

On vous en parle...

Informations adhérents SU-UNSA CEGEE

Réunion CSE 1^{er} septembre 2022

Le ton reste le même : plus de résultats avec moins de salariés

Ce premier jour de septembre a eu lieu un CSE qui marque la rentrée et aborde les projets en cours et à venir de la CEGEE. La Direction souhaitait à cette occasion engager un « nouveau dialogue social » avec les représentants du personnel. Il faut dire que nos dirigeants risquent gros d'un point de vue juridique tant elle a bafoué les règles ces dernières années !

Malheureusement, si la forme s'est adoucie et est devenue plus policée, le fond reste le même : toujours plus de productivité avec toujours moins de salariés... Et ce sont tous les pans de l'entreprise qui sont désormais affectés, peu importe les conséquences sur les salariés et les clients. Seule la rentabilité à court terme compte. Voici par l'exemple, les « preuves » de ces projets néfastes au travers de nouvelles réorganisations, sujet sans fin depuis la fusion...

➔ **Banquier Conseil : de l'apparat, mais où sont les moyens ?**

Le projet de création de postes de *Banquier Conseil* est ambitieux. Il a pour but de chercher, accompagner et coordonner les projets Public-Privé dans un dialogue permanent avec les dirigeants des structures à conquérir. En un mot, faire de la Banque d'affaire à l'instar de nombreux concurrents installés ou en développement. Ces *Banquiers Conseils* deviennent alors de véritables « couteaux suisses », aux multiples fonctions pour une approche transversales de ce secteur d'activité si particulier. L'idée et l'ambition sont effectivement intéressantes, mais les moyens sont... limités ! La création de seulement deux postes pour 10 départements est très insuffisante. Même le dernier établissement bancaire arrivé sur ce marché (la Banque Postale en janvier 2022) affiche des moyens supérieurs aux nôtres. Encore une fois, la Direction a des ambitions très fortes, mais refuse d'y mettre les moyens humains nécessaires... Il est vrai que pour arriver à la fin du PMT et ses 550 suppressions de poste à fin 2022, il faut encore « dégraisser l'effectif » ... Impossible dans ses conditions pour les élus du Syndicat Unifié-Unsa de rendre un avis favorable à ce projet !

➔ **Réorganisation de la DCE Crédit Particulier : Pierre à la place de Paul, à la place de Jacques...**

Énième réorganisation au sein de la CEGEE pour une activité phare de l'entreprise. Le but présenté par la direction est de mieux accompagner le Réseau et les clients en réduisant notamment les temps de gestion

administrative et en renforçant l'expertises des salariés. Cet objectif est louable et passe principalement par la création d'un service « Assistance et Expertise Crédit Particuliers ». Mais dans les faits, ce service se composera uniquement de salariés (10 postes) issus d'autres services. Et sauf à considérer que ces derniers se tournent aujourd'hui les pouces, ça va coïncider ! Car encore une fois, c'est la notion de polyvalence à l'extrême qui est invoquée. Faire plus, avoir de nouvelles missions, sans savoir précisément comment l'ensemble des tâches va être réalisé in fine. Exemple parmi d'autres, comment sera géré la baisse du nombre d'instructeurs alors même que ces derniers peinent à boucler leur travail actuellement. Interrogée par nos élus sur cette question et sur la charge de travail en général, la Direction ne répond pas, ou plutôt évite le sujet en évoquant encore et toujours la polyvalence comme solution miracle. Devant le dogme de la direction, les élus du Syndicat-Unifié Unsa ont rendu un avis négatif sur ce projet de réorganisation.

➔ **Diagnostic comparé Femmes/Hommes : la CEGEE ne se donne toujours pas les moyens**

