



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

SALARIÉS BNPP AM RESTONS CONNECTÉS



UN PROJET ÉCONOMIQUE INQUIÉTANT

AVEC DES RISQUES OPÉRATIONNELS ET PSYCHOSOCIAUX IMPORTANTS

La Direction vise des **synergies de revenus** et de **coûts à 550M €** à horizon 2029 avec **un Cost/Income ratio de 58 %**, dans les meilleurs standards du marché (BlackRock).

Cette ambition s'appuie sur la **complémentarité des 2 établissements**, des hypothèses de collecte très élevées et **un effort massif de réduction des coûts, majoritairement porté par la masse salariale**.

La CFDT alerte sur les conditions de travail des salariés soumis à des réductions d'effectifs. L'intégration des plateformes, la rationalisation des gammes, la convergence des outils et process nécessiteront des efforts importants et augmentent les risques opérationnels et humains.



Des conditions de travail difficiles : nous sommes loin de la promesse du meilleur des 2 mondes !

Les conséquences de la réorganisation sur la santé des salariés sont minimisées par la Direction.

- Nous constatons **une mise en place à marche forcée** dans de nombreux départements et une **adaptation compliquée** pour les salariés ex-AXA IM de Core et des fonctions support et les salariés ex-BNP Real Estate chez Alts.
- Le dialogue est insuffisant, chaque équipe « forte » imposant à l'autre la charge du changement et de l'intégration de manière péremptoire.

Cette situation est très préoccupante en termes de pression et de surcharge de travail. Les différences culturelles entre les 2 organisations ajoutent à la difficulté et nuisent à la dimension humaine du projet.

I RÉORGANISATION - DES DISCUSSIONS QUI S'ENLISENT

Le projet de réorganisation présenté par la Direction semble cohérent mais **l'absence de vision globale**, seule l'organisation en France étant présentée, **pose questions** :



Les effectifs des équipes seront-ils suffisants pour garantir un travail de qualité et une transition dans de bonnes conditions ? la crédibilité des équipes est en jeu.



Des emplois ne seront-ils pas détruits en France et créés ailleurs en Angleterre, en Belgique, en Inde ou en Pologne ?



La réinternalisation de certaines fonctions (notamment Back ou Middle-Office) générera-t-elle des créations d'emplois en France ?



Quelles fonctions sont concernées par les futures créations de postes ?



Notre priorité :
préserver vos emplois et vous garantir de bonnes conditions de travail



UN PLAN DE DÉPARTS VOLONTAIRES FLOU ET INSUFFISANT

La Direction table sur **617 suppressions de postes dont seulement 419 dans le cadre du PDV**, la différence provenant de la suppression des embauches prévues, de démissions et de mobilités internes.

? Peut-on vraiment envisager qu'un **poste à créer puisse se substituer à un poste à supprimer** ?

? **Comment peut-on présumer le nombre de mobilités effectives ?** d'autant que les mesures d'accompagnement (formation) sont faibles et que les classes et les niveaux de rémunération des postes ouverts ne sont pas équivalents à ceux de BNPP AM.

La CFDT met en garde sur d'éventuelles pressions sur les salariés afin qu'ils s'engagent dans un processus de mobilité.



Le budget alloué au PDV est insuffisant

Compte tenu des moyens du Groupe, la dotation allouée au PDV doit être plus conséquente. En 2025, le Groupe BNP Paribas a dégagé un résultat d'exploitation net 12,2 milliards d'EUR.

Sur de nombreux points la Direction se contente du minimum légal

Des mesures très insuffisantes voire inexistantes pour les salariés fragilisés en raison, notamment, de l'âge, d'une situation de handicap ou d'invalidité, d'une situation particulière de famille (parent d'enfant handicapé, parent aidant, parent isolé...) ou du niveau de formation.

Aucune ouverture à un départ volontaire pour les salariés en capacité de bénéficier d'une retraite à taux plein ou pour les personnes proches de la retraite n'est envisagée par la Direction.



Nous souhaitons accompagner au mieux les salariés candidats à un départ volontaire.



Les demandes de la CFDT pour atteindre cet objectif :

Une **mise à jour du projet** tenant compte des mouvements de salariés depuis septembre

Une **présentation globale** de l'organisation cible pour évaluer les effectifs totaux

Les **informations sur les pertes de responsabilités** d'encadrement de certains responsables hiérarchiques

Les **fiches de postes des 231 emplois créés** par le projet

Des **informations sur les éventuels nouveaux outils technologiques** mis en œuvre justifiant des suppressions de postes

Une **revue des catégories professionnelles concernées par le PDV** afin d'éviter tout ciblage spécifique et d'élargir le nombre de volontaires à un départ volontaire.

Un calendrier difficile à tenir

La CFDT demande que **ce projet soit mis en œuvre dans les meilleurs délais, dans l'intérêt de l'organisation comme des salariés**, pour lesquels cette période d'attente devient particulièrement difficile.



Compte tenu du retard pris dans la transmission des documents nécessaires au cabinet d'expertise pour évaluer les impacts du projet sur l'organisation et les conditions de travail, ainsi qu'aux élus pour rendre un avis éclairé et négocier les conditions financières et les mesures d'accompagnement, **l'accord de méthode proposé par la CFDT à la Direction apparaît aujourd'hui indispensable.**

La CFDT propose également **la mise en place d'un accord de départs anticipés**, conforme au calendrier initial présenté par la Direction, **afin de permettre aux salariés volontaires ayant déjà un projet à compter de septembre** — nouvel emploi interne ou externe, formation ou autre perspective professionnelle — de s'engager dans leur transition sans être pénalisés par les retards actuels.

N'HÉSITEZ PAS À NOUS CONTACTER
pour nous faire part de vos préoccupations
ou pour toute question ou suggestion.



LA CFDT EST À VOS CÔTÉS

pour défendre vos intérêts et construire ensemble un avenir serein au sein de BNPP AM.



ARLANDIS Mathieu
Délégué Syndical du CSE d'établissement et du CSE Central



ALVAREZ Ignacio
Délégué Syndical du CSE d'établissement et du CSE Central



LAVEISSIÈRE Sophie
Représentante Syndicale du CSE d'établissement



MAUSSANG Béatrice
Représentante Syndicale du CSE d'établissement



D'HERBES Julie
Secrétaire de la Commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) du CSE Central

