



BNP PARIBAS

03 septembre 2026

**Vous souhaitez
rejoindre la CFDT ?
C'est le moment.**

**SCANNEZ ICI
POUR ADHÉRER**



Quand j'adhère



Je règle ma 1^{ère} cotisation le :

J'adhère en	Je règle le
 Juin	01/09/26
 Juillet	01/10/26
 Août	01/11/26
 Sept.	01/12/26

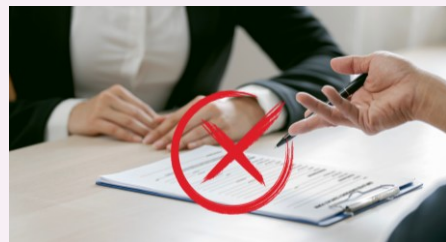
GEPP

Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels
dans le groupe BNP Paribas.

On vous prévient, c'est
un peu long mais c'est
nécessaire !

Pourquoi la CFDT n'a pas signé cet accord ?

En négociation depuis plusieurs mois, la CFDT a été force de propositions pour améliorer l'accord existant, notamment en termes d'accompagnements des salariés, et ce dans un contexte de fortes transformations en grande partie liées au déploiement de l'intelligence artificielle et à une logique de réduction des coûts.



La CFDT a demandé des engagements de la part de l'entreprise :



Ne pas recourir à l'IA pour réduire les effectifs.

REFUSÉ



Prévoir systématiquement un accompagnement à la mobilité pour les salariés dont le poste serait supprimé suite à un projet de restructuration/transformation.

REFUSÉ



Faire preuve d'une totale transparence sur le déploiement de l'intelligence artificielle et/ou des nouvelles technologies (impacts sur l'emploi et les conditions de travail, valeur créée, gains envisagés, contrôle et remédiation des biais et des algorithmes...).

REFUSÉ

En revanche, ce que la direction a souhaité intégrer à cet accord :



La mise en place d'une charte des « bons usages IA », ainsi qu'une modification des règlements intérieurs qui permettra à l'entreprise de sanctionner les salariés en cas de « mauvais usages ». Sans plus de précision.



La possibilité « d'affecter » des salariés à un nouveau poste (= enclencher une mobilité), dans le cadre d'une transformation, sans qu'ils n'aient à exprimer leur accord.



Le congé de mobilité, sous couvert d'offrir une opportunité de rebond externe aux salariés concernés par un plan de restructuration et/ou d'attrition de leur métier, il permet surtout à l'entreprise de réduire définitivement ses effectifs et de supprimer des postes sans avoir à assumer le coût et la mauvaise publicité d'un PSE (Plan de Sauvegarde de l'emploi).

Cfdt:

BNP PARIBAS

S'il fallait trouver un peu de positif :



La prime de compensation, dans le cadre des mobilités intra-Groupe impliquant un changement de cadre social moins favorable, intégrera désormais la prime de forfait et fera l'objet d'une information écrite avant la mobilité.



La création de 3 dispositifs spécifiques d'accompagnement de fin de carrière dans le cadre de projet de transformation (aide au rachat de trimestre, mécénat de compétences « amélioré », temps partiel/réduit annualisé) **MAIS** leur activation sera du seul ressort de la direction.

- La fin de ces négociations nous laisse avec un sentiment désagréable : celui que cet accord est une boîte à outils dont l'entreprise a besoin, et va se servir, pour se séparer d'une partie de ses salariés (et pouvoir atteindre son objectif d'un coefficient d'exploitation à 50% en 2030).
- Pour résumer, le nouvel accord GEPP entré en vigueur ce 1^{er} juillet 2026, valable pour les 4 prochaines années et signé par la direction et le SNB/CFE-CGC, manque d'ambition, de transparence et de mesures concrètes en faveur des salariés du Groupe BNP Paribas qui verront leurs métiers, parcours professionnels, expériences et compétences bousculés par les multiples et importants projets de transformation en cours et à venir ces prochaines années.



Dans ce contexte, vos élus CFTD chez BNP Paribas continueront plus que jamais à vous conseiller, vous accompagner et vous défendre !



**Vous avez des questions ?
Vous voulez en savoir plus ?**

Téléchargez le guide !

