispositions légales ou réglementaires retenant obligatoirement l'année civile comme cadre de référence annuel.

RG

RP

TITRE 1 : L'IMPORTANCE DE LA PRISE EFFECTIVE DES CONGES

Les Parties rappellent l'importance qu'elles attachent à l'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle, auquel contribue l'utilisation effective des différents temps de repos. C'est pourquoi, même si les dispositions du présent accord ouvrent de nouvelles possibilités d'utilisation du Compte Epargne Temps, les possibilités d'épargne sont encadrées afin que la prise effective des congés reste la priorité.

ARTICLE 1 – CAMPAGNES DE PLANS DE CONGES DANS L'ANNEE

Les Parties conviennent de l'importance de faire évoluer des comportements constatés dans les différentes entités du Groupe dans la prise de congés.

Le présent accord engage les entités à veiller davantage à la prise des congés et la préservation de temps de repos. Des actions de sensibilisation et de communication seront menées auprès des managers afin d'inscrire cette démarche dans une approche collective et générale et la diffuser dans tous les environnements du Groupe.

Ces actions seront articulées au travers de deux campagnes organisées dans l'année (l'une au cours du premier semestre, l'autre au dernier quadrimestre) sur la prise des congés et une bonne information des différentes possibilités prévues dans le présent accord.

ARTICLE 2 – SUIVI RH RENFORCE DE LA PRISE DES CONGES

Lors des négociations qui ont abouti au présent accord, les Parties ont constaté que la prise des congés payés et des temps de repos était avant tout un sujet managérial relevant de l'organisation de l'activité et la vie des équipes.

Elles souhaitent que les gestionnaires Ressources Humaines y soient associés de manière renforcée. Dans le cadre du présent accord, pour les accompagner dans cette démarche, sera mis en place un outil de suivi dans la prise de congés des salariés et d'alerte sur les situations en décalage. Cet outil sera articulé avec les deux campagnes annuelles sur les congés.

Ce suivi permettra aux gestionnaires Ressources Humaines d'améliorer l'identification des équipes ou des situations individuelles en décalage et de les évoquer avec les managers concernés pour identifier et mettre en place, au-delà des campagnes de prise de congés, des actions adaptées pour remédier à ces éventuelles situations.

ARTICLE 3 – CONGES ET DECONNEXION

Outre la prise effective des congés, le repos et la déconnexion des salariés pendant ces congés sont essentiels.

La ligne managériale doit bien entendu être exemplaire et attentive au respect du droit à la déconnexion, en veillant à ne pas solliciter les salariés, sauf circonstances impérieuses (et donc exceptionnelles), pendant leurs congés.

RP RG

Une déconnexion effective requiert également l'implication de tous les salariés, notamment dans les usages des outils mis à leur disposition pour leur activité professionnelle. Il est rappelé qu'un salarié n'est pas tenu de répondre à des courriels, messages ou appels téléphoniques à caractère professionnel pendant ses congés.

Pour s'assurer de cette déconnexion et éviter qu'un salarié ne puisse être sollicité pendant ses congés, des actions seront mises en place :

- des rappels seront faits pour une sensibilisation renforcée sur les consignes à suivre, sur les règles d'usage et les bonnes pratiques avant un départ en congé,
- une étude de faisabilité sera menée pour la mise en place de message d'absence dans les outils de communication¹ par activation automatique au choix du salarié, ou manuelle en cas d'absence non prévisible du salarié,
- une étude de faisabilité sera également menée pour améliorer le lien entre l'information disponible sur l'absence d'un salarié et les outils. Il s'agira de mettre en place une meilleure coordination entre le SIRH et les outils de communication et d'interaction à distance (Microsoft Outlook, Teams,...) et de compléter les informations disponibles dans l'annuaire interne du Groupe².

ARTICLE 4 – ARTICULATION DES CAMPAGNES DE CONGES ET DE LA PERIODE D'OUVERTURE D'EPARGNE DES CONGES

Compte tenu de la priorité donnée à la prise effective des congés via notamment la mise en place de campagnes de congés, il est convenu par le présent accord que le Compte Epargne Temps peut être alimenté par le salarié au cours du dernier trimestre de chaque année³.

TITRE 2 : UNE SOUPLESSE ACCRUE DANS LA PRISE DES CONGES

Par le présent accord, les Parties conviennent d'ouvrir aux salariés des possibilités de report ou de prise par anticipation de congés.

Ces dispositions répondent à plusieurs besoins :

- apporter de la souplesse aux salariés,
- éviter les nombreuses opérations de fin d'année liées à la gestion des reliquats et l'utilisation des différentes natures de droits à congés,
- éviter la perte ou l'épargne des petits reliquats conservés par précaution par les salariés pour couvrir d'éventuels besoins de fin d'année,
- permettre la prise de congés d'une année sur l'autre, en particulier pour l'organisation des congés au sein des équipes entre les salariés qui prennent des congés en fin d'année et ceux qui les prennent au tout début de l'année suivante.

¹ Microsoft Outlook, Microsoft Teams, Skype

² Who's Who à la date de signature du présent accord

³ Jusqu'à une date limite, compte tenu des délais de traitement administratif, qui est communiquée aux salariés

ARTICLE 1 – LA POSSIBILITE DE REPORTER LA PRISE DES CONGES

Les salariés peuvent bénéficier d'une souplesse dans la prise de leurs congés par le report sur l'année suivante des congés non utilisés jusqu'à 5 droits par an.

