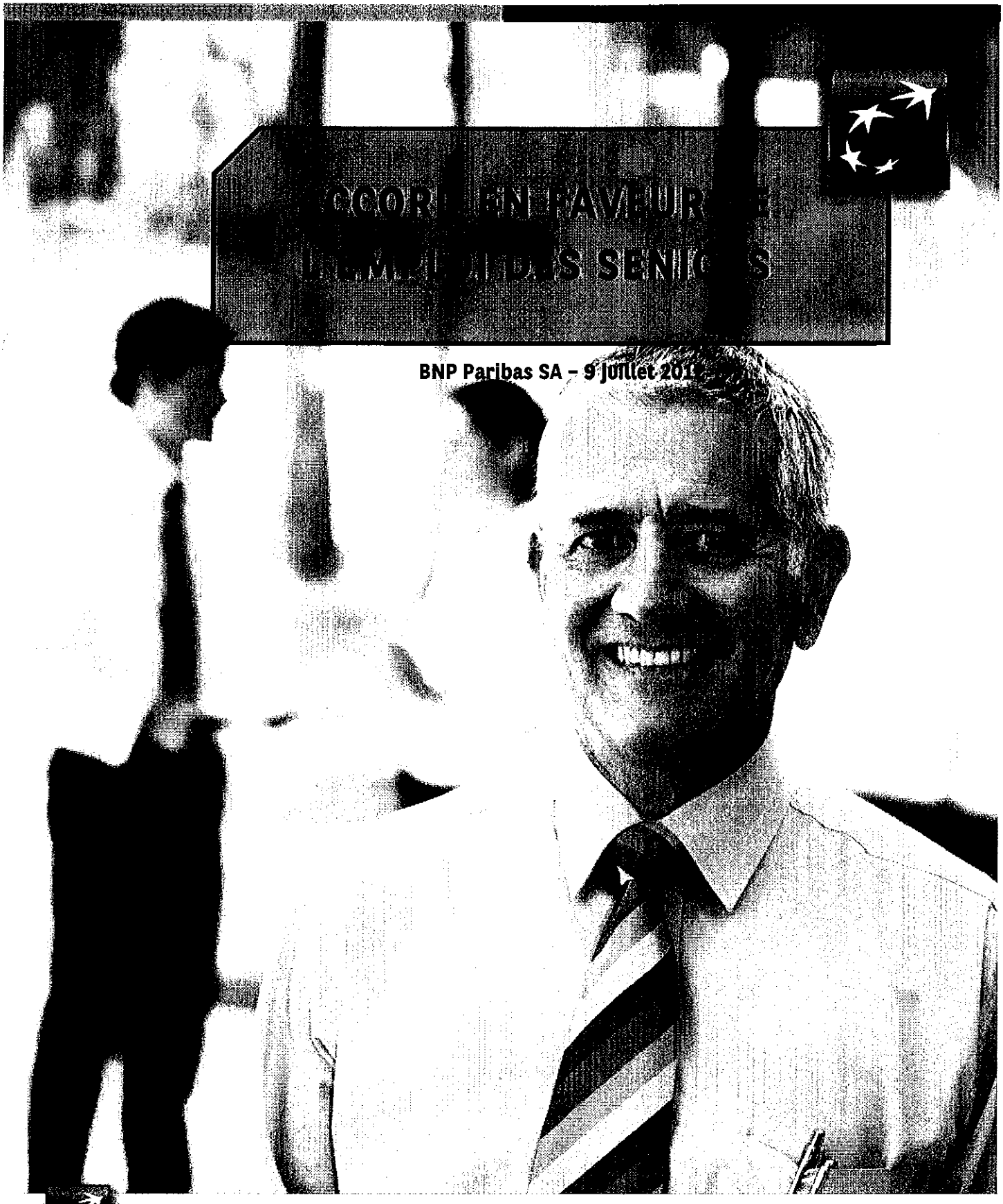

BNP PARIBAS

Ressources Humaines Groupe

ACCORD TRIENNAL 2013-2015 DE BNP PARIBAS SA EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES SENIORS

ENTRE :

BNP PARIBAS, Société Anonyme dont le siège est à PARIS 9ème, 16, Boulevard des Italiens, représentée par **Monsieur Jean-François BOURREE**, 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
Jean-Claude RISTORCELLI

La Confédération Française des Travailleurs Chrétiens (CFTC)
représentée par
Daniel VILLARD

Confédération Générale du Travail (CGT)
représentée par
Philippe SANS

Force Ouvrière (FO)
représentée par
Christian HABOLD

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

IL A ETE CONVENU CE QUI SUIT :

PREAMBULE

Le présent accord conclu au sein de BNP Paribas SA est élaboré en application des articles L.138-24 à 27 et R.138-25 à 28 du Code de sécurité sociale. Il répond à des conditions particulières prévues par ces dispositions :

- un objectif chiffré global de maintien dans l'emploi ou de recrutement des salariés âgés,

- les dispositions, ainsi que les indicateurs chiffrés associés, favorables au maintien dans l'emploi et au recrutement des salariés âgés dans les trois domaines d'actions obligatoires retenus par l'entreprise parmi ceux de la liste fixée à l'article R.138-26 du Code de sécurité sociale :

  . le recrutement de salariés âgés dans l'entreprise,
  . l'anticipation de l'évolution des carrières professionnelles,
  . l'amélioration des conditions de travail et de prévention des situations de pénibilité,
  . le développement des compétences et des qualifications et l'accès à la formation,
  . l'aménagement des fins de carrières et de la transition entre activité et retraite,
  . la transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat.

- les modalités d'information et de suivi de cet objectif chiffré et de mise en oeuvre de ces dispositions,

- une durée maximale d'application de trois ans.

Le présent accord prend également en compte l'Accord National Interprofessionnel (ANI) du 13 octobre 2005 relatif à l'emploi des seniors en vue de promouvoir leur maintien et leur retour à l'emploi et l'accord de Branche du 9 juillet 2008, étendu par un arrêté du 21 avril 2009, sur la « non-discrimination par l'âge et l'emploi des seniors dans la Banque ».

Le présent accord est défini à partir du bilan du plan d'action triennal de BNP Paribas SA relatif à l'emploi des salariés âgés qui a pris effet le 1er janvier 2010 pour une durée déterminée de trois ans et qui viendra à échéance le 31 décembre 2012. Il est rappelé que les trois domaines d'actions obligatoires retenus par l'entreprise dans ce plan sont les suivants :

- l'anticipation de l'évolution des carrières professionnelles,
- le développement des compétences et des qualifications et l'accès à la formation,
- l'amélioration des conditions de travail et de prévention des situations de pénibilité.

