

BILAN SOCIAL SA 2023



RESSOURCES HUMAINES GROUPE



BNP PARIBAS

La banque d'un monde qui change

Note d'information	3
--------------------	---

01 | EMPLOI

11 - Effectifs	5
12 - Personnel extérieur	12
13 - Embauches	13
14 - Départs	14
15 - Promotions et augmentations	15
16 - Chômage	18
17 - Travailleurs en situation de handicap	18
18 - Absentéisme	19
19 - Congés	20

02 | RÉMUNÉRATIONS ET CHARGES ACCESSOIRES

21 - Rémunérations et charges sociales et fiscales	24
22 - Hiérarchie des rémunérations	26
24 - Charges accessoires	27
26 - Participation aux résultats de l'entreprise et abondement	27

03 | CONDITIONS D'HYGIÈNE ET DE SÉCURITÉ

31 - Accident du travail et de trajet	29
32 - Répartition des accidents de travail avec arrêt par élément matériel	30
35 - Dépenses de sécurité	30

04 | AUTRES CONDITIONS DE TRAVAIL

41 - Durée et aménagement du temps de travail	32
42 - Organisation et contenu du travail	36
45 - Dépenses d'amélioration des conditions de travail	36

05 | FORMATION

51 - Formation professionnelle continue	38
52 - Congés formation	44
53 - Apprentissage et professionnalisation	44

06 | RELATIONS PROFESSIONNELLES

61 - Représentants du personnel	46
62 - Communication interne	47
63 - Procédures	48

07 | AUTRES CONDITIONS DE VIE RELEVANT DE L'ENTREPRISE

71 - Activités sociales et culturelles	50
72 - Autres charges sociales	51

BILAN SOCIAL SA 2023

L'entité juridique Exane a été intégrée au sein de BNPP SA au 01/11/2023.

Par conséquent, les collaborateurs ex Exane sont également intégrés au sein des effectifs de BNPP SA à compter du 01/11/2023. Dans ce rapport :

- les collaborateurs ex Exane sont inclus dans les indicateurs calculés au 31/12/2023
- les collaborateurs ex Exane sont inclus uniquement entre le 01/11/2023 et le 31/12/2023 dans les indicateurs historisés (mouvements, absences, effectifs moyens).

Pour des cas particuliers, des remarques ont été ajoutées aux indicateurs concernés.



01 | EMPLOI

- 11 – Effectifs
- 12 – Personnel extérieur
- 13 – Embauches
- 14 – Départs
- 15 – Promotions et augmentations
- 16 – Chômage
- 17 – Travailleurs en situation de handicap
- 18 – Absentéisme
- 19 – Congés



Tous les indicateurs, hormis les données de promotions, augmentations et rémunérations, ainsi que les indicateurs Diversité et Inclusion, sont basés sur l'effectif total (indicateur 111-B).

111 | EFFECTIFS TOTAL AU 31 DÉCEMBRE (un pour un)

2021			2022			2023			
Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL	
15 275	20 107	35 382	16 820	21 475	38 295	111-A - EFFECTIF RÉMUNÉRÉ*	17 016	21 320	38 336
377	1 169	1 546	394	1 214	1 608	Absents non rémunérés	340	1 161	1 501
1 052	925	1 977	1 301	1 194	2 495	Contrats en alternance	1 351	1 208	2 559
16 704	22 201	38 905	18 515	23 883	42 398	111-B - EFFECTIF TOTAL	18 707	23 689	42 396
472	441	913	430	406	836	Détachés en France	392	378	770
295	81	376	289	77	366	Expatriés	274	78	352
17 471	22 723	40 194	19 234	24 366	43 600	111-C - EFFECTIF TOTAL Y COMPRIS DÉTACHÉS ET EXPATRIÉS	19 373	24 145	43 518

*Dont 81 collaborateurs détachés accueillis en 2021, 81 collaborateurs détachés accueillis en 2022 et 102 collaborateurs détachés accueillis en 2023.

111-B | EFFECTIF TOTAL AU 31 DÉCEMBRE PAR CATÉGORIE (un pour un)

2021			2022			2023			
Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL	
3 654	8 519	12 173	3 946	8 636	12 582	Techniciens	3 836	8 192	12 028
1 3050	13 682	26 732	14 569	15 247	29 816	Cadres	14 871	15 497	30 368
16 704	22 201	38 905	18 515	23 883	42 398	TOTAL	18 707	23 689	42 396

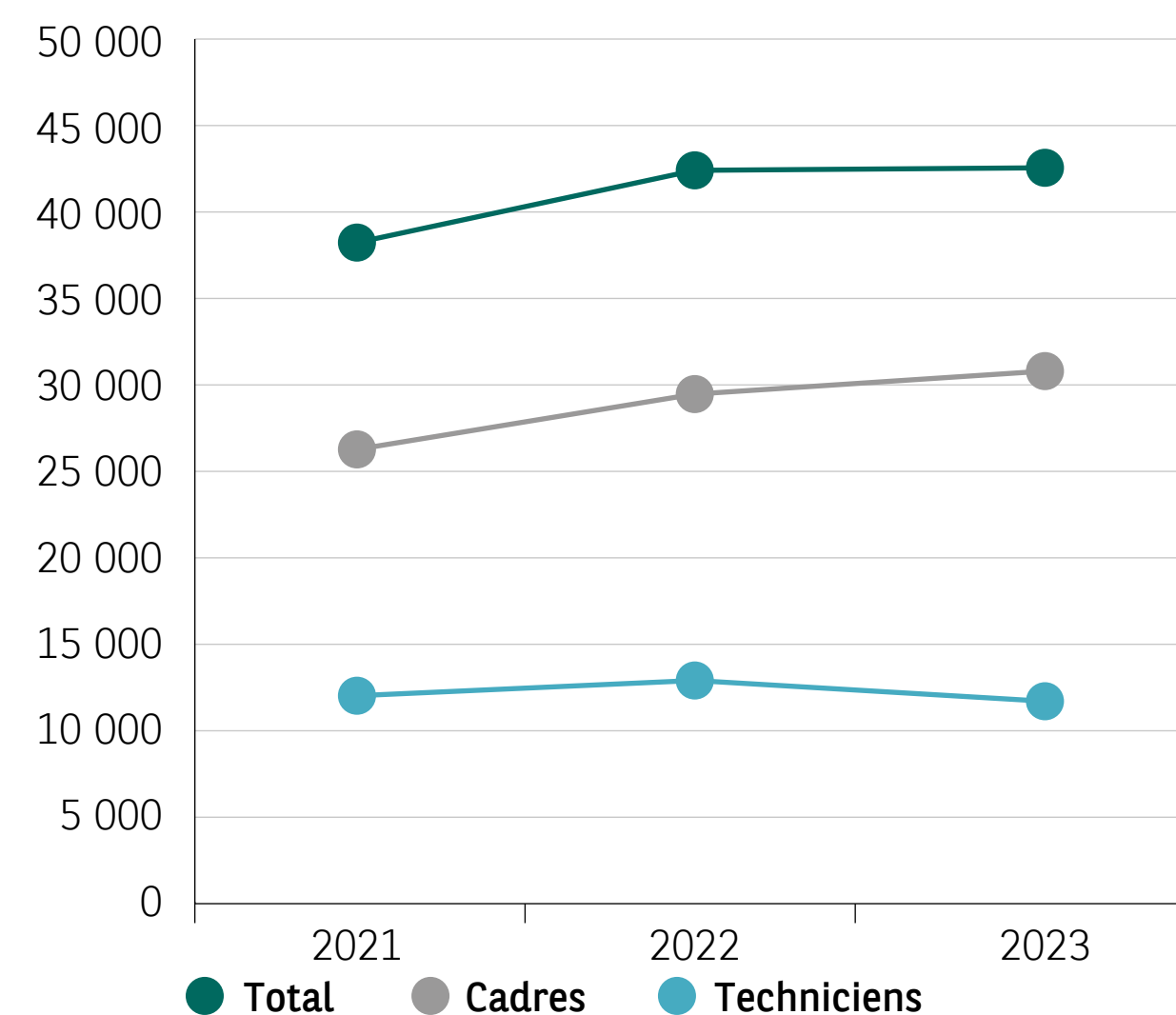
111-B - % HOMMES ET % FEMMES PAR RAPPORT À L'EFFECTIF TOTAL DE LA CATÉGORIE

2021			2022			2023			
Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL	
30,0	70,0	100,0	31,4	68,6	100,0	Techniciens	31,9	68,1	100,0
48,8	51,2	100,0	48,9	51,1	100,0	Cadres	49,0	51,0	100,0
42,9	57,1	100,0	43,7	56,3	100,0	TOTAL	44,1	55,9	100,0

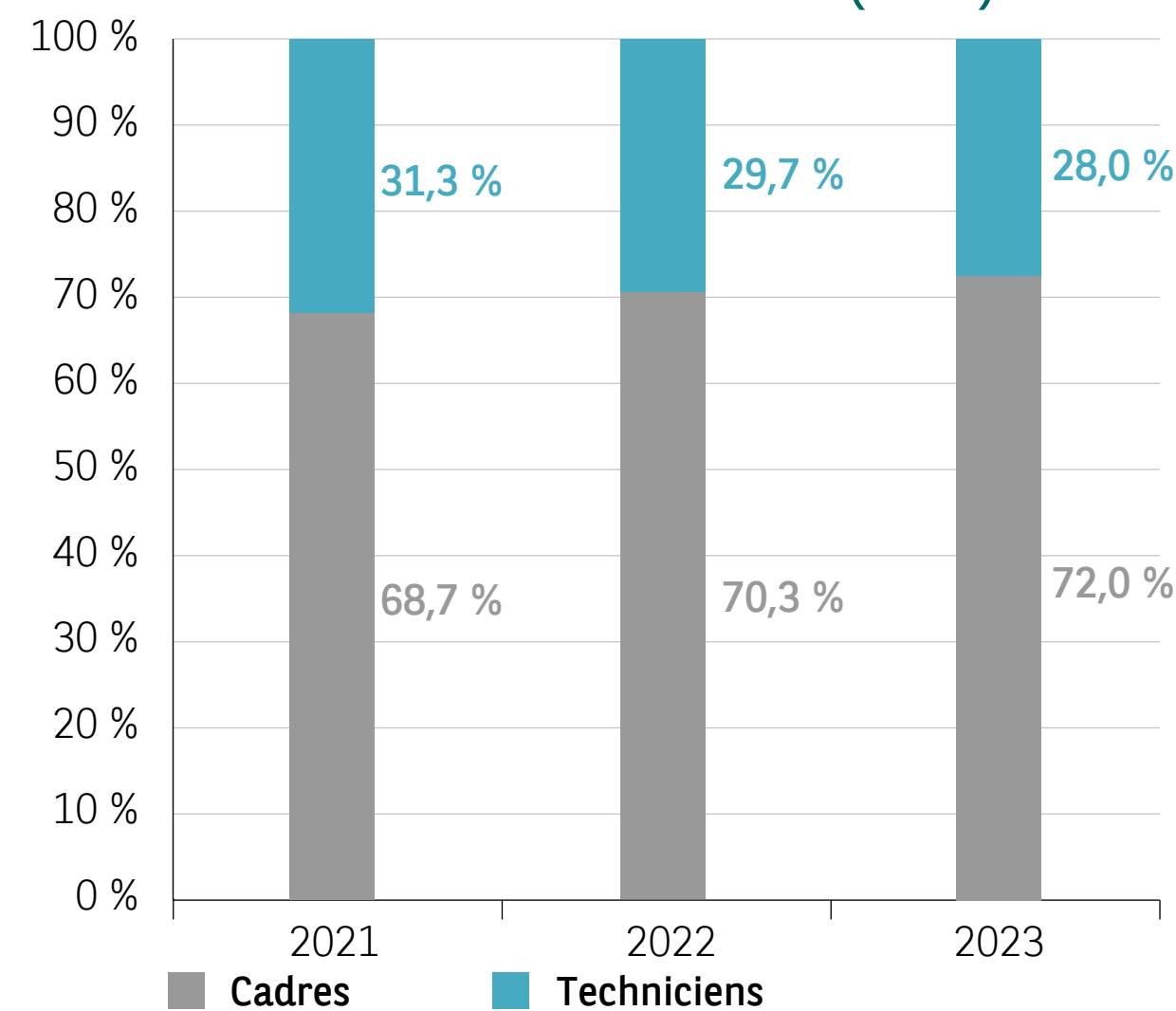
111-B - % HOMMES ET % FEMMES PAR RAPPORT À L'EFFECTIF TOTAL HOMMES OU FEMMES (techniciens + cadres)

2021			2022			2023		
Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL
21,9	38,4	31,3	21,3	36,2	29,7	20,5	34,6	28,4
78,1	61,6	68,7	78,7	63,8	70,3	79,5	65,4	71,6
100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
						Techniciens		
						Cadres		
						TOTAL		

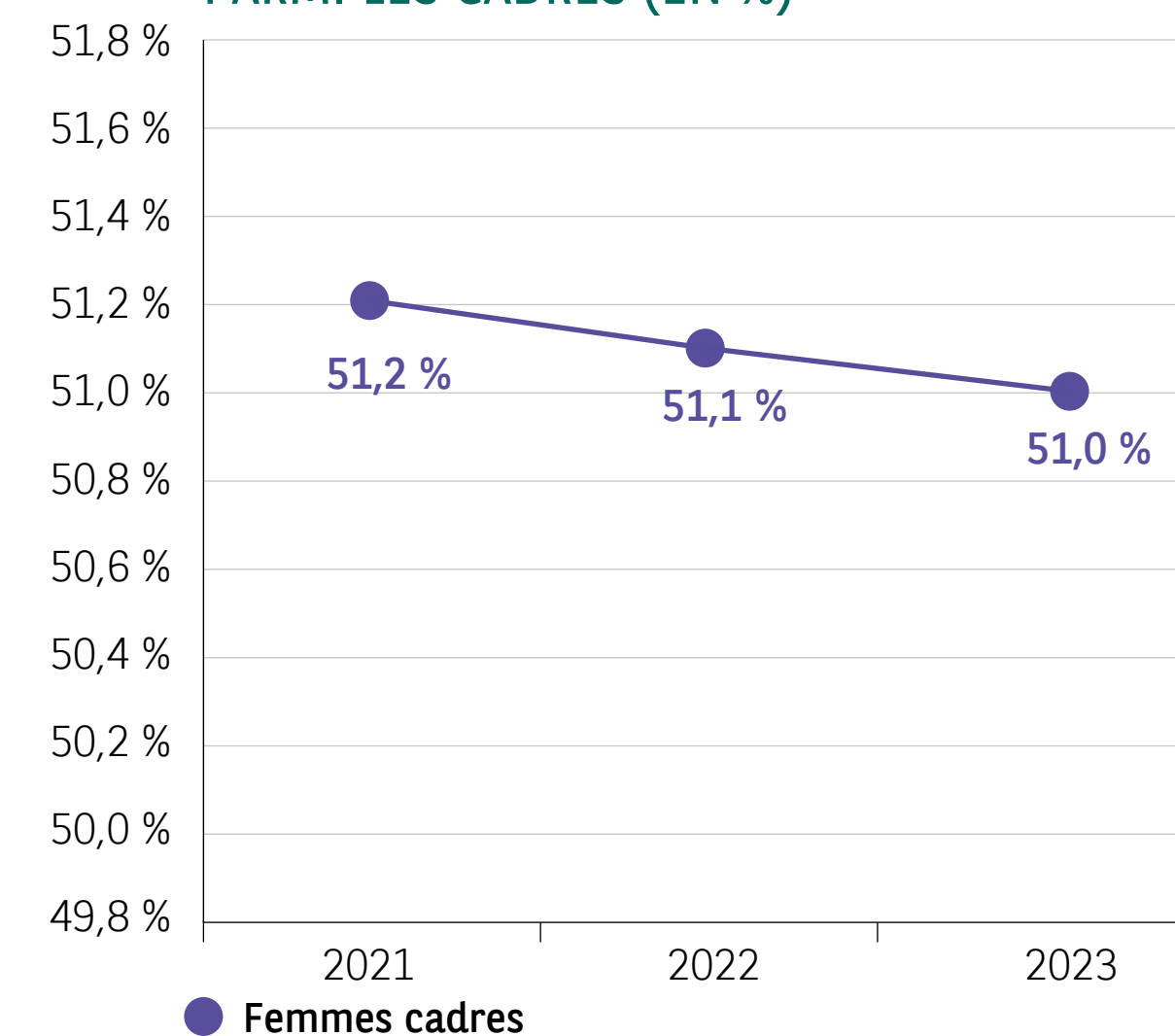
ÉVOLUTION DE L'EFFECTIF TOTAL



ÉVOLUTION DE LA RÉPARTITION DE L'EFFECTIF PAR CATÉGORIE (EN %)



ÉVOLUTION DU TAUX DES FEMMES PARMIS LES CADRES (EN %)



111-BIS - EFFECTIF TOTAL AU 31 DÉCEMBRE PAR CATÉGORIE (prorata)

2021			2022			2023		
Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL
3 604	7 987	11 591	3 899	8 131	12 030	3 794	7 724	11 517
12 999	13 318	26 317	14 516	14 864	29 379	14 814	15 122	29 936
16 603	21 305	37 908	18 415	22 995	41 409	18 607	22 846	41 453
						Techniciens		
						Cadres		
						TOTAL		

Effectif prorata : les salariés à temps complet sont décomptés pour 1 et les salariés à temps partiel au prorata de leur temps de travail (ex : 0,8 pour le 4/5 de temps, 0,6 pour le 3/5 de temps).