Les droits concernés par ce report peuvent être des droits à congés annuels, ou bien encore des droits à repos supplémentaires issus des modalités d'aménagement du temps de travail des entités concernées (incluant les jours de repos de Réduction du Temps de Travail).

Pour éviter les opérations de gestion de ces reliquats en fin d'année, ce report est automatique, sans distinction de la nature des droits restants¹, et ne nécessite aucune démarche du salarié. La mise à jour de son solde de jours est réalisée au cours du 1^{er} trimestre de l'année suivante dans l'outil de gestion utilisé dans son entité².

ARTICLE 2 – LA POSSIBILITE DE PRENDRE DES CONGES PAR ANTICIPATION

Les salariés qui, au cours de l'année ont été embauchés ou ont repris leur activité professionnelle, à l'issue d'un congé ou d'une d'absence sans solde peuvent bénéficier de jours de repos³ pris par anticipation jusqu'à 5 droits par an.

Cette possibilité est également ouverte aux autres salariés relevant du périmètre du présent accord ; elle leur donne une souplesse pour d'éventuels besoins d'organisation personnelle.

La pose de ces droits tient compte des nécessités de service et est soumise à l'accord du manager du salarié. Elle est renseignée par le salarié dans l'outil de gestion utilisé dans son entité⁴.

La prise de jours de repos par anticipation exclut l'épargne de jours dans le Compte Epargne Temps au cours de l'année concernée.

TITRE 3 : LE COMPTE EPARGNE-TEMPS

ARTICLE 1 – L'OUVERTURE D'UN COMPTE EPARGNE-TEMPS

Tout salarié ayant une ancienneté minimum de 12 mois acquise au sein du Groupe BNP Paribas a la possibilité d'ouvrir un Compte Epargne-Temps.

L'ouverture effective du Compte Epargne-Temps intervient automatiquement avec la première opération d'épargne qu'il effectue dans l'outil de gestion utilisé dans son entité.

¹ Pour faciliter la gestion administrative de ces reports, ils sont repris l'année suivante sous le motif congé annuel

² Inca à la date de signature du présent accord pour les entités dont la gestion administrative est assurée par RHG GAP

³ Les droits concernés par cette prise par anticipation sont de même nature que ceux du reliquat à compléter ; ils sont automatiquement reportés sur les droits annuels de l'année suivante.

⁴ Inca à la date de signature du présent accord pour les entités dont la paie est assurée par RHG GAP

ARTICLE 2 – L’ALIMENTATION DU COMPTE EPARGNE-TEMPS

Article 2-1 : Nature des droits ouverts à l’épargne

Le Compte Epargne-Temps peut être alimenté en temps à l’initiative du salarié par des :

- congés annuels, pour la durée excédant les 4 premières semaines (ou 20 jours ouvrés),
- repos supplémentaires issus des modalités d’aménagement du temps de travail (incluant les jours de repos de Réduction du Temps de Travail),

selon les possibilités définies à l’article 2-2 ci-dessous et au cours du dernier trimestre de l’année.

Un salarié bénéficiaire, dans les conditions et selon les modalités définies par son entité, d’un dispositif de temps à la carte¹ ou d’un congé sans solde², ne peut pas épargner dans le Compte Epargne-Temps des droits acquis au titre de l’année concernée³.

Article 2-2 : Possibilités d’épargne et plafonds

Les Parties conviennent de l’importance de la prise effective des congés par les salariés tout au long de l’année. Elles souhaitent leur donner également la possibilité de se constituer une épargne utilisable au cours de leur vie professionnelle ou dans le cadre d’une épargne de moyen/long terme (notamment en vue de l’acquisition de la résidence principale ou de la préparation à la retraite).

En conséquence, elles conviennent que sur une année, l’alimentation du Compte Epargne-Temps est possible jusqu’à :

- 5 droits,
- 10 droits à partir de 55 ans⁴ afin de permettre une épargne renforcée en vue en particulier de favoriser la préparation à la retraite et l’accès aux dispositifs d’aménagement de fin de carrière existants au sein du Groupe BNP Paribas en France.

Après une absence pour congé de maternité, d’adoption, ou pour maladie de longue durée, le(la) salarié(e) est autorisé(e), au cours de l’année de sa reprise d’activité professionnelle, à épargner jusqu’à un maximum de 20 droits sur son Compte Epargne-Temps.

Ces situations peuvent donner lieu à une épargne supérieure en cas de circonstances exceptionnelles à la demande du salarié soumise à validation du gestionnaire Ressources Humaines.

Pour favoriser l’utilisation du Compte Epargne-Temps tout au long de la vie professionnelle ou son transfert vers des dispositifs d’épargne retraite et de préparation à la retraite proposés par le Groupe, le nombre maximum de droits pouvant être épargnés dans le Compte Epargne-Temps est fixé à un total de 125 droits ⁵.

¹ Ou un dispositif de même nature permettant aux salariés d’acquérir et d’utiliser au cours d’un exercice des droits à congés supplémentaires non rémunérés en plus de leurs congés payés rémunérés.

² Légal ou conventionnel

³ Ou des années concernées si le congé sans solde est pris sur 2 années.

⁴ Ce seuil est apprécié par rapport à l’âge atteint dans l’année civile.