Compte tenu des caractéristiques démographiques de BNP Paribas SA, les parties au présent accord conviennent de conserver des dispositions et indicateurs chiffrés associés favorables dans ces trois mêmes domaines d'action obligatoires. En effet, au 31.12.2011, les salariés âgés de 45 ans et plus représentent 47,5 % de l'effectif de l'entreprise (contre 49,2 % fin 2009) avec des situations contrastées selon les tranches d'âge : celle des 45-54 ans diminue et représente 25,6 % de l'effectif (contre 28,8 % en 2009), celle des 55 ans et plus s'accroît et représente 22 % (contre 20,5 % en 2009).

Le maintien dans l'emploi reste l'axe à privilégier dans la politique d'emploi des salariés âgés. En effet, la motivation professionnelle des salariés, quel que soit leur âge constitue un enjeu déterminant pour l'entreprise ; il nécessite de placer les salariés dans une dynamique d'évolution professionnelle dans la durée, en considérant l'allongement de la durée de vie professionnelle, et dans une politique de rémunération cohérente avec cet objectif.

Pour autant, les parties ont la volonté d'actualiser, de renforcer ou de compléter dans le présent accord les dispositions et indicateurs chiffrés associés du plan triennal d'action 2010-2012. Au-delà de la réalisation d'objectifs quantitatifs fixés dans ce plan, elles ont le souhait d'engagements plus qualitatifs améliorant le contenu de ces dispositions.

Elles ont également la volonté d'intégrer au présent accord les autres domaines d'action : le recrutement des salariés âgés dans l'entreprise, la transmission des savoirs et des compétences et le développement du tutorat, et l'aménagement des fins de carrières et de la transition entre activité et retraite.

TITRE LIMINAIRE : BENEFICIAIRES DE L'ACCORD

Afin d'avoir une approche commune, les parties ont souhaité s'accorder sur des définitions partagées.

Selon les dispositions de la loi et de l'ANI du 13 octobre 2005 relatif à l'emploi des seniors en vue de promouvoir leur maintien et leur retour à l'emploi, c'est l'âge de 45 ans qui est retenu pour qualifier la catégorie des salariés seniors.

Le seuil pour bénéficier des dispositions du présent accord est de 45 ans. Toutefois, certaines dispositions concernent des tranches d'âge spécifiques de salariés seniors ; les parties conviennent donc de préciser dans le présent accord pour chaque disposition les salariés seniors concernés.

TITRE 1 : OBJECTIF CHIFFRE DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES SALARIES AGES

L'entreprise se donne pour objectif, en application des articles L 138-25 et R 138-25 du Code de sécurité sociale, de continuer à faire progresser, au cours des trois prochaines années, l'âge moyen des départs à partir de 55 ans.

Il est rappelé que l'âge moyen des départs à partir de 55 ans se situait à 58,8 ans en 2008. L'objectif retenu dans le plan triennal d'action 2010-2012, était d'atteindre, tous motifs confondus, un âge moyen de départ de 60 ans à l'échéance du 31 décembre 2012.

En 2011, l'âge moyen des départs à partir de 55 ans et plus s'élève à 60 ans.

Pour les trois prochaines années, l'**objectif chiffré retenu** est de maintenir, tous motifs confondus, un âge moyen de départ de 60 ans minimum à l'échéance du 31 décembre 2015.

L'objectif de maintien dans l'emploi est suivi annuellement à l'aide des indicateurs suivants :

- *âge moyen des départs tous motifs confondus des 55 ans et plus*
- *ventilation des fins d'activité professionnelle (les départs pris en compte sont les retraites) par famille de métiers (en référence au classement des métiers repères dans la convention collective) par tranche d'âge :*
  - *moins de 60 ans*
  - *de 60 à 61 ans*
  - *62 ans et plus*

TITRE 2 : DISPOSITIONS FAVORABLES AU MAINTIEN DANS L'EMPLOI ET AU RECRUTEMENT DES SALARIES AGES

Pour atteindre cet objectif global de maintien dans l'emploi, BNP Paribas SA continuera au cours des trois prochaines années de mettre en œuvre une politique d'emploi des seniors couvrant l'ensemble des domaines d'action obligatoires fixés à l'article R.138-26 du Code de sécurité sociale. Les parties au présent accord souhaitent maintenir prioritaires les trois domaines d'action déjà retenus dans le plan triennal d'action 2010-2012, avec des dispositions et indicateurs chiffrés associés.

CHAPITRE 1 : LE RECRUTEMENT DES SALARIES AGES DANS L'ENTREPRISE

Les parties au présent accord reconnaissent le bénéfice résultant du recrutement de salariés en deuxième partie de carrière qui peuvent lui apporter leur expérience, leur technicité et leur savoir-faire. Elles rappellent également leur attachement au principe de la diversité dans tous les processus de gestion des ressources humaines, en particulier celui du recrutement.

Article 1 : Processus de recrutement

Le Direction de BNP Paribas SA s'engage à exclure tout critère d'âge aux différentes étapes du processus de recrutement.

Pour ce faire, des moyens sont mis en œuvre, en particulier :

- la diffusion de la « Charte de déontologie du Recrutement en France » qui formalise les principes éthiques applicables à l'activité de recrutement du Groupe en France aux collaborateurs de l'entreprise et aux acteurs externes intervenant dans le processus de recrutement,

- le recours à des actions d'audit et de testings externes.

Article 2 : Offres d'emploi

Aucun critère d'âge ne peut être mentionné lors de la diffusion d'offres d'emploi, tant en interne qu'en externe (quels que soient la nature du contrat de travail et le type d'emploi proposé).

Dans le cadre du présent accord, les parties rappellent que les critères retenus pour le recrutement ou la mobilité sont fondés sur les compétences ainsi que sur l'expérience professionnelle des candidats, en aucun cas sur l'âge des candidats.

Article 3 : Part des salariés seniors dans les embauches

Cette action concerne les salariés de 45 ans et plus.

En 2011, l'embauche de seniors âgés de 45 ans et plus représente 4,7 % du total d'embauches (contre 3,4 % en 2010 et 3,1 % en 2009). Dans ces conditions, les parties conviennent que l'entreprise poursuivra ses efforts pour maintenir la part d'embauche (en contrat à durée indéterminée) de salariés seniors, entre 3 % et 5 %, dans le total des embauches externes (hors Groupe BNP Paribas) au cours des trois prochaines années.

↳ *Taux des embauches des 45 ans et plus dans le total des embauches au cours de l'année écoulée:*
- *par catégorie professionnelle,*
- *et par famille de métiers (en référence au classement des métiers repères de la convention collective.*

CHAPITRE 2 : L'ANTICIPATION DE L'EVOLUTION DES CARRIERES PROFESSIONNELLES

L'évolution des carrières professionnelles est un élément clé de la motivation des salariés ; elle favorise l'évolution et la progression professionnelle.

L'entreprise s'engage à développer deux types de moyens pour favoriser l'évolution de carrière des salariés tout au long de leur vie professionnelle : l'entretien de carrière et la mobilité professionnelle.

