



# Un plan à réactions !

**Le Groupe BPCE vient d'annoncer les grandes lignes de son plan de transformation et d'excellence opérationnelle, ainsi que de son plan digital. L'UNSA du Groupe BPCE ne donnera ni dans la déclaration alarmiste ni dans l'acquiescement béat, mais affirme que l'adhésion du personnel est la principale des conditions de réussite que nos dirigeants devront réunir.**

S'il est établi que le modèle de la banque de détail doit s'adapter aux évolutions technologiques et aux changements comportementaux des clients, bien sûr que le Groupe BPCE n'y échappe pas ! Pour autant toutes les annonces sont-elles judicieuses ?

## DES ÉCONOMIES À RÉALISER

Un milliard d'économie en année pleine, à réaliser dès 2020. L'affaire est ambitieuse puisqu'il s'agit de réduire de 6% nos frais de gestion.

◆ 750 M€ au programme du groupe (hors Natixis) !

À ces fins, les moyens traditionnels seront activés. Informatique, achats, immobilier, efficacité opérationnelle, etc. contribueront pour moitié à cet effort ; simplification des structures (fusions notamment) et non remplacement d'un départ naturel sur trois assureront le reste.

◆ 250 M€ au programme de Natixis !

Rationalisation de l'informatique pour 35%, optimisation de l'organisation et simplification pour 30%, renforcement du contrôle des coûts pour 20%, digitalisation et automatisation des process pour 15%.

## UNE RÉDUCTION DES EFFECTIFS

Sur les trois ans à venir, plus d'un départ sur trois ne serait pas remplacé. Cela représente une réduction de 4 000 emplois dans les Caisses d'épargne et les Banques Populaires d'ici 2020.

Rien n'est dit en revanche pour les autres établissements du groupe qui devront suivre aussi le mot d'ordre, voire montrer l'exemple, même si des efforts ont déjà été faits.

Il ne faudrait pas que le zèle de certains l'emporte et pousse les "moins adaptables" vers la sortie.

Quoi qu'il en soit, ces "réductions naturelles" auront nécessairement des conséquences sur l'organisation, sur la charge et les conditions de travail de tous les salariés.

## UN NOUVEAU MAILLAGE D'AGENCES

Fer de lance du monde coopératif, la proximité serait surtout assurée à la mode virtuelle par les applications mobiles (24h/24 et

7j/7), les centres de relation à distance (jusqu'à 22h 6j/7) et enfin les points de vente (car il en faut bien) plus spécialisés, à moins de 10 minutes de chaque client en zone urbaine, 20 en zone rurale. Mais leur nombre évoluerait à la baisse de plus de 5% (env. 400) sur la période, pendant que 200 autres seraient transformés en agences multi-sites. Et ensuite ?

## UNE ÉVOLUTION RAPIDE DES MÉTIERS

Il est indiqué que les conseillers spécialisés doivent passer de 9 000 à 13 500 (+ 50 %). Et les autres métiers ?

La disparition de la fonction accueil (qui serait mutualisée entre tous les salariés de l'agence) fragilise les 7 000 collègues occupant ce poste moribond et qui devront se former à d'autres tâches. Qu'en sera-t-il des autres métiers, dans les fonctions support notamment, face aux rationalisations attendues rapidement ?

## UNE MOBILITÉ FONCTIONNELLE DOUBLÉE D'UNE MOBILITÉ GÉOGRAPHIQUE

L'évolution des métiers nécessite un effort considérable de formation et d'accompagnement au changement. Tout est à construire mais sans qu'aucun budget supplémentaire soit évoqué, hormis pour le digital où tout le monde sera formé d'ici 2020. Le nouveau maillage d'agences impliquera des mobilités géographiques : les accords de mobilité résisteront-ils à ce mouvement ?

## LES SYSTÈMES D'INFORMATION SONT AU CŒUR DU PROJET

Les fusions de plateformes ne sont pas envisagées mais la simplification de la gouvernance est organisée. Les systèmes d'information devront poursuivre leur optimisation pour harmoniser et fiabiliser les données ; les transferts et les échanges devront se faire dans "l'excellence opérationnelle" !

## FUSIONS D'ENTREPRISES

L'hypothèse retenue (en cohérence avec la nouvelle carte des régions) fait état de fusions à venir dont F. Pérol persiste à dire qu'il n'en maîtrise ni le choix ni le calendrier (mais quand même...) et qui, à l'horizon 2020, donneraient au groupe deux réseaux respectivement constitués d'au plus 12 BP et d'au plus 14 CE.

***Vous l'aurez compris, outre les débats qui ne manqueront pas de se nouer autour de ces évolutions organisationnelles et des diminutions d'effectifs, l'adaptation aux nouveaux outils et modes de relations sera essentielle. Révolution digitale et excellence opérationnelle, dont certains se gargarisent, ne sauraient se déployer sans cohésion sociale et sans un solide accompagnement permettant aux salariés d'aujourd'hui de pourvoir les emplois de demain. Toutes les composantes de l'UNSA du Groupe BPCE y veilleront, comme elles se mobiliseront sur les points de friction qui se feraient jour.***

