

BILAN SOCIAL 2025 BNP PARIBAS SA



RESSOURCES HUMAINES GROUPE



BNP PARIBAS

La banque d'un monde qui change

01 | EMPLOI

11 - Effectifs	4
12 - Personnel extérieur	11
13 - Embauches	12
14 - Départs	13
15 - Promotions et augmentations	14
16 - Chômage	17
17 - Travailleurs en situation de handicap	17
18 - Absentéisme	18
19 - Congés	19

02 | RÉMUNÉRATIONS ET CHARGES ACCESSOIRES

21 - Rémunérations et charges sociales et fiscales	23
22 - Hiérarchie des rémunérations	25
24 - Charges accessoires	26
26 - Participation aux résultats de l'entreprise et abondement	26

03 | CONDITIONS D'HYGIÈNE ET DE SÉCURITÉ

31 - Accident du travail et de trajet	28
32 - Répartition des accidents de travail avec arrêt par élément matériel	29
35 - Dépenses de sécurité	29

04 | AUTRES CONDITIONS DE TRAVAIL

41 - Durée et aménagement du temps de travail	31
42 - Organisation et contenu du travail	35
45 - Dépenses d'amélioration des conditions de travail	35

05 | FORMATION

51 - Formation professionnelle continue	37
52 - Congés formation	43
53 - Apprentissage et professionnalisation	43

06 | RELATIONS PROFESSIONNELLES

61 - Représentants du personnel	45
62 - Communication interne	46
63 - Procédures	47

07 | AUTRES CONDITIONS DE VIE RELEVANT DE L'ENTREPRISE

71 - Activités sociales et culturelles	49
72 - Autres charges sociales	50

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 | EFFECTIF TOTAL AU 31 DÉCEMBRE (un pour un)

2023			2024				2025		
Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL		Hommes	Femmes	TOTAL
17 016	21 320	38 336	17 086	21 126	38 212	111-A - EFFECTIF RÉMUNÉRÉ*	17 298	20 865	38 163
340	1 161	1 501	319	1 084	1 403	Absents non rémunérés	313	1 071	1 384
1 351	1 208	2 559	1 315	1 098	2 413	Contrats en alternance	1 241	1 049	2 290
18 707	23 689	42 396	18 720	23 308	42 028	111-B - EFFECTIF TOTAL	18 852	22 985	41 837
383	374	757	358	347	705	Détachés en France	345	326	671
281	79	360	254	84	338	Expatriés	226	78	304
19 371	24 142	43 513	19 332	23 737	43 069	111-C - EFFECTIF TOTAL Y COMPRIS DÉTACHÉS ET EXPATRIÉS	19 423	23 389	42 812

*Dont 102 collaborateurs détachés accueillis en 2023, 114 collaborateurs détachés accueillis en 2024 et 105 collaborateurs détachés accueillis en 2025.

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

2023			2024				2025		
Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL		Hommes	Femmes	TOTAL
3 837	8 193	12 030	3 705	7 590	11 295	Techniciens	3 546	7 155	10 701
14 870	15 496	30 366	15 015	15 718	30 733	Cadres	15 306	15 830	31 136
18 707	23 689	42 396	18 720	23 308	42 028	TOTAL	18 852	22 985	41 837

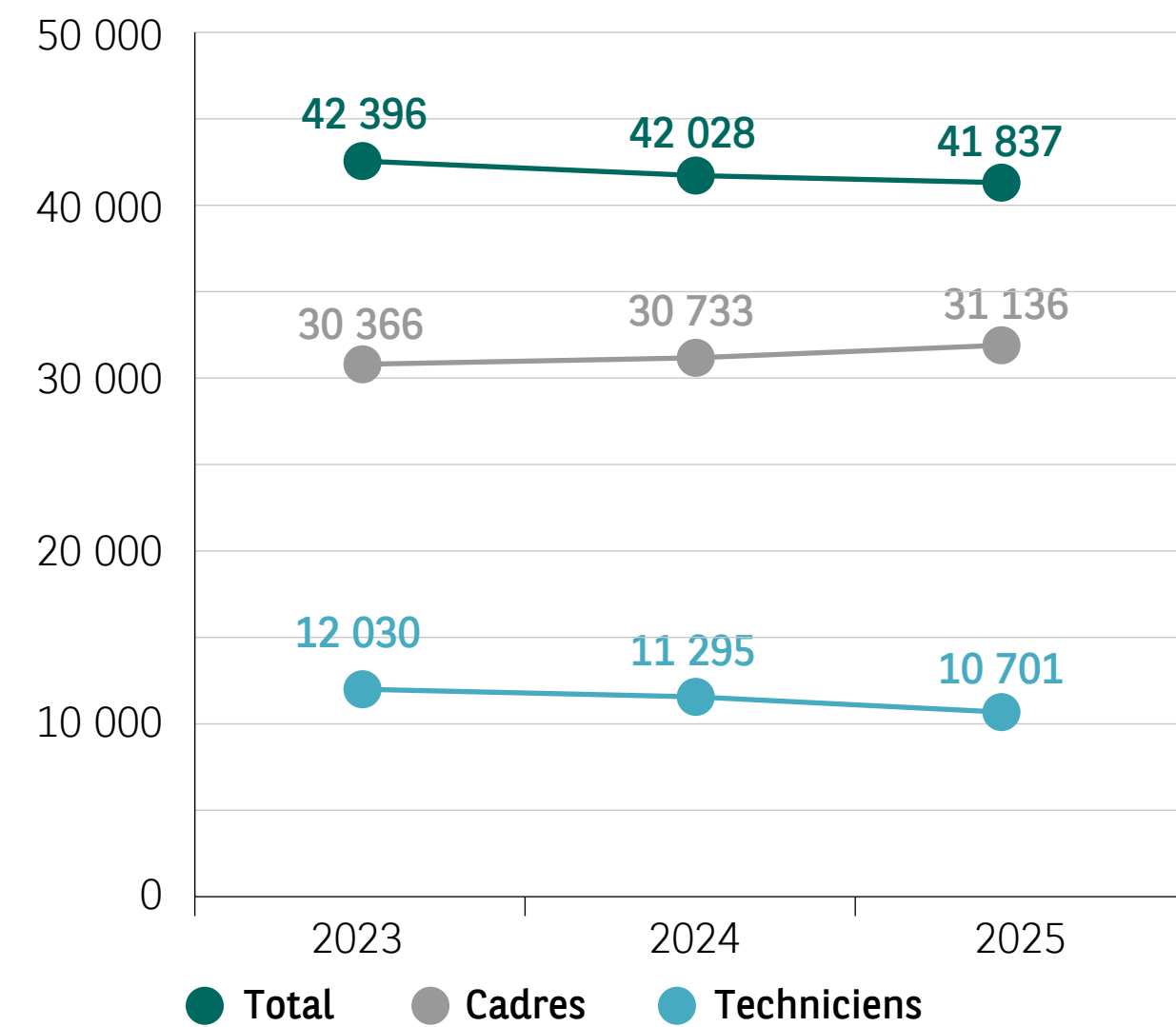
111-B - % HOMMES ET % FEMMES PAR RAPPORT À L'EFFECTIF TOTAL DE LA CATÉGORIE

2023			2024				2025		
Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL		Hommes	Femmes	TOTAL
31,9	68,1	100	32,8	67,2	100	Techniciens	33,1	66,9	100
49,0	51,0	100	48,9	51,1	100	Cadres	49,2	50,8	100
44,1	55,9	100	44,5	55,5	100	TOTAL	45,1	54,9	100

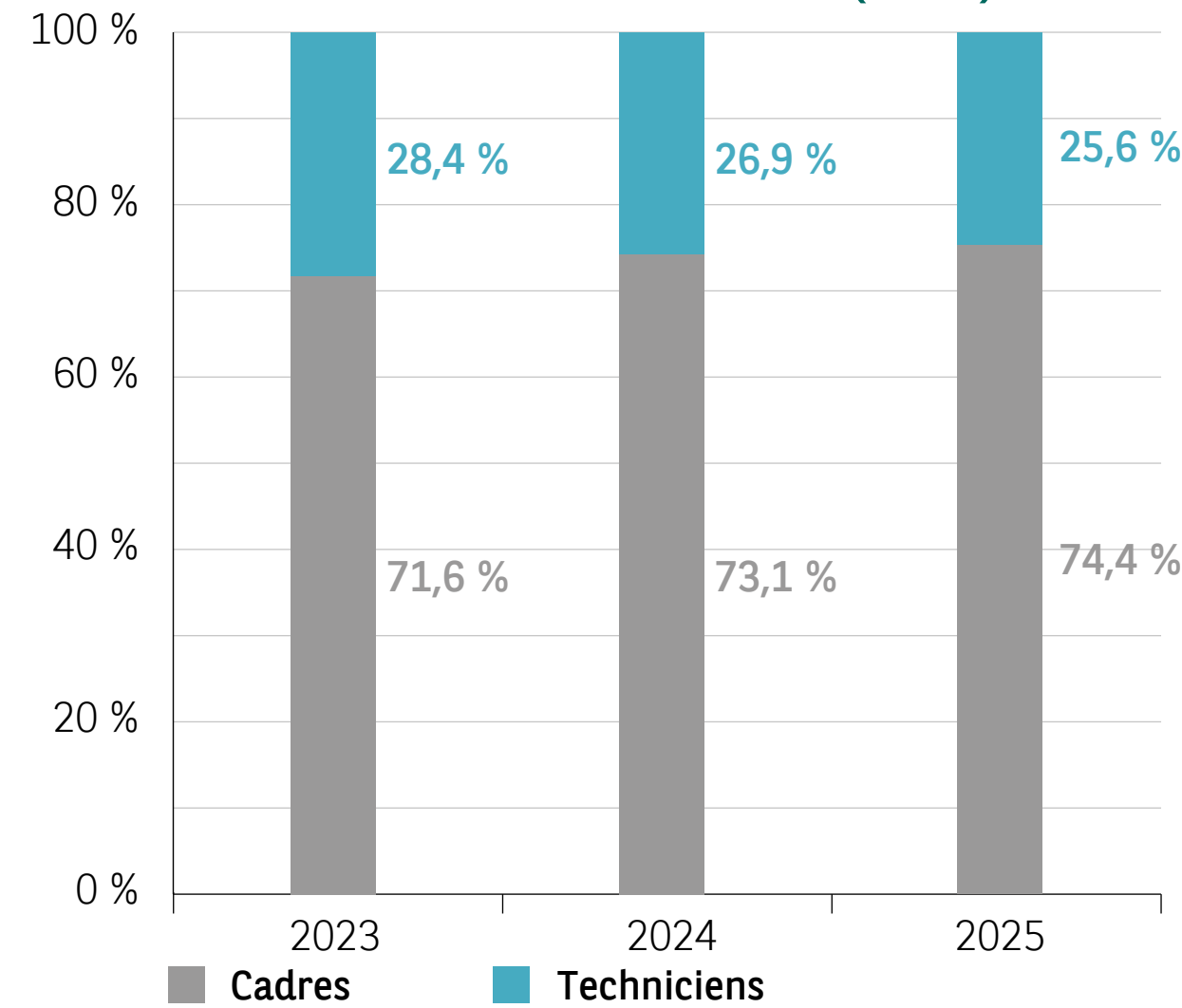
111-B - % HOMMES ET % FEMMES PAR RAPPORT À L'EFFECTIF TOTAL HOMMES OU FEMMES (techniciens + cadres)

2023			2024			2025		
Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL
20,5	34,6	28,4	19,8	32,6	26,9	18,8	31,1	25,6
79,5	65,4	71,6	80,2	67,4	73,1	81,2	68,9	74,4
100	100	100	100	100	100	100	100	100
						Techniciens		
						Cadres		
						TOTAL		

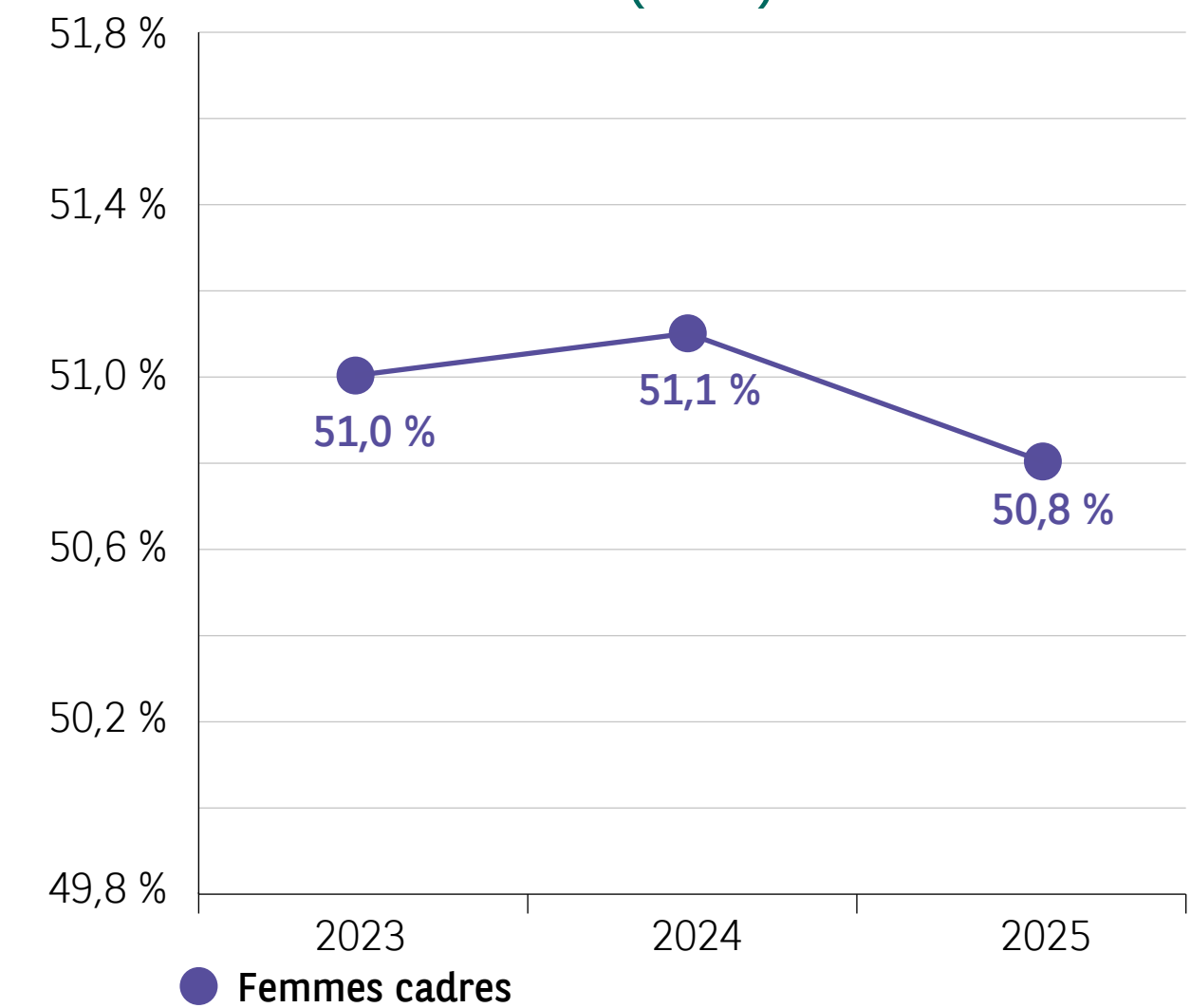
ÉVOLUTION DE L'EFFECTIF TOTAL



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



ÉVOLUTION DU TAUX DES FEMMES PARI MI LES CADRES (EN %)



