



ACCORD D'INTERESSEMENT

2019 – 2020 - 2021

PREAMBULE

Le dispositif d'intéressement de la Banque de France a pour objet de faire participer collectivement les agents à ses performances et à ses résultats.

Le présent accord, conçu en vue de l'intéressement du personnel aux performances collectives, amplifie l'évolution amorcée lors des accords précédents en ciblant les orientations stratégiques définies par le gouvernement de la Banque.

Il vise à associer très directement le personnel à l'activité et aux performances de l'entreprise par le biais de la fixation d'objectifs communs, à la fois réalistes et ambitieux, conformément au caractère aléatoire de l'intéressement.

I - DUREE ET CHAMP D'APPLICATION

Article 1 : Durée

Le présent accord est conclu pour une période couvrant trois années à partir du 1er janvier 2019.

Article 2 : Agents bénéficiaires

L'accord d'intéressement s'applique à tous les agents rémunérés par la Banque ayant au moins trois mois d'ancienneté, celle-ci étant déterminée conformément aux dispositions de l'article L. 3342-1 du code du travail.

Les agents ne peuvent cumuler le bénéfice du présent accord avec les primes d'intéressement qui pourraient, le cas échéant, leur être versées en vertu de dispositifs légaux ou réglementaires spécifiques.

S.P. HD
FM 40.
D

II - OBJECTIFS FIXES AUX AGENTS

Article 3 : Objectifs

Cinq objectifs stratégiques sont définis:

- un objectif triennal, déclinant des cibles annuelles, définies pour la durée de l'accord ; cet objectif représente 50% du taux de réussite global ;
- quatre objectifs annuels, revus chaque année par voie d'avenant au présent accord ; ces quatre objectifs représentent ensemble 50% du taux de réussite global.

Ces objectifs, les cibles annuelles, les indicateurs de réussite et les taux de réussite associés sont définis en annexes.

III - MODALITES DE CALCUL DE L'INTERESSEMENT

Article 4 : Calcul de l'enveloppe d'intéressement

L'intéressement est calculé sur la base d'une provision annuelle égale à 3% de la masse salariale de l'exercice qui précède l'année durant laquelle intervient le versement.

Cette provision sera majorée chaque année dans les conditions prévues au titre de l'objectif triennal, si la cible correspondant à cette majoration est atteinte.

Le montant maximal annuel de l'intéressement dépend du respect du budget de fonctionnement total de la Banque, qui est apprécié en comparant, à méthode comptable identique :

- * d'une part, les dépenses de l'exercice,
 - * d'autre part, l'ensemble des crédits votés par le Conseil Général, initialement ou en cours d'année.
-
- Si les dépenses sont inférieures ou égales à l'ensemble des crédits votés, aucun abattement ne sera opéré sur le montant de la provision d'intéressement.
 - Si les dépenses font apparaître un dépassement par rapport à l'ensemble des crédits votés, un abattement sera opéré sur la provision d'intéressement, égal, en pourcentage de la provision d'intéressement, au taux de dépassement enregistré entre 0 % et 1 %, multiplié par 100.
 - Si les dépenses excèdent de 1 % ou plus l'ensemble des crédits votés, aucun intéressement n'est versé.

La somme effectivement consacrée à l'intéressement est dénommée « enveloppe d'intéressement ».

Article 5 : Calcul des droits individuels (DI)

Le montant des droits individuels (DI) est égal à la somme de la part uniforme (PU) et de la part hiérarchisée (PH).

PU = Part uniforme $PU = M \times R1 \times P \times T$

PH = Part hiérarchisée $PH = M \times R2 \times P \times T \times I$

M = enveloppe d'intéressement / (nombre d'agents bénéficiaires exprimé en équivalents agents temps plein X taux moyen global de présentéisme)

R1 = moyenne pondérée des taux de réalisation de l'objectif triennal (50 %) et de l'objectif annuel n°1 (10 %) X 60 %

R2 = moyenne pondérée des taux de réalisation des trois autres objectifs annuels (40 % au total) X 40 %

P = taux de présentéisme de l'agent (cf. article 6)

T = régime de travail de l'agent

I = indice de traitement de l'agent ou l'équivalent de l'indice d'un agent titulaire/ indice de traitement moyen des agents bénéficiaires. Ces deux indices sont constatés au 31 décembre de l'exercice de référence.

