

**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**

ENTRE :

BNP PARIBAS, Société Anonyme dont le siège est à PARIS 9ème, 16, Boulevard des Italiens,
représentée par XXX, Responsable des Relations Sociales,

D'UNE PART,

ET :

Les syndicats ci-après, affiliés aux organisations représentatives sur le plan national (art. L2122-1 du
Code du Travail) :

La Confédération Française Démocratique du Travail (CFDT)
représentée par XXX

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

D'AUTRE PART,

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent accord, conclu au sein de BNP Paribas SA, s'inscrit dans le cadre la loi du 11 février 2005 relative à « l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées », et de la loi du 05 septembre 2018 relative à la « liberté de choisir son avenir professionnel ».

Il s'inscrit également :

- dans le prolongement du 5ème accord d'entreprise en faveur de l'emploi et de l'insertion professionnelle des personnes handicapées qui est arrivé à échéance au 31 décembre 2025,
- dans le cadre de l'accord Diversité et Inclusion signé le 14 janvier 2025
- dans le cadre du nouvel accord mondial signé le 4 novembre 2024, renforçant les droits fondamentaux et le socle social monde. Cet accord renouvelle et enrichit l'accord précédent ; ainsi l'ensemble des métiers doit mettre en place au moins 3 engagements de la Charte Handicap et Entreprise de l'OIT portant notamment sur les thématiques de l'emploi, l'égalité de traitement, l'accessibilité, la confidentialité.

Ainsi ce nouvel accord exprime la volonté de la Direction Générale et des Organisations Syndicales Représentatives de l'entreprise, en s'appuyant sur cette expérience acquise et les savoir-faire développés, d'encourager les actions innovantes destinées à promouvoir l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap au sein de BNP Paribas SA.

Le présent accord est conclu à l'issue de 3 réunions de la Commission de Droit Social qui se sont tenues entre novembre et décembre 2025. La première réunion a été l'occasion de partager le bilan de l'accord 2023-2025 en évoquant des chiffres clefs :

- un taux d'emploi qui a progressivement augmenté de 2,79% (à la fin du premier accord en 2011) à 3,62% en 2015 (2^{ème} accord), puis à 4,64% fin 2019 (3^{ème} accord), puis 5.38% fin 2021 (4^{ème} accord), pour atteindre 6.21% fin 2024.
- un nombre de salariés en situation de handicap qui s'élevait à 983 en 2011 pour atteindre 2550 fin 2024,
- un total de 153 recrutements sur la période 2023 à fin septembre 2025.

Les parties ont également pu échanger avec un intervenant de l'AGEFIPH qui avait été convié pour expliquer le contexte de la fin des accords agréés et le recours aux dispositifs de droit commun.

A cette occasion la Direction a rappelé que l'accord 2023-2025 était le dernier accord Handicap agréé de BNP Paribas SA.

Il a été aussi mentionné que l'entreprise envisageait de signer une convention de services avec l'AGEFIPH permettant d'avoir un interlocuteur dédié, une information-consultation du CSEC sera nécessaire avant sa mise en place.

Les dispositions du présent accord s'articulent autour de quatre axes majeurs d'actions :

- maintenir le volume d'embauches directes de salariés en situation de handicap, avec un objectif de 185 recrutements sur la durée de l'accord, dont 35% en contrat à durée indéterminée ;
- faciliter l'inclusion des salariés par toutes mesures qui favorisent le maintien dans l'emploi, en contribuant à leur évolution professionnelle ;
- accroître le volume des prestations réalisées par le secteur protégé et adapté ;

- informer, former et animer de façon continue les principaux acteurs pour enrichir la connaissance de tous sur le handicap et combattre les stéréotypes sur ce sujet.

Des actions de communication internes et externes seront menées pour faire la promotion de la politique handicap, du rôle des différents acteurs, et notamment de l'équipe RHG Mission Handicap de BNP Paribas SA.

BNP Paribas SA ayant atteint le taux légal de 6 % dès fin 2024 l'ensemble de ces actions doit concourir à faire progresser ce taux. Par ailleurs, les parties rappellent leur volonté de développer l'emploi, l'inclusion et l'épanouissement professionnel des personnes en situation de handicap au sein de BNP Paribas SA.

Sommaire

Préambule	2
Sommaire	4
Chapitre 1 – Bénéficiaires de l'accord	6
Chapitre 2 – Les acteurs de la politique handicap	8
Chapitre 3 – Recrutement	9
3.1 Engagement de recrutement 2026-2028.....	9
3.2 Moyens mis en œuvre	10
3.3 Prise en compte du handicap lors du processus de recrutement	10
Chapitre 4 – Intégration, mobilité : modalités et suivi.....	11
4.1 Visite médicale d'embauche et de reprise.....	11
4.2 Parcours et suivi personnalisé du salarié en situation de handicap	11
4.2.1 Préparation de l'intégration du collaborateur	11
4.2.2 Suivi pendant la période d'essai	11
4.2.3 Suivi tout au long du parcours professionnel.....	12
4.2.4 Accompagnement spécifique	12
4.2.5 Prise de contact à l'initiative de la Mission Handicap	12
4.2.6 Sécurité	13
Chapitre 5 – Information, sensibilisation et formation	14
5.1 Pour le manager et les équipes d'accueil	14
5.2 Pour le salarié en situation de handicap.....	14
5.3 Pour les autres principaux acteurs.....	14
5.4 Pour l'ensemble des collaborateurs de BNP Paribas	15
Chapitre 6 – Plan de maintien dans l'emploi	16
6.1 Suivi individuel adapté	16
6.2 Mobilité.....	17
6.3 Retour dans l'emploi personnalisé	17
6.4 Moyens en faveur du maintien dans l'emploi	17
6.4.1 Rôle de RHG Mission Handicap	17
6.4.2 Exemples de mesures de compensation du handicap	18
Chapitre 7 – Mesures d'accompagnement	19
7.1 Maladie	19
7.2 Congés annuels	19

7.3	Autorisations d'absence rémunérées pour les démarches administratives ou rendez-vous médicaux à accomplir en raison d'une situation de handicap	20
7.4	Autorisations d'absence pour maladie ou hospitalisation d'un enfant en situation de handicap	20
7.5	Horaires.....	20
7.6	Temps partiel thérapeutique	20
7.7	Temps partiel/réduit de fin de carrière	21
7.8	Accompagnement du travail à domicile pour raison médicale	21
7.9	Ancienneté.....	21
7.10	Frais de déplacement.....	21
7.10.1	Parking.....	21
7.10.2	Transport en taxi ou véhicule adapté au handicap du salarié	22
7.10.3	Indemnités kilométriques	23
7.11	Titres restaurant	24
7.12	Autres aides financières.....	24
7.12.1	Aménagements individuels.....	24
7.12.2	Accès au locatif social.....	24
7.13	Autres accompagnements	24
Chapitre 8 – L'inclusion par les achats : recourir au Secteur du Travail Protégé et Adapté		26
Chapitre 9 – Communication.....		27
9.1	Communication interne	27
9.2	Communication externe dédiée au recrutement	27
Chapitre 10 – Organisation et moyens dédiés au pilotage de la politique handicap		28
10.1	La Mission Handicap au sein de RHG	28
10.2	Les Correspondants Handicap	28
Chapitre 11 – Dispositions Finales.....		30
11.1	Entrée en vigueur - Durée.....	30
11.2	Commission de suivi de l'accord	30
11.3	Révision	30
11.4	Modification de la législation.....	30
11.5	Formalités de dépôt et de publicité.....	30
Annexe – Indicateurs annuels de suivi de l'accord		32
Glossaire		33

Chapitre 1 – Bénéficiaires de l'accord

Sont considérés comme bénéficiaires du présent accord, les salariés de BNP Paribas SA reconnus comme travailleurs handicapés conformément aux dispositions de l'article L5212-13 du Code du travail.