Article 1 : Les entretiens de carrière

Cette action concerne les salariés de 45 ans et plus. Elle comporte des objectifs chiffrés.

1.1. : Périodicité

Les entretiens individuels de carrière -entre le salarié et son gestionnaire Ressources Humaines- ont lieu au sein de l'entreprise depuis de longues années.

Dans son plan d'action triennal, l'entreprise a donc retenu pour objectif que tout salarié, quel que soit son âge, bénéficie d'un entretien de carrière tous les 5 ans au minimum.

Le suivi annuel de cet objectif fait apparaître que le pourcentage de salariés seniors reçus au cours des 5 dernières années en entretien individuel a progressé de 66,2 % en 2010 à 79,7 % en 2011 pour la tranche 45-54 ans et de 65,2 % à 74,2 % pour la tranche 55 ans et plus.

A partir de ce constat, **deux objectifs chiffrés** sont prévus par le présent accord :
- le maintien de l'objectif que tout salarié de 45 ans et plus bénéficie d'un entretien de carrière tous les 5 ans au minimum,
- la fixation d'un nouvel objectif chiffré ; l'entreprise s'engage à faire progresser encore le nombre d'entretiens de carrière et à atteindre un objectif de 100% de salariés de 45 ans et plus reçus d'ici au 31 décembre 2015.

Ces objectifs feront l'objet d'un suivi annuel au moyen de l'indicateur suivant :
- *taux de salariés reçus en entretien individuel de carrière au cours des 5 dernières années, présenté par tranche d'âge :*
  - *de 45 à 54 ans,*
  - *55 ans et plus.*

Au-delà de ces engagements quantitatifs, les parties souhaitent assurer un contenu structuré et qualitatif à l'entretien de carrière et en rendre davantage acteur le salarié. En conséquence, elles fixent dans le présent accord, les étapes, la structuration et le contenu de cet entretien.

1.2. : Préparation de l'entretien

L'entretien est préparé par le gestionnaire Ressources Humaines mais aussi par le salarié. C'est pourquoi la date de l'entretien sera fixée en concertation avec le salarié et dans des délais lui permettant de le préparer dans les meilleures conditions.

Un support d'entretien sera élaboré et remis au salarié avant l'entretien afin de lui permettre de :

- retracer son parcours professionnel et d'identifier ses principales réalisations,
- reprendre les réalisations professionnelles qui lui ont apporté le plus de satisfaction et de motivation,
- recenser ses principales compétences et qualités professionnelles dans son parcours professionnel,
- faire part de sa vision de l'évolution du poste qu'il occupe et des besoins éventuels d'accompagnement par des formations d'adaptation au poste de travail et de maintien dans l'emploi,
- formaliser son projet professionnel et éventuellement ses souhaits de mobilité accompagnés des formations qui, selon lui, pourraient être mises en œuvre afin de l'accompagner dans le cadre de cette évolution.

1.3. : Contenu de l'entretien

Lors de l'entretien, les thèmes suivants devront nécessairement être traités par le Gestionnaire Ressources Humaines :

- le bilan des compétences et qualités professionnelles du salarié acquises par le salarié dans son parcours professionnel,

- l'examen du projet professionnel du salarié : identifier si le projet professionnel du salarié lui est accessible, s'il correspond aux besoins de l'entreprise,

- la définition des éventuelles étapes professionnelles et/ou les besoins de formation nécessaires à la mise en oeuvre de ce projet. Une attention particulière est portée aux besoins de formation permettant au salarié de suivre ou d'anticiper, à cours ou moyen terme, les évolutions significatives des méthodes de travail et/ou des évolutions technologiques mais aussi aux formations contribuant à élargir et/ou approfondir les domaines de compétences pouvant faciliter les évolutions ou un changement de métier.

1.4. : Suivi de l'entretien

A la suite de cet entretien, s'il y a lieu, un parcours de formation adapté est défini et sa réalisation est suivie. Les informations et outils susceptibles d'être utiles au salarié pour mener à bien son projet professionnel sont mis à sa disposition.

Article 2 : La mobilité professionnelle

Cette action concerne les salariés de 45 ans et plus. Elle comporte un objectif chiffré.

La mobilité professionnelle couvre différents types de situation : mobilité fonctionnelle (changement de fonction au sein de la même entité ou vers une nouvelle entité éventuellement assorti d'une mobilité géographique) et mobilité géographique (mobilité sur un poste équivalent avec changement de localisation géographique).

L'entreprise favorise la mobilité fonctionnelle, afin de maintenir et encourager la motivation des salariés, de leur donner la possibilité d'accéder à de nouvelles activités, tout en répondant à ses besoins en compétences.

Pour développer la mobilité fonctionnelle des salariés en deuxième partie de carrière, l'entreprise s'engage à :

- sensibiliser les managers à la mobilité des salariés seniors,

- faire le point, dans le cadre de l'entretien individuel de carrière, sur les compétences, les besoins de formation éventuels, la situation et l'évolution professionnelle du salarié,

- surseoir au recrutement externe à l'entreprise tant que les candidatures internes des salariés seniors n'ont pas été examinées.

2.2. Informations et accompagnement

Pour développer la mobilité fonctionnelle des salariés en deuxième partie de carrière, les gestionnaires Ressources Humaines veillent tout particulièrement à l'information et à l'accompagnement des ces salariés lorsqu'ils s'engagent dans une démarche de mobilité.

Les salariés ayant émis le souhait d'une mobilité sont informés par leur gestionnaire Ressources Humaines des guides, des conseils pratiques et des outils d'accompagnement de leur mobilité auxquels ils peuvent accéder via des liens directs sur le portail intranet :

- le répertoire des emplois de BNP Paribas,
- l'information sur les postes à pourvoir via l'outil e-job,
- le « guide de la mobilité France »,
- le e-cv sur e-job permettant au salarié de mettre à jour son profil et d'informer les gestionnaires Ressources Humaines de ses compétences et souhaits de mobilité,
- les conseils et informations : « vos questions sur la mobilité interne », « réussir votre entretien de mobilité » « mobilité avec changement de société », « Formation Promobilité ».

Les salariés qui engagent des démarches de mobilité sont accompagnés par leur gestionnaire Ressources Humaines qui leur fait un retour des entretiens de mobilité et les informe des suites qui y ont sont données.

Un salarié ayant reçu plusieurs réponses négatives à ses candidatures peut solliciter un entretien auprès de son gestionnaire Ressources Humaines. Au cours de cet entretien, les raisons des réponses négatives sont analysées. Le gestionnaire peut proposer au salarié, s'il y a lieu, d'accompagner la préparation à la mobilité par le dispositif de formation ProMobilité conçu en trois étapes (diagnostic des besoins du salarié, suivi d'une formation déterminée sur la base du diagnostic, session d'accompagnement post formation permettant de formaliser un plan d'action mobilité).

