



L'AIDANCE AU TRAVAIL

COMPRENDRE · FAIRE VALOIR VOS DROITS · ÊTRE ACCOMPAGNÉ·E — LE
GUIDE CFDT

VOS DROITS CHEZ BNP PARIBAS



ÉDITO

Pourquoi ce livret ?

L'aidance touche un·e salarié·e sur cinq en France. Chez BNP Paribas, c'est probablement votre collègue de bureau, votre manager — ou vous, demain. Et pourtant, le sujet reste souvent invisible, géré dans le silence et la fatigue.

Après plus de deux ans de négociation, la CFDT a signé le 22 mai 2026 un accord inédit : pour la première fois, BNP Paribas SA reconnaît officiellement la situation des aidant·es, leur ouvre des compléments d'allocations, de la souplesse d'organisation, et un dispositif de don de jours élargi à toutes les situations d'aidance — pas seulement aux enfants ou conjoints gravement malades.

L'objectif de ce livret est simple : que vous connaissiez vos droits, et que vous sachiez à qui vous adresser. Parce qu'en matière d'aidance, le plus grand frein reste l'isolement — et le plus court chemin pour le briser, c'est d'oser en parler.

La Délégation nationale CFDT
Banques & Assurances — BNP Paribas



Ce que vous allez trouver



01 Aidant·e : et si c'était vous ?

P.4



02 Vos congés et leur indemnisation

P.7



03 Travailler autrement, sans s'arrêter

P.10



04 Le don de jours, élargi à l'aidance

P.13



05 Préserver votre parcours, faire valoir vos droits

P.16



06 Rejoindre la CFDT

P.19

1 actif·ve sur 5 est aidant·e en France. Pendant des années, ce sujet est resté un angle mort de l'entreprise. L'accord du 22 mai 2026 — signé par la CFDT — pose enfin un cadre clair et opposable.





CHAPITRE 01

01 AIDANT·E : ET SI C'ÉTAIT VOUS ?



L'AIDANCE, C'EST QUOI EXACTEMENT ?

On peut être aidant·e sans se reconnaître comme tel. Pourtant, dès que l'on accompagne régulièrement un proche en perte d'autonomie, on entre dans la définition légale — et dans le périmètre de l'accord.

Le salarié·e en situation d'aidance est, selon l'accord, « la personne qui vient en aide, de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou activités de la vie quotidienne d'une personne en perte d'autonomie, du fait de l'âge, de la maladie ou d'un handicap ».



- ✓ **Le proche aidé** peut être votre conjoint, partenaire de PACS, concubin, un ascendant, un enfant à charge.
- ✓ **Étendu à la famille élargie** : collatéral jusqu'au 4^e degré, et aussi du côté de votre conjoint.
- ✓ **Y compris hors lien familial** : toute personne âgée ou handicapée avec qui vous avez un lien étroit et stable.



L'AIDÉ DOIT RÉSIDER EN FRANCE

Et sa situation doit être documentée : taux d'incapacité ≥ 80 %, APA, certificat médical attestant d'une présence soutenue et de soins contraignants. L'assistant·e social·e vous aide à constituer le dossier.

LE REGARD DE LA CFDT

Cette définition large est une victoire. Elle reconnaît que l'aidance ne se résume pas au lien parental ou conjugal — et qu'elle peut concerner un parent âgé, un frère, une voisine. Cela ouvre des droits à des collègues qui jusqu'ici se sentaient hors-cadre.



VOS INTERLOCUTEURS INTERNES

Vous n'avez pas à porter votre situation seul·e. Plusieurs acteurs internes sont là pour vous écouter, vous orienter, et coordonner les solutions.

- ✓ **Les assistants sociaux BNP Paribas** : porte d'entrée centrale, écoute confidentielle, orientation MDPH / CAF / CPAM, instruction des justificatifs.
- ✓ **Votre manager** : interlocuteur de proximité pour l'organisation du travail au quotidien.
- ✓ **Votre HRBP (gestionnaire RH)** : il peut étudier avec vous des adaptations temporaires ou pérennes.
- ✓ **Le médecin du travail** : préconise les aménagements de poste liés à votre charge mentale ou physique.
- ✓ **Vos élu·es CFDT** : à vos côtés en commissions et pour faire respecter l'accord.