Les salariés reconnus comme bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (BOETH) sont repris dans la liste ci-après :

- Les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées mentionnée à [l'article L. 146-9 du code de l'action sociale et des familles](#) ;
- Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ;
- Les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain ;
- Les bénéficiaires mentionnés à l'article [L. 241-2](#) du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre ;
- Les bénéficiaires mentionnés aux articles [L. 241-3](#) et [L. 241-4](#) du même code ;
- Les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la [loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991](#) relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service ;
- Les titulaires de la carte " mobilité inclusion " portant la mention " invalidité " définie à [l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles](#) ;
- Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.

Afin de conserver le bénéfice des dispositions prévues par le présent accord, les collaborateurs doivent entamer leurs démarches de renouvellement de leur reconnaissance de la qualité de travailleurs handicapés (RQTH) bien en amont de l'échéance de leur titre.

Dans toute la mesure du possible, la Mission Handicap les informe -pour ceux en activité - environ 9 mois avant la date d'échéance de leur titre et s'attachera à effectuer une relance s'ils n'ont pas adressé leur demande de renouvellement avant l'échéance.

La copie de l'accusé-réception de la demande de renouvellement délivrée par la MDPH doit être transmise à RHG Mission Handicap (avant l'échéance de la RQTH en cours) afin de permettre au salarié de continuer à bénéficier des dispositions du présent accord jusqu'à 4 mois après l'échéance de sa RQTH.

Pour les collaborateurs effectuant une première demande de RQTH et en cas de situation d'urgence signalée par le médecin du travail, les mesures de maintien dans l'emploi préconisées par celui-ci pourront exceptionnellement être mis en place sur la base de l'accusé-réception de la RQTH délivré par la MDPH.

Au sein de l'entreprise, il est précisé que plus de 55% des salariés actifs en situation de handicap pris en compte pour la DOETH de BNP Paribas SA au 31 décembre 2024 étaient âgés de 50 ans ou plus.

Les salariés en situation de handicap, dès lors qu'ils sont âgés de 50 ans ou plus, sont, selon les règles légales applicables à compter du 1er janvier 2020, pris en compte pour la DOETH avec un coefficient de 1,5. Les futurs départs à la retraite auront donc un effet significatif sur l'évolution du taux d'emploi de l'entreprise.

Chapitre 2– Les acteurs de la politique handicap

Les acteurs de la politique handicap sont multiples au sein de l'entreprise ; ils ont des compétences et des rôles différents et complémentaires :

- la Mission Handicap coordonne et déploie la politique handicap de l'entreprise. Elle met notamment en place des actions de formation et de sensibilisation à destination de tous les salariés, déploie une stratégie active pour sourcer et recruter des personnes en situation de handicap et favorise le maintien dans l'emploi des collaborateurs bénéficiaires de l'obligation d'emploi. Elle porte aussi ses engagements à l'extérieur de l'entreprise en accompagnant des actions de formation pour des personnes en situation de handicap externes au groupe ainsi qu'en favorisant les achats auprès du STPA ;

- les Correspondants Handicap sont les relais de la politique handicap de l'entreprise sur leur périmètre. Ils accompagnent les salariés au quotidien lorsqu'ils souhaitent échanger sur leur situation individuelle en lien avec leur état de santé/leur handicap. Ils les orientent si besoin vers les autres acteurs de la politique handicap de l'entreprise ;

- la ligne managériale est à l'écoute des salariés, elle est leur interlocuteur au quotidien et doit être le premier recours en cas de difficultés. La ligne managériale favorise la qualité de la communication au sein de l'équipe ;

- le gestionnaire Ressources Humaines (ou HRBP) connaît l'environnement de travail, les salariés dont il assure le suivi en les recevant dans le cadre d'entretiens individuels, à son initiative ou à celle du salarié, et en dialoguant régulièrement avec leur manager. Il conseille également les managers pour toutes les questions liées à la gestion des collaborateurs ;

- les représentants du personnel font partie des interlocuteurs privilégiés des salariés. Ils peuvent être sollicités pour les mesures et actions menées dans le cadre de la politique handicap et pour orienter les salariés vers les différents acteurs de l'entreprise qui peuvent les accompagner ;

- le Service Social de BNP Paribas dispose d'une équipe d'assistants sociaux pour toute la France, auxquels tous les salariés et gestionnaires RH (ou HRBP) peuvent s'adresser. Ces assistants sociaux contribuent à la coordination et la mise en œuvre d'actions avec les différents acteurs internes et externes dans une approche pluridisciplinaire des situations. Ils accueillent, orientent et conseillent les salariés en difficulté et leur apportent appui et soutien ;

- le Service médical de BNP Paribas et les Services de Prévention et de Santé au Travail ont un rôle de prévention et de détection. Le Médecin du travail est habilité à préconiser des mesures en considération de l'état de santé des salariés ;

- Procurement & Performance et son équipe dédiée aux « Achats Responsables » dont la mission est de développer les achats inclusifs dans la Banque grâce au réseau de référents achats et handicap.

Les parties soulignent la nécessité de veiller au respect du secret professionnel, de la confidentialité et de la vie privée

Chapitre 3 – Recrutement

Le recrutement de personnes en situation de handicap constitue un axe majeur de la politique handicap de BNP Paribas SA.

À cet égard, les parties au présent accord souhaitent réaffirmer que tous les postes sont ouverts aux personnes en situation de handicap sur les seuls critères attendus par l'entreprise en termes de compétences professionnelles et de niveau de diplôme.

Il est important de prendre en compte des éléments de contexte du marché de l'emploi :

- les grandes entreprises recherchent les mêmes profils de candidats (niveau de formation Bac+2 à Bac+5) tandis que la majorité des demandeurs d'emploi en situation de handicap a le plus souvent un niveau de formation inférieur ;
- les recrutements des entreprises de la profession bancaire portent principalement sur des métiers commerciaux au niveau de la banque commerciale, et sur des postes de fonction support pour les autres entités ;
- les sources de recrutement (cabinets, forums et sites spécialisés) travaillent sur le même volume restreint de candidats ;

3.1 Engagement de recrutement 2026-2028

Dans la continuité des accords précédents, BNP Paribas SA se fixe un objectif de recruter, sur la durée du présent accord, un minimum de 185 personnes en situation de handicap dont 35% en contrat à durée indéterminée.

Ces embauches seront réalisées sur des postes ouverts correspondants aux besoins de l'entreprise et à la réalité du marché du travail :

En priorité

- en contrat à durée indéterminée

Mais également :

- en contrat à durée déterminée ;
- en contrat de formation diplômante ou qualifiante, en alternance ;
- en stage (convention de stage avec des étudiants en situation de handicap d'universités et de grandes écoles)

Des personnes en situation de handicap pourront également être accueillies au sein de l'entreprise dans le cadre de contrats de travail temporaire ou de contrats d'auxiliaires de vacances.

BNP Paribas SA souhaite que les embauches réalisées s'inscrivent autant que possible dans la durée.

Pour les profils atypiques, la possibilité d'un portage budgétaire, par la Direction Générale, pourra être étudiée au cas par cas et pour une durée de 6 mois renouvelable 1 fois maximum. À l'issue de ce délai, le salarié sera porté par son entité d'accueil.

3.2 Moyens mis en œuvre

En matière de recrutement, outre les canaux traditionnels utilisés par BNP Paribas, les moyens suivants pourront être mis en œuvre pour favoriser le recrutement de personnes en situation de handicap :

- recours à des cabinets de recrutement spécialisés ou dédiés aux candidats en situation de handicap et participation à des forums ;
- annonces sur des sites d'emploi spécialisés ;
- partenariats avec des associations, grandes écoles et universités ;
- accompagnement et ateliers de coaching pour des étudiants ou personnes en recherche d'emploi bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

La Mission Handicap de BNP Paribas continuera de financer, au-delà de l'obligation légale en matière de formation professionnelle, des projets favorisant la formation initiale et professionnelle en faveur des personnes en situation de handicap en mettant en place des partenariats avec des organismes de formation.