112 – EFFECTIF PERMANENT

2021			2022			2023			
Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL	
2 158	4 923	7 081	2 387	5 028	7 415	Techniciens	2 270	4 764	7 034
11 906	11 205	23 111	14 175	13 074	27 249	Cadres	14 519	13 418	27 937
14 064	16 128	30 192	16 562	18 102	34 664	TOTAL	16 789	18 182	34 971

Titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée, à temps plein, présents à l'effectif du 1^{er} janvier au 31 décembre de l'année considérée.

113 – NOMBRE DE SALARIÉS TITULAIRES D'UN CONTRAT DE TRAVAIL À DURÉE DÉTERMINÉE AU 31 DÉCEMBRE (un pour un)

2021			2022			2023			
Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL	
Effectif Rémunéré									
64	103	167	65	115	180	Techniciens	41	82	123
59	59	118	55	77	132	Cadres	36	50	86
123	162	285	120	192	312	TOTAL	77	132	209
Absents non rémunérés									
2	0	2	0	2	2	Techniciens	0	1	1
1	0	1	0	0	0	Cadres	0	1	1
3	0	3	0	2	2	TOTAL	0	2	2
Apprentissage*									
934	812	1 746	1 187	1 096	2 283	Techniciens	1 256	1 117	2 373
1	4	5	6	5	11	Cadres	5	4	9
935	816	1 751	1 193	1 101	2 294	TOTAL	1 261	1 121	2 382
Contrat de professionnalisation									
117	109	226	108	93	201	Techniciens	90	87	177
0	0	0	0	0	0	Cadres	0	0	0
117	109	226	108	93	0	TOTAL	90	87	177
Total									
1 117	1 024	2 141	1 360	1 306	2 666	Techniciens	1 387	1 287	2 674
61	63	124	61	82	143	Cadres	41	55	96
1 178	1 087	2 265	1 421	1 388	2 809	TOTAL	1 428	1 342	2 770

*Dont 9 contrats CIFRE en 2023

114 – EFFECTIF MOYEN MENSUEL (un pour un)

2021		2022		2023	
12 373		12 273		Techniciens	12 267
26 550		27 616		Cadres	29 979
38 923		39 889		TOTAL	42 246

Nombre obtenu en additionnant les effectifs de chaque fin de mois et en divisant le total par 12.

Les collaborateurs ex Exane ont été comptabilisés uniquement sur les deux derniers mois 2023.

115/116 – RÉPARTITION PAR GENRE ET PAR ÂGE DE L'EFFECTIF TOTAL AU 31 DÉCEMBRE (un pour un)

2021						2022						2023											
Hommes	%	Femmes	%	TOTAL	%	Hommes	%	Femmes	%	TOTAL	%	Hommes	%	Femmes	%	TOTAL	%						
Moins de 25 ans																							
909	24,9	920	10,8	1 829	15,0	1 147	29,1	1 192	13,8	2 339	18,6	Techniciens						1 187	30,9	1 172	14,3	2 359	19,6
183	1,4	159	1,2	342	1,3	258	1,8	245	1,6	503	1,7	Cadres						237	1,6	214	1,4	451	1,5
1 092	6,5	1 079	4,9	2 171	5,6	1 405	7,6	1 437	6,0	2 842	6,7	TOTAL						1 424	7,6	1 386	5,9	2 810	6,6
De 25 à 29 ans																							
636	17,4	853	10,0	1 489	12,2	684	17,3	920	10,7	1 604	12,7	Techniciens						671	17,5	847	10,3	1 518	12,6
1 083	8,3	998	7,3	2 081	7,8	1 294	8,9	1 124	7,4	2 418	8,1	Cadres						1 388	9,3	1 187	7,7	2 575	8,5
1 719	10,3	1 851	8,3	3 570	9,2	1 978	10,7	2 044	8,6	4 022	9,5	TOTAL						2 059	11	2 034	8,6	4 093	9,7
De 30 à 34 ans																							
538	14,7	1 072	12,6	1 610	13,2	575	14,6	1 042	12,1	1 617	12,9	Techniciens						513	13,4	974	11,9	1 487	12,4
1 476	11,3	1 478	10,8	2 954	11,1	1 675	11,5	1 663	10,9	3 338	11,2	Cadres						1 651	11,1	1 662	10,7	3 313	10,9
2 014	12,1	2 550	11,5	4 564	11,7	2 250	12,2	2 705	11,3	4 955	11,7	TOTAL						2 164	11,6	2 636	11,1	4 800	11,3
De 35 à 39 ans																							
383	10,5	1 287	15,1	1 670	13,7	395	10,0	1 159	13,4	1 554	12,4	Techniciens						399	10,4	1 056	12,9	1 455	12,1
1 622	12,4	2 208	16,1	3 830	14,3	1 808	12,4	2 280	15,0	4 088	13,7	Cadres						1 814	12,2	2 183	14,1	3 997	13,2
2 005	12,0	3 495	15,7	5 500	14,1	2 203	11,9	3 439	14,4	5 642	13,3	TOTAL						2 213	11,8	3 239	13,7	5 452	12,9
De 40 à 44 ans																							
309	8,5	1 388	16,3	1 697	13,9	322	8,2	1 437	16,6	1 759	14,0	Techniciens						322	8,4	1 383	16,9	1 705	14,2
2 116	16,2	2 757	20,2	4 873	18,2	2 303	15,8	3 034	19,9	5 337	17,9	Cadres						2 281	15,3	3 030	19,6	5 311	17,5
2 425	14,5	4 145	18,7	6 570	16,9	2 625	14,2	4 471	18,7	7 096	16,7	TOTAL						2 603	13,9	4 413	18,6	7 016	16,5
De 45 à 49 ans																							
156	4,3	657	7,7	813	6,7	206	5,2	771	8,9	977	7,8	Techniciens						208	5,4	846	10,3	1 054	8,8
2 250	17,2	2 140	15,6	4 390	16,4	2 482	17,0	2 569	16,8	5 051	16,9	Cadres						2 478	16,7	2 687	17,3	5 165	17,0
2 406	14,4	2 797	12,6	5 203	13,4	2 688	14,5	3 340	14,0	6 028	14,2	TOTAL						2 686	14,4	3 533	14,9	6 219	14,7
De 50 à 54 ans																							
160	4,4	632	7,4	792	6,5	153	3,9	604	7,0	757	6,0	Techniciens						133	3,5	575	7,0	708	5,9
1 641	12,6	1 591	11,6	3 232	12,1	1 948	13,4	1 778	11,7	3 726	12,5	Cadres						2 145	14,4	1 976	12,8	4 121	13,6
1 801	10,8	2 223	10,0	4 024	10,3	2 101	11,3	2 382	10,0	4 483	10,6	TOTAL						2 278	12,2	2 551	10,8	4 829	11,4
De 55 à 59 ans																							
319	8,7	1 133	13,3	1 452	11,9	261	6,6	921	10,7	1 182	9,4	Techniciens						220	5,7	735	9,0	955	7,9
1 721	13,2	1 657	12,1	3 378	12,6	1 771	12,2	1 775	11,6	3 546	11,9	Cadres						1 795	12,1	1 657	10,7	3 452	11,4
2 040	12,2	2 790	12,6	4 830	12,4	2 032	11,0	2 696	11,3	4 728	11,2	TOTAL						2 015	10,8	2 392	10,1	4 407	10,4
De 60 ans et plus																							
244	6,7	577	6,8	821	6,7	203	5,1	590	6,8	793	6,3	Techniciens						183	4,8	604	7,4	787	6,5
958	7,3	694	5,1	1 652	6,2	1 030	7,1	779	5,1	1 809	6,1	Cadres						1 082	7,3	901	5,8	1 983	6,5
1 202	7,2	1 271	5,7	2 473	6,4	1 233	6,7	1 369	5,7	2 602	6,1	TOTAL						1 265	6,8	1 505	6,4	2 770	6,5
16 704	100	22 201	100	38 905	100	18 515	100	23 883	100	42 398	100	ENSEMBLE						18 707	100	23 689	100	42 396	100

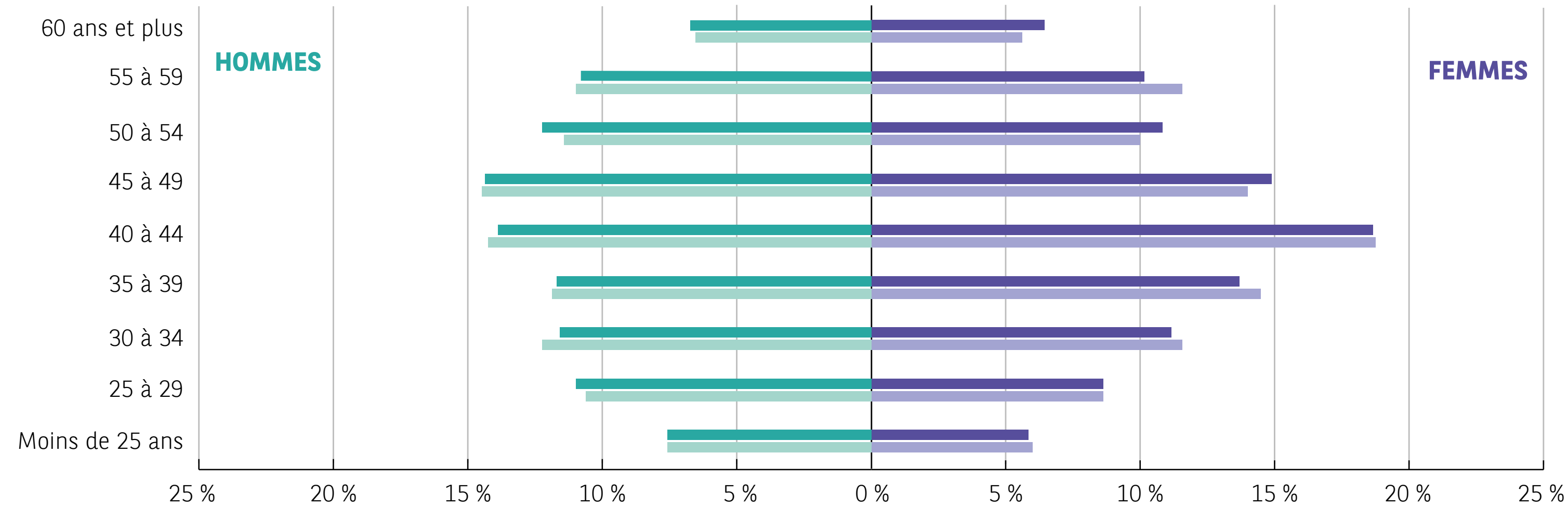
Les pourcentages sont calculés par rapport à l'effectif Hommes ou Femmes de chaque catégorie et les pourcentages des lignes «Total» par rapport à l'effectif Hommes ou Femmes de l'ensemble

ÉVOLUTION DE LA PYRAMIDE DES ÂGES, ANNÉES 2022-2023

(% DES TRANCHES D'ÂGE DANS L'EFFECTIF HOMMES OU FEMMES)

Détail page précédente

- 2023 Femmes
- 2023 Hommes
- 2022 Femmes
- 2022 Hommes

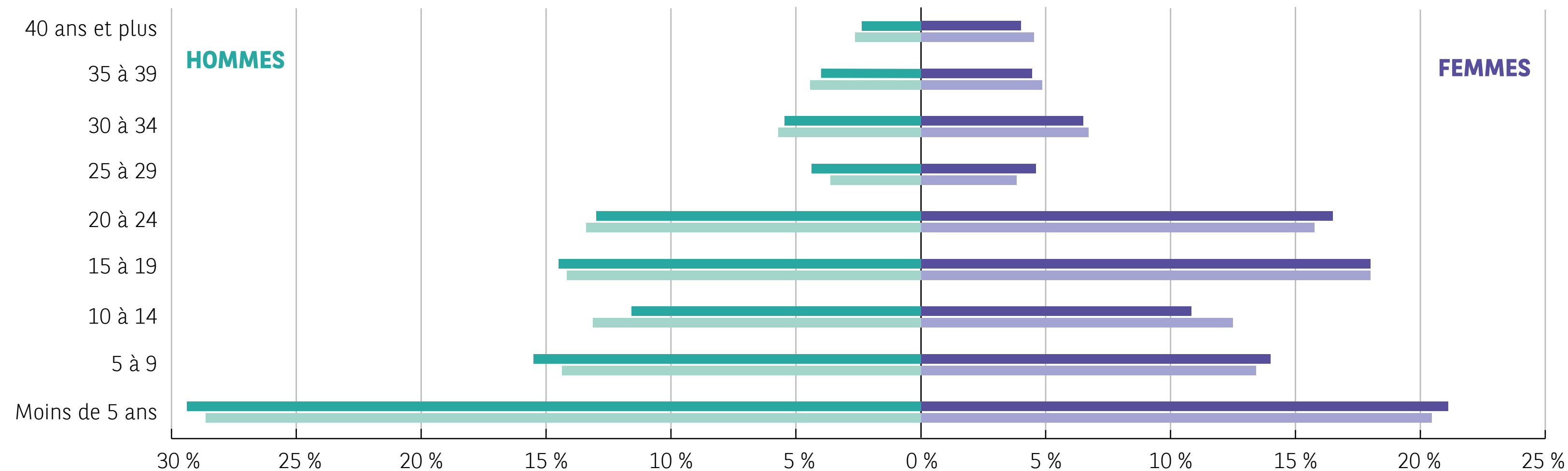


ÉVOLUTION DE LA PYRAMIDE DES ANCIENNETÉS, ANNÉES 2022-2023

(% DES TRANCHES D'ANCIENNETÉ DANS L'EFFECTIF HOMMES OU FEMMES)

Détail page suivante

- 2023 Femmes
- 2023 Hommes
- 2022 Femmes
- 2022 Hommes



115/117 - RÉPARTITION PAR GENRE ET PAR ANCIENNETÉ DE L'EFFECTIF TOTAL AU 31 DÉCEMBRE (un pour un)