CONFIDENTIALITÉ GARANTIE

Le Service Social et le médecin du travail sont tenus au secret professionnel. Ils ne transmettent rien à votre manager ou votre HRBP sans votre accord explicite.

LE REGARD DE LA CFDT

Trop de collègues hésitent à parler par peur d'être jugés ou « catalogués ». Pourtant, en parler permet de débloquent des solutions concrètes — et l'accord oblige désormais l'entreprise à les étudier sérieusement.



5

acteurs internes mobilisables pour vous accompagner



Confidentiel

secret professionnel garanti par le Service Social



CHAPITRE 02

02 VOS CONGÉS ET LEUR INDEMNISATION



LES 3 CONGÉS LÉGAUX — ET LE BONUS BNPP

Le Code du travail prévoit trois congés spécifiques pour accompagner un proche. L'accord du 22 mai 2026 va plus loin : il les complète avec une allocation d'entreprise.



- ✓ **Congé de présence parentale** (enfant gravement malade) : complément d'AJPP d'un montant égal à la moitié de l'allocation CAF.
- ✓ **Congé de proche aidant** (proche en perte d'autonomie, 3 mois renouvelables jusqu'à 1 an sur la carrière) : complément d'AJPA d'un montant égal à la moitié de l'allocation CAF.
- ✓ **Congé de solidarité familiale** (proche en fin de vie, 3 mois renouvelable une fois) : complément d'AJAP d'un montant égal à la moitié de l'allocation CAF.



LE PRINCIPE DU COMPLÉMENT

Allocation légale + complément BNPP, plafonné au salaire que vous auriez perçu en travaillant. Concrètement : moins de perte de revenu pendant votre absence d'aidance.

LE REGARD DE LA CFDT

Ces compléments d'allocation, c'est ce que la CFDT est allée chercher dans la négociation. Sans eux, prendre un de ces congés revenait à choisir entre s'occuper d'un proche et payer son loyer. Désormais, c'est compatible.



3 congés

présence parentale · proche aidant · solidarité familiale



≤ salaire

le total allocation + complément reste plafonné



LES ABSENCES POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX

Au-delà des grands congés, BNP Paribas SA reconnaît des absences ponctuelles pour gérer les imprévus du quotidien d'un·e aidant·e.

- ✓ **5 jours d'absence rémunérés** lors de l'annonce d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez votre enfant (sur justificatif).
- ✓ **Autorisations d'absence parent d'enfant en situation de handicap** (démarches, rendez-vous médicaux) — issues de l'accord handicap.
- ✓ **Absences pour enfant malade ou hospitalisé** : prévues dans l'entreprise.



CUMULER LES DISPOSITIFS

Ces absences se cumulent avec les congés légaux et le don de jours (chapitre 04). L'assistant·e social·e vous aide à composer la solution la plus adaptée à votre situation.

LE REGARD DE LA CFDT

Une journée d'absence rémunérée pour un rendez-vous médical, c'est ce qui fait la différence entre tenir le coup et craquer. Nous veillons à ce que ces droits soient connus de tous·tes — managers compris.



5 jours

à l'annonce d'un handicap ou cancer d'enfant



1/2

le complément BNPP versé en plus de l'AJPP / AJPA / AJAP



CHAPITRE 03

03 TRAVAILLER AUTREMENT, SANS S'ARRÊTER



LE TÉLÉTRAVAIL RENDU PLUS FLEXIBLE

Beaucoup d'aidant·es n'ont pas besoin d'un congé : ils ont besoin de souplesse. Après évaluation sociale et en accord avec votre manager et votre HRBP, vous pouvez temporairement accéder à des formules plus souples.



- ✓ **Changer votre ou vos journée·s fixe·s** de télétravail.
- ✓ **Accéder à des formules** non disponibles habituellement dans votre entité (dans la limite des jours autorisés).
- ✓ **Modifier le nombre de jours de présence** sur site, tout en préservant un minimum de lien social.



DURÉE ET RENOUVELLEMENT

La solution retenue est limitée à 6 mois maximum. Une prolongation de 3 mois supplémentaires est possible après nouvelle analyse de l'assistant·e social·e, si la situation de l'aidé·e le nécessite.