L'ensemble de ces actions de recrutement sera accompagné par des actions de communication destinées à mieux faire connaître l'engagement de BNP Paribas SA en faveur des personnes en situation de handicap : annonces et articles sur les sites internet et les job board, publications sur les forums, affiches et articles en ligne, communication sur les réseaux sociaux, etc...

Par ailleurs, il est prévu d'assurer une bonne visibilité de la politique handicap au sein des entités de BNP Paribas SA via différents canaux (affiches, écrans, Intranet...), ainsi que sur l'espace recrutement du site externe BNP Paribas.

3.3 Prise en compte du handicap lors du processus de recrutement

Chaque candidature est étudiée avec soin et traitée dans le respect du dispositif de recrutement mis en place par le Groupe et porté par Staffing Conseils et Solutions, avec transparence et objectivité, afin de respecter une totale équité entre tous les candidats.

Lors du premier contact et avant un entretien, le chargé de recrutement de la Mission Handicap, le Staffing Business Partner, le gestionnaire Ressources Humaines ou le responsable opérationnel veille à demander au candidat les moyens spécifiques éventuels à prendre en compte avant l'entretien.

L'entretien doit être l'occasion d'échanger avec le candidat pour connaître le cas échéant ses besoins d'aménagements ou adaptations liés à sa situation de handicap pour occuper le poste pour lequel il postule.

Les demandes de prise en charge financière visant la tenue des entretiens de recrutement sont à adresser à RHG Mission Handicap qui prendra en charge les contacts avec les prestataires et, sur justificatifs, les dépenses complémentaires ainsi engagées (frais de transports, d'interprètes...).

Chapitre 4 – Intégration, mobilité : modalités et suivi

Afin de faciliter la période d'intégration, les actions décrites au présent chapitre sont à mettre en œuvre pour les salariés en situation de handicap :

- nouvellement embauchés,
- nouvellement reconnus bénéficiaires des catégories visées par les lois précitées,
- rejoignant l'entreprise dans le cadre d'une mobilité.

Un message de bienvenue et d'information sera adressé à ces salariés par la Mission Handicap pour leur permettre de connaître les principaux éléments de la politique handicap de l'entreprise, les dispositions qui peuvent être mises en place et de connaître leur Correspond Handicap et son rôle.

Les parcours de formation et d'intégration de ces salariés sont organisés et pris en charge par leur nouvelle entité d'accueil. Par ailleurs, pour un suivi coordonné, le Service Médical de BNP Paribas et le Service Social sont informés chaque mois par RHG Mission Handicap des recrutements réalisés dès lors qu'elle a connaissance qu'il s'agit d'un salarié en situation de handicap.

4.1 Visite médicale d'embauche et de reprise

Pour chaque nouvel arrivant, conformément à la réglementation, le médecin du travail effectue une visite d'information et de Prévention Initiale à l'embauche. Lors de cette visite, le médecin du travail peut préconiser les aménagements ou adaptations du poste de travail.

Une visite est également prévue lors de la reprise d'activité professionnelle après un arrêt maladie de longue durée¹. Cette visite permet de connaître les recommandations faites par le médecin du travail et constitue le point de départ d'un suivi personnalisé.

4.2 Parcours et suivi personnalisé du salarié en situation de handicap

4.2.1 Préparation de l'intégration du collaborateur

Les missions confiées et l'organisation du travail sont définies au regard des éventuels aménagements du poste préconisés par le médecin du travail.

RHG Mission Handicap et la ligne managériale veillent à la bonne mise en œuvre des préconisations du médecin du travail.

4.2.2 Suivi pendant la période d'essai

Comme pour chaque nouvel arrivant, un point est réalisé avec le manager pendant la période d'essai pour aborder les sujets suivants :

- intégration dans l'équipe ;
- adéquation des aménagements de poste et de l'accessibilité le cas échéant ;
- atteinte des objectifs fixés lors de la prise de poste.

¹ A la date de signature de l'accord, sont concernées : les reprises après un accident ou maladie d'origine non-professionnels ayant entraîné un arrêt de travail de plus de 60 jours ; les reprises après un accident du travail ayant entraîné un arrêt d'au moins 30 jours

Lorsqu'un renouvellement ou une rupture de la période d'essai est envisagé, RHG Mission Handicap, Service Social et Service Médical de BNP Paribas sont à la disposition du collaborateur et du manager.

4.2.3 Suivi tout au long du parcours professionnel

Les aménagements de poste réalisés sont réévalués en fonction des recommandations du médecin du travail, selon la fréquence adaptée à la situation du salarié en situation de handicap.

Le salarié concerné bénéficie lorsque nécessaire d'une formation aux outils ou aux technologies utilisés.

De même, une attention particulière sera portée en cas de nécessité à l'accompagnement des salariés en situation de handicap lors d'une importante évolution d'organisation ou d'environnement de travail : conduite du changement, formations, mobilité... RHG Mission Handicap, Service Social et Service Médical de BNP Paribas pourra être consulté sur les modalités et la finalité de cet accompagnement. Par ailleurs, tout salarié en situation de handicap qui le souhaite peut demander à bénéficier d'une visite médicale. Lors de cette visite, le médecin du travail pourra préconiser tout aménagement ou adaptation du poste de travail qu'il jugerait nécessaire.

Un comité coordonné par le responsable de RHG Mission Handicap, composé du correspondant handicap et du gestionnaire Ressources Humaines (HRBP) concernés, et si nécessaire d'un membre des équipes de RHG Staffing Conseil et Solutions peut être réuni, sur demande du collaborateur ou d'un représentant du personnel intervenant à sa demande. Ses missions consisteront à :

- examiner les possibilités d'évolution professionnelle et accompagner le salarié qui souhaiterait s'engager dans une démarche de mobilité.
- rechercher les pistes possibles de maintien dans l'emploi au poste de travail ou dans l'entreprise.

Un représentant du Service Social et/ou du Service Médical, selon les spécificités de la situation, pourra y participer.

4.2.4 Accompagnement spécifique

Tous les moyens raisonnables seront mis en œuvre pour compenser les besoins spécifiques des collaborateurs en situation de handicap et faciliter ainsi leur intégration.

Si néanmoins des difficultés venaient à survenir, l'équipe de RHG Mission Handicap en est informée par le gestionnaire Ressources Humaines (HRBP) qui suit le salarié. L'avis du Médecin du Travail pourrait être utilement sollicité, en particulier sur la nature et l'importance de ces difficultés et des moyens à mettre en œuvre pour y remédier. Le Service Social pourrait également être sollicité.

RHG Mission Handicap pourrait également accompagner le manager concerné dans la gestion de cette situation spécifique.

4.2.5 Prise de contact à l'initiative de la Mission Handicap

La Mission Handicap s'engage à contacter par mail au moins une fois durant la durée de l'accord tous les collaborateurs (pour ceux en activité) en situation de handicap déclarée. Cette démarche permettra de maintenir pleinement le lien avec l'équipe Mission Handicap, favorisera la connaissance des actions menées, permettra de redonner les liens importants pour partage d'informations. A cette occasion, la liste des contacts utiles sera envoyée (Correspondants Handicap, Service Social, Service Médical ...).

4.2.6 Sécurité

À l'occasion de l'arrivée d'un salarié en situation de handicap nécessitant un aménagement adapté (alarme visuelle, dispositions spécifiques en cas d'évacuation, etc.), les salariés en charge de la sécurité du site en sont impérativement informés par le manager. Cette démarche est effectuée à chaque changement d'affectation.

L'avis du Médecin du Travail doit être sollicité en cas de contrainte d'évacuation particulière.

Chapitre 5 – Information, sensibilisation et formation

Des actions de formation et de sensibilisation sont mises en œuvre chaque année pour toucher le plus grand nombre de collaborateurs et contribuer à faire évoluer le regard sur le handicap en entreprise.