2021						2022						2023						
Hommes	%	Femmes	%	TOTAL	%	Hommes	%	Femmes	%	TOTAL	%	Hommes	%	Femmes	%	TOTAL	%	
Moins de 5 ans																		
1 702	46,6	1 890	22,2	3 592	29,5	2 163	54,8	2 471	28,6	4 634	36,8	Techniciens	2 240	58,4	2 537	31,0	4 777	39,7
2 420	18,5	1 994	14,6	4 414	16,5	3 132	21,5	2 455	16,1	5 587	18,7	Cadres	3 241	21,8	2 454	15,8	5 695	18,8
4 122	24,7	3 884	17,5	8 006	20,6	5 295	28,6	4 926	20,6	10 221	24,1	TOTAL	5 481	29,3	4 991	21,1	10 472	24,7
De 5 à 9 ans																		
566	15,5	1 063	12,5	1 629	13,4	528	13,4	1 000	11,6	1 528	12,1	Techniciens	462	12,0	877	10,7	1 339	11,1
1 785	13,7	1 757	12,8	3 542	13,3	2 124	14,6	2 172	14,2	4 296	14,4	Cadres	2 445	16,4	2 447	15,8	4 892	16,1
2 351	14,1	2 820	12,7	5 171	13,3	2 652	14,3	3 172	13,3	5 824	13,7	TOTAL	2 907	15,5	3 324	14	6 231	14,7
De 10 à 14 ans																		
357	9,8	1 239	14,5	1 596	13,1	328	8,3	1 089	12,6	1 417	11,3	Techniciens	308	8,0	958	11,7	1 266	10,5
2 298	17,6	2 133	15,6	4 431	16,6	2 106	14,5	1 898	12,4	4 004	13,4	Cadres	1 815	12,2	1 618	10,4	3 433	11,3
2 655	15,9	3 372	15,2	6 027	15,5	2 434	13,1	2 987	12,5	5 421	12,8	TOTAL	2 123	11,3	2 576	10,9	4 699	11,1
De 15 à 19 ans																		
273	7,5	1 471	17,3	1 744	14,3	257	6,5	1 286	14,9	1 543	12,3	Techniciens	235	6,1	1 188	14,5	1 423	11,8
2 108	16,2	2 821	20,6	4 929	18,4	2 352	16,1	3 005	19,7	5 357	18,0	Cadres	2 504	16,8	3 069	19,8	5 573	18,4
2 381	14,3	4 292	19,3	6 673	17,2	2 609	14,1	4 291	18	6 900	16,3	TOTAL	2 739	14,6	4 257	18	6 996	16,5
De 20 à 24 ans																		
125	3,4	737	8,7	862	7,1	164	4,2	961	11,1	1 125	8,9	Techniciens	178	4,6	1 023	12,5	1 201	10,0
1 915	14,7	2 162	15,8	4 077	15,3	2 313	15,9	2 790	18,3	5 103	17,1	Cadres	2 260	15,2	2 888	18,6	5 148	17,0
2 040	12,2	2 899	13,1	4 939	12,7	2 477	13,4	3 751	15,7	6 228	14,7	TOTAL	2 438	13,0	3 911	16,5	6 349	15,0
De 25 à 29 ans																		
73	2,0	230	2,7	303	2,5	51	1,3	197	2,3	248	2,0	Techniciens	41	1,1	201	2,5	242	2,0
528	4,0	589	4,3	1 117	4,2	629	4,3	712	4,7	1 341	4,5	Cadres	787	5,3	896	5,8	1 683	5,5
601	3,6	819	3,7	1 420	3,6	680	3,7	909	3,8	1 589	3,7	TOTAL	828	4,4	1 097	4,6	1 925	4,5
De 30 à 34 ans																		
145	4,0	574	6,7	719	5,9	144	3,6	523	6,1	667	5,3	Techniciens	136	3,5	483	5,9	619	5,1
902	6,9	1 055	7,7	1 957	7,3	914	6,3	1 079	7,1	1 993	6,7	Cadres	890	6,0	1 055	6,8	1 945	6,4
1 047	6,3	1 629	7,3	2 676	6,9	1 058	5,7	1 602	6,7	2 660	6,3	TOTAL	1 026	5,5	1 538	6,5	2 564	6,0
De 35 à 39 ans																		
292	8,0	905	10,6	1 197	9,8	170	4,3	525	6,1	695	5,5	Techniciens	118	3,1	401	4,9	519	4,3
833	6,4	871	6,4	1 704	6,4	663	4,6	652	4,3	1 315	4,4	Cadres	622	4,2	640	4,1	1 262	4,2
1 125	6,7	1 776	8,0	2 901	7,5	833	4,5	1 177	4,9	2 010	4,7	TOTAL	740	4,0	1 041	4,4	1 781	4,2
De 40 ans et plus																		
121	3,3	410	4,8	531	4,4	141	3,6	584	6,8	725	5,8	Techniciens	118	3,1	524	6,4	642	5,3
261	2,0	300	2,2	561	2,1	336	2,3	484	3,2	820	2,8	Cadres	307	2,1	430	2,8	737	2,4
382	2,3	710	3,2	1 092	2,8	477	2,6	1 068	4,5	1 545	3,6	TOTAL	425	2,3	954	4	1 379	3,3
16 704	100	22 201	100	38 905	100	18 515	100	23 883	100	42 398	100	ENSEMBLE	18 707	100	23 689	100	42 396	100

Les pourcentages sont calculés par rapport à l'effectif Hommes ou Femmes de chaque catégorie et les pourcentages des lignes «Total» par rapport à l'effectif Hommes ou Femmes de l'ensemble.



115-118 – RÉPARTITION DE L'EFFECTIF TOTAL AU 31 DÉCEMBRE, PAR GENRE, SELON LA NATIONALITÉ : FRANÇAIS – ÉTRANGERS (un pour un)

2021				2022				2023			
FRANÇAIS		ÉTRANGERS		FRANÇAIS		ÉTRANGERS		FRANÇAIS		ÉTRANGERS	
Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
3 430	8 251	224	268	3 620	8 219	326	417	3 507	7 729	329	463
12 405	12 995	645	687	13 727	14 327	842	920	13 929	14 476	942	1 021
15 835	21 246	869	955	17 347	22 546	1 168	1 337	17 436	22 205	1 271	1 484
37 081		1 824		39 893		2 505		39 641		2 755	

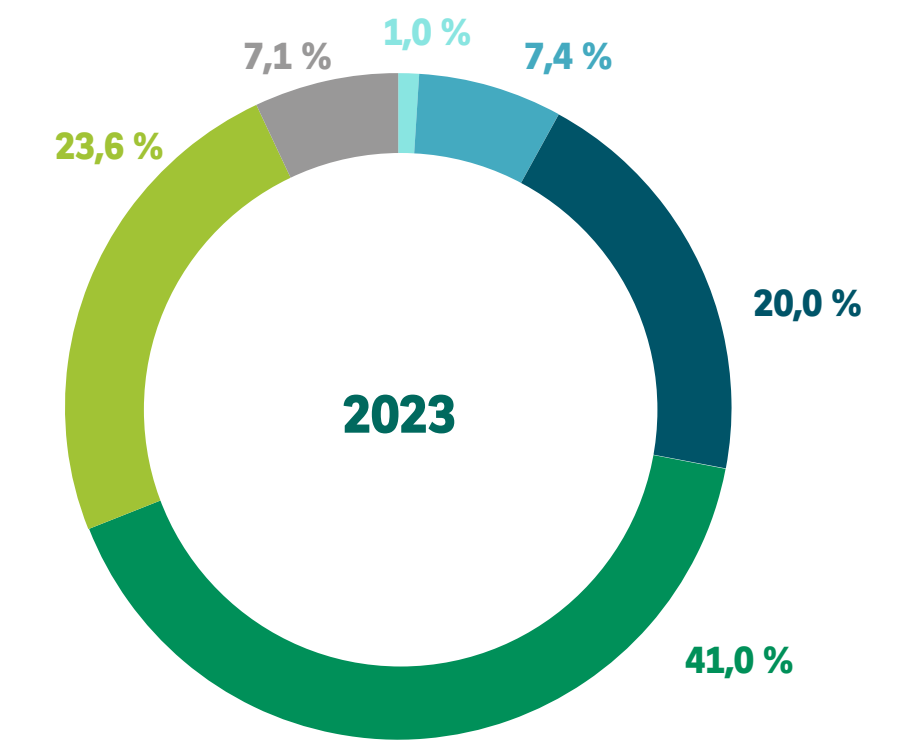
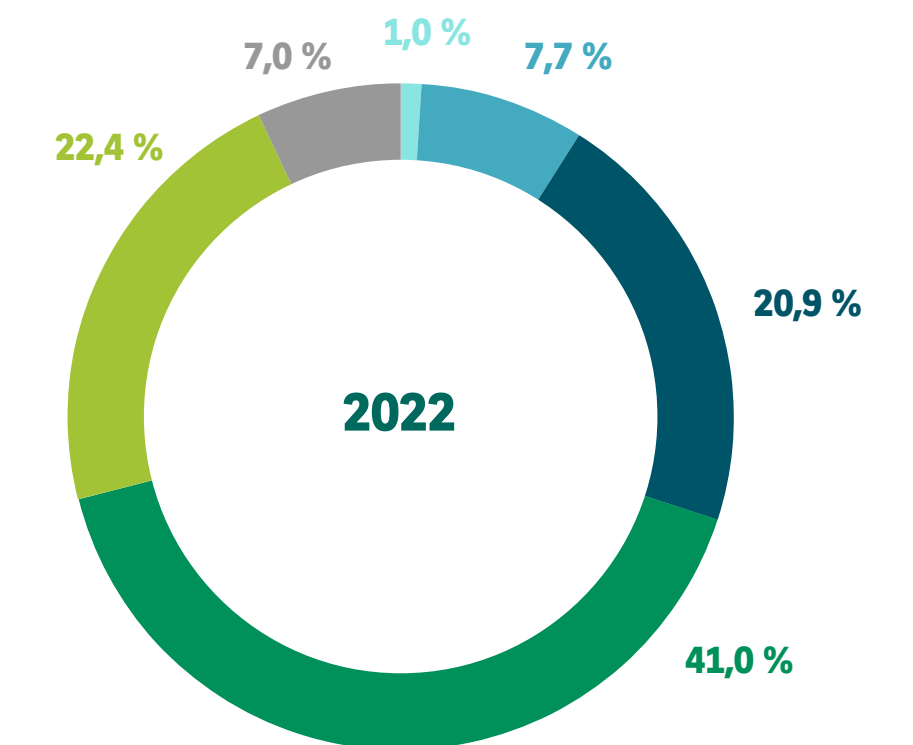
115-119 – RÉPARTITION DE L'EFFECTIF TOTAL AU 31 DÉCEMBRE, PAR GENRE ET PAR NIVEAU DE CLASSIFICATION

2021					2022					2023					
Hommes	%	Femmes	%	TOTAL	Hommes	%	Femmes	%	TOTAL	Hommes	%	Femmes	%	TOTAL	
10	31,3	22	68,8	32	8	28,6	20	71,4	28	7	28,0	18	72,0	25	
123	44,1	156	55,9	279	179	45,3	216	54,7	395	189	49,3	194	50,7	383	
383	41,5	540	58,5	923	406	43,8	521	56,2	927	391	44,4	490	55,6	881	
691	36,3	1 214	63,7	1 905	954	40,5	1 402	59,5	2 356	930	41,1	1 334	58,9	2 264	
1 004	24,5	3 088	75,5	4 092	992	25,1	2 956	74,9	3 948	967	25,9	2 760	74,1	3 727	
1 443	29,2	3 499	70,8	4 942	1 407	28,6	3 521	71,4	4 928	1 352	28,5	3 396	71,5	4 748	
3 654	30,0	8 519	70,0	12 173	3 946	31,4	8 636	68,6	12 582	3 836	31,9	8 192	68,1	12 028	
										Techniciens					
3 412	38,4	5 480	61,6	8 892	3 884	39,2	6 013	60,8	9 897	3 903	39,5	5 983	60,5	9 886	60,0
3 319	48,0	3 589	52,0	6 908	3 526	47,2	3 947	52,8	7 473	3 516	47,0	3 961	53,0	7 477	51,0
2 899	55,4	2 333	44,6	5 232	3 292	55,3	2 659	44,7	5 951	3 387	54,9	2 783	45,1	6 170	47,0
1 745	57,9	1 269	42,1	3 014	2 053	58,2	1 475	41,8	3 528	2 270	59,1	1 574	40,9	3 844	42,0
1 675	62,4	1 011	37,6	2 686	1 814	61,1	1 153	38,9	2 967	1 795	60,0	1 196	40,0	2 991	38,0
13 050	48,8	13 682	51,2	26 732	14 569	48,9	15 247	51,1	29 816	14 871	49,0	15 497	51,0	30 368	
										Cadres					
16 704	42,9	22 201	57,1	38 905	18 515	43,7	23 883	56,3	42 398	18 707	44,1	23 689	55,9	42 396	
										TOTAL					

Objectifs de cadres femmes (en %)

ÉVOLUTION DE LA RÉPARTITION DE L'EFFECTIF PAR NIVEAU DE CLASSIFICATION

- Techniciens B, C
- Techniciens D, E
- Techniciens F, G
- Cadres H, I
- Cadres J, K
- Cadres hors classification



Les pourcentages sont calculés par rapport à l'effectif total du niveau de classification.

121 – NOMBRE DE SALARIES APPARTENANT À UNE ENTREPRISE EXTÉRIEURE (en équivalent Mois/hommes)*

2021	2022	2023
7 186	8 044	8 524

* Données du mois de décembre de l'année considérée.

121 BIS – NOMBRE DE SALARIES MIS à DISPOSITION ACCUEILLIS AU 31 DÉCEMBRE (un pour un)

2021	2022	2023
55	41	27

122 – NOMBRE DE STAGIAIRES (écoles, universités), stages supérieurs à une semaine

2021	2022	2023
2 432	2 448	2 686

123 – NOMBRE MOYEN MENSUEL DE PERSONNEL TEMPORAIRE

2021	2022	2023
823	678	509

124 – DURÉE MOYENNE DES CONTRATS DE TRAVAIL TEMPORAIRE (en nombre de jours)

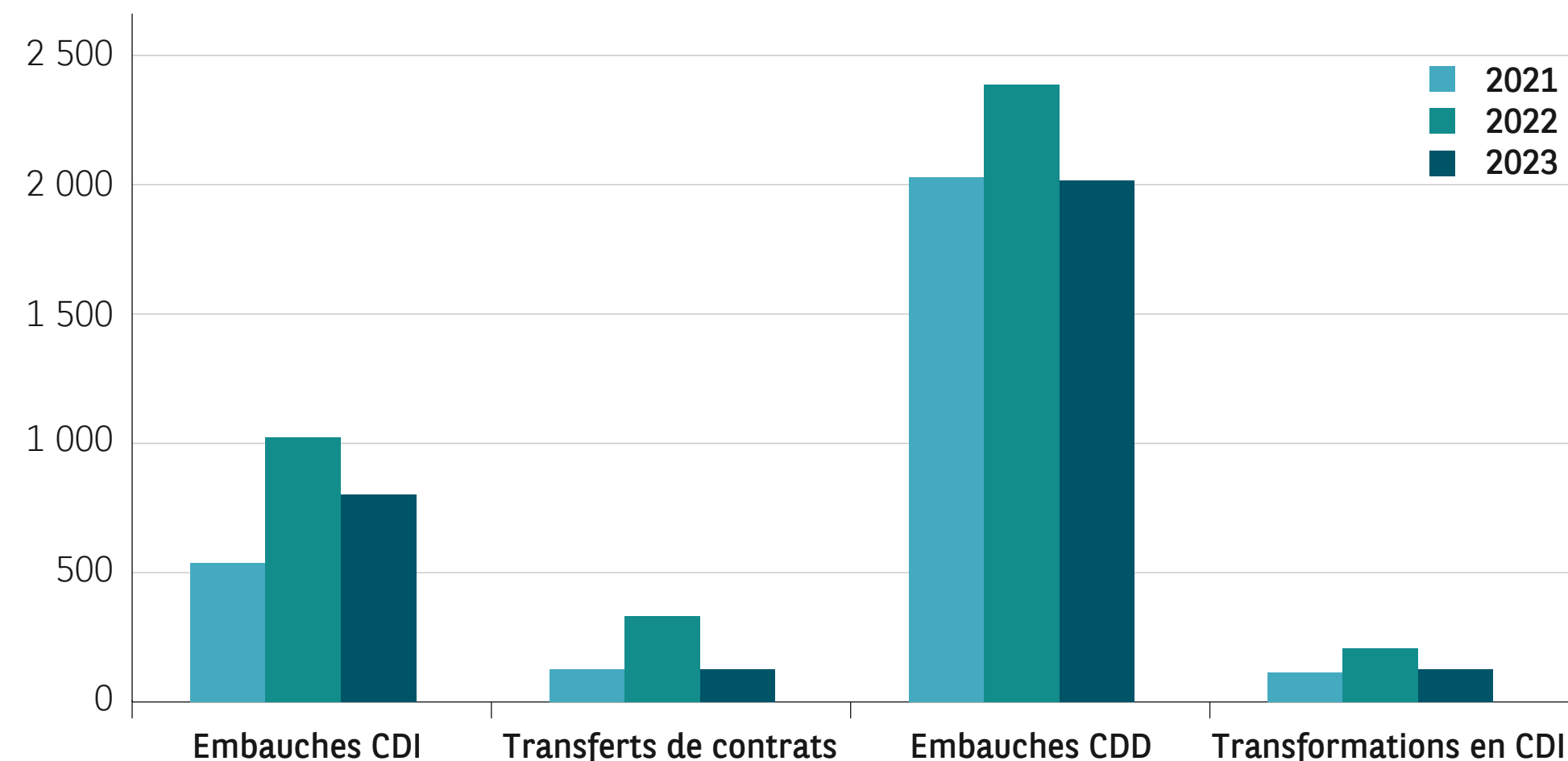
2021	2022	2023
59	58	54

Le stage constitue une expérience clef pour appréhender le monde de l'entreprise grâce à l'immersion au sein des équipes. BNP Paribas s'attache à proposer une réelle expérience à chaque stagiaire lui permettant ainsi de se former, d'acquérir des connaissances ou compétences métiers, de participer à des missions opérationnelles en lien avec le diplôme en préparation, tout en étant encadré.