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

2023			2024			2025		
Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL
3 795	7 725	11 519	3 664	7 157	10 821	3 507	7 157	10 257
14 813	15 121	29 934	14 963	15 336	30 299	15 248	6 750	30 702
18 607	22 846	41 453	18 627	22 493	41 120	18 755	22 205	40 959
						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

2023			2024			2025*			
Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL	
1 921	5 028	6 041	1 870	3 933	5 803	Techniciens	1 814	3 680	5 494
13 178	4 120	25 393	13 663	12 669	26 332	Cadres	13 769	12 792	26 561
15 099	16 335	31 434	15 533	16 602	32 135	TOTAL	15 583	16 472	32 055

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.

* Effectif permanent = effectif CDI rémunéré 100% sur les 12 mois de l'année (formule mise à jour avec impact sur l'historique)

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

2023			2024			2025			
Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL	
Effectif Rémunéré									
41	82	123	42	63	105	Techniciens	94	63	241
36	50	86	32	43	75	Cadres	37	147	77
77	132	209	74	106	180	TOTAL	131	187	318
Absents non rémunérés									
0	1	1	0	0	0	Techniciens	1	1	2
0	1	1	0	0	0	Cadres	0	0	0
0	2	2	0	0	0	TOTAL	1	1	2
Apprentissage*									
1 256	1 117	2 373	1 251	1 028	2 279	Techniciens	1 193	987	2 180
5	4	9	6	2	8	Cadres	7	4	11
1 261	1 121	2 382	1 257	1 030	2 287	TOTAL	1 200	991	2 191
Contrat de professionnalisation									
90	87	177	58	68	126	Techniciens	40	58	98
0	0	0	0	0	0	Cadres	0	0	0
90	87	177	58	68	126	TOTAL	40	58	98
Total									
1 387	1 287	2 674	1 351	1 159	2 510	Techniciens	1 328	1 159	2 521
41	55	96	38	45	83	Cadres	44	1 193	88
1 428	1 342	2 770	1 389	1 204	2 593	TOTAL	1 372	1 237	2 609

*Contrats CIFRE en 2023: 9 – Contrats CIFRE en 2024: 8 – Contrats CIFRE en 2025: 12

114 – EFFECTIF MOYEN MENSUEL (un pour un)

2023		2024		2025	
12 267		11 603		Techniciens	10 888
29 973		30 544		Cadres	30 789
42 240		42 147		TOTAL	41 677

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

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

2023						2024						2025							
Hommes	%	Femmes	%	TOTAL	%	Hommes	%	Femmes	%	TOTAL	%	Hommes	%	Femmes	%	TOTAL	%		
Moins de 25 ans																			
1 187	30,9	1 172	14,3	2 359	19,6	1 141	30,8	1 082	14,3	2 223	19,7	Techniciens		1 099	31,0	1 013	14,2	2 112	19,7
237	1,6	214	1,4	451	1,5	240	1,6	190	1,2	430	1,4	Cadres		258	1,7	204	1,3	462	1,5
1 424	7,6	1 386	5,9	2 810	6,6	1 381	7,4	1 272	5,5	2 653	6,3	TOTAL		1 357	7,2	1 217	5,3	2 574	6,2
De 25 à 29 ans																			
671	17,5	847	10,3	1 518	12,6	667	18,0	753	9,9	1 420	12,6	Techniciens		651	18,4	717	10,0	1 368	12,8
1 388	9,3	1 187	7,7	2 575	8,5	1 373	9,1	1 190	7,6	2 563	8,3	Cadres		1 476	9,6	1 185	7,5	2 661	8,5
2 059	11	2 034	8,6	4 093	9,7	2 040	10,9	1 943	8,3	3 983	9,5	TOTAL		2 127	11,3	1 902	8,3	4 029	9,6
De 30 à 34 ans																			
513	13,4	974	11,9	1 487	12,4	484	13,1	878	11,6	1 362	12,1	Techniciens		451	12,7	842	11,8	1 293	12,1
1 651	11,1	1 662	10,7	3 313	10,9	1 624	10,8	1 648	10,5	3 272	10,6	Cadres		1 608	10,5	1 589	10,0	3 197	10,3
2 164	11,6	2 636	11,1	4 800	11,3	2 108	11,3	2 526	10,8	4 634	11,0	TOTAL		2 059	10,9	2 431	10,6	4 490	10,7
De 35 à 39 ans																			
399	10,4	1 056	12,9	1 455	12,1	399	10,8	986	13,0	1 385	12,3	Techniciens		377	10,6	894	12,5	1 271	11,9
1 814	12,2	2 183	14,1	3 997	13,2	1 825	12,2	2 039	13,0	3 864	12,6	Cadres		1 832	12,0	1 902	12,0	3 734	12,0
2 213	11,8	3 239	13,7	5 452	12,9	2 224	11,9	3 025	13,0	5 249	12,5	TOTAL		2 209	11,7	2 796	12,2	5 005	12,0
De 40 à 44 ans																			
322	8,4	1 383	16,9	1 705	14,2	302	8,2	1 241	16,4	1 543	13,7	Techniciens		284	8,0	1 106	15,5	1 390	13,0
2 281	15,3	3 030	19,6	5 311	17,5	2 181	14,5	2 988	19,0	5 169	16,8	Cadres		2 118	13,8	2 831	17,9	4 949	15,9
2 603	13,9	4 413	18,6	7 016	16,5	2 483	13,3	4 229	18,1	6 712	16,0	TOTAL		2 402	12,7	3 937	17,1	6 339	15,2
De 45 à 49 ans																			
208	5,4	846	10,3	1 054	8,8	231	6,2	915	12,1	1 146	10,1	Techniciens		249	7,0	986	13,8	1 235	11,5
2 478	16,7	2 687	17,3	5 165	17,0	2 453	16,3	2 833	18,0	5 286	17,2	Cadres		2 422	15,8	3 048	19,3	5 470	17,6
2 686	14,4	3 533	14,9	6 219	14,7	2 684	14,3	3 748	16,1	6 432	15,3	TOTAL		2 671	14,2	4 034	17,6	6 705	16,0
De 50 à 54 ans																			
133	3,5	575	7,0	708	5,9	123	3,3	534	7,0	657	5,8	Techniciens		120	3,4	543	7,6	663	6,2
2 145	14,4	1 976	12,8	4 121	13,6	2 346	15,6	2 176	13,8	4 522	14,7	Cadres		2 518	16,5	2 317	14,6	4 835	15,5
2 278	12,2	2 551	10,8	4 829	11,4	2 469	13,2	2 710	11,6	5 179	12,3	TOTAL		2 638	14,0	2 860	12,4	5 498	13,1
De 55 à 59 ans																			
220	5,7	735	9,0	955	7,9	187	5,0	636	8,4	823	7,3	Techniciens		164	4,6	568	7,9	732	6,8
1 795	12,1	1 657	10,7	3 452	11,4	1 784	11,9	1 680	10,7	3 464	11,3	Cadres		1 757	11,5	1 722	10,9	3 479	11,2
2 015	10,8	2 392	10,1	4 407	10,4	1 971	10,5	2 316	9,9	4 287	10,2	TOTAL		1 921	10,2	2 290	10,0	4 211	10,1
De 60 ans et plus																			
183	4,8	604	7,4	787	6,5	171	4,6	565	7,4	736	6,5	Techniciens		151	4,3	486	6,8	637	6,0
1 082	7,3	901	5,8	1 983	6,5	1 189	7,9	974	6,2	2 163	7,0	Cadres		1 317	8,6	1 032	6,5	2 349	7,5
1 265	6,8	1 505	6,4	2 770	6,5	1 360	7,3	1 539	6,6	2 899	6,9	TOTAL		1 468	7,8	1 518	6,6	2 986	7,1
18 707	100	23 689	100	42 396	100	18 720	100	23 308	100,0	42 028	100,0	ENSEMBLE		18 852	100,0	22 985	100,0	41 837	100,0

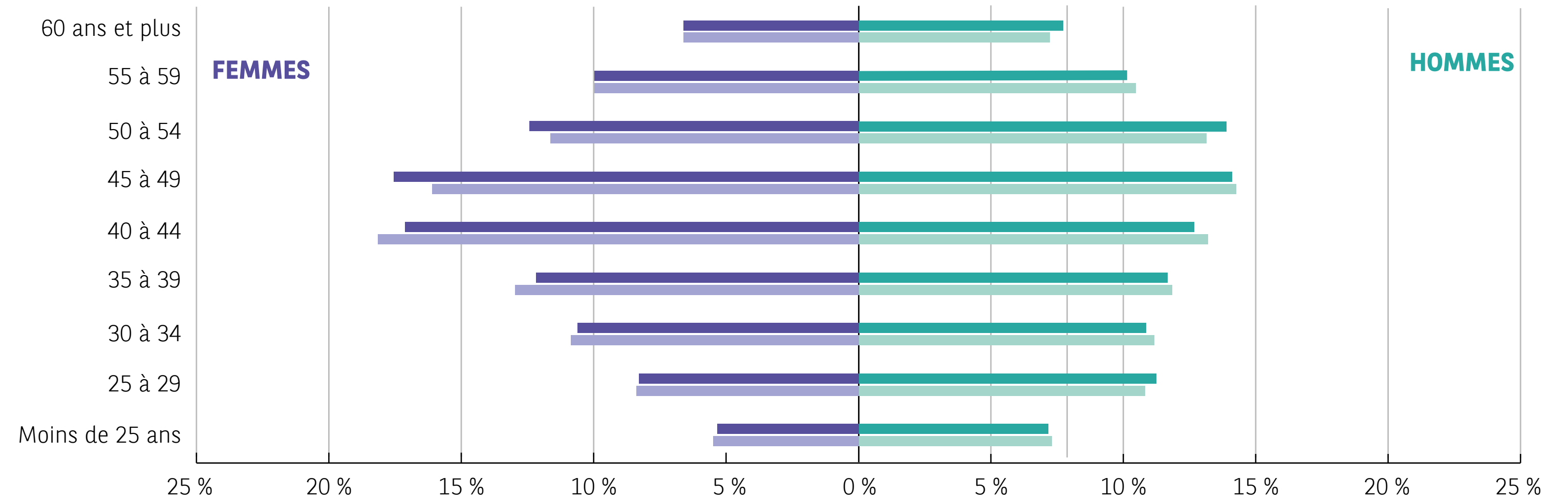
Les pourcentages sont calculés par rapport à l'effectif Hommes ou Femmes de chaque catégorie et les pourcentages des lignes « Total » par rapport à l'effectif Hommes ou Femmes de l'ensemble.