L'équipe Mobilité de la Fonction RHG assure un suivi particulier des candidatures des salariés seniors qu'elle accompagne.

2.3. : Taux annuel de mobilité

L'entreprise retient pour **objectif chiffré** un taux annuel de mobilité de 15 % pour les salariés âgés de 50 ans et plus au cours des trois prochaines années.

Cet objectif fera l'objet d'un suivi annuel au moyen de l'indicateur suivant :
↳ *Taux de mobilité des salariés âgés de 50 ans et plus au cours de l'année écoulée.*

2.4. : Mobilité et fin de carrière

La mobilité géographique peut être plus difficile en fin de carrière professionnelle. L'entreprise s'engage à privilégier la mobilité fonctionnelle à la mobilité géographique des salariés âgés de 55 ans et plus s'ils en expriment le souhait.

2.5. : Suivi des taux de promotion et d'augmentation des salariés seniors

Les pratiques salariales se doivent de rester motivantes et équitables pendant toute la durée de la carrière professionnelle.

Les mesures d'augmentation individuelle et de promotion doivent éviter toute forme de sélectivité fondée sur l'âge. Elles répondent pour les seniors aux mêmes critères objectifs que pour les salariés de l'entreprise, tels que les compétences exercées, la performance individuelle et/ou le niveau de responsabilité exercée.

Un suivi annuel des taux de promotion et d'augmentation des salariés seniors sera assuré au travers des deux indicateurs suivants :

- *taux de promotion de salariés âgés de 45 ans et plus par rapport au taux de promotion de l'ensemble des salariés au cours de l'année écoulée, présenté par tranche d'âge :*
  - *de 45 à 54 ans,*
  - *55 ans et plus.*

- *taux d'augmentation individuelle de salariés âgés de 45 ans et plus par rapport au taux d'augmentation individuelle de l'ensemble des salariés au cours de l'année écoulée, présenté par tranche d'âge :*
  - *de 45 à 54 ans,*
  - *55 ans et plus.*

CHAPITRE 3 : AMELIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL ET PREVENTION DES SITUATIONS DE PENIBILITE

BNP Paribas se dote progressivement des moyens pour développer une politique active de santé au travail au sein de l'entreprise. Elle privilégie le développement d'une médecine du travail propre au Groupe, avec en 2009, la création à Paris d'un service médical interentreprises à compétences fermée du Groupe (SSTI), service dont les compétences se sont étendues à Lyon depuis le début de 2012.

BNP Paribas a également soutenu l'AFB dans son projet de mutualisation, entre banques, des compétences médicales. Un accord de branche a été signé le 20 avril 2012 par l'AFB et l'ensemble des organisations syndicales sur la création de Services de Santé au Travail Interentreprises à compétence fermée pour la profession bancaire (SSTIB). En déclinaison de cet accord, il est prévu, dans un premier temps et à titre expérimental, l'ouverture à compter du 1er janvier 2013 à Lille et Marseille de deux premiers SSTIB disposant de leurs propres médecins, infirmières et compétences pluridisciplinaires et assurant la surveillance médicale des personnels des entités adhérentes.

Ces services sont à même de délivrer les règles de prévention et d'assistance prévues dans les accords de branche et d'entreprise, de répondre aux spécificités de l'activité bancaire et de permettre un meilleur suivi de la santé des salariés.

La constitution en février 2012, au sein du département Affaires Sociales des Ressources Humaines Groupe, d'un nouvel ensemble « Conditions de travail, santé et accompagnement » regroupant les équipes de santé au travail, d'Action Sociale France et de la Mission handicap s'inscrit également dans la volonté de l'entreprise de renforcer son action en faveur de l'amélioration des conditions de travail des salariés et d'accompagner ceux qui se trouvent dans des situations nécessitant l'intervention d'équipes spécialisées aux compétences reconnues.

Cette organisation et ces moyens spécifiques permettent d'envisager de nouvelles dispositions au cours des trois ans à venir dans le domaine d'action amélioration conditions de travail.

Article 1 : Suivi médical spécifique

Cette action concerne les salariés de 55 ans et plus. Elle comporte un objectif chiffré.

La réforme des services de santé au travail et de la médecine du travail, issue de la loi du 20 juillet 2011 et des décrets du 30 janvier 2012, a assoupli la périodicité des visites « ordinaires » et celle relevant de la surveillance médicale renforcée.

Pour autant, la prolongation de la durée d'activité professionnelle conduit à maintenir une attention particulière au suivi de la santé des salariés et à promouvoir les actions préventives de santé au travail.

En conséquence, les mesures prises pour le suivi de la santé des salariés seniors depuis le 1er janvier 2010 seront poursuivies. L'entreprise s'engage à maintenir un suivi médical rapproché pour les salariés seniors âgés de 55 ans et plus, en fixant **pour objectif** une convocation à la visite médicale selon une périodicité annuelle dans les implantations où les salariés relèvent du SSTI. Ces visites régulières permettent aux médecins de détecter, sensibiliser et orienter.

Cet objectif fera l'objet d'un suivi annuel au moyen de l'indicateur suivant :

- *taux des salariés âgés de 55 ans et plus convoqués à la visite médicale dans l'année sur le périmètre géographique correspondant à celui de l'objectif.*

BNP Paribas SA s'engage à solliciter le SSTIB en vue d'assurer la même périodicité de convocation à la visite médicale de ses salariés âgés de 55 ans et plus.

De manière plus globale, la santé au travail des salariés âgés de plus de 55 ans fera l'objet d'un volet spécifique inséré dans le rapport annuel de la médecine du travail (périmètre du SSTI).

Article 2 : Incitation au bilan de santé

Cette action concerne les salariés de 50 ans et plus.

La Direction de BNP Paribas SA s'engage à inciter les salariés à faire réaliser le bilan quinquennal par les services de la Sécurité sociale.

En cas d'anomalie constatée dans ce bilan de santé, le salarié a la possibilité de solliciter son médecin du travail (périmètre SSTI) afin d'être conseillé sur les suites à donner.

Article 3 : Développement des conseils de prévention médicale

Cette action concerne tous les salariés, quelle que soit leur tranche d'âge.

Le SSTI dispensera des conseils de prévention médicale et des informations concernant l'alimentation et l'environnement. Il organisera également des campagnes de prévention, sous forme de conférences d'information, participation à des ateliers (exemple : prévention des risques cardio-vasculaires,...).

Article 4 : Aménagement des postes de travail

Cette action concerne les salariés de 50 ans et plus.

Une attention particulière sera portée aux éventuels besoins d'aménagement des postes de travail (ergonomie, éclairage, mobilier et matériel, ...). Le gestionnaire Ressources Humaines, le médecin du travail (périmètre SSTI), le CHSCT pourront demander la réalisation d'un diagnostic ergonomique du poste de travail des salariés seniors. A partir de ce diagnostic, des mesures d'adaptation pourront être mises en place.

