



# BILAN SOCIAL 2024

## BNP PARIBAS SA

RESSOURCES HUMAINES GROUPE



**BNP PARIBAS**

La banque d'un monde qui change



# 2024 | SOMMAIRE

## 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 – Activité 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 | EFFECTIFS TOTAL AU 31 DÉCEMBRE (un pour un)

2022			2023				2024		
Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL		Hommes	Femmes	TOTAL
16 820	21 475	38 295	17 016	21 320	38 336	111-A – EFFECTIF RÉMUNÉRÉ*	17 086	21 126	38 212
394	1 214	1 608	340	1 161	1 501	Absents non rémunérés	319	1 084	1 403
1 301	1 194	2 495	1 351	1 208	2 559	Contrats en alternance	1 315	1 098	2 413
18 515	23 883	42 398	18 707	23 689	42 396	111-B - EFFECTIF TOTAL	18 720	23 308	42 028
430	406	836	392	378	770	Détachés en France	365	349	714
289	77	366	274	78	352	Expatriés	248	83	331
19 234	24 366	43 600	19 373	24 145	43 518	111-C – EFFECTIF TOTAL Y COMPRIS DÉTACHÉS ET EXPATRIÉS	19 333	23 740	43 073

\*Dont 81 collaborateurs détachés accueillis en 2022, 102 collaborateurs détachés accueillis en 2023 et 114 collaborateurs détachés accueillis en 2024.

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

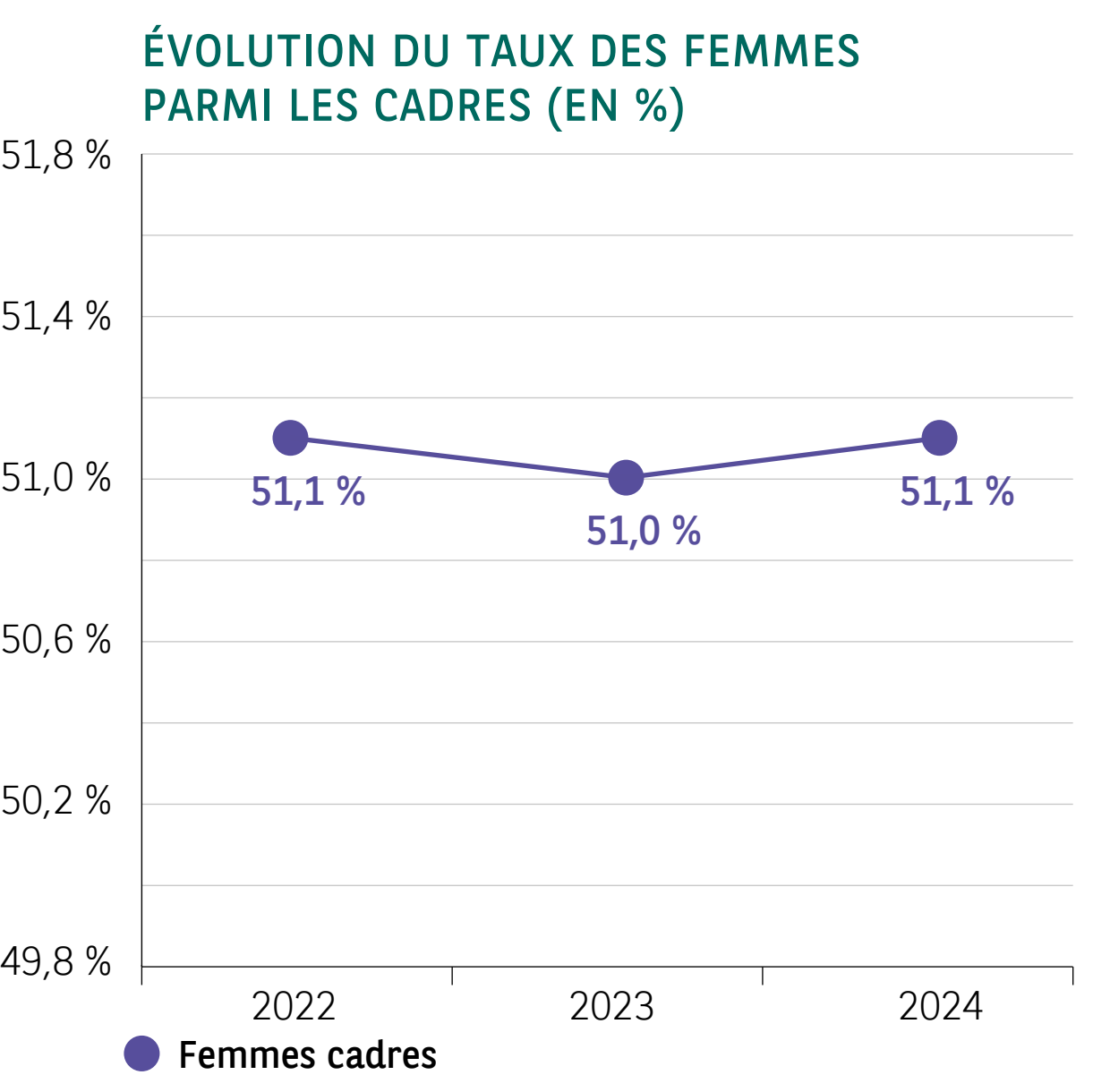
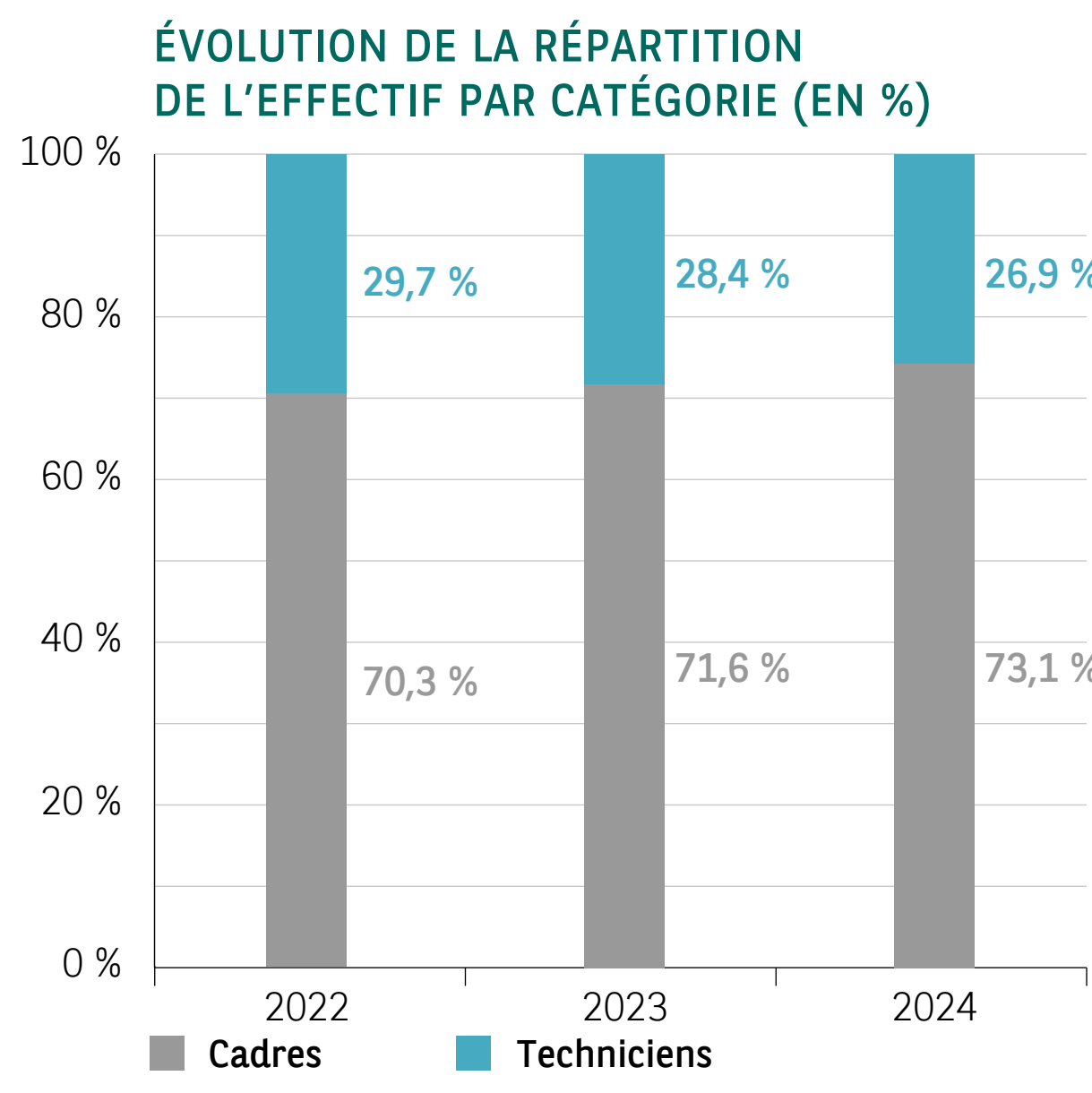
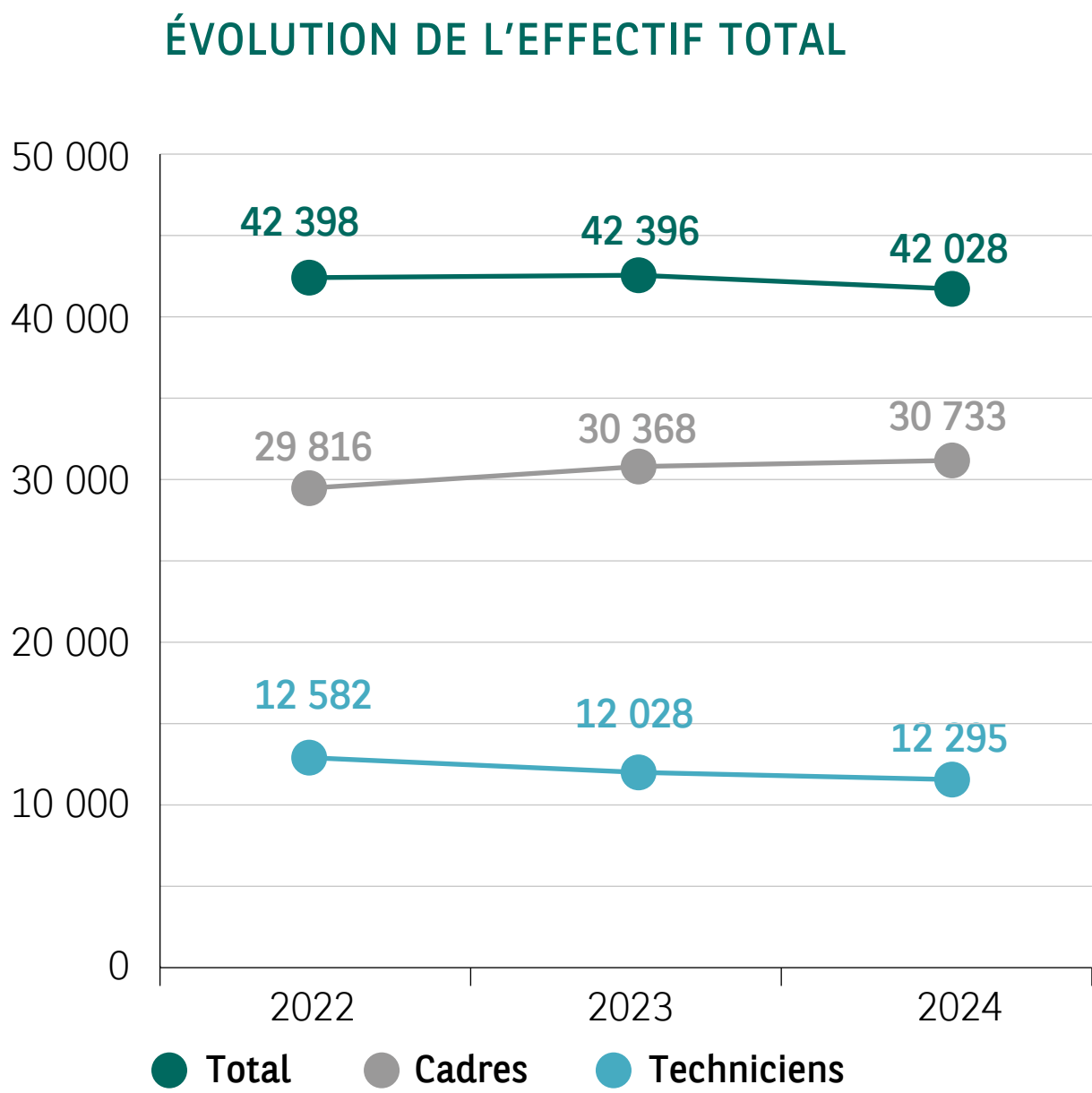
2022			2023				2024		
Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL		Hommes	Femmes	TOTAL
3 946	8 636	12 582	3 836	8 192	12 028	Techniciens	3 705	7 590	11 295
14 569	15 247	29 816	14 871	15 497	30 368	Cadres	15 015	15 718	30 733
18 515	23 883	42 398	18 707	23 689	42 396	TOTAL	18 720	23 308	42 028