ÉVOLUTION DE LA PYRAMIDE DES ÂGES, ANNÉES 2024-2025

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

Détail page précédente

- 2025 Femmes
- 2025 Hommes
- 2024 Femmes
- 2024 Hommes

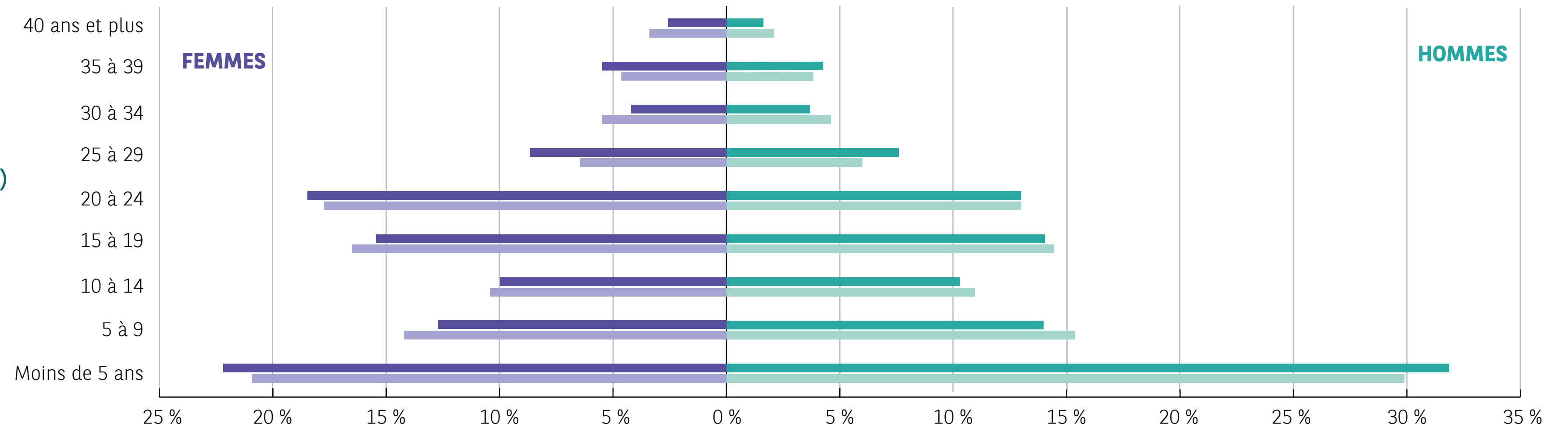


ÉVOLUTION DE LA PYRAMIDE DES ANCIENNETÉS, ANNÉES 2024-2025

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

Détail page suivante

- 2025 Femmes
- 2025 Hommes
- 2024 Femmes
- 2024 Hommes



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

2023						2024						2025						
Hommes	%	Femmes	%	TOTAL	%	Hommes	%	Femmes	%	TOTAL	%	Hommes	%	Femmes	%	TOTAL	%	
Moins de 5 ans																		
2 240	58,4	2 537	31,0	4 777	39,7	2 245	60,6	2 440	32,1	4 685	41,5	Techniciens	2 211	62,4	2 434	34,0	4 645	43,4
3 241	21,8	2 454	15,8	5 695	18,8	3 327	22,2	2 433	15,5	5 760	18,7	Cadres	3 791	24,8	2 681	16,9	6 472	20,8
5 481	29,3	4 991	21,1	10 472	24,7	5 572	29,8	4 873	20,9	10 445	24,9	TOTAL	6 002	31,8	5 115	22,3	11 117	26,6
De 5 à 9 ans																		
462	12,0	877	10,7	1 339	11,1	398	10,7	769	10,1	1 167	10,3	Techniciens	346	9,8	669	9,4	1 015	9,5
2 445	16,4	2 447	15,8	4 892	16,1	2 470	16,5	2 528	16,1	4 998	16,3	Cadres	2 287	14,9	2 266	14,3	4 553	14,6
2 907	15,5	3 324	14,0	6 231	14,7	2 868	15,3	3 297	14,1	6 165	14,7	TOTAL	2 633	14,0	2 935	12,8	5 568	13,3
De 10 à 14 ans																		
308	8,0	958	11,7	1 266	10,5	295	8,0	828	10,9	1 123	9,9	Techniciens	285	8,0	721	10,1	1 006	9,4
1 815	12,2	1 618	10,4	3 433	11,3	1 756	11,7	1 621	10,3	3 377	11,0	Cadres	1 646	10,8	1 587	10,0	3 233	10,4
2 123	11,3	2 576	10,9	4 699	11,1	2 051	11,0	2 449	10,5	4 500	10,7	TOTAL	1 931	10,2	2 308	10	4 239	10,1
De 15 à 19 ans																		
235	6,1	1 188	14,5	1 423	11,8	222	6,0	1 015	13,4	1 237	11,0	Techniciens	216	6,1	923	12,9	1 139	10,6
2 504	16,8	3 069	19,8	5 573	18,4	2 482	16,5	2 856	18,2	5 338	17,4	Cadres	2 418	15,8	2 629	16,6	5 047	16,2
2 739	14,6	4 257	18,0	6 996	16,5	2 704	14,4	3 871	16,6	6 575	15,6	TOTAL	2 634	14,0	3 552	15,5	6 186	14,8
De 20 à 24 ans																		
178	4,6	1 023	12,5	1 201	10,0	184	5,0	1 087	14,3	1 271	11,3	Techniciens	187	5,3	1 095	15,3	1 282	12,0
2 260	15,2	2 888	18,6	5 148	17,0	2 245	15,0	3 057	19,4	5 302	17,3	Cadres	2 253	14,7	3 168	20,0	5 421	17,4
2 438	13,0	3 911	16,5	6 349	15,0	2 429	13,0	4 144	17,8	6 573	15,6	TOTAL	2 440	12,9	4 263	18,5	6 703	16
De 25 à 29 ans																		
41	1,1	201	2,5	242	2,0	56	1,5	292	3,8	348	3,1	Techniciens	57	1,6	365	5,1	422	3,9
787	5,3	896	5,8	1 683	5,5	1 074	7,2	1 221	7,8	2 295	7,5	Cadres	1 376	9,0	1 626	10,3	3 002	9,6
828	4,4	1 097	4,6	1 925	4,5	1 130	6,0	1 513	6,5	2 643	6,3	TOTAL	1 433	7,6	1 991	8,7	3 424	8,2
De 30 à 34 ans																		
136	3,5	483	5,9	619	5,1	109	2,9	395	5,2	504	4,5	Techniciens	71	2,0	263	3,7	334	3,1
890	6,0	1 055	6,8	1 945	6,4	765	5,1	903	5,7	1 668	5,4	Cadres	612	4,0	707	4,5	1 319	4,2
1 026	5,5	1 538	6,5	2 564	6,0	874	4,7	1 298	5,6	2 172	5,2	TOTAL	683	3,6	970	4,2	1 653	4
De 35 à 39 ans																		
118	3,1	401	4,9	519	4,3	84	2,3	339	4,5	423	3,7	Techniciens	96	2,7	385	5,4	481	4,5
622	4,2	640	4,1	1 262	4,2	621	4,1	727	4,6	1 348	4,4	Cadres	700	4,6	874	5,5	1 574	5,1
740	4,0	1 041	4,4	1 781	4,2	705	3,8	1 066	4,6	1 771	4,2	TOTAL	796	4,2	1 259	5,5	2 055	4,9
De 40 ans et plus																		
118	3,1	524	6,4	642	5,3	112	3,0	425	5,6	537	4,8	Techniciens	77	2,2	300	4,2	377	3,5
307	2,1	430	2,8	737	2,4	275	1,8	372	2,4	647	2,1	Cadres	223	1,5	292	1,8	515	1,7
425	2,3	954	4,0	1 379	3,3	387	2,1	797	3,4	1 184	2,8	TOTAL	300	1,6	592	2,6	892	2,1
18 707	100	23 689	100	42 396	100	18 720	100	23 308	100	42 028	100	ENSEMBLE	18 852	100	22 985	100	41 837	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)

2023				2024					2025			
FRANÇAIS		ÉTRANGERS		FRANÇAIS		ÉTRANGERS			FRANÇAIS		ÉTRANGERS	
Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes		Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
3 507	7 729	329	463	3 365	7 140	340	450	Techniciens	3 241	6 693	305	462
13 929	14 476	942	1 021	14 008	14 635	1 007	1 083	Cadres	14 201	14 665	1 105	1 165
17 436	22 205	1 271	1 484	17 373	21 775	1 347	1 533	TOTAL	17 442	21 358	1 410	1 627
39 641		2 755		39 148		2 880			38 800		3 037	

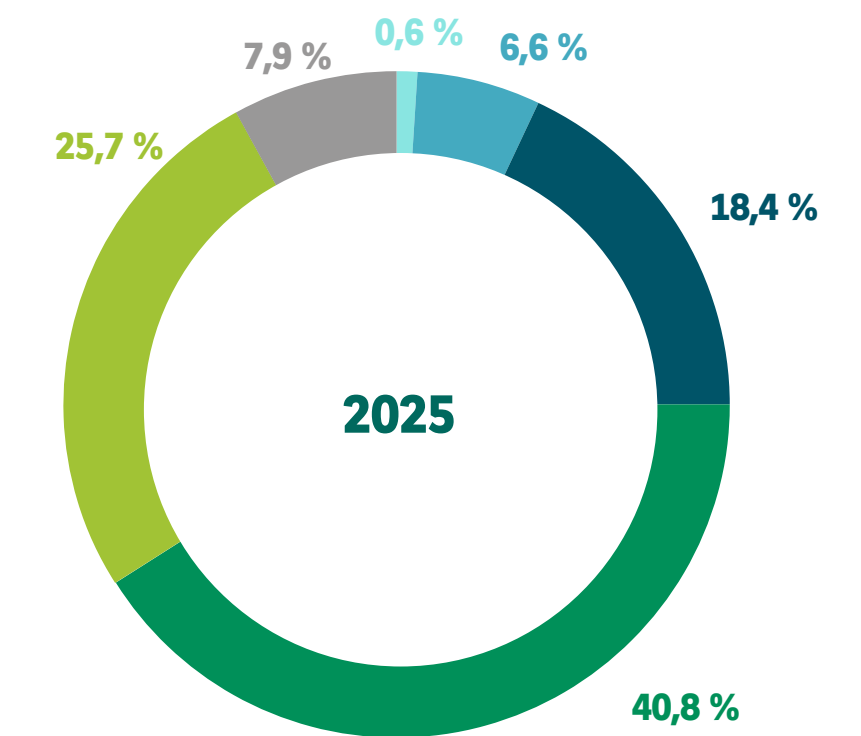
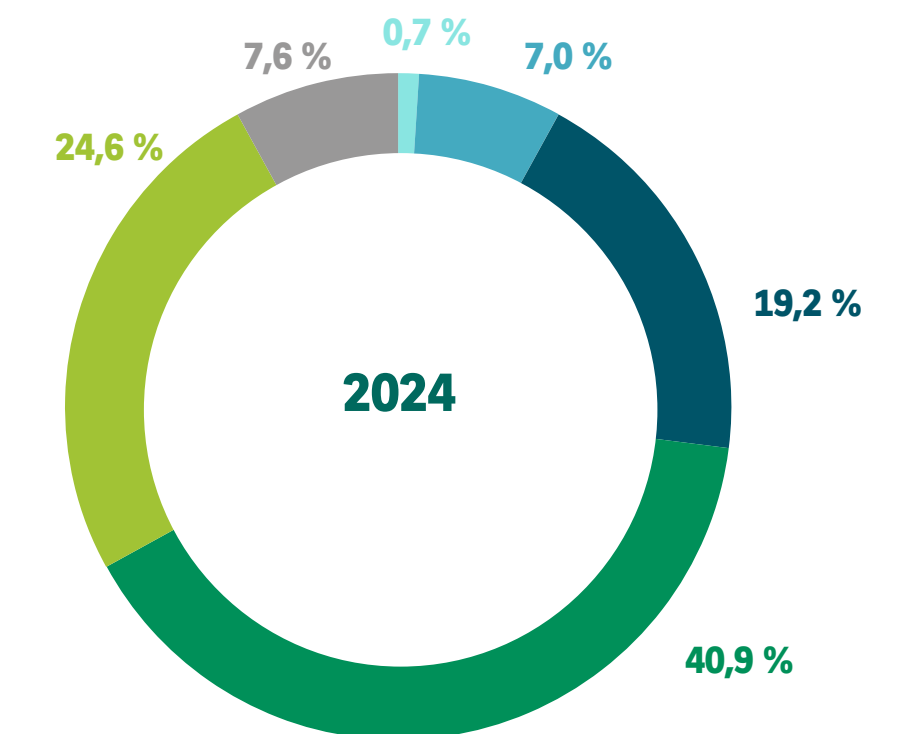
115/119 – RÉPARTITION DE L'EFFECTIF TOTAL AU 31 DÉCEMBRE, PAR GENRE ET PAR NIVEAU DE CLASSIFICATION

2023					2024						2025				
Hommes	%	Femmes	%	TOTAL	Hommes	%	Femmes	%	TOTAL		Hommes	%	Femmes	%	TOTAL
7	28,0	18	72,0	25	7	30,4	16	69,6	23		B	6	27,3	16	72,7
189	49,3	194	50,7	383	145	49,7	147	50,3	292	C	106	48,6	112	51,4	218
391	44,4	490	55,6	881	386	45,3	467	54,7	853	D	312	45,4	375	54,6	687
930	41,1	1 334	58,9	2 264	905	43,7	1 165	56,3	2 070	E	965	46,1	1 128	53,9	2 093
967	25,9	2 760	74,1	3 727	919	26,7	2 525	73,3	3 444	F	869	27,3	2 313	72,7	3 182
1 353	28,5	3 397	71,5	4 750	1 343	29,1	3 270	70,9	4 613	G	1 288	28,6	3 211	71,4	4 499
3 837	31,9	8 193	68,1	12 030	3 705	32,8	7 590	67,2	11 295	Techniciens	3 546	33,1	7 155	66,9	10 701
3 906	39,5	5 991	60,5	9 897	3 821	39,2	5 938	60,8	9 759	H	3 824	39,5	5 845	60,5	9 669
3 524	47,0	3 968	53,0	7 492	3 488	46,9	3 954	53,1	7 442	I	3 498	47,2	3 908	52,8	7 406
3 395	54,9	2 788	45,1	6 183	3 487	54,4	2 923	45,6	6 410	J	3 645	54,8	3 012	45,2	6 657
2 199	58,7	1 548	41,3	3 747	2 320	59,0	1 615	41,0	3 935	K	2 431	59,4	1 665	40,6	4 096
1 846	60,6	1 201	39,4	3 047	1 899	59,6	1 288	40,4	3 187	HC	1 908	57,7	1 400	42,3	3 308
14 870	49,0	15 496	51,0	30 366	15 015	48,9	15 718	51,1	30 733	Cadres	15 306	49,2	15 830	50,8	31 136
18 707	44,1	23 689	55,9	42 396	18 720	44,5	23 308	55,5	42 028	TOTAL	18 852	45,1	22 985	54,9	41 837