Article 5 : Suivi du stress

Cette action concerne les salariés de 50 ans et plus.

L'entreprise a mis en place en octobre 2008, le dispositif de l'Observatoire Médical du Stress, de l'Anxiété et de la Dépression (OMSAD) qui s'appuie sur le SSTI. Au niveau collectif, une restitution des résultats des questionnaires renseignés par les salariés est réalisée chaque année en CCE depuis 2010. A compter de 2013, lors de cette restitution annuelle, un point particulier sera consacré à la situation des seniors.

Article 6 : Accompagnement d'évolutions organisationnelles du travail

Cette action concerne les salariés de 45 ans et plus.

Les projets importants d'évolution d'organisation du travail introduisant de nouveaux outils, nouveaux process, nouvelles technologies dans des entités où travaillent majoritairement des salariés seniors feront l'objet, lors de leur conception mais aussi lors de leur mise en œuvre, d'une intervention et d'un accompagnement de RHG « Conditions de travail, Santé et accompagnement », en particulier du SSTI et des équipes pluridisciplinaires.

Article 7 : Accompagnement au maintien dans l'emploi ou au reclassement en cas d'inaptitude médicale

Cette action concerne les salariés de 50 ans et plus.

L'entreprise s'engage à développer un dispositif d'accompagnement au maintien dans l'emploi ou au reclassement des salariés présentant une inaptitude médicale partielle ou totale à leur poste de travail constatée par le médecin du travail.

A partir des préconisations du médecin du travail, ce dispositif favorisera l'intervention d'équipes spécialisées au sein de l'entreprise, sous la coordination de RHG « Conditions de travail santé et accompagnement », afin de faire bénéficier au salarié d'un accompagnement social, médical et si nécessaire, d'adaptations matérielles ou organisationnelles (y compris en cas de handicap). Pourront ainsi être associés : Action Sociale France, le SSTI, Mission Handicap mais aussi IMEX ou ITP.

CHAPITRE 4 : DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES ET DES QUALIFICATIONS ET ACCES A LA FORMATION

Cette action concerne les salariés de 45 ans et plus. Elle comporte des objectifs chiffrés.

Article 1 : Un accès favorisé à la formation

L'entreprise continuera à promouvoir l'accès à la formation professionnelle continue des salariés, sans considération d'âge, au moyen de différentes actions :

- une communication auprès des salariés et des managers, à l'occasion des campagnes d'évaluation professionnelle, les incitant aux échanges et aux propositions d'actions sur les besoins de formation lors de l'entretien d'évaluation,

- une communication sur le Droit Individuel à la Formation (DIF) et ses modalités d'utilisation, à destination des managers et des responsables de formation,

- l'entretien de carrière, qui permet au salarié d'exprimer ses besoins de formation au regard de sa situation et de ses perspectives d'évolution,

- la possibilité de bénéficier d'un bilan de compétences, ouverte à tout salarié après 20 ans d'activité professionnelle ou à compter de son 45ème anniversaire, sous réserve d'une ancienneté d'un an dans l'entreprise.

L'entreprise s'engage à poursuivre le dispositif des périodes de professionnalisation et à accorder une priorité d'accès à ce dispositif aux salariés de plus de 45 ans, dans le respect des réglementations et des accords en vigueur (notamment les cibles éligibles et les objectifs à poursuivre).

L'entreprise reconduit l'**objectif**, sur les trois prochaines années, d'un taux d'accès à la formation identique pour les salariés de l'entreprise âgés de plus de 35 ans.

Au 31 décembre 2011, cet objectif était atteint : le taux d'accès à la formation s'élevait à 86 % pour la tranche d'âge 35-44 ans, 85,8 % pour la tranche d'âge 45-54 ans, 86,8 % pour la tranche d'âge 55 ans et plus.

Cet objectif sera suivi chaque année au moyen de l'indicateur suivant :

↳ *taux d'accès à la formation - mesuré en rapportant le nombre de salariés ayant suivi une formation dans l'année au nombre de salariés présents au 31/12 de l'année précédente, présenté par tranche d'âge :*
  - *de 35 à 44 ans,*
  - *de 45 à 54 ans,*
  - *55 ans et plus.*

Au delà du taux d'accès à la formation, le nombre moyen d'heures de formation s'élevait, au 31 décembre 2011 à 24 heures pour la tranche d'âge 45-49 ans, 20 heures pour la tranche d'âge 50-54 ans, 15 heures pour la tranche d'âge 55-59 ans.

A partir de ce constat, un nouvel **objectif** est prévu par le présent accord. L'entreprise s'engage sur un nouvel objectif chiffré du nombre moyen d'heures de formation suivis par les salariés seniors (âgés de 45 ans et plus) : de 18,5 heures en moyenne en 2011 à 25 heures d'ici au 31 décembre 2015. L'entreprise s'engage à faire porter l'essentiel de cet effort sur les deux premières années (2013 et 2014).

Cet objectif sera suivi chaque année au moyen de l'indicateur suivant :

↳ *nombre moyen d'heures de formation suivies par les salariés âgés de 45 ans et plus*

Un dispositif individuel d'attention est institué : la situation des salariés senior n'ayant pas bénéficié d'action de formation depuis au moins deux ans fera l'objet d'un examen systématique. Le responsable formation en collaboration avec le gestionnaire Ressources Humaines du salarié prendra contact avec le manager pour faire un point sur les éventuels besoins en formation.

Article 2 : Formation - développement des compétences - maintien dans l'emploi

Les salariés seniors doivent pouvoir comme tous les autres salariés bénéficier, au-delà des formations métiers, d'autres formations en particulier de développement des compétences ou de maintien dans l'emploi ; ces orientations doivent permettre une utilisation régulière du DIF.

2.1 : Des domaines de formation privilégiés

L'entreprise orientera son effort d'augmentation du nombre moyen d'heures de formation suivis par les salariés seniors sur les domaines de formation suivants : adaptation au changement, maîtrise de l'outil informatique, développement personnel.

2.2 : Les formations aux nouvelles technologies

L'accès des seniors aux formations aux nouvelles technologies (informatique, internet...) sera favorisé.

2.3 : L'incitation à l'utilisation du DIF

L'utilisation effective par les seniors des 20 heures de droits annuels, cumulables jusqu'à 120 heures, sera recherchée et fera l'objet d'un suivi annuel. Au début de chaque année, les salariés en deuxième et troisième parties de carrière seront incités à l'utilisation du DIF.

Le DIF est mis en oeuvre à l'initiative du salarié en accord avec son manager. De son côté, le manager peut dans le cadre de la formation qu'il envisage pour le salarié lui proposer avec son accord l'utilisation de son DIF. Dans tous les cas, le salarié pourra connaître si une formation est éligible au DIF. En effet, l'outil du Groupe pour la formation lui permet de consulter son crédit d'heures de formation DIF, de formuler une demande de formation dans le cadre du DIF, de se renseigner sur les formations proposées par BNP Paribas utilisables dans le cadre du DIF.