BNP Paribas conscient de l'importance de la prise en compte de l'accessibilité s'engage à accentuer la sensibilisation des acteurs internes pour veiller à l'expérience utilisateur et à l'ergonomie de nos outils numériques².

5.1 Pour le manager et les équipes d'accueil

Une formation conçue par RHG Mission Handicap, à l'attention de tous les managers est disponible sur My Learning : « Accueillir et manager avec équité la diversité : l'exemple du handicap au travail »³

Les managers intégrant un collaborateur dont la situation de handicap est connue sont fortement incités à participer à cette formation.

Sous l'égide de RHG Mission Handicap, des actions de sensibilisation peuvent aussi être mises en place à l'attention des collègues directs de travail du salarié. Ce type d'accompagnement est confié à des organismes spécialisés et ne peut se faire qu'avec l'accord du salarié concerné.

Ces actions concernent tous les types de Handicap (physiques, sensoriels, psychiques...).

5.2 Pour le salarié en situation de handicap

RHG Mission Handicap pourra prendre en charge les aménagements nécessaires pour s'assurer que le collaborateur puisse suivre les formations en lien avec son activité (exemple traducteur LSF). Le collaborateur indiquera ses besoins spécifiques d'adaptations ou d'aménagements au moment de l'inscription à une formation.

Le service formation de BNP Paribas SA, accompagné par RHG Mission Handicap, sensibilisera à cette thématique les organismes de formation externes sélectionnés par BNP Paribas, et leur rappellera, par une clause contractuelle, leurs obligations dans ce domaine (accessibilité aux supports pédagogiques et à leurs locaux notamment).

5.3 Pour les autres principaux acteurs

Des webinaires sont organisés à l'attention des principaux acteurs de l'entreprise :

- les Staffing Business Partners et HRBP ;
- les acheteurs de P&P, les responsables des achats du Groupe, SA et filiales, les prescripteurs ;
- les collaborateurs RHG GAP ;
- les représentants du personnel.

Des formations ont été proposées aux élus/membres des CSEE/CSSCTE lors du précédent accord : 5 sessions ont été organisées et 127 élus ont été formés. Les retours quant à cette initiative ont été positifs et la qualité de l'intervention a été reconnue. De nouvelles sessions (sous la forme de

² Les remarques éventuelles des représentants du personnel seront relayées par RHG-Relations sociales au métier concerné

³ Le nom ou contenu de cette formation est susceptible d'évoluer pendant la durée de l'accord.

formation, webinaire ou conférence) pourraient être organisées, à la suite des élections professionnelles 2027, à destination des élus titulaires qui n'y auraient pas déjà participé.

Des informations sur la politique handicap de BNP Paribas SA seront données notamment :

- au Service Médical de BNP Paribas ;
- au Service Social.

Le contenu du présent accord fera l'objet d'une présentation spécifique au comité exécutif de la Fonction RHG France. Le bilan annuel sera partagé incluant notamment le suivi de l'évolution de l'accessibilité numérique.

5.4 Pour l'ensemble des collaborateurs de BNP Paribas

RHG Mission Handicap met à disposition de l'ensemble des collaborateurs sur l'intranet du Groupe des pages d'informations comportant notamment une présentation synthétique de la politique handicap de BNP Paribas SA, le texte du présent accord, les coordonnées des Correspondants Handicap et une foire aux questions (FAQ).

Un module de formation e-learning sur le sujet de l'accessibilité numérique est actuellement proposé sur My Learning à l'attention de tous les collaborateurs.

Des ateliers de sensibilisation sont disponibles sur My Learning et sont ouverts à tous les collaborateurs. Ils sont annoncés régulièrement par un mail dédié et relayés par les Correspondants Handicap au sein de leurs périmètres.

Des actions de sensibilisation en présentiel ou en digital seront également organisées tout au long de l'année par les Correspondants Handicap dans leurs entités ou par la Mission Handicap de BNP Paribas SA conjointement avec les Référents Handicap/les Missions Handicap des autres entités du Groupe en France.

L'équipe RHG Mission Handicap veillera à identifier de nouvelles actions afin de diversifier la formation et la sensibilisation à dispenser à tous les collaborateurs sur le thème du handicap.

Dans le cadre de leurs missions, le Service Médical, le Service Social et RHG Mission Handicap continueront également de mener conjointement des actions d'information sur les démarches de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé des salariés qui le souhaitent. Cette reconnaissance ouvre le bénéfice des mesures prévues dans le présent accord en faveur des salariés en situation de handicap et peut permettre, dès que c'est nécessaire, d'adapter les conditions de travail et d'emploi des personnes concernées.

Chapitre 6 – Plan de maintien dans l’emploi

L’article L114-1-1 du Code de l’action sociale et des familles énonce que « la personne handicapée a droit à la compensation de son handicap quels que soient l’origine et la nature de sa déficience, son âge et son mode de vie ».

Ainsi, conformément à la directive 2000/78/CE du conseil du 27 novembre 2000 – Article 5, « des aménagements raisonnables sont prévus [...] afin de garantir le respect du principe d’égalité de traitement à l’égard des personnes handicapées ».

RHG Mission Handicap œuvrera en particulier pour offrir à chacun une même accessibilité aux nouvelles technologies et outils digitaux. Elle formera ses interlocuteurs techniques au sein des filières informatiques et immobilières des entités aux différentes natures de handicap et leur rappellera à cette occasion :

- l’obligation de mettre en place les moyens nécessaires, pour permettre aux personnes en situation de handicap d’accéder aux informations et notamment à celles liées aux métiers ;
- la nécessité de prendre en compte l’accessibilité optimale, sous toutes ses formes, notamment numérique, le plus en amont possible dès la conception des supports ou des applications.

Pour cela, un chapitre spécifique concernant l’accessibilité devra être inclus dans les cahiers des charges de leurs fournisseurs.

Les filières informatiques en charge des études de nouveaux applicatifs au niveau de BNP Paribas intégreront dans les meilleurs délais les normes permettant l’accessibilité, l’évolution technologique et la maintenance des matériels et des applications informatiques utilisées dans les différents métiers par les collaborateurs handicapés ainsi qu’une veille technologique.

Des évolutions seront prises en compte et mises en œuvre, sous réserve de faisabilité, pour améliorer les conditions de travail des collaborateurs concernés (boucle magnétique pour personnes malentendantes, synthèse vocale, packaging de logiciels, etc.).

BNP Paribas SA poursuivra son investissement, aux côtés d’autres entreprises partenaires et s’appuiera sur l’expertise des intervenants spécialisés pour faire émerger des solutions innovantes qui pourront être mises à la disposition des salariés après contrôle des services de sécurité de la banque.

6.1 Suivi individuel adapté

Le salarié handicapé bénéficie d’un suivi individuel adapté dont la périodicité est définie par le Médecin du Travail.

Les préconisations du Médecin du Travail constituent un préalable obligatoire qui permettra d’identifier les besoins en termes d’adaptations matérielles ou organisationnelles. RHG Mission Handicap les mettra en œuvre avec les différents interlocuteurs concernés dès lors qu’ils n’imposent pas une charge disproportionnée ou indue et que la mise œuvre de ces préconisations sont compatibles avec l’activité. Ces adaptations sont actualisées chaque fois que nécessaire, notamment en cas de mobilité.

6.2 Mobilité

Dans la mesure du possible :

- les contraintes spécifiques des collaborateurs en situation de handicap sont prises en compte, sur demande des salariés concernés, par leurs gestionnaires RH pour éviter ou faciliter, selon les cas, leur mobilité géographique.
- Les contraintes spécifiques des collaborateurs parent d'un enfant handicapé ou dont le conjoint est en situation de handicap, sont également prises en compte, sur demande des salariés concernés, pour éviter ou faciliter, selon les cas, leur mobilité géographique.