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

2022			2023				2024		
Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL		Hommes	Femmes	TOTAL
31,4	68,6	100,0	31,9	68,1	100,0	Techniciens	32,8	67,2	100,0
48,9	51,1	100,0	49,0	51,0	100,0	Cadres	48,9	51,1	100,0
43,7	56,3	100,0	44,1	55,9	100,0	TOTAL	44,5	55,5	100,0

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

2022			2023				2024		
Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL		Hommes	Femmes	TOTAL
21,3	36,2	29,7	20,5	34,6	28,4	Techniciens	19,8	32,6	26,9
78,7	63,8	70,3	79,5	65,4	71,6	Cadres	80,2	67,4	73,1
100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	TOTAL	100,0	100,0	100,0



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

2022			2023				2024		
Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL		Hommes	Femmes	TOTAL
3 899	8 131	12 030	3 794	7 724	11 517	Techniciens	3 664	7 157	10 821
14 516	14 864	29 379	14 814	15 122	29 936	Cadres	14 963	15 336	30 299
18 415	22 995	41 409	18 607	22 846	41 453	TOTAL	18 627	22 493	41 120

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

2022			2023				2024		
Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL		Hommes	Femmes	TOTAL
2 387	5 028	7 415	2 270	4 764	7 034	Techniciens	2 171	4 468	6 639
14 175	13 074	27 249	14 519	13 418	27 937	Cadres	14 675	13 628	28 303
16 562	18 102	34 664	16 789	18 182	34 971	TOTAL	16 846	18 096	34 942

Titulaires d’un contrat de travail à durée indéterminée, à temps plein, présents à l’effectif du 1<sup>er</sup> 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)

2022			2023				2024		
Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL		Hommes	Femmes	TOTAL
Effectif Rémunéré									
65	115	180	41	82	123	Techniciens	42	63	105
55	77	132	36	50	86	Cadres	32	43	75
120	192	312	77	132	209	TOTAL	74	106	180
Absents non rémunérés									
0	2	2	0	1	1	Techniciens	0	0	0
0	0	0	0	1	1	Cadres	0	0	0
0	2	2	0	2	2	TOTAL	0	0	0
Apprentissage*									
1 187	1 096	2 283	1 256	1 117	2 373	Techniciens	1 251	1 028	2 279
6	5	11	5	4	9	Cadres	6	2	8
1 193	1 101	2 294	1 261	1 121	2 382	TOTAL	1 257	1 030	2 287
Contrat de professionnalisation									
108	93	201	90	87	177	Techniciens	58	68	126
0	0	0	0	0	0	Cadres	0	0	0
108	93	201	90	87	177	TOTAL	58	68	126
Total									
1 360	1 306	2 666	1 387	1 287	2 674	Techniciens	1 351	1 159	2 510
61	82	143	41	55	96	Cadres	38	45	83
1 421	1 388	2 809	1 428	1 342	2 770	TOTAL	1 389	1 204	2 593

\*Dont 8 contrats CIFRE en 2024

114 – EFFECTIF MOYEN MENSUEL (un pour un)

2022	2023		2024
12 273	12 267	Techniciens	11 602
27 616	29 979	Cadres	30 547
39 889	42 246	TOTAL	42 149

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)

2022						2023							2024					
Hommes	%	Femmes	%	TOTAL	%	Hommes	%	Femmes	%	TOTAL	%		Hommes	%	Femmes	%	TOTAL	%
Moins de 25 ans																		
1 147	29,1	1 192	13,8	2 339	18,6	1 187	30,9	1 172	14,3	2 359	19,6	Techniciens	1 141	30,8	1 082	14,3	2 223	19,7
258	1,8	245	1,6	503	1,7	237	1,6	214	1,4	451	1,5	Cadres	240	1,6	190	1,2	430	1,4
1 405	7,6	1 437	6,0	2 842	6,7	1 424	7,6	1 386	5,9	2 810	6,6	TOTAL	1 381	7,4	1 272	5,5	2 653	6,3
De 25 à 29 ans																		
684	17,3	920	10,7	1 604	12,7	671	17,5	847	10,3	1 518	12,6	Techniciens	667	18,0	753	9,9	1 420	12,6
1 294	8,9	1 124	7,4	2 418	8,1	1 388	9,3	1 187	7,7	2 575	8,5	Cadres	1 373	9,1	1 190	7,6	2 563	8,3
1 978	10,7	2 044	8,6	4 022	9,5	2 059	11	2 034	8,6	4 093	9,7	TOTAL	2 040	10,9	1 943	8,3	3 983	9,5
De 30 à 34 ans																		
575	14,6	1 042	12,1	1 617	12,9	513	13,4	974	11,9	1 487	12,4	Techniciens	484	13,1	878	11,6	1 362	12,1
1 675	11,5	1 663	10,9	3 338	11,2	1 651	11,1	1 662	10,7	3 313	10,9	Cadres	1 624	10,8	1 648	10,5	3 272	10,6
2 250	12,2	2 705	11,3	4 955	11,7	2 164	11,6	2 636	11,1	4 800	11,3	TOTAL	2 108	11,3	2 526	10,8	4 634	11,0
De 35 à 39 ans																		
395	10,0	1 159	13,4	1 554	12,4	399	10,4	1 056	12,9	1 455	12,1	Techniciens	399	10,8	986	13,0	1 385	12,3
1 808	12,4	2 280	15,0	4 088	13,7	1 814	12,2	2 183	14,1	3 997	13,2	Cadres	1 825	12,2	2 039	13,0	3 864	12,6
2 203	11,9	3 439	14,4	5 642	13,3	2 213	11,8	3 239	13,7	5 452	12,9	TOTAL	2 224	11,9	3 025	13,0	5 249	12,5
De 40 à 44 ans																		
322	8,2	1 437	16,6	1 759	14,0	322	8,4	1 383	16,9	1 705	14,2	Techniciens	302	8,2	1 241	16,4	1 543	13,7
2 303	15,8	3 034	19,9	5 337	17,9	2 281	15,3	3 030	19,6	5 311	17,5	Cadres	2 181	14,5	2 988	19,0	5 169	16,8
2 625	14,2	4 471	18,7	7 096	16,7	2 603	13,9	4 413	18,6	7 016	16,5	TOTAL	2 483	13,3	4 229	18,1	6 712	16,0
De 45 à 49 ans																		
206	5,2	771	8,9	977	7,8	208	5,4	846	10,3	1 054	8,8	Techniciens	231	6,2	915	12,1	1 146	10,1
2 482	17,0	2 569	16,8	5 051	16,9	2 478	16,7	2 687	17,3	5 165	17,0	Cadres	2 453	16,3	2 833	18,0	5 286	17,2
2 688	14,5	3 340	14,0	6 028	14,2	2 686	14,4	3 533	14,9	6 219	14,7	TOTAL	2 684	14,3	3 748	16,1	6 432	15,3
De 50 à 54 ans																		
153	3,9	604	7,0	757	6,0	133	3,5	575	7,0	708	5,9	Techniciens	123	3,3	534	7,0	657	5,8
1 948	13,4	1 778	11,7	3 726	12,5	2 145	14,4	1 976	12,8	4 121	13,6	Cadres	2 346	15,6	2 176	13,8	4 522	14,7
2 101	11,3	2 382	10,0	4 483	10,6	2 278	12,2	2 551	10,8	4 829	11,4	TOTAL	2 469	13,2	2 710	11,6	5 179	12,3
De 55 à 59 ans																		
261	6,6	921	10,7	1 182	9,4	220	5,7	735	9,0	955	7,9	Techniciens	187	5,0	636	8,4	823	7,3
1 771	12,2	1 775	11,6	3 546	11,9	1 795	12,1	1 657	10,7	3 452	11,4	Cadres	1 784	11,9	1 680	10,7	3 464	11,3
2 032	11,0	2 696	11,3	4 728	11,2	2 015	10,8	2 392	10,1	4 407	10,4	TOTAL	1 971	10,5	2 316	9,9	4 287	10,2
De 60 ans et plus																		
203	5,1	590	6,8	793	6,3	183	4,8	604	7,4	787	6,5	Techniciens	171	4,6	565	7,4	736	6,5
1 030	7,1	779	5,1	1 809	6,1	1 082	7,3	901	5,8	1 983	6,5	Cadres	1 189	7,9	974	6,2	2 163	7,0
1 233	6,7	1 369	5,7	2 602	6,1	1 265	6,8	1 505	6,4	2 770	6,5	TOTAL	1 360	7,3	1 539	6,6	2 899	6,9
18 515	100	23 883	100	42 398	100	18 707	100	23 689	100	42 396	100	ENSEMBLE	18 720	100	23 308	100,0	42 028	100,0

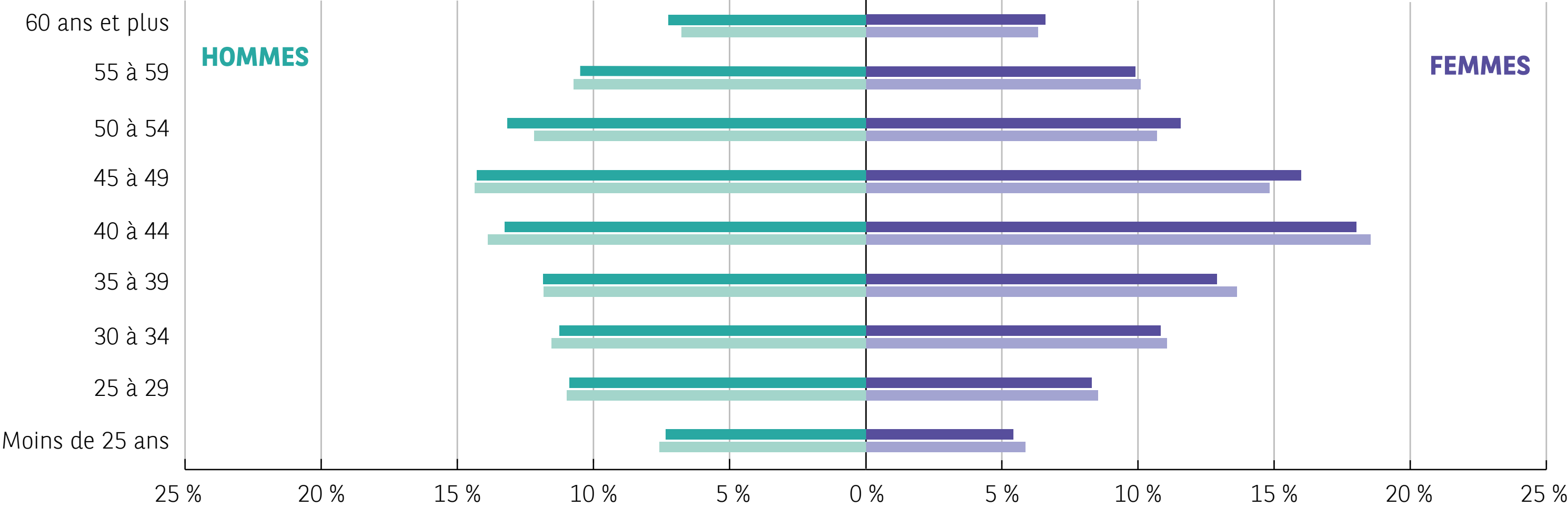
Les pourcentages sont calculés par rapport à l'effectif Hommes ou Femmes de chaque catégorie et les pourcentages des lignes « Total » par rapport à l'effectif Hommes ou Femmes de l'ensemble.