⁵ Une conversion en heures du plafond global de 125 droits est réalisée en tenant compte du temps de travail et de l’horaire et du salarié. Exemple : Le plafond de 125 droits correspond à 975 heures pour un salarié travaillant à temps plein dans une entité dont l’horaire de travail est de 39H hebdomadaire. L’information sur le nombre de droits (et heures) est disponible dans l’outil Groupe (INCA à la date du présent accord pour les entités dont la paie est assurée par RHG GAP)

Lorsque ce plafond est atteint, le salarié ne peut plus alimenter son compte. Il peut recouvrer la possibilité, dans les limites définies ci-dessous, de réalimenter son Compte Epargne-Temps par l'utilisation de ses droits épargnés.

Les salariés qui ont, à la date de signature du présent accord un nombre de droits épargnés dans leur Compte Epargne-Temps supérieur à 125, conservent ces droits sans possibilité d'épargne supplémentaire.

Article 2-3 : Information des salariés titulaires d'un Compte Epargne-Temps

Chaque début d'année, la mise à jour de l'état individuel du Compte Epargne-Temps est réalisée dans l'outil de gestion utilisé dans l'entité du salarié¹.

ARTICLE 3 – L'UTILISATION DU COMPTE EPARGNE TEMPS EN TEMPS POUR INDEMNISER DES ABSENCES AU COURS DE LA VIE PROFESSIONNELLE

Les Parties constatent le besoin de souplesse exprimé par des salariés dans l'organisation de leurs temps de vie. Des dispositifs existent dans des entités du Groupe : temps partiel/réduit, temps à la carte²,...

Par le présent accord, elles souhaitent élargir les possibilités d'utilisation en temps du Compte Epargne-Temps afin d'apporter de la flexibilité pour bénéficier de congés complémentaires ponctuels ou pour financer, ou contribuer au financement, d'une absence dans le cadre d'un projet personnel ou professionnel.

Article 3-1 : Le Compte Epargne-Temps « à la carte »

Dans le cadre d'une utilisation du Compte Epargne-Temps au cours de sa vie professionnelle dans le Groupe et afin de bénéficier de souplesse dans la gestion de ses congés, le salarié peut mobiliser son Compte Epargne-Temps pour bénéficier de congés complémentaires indemnisés. Cette possibilité est ouverte jusqu'à 20 jours sur une même année.

L'utilisation de son Compte Epargne-Temps sous forme de prise de congés s'effectue dans le respect des règles habituelles de prise des congés en vigueur dans l'entité du salarié ; elle est soumise à la validation préalable du manager dans le cadre du plan de congés. A partir de 10 jours d'utilisation souhaitée au cours d'une même année, le salarié informe au préalable son manager de son intention. Ainsi informé, le manager peut intégrer cette utilisation dans les congés de l'équipe.

L'utilisation est renseignée par le salarié dans l'outil de gestion prévu dans son entité³.

¹ Inca à la date de signature du présent accord pour les entités dont la **paie** est assurée par RHG GAP

² Ou un dispositif de même nature permettant aux salariés d'acquérir et d'utiliser au cours d'un exercice des droits à congés supplémentaires non rémunérés en plus de leurs congés payés rémunérés.

³ Via l'outil interne de gestion des congés et absences, INCA à la date du présent accord pour les entités dont la **paie** est assurée par RHG GAP

Article 3-2 : Le Compte Epargne-Temps pour « projet » personnel ou professionnel

Le Compte Epargne-Temps peut également être utilisé en temps pour indemniser tout ou partie des périodes de :

- congé parental d'éducation (art. L. 1225-47 du Code du travail),
- congé sabbatique (art. L. 3142-28 du Code du travail),
- congé pour création ou reprise d'une entreprise (art. L. 3142-105 du Code du travail),
- congé de solidarité internationale (art. L. 3142-67 du Code du travail),
- congé de solidarité familiale pour accompagner des personnes en fin de vie (art. L. 3142-6 du Code du travail),
- projet de transition professionnelle¹ (art. L. 6323-17-1 du Code du travail),
- congé sans solde pour convenances personnelles accepté par l'employeur.

Les congés sont pris dans les conditions et modalités prévues par la loi. La demande d'utilisation en temps du Compte Epargne-Temps est réalisée dans le cadre et les délais habituels prévus pour la demande de ces congés légaux.

Les modalités de reprise d'activité à l'issue du congé sont celles définies par la réglementation.

Pour un congé sans solde pour convenances personnelles, la date et la durée de ce congé sont soumises à l'accord du gestionnaire Ressources Humaines en lien avec le manager, dans le respect des conditions et modalités définies dans l'entité du salarié. Dans ce cadre, la demande d'utilisation du Compte Epargne-Temps est à réaliser par le salarié dans le respect d'un préavis de trois mois. Une réponse doit ensuite lui être apportée par son gestionnaire Ressources Humaines dans un délai de deux mois suivant la date de sa demande.

ARTICLE 4 – L'UTILISATION DU COMPTE EPARGNE-TEMPS SOUS FORME DE MONETISATION

La monétisation de tout ou partie du Compte Epargne-Temps peut accompagner le salarié lorsqu'il est confronté à des événements ou à des difficultés personnelles ou à des moments importants de sa vie personnelle ou professionnelle.