Un dispositif individuel d'attention est mis en place : la situation des salariés senior n'ayant pas utilisé leur DIF depuis au moins trois ans fera l'objet d'un examen systématique. Le responsable formation en collaboration avec le gestionnaire Ressources Humaines du salarié prendra contact avec le manager qui examinera alors, en liaison avec le salarié concerné, les éventuels besoins en formation.

2.4 : L'attention aux méthodes et outils pédagogiques

Les services formation définiront les moyens permettant des méthodes et outils de formation, adaptés à l'âge : apprentissages combinés, durée des stages, supports de formation, ...

Article 3 : VAE

Après 20 ans d'activité professionnelle ou à compter de son 45ème anniversaire, chaque salarié peut bénéficier, sous réserve d'une ancienneté minimum d'un an dans l'entreprise, d'une priorité d'accès à une Validation des Acquis de l'Expérience.

Au sein de BNP Paribas, il est rappelé que l'ITB est accessible depuis 2012 aux salariés via la VAE.

CHAPITRE 5 : TRANSMISSION DES SAVOIRS ET DES COMPETENCES

La transmission des savoirs et des compétences est une préoccupation importante de l'entreprise. Le tutorat fait partie des moyens facilitant la transmission des savoirs et des compétences, tout en apportant une réponse appropriée aux besoins d'intégration des nouveaux embauchés et des salariés occupant un nouveau poste de travail suite à une mobilité professionnelle.

Les expériences de tutorat seront encouragées et les bonnes pratiques diffusées. Chaque année, dans le cadre de la présentation du rapport senior en CCE, un point spécifique sera réalisé sur les expériences de tutorat menées au cours de l'année.

A l'occasion de l'entretien de carrière, la possibilité de confier, après formation adaptée, des missions de tutorat sera examinée. Le parcours de formation au tutorat mis en place au sein de l'entreprise pourra être proposé.

Trois profils de tuteurs sont reconnus dans l'entreprise :
- le tuteur de contrats en alternance,
- le tuteur d'intégration,
- le tuteur-conseil.

Pour ces trois profils, le rôle de tuteur peut être confié à tout salarié, quelque soit son âge et son ancienneté dans l'entreprise, et quelle que soit le poste qu'il occupe, s'il a acquis des compétences et des savoirs faire susceptibles d'être utilisés dans des situations professionnelles actuelles et s'il exprime la capacité et la volonté de les transmettre dans le cadre d'une mission de tutorat.

L'entreprise mettra en œuvre un dispositif de formation destiné à développer les compétences des salariés engagés dans une mission de tutorat. Ce dispositif est construit sur un parcours alternant formation et mise en pratique et structuré autour de quatre modules : formation aux fondamentaux du tutorat, formation spécifique à chaque situation de tutorat, formation aux techniques utiles au tutorat, et partage des pratiques de tutorat.

Des outils permettant d'accompagner le tuteur dans l'exercice de sa mission seront également mis à disposition : livret du tuteur ainsi qu'un espace de partage d'informations et de pratiques.

Les initiatives de tutorat inversé seront encouragées : création des binômes associant un salarié plus jeune maîtrisant des nouvelles technologies ou process et un salarié plus ancien qui pourrait en bénéficier.

CHAPITRE 6 : AMENAGEMENT DES FINS DE CARRIERES ET DE LA TRANSITION ENTRE ACTIVITE ET RETRAITE

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

Article 1 : Le dispositif d'information retraite dédié

Afin de permettre aux salariés de préparer dans les meilleures conditions la cessation de leur activité professionnelle et la transition entre activité professionnelle et retraite, l'entreprise met tout d'abord à leur disposition un ensemble d'informations librement consultables sur le portail intranet de l'entreprise dans un espace dédié.

Le « guide de la retraite », fournit ainsi des informations utiles sur la retraite Sécurité sociale, les retraites complémentaires, les produits de complément de retraite au sein de BNP Paribas SA (PERE, PERCO), l'indemnité de départ à la retraite, et des conseils pour estimer sa retraite.

Le document « Informations pratiques retraite » apporte également au salarié des précisions pratiques sur son relevé de carrière (comment se le procurer, comment le lire), la date légale de l'ouverture de ses droits à la retraite, le montant de sa retraite, la préparation de son départ en retraite (comment et auprès de qui faire sa demande de départ en retraite), les modalités de versement de ses pensions de retraite.

Les coordonnées des sites Internet pouvant être utiles aux salariés sont repris avec des liens hypertextes.

Outre ces informations, les salariés sont invités (la participation à cette réunion est laissée à l'appréciation du salarié), au cours des 6 à 12 mois qui précèdent l'âge de départ légal à la retraite, à une réunion d'information collective destinée à les informer sur les modalités de départ à la retraite et à les préparer à la cessation d'activité. S'ils souhaitent reporter leur participation à cette réunion et y être invités ultérieurement, ils ont tout à fait la possibilité de le demander.

Animée par l'équipe « Action Sociale France », de Ressources Humaines Groupe, cette réunion d'information, d'une durée d'une journée, a pour objet, d'une part de présenter les aspects techniques de la retraite -démarches à entreprendre, calcul des droits à pension, prime de fin de carrière, ...- et d'autre part, d'évoquer différents aspects psycho-sociaux de la cessation d'activité et de la vie post professionnelle -activités possibles, présentation de l'Association des Retraités de la Banque (ADR), questions relatives au logement, à la dépendance,....

Action Sociale France diffuse également sur le portail Echo'net des guides d'information sur les situations plus susceptibles d'être rencontrées par les salariés seniors telles que les aides et soutiens possibles aux parents âgés, les différents régimes de protection des majeurs.

Dans un cadre plus individuel, les salariés qui le souhaitent ont la possibilité de solliciter l'équipe « Action Sociale France » pour répondre à leurs interrogations ou bénéficier d'un appui dans la constitution de leur dossier ou l'équipe « Retraites » au sein de la Fonction Ressources Humaines Groupe pour obtenir des informations techniques en particulier pour certaines carrières alternées nécessitant du fait de leur complexité le recours à une expertise pointue.

Cette action fera l'objet d'un suivi annuel au moyen de l'indicateur suivant :

- *nombre de salariés ayant participé au cours de l'année écoulée aux réunions d'information animée par l'équipe Action Sociale France de RHG.*

ARTICLE 2 : Les dispositifs de temps partiel de fin de carrière

La possibilité de diminuer leur temps de travail en fin de carrière peut correspondre à une attente de certains salariés seniors. Celle-ci peut s'exprimer avant qu'ils aient acquis leurs droits à la retraite à taux plein.

Pour certains salariés seniors, l'organisation du travail à temps partiel peut également correspondre, en fin de carrière, à un souhait d'anticiper leur date de fin d'activité avant celle de leur départ effectif en retraite.