ÉVOLUTION DE LA PYRAMIDE DES ÂGES,  
ANNÉES 2023-2024

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

Détail page précédente

- 2024 Femmes
- 2024 Hommes
- 2023 Femmes
- 2023 Hommes

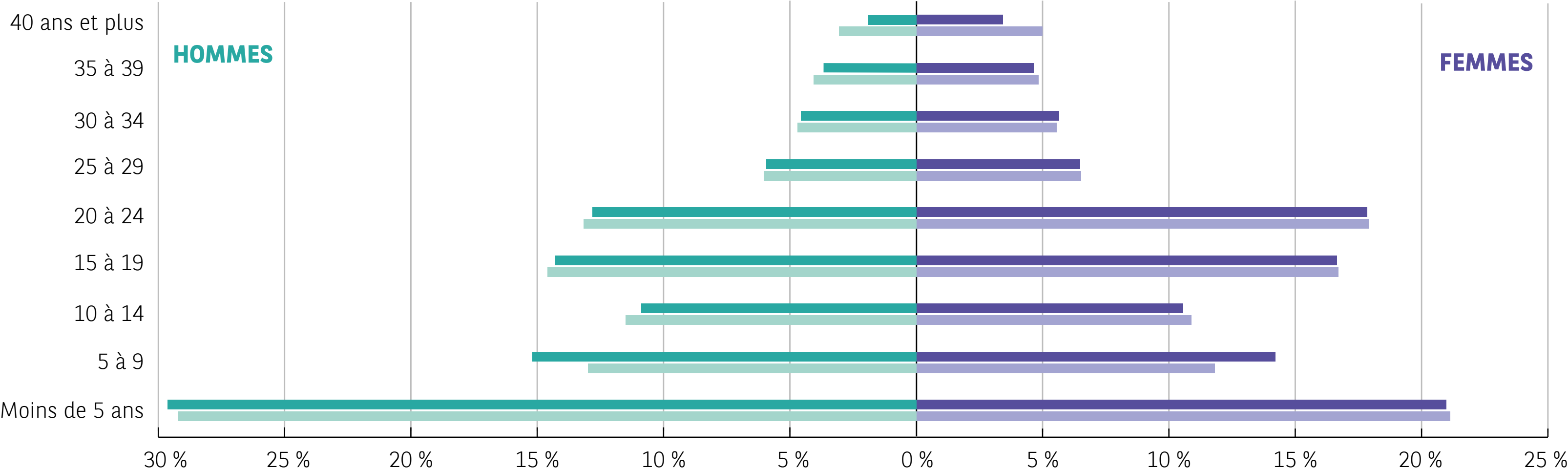


ÉVOLUTION DE LA PYRAMIDE  
DES ANCIENNETÉS,  
ANNÉES 2023-2024

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

Détail page suivante

- 2024 Femmes
- 2024 Hommes
- 2023 Femmes
- 2023 Hommes





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

2022						2023							2024					
Hommes	%	Femmes	%	TOTAL	%	Hommes	%	Femmes	%	TOTAL	%		Hommes	%	Femmes	%	TOTAL	%
Moins de 5 ans																		
2 163	54,8	2 471	28,6	4 634	36,8	2 240	58,4	2 537	31,0	4 777	39,7	Techniciens	2 245	60,6	2 440	32,1	4 685	41,5
3 132	21,5	2 455	16,1	5 587	18,7	3 241	21,8	2 454	15,8	5 695	18,8	Cadres	3 327	22,2	2 433	15,5	5 760	18,7
5 295	28,6	4 926	20,6	10 221	24,1	5 481	29,3	4 991	21,1	10 472	24,7	TOTAL	5 572	29,8	4 873	20,9	10 445	24,9
De 5 à 9 ans																		
528	13,4	1 000	11,6	1 528	12,1	462	12,0	877	10,7	1 339	11,1	Techniciens	398	10,7	769	10,1	1 167	10,3
2 124	14,6	2 172	14,2	4 296	14,4	2 445	16,4	2 447	15,8	4 892	16,1	Cadres	2 470	16,5	2 528	16,1	4 998	16,3
2 652	14,3	3 172	13,3	5 824	13,7	2 907	15,5	3 324	14,0	6 231	14,7	TOTAL	2 868	15,3	3 297	14,1	6 165	14,7
De 10 à 14 ans																		
328	8,3	1 089	12,6	1 417	11,3	308	8,0	958	11,7	1 266	10,5	Techniciens	295	8,0	828	10,9	1 123	9,9
2 106	14,5	1 898	12,4	4 004	13,4	1 815	12,2	1 618	10,4	3 433	11,3	Cadres	1 756	11,7	1 621	10,3	3 377	11,0
2 434	13,1	2 987	12,5	5 421	12,8	2 123	11,3	2 576	10,9	4 699	11,1	TOTAL	2 051	11,0	2 449	10,5	4 500	10,7
De 15 à 19 ans																		
												Techniciens						
257	6,5	1 286	14,9	1 543	12,3	235	6,1	1 188	14,5	1 423	11,8	Techniciens	222	6,0	1 015	13,4	1 237	11,0
2 352	16,1	3 005	19,7	5 357	18,0	2 504	16,8	3 069	19,8	5 573	18,4	Cadres	2 482	16,5	2 856	18,2	5 338	17,4
2 609	14,1	4 291	18,0	6 900	16,3	2 739	14,6	4 257	18,0	6 996	16,5	TOTAL	2 704	14,4	3 871	16,6	6 575	15,6
De 20 à 24 ans																		
164	4,2	961	11,1	1 125	8,9	178	4,6	1 023	12,5	1 201	10,0	Techniciens	184	5,0	1 087	14,3	1 271	11,3
2 313	15,9	2 790	18,3	5 103	17,1	2 260	15,2	2 888	18,6	5 148	17,0	Cadres	2 245	15,0	3 057	19,4	5 302	17,3
2 477	13,4	3 751	15,7	6 228	14,7	2 438	13,0	3 911	16,5	6 349	15,0	TOTAL	2 429	13,0	4 144	17,8	6 573	15,6
De 25 à 29 ans																		
51	1,3	197	2,3	248	2,0	41	1,1	201	2,5	242	2,0	Techniciens	56	1,5	292	3,8	348	3,1
629	4,3	712	4,7	1 341	4,5	787	5,3	896	5,8	1 683	5,5	Cadres	1 074	7,2	1 221	7,8	2 295	7,5
680	3,7	909	3,8	1 589	3,7	828	4,4	1 097	4,6	1 925	4,5	TOTAL	1 130	6,0	1 513	6,5	2 643	6,3
De 30 à 34 ans																		
144	3,6	523	6,1	667	5,3	136	3,5	483	5,9	619	5,1	Techniciens	109	2,9	395	5,2	504	4,5
914	6,3	1 079	7,1	1 993	6,7	890	6,0	1 055	6,8	1 945	6,4	Cadres	765	5,1	903	5,7	1 668	5,4
1 058	5,7	1 602	6,7	2 660	6,3	1 026	5,5	1 538	6,5	2 564	6,0	TOTAL	874	4,7	1 298	5,6	2 172	5,2
De 35 à 39 ans																		
170	4,3	525	6,1	695	5,5	118	3,1	401	4,9	519	4,3	Techniciens	84	2,3	339	4,5	423	3,7
663	4,6	652	4,3	1 315	4,4	622	4,2	640	4,1	1 262	4,2	Cadres	621	4,1	727	4,6	1 348	4,4
833	4,5	1 177	4,9	2 010	4,7	740	4,0	1 041	4,4	1 781	4,2	TOTAL	705	3,8	1 066	4,6	1 771	4,2
De 40 ans et plus																		
141	3,6	584	6,8	725	5,8	118	3,1	524	6,4	642	5,3	Techniciens	112	3,0	425	5,6	537	4,8
336	2,3	484	3,2	820	2,8	307	2,1	430	2,8	737	2,4	Cadres	275	1,8	372	2,4	647	2,1
477	2,6	1 068	4,5	1 545	3,6	425	2,3	954	4,0	1 379	3,3	TOTAL	387	2,1	797	3,4	1 184	2,8
18 515	100	23 883	100	42 398	100	18 707	100	23 689	100	42 396	100	ENSEMBLE	18 720	100	23 308	100	42 028	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)

2022				2023					2024			
FRANÇAIS		ÉTRANGERS		FRANÇAIS		ÉTRANGERS			FRANÇAIS		ÉTRANGERS	
Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes		Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
3 620	8 219	326	417	3 507	7 729	329	463		Techniciens	3 365	7 140	340
13 727	14 327	842	920	13 929	14 476	942	1 021	Cadres	14 008	14 635	1 007	1 083
17 347	22 546	1 168	1 337	17 436	22 205	1 271	1 484	TOTAL	17 373	21 775	1 347	1 533
39 893		2 505		39 641		2 755			39 148		2 880	

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

2022					2023						2024				
Hommes	%	Femmes	%	TOTAL	Hommes	%	Femmes	%	TOTAL		Hommes	%	Femmes	%	TOTAL
8	28,6	20	71,4	28	7	28,0	18	72,0	25		7	30,4	16	69,6	23
179	45,3	216	54,7	395	189	49,3	194	50,7	383		145	49,7	147	50,3	292
406	43,8	521	56,2	927	391	44,4	490	55,6	881	D	386	45,3	467	54,7	853
954	40,5	1 402	59,5	2 356	930	41,1	1 334	58,9	2 264	E	905	43,7	1 165	56,3	2 070
992	25,1	2 956	74,9	3 948	967	25,9	2 760	74,1	3 727	F	919	26,7	2 525	73,3	3 444
1 407	28,6	3 521	71,4	4 928	1 352	28,5	3 396	71,5	4 748	G	1 343	29,1	3 270	70,9	4 613
3 946	31,4	8 636	68,6	12 582	3 836	31,9	8 192	68,1	12 028	Techniciens	3 705	32,8	7 590	67,2	11 295
3 884	39,2	6 013	60,8	9 897	3 903	39,5	5 983	60,5	9 886	H	3 821	39,2	5 938	60,8	9 759
3 526	47,2	3 947	52,8	7 473	3 516	47,0	3 961	53,0	7 477	I	3 488	46,9	3 954	53,1	7 442
3 292	55,3	2 659	44,7	5 951	3 387	54,9	2 783	45,1	6 170	J	3 487	54,4	2 923	45,6	6 410
2 053	58,2	1 475	41,8	3 528	2 270	59,1	1 574	40,9	3 844	K	2 320	59,0	1 615	41,0	3 935
1 814	61,1	1 153	38,9	2 967	1 795	60,0	1 196	40,0	2 991	HC	1 899	59,6	1 288	40,4	3 187
14 569	48,9	15 247	51,1	29 816	14 871	49,0	15 497	51,0	30 368	Cadres	15 015	48,9	15 718	51,1	30 733
18 515	43,7	23 883	56,3	42 398	18 707	44,1	23 689	55,9	42 396	TOTAL	18 720	44,5	23 308	55,5	42 028

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

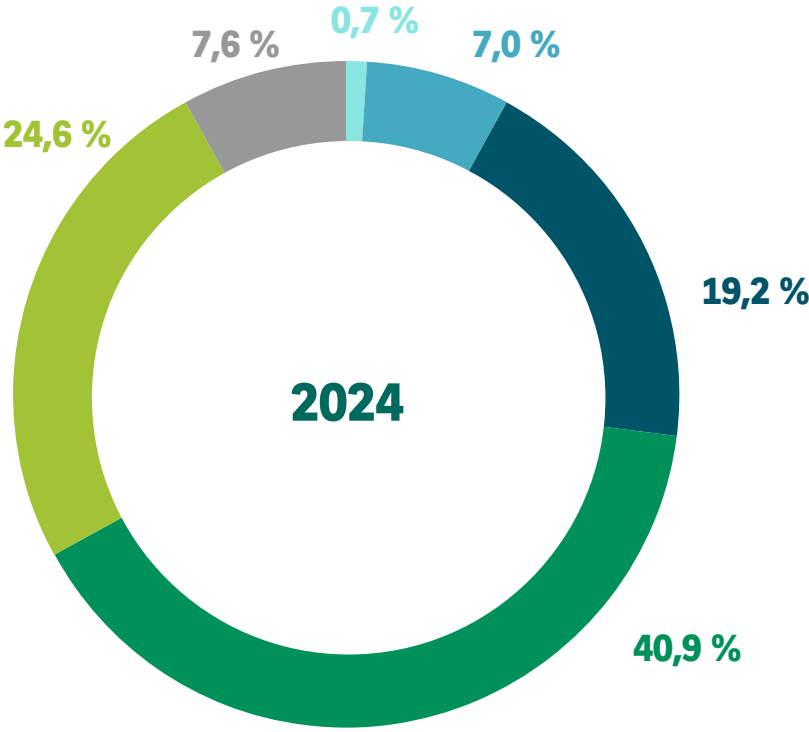
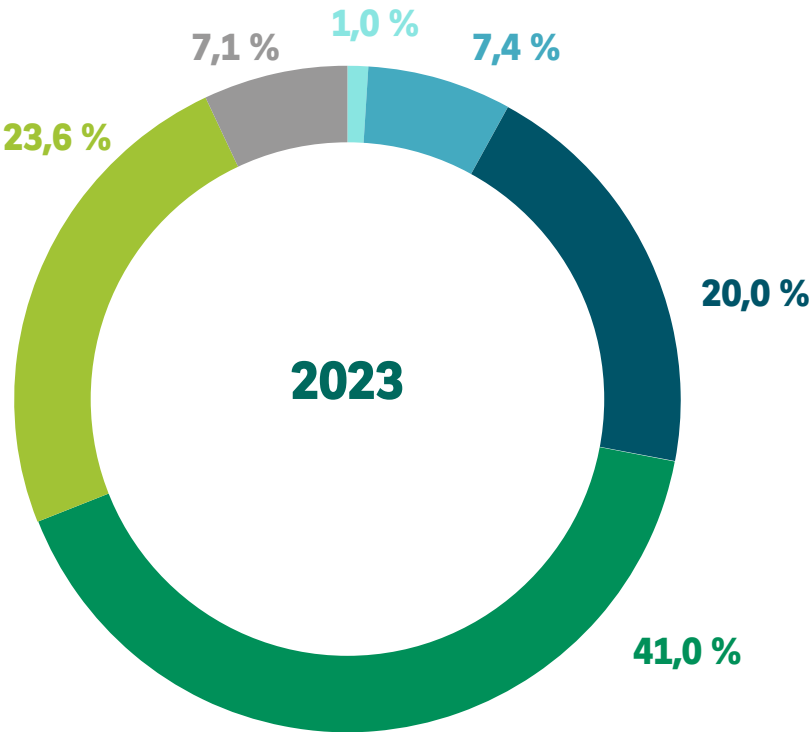
- Techniciens B, C

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)\*

2022	2023	2024
8 044	8 524	7 837

\* Données du mois de décembre de l’année considérée.