Article 4-1 : Monétisation exceptionnelle pour faire face à un événement de la vie

Le salarié peut demander le déblocage en numéraire de tout ou partie des droits inscrits dans son Compte Epargne-Temps dans les cas suivants :

- perte d'emploi de son(sa) conjoint(e) ou de la personne avec laquelle il est lié par un pacte civil de solidarité,
- décès du conjoint du(de la) salarié(e) ou de la personne avec laquelle il est lié par un pacte civil de solidarité,
- divorce, séparation ou dissolution d'un pacte civil de solidarité,
- invalidité du salarié, d'un enfant, de son conjoint ou de la personne avec laquelle il est lié par un pacte civil de solidarité,
- difficultés financières, sous réserve qu'un dossier de surendettement ait été déposé à la Banque de France,

¹ Dispositif qui s'est substitué depuis le 1er janvier 2019 au Congé Individuel de Formation

- cessation d'activité lors d'une rupture de son contrat de travail (hors transfert du contrat de travail dans une société du groupe, départ en retraite ou retraite progressive d'entreprise),
- situation de vulnérabilité ayant donné lieu à une évaluation sociale par les assistantes sociales de BNP Paribas (violences familiales ou conjugales, deuil, autres difficultés financières¹...),
- survenance d'une situation de handicap au cours de son parcours professionnel dans le Groupe,
- maladie grave du salarié, de son conjoint ou de la personne avec laquelle il est lié par un pacte civil de solidarité, d'un enfant ou d'un parent proche (père ou mère du salarié).

La demande du salarié, accompagnée d'un justificatif, doit être formulée au plus tard dans les 3 mois suivants la date de survenance du motif de monétisation.

Article 4-2 : Monétisation pour d'autres motifs de la vie personnelle ou professionnelle

D'autres situations peuvent également donner lieu à utilisation de droits affectés sur un Compte Epargne-Temps sous la forme de monétisation :

- mobilité géographique avec déménagement,
- mariage ou signature d'un PACS,
- naissance ou arrivée au foyer d'un enfant en vue de son adoption,
- acquisition de la résidence principale,

dans la limite de 15 droits au cours d'une même année.

La demande du salarié, accompagnée d'un justificatif, doit être formulée au plus tard dans les 3 mois suivant la date de survenance du motif de monétisation.

Article 4-3 : Autre possibilité de monétisation

Les Parties souhaitent rappeler l'importance de la prise de leurs congés par les salariés et de préserver des temps de repos au cours de l'année pour l'équilibre des temps de vie.

Lors des négociations du présent accord, elles constatent néanmoins que la monétisation non liée à un des motifs définis aux articles qui précèdent a été prévue dans quelques entités du Groupe BNP Paribas relevant du périmètre du présent accord.

Si elle peut être introduite dans le présent accord, la monétisation à la demande du salarié ne doit pas pour autant apparaître comme l'expression d'une volonté de l'entreprise d'amener des salariés à renoncer chaque année à la prise de leurs congés et temps de repos. Elle ne peut donc que rester encadrée et limitée.

En conséquence, les Parties conviennent d'autoriser l'utilisation, sur demande du salarié, des droits affectés sur son Compte Epargne-Temps sous la forme de monétisation non liée à un des motifs définis aux articles 4.1 et 4.2 du présent titre dans la limite de 2 droits maximum par an.

Par ailleurs, BNP Paribas s'engage, dans le même temps, à communiquer sur les possibilités de transfert de l'épargne constituée dans le Compte Epargne-Temps pour alimenter les dispositifs d'épargne retraite du Groupe (PERECO et PERO).

¹ Notamment pour des salariés en longue maladie dont le traitement administratif des arrêts maladie aurait généré des situations de trop-perçu en paye.

La demande de monétisation doit être réalisée dans le respect d'un calendrier communiqué sur le portail d'information RH habituel¹ de l'entité.

ARTICLE 5 – L'UTILISATION DU COMPTE EPARGNE-TEMPS POUR UNE EPARGNE DE MOYEN/LONG TERME : LE TRANSFERT VERS LES DISPOSITIFS D'EPARGNE RETRAITE DU GROUPE

Article 5-1 : Transfert annuel vers un dispositif d'épargne retraite Groupe

Pour se doter d'un capital ou d'un revenu complémentaire lors de leur retraite, les salariés titulaires d'un Compte Epargne-Temps ont la possibilité de demander à transférer des droits épargnés afin d'alimenter le Plan d'Epargne Retraite d'Entreprise Collectif (PERECO) et/ou Le Plan d'Epargne Retraite Obligatoire (PERO) du Groupe.

Ces transferts peuvent être réalisés à partir de droits monétisables tels que définis à l'article 1-1 du Titre 4 du présent accord.

Ils sont autorisés dans la limite de 10 droits par année.

En application des dispositions légales en vigueur à la date de conclusion du présent accord², ces transferts se font en franchise de toute fiscalité et cotisations de sécurité sociale (à l'exception de la CSG et de la CRDS) dans la limite de 10 droits monétisables par an, tous transferts confondus.

Les demandes de transfert sont réalisées dans le respect d'un calendrier communiqué aux salariés au début de chaque année sur le portail d'information RH habituel³ de leur entité.

Article 5-2 : Abondement dans le PERECO en cas de transfert de droits inscrits en Compte Epargne-Temps

Afin d'encourager les salariés à se constituer une épargne de moyen/long terme et de les accompagner dans cette démarche, les Parties signataires ont souhaité proposer un accord Groupe couvrant le même périmètre que le présent accord et signé à la même date, portant sur la mise en place d'un abondement spécifique par l'entité du salarié dans le PERECO du Groupe, lors de son alimentation par des droits issus du Compte Epargne-Temps.