6.3 Retour dans l'emploi personnalisé

Dans le cadre de la prévention du risque de désinsertion professionnelle, le Service Médical de BNP Paribas, le Service Social et les RH de proximité porteront une attention particulière aux arrêts longue durée ou récurrents.

- le Service Médical de BNP Paribas et le Service Social, veillent à informer, dans la mesure du possible, RHG Mission Handicap avec un maximum d'anticipation de la reprise d'activité des salariés handicapés en arrêt de travail depuis plus de 3 mois ;
- le Gestionnaire RH et le manager doivent s'assurer qu'une période de réadaptation, fixée avec la médecine du travail, est prévue. Durant cette période, des tâches adaptées, en lien avec les fonctions professionnelles occupées, seront confiées aux salariés concernés.

Un guide « Anticiper et accompagner le retour au travail » est mis à disposition⁴ de la ligne RH, des managers et de l'ensemble des collaborateurs. Ce guide a été élaboré par les équipes du Service Social et du Service Médical de BNP Paribas avec la participation de la ligne RH.

6.4 Moyens en faveur du maintien dans l'emploi

6.4.1 Rôle de RHG Mission Handicap

Au sein de RHG, la Mission handicap :

- coordonne l'action de tous les acteurs (Service Social, Service Médical, IMEX, IT Groupe, prestataires internes et externes...) ;
- centralise les informations relatives aux adaptations de poste : référencement de fournisseurs de matériel, matériels adaptés, nouvelles technologies et prestataires experts ;
- développe les échanges d'informations et de bonnes pratiques avec les Missions Handicap des autres entreprises ;
- s'assure que les mesures visant à compenser le handicap et à favoriser le maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap sont les plus complètes et les plus adaptées à chacune des situations individuelles, régulièrement réévaluées.

⁴ Sous l'intranet de l'entreprise (Echonet)

6.4.2 Exemples de mesures de compensation du handicap

Les parties au présent accord souhaitent reprendre quelques exemples de mesures de compensation du handicap :

- aménagement du poste de travail sur site ou à domicile ;
- aménagement du rythme de travail sous réserve que les contraintes et l'organisation du service le permettent ;
- acquisition de matériels spécifiques ;
- formations à l'utilisation de matériel spécifique ;
- financements complémentaires des dispositifs de compensation du handicap (appareillages...) dans le respect des dispositions de droit commun ;
- travail en équipe pluri disciplinaire (ex : Médecine du Travail, filière RH, Assistants Sociaux ...) autour des situations de handicap psychique.

RHG Mission Handicap s'assure que les aménagements mis en place sont en adéquation avec les besoins spécifiques du salarié.

La liste des mesures reprises ci-dessus en exemple ainsi que celles détaillées ne sont en aucun cas exhaustives.

Chapitre 7– Mesures d’accompagnement

RHG Mission Handicap pourra contribuer au financement ⁵, dès lors qu’ils sont nécessaires à l’accès et au maintien dans l’emploi des salariés en situation de handicap :

- des aménagements individuels dès lors qu’ils sont préconisés par le Service Médical,
- de certains frais de transport domicile / travail dès lors que ce dispositif de maintien dans l’emploi a été validé par la commission pluridisciplinaire composée d’au moins trois membres issus du Service Médical, du Service Social, de la Mission Handicap, du HRBP (ou du Correspondant Handicap du périmètre). Le salarié se verra proposer de participer à cette commission et pourra s’il le souhaite être accompagné ou représenté par un représentant du personnel de son établissement⁶. La mise en œuvre des mesures décidées par la commission pluridisciplinaire sera conditionnée à une préconisation du Service Médical dans l’attestation de suivi. Les parties au présent accord reconnaissent l’importance de la vision pluridisciplinaire de la situation du salarié et notamment la participation de la médecine du travail. RHG Mission Handicap veillera par conséquent à réunir, autant que possible, l’intégralité des différents membres de la commission.

De plus cette commission pluridisciplinaire pourra, le cas échéant, à la demande de la Mission Handicap⁷, se réunir pour traiter d’une situation spécifique nécessitant sa tenue.

7.1 Maladie

L’indemnisation des absences pour maladie, quelle que soit leur fréquence, occasionnés par le handicap du salarié, est effectuée dans les conditions prévues au sein de l’entreprise sans application du délai de carence (sous réserve de la production des justificatifs adéquats auprès de leur gestionnaire administratif).

7.2 Congés annuels

Les dates des congés annuels sont déterminées en accord avec le responsable hiérarchique. Toutefois, pour les salariés parents d’enfants pris en charge par des structures spécialisées, il est prévu, aux dates de suspension de la prestation de ces structures :

- une priorité dans l’utilisation des droits à congés annuels ;
- l’adaptation possible de leurs horaires et temps de travail.

Dans la mesure du possible, le manager prendra en considération les demandes de congés des salariés parents d’enfants en situation de handicap qui ne peuvent, en raison de leur état de santé, être accueillis au sein de structures scolaires ou de garde du milieu ordinaire.

⁵ Le détail des conditions de prise en charge des différents accompagnements financiers est précisé dans la FAQ mise à disposition sur le site intranet (page de la Mission Handicap)

⁶ Celui-ci pourra, avec l’accord préalable du salarié, faire appel à un représentant du personnel de son organisation syndicale ayant une expertise sur le handicap qui pourra, le cas échéant le remplacer

⁷ La mission handicap pourra être sollicitée par les acteurs de la politique handicap (cf. chapitre 2)

7.3 Autorisations d'absence rémunérées pour les démarches administratives ou rendez-vous médicaux à accomplir en raison d'une situation de handicap

Dans la limite de trois journées par année civile (prises par journée ou par demi-journée), et sous réserve de production de justificatifs (ceux-ci pouvant notamment prendre la forme d'attestations sur l'honneur) auprès du gestionnaire administratif, des autorisations d'absence sont accordées aux collaborateurs en situation de handicap pour accomplir les démarches administratives liées à leur handicap ou pour se rendre à des rendez-vous médicaux en lien avec leur situation.

Cette disposition est étendue selon les mêmes modalités aux salariés dont le conjoint ou l'enfant est en situation de handicap.

7.4 Autorisations d'absence pour maladie ou hospitalisation d'un enfant en situation de handicap

Les droits à absence rémunérée pour soigner un enfant, prévus à l'article 60 de la convention collective de la Banque et améliorées par BNP Paribas SA, sont applicables sans limite d'âge pour l'enfant en situation de handicap, avec majoration à hauteur d'un droit, du nombre des droits accordés au sein de l'entreprise.

En outre, l'autorisation d'absence rémunérée de 2 jours par exercice civil accordée en cas d'hospitalisation d'un enfant est majorée d'un jour pour un enfant en situation de handicap, sans limite d'âge, sur présentation d'un bulletin d'hospitalisation.

Ces absences sont accordées sur production d'un justificatif.

Pour les couples dont les deux parents sont salariés de BNP Paribas SA, le cumul de ce droit à absence rémunérée sera permis.

Congés de présence parentale : les salariés bénéficiant dans le cadre d'un congé de présence parentale d'une AJPP (Allocation Journalière de Présence Parentale) ou d'un complément d'AEEH (Allocation d'Education de l'Enfant Handicapé) peuvent prétendre à une allocation complémentaire versée par l'entreprise (via RHG GAP) pour chaque jour pris dans le cadre de ce congé.

7.5 Horaires

Le manager, tout en respectant les règles de sécurité de la Banque, prend en compte pour aménager le rythme de travail d'un salarié handicapé :

- les contraintes de santé du salarié, en fonction des préconisations du Médecin du Travail ;
- le cas échéant, les difficultés à effectuer des déplacements.

Les aménagements d'horaires seront accordés sous réserve que l'organisation et les contraintes de service le permettent.

Il peut également à la demande du salarié, être examinée la possibilité d'aménager le rythme de travail, en raison des contraintes justifiées par la garde d'un enfant en situation de handicap.

