



L'ACCORD GEPP DÉCRYPTÉ

COMPRENDRE · VOS DROITS · RESTER VIGILANTS — LE DÉCRYPTAGE CFDT

L'ACCORD GESTION DES EMPLOIS ET DES PARCOURS PROFESSIONNELS DANS LE GROUPE BNP PARIBAS POUR 2026-2030



ÉDITO

Un accord que la CFDT n'a pas signé.

La GEPP encadre l'avenir de nos emplois, de nos compétences et de nos mobilités pour quatre ans. Bien qu'ayant activement participé aux négociations, la CFDT BNP Paribas a fait le choix de ne pas signer cet accord. Voici pourquoi — et tout ce que vous devez en retenir.

Tout au long des discussions, la CFDT a été force de proposition pour améliorer l'accord, en particulier sur l'accompagnement des salariés, dans un contexte de fortes transformations largement liées au déploiement de l'intelligence artificielle et à la recherche d'économies. Plusieurs de nos demandes essentielles n'ont pas été retenues.

Le texte est désormais définitif : signé par la direction et le SNB/CFE-CGC, il est **entré en vigueur le 1er juillet 2026 pour quatre ans**. Ce livret vous explique, sans jargon, ce qu'il contient réellement : vos parcours et vos formations, le cadre posé pour l'IA, les dispositifs de fin de carrière et de départ — et les points sur lesquels la CFDT reste vigilante. Comprendre le texte, c'est déjà se donner les moyens d'agir.

La Délégation Nationale CFDT
Banques & Assurances — BNP Paribas

Ce que vous allez trouver



01 L'accord GEPP, de quoi parle-t-on ?

P.4



02 Vos parcours : mobilité & compétences

P.7



03 L'intelligence artificielle chez BNP Paribas

P.10



04 Dispositifs d'accompagnement, départs & vigilance

P.13



05 Rejoindre la CFDT

P.16

Un texte qui engage pour 4 ans. Page après page, ce que l'accord prévoit vraiment — et là où la CFDT reste vigilante.





CHAPITRE 01

01 L'ACCORD GEPP, DE QUOI PARLE-T-ON ?



UN CADRE POUR L'EMPLOI ET LES PARCOURS

GEPP signifie « Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels ». C'est l'accord qui organise, pour tout le Groupe en France, la façon dont l'entreprise anticipe l'évolution des métiers, accompagne les mobilités et développe les compétences.



Entré en vigueur le **1er juillet 2026 pour une durée de quatre ans** (jusqu'au 30 juin 2030), il s'applique directement dans les entités, sans nouvelle négociation locale, et remplace les textes antérieurs portant sur les mêmes sujets. Il a été signé par la direction et par le SNB/CFE-CGC. La CFDT, elle, a choisi de ne pas le signer.

- ✓ **Anticiper** l'évolution des métiers face aux transformations en cours.
- ✓ **Encadrer** les mobilités, l'usage de l'IA et les départs.
- ✓ **Organiser** la formation et les dispositifs d'accompagnement et de départ.



NE PAS SIGNER, ÇA VEUT DIRE QUOI ?

Un syndicat qui ne signe pas marque son désaccord sur l'équilibre du texte. L'accord s'applique malgré tout dès lors qu'il est signé par des organisations représentant au moins 50 % des voix. Ne pas signer, c'est dire clairement : ce texte ne protège pas assez les salariés.

LE REGARD DE LA CFDT

La GEPP devrait être un outil au service des salariés et de leurs parcours. La CFDT a négocié dans cet esprit, jusqu'au bout. Faute d'engagements suffisants de la direction, nous n'avons pas pu y apposer notre signature.



UNE SÉCURITÉ DE L'EMPLOI... SOUS CONDITIONS

Le cœur protecteur de l'accord, c'est le « Pacte Social ». La direction s'engage à le maintenir pendant toute la durée du texte. Mais sa portée mérite d'être regardée de près.

Le Pacte Social vise à éviter tout départ contraint pour motif économique, et à permettre à chacun de conserver un emploi pérenne. Une réelle garantie — à condition d'en mesurer les limites et la portée.

- ✓ La garantie d'emploi suppose d'**accepter, « si nécessaire », une évolution de poste ou de lieu de travail.**
- ✓ Elle **ne couvre pas** les départs pour motif personnel (disciplinaire, inaptitude, insuffisance professionnelle).
- ✓ Elle **n'empêche pas** le recours aux départs volontaires, aux ruptures conventionnelles collectives, voire à un plan de sauvegarde de l'emploi.



LE POINT DE VIGILANCE

« Zéro départ contraint » ne veut pas dire « zéro mobilité subie » : la sécurité de l'emploi peut avoir pour contrepartie une mobilité que vous n'avez pas choisie. Et l'accord laisse ouverte la porte des plans de départ.



1er juil. 2026

entrée en vigueur, pour 4 ans (→ 30 juin 2030)



Motif éco.

seuls les départs contraints économiques sont visés par le pacte social



CHAPITRE 02

02 VOS PARCOURS : MOBILITÉ & COMPÉTENCES



BOUGER EN INTERNE, AVEC DES RÈGLES

L'accord réaffirme la mobilité interne comme priorité et fixe des principes pour la rendre plus lisible. C'est l'une des parties les plus utiles du texte au quotidien.