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

2022	2023	2024
41	27	25

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

2022	2023	2024
2 448	2 686	2 971

123 – NOMBRE MOYEN MENSUEL DE PERSONNEL TEMPORAIRE

2022	2023	2024
678	509	865

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

2022	2023	2024
58	54	70

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.

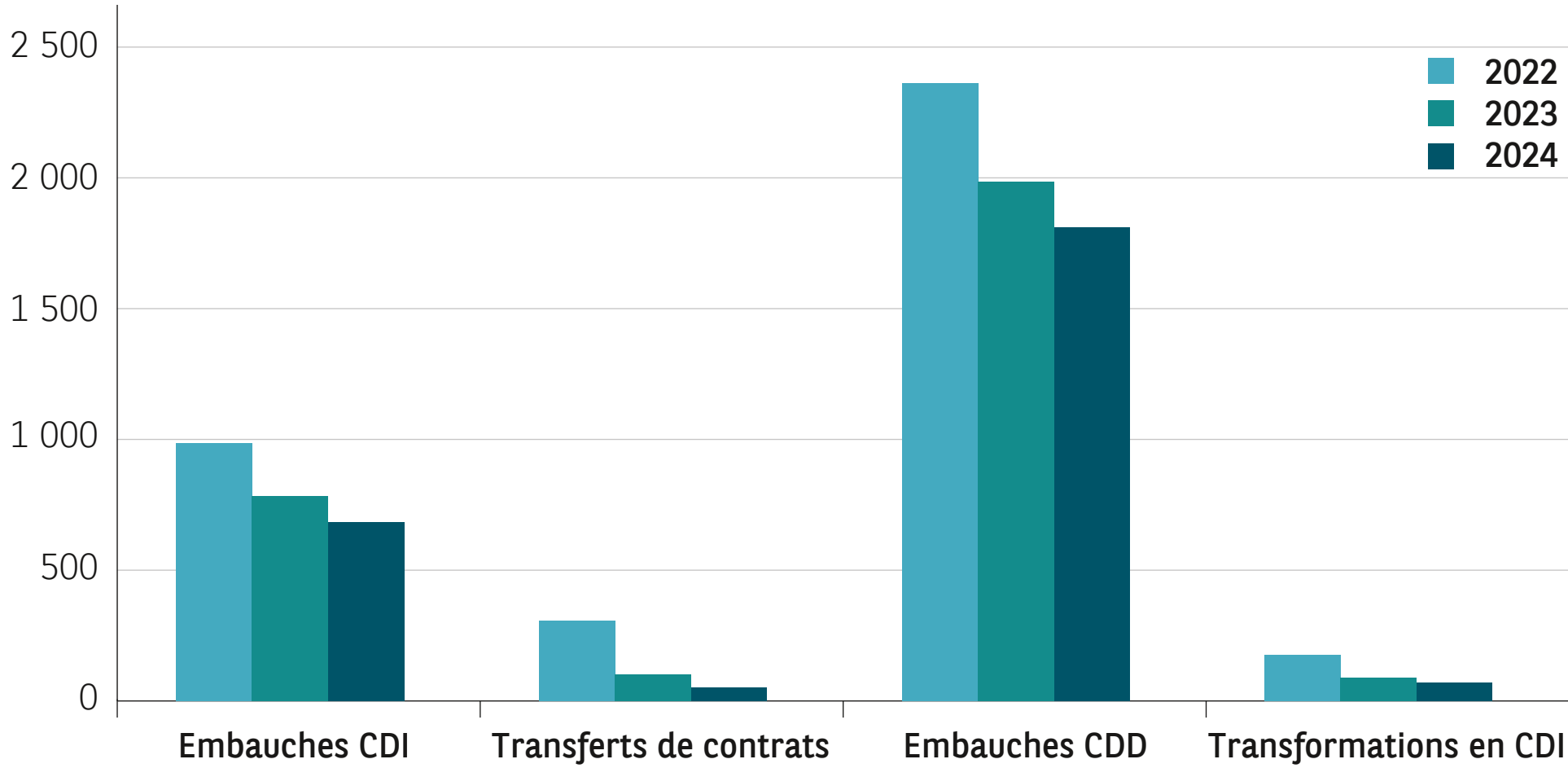
Attentifs à l’accueil et à l’intégration des stagiaires, les métiers ont organisé leur accompagnement au travers de différentes actions parmi lesquelles la remise de livrets d’accueil, des réunions de présentation et l’accompagnement d’un maître de stage ou d’un salarié référent selon la durée du stage.



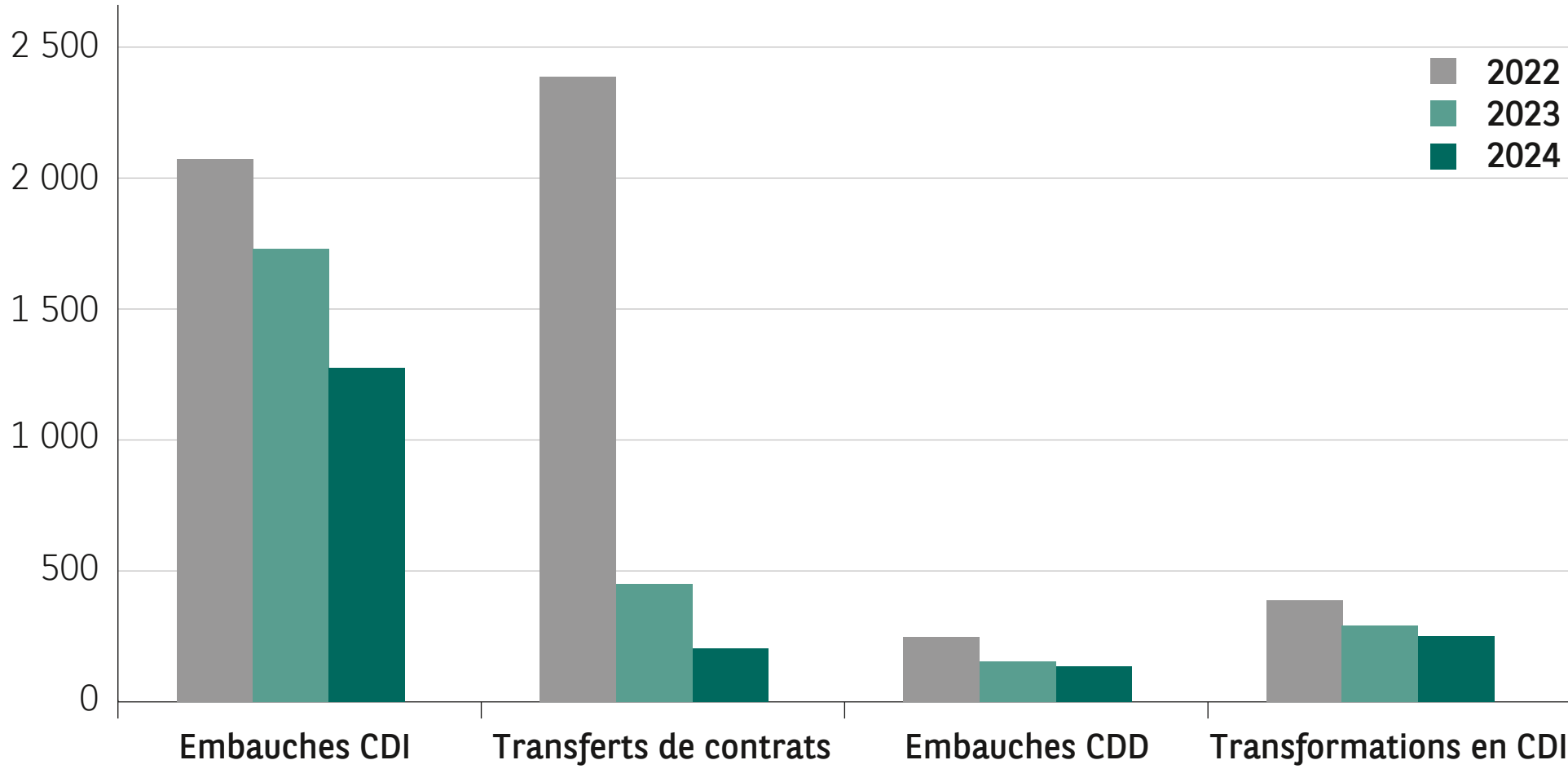


13 – EMBAUCHES PAR CATÉGORIE HIÉRARCHIQUE ET PAR MOTIFS

EMBAUCHES DES TECHNICIENS



EMBAUCHES DES CADRES



13 – EMBAUCHES PAR CATÉGORIE HIÉRARCHIQUE ET PAR GENRE

2022							2023								2024						
TECHNICIENS		CADRES		TOTAL		TOTAL 2022	TECHNICIENS		CADRES		TOTAL		TOTAL 2023		TECHNICIENS		CADRES		TOTAL		TOTAL 2024
H.	F.	H.	F.	H.	F.		H.	F.	H.	F.	H.	F.			H.	F.	H.	F.	H.	F.	
1 744	2 147	2 634	2 431	4 378	4 578	8 956	1 430	1 587	1 477	1 125	2 907	2 712	5 619	130 A - TOTAL DES EMBAUCHES	1 318	1 338	1 011	822	2 329	2 160	4 489
428	574	1 173	893	1 601	1 467	3 068	346	448	1 003	725	1 349	1 173	2 522	131 - Embauches à durée indéterminée	302	389	751	515	1 053	904	1 957
96	226	1 157	1 220	1 253	1 446	2 699	26	89	262	181	288	270	558	130 B - Transferts de contrats	17	43	92	109	109	152	261
1 148	1 223	98	142	1 246	1 365	2 611	1 007	987	68	82	1 075	1 069	2 144	132 - Embauches à durée déterminée	957	863	47	77	1 004	940	1 944
72	124	206	176	278	300	578	51	63	144	137	195	200	395	132 A - Transformations en contrats à durée indéterminée	42	43	121	121	163	164	327
955	1 046	262	234	1 217	1 280	2 497	856	864	209	191	1 065	1 055	2 120	134 - dont embauches de salariés de moins de 25 ans	809	748	200	179	1 009	927	1 936