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

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



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

2023	2024	2025
8 561	7 837	8 324

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

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

2023	2024	2025
27	25	23

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

2023	2024	2025
2 647	2 940	2 872

123 – NOMBRE MOYEN MENSUEL DE PERSONNEL TEMPORAIRE

2023	2024	2025
954	865	496

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

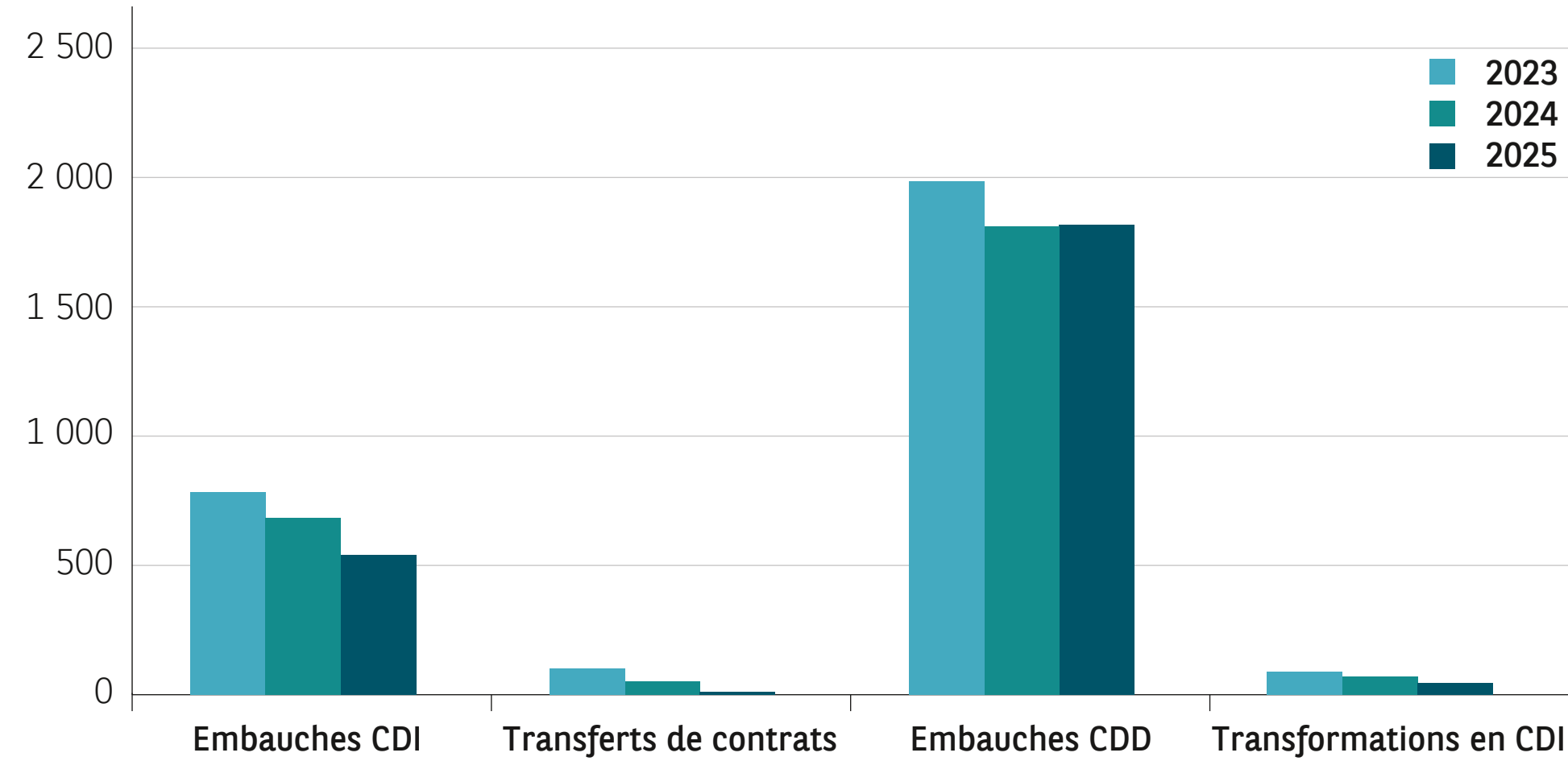
2023	2024	2025
99	70	126

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.

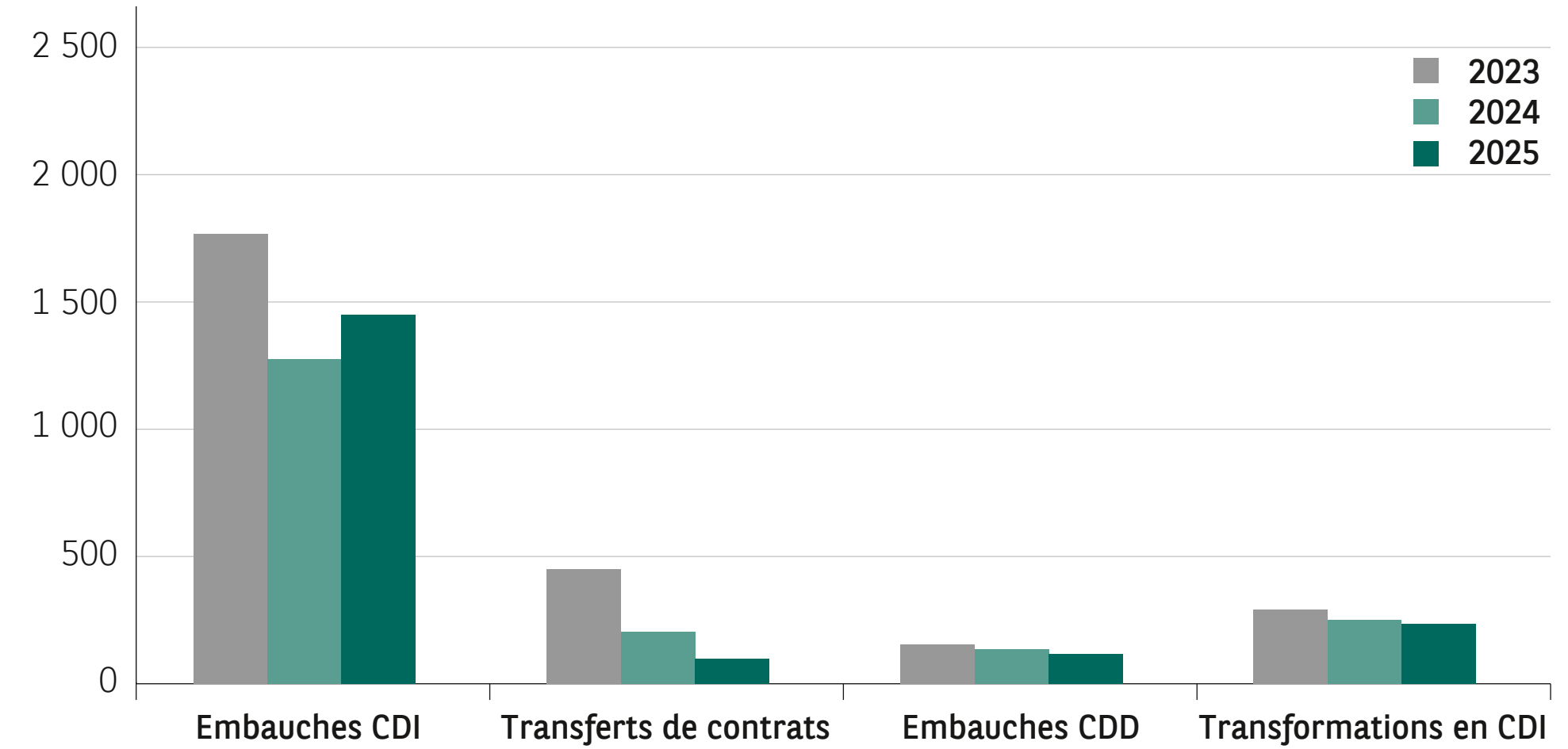
Attentifs à l'accueil et à l'intégration des stagiaires, les métiers ont organisé leur accompagnement au travers de différentes actions parmi lesquelles la remise de livrets d'accueil, des réunions de présentation et l'accompagnement d'un maître de stage ou d'un salarié référent selon la durée du stage.

13 – EMBAUCHES PAR CATÉGORIE HIÉRARCHIQUE ET PAR MOTIFS

EMBAUCHES DES TECHNICIENS



EMBAUCHES DES CADRES



13 – EMBAUCHES PAR CATÉGORIE HIÉRARCHIQUE ET PAR GENRE

2023							2024							2025							
TECHNICIENS			CADRES			TOTAL 2023	TECHNICIENS			CADRES			TOTAL 2024	130 A - TOTAL DES EMBAUCHES	TECHNICIENS			CADRES			TOTAL 2025
H.	F.	TOTAL	H.	F.	TOTAL		H.	F.	TOTAL	H.	F.	TOTAL			H.	F.	TOTAL	H.	F.	TOTAL	
1 428	1 582	3 010	1 473	1 123	2 596	5 606	1 318	1 338	2 656	1 011	822	1 833	4 489	130 A - TOTAL DES EMBAUCHES	1 215	1 233	2 448	1 209	805	2 014	4 462
346	448	794	1 003	725	1 728	2 522	302	389	691	751	515	1 266	1 957	131 - Embauches à durée indéterminée	263	271	534	930	553	1 483	2 017
26	89	115	262	181	443	558	17	43	60	92	109	201	261	130 B - Transferts de contrats	5	9	14	78	78	156	170
1 005	982	1 987	65	80	145	2 132	957	863	1 820	47	77	124	1 944	132 - Embauches à durée déterminée	919	914	1 833	63	75	138	1 971
51	63	114	143	137	280	394	42	43	85	121	121	242	327	132 A - Transformations en contrats à durée indéterminée	28	39	67	138	99	237	304
856	862	1 718	207	191	398	2 116	809	748	1 557	200	179	379	1 936	134 - dont embauches de salariés de moins de 25 ans	767	738	1 505	240	194	434	1 939