LE REGARD DE LA CFDT

Cette souplesse, c'est une vraie nouveauté. Avant cet accord, modifier sa formule télétravail relevait du cas par cas managérial — donc de l'arbitraire. Désormais, il existe un cadre opposable, avec un tiers neutre (l'assistant·e social·e) pour évaluer la situation.



6 mois

souplesse télétravail maximum



+3 mois

prolongation sur nouvelle évaluation



TRAVAIL À DOMICILE & AUTRES DISPOSITIFS

Quand la souplesse télétravail ne suffit pas, l'accord ouvre une seconde porte : le travail à domicile temporaire, sur évaluation pluridisciplinaire.

- ✓ **Travail à domicile** (au-delà des règles télétravail) : possible jusqu'à 3 mois, après analyse pluridisciplinaire manager / HRBP / assistant·e social·e.
- ✓ **Temps partiel** sollicité par le salarié·e, sous réserve des nécessités de service.
- ✓ **Utilisation du CET ou achat de temps à la carte** pour libérer des journées.
- ✓ **Aménagement d'horaires** ponctuel avec votre manager, en lien avec votre équipe.



UNE MISE EN PLACE TOUJOURS TEMPORAIRE

Travail à domicile : 3 mois maximum. Souplesse télétravail : 6 mois (+ 3 mois). L'accord pose comme principe le retour à la formule standard dès que la situation de l'aidé·e le permet.

LE REGARD DE LA CFDT

Ces dispositifs ne doivent pas se transformer en parcours du combattant. Nous veillons à ce que le « possible » de l'accord ne devienne pas un « refusé par défaut » sur le terrain. Sollicitez vos élu·es CFDT en cas de blocage.



6 mois

souplesse télétravail (+ 3 mois prolongeable)



3 mois

travail à domicile, sur évaluation sociale



CHAPITRE 04

04 LE DON DE JOURS, ÉLARGI À L'AIDANCE



DONNER — ANONYMENT ET SANS CONTREPARTIE

Depuis 2015, des salarié·es BNP Paribas peuvent donner des jours pour aider un·e collègue. L'accord 2026 simplifie le geste et l'ouvre à toutes les situations d'aidance.

Sur les trois dernières années, 31 salarié·es ont bénéficié de campagnes de dons, et 830 collègues se sont engagés comme donateurs. L'accord du 22 mai 2026 conserve ce qui marche — et corrige les angles morts.



- ✓ **Don anonyme**, volontaire, définitif et irrévocable — jamais de contrepartie.
- ✓ **Jours cessibles** : RTT, congés payés au-delà du 20e jour acquis, jours du CET.
- ✓ **Plafond annuel par donateur** : 2 jours acquis + 5 jours CET, soit 7 jours maximum par année civile.



COMMENT DONNER ?

Une démarche dédiée « don de jours » sera intégrée à Daily RH dès le dernier trimestre 2026. En attendant, une campagne annuelle d'information est organisée chaque dernier trimestre par les RH Groupe.

LE REGARD DE LA CFDT

Le don de jours, c'est de la solidarité concrète entre collègues. Mais c'est aussi un dispositif qui doit rester sous contrôle : le plafond annuel de 7 jours préserve le repos des donateurs. Nous suivrons en commission de suivi qu'il ne soit pas contourné.



7 jours

plafond annuel par donateur (2 + 5 CET)



830

donateurs mobilisés sur 3 ans



RECEVOIR — POUR QUI, ET COMBIEN ?

L'accord élargit largement les bénéficiaires possibles, et y ajoute un compte monétaire abondé par l'entreprise.

- ✓ **Enfant gravement malade** : âge porté de 20 à **25 ans** (sans limite si handicap).
- ✓ **Conjoint·e** gravement malade : maintenu (depuis 2017).
- ✓ **Nouveau** : parent (mère/père) victime d'un accident de la vie nécessitant présence soutenue.
- ✓ **Nouveau** : tout proche aidé entrant dans la définition d'aidance (chapitre 01).



LE COMPTE MONÉTAIRE DON DE JOURS

Les jours donnés sont convertis en euros (avec charges) et versés dans un compte monétaire. L'entreprise abonde : 30 000 € si ≤ 1 000 jours donnés/an, 15 000 € entre 1 001 et 2 000 jours, 10 000 € au-delà — et 5 000 € forfaitaires hors campagne.