Article 6 : Présentéisme (P)

P = (nombre de jours où l'agent est attendu sur une année civile – nombre de jours d'absence)/ nombre de jours où l'agent est attendu sur une année civile

Le taux moyen global de présentéisme est égal à la moyenne des taux individuels de présentéisme.

Définition des journées d'absence :

Tous motifs d'absence, y compris notamment le détachement ou le congé individuel de formation, à l'exception de ceux énumérés ci-après :

- congés de maternité ou d'adoption,
- congé de paternité et d'accueil de l'enfant
- stages de formation inscrits au plan de formation,
- congés pour exercice de mandats syndicaux ou sociaux,
- absences pour accident du travail ou de trajet,
- absences pour maladies professionnelles,
- temps partiel thérapeutique consécutif à un accident du travail ou à une maladie professionnelle,
- congés annuels, jours de RTT, jours de repos, jours supplémentaires accordés aux agents annonçant par anticipation leur départ à la retraite,
- repos compensateurs,
- demi-journées de repos accordées par la DGRH à l'occasion de chantiers immobiliers à fortes nuisances ou de fortes intempéries,
- missions, mises à disposition, y compris dans le cadre du mécénat de compétences (courte durée et fin de carrière)
- congés pour événements familiaux,
- congé de fin de carrière,

- *exercice du compte personnel de formation,*
- *congé épargne temps,*
- *les autorisations d'absence prévues par le Code général des collectivités territoriales.*

Pour les agents recrutés ou radiés des effectifs en cours d'exercice, les jours durant lesquels l'agent n'est pas encore ou n'est plus lié à la Banque par une relation de travail sont comptés comme des absences.

IV - CARACTERISTIQUES ET MODALITES DE VERSEMENT

Article 7 : Caractéristiques de la prime

La prime d'intéressement ne peut se substituer à aucun des éléments du traitement.

Les sommes versées conformément au présent accord sont immédiatement disponibles.

Sous réserve des dispositions du code du travail, l'agent peut :

- soit demander le paiement de tout ou partie de l'intéressement,
- soit affecter un montant représentant tout ou partie de la prime d'intéressement dans le Plan d'Épargne d'Entreprise.

Lorsque l'agent n'a pas manifesté sa volonté, l'intéressement est placé d'office sur le fonds S du Plan d'épargne, dans les conditions définies par la réglementation en vigueur. Le délai d'option court, pour chaque année de versement, à compter du 7 mai, sauf s'il est matériellement établi que les courriers d'information et d'option destinés aux agents n'ont pas été remis à la Poste avant le 7 mai.

Les agents dont la prime d'intéressement a été placée d'office en PEE par défaut d'option dans les temps seront avisés via un relevé d'information attestant du versement de leur intéressement sur le fonds S.

Dans tous les cas, le montant investi en Plan d'épargne est bloqué pendant cinq ans et bénéficie de l'abondement dans les conditions prévues par l'accord d'entreprise sur le Plan d'Épargne d'Entreprise.

Dans les conditions prévues par le Code du Travail et conformément à l'accord d'entreprise, une somme représentant tout ou partie de la prime d'intéressement peut alimenter un compte épargne-temps ouvert à la Banque.

Article 8 : Versement de la prime d'intéressement

Le versement des primes individuelles a lieu dans les délais et conditions fixés par le code du travail.

V - INFORMATION

Article 9 : Information individuelle des salariés

Chaque nouvel agent, dès son entrée en fonction, est informé de l'existence du présent accord qui est consultable sur le site intranet de la Banque.

Lors du versement de la prime d'intéressement, les bénéficiaires reçoivent une information, distincte de la feuille de paie, qui indique le montant global de l'intéressement et rappelle les règles essentielles de répartition telles qu'elles résultent du présent accord.

VI - VIE DE L'ACCORD

Article 10 : Commission de suivi

L'application du présent accord est confiée à une commission de suivi composée de représentants de la Banque et des organisations syndicales signataires.

Article 11 : Dépôt

Le texte du présent accord est déposé par la Banque de France sur la plateforme de téléprocédure Télé@ccords (<https://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr>), conformément aux dispositions de l'article D.2231-4 du code du travail, dans les quinze jours suivant sa signature. Il en va de même pour les avenants annuels.