- ✓ **Priorité aux candidats internes** : votre candidature passe avant un profil externe, si le poste correspond à vos compétences et à vos souhaits.
- ✓ **Un marché de l'emploi transparent** : tous les postes publiés dans l'outil interne (B.Welcome), un délai visant un mois entre l'entretien et la décision, un retour après chaque entretien.
- ✓ **Évaluation et sélection séparées** : vos évaluations de performance ne sont pas accessibles à ceux qui recrutent et ne peuvent pas servir de critère.



BON À SAVOIR : LA PÉRIODE D'ADAPTATION

Lors d'une mobilité qui change de famille de métier, une période d'adaptation de 3 mois (renouvelable une fois, 6 mois maximum) permet, si elle n'est pas concluante, de revenir à votre poste antérieur ou à un poste équivalent.

LE REGARD DE LA CFDT

Ces principes vont dans le bon sens : la CFDT les défend de longue date. Encore faut-il qu'ils soient appliqués partout, et pas seulement « dans la mesure du possible ». Nous y veillerons, entité par entité.



Priorité interne

votre candidature avant un profil externe



3 → 6 mois

la période d'adaptation, pour revenir si besoin



SE FORMER, ET NE PAS Y PERDRE DANS SA MOBILITÉ

Développer ses compétences et sécuriser sa rémunération en cas de mobilité : l'accord prévoit plusieurs leviers concrets.

- ✓ **Montée en compétences** : upskilling et reskilling, et un CPF abondé pour les formations diplômantes de l'ES Banque, quel que soit votre solde.
- ✓ **JobBoost** : une mobilité formante de 3 à 9 mois, ouverte sur 28 métiers, pour changer de voie en se formant.
- ✓ **Entretiens de parcours** : un entretien tous les 4 ans, un état des lieux complet tous les 8 ans, en plus du CEP*, de la VAE** et du bilan de compétences.



* Conseil en Évolution Professionnelle · ** Validation des Acquis de l'Expérience



LA PRIME DE COMPENSATION DU CADRE SOCIAL

Lors d'une mobilité interne avec changement de cadre social, une prime peut compenser une perte. La compensation intègre désormais la cotisation employeur PERO et la prime de forfait jours, et un document comparatif doit vous être remis avant d'accepter — à condition d'avoir 3 ans d'ancienneté dans le poste précédent.

LE REGARD DE LA CFDT

La formation est la meilleure protection face aux transformations. La CFDT demande qu'elle soit un droit effectif pour tous — y compris les métiers les plus exposés — et pas une faveur réservée à quelques-uns.



3 à 9 mois

la durée d'une mobilité formante JobBoost



Tous les 4 ans

votre entretien de parcours professionnel



CHAPITRE 03

03 L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE CHEZ BNP PARIBAS



UNE IA « RESPONSABLE » : LES GARDE-FOUS

Avec le déploiement d'un assistant IA accessible à tous, l'accord pose des principes d'une « IA responsable ». Certains constituent de vrais garde-fous — à faire respecter.



- ✓ **Aucune décision RH** (mobilité, augmentation, promotion, sanction) ne peut reposer **uniquement** sur un traitement automatisé sans contrôle humain effectif.
- ✓ **Pas de surveillance** de l'activité via l'IA, ni de l'exercice du droit syndical, du droit de grève ou de la liberté d'expression.
- ✓ **Indicateurs de suivi collectifs agrégés uniquement** : pas d'indicateur nominatif individuel, et information des salariés sur les données de suivi utilisées.



À RETENIR

Équité et non-discrimination, transparence, protection des données, contrôle humain, formation : ce sont les cinq principes affichés. Sur le papier, ils protègent. La CFDT veillera à ce qu'ils se vérifient dans les faits.

LE REGARD DE LA CFDT

Ces garde-fous, la CFDT les a poussés. Ils sont utiles. Mais un principe n'a de valeur que s'il est contrôlable : nous demandons des moyens réels de vérification et de contrôle de l'IA par le Groupe BNP Paribas, pas seulement des déclarations d'intention.



Contrôle humain

aucune décision RH 100 % automatisée



Données agrégées

pas d'indicateur individuel nominatif de suivi



UNE CHARTE IA QUI PEUT AMENER DES SANCTIONS

Là où la CFDT demandait surtout des protections pour les salariés, l'accord renforce aussi le contrôle de l'entreprise. Deux points appellent une vigilance particulière.

- ✓ **Une charte des usages de l'IA annexée aux règlements intérieurs** : en l'y rattachant, l'entreprise se donne la possibilité de **sanctionner** les « mauvais usages » — sans que l'échelle des sanctions soit précisée.
- ✓ **Une transparence limitée** : une Commission technologique informe les élus, mais les sujets jugés « sensibles » ou « confidentiels » en sont exclus, et l'entreprise garde un droit d'expérimenter avant tout débat.