7.6 Temps partiel thérapeutique

Des mesures spécifiques peuvent être prises pour certains salariés en situation de handicap, notamment le temps partiel thérapeutique.

Il est rappelé que le temps partiel :

- fait partie intégrante des conditions normales de travail ;
- ne doit pas entraîner une vision restrictive de la contribution du collaborateur ;
- ne doit pas influencer négativement sur les perspectives d'évolution de carrière.

L'entreprise s'engage à veiller à l'adaptation de la charge de travail avec le temps de travail effectif du collaborateur.

7.7 Temps partiel/réduit de fin de carrière

Dans le cadre de l'accord Diversité et Inclusion signé le 14 janvier 2025, il est proposé aux salariés seniors qui le souhaitent⁸, un dispositif de temps partiel/réduit hebdomadaire de fin de carrière au taux de 80 % de l'horaire de travail en vigueur dans leur entité d'affectation ou au taux de 80 % appliqué sur le nombre de jours prévu par leur convention de forfait à temps plein, et rémunéré à hauteur de 90 % de leur salaire annuel de base et cotisé à 100 % sur le salaire annuel de base.

Dans le cadre du présent accord, ce temps partiel/réduit hebdomadaire de fin de carrière intervient dans une période qui pourra être comprise entre 12 mois minimum et 36 mois maximum précédant la date d'atteinte de retraite Sécurité Sociale à taux plein, cette période pouvant se terminer dans les 3 mois suivant la première date d'atteinte du taux plein (le cas échéant, suivie et prolongée par une période de consommation du CET) pour les collaborateurs reconnus comme bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (BOETH) durant les 5 ans précédant la date de la demande.

7.8 Accompagnement du travail à domicile pour raison médicale

Dans certains cas, le Médecin du Travail pourra préconiser la mise en place de travail à domicile pour raison médicale sous réserve qu'une telle modalité soit compatible avec le poste de travail.

RHG Mission Handicap intervient ensuite, sur préconisation du Médecin du Travail pour aménager lorsque nécessaire le domicile du collaborateur. Il est entendu que le matériel financé par RHG Mission Handicap doit être centré sur les besoins strictement professionnels et répondre à la notion de « compensation raisonnable ».

7.9 Ancienneté

L'ancienneté des salariés handicapés travaillant à temps partiel du fait de restrictions d'aptitude dûment constatées par la médecine du travail est exceptionnellement calculée sur une base de travail à temps plein.

7.10 Frais de déplacement

7.10.1 Parking

Pour les collaborateurs bénéficiaires d'une Carte Mobilité Inclusion stationnement ou d'un justificatif de BOETH en cours de validité (et disposant d'une préconisation du médecin du travail) :

⁸ Sous réserves de remplir les conditions énoncées dans l'accord Diversité et Inclusion du 14 janvier 2025

- si des places de parking sont disponibles dans les locaux de la banque, elles leur sont réservées en priorité ;
- en l'absence de place dans les locaux de la banque, les éventuels frais de stationnement seront pris en charge par RHG Mission Handicap (les remboursements sont effectués après examen et validation de la demande par RHG Mission Handicap et présentation de justificatifs).

7.10.2 Transport en taxi ou véhicule adapté au handicap du salarié

Les parties au présent accord rappellent que la loi 5 septembre 2018 pour « la liberté de choisir son avenir professionnel » a limité à partir du 1er janvier 2020 à une durée de trois ans, renouvelable une fois, la possibilité de recourir aux accords agréés. L'accord handicap pour la période 2023/2025 était donc le dernier accord agréé auquel pouvait prétendre BNP Paribas SA.

Dorénavant les dépenses liées aux transports adaptés devraient faire l'objet d'une demande de prise en charge par le salarié auprès de l'AGEFIPH⁹. Conscientes de l'impact que cela pourrait avoir pour les salariés concernés, les parties ont convenu de maintenir un accompagnement. Par conséquent l'entreprise pourra prendre directement en charge ces frais (dans la limite des barèmes applicables par l'AGEFIPH), sans que le salarié n'ait besoin de faire de demande à l'AGEFIPH, et ce pour toute la durée du présent accord.

Les parties conviennent que, pour la durée de l'accord, la commission pluridisciplinaire pourra valider un coût supplémentaire (pris en charge par la Mission Handicap) plafonné à hauteur de :

- 50 % du montant maximum théorique versé par l'AGEFIPH au titre des frais de transport pour l'année 2026,
- 30 % pour l'année 2027,
- 15 % pour l'année 2028.

Si le salarié en situation de handicap est dans l'impossibilité d'utiliser les transports en commun et de conduire un véhicule pour se rendre sur son lieu de travail, et dès lors que cette impossibilité est attestée par la Médecine du travail, RHG Mission Handicap pourra financer, les frais de transport en taxi ou véhicule adapté au handicap du salarié. Chaque demande sera analysée par la commission pluridisciplinaire (décrite au préambule du chapitre 7) qui étudiera toutes les possibilités permettant au salarié d'exercer son activité professionnelle.

La commission pluridisciplinaire pourra proposer la prise en charge des frais de transport pour le trajet entre le domicile et le lieu de travail et, le cas échéant, le lieu de formation (centre de formation ou entreprise) du salarié.

Il est rappelé que le salarié peut directement solliciter l'AGEFIPH s'il ne souhaite pas que son dossier soit étudié en Commission Pluridisciplinaire.

Le collaborateur s'engage à respecter les conditions d'utilisation du service de transport transmis chaque année par RHG Mission Handicap.

⁹ Dans les conditions prévues par l'AGEFIPH

RHG Mission Handicap se réserve le droit de mettre fin à la prestation en cas de non-respect des conditions d'utilisation (retards répétés, annulations de dernière minute, adresses non prévues au contrat, incivilités signalées par le transporteur etc...).

Afin de préparer une éventuelle transition vers des demandes de financement auprès de l'AGEFIPH à l'issue du présent accord, RHG Mission Handicap, Service Médical et Service Social accompagneront les salariés concernés pour demander les documents nécessaires à la constitution d'un dossier un an avant l'échéance du présent accord.

Il est entendu que le bénéfice du service de transport adapté est accordé suite à la préconisation du médecin du travail pour une période déterminée, et que cette prise en charge ne constitue ni un élément lié au contrat de travail, ni un droit acquis récurrent.

Tout changement de domicile ou de lieu de travail devra être communiqué à la Mission Handicap afin qu'elle réunisse la commission pluridisciplinaire et procède à une nouvelle étude du dossier.

7.10.3 Indemnités kilométriques

Le précédent accord prévoyait que des indemnités kilométriques pouvaient être versées, sur préconisation du médecin du travail, après validation de RHG Mission Handicap, et d'une commission pluridisciplinaire le cas échéant, aux collaborateurs qui, du fait de leur handicap, ne pouvaient utiliser les transports en commun, et n'avaient pas d'autre alternative que d'utiliser leur véhicule pour se rendre au travail. Le nombre de collaborateurs concernés était restreint car il avait été rappelé que ce dispositif ne s'appliquerait pas s'il visait uniquement à pallier l'absence / faiblesse d'un réseau de transports en commun, et/ou à répondre à des contraintes d'ordre personnel (notamment en obtenant un gain de temps significatif par l'usage du véhicule personnel en lieu et place du réseau de transport en commun), obligeant tout salarié (en situation de handicap ou pas) à utiliser son véhicule personnel.

Il est rappelé que les indemnités kilométriques ne sont pas prises en charge par l'AGEFIPH.

L'entreprise souhaite se rapprocher des dispositifs de droit commun et ne prendra plus en charge de nouvelles demandes d'indemnités kilométriques à partir de la mise en œuvre du présent accord.