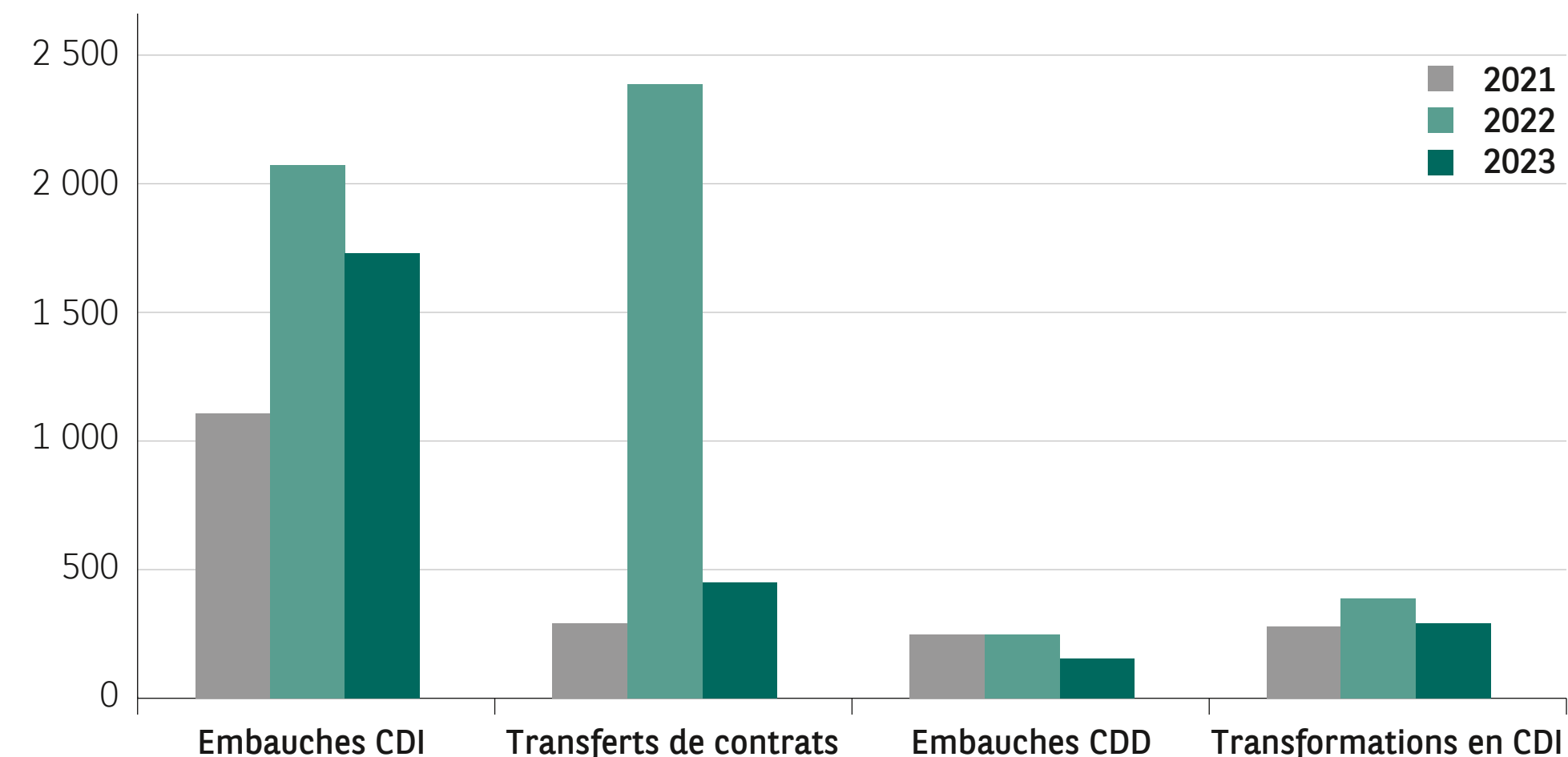
Attentifs à l'accueil et à l'intégration des stagiaires, les métiers ont organisé leur accompagnement au travers de différentes actions parmi lesquelles la remise de livrets d'accueil, des réunions de présentation et l'accompagnement d'un maître de stage ou d'un salarié référent selon la durée du stage.

13 – EMBAUCHES PAR CATÉGORIE HIÉRARCHIQUE ET PAR MOTIFS

EMBAUCHES DES TECHNICIENS



EMBAUCHES DES CADRES



13 – EMBAUCHES PAR CATÉGORIE HIÉRARCHIQUE ET PAR GENRE

2021							2022							2023							
TECHNICIENS		CADRES		TOTAL		TOTAL 2021	TECHNICIENS		CADRES		TOTAL		TOTAL 2022	130 A - TOTAL DES EMBAUCHES	TECHNICIENS		CADRES		TOTAL		TOTAL 2023
H.	F.	H.	F.	H.	F.		H.	F.	H.	F.	H.	F.			H.	F.	H.	F.	H.	F.	
1 271	1 505	1 070	820	2 341	2 325	4 666	1 744	2 147	2 634	2 431	4 378	4 578	8 956	130 A - TOTAL DES EMBAUCHES	1 430	1 587	1 477	1 125	2 907	2 712	5 619
230	303	699	406	929	709	1 638	428	574	1 173	893	1 601	1 467	3 068	131 - Embauches à durée indéterminée	346	448	1 003	725	1 349	1 173	2 522
25	94	142	125	167	219	386	96	226	1 157	1 220	1 253	1 446	2 699	130 B - Transferts de contrats*	26	89	262	181	288	270	558
977	1 035	105	142	1 082	1 177	2 259	1 148	1 223	98	142	1 246	1 365	2 611	132 - Embauches à durée déterminée	1 007	987	68	82	1 075	1 069	2 144
39	73	124	147	163	220	383	72	124	206	176	278	300	578	132 A - Transformations en contrats à durée indéterminée	51	63	144	137	195	200	395
780	844	205	187	985	1 031	2 016	955	1 046	262	234	1 217	1 280	2 497	134 - dont embauches de salariés de moins de 25 ans	856	864	209	191	1 065	1 055	2 120

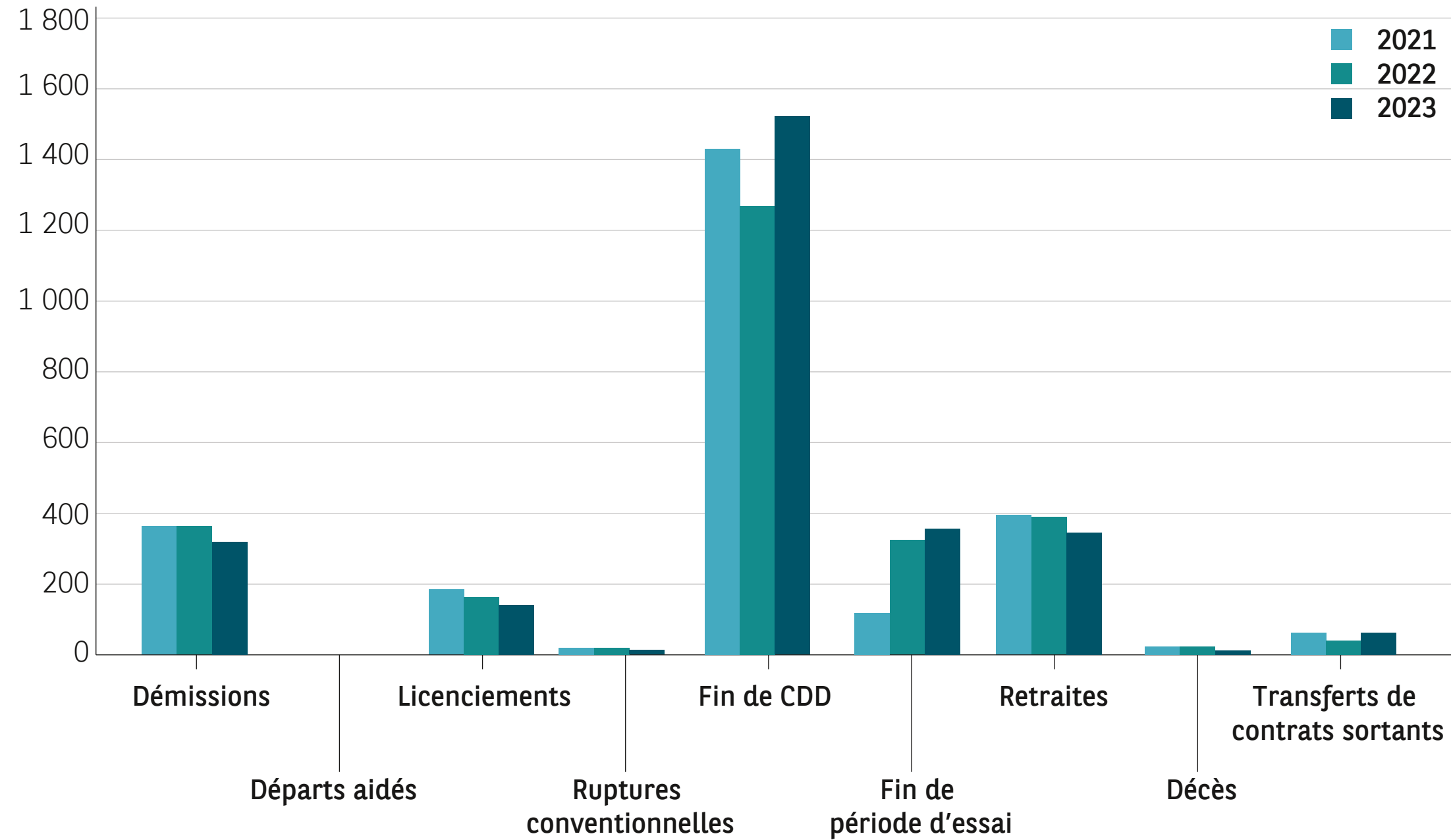
*Dont 160 intégrations Exane

133 – NOMBRE D'EMBAUCHES D'AUXILIAIRES DE VACANCES

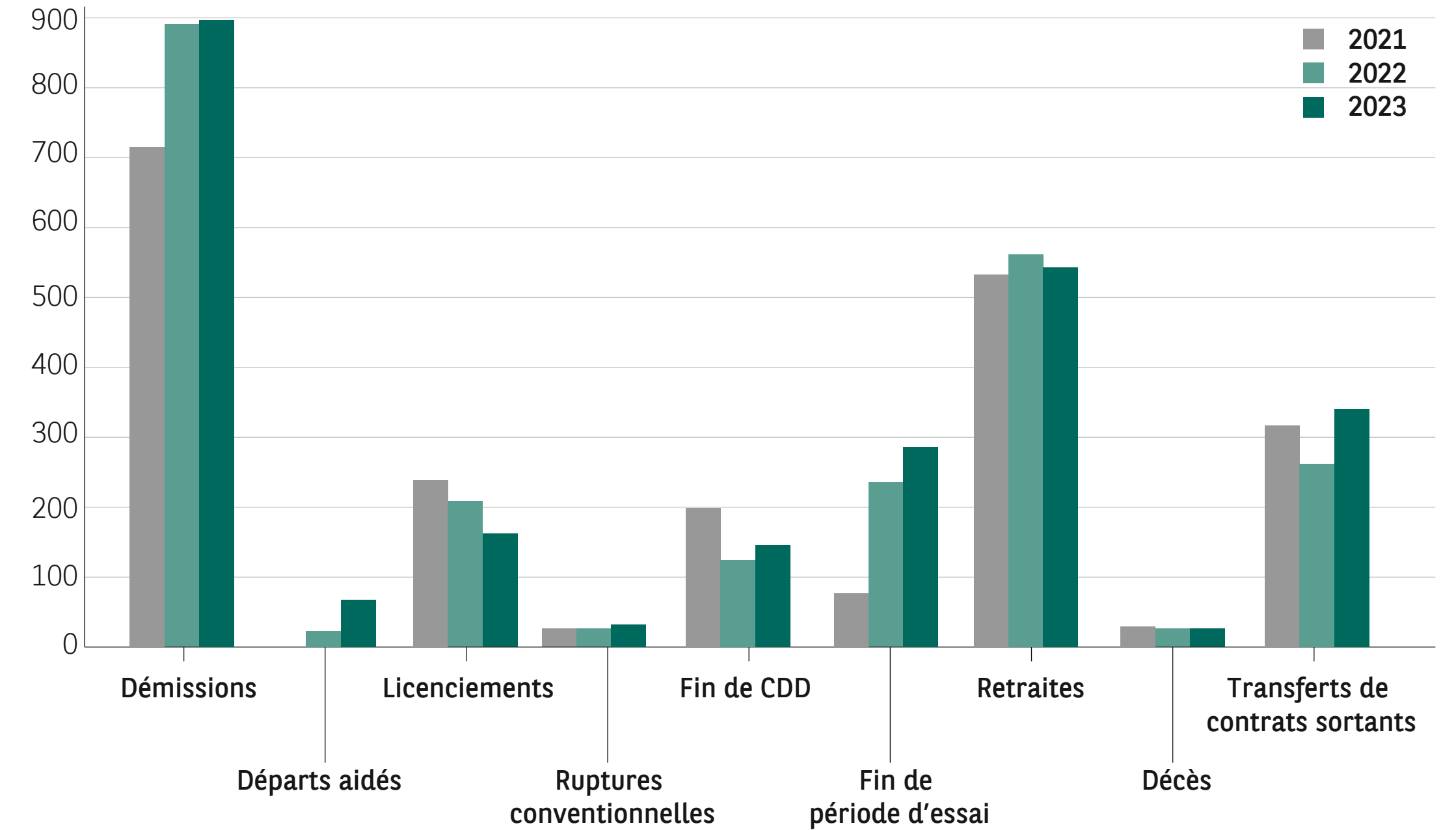
2021	2022	2023
4 166	4 001	3 810

14 | DÉPARTS

DÉPARTS DES TECHNICIENS



DÉPARTS DES CADRES



14 - DÉPARTS PAR CATÉGORIE HIÉRARCHIQUE ET PAR GENRE

2021							2022							2023								
TECHNICIENS		CADRES		TOTAL		TOTAL 2021	TECHNICIENS		CADRES		TOTAL		TOTAL 2022	TECHNICIENS		CADRES		TOTAL		TOTAL 2023		
H.	F.	H.	F.	H.	F.		H.	F.	H.	F.	H.	F.		H.	F.	H.	F.	H.	F.			
1 055	1 520	1 150	974	2 205	2 494	4 699	1 106	1 462	1 204	1 147	2 310	2 609	4 919	141 - SORTANTS		1 229	1 531	1 311	1 182	2 540	2 713	5 253
127	234	389	323	516	557	1 073	144	217	1 473	415	617	632	1 249	142 - Démissions		124	191	517	377	641	568	1 209
-	-	-	-	-	-	-	-	2	7	17	7	19	26	143 - Départs aidés		1	5	28	39	29	44	73
52	130	114	123	166	253	419	49	110	87	122	136	232	368	144 - Licenciements		49	87	75	84	124	171	295
8	6	11	15	19	21	40	4	9	12	13	16	22	38	144 A - Ruptures conventionnelles		6	4	16	16	22	20	42
644	789	81	118	725	907	1 632	616	651	52	73	668	724	1 392	145 - Fins de contrat à durée déterminée		759	766	62	84	821	850	1 671
49	65	51	24	100	89	189	158	162	132	102	290	264	554	146 - Départs au cours de la période		171	182	159	128	330	310	640
142	252	319	213	461	465	926	117	270	307	253	424	523	947	147 - Retraites		90	252	269	274	359	526	885
9	10	22	7	31	17	48	10	10	19	9	29	16	45	148 - Décès		7	5	15	12	22	17	39
24	34	163	151	187	185	372	8	31	115	146	123	177	300	140 A - Transferts de contrats sortants		22	39	170	168	192	207	399

RÉCAPITULATIF ENTRÉES / SORTIES

2021	2022	2023
39 335	38 905	EFFECTIF ANNÉE PRÉCÉDENTE 42 398
4 666	8 956	130-A - Total des embauches 5 619
-4 699	- 4 919	141 - Total des départs - 5 253
-14	34	Solde des mouvements avec les autres entités du Groupe 27
-383	- 578	Transformations CDI* - 395
38 905	42 398	EFFECTIF ANNÉE EN COURS 42 396

* Incluses dans les embauches, non incluses dans les départs

Les collaborateurs ex Exane ont été comptabilisés uniquement sur les deux derniers mois 2023.