L'entreprise s'attachera à répondre favorablement à ces attentes dès lors que l'organisation du travail le permet. Pour ce faire, le présent accord institue deux nouveaux dispositifs : un temps partiel hebdomadaire de fin de carrière et un temps partiel annualisé de fin de carrière.

Le temps partiel peut permettre aux salariés seniors de préparer une activité durant leur prochaine retraite. A cet égard, l'entreprise s'engage à informer les salariés de la possibilité de s'impliquer, notamment par des actions de tutorat, auprès de la Fondation BNP Paribas ou au sein d'associations partenaires. Dans ce cadre, l'accès à la formation au tutorat sera favorisé.

2.1 : Le temps partiel hebdomadaire de fin de carrière

2.1.1 : Principes du dispositif

L'Entreprise propose aux salariés seniors, qui le souhaitent et qui remplissent les conditions énoncées à l'article 2.1.2 ci-après, un dispositif de temps partiel hebdomadaire de fin de carrière au taux de 80 % de l'horaire de travail en vigueur dans leur entité d'affectation, rémunéré à hauteur de 90 % de leur salaire annuel de base.

Ce travail à temps partiel hebdomadaire s'organise nécessairement sous la forme d'une journée non travaillée (dite journée libérée) dans la semaine. La détermination de la journée libérée est fixée en accord avec le manager en tenant compte des souhaits du salarié et des contraintes liées au fonctionnement du service ; elle est reprise dans l'avenant au contrat de travail signé par le salarié et son gestionnaire Ressources Humaines.

L'entreprise s'engage à veiller à ce que l'organisation et la charge de travail du salarié à temps partiel soient compatibles avec son temps de travail. Dans les métiers commerciaux, les fonds de commerce et les objectifs doivent ainsi être adaptés au temps de travail effectif.

2.1.2 : Bénéficiaires du dispositif

Pour bénéficier du temps partiel hebdomadaire de fin de carrière, les salariés seniors doivent remplir les conditions cumulatives suivantes :

- travailler à temps plein depuis 12 mois au moins à la date de signature du présent accord,
- être en mesure, à l'issue de la période de temps partiel hebdomadaire de fin de carrière qu'ils choisissent (le cas échéant, suivie et prolongée par la période, à temps complet, de consommation de leur Compte Epargne Temps (CET) sous forme de prise effective de congés [1]), de faire liquider leur retraite à taux plein,
- s'engager de manière définitive sur une date de liquidation de retraite à taux plein.

Le temps partiel hebdomadaire intervient dans une période limitée comprise entre vingt-quatre mois maximum et douze mois minimum (le cas échéant [1], suivie et prolongée par la période de consommation du CET comme précisé ci-dessus) précédant la date de liquidation de la retraite à taux plein du salarié.

Pour des raisons d'organisation du travail, ne peuvent en principe bénéficier de ce dispositif les salariés seniors qui ont la responsabilité de l'animation d'une équipe.

De même, ne peuvent en principe bénéficier de ce dispositif les salariés d'un service ou d'une équipe au sein de laquelle le taux de salariés travaillant à temps partiel est déjà égal ou supérieur à 25 %.

Toutefois, si l'organisation du travail peut le permettre, des exceptions individuelles à ces principes pourront être décidées, sur demande du salarié et sur accord du Gestionnaire Ressources Humaines en liaison avec le Responsable hiérarchique du salarié.

[1] Pour les salariés qui disposent d'un solde CET

2.2 : Le temps partiel annualisé de fin de carrière

2.2.1 : Principes du dispositif

L'entreprise propose aux salariés seniors qui le souhaitent, de bénéficier d'un dispositif de temps partiel annualisé à 60 % de l'horaire de travail en vigueur dans leur entité d'affectation, et rémunéré à hauteur de 66 % de leur salaire annuel de base, les douze mois précédant leur date de liquidation de leur retraite à taux plein.

Dans le cadre de ce temps partiel annualisé de fin de carrière à 60 %, la réduction du temps de travail au cours de cette période de douze mois s'organise nécessairement selon les modalités suivantes :

- une première période travaillée à temps complet et rémunérée à 66 % au cours de laquelle le salarié consomme la totalité de tous ses congés et jours RTT,
- suivie d'une période non travaillée, également rémunérée à 66 %.

La durée des deux périodes est déterminée pour chaque salarié en fonction de la formule d'aménagement et de réduction du temps de travail de l'entité dans laquelle il travaille et du calendrier des jours travaillés de l'année.

Elle est formalisée dans l'avenant au contrat de travail signé par le salarié et son gestionnaire Ressources Humaines.

Le temps partiel annualisé de fin de carrière intervient dans une période limitée de 12 mois (le cas échéant, suivie et prolongée de la période éventuelle de consommation du CET cf. article 2.2.2 ci-après) précédant la date de liquidation de retraite à taux plein du salarié.

2.2.2 : Bénéficiaires du dispositif

Ce dispositif est ouvert à tous les salariés seniors remplissant les conditions cumulatives suivantes :

- être en mesure, à l'issue de la période de temps partiel annualisé de fin de carrière (le cas échéant, suivie et prolongée par la période, à temps complet, de consommation de leur CET sous forme de prise effective de congés[1]) de faire liquider leur retraite à taux plein,
- s'engager de manière définitive sur une date de liquidation de retraite à taux plein.

2.3 : Dispositions communes aux deux dispositifs de temps partiel de fin de carrière

2.3.1 : Engagements du salarié

Les salariés seniors souhaitant bénéficier de ces dispositifs de temps partiel de fin de carrière fourniront, à l'appui de leur demande, un relevé de carrière attestant d'un nombre de trimestres cotisés leur permettant de faire valoir leurs droits à la retraite à taux plein dans les délais maximum de 24 mois pour le temps partiel hebdomadaire à 80 % et de douze mois pour le temps partiel annualisé à 60 % (délais complétés le cas échéant de la période, à temps complet, de consommation du CET sous forme de prise effective de congés [1]).

Trois mois avant la date souhaitée de changement de temps de travail (et au plus tôt le 1er octobre 2012), la demande de temps partiel de fin de carrière est formulée par écrit par le salarié auprès de son Gestionnaire Ressources Humaines. Elle doit comporter l'engagement du salarié sur la date de liquidation de sa retraite à temps plein. Une réponse lui est apportée, dans toute la mesure du possible, dans un délai de 30 jours à compter de la date de réception de sa demande.

[1] Pour les salariés qui disposent d'un solde CET

La modification du contrat de travail du salarié résultant du passage à temps partiel fait l'objet d'un avenant au contrat de travail précisant notamment l'engagement du salarié de liquider ses droits à la retraite à taux plein au terme du dispositif, les modalités d'organisation du travail à temps partiel, la rémunération versée au salarié. Il précise également, pour les salariés concernés, les modalités d'utilisation de leur CET dans les conditions prévues par l'accord du 7 décembre 2009 relatif au compte épargne temps de BNP Paribas SA et selon les modalités du présent accord (articulation entre le temps partiel de fin de carrière et l'utilisation du CET).

