

# L'ACCORD SUR RETAIL 4.0 : DES PROMESSES EN VITRINE, DU VIDE EN RAYON.

Accord signé par le seul SNB.

Contre l'avis de toutes les Organisations Syndicales de l'intersyndicale.  
Quoiqu'il en dise, le syndicat majoritaire apporte avec cette signature sa caution à Retail 4.0.  
Un projet destructeur d'emplois et de perspectives professionnelles.

L'intersyndicale, depuis le début de son action conjointe, a cherché à obtenir des mesures protectrices pour contrer : l'impact de la restructuration, l'accélération des fermetures d'agences et de postes et les mobilités induites, la réduction des bassins d'emplois, les perspectives ralenties d'évolutions professionnelles...

Malgré une rupture du dialogue social engagée pendant plusieurs semaines par l'intersyndicale, force est de constater que **le poids des efforts de la transformation du réseau BNP Paribas est une nouvelle fois remis sur les épaules des salariés.**

L'accord finalement proposé, et signé par le syndicat majoritaire, est bien en deçà de vos attentes et de nos demandes.

**Vous pourrez compter sur le soutien des représentants de l'intersyndicale en région quand Retail 4.0 se déploiera, selon ce calendrier prévisionnel :**

**Mars 2026** : Sud-Est

**Juin 2026** : Nord, Paris

**Novembre 2026** : Occitanie, Grand-Ouest

**Mars 2027** : IDF Ouest, Grand Est

**Juin 2027** : Rhône Alpes Auvergne, Nouvelle Aquitaine

**Octobre 2027** : IDF Est

**Nous serons également aux côtés des salariés des territoires de Paris 10/19, Montauban, Toulouse Est et du Calvados, qui entameront leur pré-déploiement vers Retail 4.0 en septembre 2025.**

Même si la signature de cet « accord » marque la fin des négociations autour du projet, même si la reprise du dialogue social est, pour l'instant, de mise :

**L'intersyndicale reste unie pour la défense de vos droits et intérêts !**

Et ce, dès octobre pour la NAO 2025.

**Vous trouverez dans les 4 pages suivantes le décryptage de l'accord Retail 4.0**



## MOTIV :

Dans le projet d'accord, issu de la 2<sup>ème</sup> séance de négociations, la Direction proposait : « *de réunir rapidement le CSEC sur ce sujet* ». C'est seulement après une 3<sup>ème</sup> séance de négociations que la direction a levé le flou et a précisé les mesures envisagées dans le projet d'accord. Sans cette dernière séance, l'accord n'apportait aucune précision sur le sujet.

## Les mesures proposées :



## Dans le cadre d'une mobilité à l'initiative de la banque :

- Maintien d'une garantie égale à 100% de la référence métier durant 1 quad (déjà d'actualité).
- Mise en place d'un « booster » durant 2 quads sur la base suivante :
  - ➔ Moyenne des R/O individuels (hors « Ma contribution ») > ou = 80% et < 100% : prime locale de 10% du montant de la référence métier quadrimestriel proratisée des éventuelles absences et du temps de travail.
  - ➔ Moyenne des R/O individuels (hors « Ma contribution ») > ou = 100% : prime locale de 20% du montant de la référence métier quadrimestriel proratisée des éventuelles absences et du temps de travail. (en remplacement de la décote de 10% des attendus individuels sur les indicateurs « Ma Priorité » et « Ventes cœur de métier », durant 2 quads).

## Dans le cadre d'une fermeture d'agence :

- Attribution systématique d'une enveloppe additionnelle s'élevant à 33% de la référence métier de chaque collaborateur le quadrimestre de la fermeture de l'agence. Celle-ci sera répartie en totalité aux collaborateurs de l'agence, à l'appréciation du DIA, et viendra bonifier la rubrique « Ma contribution ». Ce dispositif vient en remplacement de celui existant (prime exceptionnelle et révision des objectifs).



**Traduction : on remplace une décote par un booster, et une prime par une enveloppe. Avec le même budget ! le principe des vases communicants...**

Quant aux tops up et à la prime de spécialité (maintien du variable), ils sont prévus dans le dossier social et sont indépendants de l'accord.