ARTICLE 6 – COMPTE EPARGNE-TEMPS POUR LA PREPARATION A LA RETRAITE ET DES AMENAGEMENTS DE FIN DE CARRIERE

Dans leur volonté de préparer la transition entre leur activité professionnelle et leur retraite, les salariés peuvent avoir le souhait de réduire leur activité ou d'anticiper leur date de fin d'activité professionnelle avant leur départ effectif à la retraite.

Par ailleurs, dans le cadre de la préparation de leur retraite, il peut être utile, compte tenu de leur parcours professionnel, à des salariés de racheter des trimestres d'assurance vieillesse pour

¹ Alis à la date de signature du présent accord pour les entités dont la gestion administrative est assurée par RHG GAP

² Le régime fiscal et social sera adapté en fonction de toute évolution légale ou réglementaire

³ Alis à la date de signature du présent accord pour les entités dont la gestion administrative est assurée par RHG GAP

augmenter leur nombre de trimestres et se rapprocher ou atteindre le taux plein sécurité sociale et ainsi réduire ou annuler la décote appliquée sur la pension retraite de la sécurité sociale.

Par le présent accord, plusieurs dispositions sont prévues pour répondre à ces différents souhaits.

Article 6-1 : Le financement du rachat de trimestre(s) d'assurance vieillesse

Le rachat de trimestres pour la retraite permet, sous conditions, et en l'état de la réglementation à la date de signature du présent accord, de valider des périodes pour lesquelles le salarié n'a pas ou pas suffisamment cotisé (notamment au titre d'années d'études supérieures ou d'années civiles d'activité validées pour moins de 4 trimestres).

Pour le financement par le salarié d'un rachat de trimestres d'assurance vieillesse auprès du régime de base, les parties au présent accord conviennent d'autoriser la monétisation de tout ou partie de ses droits épargnés sur le Compte Epargne Temps¹.

Il est rappelé que :

- les demandes de monétisation portent sur les droits épargnés monétisables tels que définis au titre 4 ci-dessous et sont réalisées dans le respect d'un calendrier communiqué au début de chaque année sur le portail d'information RH habituel² de l'entité,
- en l'état actuel de la réglementation à la date de signature du présent accord, la monétisation des droits épargnés en Compte Epargne-Temps est soumise à l'ensemble des cotisations et contributions sociales ainsi qu'à l'impôt sur le revenu.

Article 6-2 : Le financement d'une période « d'activité réduite de fin de carrière » par l'utilisation du Compte Epargne-Temps

Les Parties conviennent de permettre l'utilisation du Compte Epargne-Temps aux salariés seniors pour organiser une période d'activité réduite sous la forme d'une journée libérée par semaine les mois précédant leur départ à la retraite.

Ce dispositif, complémentaire aux dispositions conventionnelles applicables dans les entités, est néanmoins exclusif de tout autre dispositif légal, conventionnel ou d'entreprise d'aménagement de fin de carrière ou de préparation à la retraite et est accompagné d'un abondement en temps alloué par l'employeur.

Pour bénéficier de ce dispositif, le salarié doit remplir les quatre conditions cumulatives suivantes :

- travailler à temps plein depuis 12 mois au moins avant la date d'entrée dans le dispositif,
- être en mesure, à l'issue de la période d'activité réduite « de fin de carrière », de liquider sa retraite Sécurité Sociale à taux plein,
- s'engager de manière définitive sur la date de liquidation de sa retraite Sécurité Sociale à taux plein,
- disposer des droits sur le Compte Epargne-Temps suffisants à la mise en place du dispositif.

1 En conservant la possibilité de demander ultérieurement le bénéfice des dispositifs de préparation à la retraite et des aménagements de fin de carrière prévus ci-après.

2 Alis à la date de signature du présent accord pour les entités dont la gestion administrative est assurée par RHG GAP

La période « d'activité réduite de fin de carrière » est, au choix du salarié, d'une durée de 12 ou de 24 mois, précédant la première date possible de liquidation de la retraite à taux plein Sécurité Sociale du salarié.

L'utilisation du Compte Epargne-Temps dans le cadre de la période « d'activité réduite de fin de carrière » prend nécessairement la forme d'une journée non travaillée fixe (dite journée libérée) dans la semaine. La journée libérée est déterminée en accord avec le manager en tenant compte des souhaits du salarié et des contraintes liées au fonctionnement du service ; elle est reprise dans un avenant au contrat de travail signé par le salarié et son entité.

Elle donne lieu à une participation de l'employeur consistant alternativement en :

- un abondement dans le Compte Epargne-Temps couvrant une journée libérée par semaine pour les 3 derniers mois de la « période d'activité réduite de fin de carrière » par le Compte Epargne-Temps, en cas de période « d'activité réduite de fin de carrière » de 12 mois,
- un abondement dans le Compte Epargne-Temps couvrant une journée libérée par semaine pour les 6 derniers mois de la « période d'activité réduite de fin de carrière » par le Compte Epargne-Temps, en cas de période « d'activité réduite de fin de carrière » de 24 mois,

Pour des raisons d'organisation du travail, les salariés qui ont la responsabilité de l'animation d'une équipe ne peuvent pas, en principe, bénéficier de ce dispositif. De même, les salariés d'un service ou d'une équipe au sein de laquelle le taux de salariés travaillant à temps partiel/réduit est déjà égal ou supérieur à 25 % ne peuvent pas, en principe, bénéficier de ce dispositif.

