



BNP PARIBAS

Septembre 2026

Représentante
Syndicale
Nationale



Chantal
MARCHAND
06 99 33 92 51

Représentant
Syndical
National Adjoint



Alexandre
BOUAT
06 98 54 83 53



Isabelle
CLERGEAU
07 60 40 61 27



Anthony
CHABIRON
06 62 67 90 85



Loïc
DOPIERALA
01 60 95 47 40



Nadège
HAMDI
07 64 26 23 07



Alexandrine
TROLLAT
04 67 06 43 10



Albert
EHOULET
07 78 57 87 72



Ludovic
CHMIELEWSKI
06 64 01 45 99



Aline
DALICHAMPT
06 98 85 77 78



Oktay
ERGUN
01 55 77 90 13



Eddy
COTTAYA
06 67 75 35 39

CSEC

Résultats - Evaluations



Des résultats exceptionnels... et nos salaires ?

Le Groupe BNP Paribas a présenté pour le **deuxième trimestre** et le **1er semestre 2026** des résultats financiers d'une **exceptionnelle robustesse**, portés par une dynamique commerciale forte sur tous les métiers.



14,09 Md€

PNB du trimestre
(+12 %)



4,35 Md€

résultat net part du Groupe au
2T26 (+33,4 %)



3,23 €

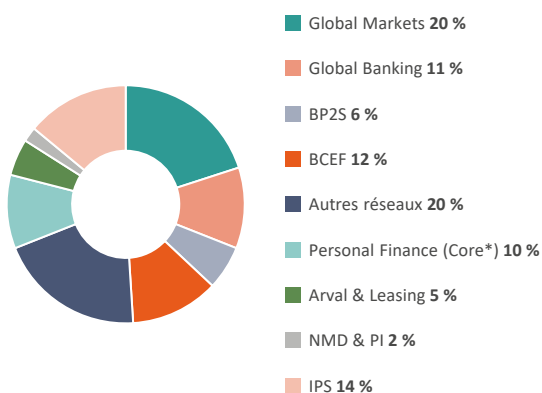
d'acompte sur dividende par
action, près de +25 %



13,0 %

ratio CET1

Répartition du PNB S1 2026



Et au second semestre ?

Revenus : atteindre à minima le niveau du S2 2025, soit 25,7 Md€. **Très nette avance** grâce aux bons résultats du S1 (28,1 Md€).

Charges : en avance sur la trajectoire, ce qui, du point de vue des élus CFDT, **laisse de la souplesse** dans l'évolution des charges.

RNPG : un reste à faire de 5,8 Md€ au S2 2026 (contre 6 Md€ au S2 2025) pour atteindre 13,4 Md€ à minima : **très nette avance** grâce au S1.

LA QUESTION SALARIALE AU CŒUR DES PRIORITÉS

Les **élus CFDT** placent dès aujourd'hui la question salariale au cœur des priorités.

Alors que la rémunération des actionnaires progresse fortement, quelles dispositions concrètes la Direction compte-t-elle prendre lors des prochaines **NAO** pour garantir une **revalorisation pérenne des salaires**, contre l'érosion du pouvoir d'achat et récompenser à sa juste hauteur l'investissement de l'ensemble des collègues ?



“ **Il n'est pas concevable que les efforts et l'engagement quotidien des équipes ne se traduisent pas par une politique salariale ambitieuse.** ”



BNP PARIBAS

**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

Évaluations : état des lieux et évolution

95 %

des collègues ont une
évaluation

55 %

ont un entretien professionnel,
pour évoquer leur avenir
professionnel

49 %

ont un plan de développement
personnel (plan de formation)

**Alors qu'ils sont obligatoires depuis la loi sur la formation
professionnelle du 5 mars 2014 !**

RH Groupe souhaite faire évoluer les évaluations pour répondre à la **directive européenne sur la transparence salariale** (dont la transposition en droit français n'est pas connue à ce jour) et à la **loi du 24 octobre 2025** sur la formation professionnelle.

La période des évaluations est réduite pour être corrélée au processus de **CRP**.



	Actuellement	Évolution
Calendrier	De mi-octobre à fin janvier	De début novembre à mi-janvier
Objectifs	Note de 1 à 6 pour chaque objectif	Chaque objectif noté de 1 à 6
Note globale	Pôles et Fonctions, et certaines filiales	Note globale pour TOUS

La **note globale** couvre l'ensemble des prestations professionnelles : les objectifs, mais aussi la tenue du poste (concept on ne peut plus vague !), et les compétences transversales, comportementales, voire managériales. **MAIS la note globale n'est ni une moyenne arithmétique, ni une moyenne pondérée des items évalués !**

Et en cas de note en retrait ?

En cas de note globale en retrait (5 ou 6), et en plus du processus dit « de seconde chance » connu du réseau, le collègue pourrait se voir doté d'un **plan d'accompagnement individualisé** de 6 mois à un an, qui demeurerait **5 ans dans « About Me »**.



L'avis de la CFDT

La construction de la note globale reste floue et laisse visiblement place au subjectif.
La CFDT n'y est pas favorable.

Plutôt que de généraliser les entretiens professionnels et le plan de développement individuel, dont les objectifs à moyen terme sont le développement des compétences et l'évolution professionnelle, RH Groupe préfère créer le **plan d'accompagnement individualisé**, qui sanctionne des difficultés de court terme et peut, le cas échéant, servir de **première marche dans un processus de licenciement...**

“

La CFDT y est très défavorable !

En cas de difficulté, ne restez pas seul(e) !

Contactez vos élus CFDT