151 – NOMBRE DE SALARIÉS PROMUS DANS UNE CATÉGORIE SUPÉRIEURE

2021			2022			2023		
Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL
0	0	0	0	0	0	C	0	0
4	4	8	3	8	11	D	3	8
40	66	106	33	59	92	E	26	45
87	212	299	63	170	233	F	61	154
137	374	511	149	421	570	G	121	340
268	656	924	248	658	906	Techniciens	211	547
110	276	386	90	290	380	H	133	313
316	342	658	284	361	645	I	299	375
323	297	620	292	273	565	J	315	332
196	157	353	210	161	371	K	204	180
81	91	172	86	82	168	HC	106	121
1 026	1 163	2 189	962	1 167	2 130	Cadres	1 057	1 321
1 294	1 819	3 113	1 210	1 825	3 036	TOTAL	1 268	1 868

POUR MÉMOIRE, NOMBRE DE SALARIÉS RÉMUNÉRÉS AU 31 DÉCEMBRE DE L'ANNÉE PRÉCÉDENTE (HORS HC)

2020			2021			2022		
Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL
2 611	7 410	10 021	2 444	6 927	9 371	Techniciens	2 514	6 775
11 241	12 134	23 375	11 169	12 186	23 355	Cadre	12 511	13 572
13 852	19 544	33 396	13 613	19 113	32 726	TOTAL	15 025	20 347

Le nombre de salariés hors HC au 31 décembre de l'année précédente représente la base de référence pour le calcul du pourcentage de promus pour l'année suivante.

% PROMUS H OU F / NOMBRE DE SALARIÉS RÉMUNÉRÉS H ET F DE LA CATÉGORIE

2021			2022			2023		
Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL
2,67	6,55	9,22	2,65	7,02	9,67	Techniciens	2,27	5,89
4,39	4,98	9,36	4,12	5	9,12	Cadre	4,05	5,06
3,87	5,45	9,32	3,70	5,58	9,28	TOTAL	3,58	5,28

% PROMUS H OU F / NOMBRE DE SALARIÉS RÉMUNÉRÉS H OU F DE LA CATÉGORIE

2021			2022			2023		
Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL
10,26	8,85	9,22	10,15	9,50	9,67	Techniciens	8,39	8,07
9,13	9,58	9,36	8,61	9,58	9,12	Cadre	8,45	9,73
9,34	9,31	9,32	8,89	9,55	9,28	TOTAL	8,44	9,18

152-A – NOMBRE DE SALARIÉS AYANT BÉNÉFICIÉ D'UNE AUGMENTATION INDIVIDUELLE DE TRAITEMENT

2021			2022				2023		
Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL		Hommes	Femmes	TOTAL
0	0	0	0	0	0	B	0	0	0
1	0	1	3	6	9	C	1	2	3
3	9	12	7	15	22	D	6	13	19
33	104	137	50	101	151	E	33	69	102
154	483	637	119	425	544	F	132	435	567
171	499	670	184	533	717	G	166	519	685
362	1 095	1 457	363	1 080	1 443	Techniciens	338	1 038	1 376
777	1 130	1 907	800	1 220	2 020	H	730	1 132	1 862
916	843	1 759	852	848	1 700	I	802	832	1 634
888	632	1 520	826	620	1 446	J	748	526	1 274
663	393	1 056	523	356	879	K	568	390	958
749	466	1 215	470	347	817	HC	531	379	910
3 993	3 464	7 457	3 471	3 391	6 862	Cadres	3 379	3 259	6 638
4 355	4 559	8 914	3 834	4 471	8 305	TOTAL	3 717	4 297	8 014

POUR MÉMOIRE, NOMBRE DE SALARIÉS RÉMUNÉRÉS AU 31 DÉCEMBRE DE L'ANNÉE PRÉCÉDENTE

2020			2021				2022		
Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL		Hommes	Femmes	TOTAL
2 611	7 410	10 021	2 444	6 927	9 371	Techniciens	2 514	6 775	9 289
12 830	13 071	25 901	12 831	13 180	26 011	Cadre	14 306	14 700	29 006
15 441	20 481	35 922	15 275	20 107	35 382	TOTAL	16 820	21 475	38 295

Le nombre de salariés rémunérés au 31 décembre de l'année précédente représente la base de référence pour le calcul du pourcentage de collaborateurs augmentés pour l'année suivante.

% D'AUGMENTÉS H OU F / NOMBRE DE SALARIÉS RÉMUNÉRÉS H ET F DE LA CATÉGORIE

2021			2022				2023		
Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL		Hommes	Femmes	TOTAL
3,6	10,9	14,5	3,9	11,5	15,4	Techniciens	3,6	11,2	14,8
15,4	13,4	28,8	13,3	13,0	26,4	Cadre	11,7	11,2	22,9
12,1	12,7	24,8	10,8	12,6	23,5	TOTAL	9,7	11,2	20,9

% D'AUGMENTÉS H OU F / NOMBRE DE SALARIÉS RÉMUNÉRÉS H OU F DE LA CATÉGORIE

2021			2022				2023		
Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL		Hommes	Femmes	TOTAL
13,7	14,8	14,5	14,9	15,6	15,4	Techniciens	13,4	15,3	14,8
31,1	26,5	28,8	27,1	25,7	26,4	Cadre	23,6	22,2	22,9
28,2	22,3	24,8	25,1	22,2	23,5	TOTAL	22,1	20,0	20,9

153-A – TOTAL DES RÉVISIONS DE SITUATION

2021	2022		2023
12 027	11 341	Nombre total de révisions de situation	11 150
36	37	Fréquence moyenne des révisions de situation (en mois)	41

16 | CHÔMAGE

2021	2022		2023
0	0	161 - Nombre de salariés mis au chômage à temps partiel pendant l'année considérée	0
0	0	162 - Nombre total d'heures de chômage à temps partiel pendant l'année considérée	0

17 | TRAVAILLEURS EN SITUATION DE HANDICAP

171 – NOMBRE DE TRAVAILLEURS EN SITUATION DE HANDICAP

2021	2022		2023
2 060	2 168	Exprimé en personnes physiques	2 234
1 960,81	1 989,46	Exprimé en effectif BOETH*	2 127,83

*Effectif BOETH : Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi de Travailleurs Handicapés - Prise en compte du taux d'activité, de la validité du justificatif handicap, et de la surpondération âge (> 50 ans *1,5).

172 – NOMBRE DE TRAVAILLEURS EN SITUATION DE HANDICAP À LA SUITE D'ACCIDENTS DU TRAVAIL INTERVENUS DANS L'ENTREPRISE

2021	2022		2023
25	19	Exprimé en personnes physiques	21

2021				2022				2023				
Techniciens	Cadres	TOTAL	TAUX	Techniciens	Cadres	TOTAL	TAUX	Techniciens	Cadres	TOTAL	TAUX	
415 824	366 680	782 504	5,51 %	426 206	405 647	831 853	5,71 %	182 - Maladie (1)	377 954	403 168	781 122	5,07 %
7 391	5 830	13 220	0,09 %	9 391	7 651	17 041	0,12 %	dont 1 ou 2 jours* consécutifs	10 251	8 653	18 904	0,12 %
19 226	16 914	36 140	0,25 %	26 009	24 123	50 132	0,34 %	dont 3 à 5 jours* consécutifs	24 001,50	24 682,50	48 684	0,32 %
389 207	343 937	733 144	5,16 %	390 807	373 874	764 680	5,25 %	dont plus de 6 jours* consécutifs	343 401,50	369 832,50	713 534	4,63 %
12 216	15 883	28 099	0,20 %	12 956	15 523	28 479	0,20 %	184 - Accidents du travail et de trajet (2)	14 214	16 487	30 701	0,20 %
428 040	382 563	810 602	5,71 %	439 162	421 170	860 332	5,91 %	TOTAL ABSENCES MALADIES ET ACCIDENTS - A = (1) + (2)	392 168	419 655	811 823	5,26 %
221 559	255 889	477 448	3,50 %	234 164	287 367	521 531	3,73 %	dont absences rémunérées maladies et accidents	198 246	277 569,50	475 815,50	3,21 %
79 546	129 959	209 505	1,47 %	77 108	125 851	202 959	1,39 %	185 - Absences liées maternité et paternité B	60 068	109 763	169 831	1,10 %
77 952	128 612	206 564	1,52 %	75 073	124 287	199 360	1,43 %	dont absences rémunérées liées maternité et paternité	59 127	108 423	167 550	1,13 %
82 496	84 118	166 614	1,17 %	77 455	84 739	162 194	1,11 %	186 - Congés autorisés (3)	71 052	83 615,50	154 667,50	1 %
67 597	98 659	166 256	1,17 %	69 733	108 672	178 404	1,23 %	187 - Autres cas** (4)	68 600	109 766,50	178 366,50	1,16 %
150 092	182 777	332 869	2,34 %	147 188	193 411	340 598	2,34 %	TOTAL ABSENCES SUR DÉCISION DU SALARIÉ ET ÉVÈNEMENTS SPÉCIAUX C = (3) + (4)	139 652	193 382	333 034	2,16 %
37 693	49 290	86 983	0,64 %	37 156	54 870	92 026	0,66 %	dont absences rémunérées sur décision du salarié et événements spéciaux	33 752,50	52 495	86 247,50	0,58 %
657 678	695 298	1 352 976	9,52 %	663 458	740 431	1 403 889	9,64 %	181-1 - GRAND TOTAL - A+B+C	591 888	722 800	1 314 688	8,53 %
337 204	433 791	770 995	5,66 %	346 393	466 524	812 916	5,82 %	dont absences rémunérées - Grand Total	291 125,50	438 487,50	729 613	4,92 %
578 132	565 340	1 143 471	8,05 %	586 350	614 580	1 200 930	8,25 %	dont absences hors maternité et paternité A+C	531 820	613 037	1 144 857	7,42 %
259 252	305 179	564 431	4,14 %	271 320	342 237	613 556	4,39 %	dont absences rémunérées hors maternité et paternité	231 998,50	330 064,50	562 063	3,79 %

*Jours d'absences, en jours calendaires, incluant les absences rémunérées et non rémunérées.

**Événements familiaux, enfants malades, congés parentaux, etc.

***Animation et participation Formation Economique, Sociale et Syndicale, congé pour convenance personnelle, pour création d'entreprise, congé sabbatique, invalidité sans solde, etc.

181 - TAUX D'ABSENTÉISME

2021			2022				2023		
Techniciens	Cadres	TOTAL	Techniciens	Cadres	TOTAL		Techniciens	Cadres	TOTAL
8,02	4,60	5,66	8,3	4,76	5,82	Taux d'absentéisme effectif rémunéré	6,96	4,11	4,92
1,76	1,34	1,47	1,72	1,25	1,39	Taux d'absentéisme maternité et paternité	1,34	1,00	1,10
12,8	5,83	8,05	13,09	6,1	8,25	Taux d'absentéisme hors maternité et paternité	11,88	5,60	7,42
14,56	7,17	9,52	14,81	7,35	9,64	TAUX D'ABSENTÉISME - TOTAL	13,22	6,60	8,53

189 A - TEMPS À LA CARTE

2021			2022				2023		
Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL		Hommes	Femmes	TOTAL
114	1 003	1 117	124	960	1 084	Techniciens	140	971	1 111
318	1 008	1 326	405	1 265	1 670	Cadres	483	1 407	1 890
432	2 011	2 443	529	2 225	2 754	TOTAL	623	2 378	3 001

Nombre de salariés bénéficiant du temps à la carte.

19 | CONGÉS

191-A - CONGÉ PARENTAL - Durée supérieure à 3 mois

2021			2022				2023		
Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL		Hommes	Femmes	TOTAL
2	165	167	1	169	170	Techniciens	3	166	169
7	130	137	3	137	140	Cadres	8	138	146
9	295	304	4	306	310	TOTAL	11	304	315

Congé échu et non échu d'une durée supérieure à 3 mois.

192-A - CONGÉ SABBATIQUE - Durée supérieure à 3 mois

2021			2022				2023		
Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL		Hommes	Femmes	TOTAL
3	28	31	2	32	34	Techniciens	3	40	43
33	70	103	44	88	132	Cadres	60	88	148
36	98	134	46	120	166	TOTAL	63	128	191

Congé échu et non échu d'une durée supérieure à 3 mois.

193-A – CONGÉ PATERNITÉ ET D'ACCUEIL DE L'ENFANT

2021			2022			2023			
Techniciens	Cadres	TOTAL	Techniciens	Cadres	TOTAL	Techniciens	Cadres	TOTAL	
1 863	6 235	8 098	4 150	13 573	17 723	Jours pris dans l'année	3 007	11 742	14 749
2 565	8 985	11 550	5 453	21 227	26 680	Jours théoriques dans l'année	4 517	19 127	23 644

193-B – EXISTENCE D'UN COMPLÉMENT DE SALAIRE VERSÉ PAR L'EMPLOYEUR**■ Le congé maternité**

- Application des dispositions de l'article 51 de la Convention Collective de la Banque en ce qui concerne le congé maternité légal et les congés supplémentaires (45 jours à plein salaire ou 90 jours à demi-salaire) : maintien du salaire (sous déduction des indemnités journalières de Sécurité Sociale pour la période du congé légal de maternité).
L'application de la disposition relative aux visites supplémentaires prévue depuis 2010 et inscrite dans l'accord Diversité et Inclusion de juillet 2020 (examens prénataux, postnataux et supplémentaires intermédiaires), permet le maintien du salaire et l'assimilation à une période de travail effectif.
- Prise en compte de tous les congés rémunérés liés à la maternité pour le calcul de l'ancienneté et du CPF dans l'entreprise.

■ Le congé d'adoption

- Application des dispositions de l'article 52 de la Convention Collective de la Banque en ce qui concerne le congé légal et les congés supplémentaires (45 jours à plein salaire ou 90 jours à demi-salaire) : maintien du salaire (sous déduction des indemnités journalières de Sécurité Sociale pour la période du congé d'adoption légal).
- Depuis le 1^{er} juillet 2021, la durée du congé d'adoption est portée de 10 à 16 semaines pour le 1^{er} et le 2^e enfant.
- Prise en compte du congé d'adoption légal pour le calcul de l'ancienneté et du CPF dans l'entreprise.

193-B – EXISTENCE D'UN COMPLÉMENT DE SALAIRE VERSÉ PAR L'EMPLOYEUR (suite)

■ Le congé parental d'éducation

- Application des dispositions de l'article 53 de la Convention Collective de la Banque en ce qui concerne le congé parental d'éducation pris en cas de naissance : maintien du salaire durant les 45 premiers jours du CPE (la condition d'allaitement prévue à l'article 53 est supprimée au titre des garanties sociales BNP Paribas S.A.).
- Par ailleurs, en application de l'accord Diversité et Inclusion de juillet 2020, le bénéfice de ce congé rémunéré est ouvert aux couples salariés de BNP Paribas S.A. : ce congé, qui suit immédiatement le congé supplémentaire prévu à l'article 51-1 de la Convention Collective de la Banque, peut être ainsi pris soit par le père, soit par la mère (disposition également ouverte en cas d'adoption).

■ Le congé paternité et d'accueil de l'enfant

- Application de la règle en vigueur au sein de BNP Paribas S.A. depuis le 1^{er} janvier 2009, et prévu dans l'accord Diversité et inclusion de juillet 2020 : maintien du salaire pendant le congé de paternité et d'accueil de l'enfant (sous déduction des indemnités journalières de Sécurité Sociale). Ce congé est ouvert au père de l'enfant, au conjoint de la mère de l'enfant, ou à la personne vivant maritalement avec elle ou liée par un PACS avec elle.
- Depuis le 1^{er} juillet 2021, la durée du congé paternité et d'accueil de l'enfant est portée de 11 jours calendaires à 25 jours calendaires.
- Application d'un congé d'accueil de l'enfant rémunéré de 30 jours calendaires, inscrit dans l'accord Diversité et Inclusion de Juillet 2020. Ce congé est ouvert aux salariés de BNPPSA, à condition de ne bénéficier d'aucun congé légal ou d'adoption si le/la salarié(e) vit seul, et qu'aucun membre du couple ne bénéficie par ailleurs d'un congé légal de maternité ou d'adoption si le/la salarié(e) est en couple.

