



Communication Intersyndicale du 23 juin 2026

Plan de départ volontaire : l'avis résumé des CSE

Les 17 et 18 juin 2026, le CSE Central et les CSE d'établissement ont remis leur avis sur la réorganisation et le PDV. L'avis sera retranscrit dans son intégralité lors de la publication du PV de séance. Nous résumons ici les principaux points :

- Le CSE note que la réorganisation et le PDV ont des impacts larges sur l'emploi, l'organisation, les conditions de travail, les métiers et les parcours professionnels.
- Le projet manque de clarté et ne permet pas d'en mesurer correctement les impacts humains, organisationnels et professionnels. Les informations fournies restent incomplètes.
- Des faiblesses majeures persistent, et plusieurs risques majeurs sont insuffisamment évalués : organisation cible peu lisible, catégories mal définies, mobilités potentiellement subies, charge de travail future mal calibrée, risques psychosociaux sous-estimés, risques opérationnels élevés.
- Le projet ne garantit pas des conditions suffisantes en matière de protection des salariés, de transparence, d'équité et de soutenabilité.

⇒ **En conséquence, le CSE est dans l'impossibilité de rendre un avis éclairé**

- Les élus anticipent une dégradation supplémentaire des conditions de travail et des impacts négatifs sur la santé des salariés.
- La direction est jugée dans la réaction plutôt que dans la prévention face aux risques psychosociaux et opérationnels.

⇒ **Le CSE demande donc des compléments d'information et la mise en place de véritables plans de prévention (charge de travail, effectifs, organisation, suivi).**

Les Elus ont expliqué leur position en **13 points** :

1. L'information transmise est partielle, insuffisante et tardive

- Documents clés incomplets ou transmis tardivement
- Vision globale de l'organisation cible impossible à reconstituer
- Manque de transparence sur les postes (vacants, supprimés, modifiés)
- Forte incertitude pour les salariés sur leur avenir professionnel

2. Un volontariat qui ne peut être réel que s'il est éclairé

Le volontariat suppose une information claire sur la situation individuelle, or les Elus notent un manque de lisibilité sur les postes, les mobilités et les règles :

- Risque de choix contraint plutôt que réellement volontaire
- Courriers individuels perçus comme incitatifs au départ

3. Une situation sociale déjà fragilisée

- Charge de travail déjà élevée avant le projet
- Collectifs fragilisés par les réorganisations précédentes
- Signaux préoccupants sur la santé mentale des salariés
- Climat de mal-être et sentiment d'alertes non prises en compte
- Demande d'un suivi dans le temps (indicateurs sociaux)

4. La charge de travail future non démontrée

- Absence de démonstration claire de la répartition future du travail
- Analyse trop centrée sur les postes supprimés, pas sur la charge résiduelle
- Risque de surcharge pour les équipes restantes
- Manque de ressources estimé par l'expert à ~60 personnes, après PDV

5. Une sous-évaluation des risques psychosociaux

- Mesures proposées sur les RPS insuffisantes et trop individuelles
- Causes organisationnelles non traitées (surcharge, incertitude, désorganisation)
- Risque élevé de déséquilibre des tâches et surcharge
- Besoin d'un véritable plan de prévention structurel

6. Des catégories professionnelles trop étroites et peu objectivées

- Trop grand nombre de catégories (417 initialement) et souvent très étroites (1-2 pers.)
- Construction basée sur l'organisation cible et non les compétences
- Manque de transparence et de données pour vérifier l'équité
- Risque de ciblage de certains salariés
- Proposition de regroupements faite par les élus refusée sans explication

7. Une exposition particulièrement forte de BNPP REIM

- Niveau de suppressions nettement plus élevé que dans les autres entités
- Indicateurs de santé au travail préoccupants
- Aucune mesure spécifique d'accompagnement

8. La rationalisation des fonds peut devenir un mécanisme de sélection des équipes

- Impacts directs sur emplois et équipes mal expliqués
- Absence de transparence sur les choix de rationalisation
- Risque de sélection indirecte de métiers/équipes
- Forte exposition des activités immobilières
- Manque d'information sur impacts et reclassements

9. Des mobilités présentées comme volontaires mais pouvant devenir contraintes

- Mobilité pouvant devenir une condition implicite de maintien dans l'emploi
- Risque de mobilités subies plutôt que choisies
- Incertitudes sur mobilités internes au groupe (conditions, opportunités)
- Manque de clarté sur les dispositifs de mobilité

10. Des modifications de postes et de contrats potentiellement sous-estimées

- Changements significatifs parfois imposés (missions, responsabilités, périmètre)
- Impacts potentiels sur reconnaissance, rémunération et carrière
- Risque de minimisation des transformations réelles
- Besoin d'identification formelle des postes concernés

11. Absence de prévention et suivi des risques opérationnels

- Contexte de transformation très cumulatif (IT, réorganisation, départs, déménagement)
- Risque opérationnel jugé élevé voire critique
- Absence de dispositifs de suivi ou d'alerte
- Potentielle mise en danger de l'organisation et des salariés

12. Incompréhensions sur les nominations de managers

- Processus de nomination jugé incohérent et opaque
- Managers écartés sans critères clairs
- Absence de prise en compte de la mixité de provenance et de genre, et de l'équilibre des équipes
- Risque sur la continuité des activités et de pertes de connaissance de BNPP ou AXA

13. Une culture commune absente de l'implémentation

- Cas remontés de pression pour un départ ou l'acceptation d'un poste dégradé
 - Risques psychosociaux accrus liés à certaines pratiques constatées
 - Ces pratiques ne respectent pas les principes de conduite du groupe
 - Absence de plan d'action malgré les diagnostics des experts externes
 - Risque de déstabilisation durable de l'organisation
-