Article 12 : Modification et dénonciation de l'accord

Le présent accord peut être modifié pour un exercice en cours, avant le 1er juillet, par voie d'avenant par les mêmes parties et dans les mêmes formes que l'accord initial, notamment en cas d'évolution du contexte légal ou réglementaire ayant une incidence directe sur le dispositif d'intéressement.

Il ne peut être dénoncé que par l'ensemble des signataires et dans les mêmes formes que sa conclusion.

Article 13 : Règlement des différends

Si des contestations concernant l'application du présent accord apparaissent entre les parties signataires, celles-ci s'efforcent de les régler à l'amiable avant toute saisine des juridictions compétentes.

Fait à Paris, le

Le Gouverneur
de la Banque de France



François Villeroy de Galhau

Pour le Syndicat Force Ouvrière
de la Banque de France (F.O.)

Hervé DRION



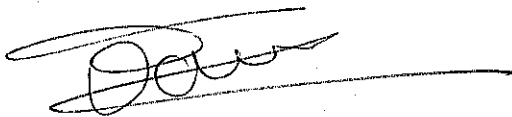
Pour le Syndicat National Autonome du personnel
de la Banque de France (S.N.A.B.F.)

Sophie ANDERSON



Pour le Syndicat du Personnel des
Cadres et de la Maîtrise de la Banque de France
(C.F.E.-C.G.C.)

Laurence ORAUSSEY



Pour le Syndicat C.G.T
de la Banque de France

Franck MORESTIER



Objectif triennal (50 %) :**Niveau des frais généraux et
contrepartie pour les agents****Présentation de l'objectif :**

Dans le compte de résultat de la Banque, les frais généraux (dépenses informatiques, immobilières, sous-traitance, locations et maintenances diverses, achats, frais de mission, frais postaux et de télécommunication, dépenses européennes et de transformation...) constituent un agrégat qui fait l'objet d'un suivi régulier. Le périmètre couvert comprend le budget général et celui de l'ACPR. Le montant des dépenses effectives comptabilisées à ce titre s'est élevé à 505 M€ en 2016, puis 499 M€ en 2017 et 489 M€ en 2018.

Compte tenu de son enjeu, il s'agit de l'unique objectif triennal et sa pondération dans le total des objectifs est fixée à 50 %. L'enveloppe d'intéressement, définie chaque année, sera comprise entre 3 % et 4 % de la masse salariale, en fonction du rythme d'évolution du montant des frais généraux. L'extension de l'enveloppe au-delà du seuil de 3 % de la masse salariale sera conditionnée exclusivement par le niveau de réalisation de cet objectif, en fonction du tableau ci-dessous.

Indicateur et cibles :

Indicateur	Cibles
Montant des frais généraux	Cf. tableau ci-dessous

Enveloppe d'intéressement (en % de la masse salariale de l'exercice)	Montant maximal des frais généraux (en M€)		
	2019	2020	2021
3 %	500	490	480
4 %	490	480	470

Chaque année, si le montant des frais généraux s'établit entre les deux seuils mentionnés ci-dessus, l'enveloppe d'intéressement, comprise entre 3 % et 4 % de la masse salariale, sera déterminée par un prorata entre les deux valeurs. Par exemple, si le montant des frais généraux atteint 492 M€ en 2019, l'enveloppe d'intéressement sera égale à 3,8 % de la masse salariale.

Calcul du taux de réussite de l'objectif d'intéressement :

Le taux de réussite est de :

- 100 % si le montant des frais généraux s'établit à un niveau inférieur ou égal à la cible correspondant à l'enveloppe de 3 % de la masse salariale, pour l'année concernée ;
- 75 % si le montant considéré excède cette cible, jusqu'à 1 M€ ;
- 50 % si le montant considéré excède cette cible, de 1 à 2 M€ ;
- 0 % dans les autres cas.

