



Cfdt:

BNP PARIBAS

JUIN 2026

Représentante Syndicale Nationale

Représentant Syndical National Adjoint



Chantal MARCHAND
06 99 33 92 51

Alexandre BOUAT
06 98 54 83 53



Isabelle CLERGEAU
07 60 40 61 27

Anthony CHABIRON
06 62 67 90 85



Loïc DOIERALA
01 60 95 47 40

Nadège HAMDI
07 64 26 23 07



Alexandrine TROLLAT
04 67 06 43 10

Albert HOULET
07 78 57 87 72



Ludovic CHMIELEWSKI
06 64 01 45 99

Aline DALICHAMP
06 98 85 77 78



Oktay ERGUN
01 55 77 90 13

Eddy COTTAYA
06 67 75 35 39

CSEC

Quand tout bouge en même temps et se télescope



Le menu des deux jours de réunions de juin du CSEC était très copieux et difficile à digérer pour les élus CFDT. Et pour cause...4 projets de réorganisation très structurants !

POUR CHAQUE RÉORGANISATION CI-DESSOUS, UNE COM' CFDT ARRIVE !

- Réorganisation du dispositif de la clientèle des Non-Résidents. **- 16 ETP***
- Réorganisation de la filière « ressources » de BCEF. **- 15 ETP**
- Réorg. du dispositif de contrôle permanent au sein de BCEF. **- 26 ETP**
- Réorganisation du pôle d'expertises immobilier de BPE. **+ 1 ETP**

Tous les dossiers relèvent de la même démarche : harmonisation-centralisation-mutualisation, et... baisse non négligeable des effectifs en particulier en régions.

La RH se veut rassurante. Elle annonce que le turn-over pourvoira à cette rationalisation. Les élus CFDT ne demandent qu'à la croire. Mais quel turn-over ? Celui des départs en retraite ? Ou celui des départs en retraites + mutations + démissions + licenciements ?

Les élus CFDT craignent que nos collègues plus particulièrement en région, ne soient contraints de changer d'activité contre leur volonté.



Les élus CFDT demandent que les transformations de ces filières se fassent dans le respect des évolutions normales de carrières et sans pression excessive au changement.

- Les organisations actuelles sans être dispendieuses étaient efficaces. Mais pour le plan stratégique 2030, ça ne suffit plus. L'organisation doit être efficiente.
- Pour la CFDT entre efficace et efficient, il y a un interstice où se joue la satisfaction d'entretenir des interactions humaines plutôt que des tableaux Excel de pilotage. L'entreprise n'est pas seulement un lieu de performance mais aussi un lieu de sociabilité.

Les élus CFDT craignent que les transformations à l'œuvre via des process avec numéro de dossier, boîtes génériques et tutti quanti, intensifient le travail, étouffent les interactions sociales, et appauvrissent les possibilités de carrière au sein des bassins d'emplois constitués par les régions.



Les dossiers seront présentés dans les différents périmètres et en région. Contacter vos élus CFDT pour plus d'information ou si difficultés.

*ETP : équivalent temps plein

Cfdt:

BNP PARIBAS

Cfdt: Adhésion en ligne



REJOIGNEZ-NOUS
CFDT.FR/ADHESION

PRESENTATION DU POINT SANTÉ AU TRAVAIL

Le groupe BNPP bénéficie depuis cette année d'un dispositif d'évaluation de la santé dans le monde qui sans surprise dévoile une dégradation de la santé mentale et globale avec des problèmes :

- de sommeil,
- d'anxiété,
- d'augmentation des cas de cancers.



le tout dans un contexte de « permacrise » (crise globale et sans fin)

Mais ce sont avant tout les dispositifs prévus pour les collègues de la SA en France qui sont les prérogatives des élus CSEC.

La CFDT déplore depuis de nombreuses années que les enquêtes Santé soient un outil uniquement statistique, insuffisant pour répondre aux enjeux de prévention de santé au sein du groupe où les transformations sont nombreuses et impactantes.

Vous avez été 6671 dans le groupe en France à réaliser l'enquête santé qui a donné lieu à 790 rendez-vous avec un professionnel de santé.

Les nombreuses animations, conférences thématiques et rencontres organisées par le SST bénéficient à trop peu de monde.

1000 à 1500 participants au maximum quand l'intervention est en ligne et les animations sont quasi exclusivement organisées dans les immeubles centraux de Paris et sa région.

La CFDT demande que les collègues puissent **TOUS** bénéficier de l'équivalent d'**une journée de travail par an** à répartir sur les sujets qui les intéressent afin d'assister à distance ou in situ à une ou plusieurs animations proposées par le SST, sans entrave managériale.

Autres sujets de préoccupation des élus CFDT.

BNP investit dans la réparation des effets du stress et de l'anxiété mais aucunement dans la transformation de ses causes. Or, les sources du mal-être sont avant tout organisationnelles :

- charge de travail,
- intensité,
- perte de sens,
- complexité croissante,
- réorganisations permanentes.

Pour les élus CFDT : Tant que ces causes ne sont pas traitées, les dispositifs individuels restent insuffisants. Pire ! A force de traiter les symptômes en tentant de désengager sa responsabilité, BNP Paribas déplace la responsabilité du mal-être vers les salariés eux-mêmes !

Que dire quand le SST propose un e-learning intitulé « **Face à une pression durable, préserver ses ressources et son équilibre !** ».

La pression durable est présentée comme normale et c'est individuellement que vous devez y faire face !

Inadmissible pour la CFDT et vous qu'en pensez-vous ?



La politique de santé mentale demeure centrée sur l'individu : gestion du stress, méditation ou apprentissage de la déconnexion...