Avec ou sans signature ils sont effectifs.

 AGENCE  
 FERMÉE

## MOBILITÉ:

La Direction propose :

Un entretien individuel RH systématique pour tout salarié dont le poste sera impacté afin d'échanger sur ses souhaits d'évolution professionnelle, en lien avec les compétences et le parcours professionnel, et sur les postes à pourvoir sur le bassin d'emploi.

### QUESTIONS :

Comment la Direction comptait elle procéder sans recevoir les salariés ???

Faut-il un accord pour formaliser une évidence ?



### LA FORMULE « MOBILITÉ RAPPROCHÉE » :

Elle prévoit :

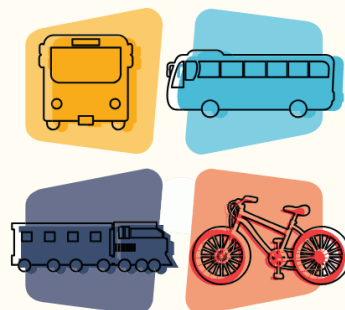
Une prime liée à l'allongement du temps de trajet aller et retour :

- Entre 45/60 min : **1500€**
- Entre 61/75 min : **1800€**
- Entre 76/90 min : **2100€**
- >90 min : **2800€**



La prise en charge des frais supplémentaires liés au surcoût de transport : indemnité de transport (IT)

Hors Paris et banlieue parisienne / hors mutation à l'intérieur d'une même communauté urbaine (21 communautés urbaines exclues du dispositif soit des centaines de villes exclues) !!!! .



Les offres de postes de Manager Service Client (SC) non pourvus au niveau local seront publiées avec la formule d'accompagnement « opportunité » et les offres de postes de Manager SC, CBA SC et Expert SC non pourvus au niveau local seront publiées avec la formule d'accompagnement « fréquence hebdo ».

Pour résumer : Ces dispositifs ne bénéficieront qu'à très peu de managers et excluent d'office les non managers.

### LA FORMULE « OPPORTUNITÉ » :

La formule « opportunité » avec déménagement est ouverte dès lors que la distance supplémentaire entre l'ancien domicile et le nouveau lieu de travail est comprise entre 50 km aller/retour et 1h30 aller/retour.

### LA FORMULE « FRÉQUENCE HEBDO » :

Cette formule est ouverte quand le lieu de travail du salarié diffère du lieu de résidence de sa famille, tout au long du poste et le salarié prend une nouvelle mission sans déménager sa famille. L'éloignement du domicile est supérieur à 50 km aller ou retour et 1h30 aller ou retour.

### CES DISPOSITIFS NE SONT APPLICABLES QUE SI LA MOBILITE EST A L'INITIATIVE DE LA BANQUE !!!

Il n'y a donc aucune révision des formules existantes.

La Direction ne prévoit rien d'autre que de publier les postes qui ne seront pas pourvus chez SC avec un dispositif d'accompagnement.

Cela vous donnera-t-il l'envie de parcourir de grandes distances pour vous rendre sur votre lieu de travail ?

## ET AUSSI ...

Une prime de 800€ bruts pour les salariés dont les postes ferment s'ils se dirigent vers les métiers de CBA SC, Manager SC et Expert SC. De même pour les salariés de Service Client, dont les postes ferment, qui rejoindraient une agence (NR et UNICC compris) ou structures e-conseillers. Pour en bénéficier, il faudra en complément être lié par un contrat de travail avec BNPP SA depuis 12 mois au moins à la date de versement et être à l'effectif rémunéré de l'entreprise le mois du versement.

À titre de comparaison, dans le cadre de la transformation de son réseau, la Société Générale avait accepté de verser une prime de 6000€ sans condition, à tous les salariés dont le poste serait supprimé et en mobilité sans déménagement.



**MAIS ATTENTION :** LA MISE EN PLACE DE CETTE PRIME NE SERA VALABLE QUE SUR 2026 ET 2027 !

LE PLAN DE BCEF S'ÉTANT POURTANT JUSQU'EN 2030.

