



COMMUNIQUE DE PRESSE

FO interpelle BNP Paribas sur sa politique salariale déconnectée des réalités

Suite à la première réunion de Négociation Annuelle Obligatoire, FO BNPP exprime sa profonde insatisfaction quant aux propositions salariales de la direction de BNP Paribas. Alors que le groupe annonce un bénéfice net de 2,8 milliards d'euros pour le troisième trimestre (+5,9 %), avec une croissance de ses revenus, les salariés, créateurs de cette richesse, voient leurs demandes de revalorisation salariale méprisées.

Le produit net bancaire a augmenté de 2,7 %, mais les hausses proposées aux salariés demeurent dérisoires, malgré des performances record, notamment dans la banque de financement et d'investissement (+9 %) et les activités d'assurance et d'épargne (+5 %). En parallèle, BNP Paribas investit massivement pour renforcer son positionnement stratégique, comme en témoigne le projet d'acquisition d'Axa IM.

FO BNPP demande à la direction de revenir avec des propositions de revalorisation salariale dignes de l'engagement des employés, pour un partage équitable de la valeur et une reconnaissance concrète des efforts quotidiens des équipes. Le syndicat rappelle que la réussite durable de BNP Paribas ne peut se faire sans un dialogue social respectueux et équilibré.

Paris, le 31 octobre 2024

Contact Presse :

Jean Claude LEMANACH FO

Représentant syndical du groupe BNP Paribas 07 60 05 73 32

Mireille HERRIBERRY, Secrétaire FO Banques et Sociétés Financières - 06 18 60 32 35

Pièce jointe :

Lettre ouverte commune CGT – FO

A l'attention de Madame Sofia MERLO



Lettre ouverte commune CGT - FO
A l'attention de Madame Sofia MERLO

Madame la Directrice des Ressources Humaines du Groupe BNP Paribas,

Nous nous adressons à vous à l'issue de la première réunion de Négociation Annuelle Obligatoire qui s'est tenue le 15 octobre dernier.

En 2024, l'augmentation moyenne des salaires en France, toutes branches confondues, est estimée à 3,5 % par la Banque de France, hors primes complémentaires telle que la Prime de Partage de la Valeur. Combien pour les salariés de BNPP SA ?

Fort de ce 1er constat, que nous vous invitons à communiquer à l'ensemble des salariés, vous revenez à la table des partenaires sociaux avec des propositions si ridicules qu'il ne faut pas avoir honte de les présenter.

Comme à votre habitude, vous faites fi du fait que ce sont les salariés qui créent les ressources et les richesses de notre entreprise, ceux-là même qui sont à l'origine du résultat de notre entreprise.

Votre politique salariale en contraction continue, encouragée par des réductions successives d'effectifs, altère le niveau des rémunérations. La performance individuelle n'est même plus reconnue ni valorisée... Seule, la surperformance individuelle compte !

Dans le même temps, les augmentations substantielles du top management étirent toujours plus l'échelle des salaires. L'entreprise encaisse les exonérations et réductions de cotisations sociales sans aucune contrepartie, sauf à prendre dans la poche des salariés.

- ♦ *C'est du salaire différé que l'on enlève à la collectivité.*
- ♦ *Ce sont des baisses de recettes pour les organismes sociaux.*
- ♦ *Cela contribue à l'augmentation de la dette de la nation, sujet d'actualité s'il en est.*

La cession de Bank of the West, plus de 14 milliards d'euros et rien pour les salariés, contrairement aux engagements pris par la Direction Générale auprès des Représentants du Personnel.

Pour les actionnaires, 5 milliards de rachat d'actions !

Votre vision de la négociation des rémunérations est conforme à celle de la branche AFB en l'espèce :

- ♦ *La négociation sur les minima de classification touchant marginalement environ 1 % des salariés.*
- ♦ *La revalorisation du minima de grille d'augmentation individuelle BNP Paribas de 100 € en 13 ans ! Quel effort ! Si le minimum devient la règle, l'entreprise fera de nouvelles économies !*

La dernière NAO : Enveloppe des augmentations individuelles revalorisée (sic) de 1 € pour 1000 € dépensés soit de l'ordre de moins de 10 € / salarié / an.

La météo des affaires est le prétexte que l'entreprise ressort régulièrement pour ne pas augmenter les salaires : les nuages s'amoncellent, nous faisons face à des vents contraires, avis de tempête sur les marchés et la régulation...

⇒ *Pour quelle incidence sur la rentabilité de la banque ? Aucune !*

⇒ *Et sur la distribution des résultats aux actionnaires ? Aucune, si ce n'est toujours plus les enrichir !*

Nous n'avons certainement pas la même vision du partage des valeurs !

Pour preuve, sur les 5 dernières années, la rentabilité totale pour l'actionnaire s'élève à + de 77 % soit une rentabilité annuelle de 15,47 % (chiffres publiés par le groupe dans son document universel).

La surchauffe de la distribution de dividendes laisse-t-elle augurer encore une période de glaciation pour les rémunérations ? Contribue-t-elle inexorablement au dérèglement du climat social ?

De la résilience du modèle diversifié, tant vanté par la Direction Générale, de la récurrence des profits devraient découler des mesures fortes pour garantir le pouvoir d'achat des salariés.

La dernière NAO s'est conclue par un relevé unilatéral de décision en 2023, allez-vous récidiver ?

L'entreprise va-t-elle négocier en tordant le bras des Organisation Syndicales Représentatives ?

Nous nous opposons fortement aux mesurettes annoncées lors de la 1ère réunion.

Nous vous demandons de revenir avec des propositions entendables et décentes.

Les salariés sont dignes, exemplaires, engagés au quotidien, prouvez leur qu'ils méritent de la considération par une mesure d'augmentation générale à hauteur de la moyenne constatée en France !

Si les premières propositions nous opposent, il est encore temps, de revenir à la raison.

Les élus et représentants socialement responsables CGT, FO.