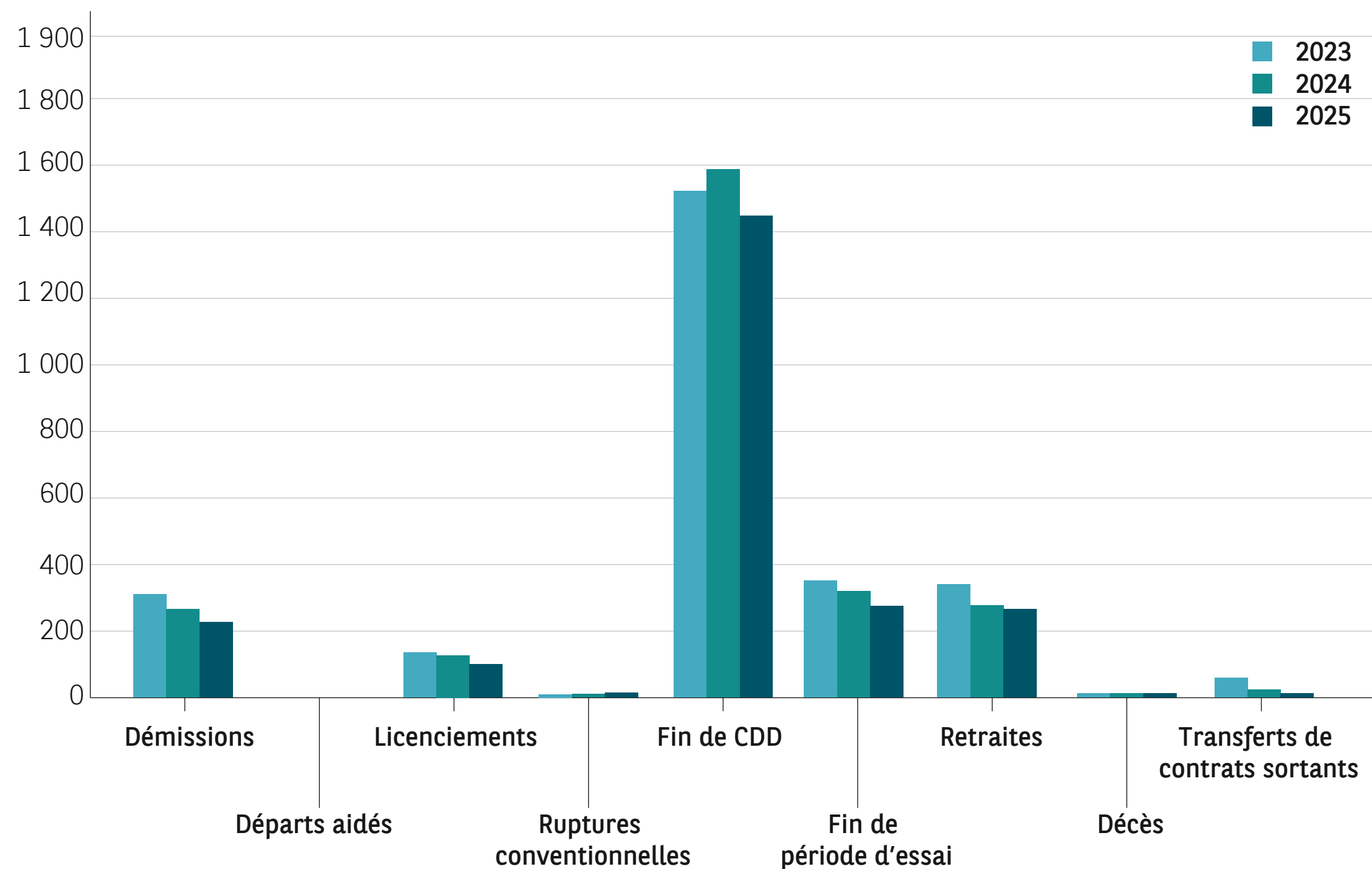


133 – NOMBRE D'EMBAUCHES D'AUXILIAIRES DE VACANCES

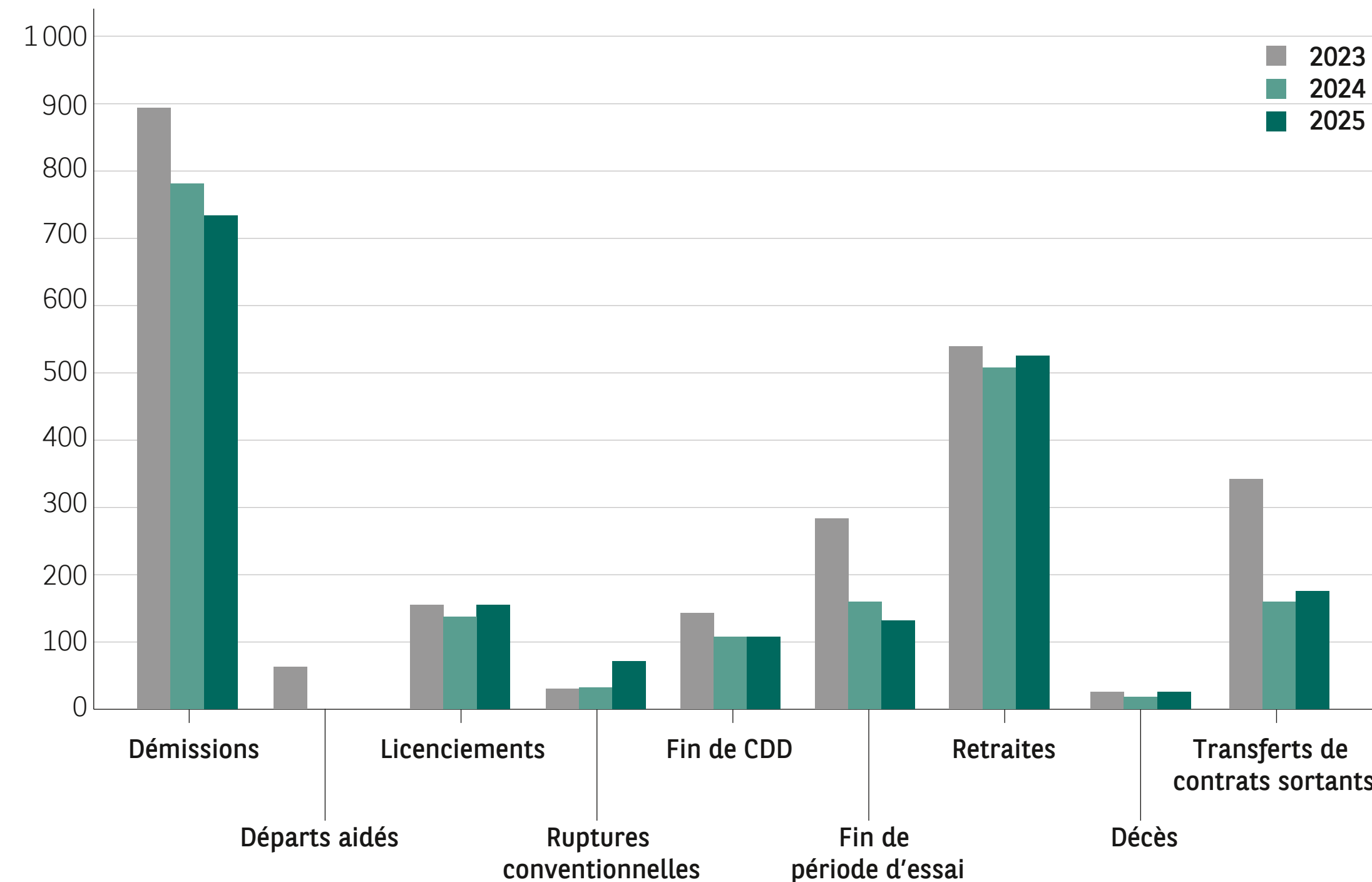
2023	2024	2025
3 810	3 479	2 261

14 | DÉPARTS

DÉPARTS DES TECHNICIENS



DÉPARTS DES CADRES



14 - DÉPARTS PAR CATÉGORIE HIÉRARCHIQUE ET PAR GENRE

2023							2024							2025							
TECHNICIENS			CADRES			TOTAL 2023	TECHNICIENS			CADRES			TOTAL 2024	TECHNICIENS			CADRES			TOTAL 2025	
H.	F.	TOTAL	H.	F.	TOTAL		H.	F.	TOTAL	H.	F.	TOTAL		H.	F.	TOTAL	H.	F.	TOTAL		
1 225	1 526	2 751	1 310	1 180	2 490	5 241	1 149	1 483	2 632	1 031	894	1 925	4 557	141 - SORTANTS	1 102	1 308	2 410	1 011	915	1 926	4 336
124	191	315	517	377	894	1 209	109	161	270	456	327	783	1 053	142 - Démissions	91	151	242	427	302	729	971
1	5	6	28	39	67	73				1	2	3	3	143 - Départs aidés							
49	87	136	75	84	159	295	37	83	120	62	79	141	261	144 - Licenciements	47	57	104	74	85	159	263
6	4	10	16	16	32	42	5	9	14	14	24	38	52	144 A - Ruptures conventionnelles	8	19	27	30	37	67	94
755	761	1 516	61	82	143	1 659	779	808	1 587	40	70	110	1 697	145 - Fins de contrat à durée déterminée	740	703	1 443	43	68	111	1 554
171	182	353	159	128	287	640	158	169	327	97	63	160	487	146 - Départs au cours de la période d'essai	144	147	291	78	55	133	424
90	252	342	269	274	543	885	54	226	280	266	241	507	787	147 - Retraites	62	212	274	249	269	518	792
7	5	12	15	12	27	39	3	7	10	15	6	21	31	148 - Décès	7	8	15	18	9	27	42
22	39	61	170	168	338	399	4	20	24	80	82	162	186	140 A - Transferts de contrats sortants	3	11	14	92	90	182	196

RÉCAPITULATIF ENTRÉES / SORTIES

2023	2024		2025
42 396	42 396	EFFECTIF ANNÉE PRÉCÉDENTE	42 028
5 606	4 489	130-A - Total des embauches	4 462
-5 241	-4 557	141 - Total des départs	-4 336
27	27	Solde des mouvements avec les autres entités du Groupe	-13
-394	-327	Transformations CDI*	-304
42 396	42 028	EFFECTIF ANNÉE EN COURS	41 837

* Incluses dans les embauches, non incluses dans les départs.

151 – NOMBRE DE SALARIÉS PROMUS DANS UNE CATÉGORIE SUPÉRIEURE

2023			2024				2025		
Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL		Hommes	Femmes	TOTAL
0	0	0	0	0	0	C	0	0	0
3	8	11	10	16	26	D	2	3	5
26	46	72	26	45	71	E	14	40	54
61	154	215	75	165	240	F	61	123	184
124	340	464	125	327	452	G	117	273	390
214	548	762	236	553	789	Techniciens	194	439	633
132	314	446	157	311	468	H	131	227	358
299	376	675	334	386	720	I	321	364	685
315	334	649	341	327	668	J	346	328	674
206	181	387	248	194	442	K	236	198	434
92	110	202	102	114	216	HC	100	128	228
1 044	1 315	2 359	1 182	1 332	2 514	Cadres	1 134	1 245	2 379
1 258	1 863	3 121	1 418	1 885	3 303	TOTAL	1 328	1 684	3 012

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

2022			2023				2024		
Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL		Hommes	Femmes	TOTAL
2 514	6 775	9 289	2 376	6 365	8 741	Techniciens	2 277	5 930	8 207
12 486	13 553	26 039	12 813	13 777	26 590	Cadre	12 926	13 927	26 853
15 000	20 328	35 328	15 189	20 142	35 331	TOTAL	15 203	19 857	35 060

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

2023			2024				2025		
Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL		Hommes	Femmes	TOTAL
8,5	8,1	8,2	9,9	8,7	9,0	Techniciens	8,5	7,4	7,7
8,4	9,7	9,1	9,2	9,7	9,5	Cadre	8,8	8,9	8,9
8,4	9,2	8,8	9,3	9,4	9,3	TOTAL	8,7	8,5	8,6

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

2023			2024				2025		
Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL		Hommes	Femmes	TOTAL
2,3	5,9	8,2	2,7	6,3	9,0	Techniciens	2,4	5,3	7,7
4,0	5,1	9,1	4,4	5,0	9,5	Cadre	4,2	4,6	8,9
3,6	5,3	8,8	4,0	5,3	9,3	TOTAL	3,8	4,8	8,6

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

2023			2024				2025		
Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL		Hommes	Femmes	TOTAL
0	0	0	0	0	0	B	0	0	0
1	2	3	0	0	0	C	0	0	0
6	13	19	5	19	24	D	4	18	22
33	71	104	29	69	98	E	23	48	71
135	441	576	132	483	615	F	142	450	592
171	525	696	176	553	729	G	197	627	824
346	1 052	1 398	342	1 124	1 466	Techniciens	366	1 143	1 509
756	1148	1 904	923	1380	2 303	H	977	1 534	2 511
830	850	1 680	976	989	1 965	I	994	1 072	2 066
782	545	1 327	916	739	1 655	J	1 030	868	1 898
592	413	1 005	638	450	1 088	K	776	511	1 287
583	421	1 004	631	489	1 120	HC	714	484	1 198
3 543	3 377	6 920	4 084	4 047	8 131	Cadres	4 491	4 469	8 960
3 889	4 429	8 318	4 426	5 171	9 597	TOTAL	4 857	5 612	10 469

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

2022			2023				2024		
Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL		Hommes	Femmes	TOTAL
2 514	6 775	9 289	2 376	6 365	8 741	Techniciens	2 277	5 930	8 207
14 212	14 667	28 879	14 640	14 955	29 595	Cadre	14 809	15 196	30 005
16 726	21 442	38 168	17 016	21 320	38 336	TOTAL	17 086	21 126	38 212

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

2023			2024				2025		
Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL		Hommes	Femmes	TOTAL
13,8	15,5	15,1	14,4	17,7	16,8	Techniciens	16,1	19,3	18,4
24,9	23,0	24,0	27,9	27,1	27,5	Cadre	30,3	29,4	29,9
23,3	20,7	21,8	26,0	24,3	25,0	TOTAL	28,4	26,6	27,4

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

2023			2024				2025		
Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL		Hommes	Femmes	TOTAL
3,7	11,3	15,1	3,9	12,9	16,8	Techniciens	4,5	13,9	18,4
12,3	11,7	24,0	13,8	13,7	27,5	Cadre	15,0	14,9	29,9
10,2	11,6	21,8	11,5	13,5	25,0	TOTAL	12,7	14,7	27,4

153-A – TOTAL DES RÉVISIONS DE SITUATION

2023	2024		2025
11 439	12 900	Nombre total de révisions de situation	13 481
40	36	Fréquence moyenne des révisions de situation (en mois)	34

16 | CHÔMAGE

2023	2024		2025
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

2023	2024		2025
2 234	2 550	Exprimé en personnes physiques	2 722
2 127,83	2 475,83	Exprimé en effectif BOETH*	2 680,30

*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

2023	2024		2025
21	22	Exprimé en personnes physiques	21

2023				2024				2025				
Techniciens	Cadres	TOTAL	TAUX	Techniciens	Cadres	TOTAL	TAUX	Techniciens	Cadres	TOTAL	TAUX	
377 954	403 168	781 122	5,07 %	360 648	415 939	776 587	5,03 %	182 - Maladie (1)	347 769	438 033	785 802	5,17 %
10 251	8 653	18 904	0,12 %	11 034	9 359	20 393	0,13 %	dont 1 ou 2 jours* consécutifs	10 803	8 859	19 661	0,13 %
24 002	24 682	48 684	0,32 %	22 796	24 964	47 760	0,31 %	dont 3 à 5 jours* consécutifs	21 024	23 846	44 870	0,29 %
343 402	369 832	713 534	4,63 %	326 818	381 617	708 435	4,59 %	dont plus de 6 jours* consécutifs	315 943	405 329	721 272	4,74 %
14 214	16 487	30 701	0,20 %	17 298	21 908	39 205	0,25 %	184 - Accidents du travail et de trajet (2)	20 850	22 141	42 991	0,28 %
392 168	419 655	811 823	5,27 %	377 945	437 847	815 792	5,29 %	TOTAL ABSENCES MALADIES ET ACCIDENTS - A = (1) + (2)	368 619	460 174	828 793	5,45 %
198 246	277 570	475 816	3,21 %	202 909	292 139	495 047	3,33 %	dont absences rémunérées maladies et accidents	192 904	309 268	502 172	3,42 %
60 068	109 763	169 831	1,10 %	55 070	120 759	175 829	1,14 %	185 - Absences liées maternité et paternité B	58 893	128 730	187 623	1,23 %
59 127	108 423	167 550	1,13 %	53 882	119 681	173 563	1,17 %	dont absences rémunérées liées maternité et paternité	58 043	127 927	185 970	1,27 %
71 052	83 616	154 668	1,00 %	66 482	84 156	150 638	0,98 %	186 - Congés autorisés** (3)	56 702	90 254	146 956	0,97 %
68 600	109 767	178 367	1,16 %	98 197	127 440	225 637	1,46 %	187 - Autres cas*** (4)	84 084	111 993	196 077	1,29 %
139 652	193 382	333 034	2,16 %	164 679	211 596	376 275	2,44 %	TOTAL ABSENCES SUR DÉCISION DU SALARIÉ ET ÉVÈNEMENTS SPÉCIAUX C = (3) + (4)	140 786	202 247	343 033	2,25 %
33 753	52 495	86 248	0,58 %	63 738	83 427	147 165	0,99 %	dont absences rémunérées sur décision du salarié et événements spéciaux	58 884	79 566	138 450	0,94 %
591 888	722 800	1 314 688	8,53 %	597 694	770 201	1 367 895	8,87 %	181-1 - GRAND TOTAL - A + B + C	568 298	791 151	1 359 448	8,94 %
291 126	438 488	729 613	4,92 %	320 529	495 246	815 775	5,48 %	dont absences rémunérées - Grand Total	309 831	516 760	826 591	5,62 %
531 820	613 037	1 144 857	7,42 %	542 624	649 442	1 192 066	7,73 %	dont absences hors maternité et paternité A + C	509 405	662 421	1 171 826	7,70 %
231 999	330 065	562 063	3,79 %	266 647	375 566	642 212	4,32 %	dont absences rémunérées hors maternité et paternité	251 788	388 834	640 622	4,36 %

*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

2023			2024			2024			
Techniciens	Cadres	TOTAL	Techniciens	Cadres	TOTAL	Techniciens	Cadres	TOTAL	
6,96%	4,11%	4,92%	8,07%	4,54%	5,48%	Taux d'absentéisme effectif rémunéré	8,31%	4,71%	5,62%
1,34%	1,00%	1,10%	1,30%	1,08%	1,14%	Taux d'absentéisme maternité et paternité	1,48%	1,15%	1,23%
11,88%	5,60%	7,43%	12,78%	5,81%	7,73%	Taux d'absentéisme hors maternité et paternité	12,82%	5,89%	7,70%
13,22%	6,61%	8,53%	14,08%	6,89%	8,87%	TAUX D'ABSENTÉISME - TOTAL	14,30%	7,04%	8,94%

189 A - TEMPS À LA CARTE

2023			2024			2025			
Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL	
143	1 008	1 151	157	1 025	1 182	Techniciens	160	941	1 101
487	1 400	1 887	507	1 547	2 054	Cadres	503	1 660	2 163
630	2 408	3 038	664	2 572	3 236	TOTAL	663	2 601	3 264

Nombre de salariés bénéficiant du temps à la carte. La formule de l'indicateur a été modifiée afin de ne prendre en compte que les temps à la carte consommés sur l'année. L'historique a été impacté en conséquence.