Toutefois, si l'organisation du travail le permet, des exceptions individuelles à ces règles pourront être décidées, sur demande du salarié et avec accord du gestionnaire Ressources Humaines en lien avec le manager du salarié.

Pendant sa période « d'activité réduite de fin de carrière », le salarié n'a pas la possibilité :

- d'acquérir ou d'utiliser du temps à la carte¹, lorsque cette possibilité existe dans son entité,
- d'alimenter son Compte Epargne-Temps.

Les possibilités d'utilisation du Compte Epargne-Temps restent ouvertes pendant la période « d'activité réduite de fin de carrière » par le Compte Epargne-Temps sous réserve que le solde du Compte Epargne-Temps restant permette la prise des journées libérées dans le cadre du dispositif.

[Article 6-3: L'utilisation du Compte Epargne-Temps dans la période précédant le départ à la retraite](#)

Dans la période qui précède son départ à la retraite, le salarié peut, à son initiative :

- utiliser l'intégralité de son épargne constituée dans le Compte Epargne-Temps afin de cesser son activité professionnelle avant sa date de départ à la retraite²,

¹ Ou un dispositif de même nature permettant aux salariés d'acquérir et d'utiliser au cours d'un exercice des droits à congés supplémentaires non rémunérés en plus de leurs congés payés rémunérés.

² y compris dans le cadre d'une période de consommation qui suivant et prolongeant un dispositif de fin de carrière conventionnel existant dans son entité

- transférer, dans les quatre mois qui précèdent son départ, tout ou partie des droits épargnés monétisables de son Compte Epargne-Temps pour alimenter un dispositif d'épargne retraite, PERECO et/ou PERO, du Groupe.

Selon les dispositions légales en vigueur à la date de signature du présent accord ¹, le bénéfice de l'exonération fiscale et de cotisations de sécurité sociale (à l'exception de la CSG et de la CRDS) prévue en cas de transfert de droits en Compte Epargne-Temps pour alimenter le PERECO et/ou le PERO du Groupe est plafonné à 10 droits épargnés monétisables au cours d'une même année.

ARTICLE 7 – L'UTILISATION DU COMPTE EPARGNE-TEMPS POUR DES ACTIONS DE SOLIDARITE OU POUR ACCOMPAGNER LA MALADIE OU LE HANDICAP

Lors des négociations qui ont abouti au présent accord, les Parties ont également souhaité que le Compte Epargne-Temps puisse être mobilisé pour des actions de solidarité ou pour accompagner la maladie ou le handicap. Dans ce cadre, elles ont convenu des dispositions suivantes.

Article 7-1 : L'utilisation dans le cadre d'un congé de présence parentale ou de proche aidant

Un salarié en congé proche aidant qui accompagne un proche en situation de handicap ou de perte d'autonomie d'une particulière gravité dans les conditions définies par l'article L. 3142-16 du Code du travail, ou un salarié en congé de présence parentale auprès d'un enfant malade, en situation de handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants tels que prévu par l'article L. 1225-62 du Code du travail, a la possibilité de :

- demander la monétisation de tout ou partie de ses droits épargnés en Compte Epargne-Temps pour compléter le montant de l'allocation journalière de présence parentale (AJPP) ou de l'allocation journalière de proche aidant (AJPA) dont il bénéficie,
- utiliser, tout ou partie, de ses droits épargnés en Compte Epargne-Temps pour indemniser des absences au titre du congé concerné. Il bénéficie alors, par son entité, d'un abondement des droits qu'il utilise à hauteur de 10 % avec un maximum de 10 droits.

Article 7-2 : L'utilisation pour participer à une opération de don de jours

Des entités du périmètre ont prévu des dispositifs permettant des opérations de dons de jours des salariés en faveur de collègues de travail confrontés à la maladie grave de leur enfant ou de leur conjoint. Par le présent accord, les Parties signataires conviennent que dès qu'une opération de don de jour est organisée en lien avec l'assistante sociale et selon les règles et modalités en vigueur dans l'entité, les salariés qui souhaitent y participer peuvent mobiliser des droits épargnés dans leur Compte Epargne-Temps.

¹ Le régime fiscal et social sera adapté en fonction de toute évolution légale ou réglementaire

TITRE 4 : MODALITES DE GESTION

ARTICLE 1 –UTILISATION ET VALORISATION DES DROITS EPARGNES DANS LE COMPTE EPARGNE-TEMPS

Article 1-1 : Utilisation sous forme monétaire

Tous les droits en Compte Epargne-Temps peuvent faire l'objet d'un transfert vers le dispositif d'épargne retraite ou d'une monétisation dès lors qu'ils ne correspondent pas aux 5 premières semaines de congés annuels (25 premiers jours ouvrés).

En cas d'utilisation sous forme monétaire du Compte Epargne-Temps, les droits¹ sont valorisés sur la base du salaire annuel fixe du salarié au moment de la monétisation.

Les sommes perçues par le salarié au titre de la monétisation de ses droits sont soumises au régime fiscal et social dans les conditions habituelles du droit commun en vigueur lors de leur versement.

Les demandes de monétisation sont réalisées dans le respect d'un calendrier communiqué sur le portail d'information RH habituel² de l'entité.

