



Déclaration 07 juin 2018

Commission CCE BDDF

Cette commission de CCE doit permettre à l'ensemble des élus, non issus de notre périmètre, de comprendre les problématiques vécues par les salariés de BDDF Opérations, un monde où les réorganisations s'enchainent.

Dressons d'abord le paysage professionnel.

- 3700 salariés répartis de manière égale entre Paris et la province, 87% de Techniciens et 13% de Cadres, 69.6% de Femmes contre 30.4% d'Hommes.
- 42605 heures supplémentaires réalisées en 2017
- 783 CDD recrutés
- 250 départs en retraite prévisibles en 2018 mais aucune embauche...

Notre déclaration aura pour seul axe, notre avenir commun au sein de BNPPARIBAS et notre accompagnement du réseau.

- **Ecouler la production** tout en faisant évoluer nos métiers, *nous savons faire !*
- Faire **toujours mieux et plus « secure »**, *nous savons faire !*
- **S'adapter** en permanence, *nous savons faire !*
- **Former** nos collègues en mobilités ou en contrats courts à nous accompagner momentanément, *nous savons faire !*
- Mais face à des robots, *que pouvons-nous faire ?*

Nos activités, depuis longtemps industrialisées, passent maintenant à la phase **robotisation**. Le développement des **AVI (Assistants Virtuels Intelligents)** aura nécessairement des répercussions sur nos emplois. 1 pour 1 selon les estimations. Des AVI simples dans un 1^{er} temps seulement...

Chacun est conscient que l'**automatisation**, les **évolutions techniques** et **organisationnelles** qui vont se poursuivre au sein des GPAC, auront inévitablement un **impact sur nos métiers**. Nos états-majors peuvent témoigner que la capacité d'adaptation est inscrite dans nos gènes.

Si nos tâches les plus répétitives et fastidieuses seront traitées demain par des machines, cela doit aller dans le sens d'une **montée en compétences des collaborateurs**. Moins de tâches basiques, plus de technicité ; plus de contacts clients, de middle et d'expertise.

Pour la CFDT, le **middle office** est une **opportunité pour nos** activités. Evolution professionnelle, intérêt au travail et pérennisation de nos emplois sont essentiels.

Cela devrait se traduire par une **valorisation** de nos métiers : rémunérations et perspectives de carrière, car il est toujours compliqué de quitter BDDF opérations pour continuer sa carrière dans un autre périmètre ou une filiale.

La banque dans sa globalité doit évoluer dans sa perception de BDDF Opérations et de la mauvaise image véhiculée.

Entre Robotisation, aménagement de process, développement du Digital et du selfcare, DM 2020, Centre de Services et la rationalisation de nos implantations , quelles seront les conséquences sur notre structuration, sur nos sites de production, sur nos emplois ?

Au travers des activités confiées, **des mobilités fonctionnelles** parfois **contraintes**, des mobilités géographiques **difficiles** sur un même bassin d'emplois (Lille et Bordeaux) , des formations **peu ou mal délivrées**, des perspectives macro et micro, les salariés y voient **un manque de respect et de non prise en compte** de leur conscience professionnelle et de leurs efforts passés et présents.

Le Pacte social ne peut pas se limiter à amener de l'activité là où se trouvent des collaborateurs ; des tâches qui sont parfois considérées sans grand intérêt, voire lénifiantes et de court terme. Tout cela démotive les assistants de productions comme les managers.

Pour la CFDT, aller de l'avant vers 2020 et plus loin encore, doit passer par plus de reconnaissance et plus de Middle au sein de BDDF Opérations, c'est ainsi nous reconnaître.

Quelques regrets pour terminer cette déclaration :

Le télétravail qui n'est toujours pas mis en place dans notre périmètre et les réorganisations conséquentes de la **filière financement particuliers et entreprises** qui ne bénéficieront pas d'une expertise que la CFDT estimait pourtant nécessaire...mais nous ne sommes pas majoritaire à ce jour. **Nous ne manquerons pas de rebondir sur la présentation que vous nous ferez de notre périmètre.**