



BNP PARIBAS

1 octobre 2025

NAO 2025 : épisode 1

Première séance de négociations.
La CFDT a ouvert la réunion par la lecture d'une déclaration de l'intersyndicale (cf. page 2 et 3)



RAPPEL

LA CFDT DEMANDE :

- Une augmentation collective, à minima à la hauteur de l'inflation
- La révision des montants de primes trop souvent oubliées par l'entreprise (ASF, Prime de forfait, Taux de participation sur la mutuelle...)
- Une prime exceptionnelle conséquente pour du pouvoir d'achat immédiat
- De permettre aux salariés d'investir dans l'entreprise, via une augmentation de capital
- De mettre fin aux paies à zéro ou négatives en cas d'arrêt maladie (subrogation)
- De poursuivre l'augmentation de l'enveloppe des révisions individuelles ...

[EN SAVOIR PLUS]

Prochain RDV :
Le 8 octobre

LES MESURES PROPOSÉES A CETTE 1^{ERE} RÉUNION

Versement d'une prime (PPV)
Pour 87% des salariés

Date de versement : Février 2026

Assujettie à CSG/CRDS et IR si perçue
(exonérée d'IR si versement sur Epargne Salariale)

1000 €

Pour les salariés à la rémunération brute annuelle globale < à 60 k€.

700 €

Pour les salariés à la rémunération brute annuelle globale entre 60 k€ et 100 k€.

Seule la CFDT a demandé à ce que les salariés à temps partiels thérapeutiques ne soient plus pénalisés par la proratisation de ces primes.

Compte tenu des excellents résultats de l'entreprise, ces montants doivent être revus à la hausse.

Augmentation de la part employeur sur la cotisation mutuelle

Prise en charge par l'entreprise de 100 % du montant de la cotisation de l'option 1.

POUR TOUS LES SALARIÉS (ayants droit et retraités exclus)

50 % des salariés sont sur la formule de base.

EN CLAIR :

Les salariés en formule de base seront « *upgradés* » en option 1. Ils bénéficieront d'une meilleure couverture, sans surcoût, mais pas d'un gain immédiat sur leur fiche de paye.

Les salariés ayant l'option 2 verront leur cotisation réduite (du coût de l'option 1).



A PRÉVOIR AUSSI :

Proposition d'une surcomplémentaire santé d'ici 2026 (à la charge du salarié).

Augmentation de l'enveloppe des révisions individuelles

Augmentations/Promotions

2 % De la masse salariale

Au lieu de 1,8% obtenus l'an dernier

Et toujours, l'enveloppe égalité professionnelle à 5 millions d'euros pour 2026 (négociée en NAO 2024).

Afin que tous les salariés voient leur pouvoir d'achat progresser, la CFDT demande une augmentation de la participation de l'entreprise sur la formule de base.



ZOOM MUTUELLE

Actuellement, chaque salarié bénéficie de la formule de base dont les prestations peuvent être améliorées suivant deux options :

COTISATIONS MENSUELLES

	- 20 ans	20 à 59 ans	+ de 60 ans
Option 1	7,5 €	15,5 €	20 €
Option 2	12 €	33 €	38 €

En savoir plus



Déclaration préalable ouverture des NAO.

Paris, le 1er octobre 2025.

Nous ouvrons aujourd'hui ces Négociations Annuelles Obligatoires dans un contexte où le Groupe BNP Paribas affiche une santé financière remarquable et des perspectives de croissance ambitieuses.

Le communiqué de presse du 16 septembre dernier en témoigne clairement :

- Un résultat net attendu supérieur à 12,2 milliards d'euros en 2025,
- Un ROTE de 12 % en 2026, avec un objectif de 13 % dès 2028,
- Un ratio CET1 de 12,5 % d'ici fin 2027, gage de solidité financière,
- Une capacité d'investissement confirmée, notamment avec l'acquisition d'AXA IM et le lancement du futur plan stratégique 2027-2030.

Autrement dit : tous les voyants sont au vert.

Ces résultats n'existent pas sans la mobilisation quotidienne des salariés, dont l'engagement a été publiquement reconnu par le Directeur Général. Cette reconnaissance doit désormais se traduire par des mesures salariales concrètes.

C'est pourquoi la Cfdt, en intersyndicale avec la CAT, la CFTC, la CGT, FO Banques et les élus « sans étiquette » d'Occitanie, formule des demandes claires et proportionnées à la performance du groupe :

1. Une augmentation collective significative des salaires, à effet au 1^{er} janvier 2026. Et ce, pour compenser l'inflation passée, préserver et soutenir le pouvoir d'achat des salariés.
2. Une prime exceptionnelle de partage de la valeur, d'un montant lui aussi significatif, en cohérence avec les résultats records attendus cette année.
3. Des mesures spécifiques par tranches de salaires pour soutenir l'équité entre les salariés.
4. Un renforcement et une révision des dispositifs existants : abondements exceptionnels sur l'épargne salariale, hausse de la part entreprise de la mutuelle, revalorisation des primes existantes, telles que ASF, prime forfait des cadres.
5. La mise en place de la subrogation, pour ne plus avoir à rencontrer des salariés avec des paies négatives suite à un arrêt de travail/maladie.

6. Et enfin, nous attendons de l'entreprise qu'elle propose une ouverture de capital réservée aux salariés BNP Paribas, une population avertie. Alignement des intérêts salariés-actionnaires, partage de la valeur créée, renforcement du sentiment d'appartenance et participation accrue aux décisions stratégiques sont autant de préoccupations auxquelles l'augmentation de capital répond.

Ces demandes ne mettent en aucun cas en péril la solidité du groupe. Elles représentent au contraire un investissement indispensable dans la reconnaissance, la fidélisation et la motivation des équipes, sans lesquelles les objectifs stratégiques de 2027-2030 ne pourront être atteints.

Vous serez sans doute tentés de nous rappeler, comme chaque année, que les dispositifs d'épargne salariale contribuent déjà au partage de la richesse dans l'entreprise, et que le contexte économique, social et politique incertain en France, en Europe et mondial, rend vos projections difficiles, et vous engageant à être prudents quant à la gestion des coûts. Ces fameux « vents contraires ».

Sur le premier point, nous vous répondrions alors que ces dispositifs d'épargne salariale ont le mérite d'exister, mais ne suffisent pas à valoriser et reconnaître l'engagement et l'effort des salariés.

Sur le second point, la solidité financière de BNP Paribas ne peut décemment pas être mise en débat ici. Avec plus de 12 milliards d'euros de bénéfices attendus en 2025, l'entreprise a les moyens d'investir dans ses salariés autant que dans ses acquisitions. Aussi, quand le Groupe est capable de financer sa croissance externe, racheter puis retirer du marché ses propres actions pour plus d'un milliard d'euros en 2025, d'investir massivement, et de reverser 60% de ses résultats aux actionnaires, il est difficile d'argumenter que les marges salariales seraient faibles, voire inexistantes.

Nous attendons donc que ces NAO envoient un signal clair : la croissance et la rentabilité exceptionnelles de BNP Paribas doivent bénéficier aussi à celles et ceux qui les rendent possibles au quotidien.