Article 1-2 : Utilisation en temps

En cas d'utilisation en temps du Compte Epargne-Temps, les jours posés convertis en heures sont prélevés sur le Compte Epargne-Temps du salarié selon sa situation (pourcentage individuel de temps de travail et horaire hebdomadaire de son entité...) au moment de son utilisation.

Pendant les périodes d'utilisation en temps du Compte Epargne-Temps, le salarié perçoit son salaire fixe aux échéances habituelles de paie.

Ces périodes sont assimilées à du temps de travail effectif au regard du calcul de l'ancienneté, de l'acquisition des congés payés et repos supplémentaires issus des modalités d'aménagement du temps de travail des entités concernées (incluant les jours de repos de Réduction du Temps de Travail) et de la détermination des montants éventuels d'indemnité de fin de carrière, d'intéressement ou participation.

ARTICLE 2 –TRANSFERT ET CLOTURE DU COMPTE EPARGNE-TEMPS

En cas de mobilité au sein d'une entité du Groupe partie au périmètre du présent accord, le salarié continue de bénéficier du dispositif du Compte Epargne-Temps de Groupe tel que prévu au présent accord.

En cas de mobilité au sein d'une entité du Groupe non partie au périmètre du présent accord, les modalités de traitement ou de transfert des droits épargnés en Compte Epargne-Temps font l'objet de dispositions particulières spécifiées dans le contrat tripartite signé à l'occasion de la mobilité. En cas de transfert, les règles relatives à l'alimentation et à l'utilisation du Compte Epargne-

¹ Les droits épargnés ont été convertis en heures pour être conservés dans le Compte Epargne-Temps selon les dispositions de l'article 1.2 du présent titre

² Alis à la date de signature du présent accord pour les entités dont la gestion administrative est assurée par RHG GAP

Temps propres à l'entreprise d'accueil sont alors exclusivement applicables à compter de la date de transfert.

Les modalités de traitement ou de transfert des droits épargnés dans le Compte Epargne-Temps sont portées à la connaissance du salarié par son gestionnaire Ressources Humaines, lors de l'entretien de mobilité.

La rupture du contrat de travail, pour quelque motif que ce soit, entraîne la clôture du Compte Epargne-Temps. Le salarié (ou ses ayants droit en cas de décès du salarié) reçoit une indemnité égale à la contre-valeur intégrale des droits épargnés, qui est calculée sur les mêmes bases de valorisation que celles prévues à l'article 1.1 du présent titre en cas d'utilisation sous forme monétaire.

TITRE 5 : DISPOSITIONS TRANSITOIRES RELATIVES AU COMPTE EPARGNE-TEMPS

Dans le cadre de dispositions transitoire, les parties conviennent de possibilités exceptionnelles de monétisation pour tenir compte des dispositifs existants et de leur utilisation antérieurement à sa signature.

ARTICLE 1 – MONETISATION EXCEPTIONNELLE AVEC LA SIGNATURE DU PRESENT ACCORD

Dans le cadre des négociations qui ont abouti au présent accord, les Parties ont partagé des éléments chiffrés, en particulier ceux relatifs au niveau d'épargne important qui s'est progressivement constitué depuis la mise en place des dispositions sur le Compte Epargne-Temps dans les différentes entités du Groupe en France.

Les Parties conviennent, à titre exceptionnel et dans l'unique cadre de la conclusion du présent accord, d'ouvrir pour les salariés titulaires d'un Compte Epargne-Temps dans l'ensemble des entités relevant de son périmètre, une opération de monétisation sur demande du salarié.

Cette opération est organisée sur deux années, en 2022 et 2023. Les salariés ont la possibilité, à leur initiative, de demander la monétisation sans motif, jusqu'à 10 droits maximum pour chacune des années concernées, des droits épargnés avant la date du 1^{er} janvier 2022.

Cette monétisation exceptionnelle n'est pas cumulable avec la possibilité de monétisation prévue à l'article 4-3 du Titre 3 du présent accord ou de l'article 2 du présent Titre.

ARTICLE 2 - DISPOSITIONS TRANSITOIRES POUR LES ENTITES OUVRANT ANTERIEUREMENT A LA SIGNATURE DU PRESENT ACCORD DES POSSIBILITES DE MONETISATION SANS MOTIF SUPERIEURES A 2 DROITS

Les Parties conviennent de dispositions transitoires pour les entités Portzamparc, Portzamparc Gestion, BNP Paribas Arbitrage et BNP Paribas Lease Group qui autorisaient antérieurement à la signature du présent accord, la monétisation à la demande de plus de 2 droits par an inscrits au Compte Epargne-Temps.

Les salariés des entités Portzamparc, Portzamparc Gestion, BNP Paribas Arbitrage et BNP Paribas Lease Group bénéficient d'un maintien temporaire de la monétisation à la demande à hauteur de 5 droits par an maximum, pour les années 2024 à 2026.

RG RP

Au cours de cette période, des communications seront réalisées auprès des salariés concernés sur le nouveau dispositif et les possibilités d'utilisation ou de transfert des droits du Compte Epargne-Temps vers les dispositifs de préparation à la retraite du Groupe BNP Paribas.

Les demandes de monétisation sont réalisées dans le respect d'un calendrier communiqué sur le portail d'information RH habituel¹ de l'entité.

A compter du 1^{er} janvier 2027, les possibilités de monétisation des droits inscrits au Compte Epargne-Temps des salariés de ces entités seront exclusivement déterminées par les dispositions du Titre 3 du présent accord.