LE REGARD DE LA CFDT

L'élargissement aux parents et aux situations d'aidance hors lien direct, c'est ce que nous demandions depuis 2020. C'est désormais acquis — et l'abondement de l'entreprise garantit que le compte ne se vide jamais sans réaction collective.



25 ans

âge plafond pour un enfant aidé (sans limite si handicap)



30 000 €

abondement entreprise dès la première campagne annuelle



CHAPITRE 05

05 PRÉSERVER VOTRE PARCOURS, FAIRE VALOIR VOS DROITS



NE PAS DÉCROCHER DU COLLECTIF

L'aidance peut éloigner du collectif de travail. L'accord engage l'entreprise à prévenir activement la rupture professionnelle.



- ✓ **Adaptation du poste** : temporaire ou pérenne, étudiée par votre HRBP en lien avec votre manager.
- ✓ **Mobilité interne** possible si vous le souhaitez, dans le respect des process BNP Paribas.
- ✓ **Préparation du retour** après absence prolongée : formations de maintien d'employabilité, entretien dédié avec votre HRBP.
- ✓ **Valorisation de vos compétences** d'aidance dans l'outil RH « About Me » : organisation, gestion des priorités, écoute, résilience, gestion de l'imprévu.



L'AIDANCE DÉVELOPPE DES COMPÉTENCES

Accompagner un proche, c'est apprendre à coordonner, prioriser, écouter, encaisser. L'accord reconnaît officiellement ces compétences transversales — et engage l'entreprise à sensibiliser les managers à leur valeur.

LE REGARD DE LA CFDT

Faire reconnaître les compétences développées par l'aidance, c'est éviter qu'elle ne devienne un « trou » dans la carrière. Encore faut-il que les managers en tiennent compte au moment des évaluations. Nous y veillerons.



About Me

l'outil RH où valoriser vos compétences d'aidance



Mobilité

étude de faisabilité possible avec votre HRBP



SI ÇA COINCE — VOS APPUIS

Un droit qui figure dans un accord ne devient réel que lorsqu'il s'applique. Plusieurs leviers existent en cas de blocage ou de refus.

- ✓ **Garde des traces** : écrits, refus motivés, échanges. C'est la base de tout recours.
- ✓ **Sollicitez l'assistant·e social·e** : tiers neutre, son évaluation pèse face au manager ou au HRBP.
- ✓ **Vos élu·es CFDT** : présent·es en CSE, CSSCT et dans la commission paritaire de suivi de l'accord.
- ✓ **Commission de suivi de l'accord** : se réunit une fois par an pour veiller au respect des engagements pris.



UNE VIGILANCE CFDT

Plusieurs dispositifs reposent sur l'accord du manager ou les nécessités de service (temps partiel, télétravail flexible). Nous veillons à ce que ces conditions ne deviennent pas des refus de principe.

LE REGARD DE LA CFDT

Un accord n'est jamais qu'une promesse écrite. Sa valeur réelle se mesure aux situations individuelles tranchées. C'est là que nos élu·es CFDT interviennent : commission par commission, dossier par dossier.



1*/an

réunion de la commission paritaire de suivi



3 ans

durée de l'accord — renouvellement à négocier en 2029

PASSEZ À L'ACTION

Seul·e, on s'épuise. Ensemble, on obtient des droits.

Cet accord existe parce que la CFDT l'a porté pendant plus de deux ans à la table des négociations. Chaque allocation complémentaire, chaque jour de souplesse, chaque élargissement du don de jours vient d'une signature obtenue le 22 mai 2026 — et de la mobilisation des aidant·es qui ont osé dire que ça ne pouvait plus durer. Plus nous sommes nombreux, plus nous pesons.

- ✓ Un accompagnement individuel et confidentiel si l'application de l'accord coince sur votre situation.
- ✓ Des élu·es présent·es en commission paritaire de suivi pour veiller au respect des engagements.
- ✓ Une voix qui porte vos droits, du CSE jusqu'à la prochaine négociation en 2029.



Rejoignez la CFDT BNP Paribas

Adhésion en ligne en 3 minutes — cotisation déductible à 66 %.

