

**Accord concernant les modalités d'application au sein  
de l'entreprise de la loi du 23 mars 2006 sur l'égalité  
salariale, à l'occasion d'un congé de maternité,  
d'adoption ou post-natal**

**Préambule**

Dans la continuité de l'accord du 9 avril 2004 concernant l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et dans le cadre de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes, la Direction Générale de BNP Paribas SA et les cinq organisations syndicales représentatives nationalement se sont rencontrées afin de définir, par le présent accord, les modalités de l'application de la loi précitée en prenant en compte les pratiques de l'entreprise en matière de rémunération.

Comme précisé dans l'accord d'entreprise du 9 avril 2004, le congé de maternité fait partie de la vie privée mais aussi professionnelle des salariés et les parties signataires de l'accord, conformément à la loi du 23 mars 2006, conviennent de mettre en place un dispositif spécifique à l'évolution de la rémunération individuelle des salariés à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption.

**Article I – Les bénéficiaires de l'accord**

Conformément à la loi du 23 mars 2006 sont concernés par les dispositions de cet accord tous les salariés bénéficiant d'un congé de maternité, d'adoption *ou d'une période indemnisée au titre d'un repos post-natal*.

Une révision de situation leur sera accordée dans ce cadre. Elle prendra la forme, à l'initiative de la hiérarchie, soit d'une augmentation individuelle, soit d'une promotion.

**Article II – Règle de détermination d'une fréquence entre deux rémunérations à partir de laquelle la révision de situation sera attribuée à l'issue d'un congé de maternité, d'adoption ou post-natal**

Les salariés ne doivent pas être pénalisés dans l'évolution de leur rémunération fixe du fait de leur absence occasionnée par un congé de maternité, d'adoption ou post-natal. Ils ne doivent pas non plus en tirer un avantage particulier par rapport aux autres salariés, notamment en terme de fréquence entre deux révisions de situation.

En conséquence il sera déterminé, entre la dernière révision de leur situation et celle qui leur sera accordée au titre des dispositions du présent accord, un délai correspondant à une fréquence moyenne. Cette fréquence moyenne sera calculée chaque année à partir du bilan social de l'entreprise, elle prendra en compte sur un même exercice la totalité des augmentations individuelles et des promotions accordées à l'ensemble des salariés de la banque, sans distinction de niveau de classification.

La fréquence moyenne retenue correspondra à celle du bilan social qui précède la date de la fin du congé légal de maternité ou d'adoption du salarié. Cette fréquence moyenne sera communiquée aux organisations syndicales ainsi qu'aux membres du CCE à l'occasion de la consultation de cette instance sur le bilan social de BNP Paribas SA, elle sera appliquée dans les conditions suivantes :

- a) Si la fréquence individuelle d'un salarié par rapport à sa dernière révision de situation et à *l'issue de son congé légal de maternité, d'adoption ou post-natal* est supérieure ou égale à celle résultant du bilan social de référence :
  - la révision de situation interviendra dans le cadre du processus de révision individuelle des salaires qui suit la fin du congé légal de maternité, d'adoption ou post-natal,
  - soit selon les dispositions en vigueur à la date de la signature de l'accord en février ou en octobre pour les salariés affectés dans un pôle ou une fonction, en avril ou en octobre pour les salariés affectés à BDDF.
  
- b) Si la fréquence individuelle d'un salarié par rapport à sa dernière révision de situation et à *l'issue de son congé légal de maternité, d'adoption ou post-natal* est inférieure à la fréquence moyenne du bilan social référencé :
  - la révision de la situation du salarié concerné interviendra dans le cadre du processus de révision individuelle des salaires qui suit l'échéance de la fréquence moyenne retenue.,
  - -soit selon les dispositions en vigueur à la date de la signature de l'accord en février ou en octobre pour les salariés affectés dans un pôle ou une fonction, en avril ou en octobre pour les salariés affectés dans BDDF.