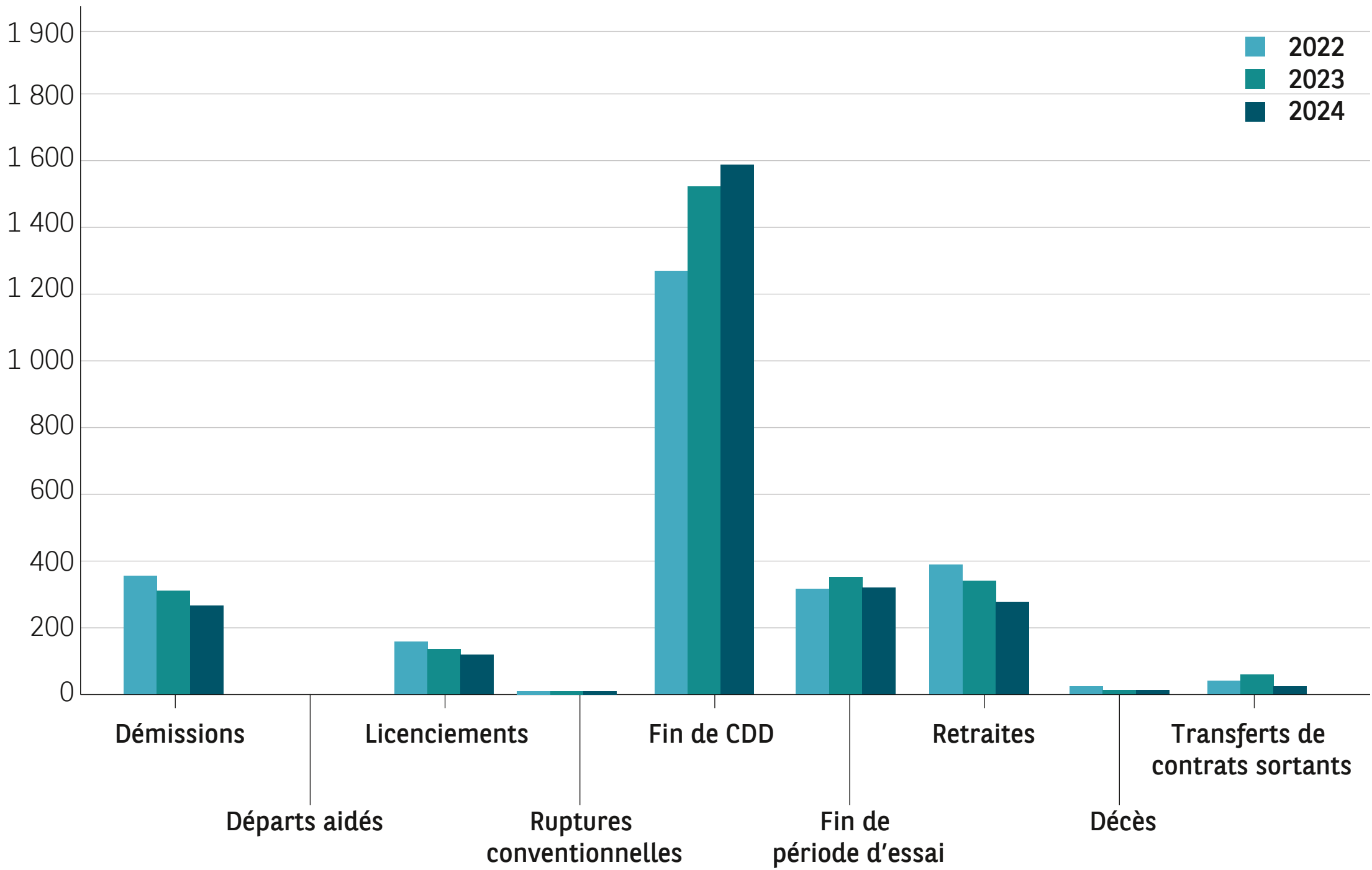


133 – NOMBRE D’EMBAUCHES D’AUXILIAIRES DE VACANCES

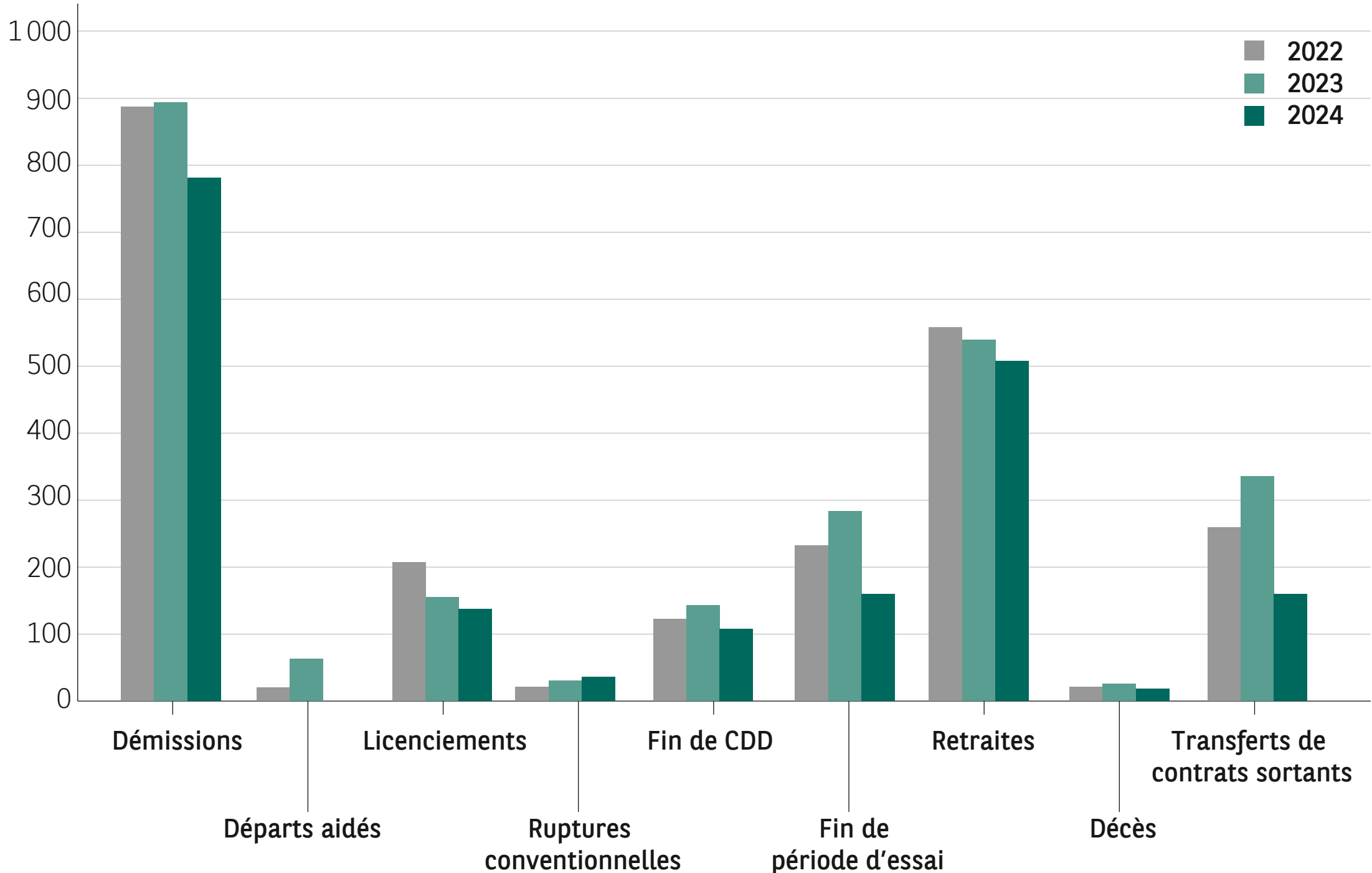
2022	2023	2024
4 001	3 810	3 479

14 | DÉPARTS

DÉPARTS DES TECHNICIENS



DÉPARTS DES CADRES



14 – DÉPARTS PAR CATÉGORIE HIÉRARCHIQUE ET PAR GENRE

2022							2023								2024						
TECHNICIENS		CADRES		TOTAL		TOTAL 2022	TECHNICIENS		CADRES		TOTAL		TOTAL 2023		TECHNICIENS		CADRES		TOTAL		TOTAL 2024
H.	F.	H.	F.	H.	F.		H.	F.	H.	F.	H.	F.			H.	F.	H.	F.	H.	F.	
1 106	1 462	1 204	1 147	2 310	2 609	4 919	1 229	1 531	1 311	1 182	2 540	2 713	5 253	141 - SORTANTS	1 149	1 483	1 031	894	2 180	2 377	4 557
144	217	473	415	617	632	1 249	124	191	517	377	641	568	1 209	142 - Démissions	109	161	456	327	565	488	1 053
-	2	7	17	7	19	26	1	5	28	39	29	44	73	143 - Départs aidés	-	-	1	2	1	2	3
49	110	87	122	136	232	368	49	87	75	84	124	171	295	144 - Licenciements	37	83	62	79	99	162	261
4	9	12	13	16	22	38	6	4	16	16	22	20	42	144 A - Ruptures conventionnelles	5	9	14	24	19	33	52
616	651	52	73	668	724	1 392	759	766	62	84	821	850	1 671	145 - Fins de contrat à durée déterminée	779	808	40	70	819	878	1 697
158	162	132	102	290	264	554	171	182	159	128	330	310	640	146 - Départs au cours de la période d’essai	158	169	97	63	255	232	487
117	270	307	253	424	523	947	90	252	269	274	359	526	885	147 - Retraites	54	226	266	241	320	467	787
10	10	19	9	29	16	45	7	5	15	12	22	17	39	148 - Décès	3	7	15	6	18	13	31
8	31	115	146	123	177	300	22	39	170	168	192	207	399	140 A - Transferts de contrats sortants	4	20	80	82	84	102	186

RÉCAPITULATIF ENTRÉES / SORTIES

2022	2023		2024
38 905	42 398	EFFECTIF ANNÉE PRÉCÉDENTE	42 396
8 956	5 619	130-A - Total des embauches	4 489
- 4 919	- 5 253	141 - Total des départs	-4 557
34	27	Solde des mouvements avec les autres entités du Groupe	27
- 578	- 395	Transformations CDI*	-327
42 398	42 396	EFFECTIF ANNÉE EN COURS	42 028

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



151 – NOMBRE DE SALARIÉS PROMUS DANS UNE CATÉGORIE SUPÉRIEURE

2022			2023				2024		
Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL		Hommes	Femmes	TOTAL
0	0	0	0	0	0	C	0	0	0
3	8	11	3	8	11	D	10	16	26
33	59	92	26	45	71	E	26	45	71
63	170	233	61	154	215	F	75	165	240
149	421	570	121	340	461	G	125	327	452
248	658	906	211	547	758	Techniciens	236	553	789
90	290	380	133	313	446	H	157	311	468
284	361	645	299	375	674	I	333	386	719
292	273	565	315	332	647	J	341	329	670
210	161	371	204	180	384	K	248	195	443
86	82	168	106	121	227	HC	102	113	215
962	1 167	2 130	1 057	1 321	2 378	Cadres	1 181	1 334	2 515
1 210	1 825	3 036	1 268	1 868	3 136	TOTAL	1 417	1 887	3 304

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

2021			2022				2023		
Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL		Hommes	Femmes	TOTAL
2 444	6 927	9 371	2 514	6 775	9 289	Techniciens	2 375	6 364	8 739
11 169	12 186	23 355	12 511	13 572	26 083	Cadre	12 865	13 783	26 648
13 613	19 113	32 726	15 025	20 347	35 372	TOTAL	15 240	20 147	35 387

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

2022			2023				2024		
Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL		Hommes	Femmes	TOTAL
2,65	7,02	9,67	2,27	5,89	8,16	Techniciens	2,70	6,33	9,03
4,12	5,00	9,12	4,05	5,06	9,12	Cadre	4,43	5,01	9,44
3,70	5,58	9,28	3,58	5,28	8,87	TOTAL	4,00	5,33	9,34

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

2022			2023				2024		
Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL		Hommes	Femmes	TOTAL
10,15	9,50	9,67	8,39	8,07	8,16	Techniciens	9,94	8,69	9,03
8,61	9,58	9,12	8,45	9,73	9,12	Cadre	9,18	9,68	9,44
8,89	9,55	9,28	8,44	9,18	8,87	TOTAL	9,30	9,37	9,34



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

2022			2023				2024		
Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL		Hommes	Femmes	TOTAL
0	0	0	0	0	0	B	0	0	0
3	6	9	1	2	3	C	0	0	0
7	15	22	6	13	19	D	5	19	24
50	101	151	33	69	102	E	29	69	98
119	425	544	132	435	567	F	132	483	615
184	533	717	166	519	685	G	176	553	729
363	1 080	1 443	338	1 038	1 376	Techniciens	342	1 124	1 466
800	1 220	2 020	730	1 132	1 862	H	923	1 380	2 303
852	848	1 700	802	832	1 634	I	976	989	1 965
826	620	1 446	748	526	1 274	J	916	739	1 655
523	356	879	568	390	958	K	638	450	1 088
470	347	817	531	379	910	HC	631	489	1 120
3 471	3 391	6 862	3 379	3 259	6 638	Cadres	4 084	4 047	8 131
3 834	4 471	8 305	3 717	4 297	8 014	TOTAL	4 426	5 171	9 597

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

2021			2022				2023		
Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL		Hommes	Femmes	TOTAL
2 444	6 927	9 371	2 514	6 775	9 289	Techniciens	2 375	6 364	8 739
12 831	13 180	26 011	14 306	14 700	29 006	Cadre	14 641	14 956	29 597
15 275	20 107	35 382	16 820	21 475	38 295	TOTAL	17 016	21 320	38 336