LES FERMETURES D'AGENCE, LES HUBS, LES DUO VONT SE MULTIPLIER APRÈS 2027 ET RIEN NE SERA DONC PRÉVU POUR VOUS ACCOMPAGNER DANS CES MOBILITÉS.

## TÉLÉTRAVAIL

Au même titre que Motiv, dans le projet d'accord la Direction proposait : « de réunir rapidement sur ce sujet un Groupe de Travail en CSEC ». Il aura, là aussi, fallu une 3ème séance de négociation pour qu'elle accepte d'y préciser les mesures envisagées à savoir :

■ Abaissement de la jauge de présence des effectifs de 75 à 60% pour les agences comptant au moins 7 postes ouverts, mesure effective à partir du 1<sup>er</sup> octobre 2025.

■ UNICC : Possibilité de télétravailler 1 jour par semaine quelque soit la taille de l'équipe.

■ Test sur une partie ou la totalité de la Région Sud Est, à partir de mi ou fin 2026 avec assouplissement des règles : 1 jour de télétravail par semaine, pour les salariés éligibles, dans les agences à partir de 5 postes ouverts sur un site.

Pour les salariés de Service Client qui bénéficient de la prime de rotation, révision de celle-ci à hauteur de 1,5% au lieu de 1%.



Pour vous donner un ordre d'idée, sur la base d'un salaire brut annuel fixe de 40k€, le montant de la prime est actuellement de 400€ bruts. Après, la révision, vous percevrez 200€ de plus en brut.

Soit une augmentation d'environ 16€ bruts par mois.

On vous laisse juge de l'efficacité de cette mesure...

## Et ailleurs ça se passe comment ?

En 2021, le LCL a transformé son réseau d'agences et un accord a été signé par les 3 organisations syndicales représentatives (CFDT, FO et SNB).

En 2022, la Société Générale a aussi opéré une transformation avec le rapprochement des banques du groupe Crédit du Nord et un accord a été signé par 4 organisations syndicales représentatives (CFDT, CFTC, CGT et SNB).



### Voici quelques mesures obtenues :

- Engagement de ne pas licencier en cas de refus de postes et de faire des propositions jusqu'à ce qu'une solution adéquate soit trouvée.
- Des primes forfaitaires en cas d'allongement du temps de transport quotidien supérieur ou égal à 15 min pour tous les salariés ayant un temps de transport aller-retour d'au moins 1h30, allant de 1 200€ à 2 400€.
- Des indemnités forfaitaires pour les frais de garde d'enfants allant de 1 300€ à 2 000€ par enfant et ce dès que des frais de garde supplémentaires sont engagés suite à l'allongement du temps de transport et quel qu'en soit sa durée.

## Qu'est ce qui justifie que BNPP accorde si peu au final ?



**Réponse possible :** l'entreprise est à peu près certaine d'obtenir, chaque fois, la signature du syndicat majoritaire pour mettre en place des mesures financières à minima.

Puisque, à l'évidence, il ne s'agit pas des résultats de notre grande banque, qui sont chaque année qualifiés de « résultats exceptionnels ».

On peut donc légitimement se demander si à force de se contenter de peu, à défaut de rien, la Direction n'y trouve pas son compte.



Les syndicats, représentons et portons la parole de tous les salariés de la SA chez BNP Paribas. À ce titre, nous avons une obligation vis-à-vis de vous : **toujours agir dans votre intérêt.**

Nous vous posons donc la question : quels types de négociations attendez vous ? Doit-on continuer à se contenter de si peu pour une banque qui se dit si grande ?

Par la signature de cet « accord », le dialogue social autour du projet BCEF 4.0 se termine.

L'intersyndicale doit désormais faire face ensemble aux prochains enjeux dans l'entreprise : dès octobre pour la NAO 2025.

[Donnez votre avis ici](#)

[Consultez ici l'accord négocié à la SG](#)

[Consultez ici l'accord négocié au LCL](#)