



S'ENGAGER POUR CHACUN  
AGIR POUR TOUS

# SALARIÉS BNPP AM RESTONS CONNECTÉS



*La Cfdt est heureuse de pouvoir adresser sa lettre d'informations à l'ensemble des salariés BNPP AM. Nous sommes à vos côtés pour défendre vos intérêts et construire ensemble un avenir serein.*

## I RISQUES PSYCHOSOCIAUX : UNE SITUATION CRITIQUE

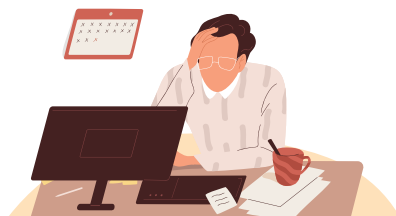
Un peu plus de la moitié des salariés ont répondu à l'enquête du cabinet Syndex. Les enseignements sont préoccupants.

### Une charge de travail très élevée

La charge de travail est une problématique pour **67% des salariés**. La part des salariés en situation de travail tendue est élevée chez **AXA IM** et **BNPP AM** — entre **22% et 25%** — et alarmante chez **BNPP REIM**, avec **39%**.



**Les managers sont fortement exposés** : **80%** déclarent une charge élevée et **25%** se disent en surcharge. Pour un **1/3** des salariés, **la charge est inégalement répartie** ; pour deux tiers, le remplacement pendant les congés est inexistant, entraînant un simple report des tâches au retour. Plus de **40%** des salariés effectuent par ailleurs **des missions hors de leur périmètre de responsabilité**.



**Les débordements horaires concernent 35% des salariés**. Cette pression s'inscrit dans un contexte d'instabilité : en trois ans, **50%** des salariés ont changé de rattachement hiérarchique et **82%** d'outils de travail. Globalement, la charge de travail apparaît très élevée, dans des délais trop contraints.



### Objectifs et reconnaissance financière

**38%** des collaborateurs considèrent que le dispositif d'évaluation, jugé **trop « discrétionnaire »**, ne permet pas de mesurer ni de récompenser le travail réel. **20%** des salariés sont exposés à des tensions avec leurs clients internes ou externes.

Chez **AXA IM Core**, **59%** des salariés estiment que leur travail n'est pas reconnu à sa juste valeur. La question de **l'équité de la rétribution constitue donc un sujet majeur**, qui pourrait s'aggraver dans des équipes recomposées.

### Santé au travail

**40%** des salariés déclarent être stressés ou anxieux, et le risque de dépression concerne **1 salarié sur 5**. La moitié des salariés sont inquiets pour leur avenir professionnel et **30%** se disent démotivés.

Le projet, annoncé depuis deux ans, expose les salariés à un stress chronique. Le déficit de bien-être est plus marqué chez **AXA IM** et **BNPP REIM**, avec des répercussions sur leur santé, notamment dans le département **Global COO**, les fonctions supports et transverses.

Face à ces constats, la Cfdt demande à la Direction de mettre en œuvre **urgemment un plan de prévention précis, avec des actions concrètes par équipe, pour traiter les risques identifiés : conditions de travail dégradées, incompréhension du projet, projection dans la future organisation et reconnaissance financière.**



# I PLAN DE DÉPART VOLONTAIRE : CALENDRIER

Le calendrier prévoit **un avis des CSE mi-juin**, l'ouverture en juin **d'un Espace Information Conseil avec Alixio** pour accompagner les salariés volontaires.

Si validation par **la DRIEETS en juillet**, les salariés seront informés des catégories d'emploi concernées, des priorités et des phases. La Direction lancera l'organisation cible, l'examen des candidatures pour les mobilités externes, et le plan de mobilité interne renforcée, éventuellement assorti d'un plan individuel de formation.



## Plan de Départ Volontaire : nous voulons plus !

Pour la **CFDT**, les mesures proposées restent **insuffisantes au regard des moyens du Groupe BNP Paribas et des plans précédents**. Nos priorités :



### Une indemnisation plus juste :

calcul sur la rémunération brute totale des 12 derniers mois, indemnité majorée selon l'ancienneté.



**Le paiement intégral des droits :** bonus en cours, bonus différés, plans de rétention et avantages restants.



**La reconnaissance de toute la carrière AXA IM + BNPP AM**, y compris en cas de mobilité entre les deux entreprises.



**Des protections renforcées** pour les salariés fragilisés : âge, handicap, invalidité, situation familiale.



**Un accompagnement réel :** congé de reclassement étendu, maintien de la rémunération et des cotisations, budgets formation et création/reprise d'entreprise en hausse.



**Des mesures spécifiques de fin de carrière.**

## Rémunération : une politique trop discrétionnaire

La politique présentée par la Direction reste **partielle et opaque**.

Les points essentiels ne sont pas traités : **rémunération fixe, harmonisation des postes, classifications, égalité femmes-hommes, équité seniors/juniors, augmentations salariales et changements de classe.**

Les éléments variables — bonus, rémunération long terme, plans de rétention — sont évoqués, mais **sans transparence sur le calcul des enveloppes ni leur répartition**. La **CFDT demande une politique globale de rémunération**, claire et équitable, ainsi qu'une harmonisation rapide des postes et classifications.



Toutes nos revendications et d'autres informations sont à retrouver sur notre site.



## Déménagement : économies pour la Direction, alertes pour les salariés

Le regroupement à La Défense génère des économies importantes. Mais pour **50% des salariés BNPP REIM**, le temps de trajet augmenterait : **des compensations sont nécessaires.**

Les points d'alerte majeurs :

- ⚠ **Espaces insuffisants** lors des pics de présence, notamment le mardi.
- ⚠ **Équipes dispersées** sur plusieurs zones ou étages.
- ⚠ **Open-spaces bruyants**, avec un nombre de m<sup>2</sup> par poste inférieur aux recommandations INRS.
- ⚠ **Espaces de confidentialité divisés par trois**, alors que les visioconférences se multiplient.
- ⚠ **Risque de séparation** des équipes support et business.
- ⚠ **Risques identifiés sur l'évacuation incendie.**
- ⚠ **Salles de réunion et espaces clients insuffisants.**
- ⚠ **Restauration, cafétérias, vestiaires, stationnement, salle de sport et espaces détente sous-dimensionnés ou dégradés.**

La **CFDT demande** des tickets-restaurant pour les salariés BNPP AM lorsqu'ils ne déjeunent pas au RIE, un contrôle ventilation/climatisation, une étude acoustique indépendante, des mesures contre le bruit et le respect strict des normes d'évacuation.

**ABONNEZ-VOUS À NOTRE LETTRE D'INFORMATION !**

[info@cfdt-bnpp-am.com](mailto:info@cfdt-bnpp-am.com)



Ignacio Alvarez



Guillaume Lemaire



Isabelle Egret



Jérôme Pfister



Julie D'Herbes



Myriam Kennani



Mathieu Arlandis



Hélène Cogneau



Brahim Bouakaz



Frédérique Maherault



Michel Delmestre



Amandine Mestre



Sophie Laveissière



Béatrice Maussang