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

2022			2023				2024		
Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL		Hommes	Femmes	TOTAL
3,9	11,5	15,4	3,6	11,2	14,8	Techniciens	3,9	12,9	16,8
13,3	13,0	26,4	11,7	11,2	22,9	Cadre	13,8	13,7	27,5
10,8	12,6	23,5	9,7	11,2	20,9	TOTAL	11,5	13,5	25,0

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

2022			2023				2024		
Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL		Hommes	Femmes	TOTAL
14,9	15,6	15,4	13,4	15,3	14,8	Techniciens	14,4	17,7	16,8
27,1	25,7	26,4	23,6	22,2	22,9	Cadre	27,9	27,1	27,5
25,1	22,2	23,5	22,1	20,0	20,9	TOTAL	26,0	24,3	25,0





153-A – TOTAL DES RÉVISIONS DE SITUATION

2022	2023		2024
11 341	11 150	Nombre total de révisions de situation	12 901
37	41	Fréquence moyenne des révisions de situation (en mois)	36

16 | CHÔMAGE

2022	2023		2024
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

2022	2023		2024
2 168	2 234	Exprimé en personnes physiques	2 550
1 989,46	2 127,83	Exprimé en effectif BOETH*	2 475,83

\*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

2022	2023		2024
19	21	Exprimé en personnes physiques	22

2022				2023					2024			
Techniciens	Cadres	TOTAL	TAUX	Techniciens	Cadres	TOTAL	TAUX		Techniciens	Cadres	TOTAL	TAUX
426 206	405 647	831 853	5,71 %	377 954	403 168	781 122	5,07 %	182 - Maladie (1)	360 648	415 939	776 587	5,03 %
9 391	7 651	17 041	0,12 %	10 251	8 653	18 904	0,12 %	dont 1 ou 2 jours* consécutifs	11 034	9 359	20 393	0,13 %
26 009	24 123	50 132	0,34 %	24 002	24 682	48 684	0,32 %	dont 3 à 5 jours* consécutifs	22 796	24 964	47 760	0,31 %
390 807	373 874	764 680	5,25 %	343 402	369 832	713 534	4,63 %	dont plus de 6 jours* consécutifs	326 818	381 617	708 435	4,59 %
12 956	15 523	28 479	0,20 %	14 214	16 487	30 701	0,20 %	184 - Accidents du travail et de trajet (2)	17 298	21 908	39 205	0,25 %
439 162	421 170	860 332	5,91 %	392 168	419 655	811 823	5,26 %	TOTAL ABSENCES MALADIES ET ACCIDENTS – A = (1) + (2)	377 945	437 847	815 792	5,29 %
234 164	287 367	521 531	3,73 %	198 246	277 570	475 816	3,21 %	dont absences rémunérées maladies et accidents	202 909	292 139	495 047	3,33 %
77 108	125 851	202 959	1,39 %	60 068	109 763	169 831	1,10 %	185 - Absences liées maternité et paternité B	55 070	120 759	175 829	1,14 %
75 073	124 287	199 360	1,43 %	59 127	108 423	167 550	1,13 %	dont absences rémunérées liées maternité et paternité	53 882	119 681	173 563	1,17 %
77 455	84 739	162 194	1,11 %	71 052	83 616	154 668	1,00 %	186 - Congés autorisés** (3)	66 482	84 156	150 638	0,98 %
69 733	108 672	178 404	1,23 %	68 600	109 767	178 367	1,16 %	187 - Autres cas*** (4)	98 197	127 440	225 637	1,46 %
147 188	193 411	340 598	2,34 %	139 652	193 382	333 034	2,16 %	TOTAL ABSENCES SUR DÉCISION DU SALARIÉ ET ÉVÈNEMENTS SPÉCIAUX C = (3) + (4)	164 679	211 596	376 275	2,44 %
37 156	54 870	92 026	0,66 %	33 753	52 495	86 248	0,58 %	dont absences rémunérées sur décision du salarié et événements spéciaux	63 738	83 427	147 165	0,99 %
663 458	740 431	1 403 889	9,64 %	591 888	722 800	1 314 688	8,53 %	181-1 - GRAND TOTAL – A + B + C	597 694	770 201	1 367 895	8,87 %
346 393	466 524	812 916	5,82 %	291 126	438 488	729 613	4,92 %	dont absences rémunérées - Grand Total	320 529	495 246	815 775	5,48 %
586 350	614 580	1 200 930	8,25 %	531 820	613 037	1 144 857	7,42 %	dont absences hors maternité et paternité A + C	542 624	649 442	1 192 066	7,73 %
271 320	342 237	613 556	4,39 %	231 999	330 064	562 063	3,79 %	dont absences rémunérées hors maternité et paternité	266 647	375 566	642 212	4,32 %

\*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

2022			2023				2024		
Techniciens	Cadres	TOTAL	Techniciens	Cadres	TOTAL		Techniciens	Cadres	TOTAL
8,30	4,76	5,82	6,96	4,11	4,92	Taux d'absentéisme effectif rémunéré	8,07	4,54	5,48
1,72	1,25	1,39	1,34	1,00	1,10	Taux d'absentéisme maternité et paternité	1,30	1,08	1,14
13,09	6,10	8,25	11,88	5,60	7,42	Taux d'absentéisme hors maternité et paternité	12,78	5,81	7,73
14,81	7,35	9,64	13,22	6,60	8,53	TAUX D'ABSENTÉISME - TOTAL	14,08	6,89	8,87

189 A - TEMPS À LA CARTE

2022			2023				2024		
Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL		Hommes	Femmes	TOTAL
124	960	1 084	140	971	1 111	Techniciens	151	1 004	1 155
405	1 265	1 670	483	1 407	1 890	Cadres	504	1 568	2 072
529	2 225	2 754	623	2 378	3 001	TOTAL	655	2 572	3 227

Nombre de salariés bénéficiant du temps à la carte.

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

2022			2023				2024		
Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL		Hommes	Femmes	TOTAL
1	169	170	3	166	169	Techniciens	1	153	154
3	137	140	8	138	146	Cadres	12	115	127
4	306	310	11	304	315	TOTAL	13	268	281

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

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

2022			2023				2024		
Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL		Hommes	Femmes	TOTAL
2	32	34	3	40	43	Techniciens	1	23	24
44	88	132	60	88	148	Cadres	56	93	149
46	120	166	63	128	191	TOTAL	57	116	173

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

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

2022			2023				2024		
Techniciens	Cadres	TOTAL	Techniciens	Cadres	TOTAL		Techniciens	Cadres	TOTAL
4 150	13 573	17 723	3 007	11 742	14 749	Jours pris dans l'année	3 026	14 577	17 603
5 453	21 227	26 680	4 517	19 127	23 644	Jours théoriques dans l'année	4 053	19 017	23 070

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<sup>er</sup> juillet 2021, la durée du congé d’adoption est portée de 10 à 16 semaines pour le 1<sup>er</sup> et le 2<sup>e</sup> 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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 (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)

2022	2023		2024
4 062,0	4 501,5	TOTAL DES CHARGES DE PERSONNEL	4 551,1
2 547,5	2 810,8	« Salaires et traitements »	2 844,1
2 062,2	2 261,2	Rémunérations fixes y compris prime salariale et prime de forfait (avant retenues)	2 295,5
-108,6	-110,8	Retenues (maladie, maternité, temps à la carte...)	-111,0
110,9	111,8	Indemnités diverses et heures supplémentaires	100,9
425,9	495,4	Rémunérations variables	503,7
2 490,3	2 757,6	Sous total « Salaires et traitements »	2 789,1
57,2	53,2	Abondement et frais de gestion (hors charges et taxes afférentes)	55,0
1 010,8	1 130,8	« Charges sociales »	1 171,5
245,1	258,7	« Charges fiscales »	222,9
258,6	301,2	« Intéressement et Participation » (paiement au titre de l'exercice précédent)	312,7
35 555	37 519	Effectif moyen mensuel en Métropole (y compris Monaco)	37 578
71 649	74 916	Salaire et traitement, moyenne par salarié en € (« Salaires et Traitements » / Effectif moyen mensuel)	75 684
78 923	82 944	Rémunération moyenne d'un salarié (revenu) en € (y compris Intéressement, Participation)	84 005
35 322	37 035	Moyenne des charges patronales par collaborateur en €	37 104
30,9	30,9	Rapport des charges sociales et fiscales sur le total des charges de personnel	30,6
26,7	30,4	Charge salariale globale (Total des charges de personnel / Valeur Ajoutée)	33,7



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

2022			2023				2024		
Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL		Hommes	Femmes	TOTAL
1 856	1 845	1 849	1 951	1 932	1 940	B-C	2 064	2 022	2 041
2 123	2 175	2 156	2 223	2 272	2 256	D	2 263	2 304	2 290
2 347	2 399	2 382	2 442	2 487	2 472	E	2 504	2 540	2 528
2 528	2 601	2 582	2 623	2 696	2 676	F	2 683	2 763	2 741
2 859	2 915	2 901	2 941	3 019	2 999	G	2 976	3 080	3 052
2 611	2 702	2 677	2 708	2 806	2 780	Techniciens	2 779	2 884	2 855
3 432	3 417	3 423	3 559	3 535	3 545	H	3 636	3 624	3 629
4 352	4 224	4 284	4 526	4 382	4 450	I	4 605	4 476	4 537
5 412	5 185	5 313	5 622	5 387	5 517	J	5 712	5 504	5 619
6 760	6 407	6 613	7 222	6 631	6 982	K	7 143	6 745	6 982
9 970	8 982	9 588	10 767	9 412	10 228	HC	10 547	9 353	10 067
5 379	4 645	5 007	5 692	4 862	5 273	Cadres	5 758	4 983	5 366
4 964	4 031	4 441	5 276	4 248	4 704	TOTAL	5 360	4 392	4 825

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

2024								
HOMMES					FEMMES			
Âge moyen	1 <sup>er</sup> décile	Médiane	9 <sup>e</sup> décile		Âge moyen	1 <sup>er</sup> décile	Médiane	9 <sup>e</sup> décile
30	23 351	26 580	30 002	C	35	23 241	25 501	26 358
31	25 371	28 469	32 976	D	33	26 019	28 566	33 199
36	28 485	31 717	36 502	E	36	27 242	31 304	34 868
38	30 511	34 447	38 225	F	41	30 160	34 351	38 099
42	34 009	38 358	43 741	G	45	33 401	38 610	43 793
40	30 373	35 698	41 777	Techniciens	43	30 174	36 243	42 069
37	40 878	47 456	56 078	H	40	39 467	46 612	54 986
43	51 788	60 424	74 383	I	44	49 369	58 386	68 981
47	64 553	75 572	95 305	J	46	62 546	73 286	87 790
49	81 136	99 392	143 942	K	49	78 985	93 539	119 260
53	109 354	159 202	390 115	HC	52	100 242	138 569	277 242
45	46 205	70 550	146 003	Cadres	44	43 311	60 200	109 568

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

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

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

2022	2023		2024
25 740	27 151	99 % du personnel a gagné au moins	28 052
30 679	32 233	95 % du personnel a gagné au moins	33 072
33 482	35 294	90 % du personnel a gagné au moins	36 238
35 907	37 888	85 % du personnel a gagné au moins	38 909
38 382	40 718	80 % du personnel a gagné au moins	41 861
40 651	43 243	75 % du personnel a gagné au moins	44 451
43 064	45 505	70 % du personnel a gagné au moins	46 928
45 288	47 988	65 % du personnel a gagné au moins	49 454
47 897	50 663	60 % du personnel a gagné au moins	52 265
50 811	53 625	55 % du personnel a gagné au moins	55 345
53 763	56 846	50 % du personnel a gagné au moins	58 676
57 244	60 463	45 % du personnel a gagné au moins	62 354
61 827	65 153	40 % du personnel a gagné au moins	66 340
65 763	69 335	35 % du personnel a gagné au moins	70 496
70 297	74 133	30 % du personnel a gagné au moins	75 451
75 761	79 899	25 % du personnel a gagné au moins	81 327
82 882	87 479	20 % du personnel a gagné au moins	89 023
91 584	98 241	15 % du personnel a gagné au moins	100 070
109 701	114 929	10 % du personnel a gagné au moins	118 039
150 606	157 431	5 % du personnel a gagné au moins	160 651
328 253	365 448	1 % du personnel a gagné au moins	360 279
4,9	4,9	Rapport entre les 5 % et les 95 %	4,9
10,7	11,3	Rapport entre les 1 % et les 95 %	10,9

22 | HIÉRARCHIE DES RÉMUNÉRATIONS

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

2022	2023		2024
6,5	6,4	TOTAL	6,7

222 – MONTANT GLOBAL DES 10 RÉMUNÉRATIONS LES PLUS ÉLEVÉES

2022	2023		2024
25 702 345	26 046 246	TOTAL	26 904 094





2022	2023		2024
45,43	62,67	242 – MONTANT DES VERSEMENTS EFFECTUÉS À DES ENTREPRISES DE TRAVAIL TEMPORAIRE (en millions euros)	30,77