L'exercice est obligatoire et revient tous les ans en CSE. Faire le point sur la situation entre les femmes et les hommes dans l'entreprise permet de montrer l'état d'avancement sur le sujet, mais surtout la motivation de la direction à faire disparaître les inégalités. Et bien rien de nouveau sous le soleil : de la com', de l'autosatisfaction, mais des résultats indignes d'une entreprise comme la nôtre. Le constat est sans appel : alors que les femmes sont majoritaires en CEGEE, ce sont systématiquement les hommes qui sont mieux payés en moyenne, quelle que soit la catégorie de classification. De même, une seule femme parmi les dix plus fortes rémunérations ! Et que fait la Direction pour faire évoluer les choses ? Peu, trop peu... Comme nous le dénonçons depuis des années, nos dirigeants ne s'engagent sur aucune durée pour arriver à cette égalité F/H. Quant aux moyens financiers alloués à la démarche, ils sont entièrement à la main de la Direction. Aujourd'hui, c'est 0,15% de la masse salariale qui est budgétisé. Mais pour quel résultat ? Quelle affectation ? Ce dispositif ne garantit même pas que la situation ne se dégradera pas d'une année sur l'autre... Comme les années précédentes, les élus du Syndicat-Unifié Unsa ont rendu un avis défavorable sur la situation F/H en CEGEE.

➔ **Rapport SECAFI sur la situation économique CEGEE : Les salariés sous contraintes !**

Comme chaque année, l'expert du CSE rend un rapport sur « la situation économique et financière » de l'entreprise. Ce rapport est important car il permet une vision moins « patronale » de la vie de l'entreprise, c'est notamment le moment de montrer le vécu des salariés au quotidien au travers des décisions stratégiques de l'entreprise. Le Syndicat Unifié-Unsa a choisi de rendre un avis s'appuyant sur des éléments factuels de l'expertise. Ils confirment nos positions depuis de nombreux mois, en voici la transcription :

« Le rapport SECAFI rappelle les éléments clés depuis 2019 du Plan stratégique de la CEGEE au travers d'un point d'étape à fin 2021.

On peut déjà noter deux chiffres significatifs :

- 396 ETP supprimés en 3 ans
- 40 fermetures d'agences en 2 ans.

Jamais dans l'histoire des Caisses d'Epargne une entreprise du Groupe n'a subi pareil bouleversement, surtout dans une période post-fusion. Rappelons ici qu'à aucun moment il n'a été fait état d'un tel séisme lors des

éléments préparatoires à cette fusion. Ni à la gouvernance de l'entreprise qu'est le COS, ni aux salariés et leurs représentants.

Comme le montre SECAFI dans son analyse, l'élévation très rapide de la productivité dont se félicite la Direction caractérise la très forte pression qui a été mise sur les salariés : +35% de productivité/salarié entre 2018 et 2021, du jamais vu pour une entreprise française !

Dans le même temps, on constate un fonds de commerce qui s'érode. Depuis la fusion, la CEGEE a perdu 17% de ses clients y compris nombre de clients équipés. La faible augmentation des clients équipés (+1,1%) ne vient pas endiguer ce phénomène profond. La CEGEE est ainsi en décalage profond avec les autres Caisses d'Epargne. A noter que la méthode de calcul et les typologies clients ayant été modifiées en 2022, il n'est plus possible aujourd'hui de faire de comparaison fiable de l'évolution du fonds de commerce.

Rappelons également que sur cette question, la CEGEE est en complet décalage avec les ambitions annoncées en 2018 à la fusion. Pour exemple, la direction prévoyait +27.000 clients bancarisés principaux et jeunes en 2022, nous sommes à -2.228 clients sur ce même segment à fin 2021 !

Pour ce qui est des résultats, on note sans surprise une augmentation forte de la productivité, conséquence de la baisse drastique des effectifs et de la pression exercée sur les salariés restants dans l'entreprise.

- Un coefficient d'exploitation à 65,9% au plus bas historique
- Un PNB/ETP à 199k€ au plus haut historique.

Avec 101,6 millions d'euros de résultat net, la CEGEE explose ses bénéfices : +30% par rapport aux niveaux d'avant crise sanitaire, bien au-delà même des objectifs 2021.

Si l'on peut se féliciter de ces excellents résultats, ils ont pourtant un goût amer puisque la CEGEE aura été la seule Caisse d'épargne à ne pas verser de prime « locale » MACRON (PEPA) aux salariés en 2021.

Pour l'ensemble de ces raisons, les élus du Syndicat Unifié-Unsa émettent un avis défavorable à la situation économique et financière 2021. Nous renouvelons notre alerte à la direction sur les effets néfastes et dangereux de sa politique du « toujours plus » sur la santé physique et mentale des salariés. »

➔ **Création d'une Banque Privée : l'obsession des marchés premium ?**

Ce n'est pas un secret, viser les clientèles haut de gamme est devenu l'obsession de nos dirigeants.