■ Le congé complémentaire de paternité

- Application depuis le 1^{er} juillet 2019 de la disposition légale permettant d'allonger la durée du CPAE de 30 jours en cas d'hospitalisation de l'enfant immédiatement après sa naissance. La durée du congé d'hospitalisation (30 jours calendaires consécutifs maximum) s'ajoute à la durée du congé de paternité et d'accueil. Ce congé de droit est ouvert sans condition d'ancienneté et s'ajoute aux 3 jours de naissance et débute le lendemain des 4 jours obligatoires du congé paternité et d'accueil de l'enfant. Il prend fin si l'enfant sort de l'hôpital avant les 30 jours.

Article D1225-8-1 du Code du travail :

« En sus du congé mentionné à l'article L. 1225-35, le père, le conjoint de la mère ou la personne liée à elle par un pacte civil de solidarité ou son concubin a droit à la prolongation de la période de congé mentionnée au cinquième alinéa de cet article en cas d'hospitalisation immédiate de l'enfant après la naissance, pendant toute la période d'hospitalisation dans une ou plusieurs unités de soins spécialisés mentionnées dans l'arrêté prévu au même alinéa, et dans la limite de trente jours consécutifs. Le salarié bénéficiant de ce congé en informe son employeur sans délai en transmettant un document justifiant de cette hospitalisation ».

■ Le congé deuil de l'enfant

- Application d'un congé deuil de l'enfant à compter du 1^{er} Juillet 2020, en cas de décès d'un enfant de moins de 25 ans ou d'une personne à la charge effective et permanente du salarié de moins de 25 ans. Ce congé est d'une durée de 8 jours fractionnable en deux fois et peut être pris dans un délai d'1 an.

■ Le congé décès de l'enfant

- Application d'un congé décès de l'enfant de 12 jours ouvrés pour le décès d'un enfant ou 14 jours ouvrés lorsque l'enfant est âgé de moins de 25 ans et quel que soit son âge si l'enfant décédé était lui-même parent ou en cas de décès d'une personne âgée de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente.

■ Autorisations d'absence du conjoint *

- Application de la disposition légale autorisant le conjoint de la mère de l'enfant (mariage, Pacs, vie maritale) à assister à 3 examens médicaux maximum parmi les 8 obligatoires (7 prénataux et 1 postnatal). Cette autorisation d'absence est rémunérée.
- Application de la disposition légale autorisant le conjoint de la salariée (mariage/PACS/vie maritale) bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation à se rendre aux examens médicaux. Cette autorisation d'absence est rémunérée.

*la notion de couple comprend également les personnes de même sexe.

■ Autorisation d'absence de la salariée

- Application de la disposition légale autorisant la salariée à se rendre aux examens et à se soumettre aux interventions nécessaires à la stimulation ovarienne et au prélèvement ovocytaire. Cette autorisation d'absence est rémunérée.
- Application de la disposition légale autorisant la salariée bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation à se rendre aux examens médicaux. Cette autorisation d'absence est rémunérée.

02

RÉMUNÉRATIONS ET CHARGES ACCESSOIRES

21 – Rémunérations et charges sociales et fiscales

22 – Hiérarchie des rémunérations

24 – Charges accessoires

26 – Participation aux résultats de l'entreprise et abondement



21 – RÉMUNÉRATIONS ET CHARGES SOCIALES ET FISCALES PAYÉES DANS L'ANNÉE (en Millions d'euros)

2021	2022		2023
3 784,2	4 062,0	TOTAL DES CHARGES DE PERSONNEL	4 501,5
2 340,2	2 547,5	« Salaires et traitements »	2 810,8
1 925,5	2 062,2	Rémunérations fixes y compris prime salariale et prime de forfait (avant retenues)	2 261,2
-103,8	-108,6	Retenues (maladie, maternité, temps à la carte...)	-110,8
88,0	110,9	Indemnités diverses et heures supplémentaires	111,8
376,9	425,9	Rémunérations variables	495,4
2 286,6	2 490,3	Sous total « Salaires et traitements »	2 757,6
53,6	57,2	Abondement et frais de gestion (hors charges et taxes afférentes)	53,2
970,8	1 010,8	« Charges sociales »	1 130,8
263,7	245,1	« Charges fiscales »	258,7
209,5	258,6	« Intéressement et Participation » (paiement au titre de l'exercice précédent)	301,2
34 835	35 555	Effectif moyen mensuel en Métropole (y compris Monaco)	37 519
67 181	71 649	Salaire et traitement, moyenne par salarié en € (« Salaires et Traitements » / Effectif moyen mensuel)	74 916
73 195	78 923	Rémunération moyenne d'un salarié (revenu) en € (y compris Intéressement, Participation)	82 944
35 440	35 322	Moyenne des charges patronales par collaborateur en €	37 035
32,6	30,9	Rapport des charges sociales et fiscales sur le total des charges de personnel	30,9
30,1	26,7	Charge salariale globale (Total des charges de personnel / Valeur Ajoutée)	30,4

211-BIS – RÉMUNÉRATION MENSUELLE MOYENNE - APPOINTEMENTS FIXES SUR 12 MOIS (en euros)

2021			2022			2023			
Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL	
1 864	1 849	1 855	1 856	1 845	1 849	B-C	1 951	1 932	1 940
2 119	2 173	2 150	2 123	2 175	2 156	D	2 223	2 272	2 256
2 328	2 376	2 361	2 347	2 399	2 382	E	2 442	2 487	2 472
2 522	2 576	2 563	2 528	2 601	2 582	F	2 623	2 696	2 676
2 825	2 882	2 868	2 859	2 915	2 901	G	2 941	3 019	2 999
2 584	2 668	2 646	2 611	2 702	2 677	Techniciens	2 708	2 806	2 780
3 359	3 351	3 354	3 432	3 417	3 423	H	3 559	3 535	3 545
4 277	4 157	4 215	4 352	4 224	4 284	I	4 526	4 382	4 450
5 334	5 084	5 224	5 412	5 185	5 313	J	5 622	5 387	5 517
6 651	6 299	6 504	6 760	6 407	6 613	K	7 222	6 631	6 982
10 012	8 910	9 599	9 970	8 982	9 588	HC	10 767	9 412	10 228
5 323	4 546	4 929	5 379	4 645	5 007	Cadres	5 692	4 862	5 273
4 884	3 898	4 323	4 964	4 031	4 441	TOTAL	5 276	4 248	4 704

213-A – GRILLE DES RÉMUNÉRATIONS PAR NIVEAU DE CLASSIFICATION ET PAR GENRE

2023								
HOMMES					FEMMES			
Âge moyen	1 ^{er} décile	Médiane	9 ^e décile		Âge moyen	1 ^{er} décile	Médiane	9 ^e décile
27	23 652	26 175	32 568	C	33	24 612	25 582	30 159
31	25 609	28 286	32 561	D	31	25 387	28 368	32 019
36	27 759	31 111	35 483	E	36	26 954	31 070	34 733
38	30 340	33 698	37 457	F	41	29 832	34 020	37 637
43	33 564	37 849	43 339	G	45	33 267	38 111	43 437
40	29 749	35 075	41 273	Techniciens	43	29 588	35 665	41 563
38	40 567	46 561	54 804	H	41	38 970	45 646	53 892
43	50 727	59 508	73 902	I	43	48 520	57 419	68 765
47	64 517	75 933	95 780	J	46	61 761	72 981	87 818
49	80 560	99 140	151 437	K	48	78 016	92 452	118 309
53	107 529	157 805	389 999	HC	52	101 385	137 495	277 558
45	45 276	69 923	144 279	Cadres	44	42 423	58 826	107 466

Les rémunérations sont classées par ordre croissant (par niveau de classification et par genre) et réparties par tranches de 10 :

- Le 1^{er} décile donne la rémunération située juste au-dessus de la 1^{ère} tranche de 10 (90 des salariés ont gagné au moins cette rémunération),
- La médiane donne la rémunération située juste au-dessus de la 5^e tranche de 10 (50 des salariés ont gagné au moins cette rémunération),
- Le 9^e décile donne la rémunération située juste au-dessus de la 9^e tranche de 10 (10 des salariés ont gagné au moins cette rémunération).

213 – GRILLE DES RÉMUNÉRATIONS - BRUT FISCAL (en euros)

2021	2022		2023
24 947	25 740	99 % du personnel a gagné au moins	27 151
30 109	30 679	95 % du personnel a gagné au moins	32 233
32 970	33 482	90 % du personnel a gagné au moins	35 294
35 290	35 907	85 % du personnel a gagné au moins	37 888
37 488	38 382	80 % du personnel a gagné au moins	40 718
39 880	40 651	75 % du personnel a gagné au moins	43 243
42 124	43 064	70 % du personnel a gagné au moins	45 505
44 262	45 288	65 % du personnel a gagné au moins	47 988
46 663	47 897	60 % du personnel a gagné au moins	50 663
49 220	50 811	55 % du personnel a gagné au moins	53 625
52 062	53 763	50 % du personnel a gagné au moins	56 846
55 125	57 244	45 % du personnel a gagné au moins	60 463
58 398	61 827	40 % du personnel a gagné au moins	65 153
61 954	65 763	35 % du personnel a gagné au moins	69 335
66 145	70 297	30 % du personnel a gagné au moins	74 133
71 455	75 761	25 % du personnel a gagné au moins	79 899
78 344	82 882	20 % du personnel a gagné au moins	87 479
87 793	91 584	15 % du personnel a gagné au moins	98 241
104 567	109 701	10 % du personnel a gagné au moins	114 929
141 423	150 606	5 % du personnel a gagné au moins	157 431
296 534	328 253	1 % du personnel a gagné au moins	365 448
4,7	4,9	Rapport entre les 5 % et les 95 %	4,9
9,8	10,7	Rapport entre les 1 % et les 95 %	11,3

22 | HIÉRARCHIE DES RÉMUNÉRATIONS

221 – RAPPORT ENTRE LA MOYENNE DES 10 % DES RÉMUNÉRATIONS LES PLUS ÉLEVÉES ET CELLE DES 10 % LES MOINS ÉLEVÉES

2021	2022		2023
6,2	6,5	TOTAL	6,4

222 – MONTANT GLOBAL DES 10 RÉMUNÉRATIONS LES PLUS ÉLEVÉES

2021	2022		2023
20 707 198	25 702 345	TOTAL	26 046 246

2021	2022		2023
37,86	45,43	242 – MONTANT DES VERSEMENTS EFFECTUÉS À DES ENTREPRISES DE TRAVAIL TEMPORAIRE (en millions euros)	62,67

26 | PARTICIPATION AUX RÉSULTATS DE L'ENTREPRISE ET ABONDEMENT

2021	2022		2023
124,5	143,0	261 – RÉSERVE SPÉCIALE DE PARTICIPATION MONTANT GLOBAL AU TITRE DE L'ANNÉE CONCERNÉE (en millions d'euros)	152,5
133,6	158,2	261 – INTÉRESSEMENT MONTANT GLOBAL AU TITRE DE L'ANNÉE CONCERNÉE (en millions d'euros)	159,8

2021		2022			2023	
Techniciens	Cadres	Techniciens	Cadres		Techniciens	Cadres

262 – MONTANT INDIVIDUEL ET MONTANT MOYEN DE LA PARTICIPATION PAR SALARIÉ BÉNÉFICIAIRE (en euros)

2 625	2 625	2 759	2 759	Part mini	2 910	2 910
4 989	5 564	4 956	6 897	Part maxi	4 831	7 275
2 632	3 825	2 766	4 061	Montant moyen	2 914	4 199

262 – MONTANT INDIVIDUEL ET MONTANT MOYEN DE L'INTÉRESSEMENT PAR SALARIÉ BÉNÉFICIAIRE (en euros)

2 895	2 895	3 142	3 142	Part mini	3 134	3 134
4 205	7 437	5 406	7 406	Part maxi	5 004	7 384
2 896	4 091	3 145	4 479	Montant moyen	3 135	4 385

Montants bruts, pour un salarié travaillant à temps plein et présent toute l'année.

2021	2022		2023
1,96	2,03	263 – PART DU CAPITAL DÉTENU PAR LES SALARIÉS BÉNÉFICIAIRES AU TRAVERS DES FCPE (en %)	2,20
64,09	65,23	264-A – ABONDEMENT VERSÉ PAR L'ENTREPRISE DANS LE CADRE DE L'ÉPARGNE SALARIALE (en millions d'euros)	61,87

Ce montant inclut les frais de gestion payés par l'entreprise pour le compte des salariés, ainsi que les charges et taxes afférentes.

03

CONDITIONS D'HYGIÈNE ET DE SÉCURITÉ

31 - Accidents du travail et de trajet

32 - Répartition des accidents de travail avec arrêt par élément matériel

35 - Dépenses de sécurité



311 – NOMBRE D'ACCIDENTS DU TRAVAIL AYANT OCCASIONNÉ UN ARRÊT DE TRAVAIL PAR GENRE - DÉCLINAISON EN CATÉGORIES

2021			2022				2023		
Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL		Hommes	Femmes	TOTAL
11	54	65	16	38	54	Techniciens	20	51	71
21	39	60	23	58	81	Cadres	30	50	80
32	93	125	39	96	135	TOTAL	50	101	151

312 – NOMBRE DE JOURNÉES PERDUES DU FAIT D'ACCIDENTS DU TRAVAIL PAR GENRE

2021			2022				2023		
Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL		Hommes	Femmes	TOTAL
565	2 844	3 409	1 114	2 976	4 090	Techniciens	631	3 242	3 873
989	2 918	3 907	1 778	3 623	5 401	Cadres	2 495	3 246	5 741
1 554	5 762	7 316	2 892	6 599	9 491	TOTAL	3 126	6 488	9 614

313 – NOMBRE D'INCAPACITÉS PERMANENTES (PARTIELLES OU TOTALES) NOTIFIÉES À L'ENTREPRISE AU COURS DE L'ANNÉE CONSIDÉRÉE PAR GENRE

2021			2022			2023		
Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL
3	3	6	1	5	6	1	8	9

314 – NOMBRE D'ACCIDENTS MORTELS PAR GENRE

2021			2022				2023		
Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL		Hommes	Femmes	TOTAL
0	0	0	0	0	0	Nombre d'accidents mortels de trajet	0	0	0
0	0	0	1	0	1	Nombre d'accidents mortels de travail	1	0	1

315 – NOMBRE D'ACCIDENTS DE TRAJET AYANT ENTRAÎNÉ UN ARRÊT DE TRAVAIL PAR GENRE

2021			2022			2023		
Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL
58	143	201	79	140	219	79	127	206

316 – NOMBRE D'ACCIDENTS DONT EST VICTIME LE PERSONNEL TEMPORAIRE DANS L'ÉTABLISSEMENT PAR GENRE

2021			2022			2023		
Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL
1	3	4	2	8	10	0	2	2

32 | RÉPARTITION DES ACCIDENTS DU TRAVAIL AVEC ARRÊT, PAR ÉLÉMENTS MATÉRIELS

2021			2022				2023		
Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL		Hommes	Femmes	TOTAL
0	0	0	0	0	0	321 - Nombre d'accidents lie a l'existence de risques graves	0	0	0
7	28	35	11	19	30	322 - Nombre d'accidents lies a des chutes avec dénivellation	11	18	29
1	0	1	0	0	0	323 - Nombre d'accidents occasionnes par des machines à l'exception de ceux qui sont lies aux risques précités	1	0	1
2	11	13	5	14	19	324 - Nombre d'accidents de circulation, manutention, stockage	4	5	9
1	2	3	2	2	4	325 - Nombre d'accidents occasionnés par des objets, masses, particules en mouvement accidentels	3	4	7
21	52	73	21	61	82	326 - Autres cas d'accidents	31	74	105
0	0	0	0	0	0	326 - Dont suite a un hold-up	0	0	0

35 | DÉPENSES EN MATIÈRE DE SÉCURITÉ

351 – EFFECTIF FORMÉ À LA SÉCURITÉ PAR GENRE

2021			2022			2023		
Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL
6 941	9 049	15 990	5 649	7 302	12 951	12 117	15 483	27 600

352 – SOMME DES DÉPENSES DE SÉCURITÉ EFFECTUÉES (en millions d'euros)

2021	2022	2023
32,87	33,31	32,70

41 – Durée et aménagement du temps de travail

42 – Organisation et contenu du travail

45 – Dépenses d'amélioration des conditions de travail



411 – DURÉE HEBDOMADAIRE DE TRAVAIL

Règle générale : 35h (horaire moyen d'un salarié à temps complet sur l'année).

Horaires particuliers selon les accords d'aménagement du temps de travail signés localement.