Objectif annuel 2019 n°1 :
Diffusion de la formation relative à la lutte contre le blanchiment
et le financement du terrorisme (10 %)

Présentation de l'objectif :

L'action 46 du plan stratégique Ambitions 2020 vise à sensibiliser les agents de la Banque aux risques de fraude et de blanchiment des capitaux. Elle est cohérente avec les dispositions légales découlant de l'article L461-34 du Code Monétaire et Financier, qui prévoit que la Banque assure l'information régulière de son personnel sur la législation LCB-FT et met en place les actions de formations utiles à ce titre.

Dans ce contexte, la Banque a décidé d'amplifier la formation de ses agents en matière de LCB-FT via une offre de formation en « E-learning ».

Des parcours différenciés sont prévus selon le niveau d'exposition au risque de blanchiment et de financement du terrorisme : le personnel directement exposé (1340 agents) a vocation à bénéficier d'une formation dédiée, parmi les 3 modules clientèle institutionnelle, fiduciaire, et clientèle particulière (un module par population exposée), tandis que le personnel non directement exposé mais intervenant dans le domaine bancaire au sens large (7080 agents) a vocation à bénéficier d'une sensibilisation. Dans les 2 cas, les acquis seront vérifiés à travers un quiz organisé en fin de parcours. En 2019, la proportion attendue d'agents concernés ayant suivi avec succès le programme est de 80 % pour la formation et 40 % pour la sensibilisation.

Indicateur et cibles :

Indicateur	Cibles
Nombre d'agents ayant suivi avec succès le programme (80 % de bonnes réponses au quiz final)	<ul style="list-style-type: none"> - formation réussie pour 1 000 agents directement exposés - sensibilisation réussie pour 2 800 agents non directement exposés

Calcul du taux de réussite de l'objectif d'intéressement :

Le taux de réussite est de :

- 100 % si les cibles sont totalement atteintes
- 75 % si une cible est totalement atteinte et l'autre l'est dans une proportion comprise entre 75 % et 100 %
- 50 % si chacune des deux cibles est atteinte dans une proportion comprise entre 75 % et 100 %
- 0 % dans les autres cas.

FM 40
 D S.F. H9

**Objectif annuel 2019 n°2 :
Activités du réseau (15 %)**

Présentation de l'objectif :

Il s'agit d'un objectif composite, axé sur le développement de services rendus par le réseau des succursales de la Banque.

1/ Entreprises : réalisation d'un objectif d'entretiens de cotation, visant à collecter auprès des dirigeants les informations qualitatives nécessaires pour assurer la fiabilité de la cotation.

2/ Particuliers : sur la base d'éléments de référence réunis par les directions générales concernées du siège (DGSER, DGSEI, SGACPR), chaque succursale départementale organisera des réunions d'informations (réseaux bancaires, associations, ...) en faveur de l'inclusion bancaire.

3/ Simplifications verticales : chaque région mettra en œuvre des actions de simplification, portant sur les tâches administratives (ex : allègement des contrôles dans les unités sur l'utilisation de la carte carburant), logistiques (ex : planification des réunions en s'appuyant sur l'outil Outlook), opérationnelles (ex : mise en place d'un outil permettant de prendre en charge à distance un test de conjoncture)...

Indicateurs et cibles :

Indicateurs	Cibles
Nombre d'entretiens de cotation	Au moins 16 % des entreprises cotées dans chaque région Au moins 12 % dans chaque département
Nombre de réunions d'information en faveur de l'inclusion bancaire	Au moins 5 par département
Nombre d'actions de simplification mises en œuvre	Au moins 5 par région

Calcul du taux de réussite de l'objectif d'intéressement :

Le taux de réussite est déterminé par le cumul des taux atteints pour chaque cible.

Cible 1 atteinte dans toutes les régions et au moins 90 départements, avec un taux d'entretiens de cotation d'au moins 8 % dans les autres départements : 50%

Cible 1 atteinte dans toutes les régions et au moins 70 départements : 25%

Cible 1 atteinte dans au moins 10 régions et au moins 90 départements, avec un taux d'entretiens de cotation d'au moins 8 % dans les autres départements : 25%

Cible 1 atteinte dans au moins 10 régions et au moins 70 départements : 15%

Cible 2 atteinte dans tous les départements : 25%

Cible 2 atteinte dans au moins 70 départements : 15%

Cible 3 atteinte dans toutes les régions : 25%

Cible 3 atteinte dans au moins 10 régions : 15%

Objectif annuel 2019 n°3 :
Réalisation des campagnes de vérification
des droits d'accès aux données informatiques (15 %)

Présentation de l'objectif :

Le Règlement Général sur la Protection des Données personnelles (RGPD) comporte notamment des dispositions visant à circonscrire l'accès aux données personnelles des salariés. La mise en conformité suppose la vérification régulière des droits d'accès aux fichiers comportant lesdites données.