LE POINT DE VIGILANCE

Rattacher la charte au règlement intérieur transforme des règles d'usage en motif de sanction. La CFDT sera attentive à ce que cela ne se retourne pas contre les salariés, et à ce que les règles restent claires, connues et mesurées.

LE REGARD DE LA CFDT

Un cadre d'usage de l'IA est nécessaire. Mais il doit protéger les salariés autant que l'entreprise. La transparence promise reste trop partielle : c'est l'une des raisons de notre réserve sur cet accord.



Annexée au R.I.

la charte IA devient un levier possible pour sanctionner



Sujets « sensibles »

exclus de l'information donnée aux élus



CHAPITRE 04

04 DISPOSITIFS D'ACCOMPAGNEMENT, DÉPARTS & VIGILANCE



TROIS DISPOSITIFS... ACTIVABLES PAR LA DIRECTION

Pour les fins de carrière, l'accord prévoit trois dispositifs concrets. Une réserve majeure : aucun n'est un droit que vous pouvez réclamer.



DISPOSITIF	EN PRATIQUE	CONDITIONS PRINCIPALES
Aide au rachat de trimestres	Jusqu'à 5 trimestres rachetés, dans la limite de 4 000 € par trimestre (soumis à charges et impôt).	S'engager à liquider sa retraite dans les 4 trimestres suivant la période de volontariat.
Temps partiel 50/100 de fin de carrière	50 % travaillé, payé 100 % sur les 12 derniers mois, cotisations retraite prises en charge à 100 %.	6 mois travaillés puis 6 mois non travaillés ; départ en retraite à taux plein à l'issue.
Mécénat de compétences « spécifique »	Mise à disposition d'une association, 1 an maximum ; variable maintenu à 75 % jusqu'à 3 000 €, 50 % de 3 001 à 20 000 €, 30 % au-delà, dans la limite de 100 000 €.	Dans la limite des missions disponibles ; validation par l'association ; départ à taux plein ensuite.



QUI DÉCIDE ? LA DIRECTION

Ces trois dispositifs ne s'ouvrent que si la direction décide de les activer, pour les seuls métiers qu'elle classe « sensibles » ou « en transformation ». Vous ne pouvez pas les demander de votre propre initiative : c'est tout l'enjeu de la vigilance de la CFDT.



Aide financière

jusqu'à 5 trimestres rachetables, 4 000 € chacun



Décision direction

aucun dispositif activable par vous seul



LE CONGÉ DE MOBILITÉ, ET POURQUOI NOUS N'AVONS PAS SIGNÉ

Présenté comme une opportunité de rebond externe, le congé de mobilité organise une rupture du contrat d'un commun accord. Utile pour qui a un projet — à condition de ne jamais le subir.



- ✓ **Durée et revenu** : 6 mois — 9 mois pour une reconversion avec formation qualifiante —, avec une allocation de 75 % du salaire de référence et une indemnité de rupture.
- ✓ **Conditions** : au moins 5 ans d'ancienneté et un projet externe réel (emploi, création d'entreprise ou reconversion d'au moins 200 heures de formation).
- ✓ **La réserve de la CFDT** : ce dispositif permet aussi de réduire les effectifs sans assumer le coût et la visibilité d'un plan de sauvegarde de l'emploi.



CE QUE LA CFDT A DEMANDÉ — ET QUI A ÉTÉ REFUSÉ

Ne pas recourir à l'IA pour réduire les effectifs ; une transparence totale sur l'IA ; un accompagnement systématique à la mobilité pour tout poste supprimé. Ces garanties ont été refusées : pour la CFDT, l'accord est une boîte à outils pour l'entreprise qui vise un coefficient d'exploitation de 50 % en 2030, dans un contexte de très fortes transformations.



6 mois • 75 %

durée et revenu du congé de mobilité



Vos élus

la CFDT vous accompagne, à chaque étape

LE REGARD DE LA CFDT

Cet accord ressemble à une boîte à outils pensée d'abord pour l'entreprise. Face à des métiers et des parcours bousculés par les transformations, vos élus CFDT continueront plus que jamais à vous conseiller, vous accompagner et vous défendre.

PASSEZ À L'ACTION

Seul, on subit l'accord. Ensemble, on pèse sur le suivant.

La CFDT n'a pas signé cet accord parce qu'il ne protège pas assez les salariés. Mais notre travail ne s'arrête pas là : faire vivre vos droits, suivre l'application du texte, vous accompagner dans chaque mobilité, chaque fin de carrière, chaque projet. Plus nous sommes nombreux, plus nous pesons face à la direction — et plus le prochain accord protégera vos droits et vos intérêts.

- ✓ Un accompagnement individuel en cas de mobilité, de transformation ou de litige.
- ✓ Des élus qui négocient et défendent des garanties concrètes sur l'emploi.
- ✓ Une voix dans les instances où se décide l'avenir de votre métier.



Rejoignez la CFDT BNP Paribas

Adhésion en ligne en 3 minutes — cotisation déductible à 66 %.



L'accord GEPP 2026-2030 — le décryptage CFDT