Pour réussir à se faire une place sur ce marché très convoité, il faut des moyens humains et des compétences. La Direction annonce fièrement qu'elle crée 6 postes de Banquiers privés et 3 postes de CAGP Entrepreneurs pour faire de l'actuelle Banque des dirigeants une vraie Banque Privée.

Sauf qu'une fois de plus ces postes sont mis en œuvre sans élévation des effectifs du front de vente (bien au contraire). Ce qui revient à prendre sur des effectifs existants sur d'autres métiers commerciaux pour créer cette Banque Privée et ceci au moment où, dans les agences, la souffrance, la pression et le manque de moyens humains sont criants !

Quant aux objectifs, ils sont à termes de... 5 millions d'euros de PNB supplémentaires. Rappelons que le total du PNB de la CEGEE est de 525 millions d'euros en 2021... Et si on s'occupait d'abord de nos clients historiques, notre cœur de métier ?

➔ **GCP, CAGP : le grand chambardement ?**

Toujours dans une optique de chasser les clientèles « premium », la Direction présente une nouvelle organisation qui va impacter les GCP et CAGP de la CEGEE. Cette réorganisation est annoncée comme très

ambitieuse et que des moyens nouveaux vont être mis en œuvre avec une « montée en compétence ». Ainsi le nombre de CAGP va passer de 48 à 77 et celui des GCP de 134 à 123. Une rapide addition/soustraction semble montrer une création de postes nette de 18 ETP !

Sauf qu'après quelques questions précises à la Direction, on apprend que cela se fera sans aucune création de postes... Ce sont d'autres postes du front de vente qui devront ici encore être supprimés !

On ne change pas le dogme de la Direction : continuer à faire baisser le nombre total de salariés, coûte que coûte ! Bien évidemment, en termes de charge de travail globale sur le front de vente, cette situation projetée est intenable.

Pire, on apprend que les CAGP vont devoir faire preuve de « polyvalence » dans les tâches du quotidien (pompeusement appelé « relation unique » du client premium) et voir leur nombre de relations clients/portefeuille doubler ! A aucun moment la nouvelle charge de travail n'est analysée...

Quant aux GC, ils vont voir une partie « intéressante » de leur portefeuille migrer... Il y a de grandes chances qu'ils soient cantonnés demain à des opérations « d'abatage commercial »... Et si on parlait de sens du travail en CEGEE...

➔ **Résultats commerciaux : excellents mais la pression se renforce sur les salariés...**

Le moins que l'on puisse dire, c'est que la CEGEE est « à l'attendu » sur ses objectifs !

Jugez plutôt les résultats à fin août :

- la collecte est atteinte à 85%
- les crédits immobiliers à 83%
- les crédits consommation à 70%
- les crédits MLT à la BDR à 83%
- les crédits PRO à 104% !

Pour autant, la Direction félicite-t-elle les salariés ? NON

Pour autant, la Direction continue-t-elle de mettre la pression au quotidien sur les salariés ? OUI

Dans un contexte difficile (perte du pouvoir d'achat de la population, difficultés d'octroi du crédit, inflation, baisse continue du nombre de salariés...), ces résultats sont excellents et montrent le travail incroyable réalisé par le personnel de l'entreprise... Mais dans sa politique du « toujours plus », ce n'est pas encore assez pour la direction...

Le fil rouge commun à tous ces points abordés en CSE est toujours le même : plus de résultats avec moins de salariés. Pour cela, la polyvalence et l'augmentation de la charge de travail constituent un dogme. Si la direction veut véritablement renouer avec un dialogue social digne et responsable, il faudra des actes et pas seulement un discours plus policé avec les représentants du personnel.

Sur la question du partage de la valeur et des résultats de l'entreprise, la période qui s'ouvre va être un révélateur des positions de la direction. La Négociation Annuelle Obligatoire sur les rémunérations débute... Nos dirigeants vont pouvoir démontrer qu'ils ont changé... ou pas !

Les élus Syndicat Unifié-Unsa au CSE

Le représentant syndical SU-UNSA au CSE