19 | CONGÉS

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

2023			2024			2025			
Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL	
143	1 008	1 151	157	1 025	1 182	Techniciens	160	941	1 101
487	1 400	1 887	507	1 547	2 054	Cadres	503	1 660	2 163
630	2 408	3 038	664	2 572	3 236	TOTAL	663	2 601	3 264

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

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

2023			2024			2025			
Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL	
3	41	44	1	23	24	Techniciens	2	25	27
60	87	147	55	93	148	Cadres	48	69	117
63	128	191	56	116	172	TOTAL	50	94	144

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

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

2024			PART DES SALARIÉS QUI ONT UTILISÉ DES JOURS DE CONGÉS DE PATERNITÉ ET D'ACCUEIL DE L'ENFANT	2025		
Techniciens	Cadres	TOTAL		Techniciens	Cadres	TOTAL
35	118	153	Jusqu'à 5 jours	31	93	124
10	71	81	De 6 à 19 jours	14	85	99
79	362	441	20 jours et plus	80	358	438

Indicateur revu suite à la signature du nouvel accord Diversité du 14/01/2025

La formule de l'indicateur a été modifiée afin de ne prendre en compte que les naissances de l'année précédente. Ainsi en 2025, seuls les congés paternité des naissances 2024 sont affichés.

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 janvier 2025 (examens supplémentaires aux examens prénataux et postnataux obligatoires), 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 janvier 2025, le bénéficiaire 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 BNPP SA, 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. Justifier de 9 mois d'ancienneté à la date de l'accueil de l'enfant.

■ 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 7 examens médicaux prénataux dans le cadre de sa grossesse. Au sein de BNP Paribas SA, ce principe d'absence est élargi aux examens supplémentaires intermédiaires prescrits par un médecin ou une sage-femme pendant la grossesse (accord Diversité de janvier 2025).
- Application de la disposition légale autorisant la salariée 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 (selon protocole). Cette autorisation d'absence est rémunérée.

02

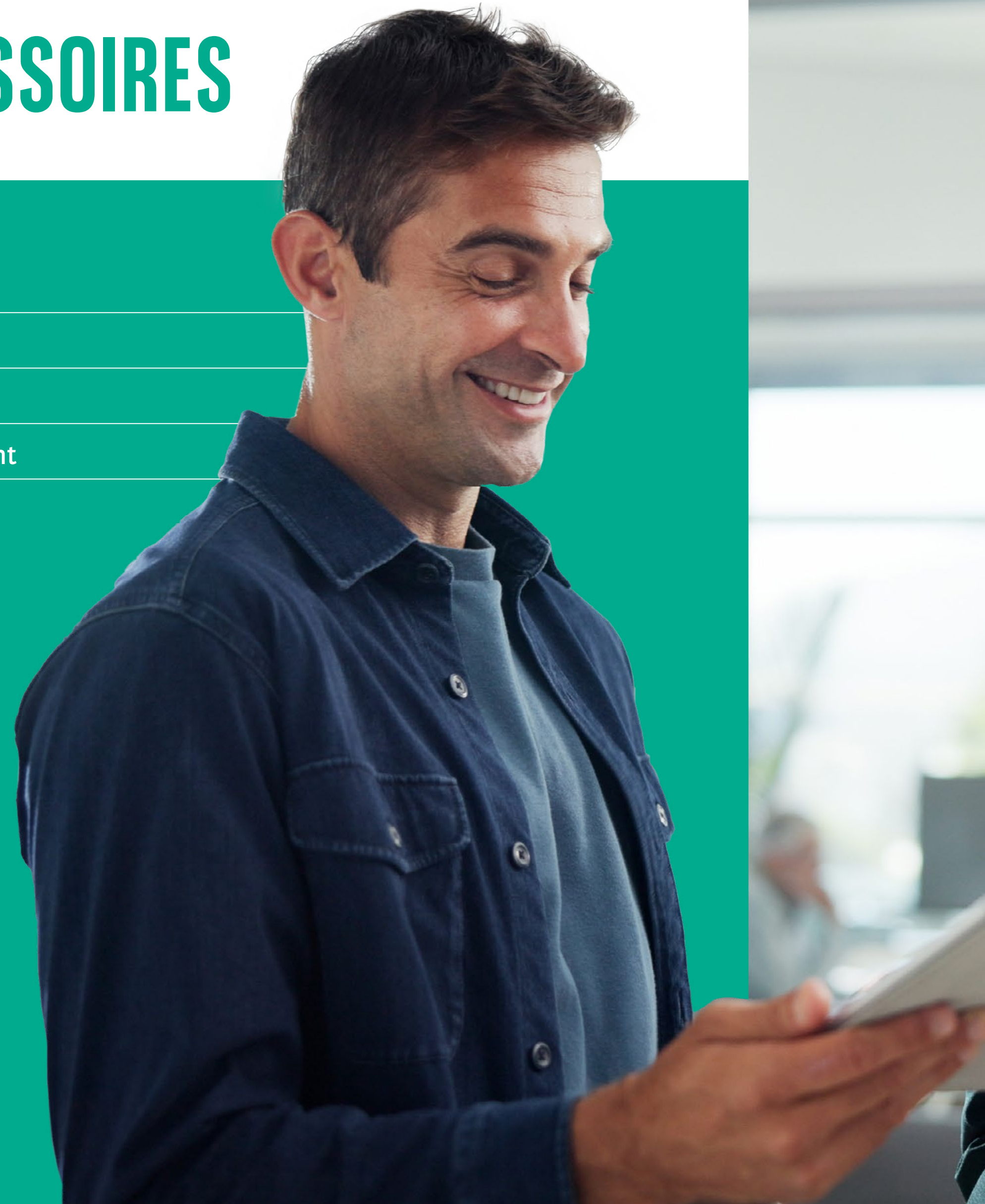
RÉMUNÉRATIONS ET CHARGES ACCESSOIRES

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)

2023	2024		2025
4 501,5	4 551,1	TOTAL DES CHARGES DE PERSONNEL	4 681,7
2 810,8	2 844,1	« Salaires et traitements »	2 935,0
2 261,2	2 295,5	Rémunérations fixes y compris prime salariale et prime de forfait (avant retenues)	2 331,8
-110,8	-111,0	Retenues (maladie, maternité, temps à la carte...)	-109,7
111,8	100,9	Indemnités diverses et heures supplémentaires	104,4
495,4	503,7	Rémunérations variables	548,6
2 757,6	2 789,1	Sous total « Salaires et traitements »	2 875,1
53,2	55,0	Abondement et frais de gestion (hors charges et taxes afférentes)	59,9
1 130,8	1 171,5	« Charges sociales »	1 118,1
258,7	222,9	« Charges fiscales »	290,3
301,2	312,7	« Intéressement et Participation » (paiement au titre de l'exercice précédent)	338,3
37 519	37 578	Effectif moyen mensuel en Métropole (y compris Monaco)	37 350
74 916	75 684	Salaire et traitement, moyenne par salarié en € (« Salaires et Traitements » / Effectif moyen mensuel)	78 582
82 943	84 006	Rémunération moyenne d'un salarié (revenu) en € (y compris Intéressement, Participation)	87 639
37 035	37 104	Moyenne des charges patronales par collaborateur en €	37 709
30,9	30,6	Rapport des charges sociales et fiscales sur le total des charges de personnel	30,1
30,4	33,7	Charge salariale globale (Total des charges de personnel / Valeur Ajoutée)	36,6

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

2023			2024			2025			
Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL	
1 951	1 932	1 940	2 064	2 022	2 041	B-C	2 065	2 038	2 058
2 223	2 272	2 256	2 263	2 304	2 290	D	2 288	2 322	2 309
2 442	2 487	2 472	2 504	2 540	2 528	E	2 509	2 548	2 534
2 623	2 696	2 676	2 683	2 763	2 741	F	2 688	2 772	2 749
2 941	3 019	2 999	2 976	3 080	3 052	G	2 971	3 089	3 057
2 709	2 807	2 780	2 779	2 884	2 855	Techniciens	2 789	2 906	2 872
3 559	3 535	3 545	3 636	3 625	3 629	H	3 643	3 667	3 657
4 526	4 381	4 450	4 605	4 476	4 537	I	4 639	4 533	4 583
5 622	5 386	5 517	5 712	5 504	5 618	J	5 761	5 578	5 679
7 062	6 628	6 884	7 141	6 742	6 979	K	7 191	6 793	7 030
10 693	9 446	10 203	10 867	9 615	10 363	HC	11 012	9 740	10 475
5 669	4 863	5 262	5 809	5 012	5 405	Cadres	5 866	5 127	5 494
5 256	4 249	4 696	5 405	4 415	4 858	TOTAL	5 471	4 535	4 960

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

2025								
HOMMES					FEMMES			
Âge moyen	1 ^{er} décile	Médiane	9 ^e décile		Âge moyen	1 ^{er} décile	Médiane	9 ^e décile
30	26 978	26 978	26 978	C	48	27 609	27 609	27 609
31	27 721	31 092	33 516	D	31	28 050	30 567	32 927
37	30 512	33 019	38 246	E	36	30 487	33 027	36 090
38	31 933	35 281	38 624	F	41	32 556	35 826	39 303
41	35 208	38 940	44 034	G	44	36 046	39 881	44 896
39	32 210	36 791	42 459	Techniciens	42	32 900	37 810	43 247
37	42 099	48 514	57 180	H	41	42 618	48 306	56 663
43	52 950	61 438	76 207	I	44	52 622	60 486	71 037
47	65 389	76 708	96 640	J	47	64 785	74 927	90 882
49	81 781	100 753	148 332	K	49	80 543	94 947	122 039
53	110 233	162 799	419 096	HC	52	103 877	141 536	284 793
45	47 726	72 555	150 493	Cadres	45	45 935	63 869	116 700

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)

2023	2024		2025
29 997	31 029	99 % du personnel a gagné au moins	31 891
34 008	35 028	95 % du personnel a gagné au moins	35 677
37 049	38 182	90 % du personnel a gagné au moins	38 787
40 049	41 302	85 % du personnel a gagné au moins	42 018
42 792	44 078	80 % du personnel a gagné au moins	44 952
45 054	46 499	75 % du personnel a gagné au moins	47 600
47 331	48 917	70 % du personnel a gagné au moins	50 237
49 900	51 615	65 % du personnel a gagné au moins	53 170
52 821	54 543	60 % du personnel a gagné au moins	56 086
55 743	57 635	55 % du personnel a gagné au moins	59 237
58 995	61 040	50 % du personnel a gagné au moins	62 700
63 432	64 739	45 % du personnel a gagné au moins	66 290
67 335	68 645	40 % du personnel a gagné au moins	70 347
71 362	72 818	35 % du personnel a gagné au moins	74 557
76 228	77 687	30 % du personnel a gagné au moins	79 876
82 174	83 832	25 % du personnel a gagné au moins	86 119
90 123	91 841	20 % du personnel a gagné au moins	94 171
100 619	103 667	15 % du personnel a gagné au moins	105 917
118 291	121 658	10 % du personnel a gagné au moins	124 712
162 875	166 834	5 % du personnel a gagné au moins	171 522
381 594	379 618	1 % du personnel a gagné au moins	405 523
4,8	4,8	Rapport entre les 5 % et les 95 %	4,8
11,2	10,8	Rapport entre les 1 % et les 95 %	11,4

22 | HIÉRARCHIE DES RÉMUNÉRATIONS

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

2023	2024		2025
6,8	6,5	TOTAL	6,8

222 – MONTANT GLOBAL DES 10 RÉMUNÉRATIONS LES PLUS ÉLEVÉES

2023	2024		2025
25 398 771	26 904 094	TOTAL	28 041 739

2023	2024		2025
33,50	30,77	242 – MONTANT DES VERSEMENTS EFFECTUÉS À DES ENTREPRISES DE TRAVAIL TEMPORAIRE (en millions euros)	23,18

26 | PARTICIPATION AUX RÉSULTATS DE L'ENTREPRISE ET ABONDEMENT

2023	2024		2025
152,50	160,60	261 – RÉSERVE SPÉCIALE DE PARTICIPATION MONTANT GLOBAL AU TITRE DE L'ANNÉE CONCERNÉE (en millions d'euros)	163,50
159,80	177,30	261 – INTÉRESSEMENT MONTANT GLOBAL AU TITRE DE L'ANNÉE CONCERNÉE (en millions d'euros)	183,00

2023		2024			2025	
Techniciens	Cadres	Techniciens	Cadres		Techniciens	Cadres

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

2 910	2 910	3 109	3 109	Part mini	3 166	3 166
4 831	7 275	5 304	7 772	Part maxi	5 140	7 914
2 914	4 199	3 115	4 376	Montant moyen	3 170	4 500

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

3 134	3 134	3 521	3 521	Part mini	3 632	3 632
5 004	7 384	5 795	8 352	Part maxi	5 710	8 631
3 135	4 385	3 522	4 828	Montant moyen	3 635	5 033

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

2023	2024		2025
2,20	2,20	263 – PART DU CAPITAL DÉTENU PAR LES SALARIÉS BÉNÉFICIAIRES AU TRAVERS DES FCPE (en %)	2,13
61,87	65,86	264-A – ABONDEMENT VERSÉ PAR L'ENTREPRISE DANS LE CADRE DE L'ÉPARGNE SALARIALE (en millions d'euros)	72,09