ARTICLE 3 - DISPOSITIONS TRANSITOIRES EN MATIERE POSSIBILITES D'ALIMENTATION DU COMPTE EPARGNE-TEMPS

Compte tenu de l'évolution progressive de l'âge constaté de départ à la retraite, les possibilités d'alimentation du Compte Epargne-Temps sont fixées, à titre transitoire, comme suit :

- 10 droits à partir de 53 ans² en 2022,
- 10 droits à partir de 54 ans³ en 2023,

A compter du 1^{er} janvier 2024, les possibilités d'alimentation du Compte Epargne-Temps seront exclusivement déterminées par les dispositions du Titre 3 du présent accord.

TITRE 6 : 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 de son périmètre d'application sont visées à l'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.

Article 1-1 : Entrée de nouvelles entités 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 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 et en particulier pour bénéficier de celles portant sur le Compte Epargne-Temps du Groupe BNP Paribas.

1 Alis à la date de signature du présent accord pour les entités dont la gestion administrative est assurée par RHG GAP

² Ce seuil est apprécié par rapport à l'âge atteint par le salarié dans l'année civile.

³ Ce seuil est apprécié par rapport à l'âge atteint par le salarié dans l'année civile.

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

Au 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 concertation avec BNP Paribas SA) devront examiner dans les meilleurs délais les conséquences d'une telle situation.

ARTICLE 2 - MISE EN OEUVRE DE L'ACCORD

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.

A compter de sa date d'entrée en vigueur, les Parties conviennent que les dispositions du présent accord se substitueront pleinement et de plein droit sans autre formalité aux usages, décisions unilatérales, accords ou dispositions des accords portant sur les mêmes objets et notamment celles sur le Compte Epargne-Temps des entités du périmètre d'application du présent accord.

Les Parties conviennent qu'un temps de dialogue social sera à organiser par les Directions des entités afin de partager les dispositions prévues par le présent accord.

ARTICLE 3 - SUIVI DE L'ACCORD

Une commission paritaire de suivi du présent accord est mise en place au niveau du Groupe.

Elle est composée :

- d'une part, de cinq représentants de chaque organisation syndicale représentative dans le périmètre du présent accord, désignés par le coordonnateur syndical parmi les délégués syndicaux ou parmi les membres élus des entités de ce même périmètre,
- et d'autre part, de représentants de la Direction des Ressources Humaines du Groupe BNP Paribas.

Cette commission se réunit une fois par an à l'initiative de la Direction des Ressources Humaines du Groupe BNP Paribas et pour la première fois au deuxième trimestre 2023.

Elle veille au respect des dispositions et engagements du présent accord dont elle suit le respect sur la base des indicateurs suivants :

- le nombre de salariés, avec leur répartition par catégorie professionnelle, ayant ouvert un Compte Epargne-Temps et le nombre moyen de droits épargnés,
- pour l'année précédente :
 - o le nombre de salariés ayant bénéficié d'une souplesse dans le report ou l'anticipation de droits à congés et le nombre moyen de droits correspondant,

RP RG

- le nombre de salariés titulaires d'un Compte Epargne-Temps, l'ayant alimenté avec le nombre moyen de droits épargnés,
- l'utilisation des droits inscrits en Compte Epargne-Temps sous forme de temps, de monétisation ou de transfert de droits vers les PERECO/PERO du Groupe BNP Paribas.
- les entités particulièrement décalées dans la prise effective des congés après la seconde campagne de plans de congés.

ARTICLE 4 - DUREE - REVISION DE L'ACCORD

Article 4-1 : Entrée en vigueur - Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée ; il prendra effet à compter de sa signature.

Les plafonds et possibilités fixés par les dispositions des Titres 3 et 5 du présent accord s'apprécient par année civile de sorte que les salariés qui auraient alimenté ou utilisé des droits inscrits dans un Compte Epargne-Temps au titre de dispositions préexistantes dans leur entité entre le 1^{er} janvier et la date de prise d'effet du présent accord au-delà des possibilités fixées par les Titres 3 et 5 du présent accord ne pourront bénéficier des dispositions des Titres 3 et 5 du présent accord qu'à compter du 1^{er} janvier 2023.

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 : Evolution de la réglementation

Les Parties 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 - 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 30 mars 2022.

Pour BNP Paribas SA	Claudine QUEVAREC	
Pour la CFDT	Richard PONS	
Pour le SNB – CFE/CGC	Remi GANDON	

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 ARBITRAGE

dont le siège social est à PARIS 9^{ème} – 1, rue Laffitte

BNP PARIBAS ASSET MANAGEMENT FRANCE

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 RUEIL MALMAISON 92500 – Seine Way - 12/14, rue Louis Blériot

BNP PARIBAS LEASE GROUP

dont le siège social est à NANTERRE 92000 – 12, rue du port

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

BNP PARIBAS SECURITIES SERVICES

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

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

CREDIT MODERNE ANTILLES GUYANE

dont le siège social est à BAIE MAHAULT 97122 – Immeuble le Sémaphore - 4 Rue René Rabat - ZAC de Houelbourg Sud II ZI de Jarry

CREDIT MODERNE OCEAN INDIEN

RP RG

dont le siège social est à SAINTE CLOTILDE 97491 – 22, rue Pierre Aubert

DOMOFINANCE

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

FUNDQUEST ADVISOR

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

NEUILLY CONTENTIEUX (GIE)

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

PORTZAMPARC

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

PORTZAMPARC GESTION

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

RG RP