



BNP PARIBAS



CSEC

Axes du Plan Stratégique 2022 - 2025

G.T.S : Growth Technology Sustainability

09 Février 2022

Ce Lundi 7 Février le Directeur Général est venu nous présenter les grandes lignes du plan 22-25 nommé GTS !

Que l'on peut traduire par **CROISSANCE - TECHNOLOGIES - DEVELOPPEMENT DURABLE (RSE)**



Résultat Net Part du Groupe 2021

Ratio CET 1 de 12.9%

Dividende de 3,67 €

Participations : Mini 2 625 € Max 6 564 €

PNB 2021 +4,4% vs 2020

9 488 Milliards d'€ + 34,3% vs 20 + 16,1% vs 19

Intéressement : Mini 2 895 €

Avec ces résultats historiques, BNP Paribas lance son nouveau plan stratégique avec pour ambitions de conforter sa 1^{ère} place de banque européenne.



PLAN STRATÉGIQUE 2025 Growth • Technology • Sustainability

DES AMBITIONS FORTES

GROWTH La poursuite d'une croissance rentable en prenant appui sur les positions de leader européen du Groupe.

TECHNOLOGY La technologie au profit d'une amélioration continue de l'expérience client / collaborateur et de l'efficacité opérationnelle.

SUSTAINABILITY L'accélération et la mobilisation de l'ensemble des métiers du Groupe autour des enjeux de la finance durable.

SERVIES PAR UN MODÈLE PUISSANT

Des plateformes métiers leaders en Europe... ...stratégiquement alignées pour servir les clients et les partenaires... ...avec le plein apport du modèle opérationnel intégré et transformé.

ET S'APPUYANT SUR TROIS AXES

TECHNOLOGIE ET INDUSTRIALISATION AU COEUR DE NOTRE MODÈLE DÉPLOIEMENT DE LA FINANCE DURABLE ET DE LA RSE À L'ÉCHELLE DÉVELOPPEMENT DU POTENTIEL ET DE L'ENGAGEMENT DES COLLABORATEURS

PERMETTANT DE

- Favoriser une croissance organique. Gagner des parts de marché. Développer de nouvelles opportunités. Générer des économies d'échelle.

Le client peut être servi dans toutes les dimensions de la banque, dans tous les métiers, et dans de nombreux territoires du groupe. Ce sont autant d'atouts qui nous confèrent un avantage concurrentiel et une position unique.

Le plan stratégique 22-25 poursuivra la stratégie déjà engagée avec les 3 axes .

Les résultats sont bons mais à quel prix ?

Charge de travail toujours plus importante avec peu de moyens. Comme vous, nous regrettons que tous les salariés ne soient pas au cœur des décisions.

Nous avons rappelé à M le Directeur Général que ces résultats sont issus du fruit de votre travail, de votre investissement au quotidien au vue de trop nombreuses transformations imposées à un rythme effréné.

Le Directeur Général réaffirme sa position de distribuer 60% des résultats aux actionnaires (dividende et rachat d'actions).

Les Elus CFDT ont réitéré la demande d'augmentation pérenne des salaires en reconnaissance de votre travail et pour faire face à l'inflation. Pour la direction, les salaires ont plus augmenté que l'inflation au cours des 10 dernières années : qu'en pensez vous ?



Marie-Hélène CHEVALLIER 06 68 75 89 97



Samira MOANDA 06 65 88 66 02



Alexandre BERTHELOT 06 98 37 54 31



Valérie GUEVEL-POUPARD 07 60 47 28 80



Isabelle VOLMERINGER 06 99 26 44 84



Chantal MARCHAND 06 99 33 92 51



Alexandre BOUAT 06 98 54 83 53



Patricia SUPARAMY 06 65 88 39 95

Représentant Syndical National



Pierre RIVIÈRE 06 65 64 56 98

Analyse CFDT

Représentant Syndical National Adjoint



Laurent COURRIER 06 68 05 69 06



La CFDT a demandé à la direction une augmentation générale des salaires, au vu des très bon résultats de l'entreprise, fruits de votre travail.

RDV a été pris en NAO 2022 !

Dans l'immédiat, c'est une prime exceptionnelle qui vous sera versée en Mars.

La CFDT négociera montants et modalités de versement dès ce mois-ci.

A suivre !

GTS 2025 STRATÉGIE RH

La stratégie RH globale se base sur 3 piliers :



EXPERIENCE COLLABORATEUR

Renforcer l'attention portée aux collaborateurs.



CAPITAL HUMAIN

Anticiper et adapter en permanence les ressources.



ETHIQUE & INCLUSION

Ancrer la culture d'éthique et d'inclusion dans les actions.

Le GTS 22-25 RH en quelques chiffres au sein du Groupe en FRANCE

Prévision d'emploi à horizon 2025
=> Légère hausse des effectifs

Prévision d'emploi 2022
=> +2% à +3%

La déclinaison de ce plan se fera dans les périmètres BCEF, IPS et CIB.

Analyse CFDT

Le plan PEOPLE STRATEGY & INITIATIVES RH pour 2025 prévoit une stabilisation des effectifs après de nombreuses années de baisse et un investissement important sur vous, sur la formation et sur le recrutement.

Le projet RH est ambitieux, mais il ne peut pas être servi uniquement par des outils RH que les salariés n'ont pas le temps de s'approprier.

Le temps de prise en main des outils RH (About me, JAD, my mobility, my dev, ALIS...) doit être pris en compte dans la charge de travail des salariés et en particulier des managers.

Nous faisons le constat que si les outils et les ambitions existent, un lifting s'impose : ils sont trop nombreux, complexes et ne sont pas à hauteur d'hommes !

Nous avons porté les réclamations suivantes :

- La mise en place d'une Commission formation locale,
- Une négociation sur la Qualité de Vie au Travail,
- Une réelle co-construction du plan de carrière : un accès à des formations en amont du futur poste souhaité et avec un accompagnement digne de ce nom pour l'acquisition de nouvelles compétences,



Les Elus CFDT ont demandé que les ambitions GTS 2025 soit réalistes, atteignables et se diffusent auprès de chaque salarié afin que personne ne soit laissé sur le bord du chemin.

L'humain doit être réellement au cœur du nouveau plan.