412 – NOMBRE DE SALARIÉS AYANT BÉNÉFICIÉ D'UN REPOS COMPENSATEUR

2021	2022	2023
2	49	31

412-A – CADRES AU FORFAIT

Selon les termes de l'accord d'entreprise du 20 juillet 2000 sur l'aménagement et la réduction du temps de travail, sont concernés par le forfait en jours « les cadres dont la durée du travail ne peut être pré-déterminée du fait de la nature de leurs fonctions, des responsabilités qu'ils exercent et du degré d'autonomie dont ils disposent dans l'organisation de leur emploi du temps. Ils occupent un poste dont la principale mission est d'animer et de piloter une équipe, ou dont la mission exige une grande compétence dans une maîtrise d'œuvre ».

L'accord d'entreprise du 20 juillet 2000, modifié par avenant, prévoit deux dispositifs du forfait en jours :

- le forfait obligatoire dont les modalités sont précisées dans l'accord du 20 juillet 2000,
- le forfait optionnel dont les principes sont définis dans l'accord d'entreprise du 1^{er} décembre 2006 portant avenant à l'accord du 20 juillet 2000. Ce forfait résulte du volontariat du salarié qui en exprime le choix.

412-A – NOMBRE DE CADRES AU FORFAIT JOURS - DÉCLINAISON EN GENRE

2021			2022			2023		
Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL
10 895	9 862	20 757	12 132	10 969	23 101	12 490	11 214	23 704

412-B – SUIVI DE LA CHARGE DE TRAVAIL DES CADRES AU FORFAIT JOURS

L'organisation du travail du cadre au forfait en jours fait l'objet d'un suivi par son manager. À ce titre, l'accord d'entreprise du 20 juillet 2000 sur l'aménagement et la réduction du temps de travail prévoit que « chaque cadre au forfait en jours est informé sur les modalités de suivi de l'organisation de son travail, de l'amplitude de ses journées d'activité et de la charge de travail qui en résulte. Un point sur son activité est réalisé lors de la première évaluation professionnelle qui suit la signature de sa convention ».

Cette démarche est ensuite renouvelée chaque année. L'accord d'entreprise BNP Paribas SA du 1^{er} décembre 2006 portant avenant à l'accord du 20 juillet 2000 prévoit également que « le statut de cadre au forfait ne doit pas contribuer à accroître la charge de travail du cadre concerné dans des conditions qui ne soient pas adaptées à l'organisation de son temps de travail. »

413 – NOMBRE DE SALARIÉS BÉNÉFICIANT D'UN SYSTÈME D'HORAIRE INDIVIDUALISÉS - HORAIRE VARIABLES

2021			2022			2023		
Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL
822	2 683	3 505	675	2 332	3 007			
362	816	1 178	1 099	1 555	2 654			
1 184	3 499	4 683	1 774	3 887	5 661	Techniciens	568	2 024
						Cadres	972	1 410
						TOTAL	1 540	3 434
								4 974

414 – NOMBRE DE SALARIÉS TRAVAILLANT À TEMPS PARTIEL

	2021			2022				2023		
	Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL		Hommes	Femmes	TOTAL
90 %	12	261	273	12	245	257	Techniciens	12	242	254
	11	280	291	14	306	320	Cadres	21	318	339
	23	541	564	26	551	577	TOTAL	33	560	593
80 %	50	1 279	1 329	38	1 198	1 236	Techniciens	36	1 077	1 113
	65	1 083	1 148	68	1 128	1 196	Cadres	77	1 068	1 145
	115	2 362	2 477	106	2 326	2 432	TOTAL	113	2 145	2 258
60 %	6	159	165	8	146	154	Techniciens	7	136	143
	16	85	101	16	87	103	Cadres	19	94	113
	22	244	266	24	233	257	TOTAL	26	230	256
50 %	59	263	322	58	261	319	Techniciens	49	245	294
	42	110	152	41	117	158	Cadres	38	123	161
	101	373	474	99	378	477	TOTAL	87	368	455
TEMPS DIVERS	12	93	105	11	89	100	Techniciens	12	92	104
	16	61	77	21	64	85	Cadres	22	58	80
	28	154	182	32	153	185	TOTAL	34	150	184
TOTAL TEMPS PARTIEL	139	2 055	2 194	127	1 939	2 066	Techniciens	116	1 792	1 908
	150	1 619	1 769	160	1 702	1 862	Cadres	177	1 661	1 838
	289	3 674	3 963	287	3 641	3 928	TOTAL	293	3 453	3 746

2021			2022			2023		
Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL

414 – POURCENTAGE DE SALARIÉS À TEMPS PARTIEL PAR RAPPORT À L'EFFECTIF TOTAL DE LA CATÉGORIE

3,8	24,1	18	3,2	22,5	16,4	Techniciens	3,0	21,9	15,9
1,1	11,8	6,6	1,1	11,2	6,2	Cadres	1,2	10,7	6,1
1,7	16,5	10,2	1,6	15,2	9,3	TOTAL	1,6	14,6	8,8

414-A – NOMBRE DE SALARIÉS TRAVAILLANT À TEMPS PLEIN

3 515	6 464	9 979	3 819	6 697	10 516	Techniciens	3 720	6 400	10 120
12 900	12 063	24 963	14 409	13 545	27 954	Cadres	14 694	13 836	28 530
16 415	18 527	34 942	18 228	20 242	38 470	TOTAL	18 414	20 236	38 650

415-A – NOMBRE DE SALARIÉS ACCEDANT AU TEMPS PARTIEL AU COURS DE L'ANNÉE CONSIDÉRÉE

34	245	279	34	245	279	Techniciens	31	224	255
40	210	250	59	230	289	Cadres	71	230	301
74	455	529	93	475	568	TOTAL	102	454	556

415-B – NOMBRE DE SALARIÉS À TEMPS PARTIEL AYANT REPRIS UN TRAVAIL À TEMPS PLEIN AU COURS DE L'ANNÉE CONSIDÉRÉE

14	170	184	20	173	193	Techniciens	21	159	180
27	179	206	38	198	236	Cadres	34	198	232
41	349	390	58	371	429	TOTAL	55	357	412

415-C – EXISTENCE DE FORMULES D'ORGANISATION DU TRAVAIL

■ Existence de formules d'organisation du travail facilitant l'articulation de la vie familiale et de la vie professionnelle :

- **LE TEMPS PARTIEL** : Les principales formules sont 40%, 50%, 60%, 80% et 90%. Les modes d'organisation du temps partiel proposés sont la répartition quotidienne, hebdomadaire, mensuelle ou annuelle du temps de travail.
- **LES HORAIRES VARIABLES** : ils permettent de gérer le temps en fonction de l'activité professionnelle et de la vie personnelle grâce à des horaires individualisés qui donnent au collaborateur soumis au régime de l'horaire collectif la possibilité de décider de ses heures de début et de fin de journée de travail, en respectant toutefois une plage horaire fixe pendant laquelle il doit être présent au travail. Un crédit d'heures de récupération peut être par ailleurs constitué pour être utilisé ultérieurement, dans le cadre de l'année civile concernée.
- **LE TEMPS À LA CARTE** : Dispositif d'achat de temps à la carte qui permet aux salariés d'acquérir et d'utiliser au cours d'une année civile des droits à congés supplémentaires non rémunérés. Ouvert à tout collaborateur ayant au moins 1 an d'ancienneté et n'ayant pas une activité réduite à + de 50% – accord du 16 janvier 2019.
- **LE DROIT AU CONGÉ POUR ENFANT MALADE** : une autorisation d'absence rémunérée dans le cadre de la maladie d'un ou plusieurs enfants, de moins de 15 ans, est accordée au père ou à la mère, sans condition d'ancienneté. Au titre des garanties sociales BNP Paribas S.A. : attribution de 3 jours supplémentaires aux 3 jours par année glissante accordés par la Convention Collective de la Banque. Pour les enfants handicapés, quel que soit leur âge, majoration d'un droit supplémentaire. Disponibilité également de don de jours pour le collaborateur dont le conjoint ou l'enfant est malade.

■ Services de proximité :

- **PARTICIPATION DE L'ENTREPRISE AUX MODES D'ACCUEIL DE LA PETITE ENFANCE** : l'indemnité journalière maximum des frais de garde qui peut être attribuée pour tous les enfants, jusqu'à 10 ans, s'élève à 5,90 € en 2023. Aide proposée par LE CSE : La participation journalière est portée à 7,30 € pour les collaborateurs aux horaires de travail décalés
- **CRÉDIT D'IMPÔT FAMILLE** : Les dépenses engagées pour la garde des enfants en bas âge, une fois les participations de la CAF et du Comité Social d'Établissement déduites, sont susceptibles d'ouvrir droit à une réduction d'impôts. L'enfant doit être âgé de moins de 6 ans au 1er janvier de l'année de l'imposition et être fiscalement à charge. Les nouvelles règles du prélèvement à la source permettent l'avance en janvier de 60% du crédit d'impôts généré par les frais de garde déclarés l'année précédente. Le solde restant est versé durant l'été.

416 – NOMBRE DE JOURS DE CONGÉS ANNUELS

26 jours de congés + 1 jour forfaitaire

417 – JOURS FÉRIÉS PAYÉS (y compris le 1^{er} mai)

2021	2022		2023
7	5	Repos le Lundi	5
7	7	Repos le Samedi	9

2021			2022			2023		
Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL

421 – NOMBRE DE SALARIÉS TRAVAILLANT EN AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

358	573	931	366	734	1 100	Techniciens	449	806	1 255
138	302	440	190	383	573	Cadres	190	415	605
496	875	1 371	556	1 117	1 673	TOTAL	639	1 221	1 860

421-A – NOMBRE DE SALARIÉS TRAVAILLANT DE NUIT

355	208	563	200	172	372	Techniciens	25	0	0
29	16	45	74	112	186	Cadres	0	0	0
384	224	608	274	284	558	TOTAL	25	0	25

45 | DÉPENSES D'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL

2021	2022	2023
45,68	36,91	49,19

451 – MONTANT DES DÉPENSES DU PROGRAMME D'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL PRÉSENTE DANS L'ÉTABLISSEMENT (en millions d'euros)

Ces sommes représentent les dépenses consacrées aux travaux d'aménagement des lieux de travail et à l'aménagement des locaux d'accueil de la clientèle.

51 – Formation professionnelle continue

52 – Congés formation

53 – Alternance



511 – POURCENTAGE DE LA MASSE SALARIALE CONSACRÉ A LA FORMATION CONTINUE

2021	2022		2023
4,62	4,53	Pourcentage	4,24

512 – MONTANT CONSACRÉ À LA FORMATION CONTINUE (en millions d'euros)

2021	2022		2023
109,7	113,8	Montant des dépenses	118,8

513 – NOMBRE DE BÉNÉFICIAIRES D'ACTIONS DE FORMATION

2021			2022			2023			
Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL	
3 074	8 169	11 243	2 662	6 942	9 604	Techniciens	2 651	6 611	9 262
13 518	13 782	27 300	14 177	14 661	28 838	Cadres	14 880	15 174	30 054
16 499	21 693	38 192	16 839	21 603	38 442	TOTAL	17 531	21 785	39 316

Personnes comptées une fois, mêmes si elles suivent plusieurs formations



513-1 – NOMBRE DE BÉNÉFICIAIRES D’ACTION DE FORMATION AVEC LE CPF SUR LE TEMPS DE TRAVAIL

2021			2022			2023			
Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL	
113	134	247	92	120	212	Techniciens	112	113	225
44	55	99	33	46	79	Cadres	23	40	63
157	189	346	125	166	291	TOTAL	135	135	288

Personnes comptées une fois, mêmes si elles suivent plusieurs formations

513-2 – DONT NOMBRE DE BÉNÉFICIAIRES DE FORMATIONS DIPLÔMANTES AVEC LE CPF

2021			2022			2023			
Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL	
112	131	243	92	120	212	Techniciens	90	79	169
43	53	96	29	40	69	Cadres	21	32	53
155	184	339	121	160	281	TOTAL	111	111	222

514 – NOMBRE D’HEURES DE FORMATION

2021			2022			2023			
Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL	
84 073	206 933	291 006	112 814	256 649	369 463	Techniciens	12 453	253 238	373 691
273 196	306 624	579 820	337 730	384 515	722 245	Cadres	414 091	437 123	851 215
357 269	513 557	870 826	450 544	641 164	1 091 708	TOTAL	534 545	690 361	1 224 906

515-1 – NOMBRE D'HEURES DE FORMATION PAR DOMAINE

		Nombre d'heures de formation			Nombre de stages		
		2021	2022	2023	2021	2022	2023
01 - CULTURE ET CONNAISSANCE DU GROUPE ET DE SES ENTITÉS	Qualité	2 281	3 250	2 988	2 008	15 495	11 199
	Connaissance du Groupe et Intégration	11 133	16 440	14 041	13 355	24 325	21 217
	Orientations Générales Stratégie et Éthique	5 443	30 816	14 329	9 252	104 416	29 342
	Sécurité	10 969	10 753	13 799	19 637	19 757	54 937
	Finance Durable & RSE	-	204	11 726	-	553	19 033
	Diversité, Égalité & Inclusion	-	127	1 071	-	39	618
TOTAL 01 - CULTURE ET CONNAISSANCE DU GROUPE ET DE SES ENTITÉS		29 826	61 590	57 954	44 252	164 585	136 346
02 - FORMATIONS TECHNIQUES MÉTIERS	Marketing et Techniques de Vente	57 817	51 942	23 002	67 578	39 297	19 988
	Parcours Diplômants	4 194	14 595	11 980	1 199	2 598	8 024
	Produits et Services Financiers et Bancaires	2 379	155 472	208 615	2 481	140 601	90 413
	Produits et Services Financiers	106 542	3 792	169	95 634	4 205	687
	Titres	4 160	2 865	4 133	19 916	11 757	19 166
	Assurance	172 254	163 271	244 497	679 089	314 950	480 553
	Banque de Financement	515	589	828	160	185	315
	Crédit et Financements	49 211	102 057	112 353	79 309	70 463	185 634
	Conseil en Gestion Patrimoniale	23 225	48 482	36 591	32 389	78 422	34 033
	Gestion d'Actifs	8 026	18 629	13 245	3 873	4 296	3 144
	Immobilier	88 147	62 535	9 353	235 374	176 488	36 143
	Marchés de Capitaux	4 555	5 400	6 300	12 983	14 033	13 689
	Produits & Services de Finance Durable	-	49	6 464	-	53	12 939
	Sales Techniques	-	-	82	-	-	107
Factoring	-	-	1	-	-	6	
TOTAL 02 - FORMATIONS TECHNIQUES MÉTIERS		521 025	629 679	677 614	1 229 985	857 348	904 841

515-1 – NOMBRE D'HEURES DE FORMATION PAR DOMAINE

		Nombre d'heures de formation			Nombre de stages		
		2021	2022	2023	2021	2022	2023
03 - FORMATIONS TECHNIQUES FONCTIONS SUPPORT	Juridique et Fiscal	4 150	3 806	4 456	10 307	10 735	11 193
	Ressources Humaines	13 772	15 530	23 356	35 038	17 093	85 050
	Systèmes d'Information et Informatique	13 577	10 206	27 859	3 245	3 939	66 224
	Traitement des Opérations	11 751	5 516	6 548	20 357	12 591	15 859
	Contrôle de Gestion, Finance et Comptabilité	2 303	3 729	7 397	1 130	1 817	2 803
	Achats et Logistique	475	166	602	268	78	357
	Audit et Contrôle Interne	4 423	14 568	8 163	1 623	2 630	1 560
	Communication & Image de marque digitale*	1 616	1 751	3 830	1 381	729	2 435
	Responsabilité Sociale et Environnementale	6 052	7 528	13 644	26 369	25 416	40 690
	Data & analytics	-	-	5 162	-	-	1 921
	Agile & Process management	-	-	3 261	-	-	989
	Artificial Intelligence & Intelligent Automation	-	-	1 447	-	-	959
	Fintech & Block Chain	-	-	210	-	-	201
	Cybersécurité	-	-	10 770	-	-	32 191
Digital working tools	-	-	3 234	-	-	3 860	
TOTAL 03 - FORMATIONS TECHNIQUES FONCTIONS SUPPORT		58 118	62 800	119 938	99 718	75 028	266 292
04 - RISQUES	Risques de Non-Conformité / Risque de Réputation	74	2 984	3 375	322	7 175	6 547
	Risques de non-conformité - Sécurité financière (FS) & Connaissance du client (KYC)*	22 294	27 280	31 276	45 955	55 189	67 206
	Risques de Non-Conformité / Structure Bancaire	-	259	290	-	309	124
	Anti-Corruption & Professional Ethics (PE)*	7 230	2 033	19 842	26 393	5 458	53 280
	Risques de Non-Conformité / Conflits d'intérêt	4 111	705	7 262	24 667	4 126	39 478
	Risques de Non-Conformité / Protection des Données	16 600	9 746	32 574	33 129	38 032	78 467
	Risques de Non-Conformité / FATCA / AEOI	1 732	8 430	1 928	6 586	15 389	3 264