Une révision de situation dans ce cadre et dans le respect du processus de révision de situation individuelle des salaires pourra être envisagée dans un délai plus rapproché et ceci à l'initiative de la hiérarchie

### **Article III – Modalités de détermination du montant de la révision attribuée aux salariés concernés**

Les salariés absents en raison d'un congé de maternité, d'adoption ou post natal continueront de bénéficier des augmentations générales et des mesures spécifiques concernant l'ensemble des salariés de la banque dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires.

Au plan individuel et dans le respect des dispositions reprises à l'article II, il sera octroyé au salarié concerné à l'issue d'un congé légal de maternité, d'adoption ou post natal une révision de situation en conformité avec les pratiques de l'entreprise en matière de rémunération. Il sera à cette occasion appliqué les grilles d'évolution de salaire en vigueur pour les augmentations et les promotions sans déménagement et par niveau de classification. Le salarié bénéficiera du montant moyen de la grille d'évolution correspondant à la révision de situation attribuée (augmentation ou promotion) et à son niveau de classification. *Le montant de la révision de situation accordé à cette occasion pourra être à l'initiative de la hiérarchie supérieur au montant moyen de référence.* Les grilles d'évolution de la rémunération individuelle des salariés par niveau de classification en vigueur sont reprises en annexe, ainsi que les moyennes qui seront prises en compte dans le cadre des dispositions du présent accord.

En cas de modification de ces grilles d'évolution de rémunération individuelle des salariés, le montant moyen pris en compte correspondra à celui en vigueur à la date de révision de situation du salarié.

#### **Article IV – Modalités d’attribution de la rémunération variable**

Un salarié ne doit pas être pénalisé au titre de l’attribution de sa rémunération variable du fait d’un congé de maternité, d’adoption ou post-natal. En conséquence dans le respect des règles et principes en vigueur applicables à l’ensemble des collaborateurs de la banque, les salariés concernés par le présent accord percevront au minimum une rémunération variable correspondant à leur temps de travail effectif sur l’exercice considéré en dehors de leur période d’absence pour congé légal et conventionnel de maternité, d’adoption ou post-natal

Le montant de la rémunération variable perçue ne pourra constituer une base de référence pour la détermination de la rémunération variable de l’année suivante et lorsque celle-ci correspond à un temps de travail effectif sur un plein exercice.

#### **Article V – Examen de la situation salariale d’un collaborateur à l’issue d’un congé parental d’éducation non lié à un congé de maternité ou d’adoption**

Indépendamment des dispositions du présent accord applicables uniquement à l’issue d’un congé légal de maternité, d’adoption ou post-natal ; à l’occasion d’un retour d’un congé parental d’éducation, la hiérarchie examinera la situation salariale d’un collaborateur concerné dès lors que sa fréquence individuelle par rapport à sa dernière révision de situation est supérieure ou égale à celle résultant du bilan social de référence.

#### **Article VI – Date d’application des dispositions de l’accord**

L’ensemble des dispositions contenues dans le présent accord sont applicables à compter du 23 mars 2006 ; cette date correspondant à la date de parution de la loi concernant l’égalité salariale entre les hommes et les femmes. En conséquence toutes les dispositions de cet accord seront appliquées rétroactivement aux salariés dont la fin du congé légal de maternité ou d’adoption est intervenu entre le 23 mars 2006 et la date de signature de l’accord.

#### **Article VII – Suivi de l’accord**

Un examen de l’application du présent accord sera effectué chaque année dans le cadre de la commission C5 du Comité Central d’Entreprise.

Un suivi de l’application locale des dispositions du présent accord sera effectué annuellement dans chaque comité d’établissement à l’occasion de la tenue de la commission concernant l’égalité entre les hommes et les femmes.

#### **Article VIII – Durée de l’accord**

Cet accord est à durée indéterminée ; toutefois il pourra être réexaminé en raison de modifications des dispositions réglementaires auxquelles il fait référence. Dans ce cas les parties signataires de l’accord conviennent de se rencontrer afin de tirer toutes les conséquences des aménagements éventuelles apportées à la réglementation.