



20/02/2019

Résultats 2018 - Déclaration en CCE

*** Monsieur le Directeur Général ***

Notre modèle de banque universelle intégré nous a permis de faire face à un environnement économique défavorable qui a tout particulièrement impacté en 2018 le pôle **CIB** et, dans une moindre mesure, **Domestic Markets**. Le pôle **IFS** a pu respecter ses objectifs par la diversité de ses filiales au plan mondial.

Le **Groupe** a décidé d'ajuster sa **trajectoire** par le biais de **trois axes** :

- ✚ Une sélectivité de nos segments d'activités en visant une meilleure différenciation et rentabilité ;
- ✚ Une amplification de l'industrialisation, de la mutualisation et de la rationalisation des métiers, des process et des organisations ;
- ✚ Un développement de la transformation de nos modèles, par le digital, par la robotique et l'Intelligence Artificielle, par l'innovation ainsi que par la gestion de la donnée.

Concrètement, le Groupe a révisé à la baisse son objectif de PNB à 1,5% par an, a augmenté son programme d'économies de coûts récurrentes de 600 millions supplémentaires désormais porté à 3,3 milliards d'euros en 2020 et réduit de 300 millions d'euros son enveloppe de coûts de transformation pour la fixer à 700 millions d'euros en 2019 soit 2,7 milliards d'euros sur l'ensemble du plan 2017-2020.

Fort de ce **constat**, **FO Banques BNP Paribas** souhaite vous solliciter pour comprendre quelles **actions** seront lancées **à court-terme**.

Concernant la **sélectivité**, CIB est directement impacté par l'arrêt d'activités aux Etats-Unis et de la filiale Opera Trading Capital. Nous nous interrogeons sur les conséquences sur l'emploi ? Quels seront les nouveaux segments de différenciation ?

Concernant l'**industrialisation**, il est fait mention de rationalisation des structures dans le cadre de *centres de compétences internationaux*. Nous vous alertons, une fois de plus, sur ces créations que nous avons pu constater tout particulièrement au Portugal ou en Inde. Au-delà des gains financiers à court-terme, les retours d'expérience montrent la complexité de gérer à distance des sujets d'expertise, en devant tenir compte de bassins d'emplois locaux très tendus et volatiles. Par ailleurs, ces délocalisations viennent détruire des emplois dans le pays d'origine. Nous le refusons !!!

Sur ce thème, la rationalisation de l'**informatique** est en marche. Après une réorganisation majeure fin 2018 de CIB ITO, après la nomination d'un CIO Group, nous nous interrogeons sur la fusion des IT, dont tout particulièrement entre l'IT Group et CIB ITO. Quel est votre point de vue à ce sujet ?

L'**optimisation des coûts immobiliers**, par la périphérisation des immeubles et par la mise en œuvre de milieux de travail flexibles suscite de nombreuses interrogations. D'une part, les ratios de gains d'espaces augmentent au fur et à mesure des nouvelles installations (passage de 0,8 à 0,65) rendant la disponibilité des places de plus en plus complexe à trouver pour les salariés. D'autre part, la perte de repères impacte directement la Qualité de Vie au Travail. Nous souhaiterions vous entendre sur ce sujet.

Cette industrialisation impacte directement tous les **métiers**. Entre les fusions (exemple avec la MOA-MOE), les suppressions ou les réductions d'activités (exemples avec le Chargé d'Accueil et le Conseiller Client en agence) et les transformations (liées aux multiples réorganisations), chaque salarié attend une visibilité sur les métiers d'avenir et un accompagnement en formation pour y accéder.



Smartphone



Internet

Françoise ROUX - Éric LEGER - Pascal MASSELIN

32 rue de Clignancourt 75018 Paris - ACI : CSDRCA

Tél : 01 40 14 38 24 - Fax : 01 40 14 60 05

Mail : paris_irp_delegation_nationale_force_ouvriere@bnpparibas



Facebook



Twitter





La FOrcce Solidaire



Concernant la **transformation**, la **robotisation** est annoncée comme un moyen de repositionner les salariés vers des rôles à plus forte valeur ajoutée (il est fait mention de 500 robots opérationnels à ce jour chez BNP Paribas). Une fois de plus, au-delà des gains financiers à court-terme, entendez que, pour de nombreux salariés, cette robotisation de leur activité est vécue comme une réelle souffrance, sans réelle alternative proposée. Si nous prenons le cas de BDDF Opérations, les 100 robots ont remplacé 100 salariés. L'objectif est donc bien un moyen d'accroître la productivité et d'optimiser les charges salariales. Nous ne pouvons pas accepter ce type d'évolution.