Néanmoins, afin d'accompagner les collaborateurs qui en bénéficiaient au titre de l'accord précédent, une communication spécifique leur sera adressée en janvier 2026 précisant les modalités de fin de cette prise en charge. Durant le précédent accord, les salariés bénéficiaires d'indemnités kilométriques étaient remboursés des frais engagés par la Mission Handicap, dans la limite d'un plafond de remboursement. Les parties au présent accord, soucieuses d'accompagner ces salariés bénéficiaires d'indemnités kilométriques ¹⁰ sur la durée de cet accord, conviennent de maintenir ce principe de plafonnement de remboursement selon les règles suivantes :

- 80 % du plafond annuel de remboursement des indemnités kilométriques appliqué en 2025 pour l'année 2026,
- 40 % pour l'année 2027,
- 20 % pour l'année 2028.

¹⁰ Sous réserve d'avoir été éligibles aux indemnités kilométriques en décembre 2025

A l'issue du présent accord il ne sera plus accepté de demande de remboursement d'indemnités kilométriques. RHG Mission Handicap, Service Médical et Service Social pourront être sollicités par les salariés qui le souhaiteront. La commission pluridisciplinaire pourra être utilement réunie si nécessaire.

7.11 Titres restaurant

Sur demande du Gestionnaire RH et validation de RHG Mission Handicap, des titres restaurant sont délivrés au cas par cas, s'il existe une impossibilité de prendre les repas au restaurant d'entreprise ou interentreprises, en raison d'une accessibilité insuffisante ou de difficultés de déplacement.

7.12 Autres aides financières

7.12.1 Aménagements individuels

RHG Mission Handicap, après étude du dossier de prise en charge et déduction des remboursements cumulés effectués par (pour certaines natures d'achats) la Sécurité Sociale et la mutuelle du Groupe BNP Paribas, peut contribuer au financement de certains équipements favorisant l'emploi de salariés en situation de handicap¹¹ :

- les équipements adaptés à installer sur le véhicule personnel¹² ;
- l'achat de tout appareillage individuel¹³.

Le délai de renouvellement pourra être étudié en lien avec les délais réglementaires ou lorsque le matériel est hors d'usage, reconnu irréparable ou devenu inadapté en cas d'évolution du handicap.

7.12.2 Accès au locatif social

Les collaborateurs en situation de handicap sont reconnus comme demandeurs prioritaires pour accéder aux logements du parc social proposé via l'organisme Action Logement.

Ils peuvent être accompagnés et appuyés dans leurs démarches par les assistants sociaux du Service Social.

7.13 Autres accompagnements

Il est rappelé que, sans qu'il s'agisse d'une disposition du présent accord, l'allocation spéciale famille est versée sans condition d'âge lorsque l'enfant du salarié est en situation de handicap.

Les collaborateurs ont la possibilité de bénéficier de l'appui et expertise des assistants sociaux du Groupe BNP Paribas pour les accompagner tout au long de leurs démarches de reconnaissance de situation de handicap.

En cas de départ de l'entreprise pouvant nécessiter un accompagnement spécifique, les équipes du Service Social peuvent être sollicitées par les collaborateurs. Elles pourront orienter le collaborateur

¹¹ Le détail des conditions de prise en charge des différents accompagnements financiers est précisé dans la FAQ mise à disposition sur le site intranet (page de la Mission Handicap)

¹² Le détail des différents accompagnements financiers est précisé dans la FAQ mise à disposition sur le site intranet (page de la Mission Handicap). A la date d'effet du présent accord, et sous réserve de respecter les conditions précisées dans la FAQ, participation à hauteur de 50% du montant des aménagements dans la limite de 12 000€.

¹³ Le détail des différents accompagnements financiers est précisé dans la FAQ mise à disposition sur le site intranet (page de la Mission Handicap). A la date d'effet du présent accord, et sous réserve de respecter les conditions précisées dans la FAQ, participation à hauteur de 80% du montant restant à la charge du collaborateur (après remboursement de la Sécurité Sociale et de la Mutuelle) dans la limite de 5 250€.

vers les interlocuteurs ou structures spécialisées pour assurer un relais et prise en charge la mieux adaptée à leur situation. Cet accompagnement pourra se poursuivre jusqu'à 3 mois après le départ effectif du collaborateur.

Chapitre 8 – L’inclusion par les achats : recourir au Secteur du Travail Protégé et Adapté

BNP PARIBAS a pour objectif d’augmenter et de pérenniser ses achats avec les entreprises du Secteur du Travail Protégé et Adapté (ESAT, EA, EATT et TIH) pour favoriser l’emploi et l’employabilité des personnes en situation de handicap.

RHG Mission Handicap et Procurement & Performance travaillent sur une démarche globale en vue de :

- développer les achats auprès des entreprises du Secteur du Travail Protégé et Adapté (STPA) ;
- positionner des catégories d’achats innovantes à forte valeur en main d’œuvre sans toutefois délaisser les traditionnelles.

Au sein de Procurement & Performance, une équipe est spécifiquement dédiée aux « Achats Responsables ». Elle a pour mission entre autres de développer les achats inclusifs dans le groupe.

L’objectif est d’atteindre à l’échéance du présent accord un chiffre d’affaires hors taxes des prestations réalisées avec le STPA de 3 millions d’euros

Des actions de fonds sont menées pour promouvoir et améliorer les achats auprès du STPA :

- plusieurs sessions de formations aux achats inclusifs pour les acheteurs et les donneurs d’ordres internes mais aussi tout collaborateur concerné ;
- l’animation d’une Communauté « Achats inclusifs » qui a pour objectif de partager les bonnes pratiques et les objectifs du Groupe BNP Paribas ;
- la mise à disposition par l’équipe P&P Achats responsables d’une « boîte à outils » partagée avec un focus sur les achats inclusifs :
 - o Fiches fournisseurs inclusifs par catégorie d’achats
 - o Fiches argumentaires achats inclusifs
 - o Clausier juridique pour contractualiser avec les fournisseurs inclusifs ;
- l’organisation d’évènements réguliers sous format de Webinaires, sensibilisations, animations, internes ou externes

L’offre du STPA est régulièrement explorée, que ce soit sur des catégories traditionnelles, ou plus innovantes, mais toujours source de pérennité d’emploi et de développement de l’emploi et l’employabilité pour des personnes en situation de handicap.

De même, le partenariat avec le groupement national Hosmoz (anciennement réseau GESAT), réseau national des prestataires du Secteur du Travail Protégé et Adapté sera renouvelé et BNP Paribas poursuivra son investissement et son engagement aux côtés d’autres entreprises, lors des comités de pilotage, des webinaires ou pour l’étude de nouvelles filières. Des communications destinées à sensibiliser les métiers aux achats inclusifs seront effectuées durant la durée de l’accord.

BNP Paribas pourra apporter des aides concrètes pour accélérer le développement d’EA ou d’ESAT ou leur permettre de se positionner sur de nouveaux marchés, telles que des aides à la formation ou au développement des compétences.

Les collaborateurs dont les enfants ou conjoint travaillent au sein d’un ESAT ou d’un EA peuvent, s’ils le souhaitent, porter à la connaissance de RHG Mission handicap les prestations réalisées au sein de ces établissements, afin qu’elles soient étudiées en liaison avec les acheteurs.

Chapitre 9 – Communication

Un plan de communication dédié au présent accord sera mis en place pour faire connaître et diffuser, à la fois en interne et sur le site corporate, les engagements de BNP Paribas SA en faveur de l'emploi des travailleurs en situation de handicap. Mission Handicap continuera à améliorer sa visibilité notamment au travers des communications digitales.

9.1 Communication interne

RHG Mission Handicap a pour mission de :

- mieux faire connaître les engagements de la banque en matière d'intégration des personnes en situation de handicap et les grands axes du présent accord, en s'appuyant sur les différents canaux de communication mis à disposition par l'entreprise : Intranet, événements, prises de parole, séminaires, tables rondes, documents de présentation du Groupe (Rapport annuel, bilan social, RSE) ... ;
- favoriser le relais, la diffusion d'informations ainsi que la conduite d'actions ciblées au sein de BNP Paribas SA par les Correspondants Handicap.