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

2023			2024				2025		
Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL		Hommes	Femmes	TOTAL
20	51	71	17	70	87	Techniciens	21	73	94
30	50	80	32	59	91	Cadres	31	68	99
50	101	151	49	129	178	TOTAL	52	141	193

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

2023			2024				2025		
Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL		Hommes	Femmes	TOTAL
631	3 242	3 873	1 012	4 943	5 955	Techniciens	1 196	7 251	8 447
2 495	3 246	5 741	3 054	6 103	9 157	Cadres	2 978	4 299	7 277
3 126	6 488	9 614	4 066	11 046	15 112	TOTAL	4 174	11 550	15 724

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

2023			2024			2025		
Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL
4	11	15	9	7	16	5	8	13

314 – NOMBRE D'ACCIDENTS MORTELS PAR GENRE

2023			2024				2025		
Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL		Hommes	Femmes	TOTAL
0	0	0	0	0	0	Nombre d'accidents mortels de trajet	1	0	1
1	0	1	0	0	0	Nombre d'accidents mortels de travail	0	0	0

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

2023			2024			2025		
Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL
79	127	206	64	148	212	72	118	190

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

2023			2024			2025		
Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL
0	5	5	3	13	16	4	8	12

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

2023			2024			2024			
Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL	
0	0	0	0	0	0	321 - Nombre d'accidents liés à l'existence de risques graves	0	2	2
11	18	29	10	37	47	322 - Nombre d'accidents liés à des chutes avec dénivellation	8	18	26
1	0	1	0	0	0	323 - Nombre d'accidents occasionnés par des machines à l'exception de ceux qui sont liés aux risques précités	0	0	0
4	5	9	6	13	19	324 - Nombre d'accidents de circulation, manutention, stockage	6	21	27
3	4	7	2	7	9	325 - Nombre d'accidents occasionnés par des objets, masses, particules en mouvement accidentels	0	1	1
31	74	105	31	72	103	326 - Autres cas d'accidents	38	98	136
0	0	0	0	0	0	326 - Dont suite à un hold-up	0	1	1

35 | DÉPENSES EN MATIÈRE DE SÉCURITÉ

351 – EFFECTIF FORMÉ À LA SÉCURITÉ PAR GENRE

2023			2024			2025		
Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL
12 059	15 394	27 453	11 642	13 787	25 429	18 068	19 409	37 477

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

2023	2024	2025
33,87	35,65	38,45

04 | AUTRES CONDITIONS DE TRAVAIL

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

2023	2024	2025
495	406	589

L'indicateur ne comptabilisait jusque-là que le repos compensateur obligatoire. Il intègre désormais le repos compensateur facultatif (formule mise à jour avec impact sur l'historique)

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

2023			2024			2025		
Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL
12 471	11 196	23 667	12 625	11 413	24 038	12 974	11 694	24 668

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

	2025		
	Hommes	Femmes	TOTAL
Techniciens	433	1 283	1 716
Cadres	102	302	404
TOTAL	535	1 585	2 120

414 – NOMBRE DE SALARIÉS TRAVAILLANT À TEMPS PARTIEL

	2023			2024				2025		
	Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL		Hommes	Femmes	TOTAL
90 %	12	242	254	8	234	242	Techniciens	8	225	233
	21	318	339	17	336	353	Cadres	24	354	378
	33	560	593	25	570	595	TOTAL	32	579	611
80 %	36	1 077	1 113	41	950	991	Techniciens	26	879	905
	77	1 068	1 145	79	1 030	1 109	Cadres	83	987	1 070
	113	2 145	2 258	120	1 980	2 100	TOTAL	109	1 866	1 975
60 %	7	136	143	4	127	131	Techniciens	5	116	121
	19	94	113	22	99	121	Cadres	30	103	133
	26	230	256	26	226	252	TOTAL	35	219	254
50 %	49	245	294	47	232	279	Techniciens	47	201	248
	38	123	161	31	139	170	Cadres	31	139	170
	87	368	455	78	371	449	TOTAL	78	340	418
TEMPS DIVERS	12	92	104	12	93	105	Techniciens	16	108	124
	22	58	80	19	65	84	Cadres	20	62	82
	34	150	184	31	158	189	TOTAL	36	170	206
TOTAL TEMPS PARTIEL	116	1 792	1 908	112	1 636	1 748	Techniciens	102	1 529	1 631
	177	1 661	1 838	168	1 669	1 837	Cadres	188	1 645	1 833
	293	3 453	3 746	280	3 305	3 585	TOTAL	290	3 174	3 464

2023			2024			2025		
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

3,0	21,9	15,9	3,0	21,6	15,5	Techniciens	2,9	21,4	15,2
1,2	10,7	6,1	1,1	10,6	6,0	Cadres	1,2	10,4	5,9
1,6	14,6	8,8	1,5	14,2	8,5	TOTAL	1,5	13,8	8,3

414-A – NOMBRE DE SALARIÉS TRAVAILLANT À TEMPS PLEIN

3 721	6 401	10 122	3 593	5 954	9 547	Techniciens	3 444	5 626	9 070
14 693	13 835	28 528	14 847	14 049	28 896	Cadres	15 118	14 185	29 303
18 414	20 236	38 650	18 440	20 003	38 443	TOTAL	18 562	19 811	38 373

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

30	224	254	30	203	233	Techniciens	37	220	257
71	230	301	61	258	319	Cadres	71	239	310
101	454	555	91	461	552	TOTAL	108	459	567

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

20	159	179	20	168	188	Techniciens	28	168	196
34	198	232	43	218	261	Cadres	38	195	233
54	357	411	63	386	449	TOTAL	66	363	429

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 6,20 € au 01/01/2026. Aide proposée par LE CSE : La participation journalière est portée à 7,60 € au 01/01/2026 pour les collaborateurs aux horaires de travail décalés.
- **CRÉDIT D'IMPÔT FAMILLE** : les dépenses engagées pour la garde des enfants en bas âge sont susceptibles d'ouvrir droit à une réduction d'impôts pour l'entreprise. Entrent notamment dans cette catégorie de dépenses, les versements effectués par l'entreprise au profit de l'accueil des enfants de ses employés (enfants âgés de moins de 3 ans) au sein d'établissements publics ou privés gérés par des organismes externes à l'entreprise. Pour les dépenses liées à l'accueil des enfants au sein d'un établissement, l'avantage fiscal s'élève à 50 % des dépenses engagées et pour les dépenses de services à la personne, il s'élève à 25 % des dépenses engagées, dans la limite de 2 540 euros par année civile et par bénéficiaire.

416 – NOMBRE DE JOURS DE CONGÉS ANNUELS

26 jours de congés + 1 jour forfaitaire

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

2023	2024		2025
5	6	Repos le Lundi	8
9	10	Repos le Samedi	10

2023			2024			2025		
Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL

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

444	753	1 197	389	751	1 140	Techniciens	500	776	1 276
190	361	551	99	283	382	Cadres	135	283	418
634	1 114	1 748	488	1 034	1 522	TOTAL	635	1 059	1 694

Cet indicateur concerne essentiellement des salariés travaillant en équipes de jour.

421-A – NOMBRE DE SALARIÉS TRAVAILLANT DE NUIT

25	0	0	29	1	30	Techniciens	35	6	41
0	0	0	0	0	0	Cadres	0	0	0
25	0	25	29	1	30	TOTAL	35	6	41

Travail de nuit entre 21 heures et 6 heures du matin : loi du 9 mai 2001. Accord d'entreprise du 18 février 2002.

L'organisation du travail par cycles ne permet pas la distinction en Aménagement du temps de travail et Travail de nuit : dès qu'il y a des horaires de nuit, les effectifs sont intégrés dans l'indicateur 421-A.

45 | DÉPENSES D'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL

2023	2024	2025
49,19	52,51	43,34

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

2023	2024		2025
4,24	4,16	Pourcentage	3,91

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

2023	2024		2025
118,8	118,9	Montant des dépenses	114,8

513 – NOMBRE DE BÉNÉFICIAIRES D' ACTIONS DE FORMATION

2023			2024			2025		
Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL
2 651	6 611	9 262	2 673	6 395	9 068	2 713	6 135	8 848
14 880	15 174	30 054	14 474	14 688	29 162	15 323	15 220	30 543
17 531	21 785	39 316	17 147	21 083	38 230	18 036	21 355	39 391
						Techniciens		
						Cadres		
						TOTAL		

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

2023			2024			2025			
Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL	
112	113	225	94	124	218	Techniciens	45	72	117
23	40	63	30	36	66	Cadres	36	32	68
135	153	288	124	160	284	TOTAL	81	104	185

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

2023			2024			2025			
Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL	
90	79	169	92	124	216	Techniciens	45	72	117
21	32	53	30	35	65	Cadres	32	28	60
111	111	222	122	159	281	TOTAL	77	100	177

514 – NOMBRE D’HEURES DE FORMATION

2023			2024			2025			
Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL	
120 453	253 238	373 691	133 249	239 249	372 498	Techniciens	134 661	217 288	351 949
414 091	437 123	851 215	449 872	480 331	930 203	Cadres	413 765	438 468	852 233
534 545	690 361	1 224 906	583 121	719 579	1 302 701	TOTAL	548 426	655 756	1 204 182

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

		Nombre d'heures de formation			Nombre de stages		
		2023	2024	2025	2023	2024	2025
01 - CULTURE ET CONNAISSANCE DU GROUPE ET DE SES ENTITÉS	Qualité	2 988	2 123	2 315	11 199	12 249	1 466
	Connaissance du Groupe et Intégration	14 041	18 232	17 826	21 217	14 934	12 098
	Orientations Générales Stratégie et Éthique	14 329	6 907	3 829	29 342	11 983	4 858
	Sécurité	13 799	16 201	18 335	54 937	37 612	53 807
	Finance Durable & RSE	11 726	49 769	12 136	19 033	19 954	14 165
	Diversité, Équité – Inclusion	1 071	1 258	900	618	1 881	1 407
TOTAL 01 - CULTURE ET CONNAISSANCE DU GROUPE ET DE SES ENTITÉS		57 954	94 490	55 341	136 346	98 613	87 801
02 - FORMATIONS TECHNIQUES MÉTIERS	Marketing et Marketing digital*	23 002	33 258	21 555	19 988	23 920	21 115
	Parcours Diplômants	11 980	26 007	35 739	8 024	7 305	8 111
	Produits et Services Financiers et Bancaires	208 615	174 395	207 783	90 413	86 309	177 862
	Produits et Services Financiers	169			687		
	Titres	4 133	6 206	8 537	19 166	21 639	25 760
	Assurance	244 497	216 578	159 746	480 553	481 109	478 045
	Banque de Financement	828	923	648	315	400	464
	Crédit et Financements	112 353	99 496	100 756	185 634	160 463	277 116
	Conseil en Gestion Patrimoniale	36 591	42 129	59 110	34 033	18 607	47 076
	Gestion d'Actifs	13 245	15 030	9 688	3 144	25 398	12 717
	Immobilier	9 353	19 648	17 075	36 143	24 823	17 632
	Marchés de Capitaux	6 300	7 314	10 516	13 689	13 659	16 908
	Produits & Services de Finance Durable	6 465	2 589	2 162	12 939	3 974	1 922
	Sales Techniques	82	492	2 906	107	227	1 014
	Factoring	1	215	102	1	201	36
Leasing	0	17	118	5	49	357	
TOTAL 02 - FORMATIONS TECHNIQUES MÉTIERS		677 614	644 297	636 440	904 841	868 083	1 086 135

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

		Nombre d'heures de formation			Nombre de stages		
		2023	2024	2025	2023	2024	2025
03 - FORMATIONS TECHNIQUES FONCTIONS SUPPORT	Juridique et Fiscal	4 456	4 146	2 653	11 193	10 441	1 659
	Ressources Humaines	23 356	15 248	17 322	85 050	14 612	45 563
	Systèmes d'Information et Informatique	27 859	63 148	29 436	66 224	67 613	12 773
	Traitement des Opérations	6 548	4 548	5 084	15 859	7 319	6 124
	Contrôle de Gestion, Finance et Comptabilité	7 397	6 376	11 603	2 803	1 929	9 019
	Achats et Logistique	602	1 207	233	357	318	92
	Audit et Contrôle Interne	8 163	7 041	6 864	1 560	2 124	1 247
	Communication & Image de marque digitale	3 830	10 876	2 892	2 435	38 742	2 471
	Responsabilité Sociale et Environnementale	13 644	14 406	9 541	40 690	61 381	7 362
	Data & analytics	5 162	27 537	22 959	1 921	5 643	5 713
	Agile & Process management	3 261	8 148	4 880	989	3 257	1 938
	Artificial Intelligence & Intelligent Automation	1 447	4 512	10 088	959	4 581	11 769
	Fintech & Block Chain	210	285	429	201	156	483
	Cybersécurité	10 770	29 401	46 774	32 191	106 427	129 299
	Digital working tools	3 234	6 992	11 448	3 860	12 854	73 639
TOTAL 03 - FORMATIONS TECHNIQUES FONCTIONS SUPPORT		119 938	203 872	182 205	266 292	337 397	309 151
04 - RISQUES	Fondamentaux des risques	3 960	2 926	3 071	10 409	7 251	7 105
	Risques de non-conformité / Risque de réputation	3 375	1 266	942	6 547	2 693	1 233
	Risque de marché et risque de liquidité	1 420	1 315	178	5 013	4 930	113
	Risques de non-conformité : Structure bancaire	290	456	486	124	767	1 062
	Risques de non-conformité : Lutte blanchiment capitaux	31 276	29 857	32 397	67 206	37 633	33 093
	Risques de non-conformité : Conflits d'intérêt	7 262	513	7 098	39 478	2 656	38 748
	Risques de non-conformité : Protection des données	32 574	10 703	2 366	78 467	42 148	5 763