*Modification des libellés

515-1 – NOMBRE D'HEURES DE FORMATION PAR DOMAINE

		Nombre d'heures de formation			Nombre de stages		
		2021	2022	2023	2021	2022	2023
04 - RISQUES	Risques de Non-Conformité / Sensibilisation Générale	11 390	3 033	6 884	48 991	43 668	8 426
	Risques de Non-Conformité / Connaissance du client (KYC)	1 844	1 301	249	6 702	4 795	750
	Compliance Risks - Markets integrity*	6 575	13 576	13 937	30 845	49 291	62 770
	Risques de Non-Conformité / Ethique Professionnelle	530	274	100	914	715	325
	Risques de Non-Conformité / Protection des intérêts du client (PIC)	12 420	21 179	14 851	54 434	69 106	70 185
	Risques de Non-Conformité / Sanctions et Embargos	19 502	31 451	3 760	25 568	40 708	5 241
	Risques de Non-Conformité / Sujets Spécifiques	7 463	1 730	30 053	10 262	2 773	48 189
	Risques de Non-Conformité / Sécurité financière transversale	1 562	154	1 615	2 118	414	1 916
	Risque de Crédit et Risque de Contrepartie	1 631	8 553	3 452	911	12 530	3 714
	Risque d'Assurance	127	2	11	37	1	3
	Market risk*	199	4	1 420	59	3	5 013
	Risque Opérationnel et Contrôle Permanent	4 038	4 264	6 675	3 216	4 285	9 854
	Technological risks*	9 366	10 871	3 960	16 107	45 059	10 409
TOTAL 04 - RISQUES		128 690	147 829	183 514	337 216	399 026	475 161
05 - COMPÉTENCES INDIVIDUELLES	Développement Personnel	30 372	47 213	56 795	12 091	26 686	29 102
	Gestion de Projet et Organisation	9 077	26 761	32 240	2 495	6 644	7 005
	Langues	19 741	14 853	16 638	5 298	1 543	1 681
	Accompagnement de Carrière	15 640	10 048	8 127	3 476	3 512	4 310
	Bureautique et NTIC	2 952	3 536	1 367	1 239	1 320	1 097
	Secourisme & Sécurité au travail*	1 866	2 403	3 223	380	1 330	1 984
	Smart working	-	-	87	-	-	36
TOTAL 05 - COMPÉTENCES INDIVIDUELLES		79 648	104 814	118 477	24 979	41 035	45 215

*Modification des libellés

515-1 – NOMBRE D'HEURES DE FORMATION PAR DOMAINE

		Nombre d'heures de formation			Nombre de stages		
		2021	2022	2023	2021	2022	2023
06 - MANAGEMENT	Leadership & Vision*	5 548	4 182	6 992	752	431	1 047
	Management de la Performance	10 654	9 662	3 73	1 295	2 183	169
	Management d'Equipe	15 685	17 113	26 747	6 744	6 318	6 410
	Valeurs et Principes Managériaux	8 733	8 126	17 637	17 783	6 609	6 266
TOTAL 06 - MANAGEMENT		40 620	39 082	51 749	26 574	15 541	13 892
08 - DIGITALE	Gamification et Veille	10	3	6	99	23	29
	Digital Branding et Communication online	5 139	6 826	451	644	34 057	2 254
	User Expérience	223	252	35	170	205	39
	Social Media	7	19	5	19	35	9
	Marketing on line	75	176	48	53	123	33
	IT et Process	3 547	3 924	2 162	2 394	1 950	1 834
	Web analytics et Data	3 877	4 336	2 888	1 539	2 303	661
	Vente et e-business	21	306	64	156	700	215
	Intelligence artificielle et Automatisation intelligente	-	1 768	811	-	551	187
	Agile Project Management	-	59	62	-	22	46
	Cybersécurité	-	19 661	5 425	-	98 678	16 585
	Nouveaux modes et outils de travail	-	8 419	3 396	-	8 875	3 826
	Gestion de la transformation Digitale	-	45	4	-	62	1
Block Chain	-	121	306	-	85	32	
TOTAL 08 - DIGITALE		12 889	45 913	15 660	5 074	147 669	25 751
TOTAL		870 826	1 091 708	1 224 906	1 784 648	1 700 232	1 794 638

*Modification des libellés

515-2 – NOMBRE D’HEURES DE FORMATION PAR MÉTHODE

2021	2022		2023
412 869	523 501	Formation en présentiel / en situation de travail	670 870
457 958	568 207	Formation ouverte à distance	554 036
870 826	1 091 708	TOTAL	1 224 906

524– CONGÉS PERSONNELS DE FORMATION DE TRANSITION

	HOMMES			FEMMES			TOTAL
	Techniciens	Cadres	TOTAL	Techniciens	Cadres	TOTAL	
CPF en cours au 01/01/2023	8	4	12	33	12	46	58
Demandes 2022 acceptées par la direction	8	4	12	26	12	38	50
Demandes refusées par la direction	0	0	0	0	0	0	0
CPF terminés en 2023	3	2	5	18	5	23	28
CPF en cours au 01/01/2024	4	1	5	15	6	21	26

53 | ALTERNANCE

531 – NOMBRE DE CONTRATS D’APPRENTISSAGE ET DE PROFESSIONNALISATION AU 31 DÉCEMBRE (contrats en alternance)

2021			2022				2023		
Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL		Hommes	Femmes	TOTAL
935	816	1 751	1 193	1 101	2 294	Apprentissage	1 261	1 121	2 382
117	109	226	108	93	201	Professionalisation	90	87	177
1 052	925	1 977	1 301	1 194	2 495	TOTAL	1 351	1 208	2 559

61 – Représentants du personnel

62 – Communication interne

63 – Procédures



611 – PARTICIPATION AUX ÉLECTIONS DES COMITÉS SOCIAUX ÉCONOMIQUES

Collèges	2023	
	Nombre d'inscrits	% de votants
Techniciens	12 046	58,5
Cadres	29 791	58,31

612 – VOLUME GLOBAL DES CRÉDITS D'HEURES

Au total, les crédits d'heures autorisés dans l'ensemble des instances avoisinent un volume global de 455 321 heures, compte tenu des réunions effectuées avec la Direction ou en commissions.

613 – NOMBRE DE RÉUNIONS AVEC LES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

2021	2022	2023	
294	239	Nombre de réunions	
		248	

614 - DATES DE SIGNATURE ET OBJETS DES ACCORDS SIGNÉS DANS L'ENTREPRISE

■ Intéressement - Participation - Épargne Salariale

Accord définissant les règles d'abondement applicables aux salariés de BNP Paribas SA au titre du Plan d'Épargne d'Entreprise (PEE) du groupe BNP Paribas, signé le 13 janvier 2023

■ Temps de Travail / Organisation / Bien-être au travail

- Accord sur les établissements de BNP Paribas SA pour les prochaines élections professionnelles des représentants dans les comités sociaux économiques (CSE), signé le 4 janvier 2023
- Accord sur le nombre et la composition des collèges électoraux en vue des prochaines élections professionnelles de BNP Paribas SA, signé le 9 janvier 2023
- Accord sur la composition de la délégation des représentants du personnel au CSEC de BNP Paribas SA, signé le 9 février 2023
- Accord relatif aux conditions et aux modalités d'organisation de vote par voie électronique pour les prochaines élections professionnelles des représentants du personnel des CSEE de BNP Paribas SA, signé le 16 février 2023
- Accord sur le dialogue social et les instances représentatives du personnel de BNP Paribas SA pour la mandature 2023-2027, signé le 16 février 2023
- Protocole d'accord pré-électoral pour l'élection des représentants du personnel aux comités sociaux économiques de BNP Paribas SA, signé le 24 février 2023+ avenant signé le 6 avril 2023
- Accord de prorogation des mandats de représentants du personnel des CSEE et des membres du CSEC de BNP PARIBAS SA, signé le 17 mars 2023
- Avenant à l'accord du 8 juillet 2021 sur le télétravail dans le groupe BNP Paribas en France, signé le 23 mai 2023
- Accord relatif aux conditions et aux modalités d'organisation de vote par voie électronique pour les prochaines élections des représentants des salariés au conseil d'administration de BNP Paribas SA, signé le 9 novembre 2023
- Accord relatif aux modalités de négociation au niveau du Groupe BNP Paribas en France, signé le 13 décembre 2023

615 – NOMBRE DE PERSONNES BÉNÉFICIAIRES D'UN CONGÉ DE FORMATION ÉCONOMIQUE, SOCIALE ET SYNDICALE

2021	2022	2023
46	43	90

62 | COMMUNICATION INTERNE

622 – PROCÉDURES D'ACCUEIL

Dans les politiques RH du groupe BNPP, le collaborateur est accueilli et accompagné par son manager et son RH. De plus, l'environnement de travail, les outils, l'organisation de l'entité, le cadre social, sont présentés.

623 – PROCÉDURES D'INFORMATION

■ **Echonet mobile**, l'intranet du Groupe, relaie l'actualité au quotidien et transmet les messages clés du Groupe. La diversité des formats proposés (interviews filmées, podcasts, ...) permet de délivrer des contenus pédagogiques et inspirants.

■ L'information passe également par voie de **mass-mailing** internes ciblés et par l'organisation de réunions, la rédaction de notes, circulaires, procédures, etc.

Par ailleurs, il existe de nombreux autres supports d'information et de communication au sein de BNP Paribas S.A., dans les pôles, métiers et fonctions.

■ **L'usage croissant de plateformes interactives** (de type réseaux sociaux) internes à l'entreprise témoigne aussi de l'utilisation de moyens d'échanges collaboratifs et transverses.

624 – ENTRETIENS INDIVIDUELS

L'entretien annuel d'évaluation professionnelle permet :

- pour la période écoulée, d'apprécier la performance du collaborateur à travers la réalisation des objectifs fixés, l'exercice de ses responsabilités, la maîtrise des compétences associées au poste ainsi que de faire un retour sur l'efficacité pour le collaborateur des actions de formation suivies.
- pour la période à venir, de définir les orientations, qui se composent des objectifs mais aussi des besoins de

La communication interne s'adresse à l'ensemble des collaboratrices et collaborateurs du Groupe et vise à :

- expliquer l'organisation et la stratégie de l'entreprise,
- promouvoir la culture et les valeurs de BNP Paribas,
- renforcer l'adhésion et l'engagement des collaborateurs.

La communication interne permet ainsi aux collaboratrices et collaborateurs d'être informés de l'actualité et des événements qui rythment l'activité, d'être sensibilisés aux nouvelles exigences réglementaires, aux grands projets et à la stratégie mise en place par le Groupe. Au-delà du partage de l'information, elle s'attache aussi à promouvoir les échanges entre les collaborateurs et accompagne les synergies entre les métiers.

développement et des perspectives d'évolution envisagées.

Le processus est digitalisé via la plateforme About Me selon une périodicité annuelle.

625 – NOMBRE DE SALARIÉS AYANT PASSÉ L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

L'entretien professionnel est un entretien périodique obligatoire initié par la loi du 5 mars 2014. Il a pour objectif de faire le point avec le collaborateur sur son évolution professionnelle (passée et envisagée) et sur ses besoins en formation.

Deux entretiens professionnels doivent être organisés préalablement à l'entretien professionnel récapitulatif qui a lieu tous les 6 ans. L'entretien professionnel est organisé également au retour de certaines absences listées par la loi (congés : maternité, parental d'éducation, sabbatique, soutien familial, période de mobilité volontaire sécurisée).

2021			2022*			2023			
Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL	
1 943	5 535	7 478	1 888	5 058	6 946	Techniciens	1 883	5 126	7 009
7 654	8 514	16 168	8 777	9 430	18 207	Cadres	9 368	10 158	19 526
9 597	14 049	23 646	10 665	14 488	25 153	TOTAL	11 251	15 284	26 535

* Données actualisées

63 | PROCÉDURES**631 – NOMBRE DE RECOURS À DES MODES DE SOLUTION NON JUDICIAIRES**

2021	2022	2023	
3	5	En commission paritaire de la banque – « formation recours »	5
4	6	En commission Paritaire de recours disciplinaire	4

632 – NOMBRE D'INSTANCES JUDICIAIRES ENGAGÉES DANS L'ANNÉE

2021	2022	2023
83	75	75

633 – NOMBRE DE MISES EN DEMEURE ET DE PROCÈS-VERBAUX DE L'INSPECTION DU TRAVAIL

2021	2022	2023
0	1	2

07 | AUTRES CONDITIONS DE VIE RELEVANT DE L'ENTREPRISE

71 - Activités sociales et culturelles

72 - Autres charges sociales



711 – DÉPENSES ENGAGÉES DIRECTEMENT PAR LA DIRECTION GÉNÉRALE (en millions d'euros)

2021	2022		2023
12,11	21,96	Restaurants	24,85
9,36	10,13	Transports	12,57
2,02	1,86	Frais Médicaux (Paris et Province)	1,93
7,91	7,96	Prestations familiales	8,55
0,70	0,38	Allocations diverses	0,33
32,10	42,29	TOTAL	48,23

712 - BUDGET DU CSEC (en millions d'euros)
Dépenses réalisées pour l'année de référence

2021	2022		2023
28,39	28,97	Contribution aux frais de repas du midi	28,80
3,48	3,32	Aide sociale aux familles	3,85
3,45	3,29	dont Participation aux frais de garde	3,68
0,03	0,03	dont Aides diverses	0,17
9,92	18,41	Activités de loisirs	21,71
8,6	17,75	dont séjour jeunes / séjours adultes et participation aux vacances du personnel	19,70
1,32	0,65	dont A.S.C	1,44
0	0,01	dont Divers	0,03
13,9	14,04	Activités à caractère local	15,29
1,56	1,95	Divers	2,32
1,21	1,34	dont Frais administratifs	1,62
0,35	0,61	dont Investissements divers	0,71
57,25	66,69	TOTAL	71,42

71 – MONTANT DU BUDGET SOCIAL CSEC (en millions d'euros)

2021	2022		2023
32,10	42,29	Dépenses engagées directement par la Direction Générale	48,23
57,25	66,69	Montant du budget social alloué au CSEC*	71,42
89,35	108,98	TOTAL	119,65

* Estimation des dépenses pour l'année de référence.

72 | AUTRES CHARGES SOCIALES

■ Mutuelle BNP Paribas

La Mutuelle BNP Paribas assure la gestion de la couverture complémentaire santé de l'ensemble des collaborateurs BNP Paribas S.A., et à titre facultatif, celle de leurs ayants-droits (conjoint, enfants...) et des retraités.

En 2023, la cotisation patronale s'est élevée à 15,21 millions d'euros.

■ Prévoyance Flexible

La Prévoyance Flexible est le régime de prévoyance qui couvre les collaborateurs contre les risques de décès, d'invalidité et d'incapacité pouvant intervenir tant au cours de leur vie privée que de leur vie professionnelle. Le contrat est proposé à titre facultatif aux collaborateurs en congés sans solde (risque décès et invalidité).

Au titre de l'exercice 2023, la cotisation patronale s'est élevée à 27,85 millions d'euros.

■ Contrat Plan d'Épargne Retraite obligatoire BNP Paribas

Le Plan d'Épargne Retraite Obligatoire souscrit auprès de Cardif est un régime de retraite supplémentaire à cotisations définies qui permet la constitution d'une épargne-retraite, en complément des régimes obligatoires de retraite. Ce régime a évolué au 1^{er} mars 2020 afin d'intégrer les évolutions issues de la loi relative à la croissance et la transformation des entreprises (dite loi PACTE). Tous les salariés ayant un an d'ancienneté bénéficient de ce contrat de retraite. Il est alimenté par les cotisations de l'entreprise à hauteur de 1,3% de la tranche A (partie du salaire limitée à 1 plafond annuel sécurité sociale) et de 1,0% de la tranche B (partie du salaire comprise entre 1 et 4 fois le plafond annuel sécurité sociale), et par les cotisations des salariés à hauteur de 0,3% de la tranche B. Les salariés ont également la possibilité de compléter ces cotisations obligatoires par des versements volontaires.

En 2023, les versements de l'entreprise ont représenté 28,35 millions d'euros.