RHG Mission Handicap fera le nécessaire pour porter à la connaissance de tous les collaborateurs les dispositions du nouvel accord handicap.

Par ailleurs, RHG Mission Handicap mettra à la disposition de tous les Correspondants Handicap, via la plateforme de partage Sharepoint ou sur Echonet Mobile, le cas échéant :

- des informations et des ressources en lien avec la politique handicap de BNP Paribas ou d'autres entreprises ;
- une FAQ (Foire aux questions) ;
- une boîte à outil pour l'organisation des actions de sensibilisation ;
- des fiches sourcing par catégorie d'achats et un accès privilégié à la base du réseau HOSMOZ recensant tous les EA et ESAT.

9.2 Communication externe dédiée au recrutement

Cette communication s'inscrit dans le cadre du plan de recrutement tel que défini au chapitre 3 du présent accord.

L'entreprise s'engage à poursuivre les publications sur les sites d'emplois spécialisés ainsi que les participations, sur tout le territoire, à des forums de l'emploi en présentiel, en ligne ou tous autres événements permettant d'informer les candidats sur les métiers de la banque et de recueillir des CV de candidats.

Chapitre 10 – Organisation et moyens dédiés au pilotage de la politique handicap

10.1 La Mission Handicap au sein de RHG

La Mission Handicap est une entité de la Fonction RHG qui garantit et contribue à la mise en œuvre, la promotion et le suivi des dispositions de l'accord en vigueur ; elle dispose de moyens dédiés.

BNP PARIBAS SA désigne la responsable de la Mission Handicap comme la référente handicap de l'Entreprise.

Cette équipe assure également :

- le suivi du budget et son reporting ;
- la consolidation annuelle des données sociales quantitatives et qualitatives concernant l'emploi des personnes handicapées ;
- la représentation de BNP Paribas SA auprès des interlocuteurs institutionnels ;
- l'animation du réseau des Correspondants Handicap de BNP Paribas SA ;
- un rôle de conseil et de partage des bonnes pratiques auprès des filiales de BNP Paribas en France.

10.2 Les Correspondants Handicap

Les Correspondants Handicap (CH) sont considérés comme les référents handicap locaux.

Les Correspondants Handicap consacrent tout le temps nécessaire aux missions suivantes :

- communiquer sur l'accord handicap en vigueur puis présenter chaque bilan annuel auprès de la Direction de leur entité de rattachement ;
- veiller à la déclinaison au sein de leur périmètre des actions prévues par l'accord ; le CH pourra également organiser des actions de sensibilisation à son initiative personnelle au sein de son périmètre ;
- accompagner les gestionnaires RH et les managers lors de l'intégration des salariés en situation de handicap ;
- accompagner et se tenir à disposition des collaborateurs concernés en fonction de leur situation individuelle ;
- contribuer au développement du réseau local des partenaires externes (universités, associations, organisateurs d'événements...) ;
- alimenter le reporting centralisé par l'équipe RHG Mission Handicap.

La mission confiée au Correspondant Handicap doit faire partie intégrante de sa définition de poste, être valorisée lors de la définition de ses objectifs annuels par son responsable hiérarchique et donner lieu à la reconnaissance des compétences qu'il peut acquérir en cette qualité, notamment lors de son évaluation professionnelle annuelle. Cette évaluation professionnelle doit être aussi l'occasion d'échanger sur le temps consacré à cette mission et de l'adapter si nécessaire.

Les coordonnées et le rôle de chaque CH sont accessibles sur l'intranet de l'entreprise.

L'expérience des précédents accords a montré que l'animation de ce réseau et le partage d'informations et de bonnes pratiques en son sein joue un rôle essentiel dans la mise en œuvre de

l'accord. L'équipe RHG Mission Handicap organisera des temps de réflexion avec l'ensemble des correspondants. Cette démarche sera également l'occasion de faire intervenir des experts et d'échanger sur des sujets d'actualité.

Par ailleurs, il est précisé que les gestionnaires RH (et HRBP) s'appuieront autant que nécessaire sur l'expertise des Correspondants Handicap de leurs périmètres pour gérer des situations individuelles ou collectives en lien avec le handicap.

Chapitre 11– Dispositions Finales

11.1 Entrée en vigueur - Durée

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans. Il prendra effet au 1er janvier 2026. Il cessera de plein droit au 31 décembre 2028.

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

11.2 Commission de suivi de l'accord

Par le présent accord, il est convenu de mettre en place au niveau de l'entreprise une commission de suivi. Elle sera composée d'une part, de maximum quatre représentants de chaque organisation syndicale représentative au niveau de l'entreprise et d'autre part, de représentants de la Fonction RH Groupe.

La mission de cette commission consistera à veiller au respect des dispositions et engagements du présent accord. Elle constatera les évolutions observées chaque année sur les divers sujets qu'il traite. Des indicateurs, liste annexée au présent accord, seront commentés lors de cette Commission de suivi.

Cette commission se réunira une fois par an dans le cadre d'une Commission de Droit Social.

Une demi-journée pourra également être consacrée à des actions de sensibilisation ou de formation et à l'intervention d'experts.

11.3 Révision

Il est convenu que le présent accord pourra faire l'objet d'une révision par avenant dans les conditions précisées ci-après ; toute demande de révision devra être signifiée aux autres parties par l'une des parties et être accompagnée d'un projet portant sur les points à réviser. Un calendrier sera établi au cours de la première réunion de négociation qui devra se tenir dans un délai de trois mois suivant la demande de révision.

11.4 Modification de la législation

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

11.5 Formalités de dépôt et de publicité

Le présent accord ainsi que les pièces accompagnant le dépôt seront déposés dans le respect des dispositions légales et réglementaires sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail.

Un exemplaire sera déposé auprès du Greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Un exemplaire original sera remis à chacune des Parties. Une copie sera remise aux organisations syndicales représentatives non-signataires.

Fait à Paris, le 19 décembre 2025 en 3 exemplaires :

Pour BNP Paribas SA	XXX	
Pour le SNB	XXX	
Pour la CFDT	XXX	

Annexe – Indicateurs annuels de suivi de l'accord

- **Recrutement**
 - Nombre de CV reçus
 - Nombre d'embauches par nature de contrat, transformations CDD / CDI, stagiaires...
 - Départs : nombre et motifs par type de contrat
- **Information, Sensibilisation et Formation**
 - **Sensibilisation** : Nombre d'actions et de personnes sensibilisées
 - **Formation** : Nombre de sessions et de personnes formées par cible
 - Contenu pédagogique des nouvelles formations
- **Mesures d'accompagnement**
 - Nombre d'actions
 - Nombre de personnes ayant bénéficié d'aménagements individuels et montants globaux
 - Nombre de commissions pluridisciplinaires (en distinguant les 2 types de commissions (transport ou autres thématiques))
 - Nombre de collaborateurs ayant bénéficié des journées d'absence rémunérées et nombre de jour moyen
- **Inclusion par les achats**
 - Volume de chiffre d'affaires
- **Communication**
 - Synthèse des actions de communication
- **Reporting spécifique sur les dépenses réalisées**

Par catégorie :

 - Recrutement
 - Information et Formation
 - Sensibilisation
 - Mesures d'accompagnement
 - Autres (le cas échéant)

Glossaire

AGEFIPH : Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées

DOETH : Déclaration de l'Obligation d'Emploi de Travailleurs Handicapés

EA : Entreprises Adaptées

EATT : Entreprise Adapté de Travail Temporaire

ESAT : Établissements et Services d'Aides par le Travail

GESAT : Groupement des Établissements et Services d'Aides par le Travail

GAP : Gestion Assistance et Paie

IMEX : Gestion des Immeubles d'Exploitation

IT : Informations et Technologies

P&P : Procurement & Performance

RHG : Ressources Humaines Groupe

STPA : Secteur du Travail Protégé et Adapté

TIH : Travailleur Indépendant Handicapé