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

		Nombre d'heures de formation			Nombre de stages		
		2023	2024	2025	2023	2024	2025
04 - RISQUES	Risques de non-conformité - FATCA / AEOI	1 928	-	-	3 264	-	-
	Risques de non-conformité : Sensibilisation générale	6 884	10 013	8 572	8 426	44 915	41 987
	Risques de non-conformité : Connaissance du client (KYC)	249	-	-	750	-	-
	Risques de non-conformité : Corruption	19 842	16 098	12 740	53 280	47 649	20 301
	Risques de non-conformité - Ethique professionnelle	100	-	0	325	-	1
	Risques de non-conformité : Protection intérêts client	14 851	19 639	23 054	70 185	68 489	103 546
	Risques de non-conformité - Sanctions et Embargos	3 760	-	-	5 241	-	-
	Risques de non-conformité : Sujets Spécifiques	30 053	25 916	13 360	48 189	70 031	28 920
	Risques de non-conformité : Sécurité financière trans.	1 615	1 874	2 261	1 916	959	2 044
	Risque de crédit et risque de contrepartie	3 452	6 739	5 249	3 714	5 544	5 133
	Risques d'assurance	11	1	15	3	1	3
	Risques de non-conformité : Marchés	13 937	3 817	11 919	62 770	14 886	44 249
	Risque opérationnel et Contrôle Permanent	6 675	12 481	25 006	9 854	9 936	23 907
	Risque de liquidité	-	-	198	-	-	61
TOTAL 04 - RISQUES		183 514	143 610	148 912	475 161	360 488	357 269
05 - COMPÉTENCES INDIVIDUELLES	Développement Personnel	56 795	89 396	76 493	29 102	34 710	29 596
	Gestion de Projet et Organisation	32 240	21 969	16 831	7 005	2 889	2 357
	Langues	16 638	30 701	28 473	1 681	3 127	2 875
	Accompagnement de Carrière	8 127	8 702	7 109	4 310	6 212	4 690
	Bureautique et NTIC	1 367	21	14	1 097	687	466
	Secourisme & Sécurité au travail	3 223	12 624	5 424	1 984	2 051	1 543
	Smart working	87	378	667	36	145	161
TOTAL 05 - COMPÉTENCES INDIVIDUELLES		118 477	163 792	135 011	45 215	49 821	41 688

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

		Nombre d'heures de formation			Nombre de stages		
		2023	2024	2025	2023	2024	2025
06 - MANAGEMENT	Leadership & Vision	6 992	9 294	7 643	1 047	2 646	2 206
	Management de la Performance	373	-	-	169	-	-
	Management d'Équipe	26 747	23 593	21 679	6 410	6 807	5 526
	Valeurs et Principes Managériaux	17 637	19 701	16 927	6 266	15 530	4 771
TOTAL 06 - MANAGEMENT		51 749	52 589	46 250	13 892	24 983	12 503
08 - DIGITALE	Gamification et Veille	6	-	-	29	-	-
	Digital Branding et Communication online	451	-	-	2 254	-	-
	User Expérience	35	0	0	39	1	2
	Social Media	5	-	-	9	-	-
	Marketing on line	48	-	0	33	-	1
	IT et Process	2 162	32	23	1 834	70	37
	Web analytics et Data	2 888	-	-	661	-	-
	Vente et e-business	64	-	-	215	-	-
	Intelligence artificielle et Automatisation intelligente	811	-	-	187	-	-
	Agile Project Management	62	-	-	46	-	-
	Cybersécurité	5 425	-	-	16 585	-	-
	Nouveaux modes et outils de travail	3 396	20	-	3 826	8	-
	Gestion de la transformation Digitale	4	-	-	1	-	-
Block Chain	306	-	-	32	-	-	
TOTAL 08 - DIGITALE		15 660	52	24	25 751	79	40
TOTAL		1 224 906	1 302 701	1 204 182	1 867 498	1 739 464	1 894 587

*Modification des libellés

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

2023	2024		2025
670 870	461 828	Formation en présentiel / en situation de travail	383 037
554 036	840 873	Formation ouverte à distance	821 145
1 224 906	1 302 701	TOTAL	1 204 182

52 | CONGÉS FORMATION

524– CONGÉS PERSONNELS DE FORMATION DE TRANSITION

	HOMMES			FEMMES			TOTAL
	Techniciens	Cadres	TOTAL	Techniciens	Cadres	TOTAL	
CPF en cours au 01/01/2025	3	1	4	8	4	12	16
Demandes 2024 acceptées par la direction	6	1	7	12	10	22	29
CPF terminés en 2025	3	1	4	8	4	12	16
CPF en cours au 01/01/2026	0	0	0	0	0	0	0

Indicateur de niveau national, selon les informations disponibles au 1^{er} janvier

53 | ALTERNANCE

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

2023			2024				2025		
Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL		Hommes	Femmes	TOTAL
1 261	1 121	2 382	1 257	1 030	2 287	Apprentissage	1 201	991	2 192
90	87	177	58	68	126	Professionalisation	40	58	98
1 351	1 208	2 559	1 315	1 098	2 413	TOTAL	1 241	1 049	2 290

61 – Représentants du personnel

62 – Communication interne

63 – Procédures



611 – PARTICIPATION AUX ÉLECTIONS DES COMITÉS SOCIAUX ÉCONOMIQUES

Collèges	2025	
	Nombre d'inscrits	% de votants
Techniciens	-	-
Cadres	-	-

612 – VOLUME GLOBAL DES CRÉDITS D'HEURES

Au total, les crédits d'heures autorisés dans l'ensemble des instances avoisinent un volume global de 463 066 heures, compte tenu des réunions effectuées avec la Direction ou en commissions.

613 – NOMBRE DE RÉUNIONS AVEC LES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

2023	2024	Nombre de réunions	2025
233	248		260

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

■ Intéressement - Participation - Épargne Salariale - Rémunération

- Accord d'intéressement des salariés aux résultats de BNP Paribas, EXERCICES 2025 2026 2027, signé le 26 juin 2025
- Accord de Groupe BNP Paribas du 8 octobre 2025 relatif au transfert collectif du Plan d'Épargne Retraite d'Entreprise (PERE) vers le Plan d'Épargne Retraite Obligatoire (PERO), signé le 8 octobre 2025
- Accord relatif au règlement du Plan d'Épargne Entreprise (PEE) du Groupe BNP Paribas du 21 décembre 2009, avenant de refonte du 24 novembre 2025, signé le 24 novembre 2025
- Accord relatif au règlement du Plan d'Épargne Retraite d'Entreprise Collectif (PERECO) du Groupe BNP Paribas du 21 décembre 2009, avenant de refonte du 24 novembre 2025, signé le 24 novembre 2025
- Avenant N°2 à l'accord définissant les règles d'abondement applicables aux salariés de BNP Paribas SA au titre du Plan d'Épargne Entreprise (PEE) du Groupe BNP Paribas, signé le 24 novembre 2025 Accord relatif au règlement du Plan d'Épargne Retraite Obligatoire (PERO) du Groupe BNP Paribas du 3 octobre 2017, avenant de refonte du 17 décembre 2025, signé le 17 décembre 2025

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

- Accord sur la Diversité et l'Inclusion au sein de BNP Paribas SA, signé le 14 janvier 2025
- Avenant à l'accord sur les contraintes spécifiques de travail de BNP Paribas SA du 4 mai 2017, signé le 17 janvier 2025
- Deuxième avenant à l'accord du 24 juillet 2020 relatif à la Diversité et l'Inclusion au sein de BNP Paribas SA, signé le 31 mars 2025

- Accord portant aménagement des dispositions d'ordre social dans le Groupe BNP Paribas en France, signé le 2 mai 2025
- Accord sur l'accompagnement des salariés au cours de leur troisième partie de carrière et sur les dispositifs d'aménagement de fin de carrière et de transition entre activité professionnelle et retraite dans le Groupe BNP Paribas en France, signé le 22 mai 2025
- Avenant du 22 mai 2025 à l'accord du Groupe BNP Paribas en France du 30 mars 2022 relatif à la prise effective des congés et à leur épargne pour une utilisation au cours de la vie professionnelle et pour la préparation à la retraite, signé le 22 mai 2025
- Accord de transition ESTREEM, signé le 11 juillet 2025
- Accord définissant les mesures d'accompagnement dans le cadre de la mise en œuvre du projet d'évolution du modèle RETAIL de la Banque Commerciale en France, signé le 25 juillet 2025
- Accord suite à la Négociation Annuelle Obligatoire 2026 de BNP Paribas SA, signé le 13 novembre 2025
- Accord définissant les cotisations applicables au titre du régime de remboursement de frais de santé à adhésion obligatoire au sein de la société BNP Paribas SA, signé le 13 novembre 2025 Accord en faveur de l'emploi, de l'insertion professionnelle et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap au sein de BNP Paribas SA, signé le 19 décembre 2025 Accord de transition dans le cadre du projet de transmission universelle de patrimoine de la société AELX au sein de la société BNP Paribas SA, signé le 22 décembre 2025

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

2023	2024	2025
90	80	55

62 | COMMUNICATION INTERNE

622 – PROCÉDURES D'ACCUEIL

Dans les politiques RH du groupe BNPP, nous indiquons bien que chaque collaborateur dans le cadre de son parcours collaborateur doit être accueilli et accompagné par son manager et son RH et nous précisons, de manière plus globale, que l'environnement de travail, les outils, l'organisation de l'entité, le cadre social... doivent être présentés.

623 – PROCÉDURES D'INFORMATION

■ **Echonet mobile**, l'intranet du Groupe, permet de délivrer une information personnalisée à chaque collaborateur en fonction de son entité/pays/fonction/métier/filière, et lui donne accès aux informations et aux outils dont il a besoin pour son activité, de l'opérationnel du quotidien à la stratégie du Groupe, et des actualités aux informations pérennes. Echonet est un Outil du quotidien déployé dans la quasi-totalité des entités du groupe. Echonet a poursuivi sa progression en 2025, avec 260 millions de pages vues (+10%).

■ 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. Le groupe est également animé de façon transverse, qu'il s'agisse de communautés, de groupes en ligne, de webinars, de possibilités de commenter sur Echonet, ou en lien avec certains réseaux sociaux.

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.

■ 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.

– pour la période à venir, de définir les orientations, qui se composent des objectifs mais aussi des besoins de 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 (congrés : maternité, parental d'éducation, sabbatique, soutien familial, période de mobilité volontaire sécurisée).

2023			2024			2025			
Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL	
1 872	5 094	6 966	1 601	4 291	5 892	Techniciens	1 689	4 166	5 855
9 105	9 829	18 934	9 986	10 440	20 426	Cadres	11 874	11 626	23 500
10 977	14 923	25 900	11 587	14 731	26 318	TOTAL	13 563	15 792	29 355

63 | PROCÉDURES

631 – NOMBRE DE RECOURS À DES MODES DE SOLUTION NON JUDICIAIRES

2023	2024	2025
5	11	6
4	2	2
		En commission paritaire de la banque – « formation recours »
		En commission Paritaire de recours disciplinaire

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

2023	2024	2025
76	73	82

Dont une saisine initiée par une personne hors BNP Paribas en 2024

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

2023	2024	2025
2	0	0

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)

2023	2024		2025
24,85	25,89	Restaurants	24,89
12,57	15,42	Transports	20,85
1,93	2,00	Frais Médicaux (Paris et Province)	1,93
8,55	8,59	Prestations familiales	8,56
0,33	0,39	Allocations diverses	0,42
48,23	52,29	TOTAL	56,65

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

2023	2024		2025
28,80	30,05	Contribution aux frais de repas du midi	30,01
3,85	3,67	Aide sociale aux familles	3,38
3,68	3,64	dont Participation aux frais de garde	3,21
0,17	0,03	dont Aides diverses	0,17
21,17	22,55	Activités de loisirs	22,88
19,70	20,10	dont séjours jeunes / séjours adultes et participation aux vacances du personnel	20,30
1,44	2,44	dont A.S.C	2,56
0,03	0,01	dont Divers	0,02
15,29	15,60	Activités à caractère local	15,64
2,32	1,67	Divers	1,13
1,62	1,15	dont Frais administratifs	0,46
0,71	0,52	dont Investissements divers	0,68
71,42	73,54	TOTAL	73,04

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

2023	2024		2025
48,23	52,29	Dépenses engagées directement par la Direction Générale	56,65
71,42	73,54	Montant du budget social alloué au CSEC*	73,04
119,65	125,83	TOTAL	129,69

* Estimation des dépenses pour l'année de référence.

72 | AUTRES CHARGES SOCIALES

■ Mutuelle BNP Paribas

Les salariés bénéficient d'un régime collectif de remboursement de frais de santé auprès de la Mutuelle du Groupe BNP Paribas. Leurs ayants droit (conjoint, enfants...) peuvent également être couverts à titre facultatif ainsi que les retraités.

En 2025, la cotisation patronale s'est élevée à 19,27 millions d'euros.

■ Prévoyance Flexible

La Prévoyance Flexible, contrat d'assurance souscrit auprès de Cardif Assurance Vie, assure une protection financière aux salariés et leur famille en cas d'arrêt de travail prolongé, d'invalidité et de décès. Les salariés ont la possibilité de personnaliser leur niveau de protection en l'adaptant à leur situation personnelle ou familiale.

Au titre de l'exercice 2025, la cotisation patronale s'est élevée à 29,24 millions d'euros.

■ Contrat Plan d'Épargne Retraite obligatoire BNP Paribas

Les salariés sont affiliés au Plan d'Épargne Retraite Obligatoire (PERO) souscrit auprès de Cardif Retraite à compter d'un an d'ancienneté. Ce régime de retraite supplémentaire à cotisations définies permet aux salariés de se constituer une épargne-retraite versée sous forme de rente viagère et/ou de capital, en complément des régimes de retraite obligatoires. Le PERO est alimenté par des cotisations obligatoires de l'entreprise et du salarié qui peuvent être complétées par des versements volontaires du salarié. Afin d'accompagner la préparation à la retraite et augmenter l'épargne constituée jusqu'au départ à la retraite des salariés, le financement du PERO a évolué au 1^{er} janvier 2025 avec une augmentation des taux de cotisation à la charge de l'entreprise et un élargissement de l'assiette des cotisations.

En 2025, les versements de l'entreprise ont représenté 39,60 millions d'euros.

