

PRÉSENTATION INTERNATIONAL RETAIL BANKING

IRB est un réseau de banque à l'international hors zone euro. Ce sont 15 banques locales, 2.600 agences à travers le monde et 41.000 salariés. IRB comprend trois lignes de métier : Corporate Banking, Retail Banking, Wealth Management.

Le constat est que nous vivons dans un monde instable. Le groupe multinational BNP Paribas n'échappe pas à cette instabilité. Cela a des conséquences sur l'activité.

Si les taux bas posent problème, paradoxalement, ce sont les pays instables qui pratiquent des taux hauts et qui boostent la rentabilité.

EUROPE MEDITERRANÉE

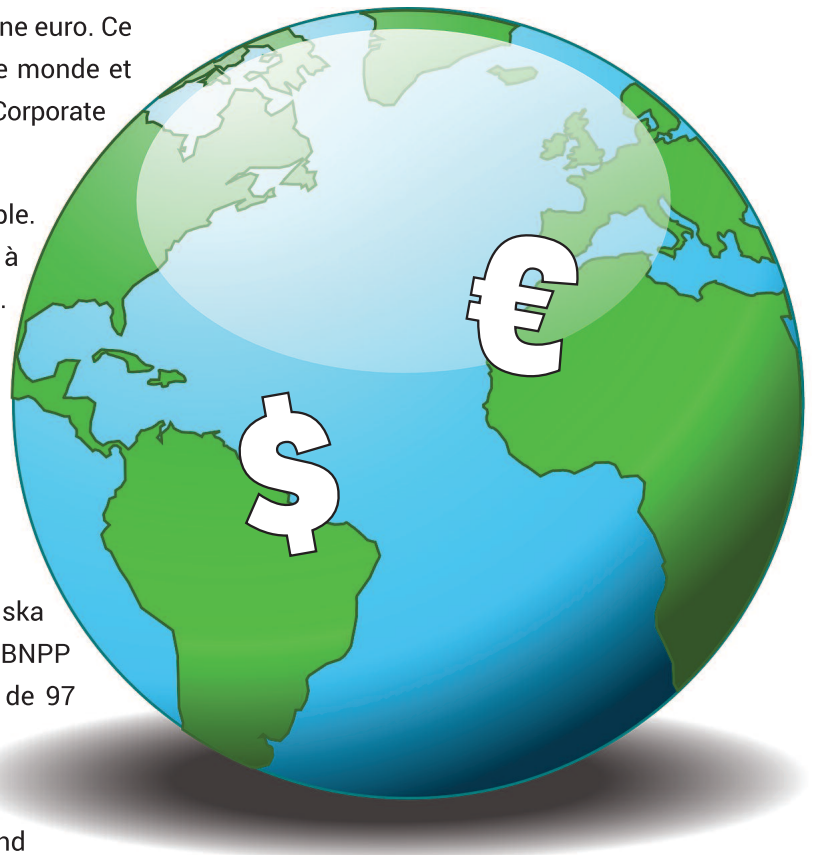
Bonne performance d'ensemble

POLOGNE : Bonne intégration de Raiffeisen Bank Polska dans BGZ BNP Paribas. Le nouvel ensemble devient BNPP Polska. Ce rapprochement a entériné la fermeture de 97 agences au premier trimestre 2019 et entraîné un plan social.

Ce n'est peut-être pas terminé car la Banque entend dégager les synergies attendues et améliorer l'efficacité opérationnelle.

UKRAINE : Performance remarquable liée aux taux d'intérêts très élevés. Deux objectifs sont définis : préserver un niveau élevé de rentabilité et faire une banque de qualité. En effet, malgré l'instabilité dans ce pays, les dépôts clients sont nombreux du fait de la qualité de la Banque.

TURQUIE : Aucune croissance, demandes de crédit très faibles et revenus à la baisse. Du coup, il est prévu une réduction des effectifs et une politique de risques sélective. Tout dépendra de l'économie turque et du contexte politique.



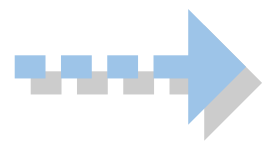
ASIE

Il s'agit plus particulièrement de la Chine où BNP Paribas a un partenariat avec la Banque de Nankin.

Toutefois la participation ne peut excéder 20 %, c'est le maximum possible. De ce fait BNP Paribas ne mène pas la stratégie.

L'équipe IRB est donc réduite. BNP Paribas assure le suivi, l'aide et la formation.

L'idée du crédit à la consommation fait son chemin.



BANK OF THE WEST

Bonne maîtrise des coûts.

Les dépôts sont stables et les crédits ont une croissance modérée, mais la dynamique commerciale est bonne.

La cession de First Hawaiian Banque a eu un effet financier positif. Un point d'attention est porté à l'évolution des taux car il y a une orientation à la baisse.

L'objectif est d'acquérir de nouveaux clients et d'améliorer l'efficacité opérationnelle pour préserver un niveau élevé de rentabilité.

La transformation est engagée dans toutes les entités impliquant tous les niveaux de l'organisation.

AFRIQUE

Le résultat de la région Afrique est en baisse du fait d'une forte augmentation du coût du risque.

BNP Paribas se désengage du Gabon, des Comores, de la Guinée, du Mali, du Burkina Faso et de la Tunisie.

Beaucoup de Banques quittent l'Afrique.

Il s'agit pourtant d'un continent au potentiel considérable mais dont la gouvernance est difficile.

Le recentrage se fait sur le Maroc, l'Algérie, la Côte d'Ivoire et le Sénégal.

La stratégie de développement en Afrique est conditionnée par la réalisation d'un projet de refonte des systèmes informatiques.

Il s'agit d'un investissement de l'ordre de 150 millions d'euros.

TRANSFORMATION DU SIÈGE IRB

Les activités d'IRB siège porteront de plus en plus sur les projets stratégiques et transversaux, moins sur les sujets opérationnels.

Selon la Direction il faut « *plus de qualité et moins de quantité* », ce qui revient à programmer une diminution des effectifs en central, tout en ayant un important besoin de salariés experts.

On passe ainsi de 442 ETP à fin mars 2018 à :

- 341 à fin mars 2019,
- pour aboutir à 297 ETP à fin 2020.

Il y aura une diminution de 50 % des assistants extérieurs.

Des salariés vont donc se retrouver en mobilité forcée et seront repositionnés. Chaque poste disponible au sein d'IRB sera publié en interne vers tous les salariés.

Un appel à des recrutements externes se fera au sein de BNP Paribas.

Un budget important sera dégagé pour la formation des personnes.

En conclusion, tout va donc pour le mieux dans le meilleur des mondes.

Selon la Direction, sur IRB le stress est en diminution et la vie privée se concilie avec la vie professionnelle. Le flex-office et le télétravail portent leur fruit.

La CGT n'a pas tout à fait la même lecture.

Il est dommageable que chaque projet de restructuration entraîne une réduction des effectifs. Les reclassements des salariés s'avèrent souvent compliqués.

La Cgt ne peut pas accepter que les salariés servent systématiquement de variable d'ajustement.