Les 5 campagnes de contrôle sur les droits d'accès aux données informatiques qui sont organisées par la Direction de la Prévention des Risques (DPR) en 2019 visent globalement à vérifier que les droits sont strictement conformes aux besoins des utilisateurs.

Ces campagnes sont assorties d'une échéance précise :

Vérification des comptes utilisateurs rattachés à l'UA (agents et prestataires)	16 août 2019
Vérification des droits d'accès sur les répertoires partagés (bureautique)	30 septembre 2019
Vérification de la liste des comptes accrédités à chaque groupe d'utilisateurs de l'UA et des comptes à privilège	31 décembre 2019
Vérification des comptes accrédités aux boîtes mails d'unité	31 décembre 2019
Vérification des comptes ayant accès aux sites d'équipe sous SharePoint	31 décembre 2019

Les contrôles à réaliser incombent aux responsables d'unités du siège, de l'ACPR, de la DGFB et du réseau (721 responsables concernés).

Indicateur et cible :

Indicateur	Cible
Proportion des contrôles réalisés dans le délai fixé	95% au moins

Calcul du taux de réussite de l'objectif d'intéressement :

- 100 %, si la proportion des contrôles réalisés dans le délai fixé s'établit à 95 % au moins
- 75 %, si la proportion des contrôles réalisés dans le délai fixé s'établit entre 90 % et 95 %
- 50 %, si la proportion des contrôles réalisés dans le délai fixé s'établit entre 80 % et 90 %
- 0 % dans les autres cas.

FM LD
 D SP HP

**Objectif annuel 2019 n°4 :
Réduction des émissions nettes de gaz à effet de serre (10 %)**

Présentation de l'objectif :

La Banque de France est soumise à l'obligation de réaliser un Bilan des Émissions de Gaz à Effet de Serre (BEGES).

Dans le cadre de sa stratégie RSE (définie par l'action 59 d'Ambitions 2020), la Banque a adopté, au titre de son engagement environnemental, un objectif de réduction de 9% de ses émissions nettes de gaz à effet de serre en 2020, par rapport à 2014.

Le périmètre couvre l'ensemble des sites du réseau, du siège, les centres administratifs et les sites industriels. Les émissions prises en compte sont la somme des émissions directes (fioul, gaz, émissions directes fugitives), des émissions indirectes associées à l'énergie (électricité, chauffage, froid) et des autres émissions indirectes (achats, immobilisations, fret, déplacements, déchets). Les émissions, qui atteignaient un volume de 99 890 Teq CO₂ en 2014, ont été ramenées à 97 479 Teq CO₂ en 2017, puis à 94 600 Teq CO₂ en 2018 (chiffre provisoire), soit une réduction de 5,3 % en 4 ans. La cible pour 2020 s'établit à 90 900 Teq CO₂.

L'objectif retenu au titre de l'intéressement porte sur une fraction de ce périmètre : les déplacements professionnels en avion. La démarche s'appuie sur une série d'actions, pour partie déjà engagées :

- réduire le nombre de déplacements professionnels en France (développement du recours aux visioconférences, aux formations décentralisées ou en ligne) et à l'étranger (limitation de la taille des délégations) ;
- reporter les déplacements indispensables sur le train, mode de transport beaucoup moins émetteur de gaz à effet de serre (réunions en France ou dans certaines capitales européennes proches).

Indicateur et cibles :

Indicateur	Cibles
Nombre de kilomètres parcourus en avion au titre des déplacements professionnels (vols domestiques et européens)	Réduction de 10 % entre 2018 et 2019

Calcul du taux de réussite de l'objectif d'intéressement :

- 100 % si la réduction atteint au moins 10 %
- 75 % si la réduction atteint entre 8 % et 10 %
- 50 % si la réduction atteint entre 6 % et 8 %
- 0 % dans les autres cas.

FM LD.
D.S.P. HD