



BNP PARIBAS

16 octobre 2024

NAO 2024 : PREMIÈRE SÉANCE

Le compte y est-il ?



Les propositions de la Direction

- ▶ **PRIME VERSÉE EN FÉVRIER 2025**
- ▶ **AUGMENTATION PERENNE DES COTISATIONS EMPLOYEUR SUR LE PERO****
- ▶ **RECONDUCTION DU BUDGET « ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE » DE 10 MILLIONS D'EUROS SUR 2 ANS**
- ▶ **L'ENVELOPPE DES AUGMENTATIONS INDIVIDUELLES « POURRAIT ÊTRE REVUE À LA HAUSSE »**



Parlons rémunération !

Vous voulez une analyse personnalisée et comparative de votre rémunération (salaire fixe et variable) chez BNP Paribas ?

Contactez nous ici !



PRIME VERSEE EN FÉVRIER 2025

800 €

Si rémunération brute annuelle globale inférieure à 60K€.

ou

500 €

Si rémunération brute annuelle globale comprise entre 60K€ et 80K€.

Rappel : en 2023, c'est une prime de 1000€ qui a été versée à 90% des salariés.

Ces primes seraient versées à, seulement, 78 % des salariés BNP Paribas. Dit autrement, c'est 1 salarié sur 4 qui en serait exclu.

Primes soumises à IR, CSG, CRDS (sauf si investissement dans l'épargne salariale)

PERO : PLAN D'EPARGNE RETRAITE OBLIGATOIRE **

Hausse de 0,2 % de la participation de l'entreprise sur les versements obligatoires sur votre PERO.

Règles de versements

- TRANCHE 1 < 1 PASS (46 368 €) soit 1,5 % de part patronale
- TRANCHE 2 entre 1 et 4 PASS (185 472 €) soit 1,2 % de part patronale + 0,3% de part salariale
- Création d'une 3^{ème} tranche de participation pour les salaires compris entre 4 et 8 PASS (370 944 €).
Part Patronale de 1,2 % + Part Salariale 0,3 %

Vous avez un PERO depuis 2018.

C'est quoi le PERO ?

[[Plus de détails ici](#)]

[Consultez ici votre PERO et l'historique de ses versements pour calculer « l'impact » de ces + 0,2 %](#)

Que penser de ces propositions ?

Prochaine réunion le 8 Novembre

Pour la CFDT, le compte n'y est pas.

Le budget consacré à la prime exceptionnelle de 22 millions d'euros environ, l'augmentation de la part patronale de 0,2% sur les cotisations d'un dispositif de préparation de la retraite, une « possible » hausse de l'enveloppe des augmentations individuelles et une « simple reconduction » du budget dédié à la suppression des écarts de rémunération non justifiés entre les femmes et les hommes... et, c'est tout.

A ce stade, les propositions de la Direction semblent très éloignées de votre réalité économique, de vos attentes et des enjeux d'amélioration du pouvoir d'achat.