Dans un souci de bonne gestion, le passage à temps partiel ne peut intervenir qu'un 1er du mois.

Si les dispositions législatives relatives aux conditions de liquidation de la retraite à taux plein venaient à évoluer, les parties conviennent de se réunir afin d'adapter ces dispositions, les salariés étant maintenus dans le dispositif jusqu'à la date à laquelle ils auront la faculté de faire valoir leurs droits à la retraite sans abattement.

2.1.3 : Accompagnement du dispositif par l'entreprise

Les salariés seniors qui le souhaitent peuvent demander, quatre mois avant la date de la liquidation de leur retraite à taux plein, le versement anticipé de leur indemnité de fin de carrière selon les modalités suivantes :

- une demande écrite est adressée au Gestionnaire Ressources Humaines,
- le versement anticipé est autorisé, dans la limite de 80 % du montant global de l'indemnité de fin de carrière et d'un plafond fixé à 20 000 euros.

Il est précisé que la période de temps partiel de fin de carrière (hebdomadaire ou annualisé) est sans incidence sur le montant de l'indemnité de fin de carrière versée au salarié.

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

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

- d'acquérir ou de consommer du temps à la carte,

- d'alimenter ou d'utiliser, sous forme de congés, son compte épargne temps.

  Conformément aux dispositions de l'accord du 7 décembre 2009 relatif au compte épargne temps de BNP Paribas SA, il est toutefois rappelé que selon l'article 4 de cet accord, les droits épargnés au titre du compte épargne temps peuvent être utilisés pour permettre le maintien en tout ou partie de la rémunération des jours non travaillés en cas de passage à temps partiel. Cette possibilité pourra ainsi être utilisée par les salariés seniors dans le cadre d'un temps partiel de fin de carrière.

2.3.3 : Réversibilité

Les salariés seniors engagés dans les dispositifs prévus au présent article 2 qui seraient confrontés à une situation personnelle particulièrement grave (décès du conjoint, ...), pourraient soumettre leur situation à leur gestionnaire Ressources Humaines qui examinerait la possibilité et les modalités d'un retour à leur situation antérieure de travail.

2.3.4 : Suivi

Le temps partiel hebdomadaire de fin de carrière et le temps partiel annualisé de fin de carrière feront l'objet d'un suivi annuel au moyen des indicateurs suivants :

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

TITRE 3 : MODALITES DE SUIVI DE REALISATION DE L'OBJECTIF CHIFFRE ET DE MISE EN OEUVRE DES MESURES ET INDICATEURS CHIFFRES ASSOCIES FAVORABLES

En application de l'article R. 138-28 du Code de sécurité sociale et des dispositions de l'accord de Branche précité du 9 juillet 2008, BNP Paribas SA établit chaque année, au niveau national, un rapport sur l'emploi des seniors contenant :

- les indicateurs définis au niveau de la Branche qui seront fournis, dans toute la mesure du possible, sur les trois derniers exercices,

- les indicateurs mentionnés au Titre 1 du présent accord qui porteront sur l'année écoulée :

  - *Objectif de maintien dans l'emploi* : âge moyen des départs tous motifs confondus des 55 ans et plus et ventilation des fins d'activité professionnelle (les départs pris en compte sont les retraites) par famille de métiers (en référence au classement des métiers repères dans la convention collective) par tranche d'âge :
    - moins de 60 ans
    - de 60 à 61 ans
    - 62 ans et plus

- les indicateurs mentionnés au Titre 2 du présent accord qui porteront sur l'année écoulée :

  - *Indicateur Entretien de carrière* : taux de salariés reçus en entretien de carrière au cours des 5 dernières années, qui sera présenté par tranche d'âge:
    - de 45 à 54 ans,
    - 55 ans et plus.

  - *Indicateur Mobilité* : taux de mobilité des salariés âgés de 50 ans.

  - *Indicateur Taux d'augmentation et de promotion :*

    taux de promotion de salariés âgés de 45 ans et plus par rapport au taux de promotion de l'ensemble des salariés, présenté par tranche d'âge :
    - de 45 à 54 ans,
    - 55 ans et plus.

    taux d'augmentation individuelle de salariés âgés de 45 ans et plus par rapport au taux d'augmentation individuelle de l'ensemble des salariés, présenté par tranche d'âge :
    - de 45 à 54 ans,
    - 55 ans et plus.

  - *Indicateur Visite médicale* : taux des salariés de 55 ans et plus convoqués à la visite médicale sur le périmètre géographique correspondant à celui de l'objectif.

- *Indicateur Accès à la formation* :

  taux de salariés ayant suivi une action de formation présenté par tranche d'âge :
  - 35 à 44 ans,
  - de 45 à 54 ans,
  - 55 ans et plus.

  nombre moyen d'heures de formation suivies par les salariés âgés de 45 ans et plus

Ce rapport annuel sera présenté au Comité Central d'Entreprise au sein de la Commission « Effectifs Emploi Formation » (session de printemps) consacrée à l'examen du rapport emploi de l'entreprise.

TITRE 4 : DISPOSITIONS FINALES

Article 1 : Entrée en vigueur - durée

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans à compter du 1er janvier 2013.

A son échéance, le présent accord cessera de plein droit de s'appliquer et ne continuera pas de produire ses effets comme un accord à durée indéterminée, les parties décidant expressément de s'opposer à la règle de transformation prévue à l'article L. 2222-4 du code du Travail.

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

Article 2 : Révision

Il est convenu que le présent accord pourra faire l'objet d'une révision par avenant dans les conditions précisées ci-après. 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. Les dispositions soumises à révision devront faire l'objet d'un accord de l'ensemble des parties initialement signataires.

Article 3 : Modification de la législation

Au cas où interviendraient des modifications législatives, réglementaires ou conventionnelles susceptibles d'avoir des conséquences sur le présent accord, une Commission de droit social se tiendrait dans les trois mois suivant la publication de ces textes pour examiner la suite à donner.

Article 4 : Formalités de dépôt et de publicité

Le présent accord sera déposé par BNP Paribas SA :

- en deux exemplaires (une version papier sous forme d'un exemplaire original et une version électronique sous forme de fichier au format PDF) auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) de Paris,
- en un exemplaire auprès du Greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Un exemplaire original sera remis à chacune des parties signataires. Une copie sera remise aux organisations syndicales représentatives au niveau national non signataires.

Fait, à Paris, le 9 juillet 2012 en huit exemplaires.

Pour BNP Paribas SA	Jean-François BOURREE	
CFDT	Jean-Claude RISTORCELLI	
CFTC	Daniel VILLARD	
CGT	Philippe SANS	
FO	Christian HABOLD	
SNB-CFE-CGC	Joël DEBEAUSSE	