26 | PARTICIPATION AUX RÉSULTATS DE L’ENTREPRISE ET ABONDEMENT

2022	2023		2024
143,0	152,5	261 – RÉSERVE SPÉCIALE DE PARTICIPATION MONTANT GLOBAL AU TITRE DE L'ANNÉE CONCERNÉE (en millions d’euros)	160,6
158,2	159,8	261 – INTÉRESSEMENT MONTANT GLOBAL AU TITRE DE L'ANNÉE CONCERNÉE (en millions d’euros)	177,3

2022		2023			2024	
Techniciens	Cadres	Techniciens	Cadres		Techniciens	Cadres
262 – MONTANT INDIVIDUEL ET MONTANT MOYEN DE LA PARTICIPATION PAR SALARIÉ BÉNÉFICIAIRE (en euros)						
2 759	2 759	2 910	2 910	Part mini	3 109	3 109
4 956	6 897	4 831	7 275	Part maxi	5 304	7 772
2 766	4 061	2 914	4 199	Montant moyen	3 115	4 376
262 – MONTANT INDIVIDUEL ET MONTANT MOYEN DE L’INTÉRESSEMENT PAR SALARIÉ BÉNÉFICIAIRE (en euros)						
3 142	3 142	3 134	3 134	Part mini	3 521	3 521
5 406	7 406	5 004	7 384	Part maxi	5 795	8 352
3 145	4 479	3 135	4 385	Montant moyen	3 522	4 828

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

2022	2023		2024
2,03	2,20	263 – PART DU CAPITAL DÉTENU PAR LES SALARIÉS BÉNÉFICIAIRES AU TRAVERS DES FCPE (en %)	2,20
65,23	61,87	264-A – ABONDEMENT VERSÉ PAR L’ENTREPRISE DANS LE CADRE DE L’ÉPARGNE SALARIALE (en millions d’euros)	65,86

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

2022			2023				2024		
Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL		Hommes	Femmes	TOTAL
16	38	54	20	51	71	Techniciens	17	70	87
23	58	81	30	50	80	Cadres	32	59	91
39	96	135	50	101	151	TOTAL	49	129	178

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

2022			2023				2024		
Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL		Hommes	Femmes	TOTAL
1 114	2 976	4 090	631	3 242	3 873	Techniciens	1 012	4 943	5 955
1 778	3 623	5 401	2 495	3 246	5 741	Cadres	3 054	6 103	9 157
2 892	6 599	9 491	3 126	6 488	9 614	TOTAL	4 066	11 046	15 112

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

2022			2023			2024		
Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL
1	5	6	1	8	9	9	7	16

314 – NOMBRE D’ACCIDENTS MORTELS PAR GENRE

2022			2023				2024		
Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL		Hommes	Femmes	TOTAL
0	0	0	0	0	0	Nombre d'accidents mortels de trajet	0	0	0
1	0	1	1	0	1	Nombre d'accidents mortels de travail	0	0	0

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

2022			2023			2024		
Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL
79	140	219	79	127	206	62	142	204





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

2022			2023			2024		
Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL
2	8	10	0	2	2	3	10	13

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

2022			2023				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	0	0
11	19	30	11	18	29	322 - Nombre d'accidents liés à des chutes avec dénivellation	10	37	47
0	0	0	1	0	1	323 - Nombre d'accidents occasionnés par des machines à l'exception de ceux qui sont liés aux risques précités	0	0	0
5	14	19	4	5	9	324 - Nombre d'accidents de circulation, manutention, stockage	6	13	19
2	2	4	3	4	7	325 - Nombre d'accidents occasionnés par des objets, masses, particules en mouvement accidentels	2	7	9
21	61	82	31	74	105	326 - Autres cas d'accidents	31	72	103
0	0	0	0	0	0	326 - Dont suite à un hold-up	0	0	0

35 | DÉPENSES EN MATIÈRE DE SÉCURITÉ

351 – EFFECTIF FORMÉ À LA SÉCURITÉ PAR GENRE

2022			2023			2024		
Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL
5 649	7 302	12 951	12 117	15 483	27 600	11 487	13 778	25 265

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

2022	2023	2024
33,31	32,70	35,65





# 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

2022	2023	2024
49	31	41

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’au-  
tonomie 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<sup>er</sup> 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

2022			2023			2024		
Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL
12 132	10 969	23 101	12 490	11 214	23 704	12 701	11 500	24 201

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 ».  
Des échanges entre les managers et les salariés cadres au forfait annuel jours ont lieu au cours de l’année

sur l’activité. En complément, un temps annuel dédié portant sur la charge de travail, l’organisation du travail, l’articulation entre l’activité professionnelle et la vie personnelle et la rémunération est formalisé dans l’outil About Me pour les salariés au forfait annuel jours. L’accord d’entreprise BNP Paribas SA du 1<sup>er</sup> 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 SALARIES BÉNÉFICIANT D’UN SYSTÈME D’HORAIRE INDIVIDUALISES - HORAIRE VARIABLES

2022			2023				2024		
Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL		Hommes	Femmes	TOTAL
675	2 332	3 007	568	2 024	2 592	Techniciens	507	1 911	2 418
1 099	1 555	2 654	972	1 410	2 382	Cadres	941	1 377	2 318
1 774	3 887	5 661	1 540	3 434	4 974	TOTAL	1 448	3 288	4 736





414 – NOMBRE DE SALARIÉS TRAVAILLANT À TEMPS PARTIEL

	2022			2023				2024		
	Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL		Hommes	Femmes	TOTAL
90 %	12	245	257	12	242	254	Techniciens	8	234	242
	14	306	320	21	318	339	Cadres	17	336	353
	26	551	577	33	560	593	TOTAL	25	570	595
80 %	2022			2023				2024		
	Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL		Hommes	Femmes	TOTAL
	38	1 198	1 236	36	1 077	1 113	Techniciens	41	950	991
	68	1 128	1 196	77	1 068	1 145	Cadres	79	1 030	1 109
	106	2 326	2 432	113	2 145	2 258	TOTAL	120	1 980	2 100
60 %	2022			2023				2024		
	Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL		Hommes	Femmes	TOTAL
	8	146	154	7	136	143	Techniciens	4	127	131
	16	87	103	19	94	113	Cadres	22	99	121
	24	233	257	26	230	256	TOTAL	26	226	252
50 %	2022			2023				2024		
	Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL		Hommes	Femmes	TOTAL
	58	261	319	49	245	294	Techniciens	47	232	279
	41	117	158	38	123	161	Cadres	31	139	170
	99	378	477	87	368	455	TOTAL	78	371	449
TEMPS DIVERS	2022			2023				2024		
	Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL		Hommes	Femmes	TOTAL
	11	89	100	12	92	104	Techniciens	12	93	105
	21	64	85	22	58	80	Cadres	19	65	84
	32	153	185	34	150	184	TOTAL	31	158	189
TOTAL TEMPS PARTIEL	2022			2023				2024		
	Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL		Hommes	Femmes	TOTAL
	127	1 939	2 066	116	1 792	1 908	Techniciens	112	1 636	1 748
	160	1 702	1 862	177	1 661	1 838	Cadres	168	1 669	1 837
	287	3 641	3 928	293	3 453	3 746	TOTAL	280	3 305	3 585

2022			2023			2024		
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

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

414-A – NOMBRE DE SALARIÉS TRAVAILLANT À TEMPS PLEIN

3 819	6 697	10 516	3 720	6 400	10 120	Techniciens	3 593	5 954	9 547
14 409	13 545	27 954	14 694	13 836	28 530	Cadres	14 847	14 049	28 896
18 228	20 242	38 470	18 414	20 236	38 650	TOTAL	18 440	20 003	38 443

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

34	245	279	31	224	255	Techniciens	30	202	232
59	230	289	71	230	301	Cadres	61	254	315
93	475	568	102	454	556	TOTAL	91	456	547

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

20	173	193	21	159	180	Techniciens	19	165	184
38	198	236	34	198	232	Cadres	42	214	256
58	371	429	55	357	412	TOTAL	61	379	440



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 €. Aide proposée par LE CSE : La participation journalière est portée à 7,40€ 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 1<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> mai)

2022	2023		2024
5	5	Repos le Lundi	6
7	9	Repos le Samedi	10



2022			2023			2024		
Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL

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

366	734	1 100	449	806	1 255	Techniciens	386	677	1 063
190	383	573	190	415	605	Cadres	98	214	312
556	1 117	1 673	639	1 221	1 860	TOTAL	484	891	1 375

421-A – NOMBRE DE SALARIÉS TRAVAILLANT DE NUIT

200	172	372	25	0	0	Techniciens	29	1	30
74	112	186	0	0	0	Cadres	0	0	0
274	284	558	25	0	25	TOTAL	29	1	30

45 | DÉPENSES D’AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL

2022	2023	2024
36,91	49,19	52,51

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.



# 05 | FORMATION

51 – Formation professionnelle continue

52 – Congés formation

53 – Alternance





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

2022	2023		2024
4,53	4,24	Pourcentage	4,16

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

2022	2023		2024
113,8	118,8	Montant des dépenses	118,9

513 – NOMBRE DE BÉNÉFICIAIRES D’ACTIONS DE FORMATION

2022			2023				2024		
Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL		Hommes	Femmes	TOTAL
2 662	6 942	9 604	2 651	6 611	9 262	Techniciens	2 673	6 395	9 068
14 177	14 661	28 838	14 880	15 174	30 054	Cadres	14 472	14 688	29 160
16 839	21 603	38 442	17 531	21 785	39 316	TOTAL	17 145	21 083	38 228

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

2022			2023				2024		
Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL		Hommes	Femmes	TOTAL
92	120	212	112	113	225	Techniciens	94	124	218
33	46	79	23	40	63	Cadres	30	36	66
125	166	291	135	153*	288	TOTAL	124	160	284

\*Mise à jour de la donnée.

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

2022			2023				2024		
Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL		Hommes	Femmes	TOTAL
92	120	212	90	79	169	Techniciens	92	124	216
29	40	69	21	32	53	Cadres	30	35	65
121	160	281	111	111	222	TOTAL	122	159	281

514 – NOMBRE D’HEURES DE FORMATION

2022			2023				2024		
Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL		Hommes	Femmes	TOTAL
112 814	256 649	369 463	12 453	253 238	373 691	Techniciens	133 249	239 249	372 498
337 730	384 515	722 245	414 091	437 123	851 215	Cadres	449 640	480 056	929 696
450 544	641 164	1 091 708	534 545	690 361	1 224 906	TOTAL	582 890	719 304	1 302 194

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

		Nombre d'heures de formation			Nombre de stages		
		2022	2023	2024	2022	2023	2024
01 - CULTURE ET CONNAISSANCE DU GROUPE ET DE SES ENTITÉS	Qualité	3 250	2 988	2 123	15 495	11 199	12 249
	Connaissance du Groupe et Intégration	16 440	14 041	18 232	24 325	21 217	14 934
	Orientations Générales Stratégie et Éthique	30 816	14 329	6 907	104 416	29 342	11 983
	Sécurité	10 753	13 799	16 201	19 757	54 937	37 612
	Finance Durable & RSE	204	11 726	49 769	553	19 033	19 954
	Diversité, Egalité & Inclusion	127	1 071	1 258	39	618	1 881
TOTAL 01 - CULTURE ET CONNAISSANCE DU GROUPE ET DE SES ENTITÉS		61 590	57 954	94 490	164 585	136 346	98 613
02 - FORMATIONS TECHNIQUES MÉTIERS	Marketing et Marketing digital*	51 942	23 002	33 258	39 297	19 988	23 920
	Parcours Diplômants	14 595	11 980	26 007	2 598	8 024	7 305
	Produits et Services Financiers et Bancaires	155 472	208 615	174 395	140 601	90 413	86 309
	Produits et Services Financiers	3 792	169	-	4 205	687	-
	Titres	2 865	4 133	6 206	11 757	19 166	21 639
	Assurance	163 271	244 497	216 578	314 950	480 553	481 109
	Banque de Financement	589	828	923	185	315	400
	Crédit et Financements	102 057	112 353	99 496	70 463	185 634	160 463
	Conseil en Gestion Patrimoniale	48 482	36 591	42 129	78 422	34 033	18 607
	Gestion d'Actifs	18 629	13 245	15 030	4 296	3 144	25 398
	Immobilier	62 535	9 353	19 648	176 488	36 143	24 823
	Marchés de Capitaux	5 400	6 300	7 314	14 033	13 689	13 659
	Produits & Services de Finance Durable	49	6 464	2 589	53	12 939	3 974
	Sales Techniques	-	82	492	-	107	227
	Factoring	-	1	215	-	6	201
	Leasing	-	-	17	-	-	49
TOTAL 02 - FORMATIONS TECHNIQUES MÉTIERS		629 679	677 614	644 297	857 348	904 841	868 083