L'**Intelligence Artificielle** se développe dans toutes les lignes métiers et transforme brutalement les missions.

Sur ces deux sujets, nous devons être pleinement intégrés dans la **démarche** « *Strategic Workforce Planning* » pour identifier, ensemble, les métiers de demain, pour permettre à chacun d'évoluer dans son métier ou d'en découvrir un nouveau. La récente approche par les compétences à la fois métiers, comportementales et transversales doit être pensée au présent et au futur. Cette approche doit générer une nouvelle façon d'accompagner les mobilités. Les plafonds de verre entre les entités doivent disparaître et la reconnaissance de ce qu'est un talent doit être élargie en tenant compte de toutes les compétences d'un salarié et doit être clairement partagée.

La force de transformation de BNP Paribas passe également par les **alternants**. Depuis 2016, notre Groupe n'a pas revu son offre de 2.000 alternants pour le Groupe dans le monde, dont 1.600 pour BNP Paribas SA. Nous devons tout mettre en œuvre pour leur proposer un emploi à durée indéterminée et les orienter vers les besoins futurs et non, comme cela est parfois le cas, vers un besoin de combler des postes dans l'immédiat.

Dans un environnement en rapide évolution, dans lequel le **digital** s'insère dans les comportements des clients, où l'ouverture des systèmes d'informations (« *Open Banking* ») impose d'investir plus fortement dans l'**innovation**, nous avons été surpris de constater la réduction budgétaire allouée à la transformation. Comment l'expliquez-vous ? Quels partenariats allons-nous nouer demain pour proposer de nouveaux services tout en conservant notre valeur-ajoutée ?

Avec la mise en place à venir du **Centre de service omnicanal**, quel avenir voyez-vous à la marque Hello bank! ? L'arrivée prochaine du New Hello bank! pour les Millenials est-elle un moyen de concurrencer les offres digitales telles que N26 ou plus récemment l'offre Max du Crédit Mutuel Arkéa ? Plus largement, dans le cadre de cette nouvelle relation client, prévoyez-vous de repenser les fonctions de back-office et de middle-office ?

Cette transformation doit également être accompagnée au plan **RH**. Alors que l'image de notre marque excelle dans les salons d'étudiants et d'alternants, que ce soit auprès des écoles, des universités ou bien évidemment du Centre de Formation de la Profession Bancaire et auprès des entrants, les désillusions arrivent rapidement. Est-ce le manque de valorisation de leurs rémunérations fixes et variables ? Est-ce le manque de perspectives d'évolution ? Le nombre croissant de démissions et d'abandons de postes ne peut être laissé sous silence. Nous devons non seulement comprendre et surtout trouver les solutions pour conserver nos salariés.

FO Banques BNP Paribas est un acteur majeur dans le cadre de la négociation en cours au niveau de l'accord Groupe BNP Paribas en France sur la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels.

A ce titre, **FO Banques BNP Paribas** attend un retour de la Direction sur les points majeurs suivants :

- ✚ **Alternants** : engagement sur un objectif de 2.500 contrats dont 2/3 transformés en CDI ou en poursuite d'alternance
- ✚ **Diversité** : généralisation du programme HeForShe, au-delà de CIB et RH, en application de la loi PACTE
- ✚ **Formations** : ouverture à toutes les formations du CFPB dont les cycles spécialisés et les formations règlementaires
- ✚ **Compte Personnel de Formation** : extension aux formations diplômantes
- ✚ **Fiches nouveaux métiers** : data, digital ou issues de l'Observatoire des métiers de la banque recensées dans JAD
- ✚ **Mobilité intragroupe** : prise en compte de la rémunération variable



Smartphone



Internet

Françoise ROUX - Éric LEGER - Pascal MASSELIN

32 rue de Clignancourt 75018 Paris - ACI : CSDRCA

Tél : 01 40 14 38 24 - Fax : 01 40 14 60 05

Mail : paris_irp_delegation_nationale_force_ouvriere@bnpparibas



Facebook



Twitter

