

Cfdt:

BNP PARIBAS

17 Février 2025

VOS REPRÉSENTANTS

Représentant
Syndical
National

Représentante
Syndicale Nationale
Adjointe



**Stefan
DESBOURDES**
06 68 24 35 41

**Chantal
MARCHAND**
06 99 33 92 51

Vos élu(e)s



**Alexandre
BOUAT**
06 98 54 83 53

**Anthony
CHABIRON**
06 62 67 90 85



**Eddie
COTAYA**
06 67 75 35 39

**Aline
DALICHAMPT**
06 98 85 77 78



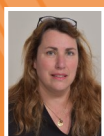
**Loic
DOPIERALA**
01 60 95 47 40

**Oktay
ERGUN**
01 55 77 90 13



**Claudine
FORTUNE**
07 87 97 57 63

**Nadège
HAMDI**
07 64 26 23 07



**Marie-Rose
MICHINEAU**
06 67 13 42 74

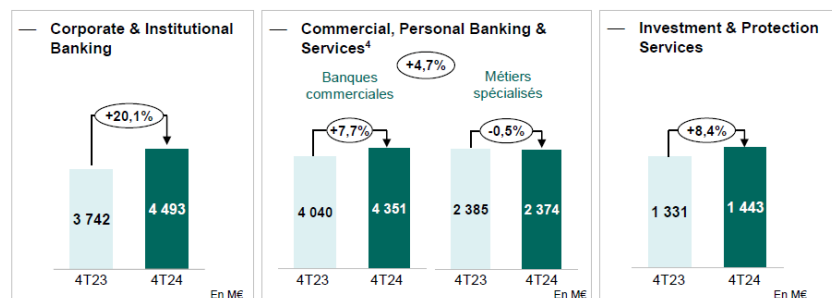
**Alexandrine
TROLLAT**
04 67 06 43 10

CSEC

RÉSULTATS-STRATÉGIE RH



BNP Paribas affiche des résultats historiques en 2024 : 11,7 milliards d'euros de bénéfices et des revenus en hausse de +4,1%. Les dividendes sont toujours aussi généreux avec 60% des bénéfices reversés aux actionnaires. Malgré un environnement "incertain", et des "vents contraires" le groupe performe. C'est dans ce contexte que vos élus CFDT ont rappelé à la Direction Générale que ces performances sont aussi et surtout le fruit du travail des salariés.



**Résultat Net Part
du Groupe**
11,7 Mdrs

PNB Groupe
+4,1%/2023

Ratio CET1
12,9%

**Actif net comptable
par action**
93,7€

- CIB continue de performer et renforcer le modèle diversifié du groupe se hissant parmi les leaders mondiaux.
- IPS progresse fortement (+25%), malgré un secteur immobilier à la peine.
- CBPS des résultats hétérogènes selon l'activité et les géographies.
- Le plan stratégique BCEF 2025 qui nous sera présenté le 26 Mars doit permettre au réseau de s'aligner sur les performances du groupe.

LIRE NOTRE
DÉCLARATION EN
SÉANCE ICI !

UNE STRATÉGIE D'ÉCONOMIES QUI INTERROGE

Le groupe prévoit 600 millions d'euros d'économie d'ici 2026, s'ajoutant aux 2,1 milliards déjà réalisés. La CFDT s'interroge sur les impacts potentiels sur les conditions de travail, les effectifs et l'organisation interne.

Si la CFDT se félicite des résultats historiques du groupe, elle ne peut que souligner le contraste entre les actionnaires, à savoir, hausse du dividende, programme de rachat d'actions de plus d'un milliard d'euros, versement anticipé et semestriel des dividendes dès 2025 et la situation des salariés qui eux doivent se contenter :

- D'aucune augmentation pérenne des salaires.
- D'une prime de partage de la valeur insuffisante au regard des résultats et versée fin février 2025.
- De 300 suppressions de postes sous couvert d'optimisation.

LES DEMANDES CFDT

- Réouverture des négociations annuelles obligatoires (NAO)
- Versement d'une prime exceptionnelle en adéquation avec les excellents résultats du groupe.
- Engagements clairs sur les moyens alloués aux différentes entités pour atteindre les objectifs sans dégrader leurs conditions de travail.
- Une meilleure association des salariés aux bénéfices, notamment via une ouverture du capital.
- Une transparence sur les réductions des coûts et leur impact sur l'emploi

AVIS
CFDT

« Les salariés sont les premiers contributeurs aux résultats historiques et en forte hausse de BNP PARIBAS. Pourtant, la Direction continue de privilégier les actionnaires plutôt qu'une juste reconnaissance de ceux qui créent réellement la valeur. La CFDT ne lâchera rien pour exiger un partage plus équitable du fruit de votre travail. »

Cfdt:

BNP PARIBAS



Comme chaque année, la Directrice RH Monde, est venue présenter le bilan de la stratégie RH du groupe. Digitalisation croissante, autonomie forcée dans la gestion de carrière, accompagnement RH qui s'éloigne... La CFDT alerte sur ces dérives et demande un véritable soutien humain et de proximité et ce d'autant plus quand les mobilités sont subies du fait des réorganisations !

UNE AUTOMATISATION QUI INTERROGE

Depuis plusieurs années, la CFDT observe une tendance préoccupante à la « selfcarisation » des processus RH. Mobilité, gestion des carrières, suivi des absences : ces sujets essentiels reposent désormais sur des outils numériques qui, s'ils peuvent être utiles, ne doivent pas remplacer l'accompagnement humain. Les récents lancements de Daily RH et du Pass Mobilité Durable illustrent ces changements, mais avec des déploiements souvent précipités et peu adaptés aux attentes des salariés.

LES DEMANDES DE LA CFDT

- Renforcer le rôle de force de propositions des HRBP, pour qu'ils restent des interlocuteurs clés dans la mobilité des salariés.
- Mieux accompagner le déploiement des outils RH, avec plus de pédagogie et d'agilité.
- Meilleure promotion des dispositifs d'évolution comme Job Boost et/ou Reskilling.
- Développer les formations sur l'Intelligence Artificielle pour anticiper les évolutions des métiers.
- Être plus ambitieux dans la stratégie de fidélisation des jeunes recrues/alternants.
- Mettre en place une stratégie de meilleure reconnaissance de nos sachants.
- Livraison de l'outil d'analyse d'équité de traitement salarial.



Pour en savoir plus sur le NOUVEL ACCORD QVCT

[Cliquer ici](#)



L'AVIS DE LA CFDT

Pour les élus CFDT, une RH efficace ne peut pas se limiter à des algorithmes, l'IA et des plateformes. L'accompagnement humain doit rester une priorité dans notre entreprise !

La signature par la CFDT de l'accord QVCT doit permettre :

- D'améliorer la transmission de nos sachants auprès de nos jeunes collègues.
- Une véritable reconnaissance de nos tuteurs.
- La mise en place de véritables parcours de formation.
- Améliorer votre quotidien avec la mise en place de commissions QVCT dans nos régions.