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

		Nombre d'heures de formation			Nombre de stages		
		2022	2023	2024	2022	2023	2024
03 - FORMATIONS TECHNIQUES FONCTIONS SUPPORT	Juridique et Fiscal	3 806	4 456	4 146	10 735	11 193	10 441
	Ressources Humaines	15 530	23 356	15 248	17 093	85 050	14 612
	Systèmes d'Information et Informatique	10 206	27 859	63 148	3 939	66 224	67 613
	Traitement des Opérations	5 516	6 548	4 548	12 591	15 859	7 319
	Contrôle de Gestion, Finance et Comptabilité	3 729	7 397	6 376	1 817	2 803	1 929
	Achats et Logistique	166	602	1 207	78	357	318
	Audit et Contrôle Interne	14 568	8 163	7 041	2 630	1 560	2 124
	Communication & Image de marque digitale	1 751	3 830	10 876	729	2 435	38 742
	Responsabilité Sociale et Environnementale	7 528	13 644	14 406	25 416	40 690	61 381
	Data & analytics	-	5 162	27 537	-	1 921	5 643
	Agile & Process management	-	3 261	8 148	-	989	3 257
	Artificial Intelligence & Intelligent Automation	-	1 447	4 512	-	959	4 581
	Fintech & Block Chain	-	210	285	-	201	156
	Cybersécurité	-	10 770	29 401	-	32 191	106 427
	Digital working tools	-	3 234	6 992	-	3 860	12 854
TOTAL 03 - FORMATIONS TECHNIQUES FONCTIONS SUPPORT		62 800	119 938	203 872	75 028	266 292	337 397
04 - RISQUES	Risques de Non-Conformité / Risque de Réputation	2 984	3 375	1 266	7 175	6 547	2 693
	Risques de non-conformité - Sécurité financière (FS) & Connaissance du client (KYC)	27 280	31 276	29 857	55 189	67 206	37 633
	Risques de Non-Conformité / Structure Bancaire	259	290	456	309	124	767
	Anti-Corruption & Professional Ethics (PE)	2 033	19 842	16 098	5 458	53 280	47 649
	Risques de Non-Conformité / Conflits d’intérêt	705	7 262	513	4 126	39 478	2 656
	Risques de Non-Conformité / Protection des Données	9 746	32 574	10 703	38 032	78 467	42 148
	Risques de Non-Conformité / FATCA / AEOI	8 430	1 928	-	15 389	3 264	-

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

		Nombre d'heures de formation			Nombre de stages		
		2022	2023	2024	2022	2023	2024
04 - RISQUES	Risques de Non-Conformité / Sensibilisation Générale	3 033	6 884	10 013	43 668	8 426	44 915
	Risques de Non-Conformité / Connaissance du client (KYC)	1 301	249	-	4 795	750	-
	Compliance Risks - Markets integrity	13 576	13 937	3 817	49 291	62 770	14 886
	Risques de Non-Conformité / Ethique Professionnelle	274	100	-	715	325	-
	Risques de Non-Conformité / Protection des intérêts du client (PIC)	21 179	14 851	19 639	69 106	70 185	68 489
	Risques de Non-Conformité / Sanctions et Embargos	31 451	3 760	-	40 708	5 241	-
	Risques de Non-Conformité / Sujets Spécifiques	1 730	30 053	25 916	2 773	48 189	70 031
	Risques de Non-Conformité / Sécurité financière transversale	154	1 615	1 874	414	1 916	959
	Risque de Crédit et Risque de Contrepartie	8 553	3 452	6 739	12 530	3 714	5 544
	Risque d'Assurance	2	11	1	1	3	1
	Market risk	4	1 420	1 315	3	5 013	4 930
	Risque Opérationnel et Contrôle Permanent	4 264	6 675	12 481	4 285	9 854	9 936
	Technological risks	10 871	3 960	2 926	45 059	10 409	7 251
TOTAL 04 - RISQUES		147 829	183 514	143 610	399 026	475 161	360 488
05 - COMPÉTENCES INDIVIDUELLES	Développement Personnel	47 213	56 795	88 888	26 686	29 102	34 710
	Gestion de Projet et Organisation	26 761	32 240	21 969	6 644	7 005	2 889
	Langues	14 853	16 638	30 701	1 543	1 681	3 127
	Accompagnement de Carrière	10 048	8 127	8 702	3 512	4 310	6 212
	Bureautique et NTIC	3 536	1 367	21	1 320	1 097	687
	Secourisme & Sécurité au travail	2 403	3 223	12 624	1 330	1 984	2 051
	Smart working	-	87	378	-	36	145
TOTAL 05 - COMPÉTENCES INDIVIDUELLES		104 814	118 477	163 285	41 035	45 215	49 821





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

		Nombre d'heures de formation			Nombre de stages		
		2022	2023	2024	2022	2023	2024
06 - MANAGEMENT	Leadership & Vision	4 182	6 992	9 294	431	1 047	2 646
	Management de la Performance	9 662	373	-	2 183	169	-
	Management d'Équipe	17 113	26 747	23 593	6 318	6 410	6 807
	Valeurs et Principes Managériaux	8 126	17 637	19 701	6 609	6 266	15 530
TOTAL 06 - MANAGEMENT		39 082	51 749	52 588	15 541	13 892	24 983
08 - DIGITALE	Gamification et Veille	3	6	-	23	29	-
	Digital Branding et Communication online	6 826	451	-	34 057	2 254	-
	User Expérience	252	35	-	205	39	1
	Social Media	19	5	-	35	9	-
	Marketing on line	176	48	-	123	33	-
	IT et Process	3 924	2 162	32	1 950	1 834	70
	Web analytics et Data	4 336	2 888	-	2 303	661	-
	Vente et e-business	306	64	-	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	20	8 875	3 826	8
	Gestion de la transformation Digitale	45	4	-	62	1	-
	Block Chain	121	306	-	85	32	-
TOTAL 08 - DIGITALE		45 913	15 660	52	147 669	25 751	79
TOTAL		1 091 708	1 224 906	1 302 194	1 700 232	1 794 638	1 739 464

\*Modification des libellés

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

2022	2023		2024
523 501	670 870	Formation en présentiel / en situation de travail	461 828
568 207	554 036	Formation ouverte à distance	840 366
1 091 708	1 224 906	TOTAL	1 302 194

52 | CONGÉS FORMATION

524– CONGÉS PERSONNELS DE FORMATION DE TRANSITION

	HOMMES			FEMMES			TOTAL
	Techniciens	Cadres	TOTAL	Techniciens	Cadres	TOTAL	
CPF en cours au 01/01/2024	6	1	7	12	10	22	29
Demandes 2023 acceptées par la direction	8	4	12	21	17	38	50
Demandes refusées par la direction	0	0	0	0	0	0	0
CPF terminés en 2024	4	1	5	10	7	17	22
CPF en cours au 01/01/2025	1	0	1	5	3	8	9

53 | ALTERNANCE

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

2022			2023				2024		
Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL		Hommes	Femmes	TOTAL
1 193	1 101	2 294	1 261	1 121	2 382	Apprentissage	1 257	1 030	2 287
108	93	201	90	87	177	Professionalisation	58	68	126
1 301	1 194	2 495	1 351	1 208	2 559	TOTAL	1 315	1 098	2 413



61 – Représentants du personnel

62 – Communication interne

63 – Procédures





611 – PARTICIPATION AUX ÉLECTIONS DES COMITÉS SOCIAUX ÉCONOMIQUES

Collèges	2024	
	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 459 600 heures, compte tenu des réunions effectuées avec la Direction ou en commissions.

613 – NOMBRE DE RÉUNIONS AVEC LES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

2022	2023	Nombre de réunions	2024
239	248		253

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

■ Intéressement - Participation - Épargne Salariale

- Accord relatif aux montants minimums garantis de révision des situations individuelles au sein de BNP Paribas SA, signé le 16 juillet 2024.
- Avenant à l’accord groupe du 21 décembre 2009 relatif au règlement du PEE, signé le 19 novembre 2024.
- Avenant à l’accord groupe du 21 décembre 2009 relatif au règlement du PERECO, signé le 19 novembre 2024.
- Avenant définissant les règles d’abondement applicables aux salariés de BNP Paribas SA au titre du PEE du groupe, signé le 19 novembre 2024.
- Accord définissant les règles d’abondement applicables aux salariés de BNP Paribas SA au titre du PERECO du groupe, signé le 19 novembre 2024.
- Accord définissant les conditions applicables au Plan d’Épargne Retraite Obligatoire (PERO) du Groupe BNP Paribas au sein de la société BNP Paribas SA, signé le 5 décembre 2024.

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

- Accord relatif à la mise en place d’un pass mobilité durable dans le groupe BNP Paribas en France, signé le 19 février 2024.

- Accord définissant les conditions de mise en œuvre au sein de BNP Paribas SA de l’accord relatif à la mise en place d’un pass mobilité durable dans le groupe BNP Paribas en France, signé le 19 février 2024.
- Accord relatif aux moyens supplémentaires de communication alloués aux organisations syndicales de BNP Paribas SA, signé le 29 mars 2024.
- Avenant sur la mise en place du comité européen groupe BNP Paribas suite « Brexit » signé le 29 mars 2024.
- Avenant à l’accord groupe du 16 juillet 2004 relatif au régime de remboursement de frais de santé à adhésion obligatoire, signé le 1<sup>er</sup> juillet 2024.
- Avenant à l’accord de prévoyance groupe du 4 juillet 2008 relatif au régime de prévoyance flexible signé le 1<sup>er</sup> juillet 2024.
- Avenant à l’accord du 24 juillet 2020 relatif à la diversité & l’inclusion au sein de BNP Paribas SA, signé le 30 septembre 2024.
- Accord sur la Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT) au sein de BNP Paribas SA, signé le 4 novembre 2024
- Accord suite à la Négociation annuelle obligatoire, signé le 19 novembre 2024.
- Accord collectif d’entreprise relatif à l’aménagement du temps de travail au sein du service anti-fraude de BNP Paribas SA basé à Vineuil, signé le 22 novembre 2024.

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

2022	2023	2024
43	90	80

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.

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 évènements 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 (congés : maternité, parental d’éducation, sabbatique, soutien familial, période de mobilité volontaire sécurisée).

2022			2023				2024		
Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL		Hommes	Femmes	TOTAL
1 888	5 058	6 946	1 883	5 126	7 009	Techniciens	1 601	4 291	5 892
8 777	9 430	18 207	9 368	10 158	19 526	Cadres	9 986	10 440	20 426
10 665	14 488	25 153	11 251	15 284	26 535	TOTAL	11 587	14 731	26 318

63 | PROCÉDURES

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

2022	2023		2024
5	5		5
6	4	En commission Paritaire de recours disciplinaire	2

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

2022	2023	2024
75	76*	73**

\*Mise à jour de la donnée avec 1 saisine réceptionnée en janvier 2024 au titre de 2023.  
\*\* dont une saisine initiée par une personne hors BNP Paribas.

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

2022	2023	2024
1	2	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)

2022	2023		2024
21,96	24,85	Restaurants	25,89
10,13	12,57	Transports	15,42
1,86	1,93	Frais Médicaux (Paris et Province)	2,00
7,96	8,55	Prestations familiales	8,59
0,38	0,33	Allocations diverses	0,39
42,29	48,23	TOTAL	52,29

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

2022	2023		2024
28,97	28,80	Contribution aux frais de repas du midi	30,05
3,32	3,85	Aide sociale aux familles	3,67
3,29	3,68	dont Participation aux frais de garde	3,64
0,03	0,17	dont Aides diverses	0,03
18,41	21,17	Activités de loisirs	22,55
17,75	19,70	dont séjours jeunes / séjours adultes et participation aux vacances du personnel	20,10
0,65	1,44	dont A.S.C	2,44
0,01	0,03	dont Divers	0,01
14,04	15,29	Activités à caractère local	15,60
1,95	2,32	Divers	1,67
1,34	1,62	dont Frais administratifs	1,15
0,61	0,71	dont Investissements divers	0,52
66,69	71,42	TOTAL	73,54

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

2022	2023		2024
42,29	48,23	Dépenses engagées directement par la Direction Générale	52,29
66,69	71,42	Montant du budget social alloué au CSEC*	73,54
108,98	119,65	TOTAL	125,83

\* 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 2024, la cotisation patronale s’est élevée à 16,63 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 2024, la cotisation patronale s’est élevée à 28,68 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.

En 2024, les versements de l’entreprise ont représenté 29,64 millions d’euros.





