

12 juillet 2021

Du SN à la Comex

Compte rendu synthétique Comité de groupe / Comité stratégique du 8 juillet 2021

Vous trouverez en pièces jointes la présentation du PSG que nous avons reçue la veille à 20h et sa trajectoire financière dont nous ne disposons pas avant la séance. Séance particulière puisque le CDG été couplé au Comité Stratégique initialement prévu et s'est déroulé sur 90' de 11h30 à 13h.

Dans ces conditions et ce format, nous avons choisi, intersyndicalement, d'articuler nos questions sur 5 thèmes :

1) Comment atteignons-nous le résultat Part du groupe de 5 Milliards, prévu en 2024 (adéquation des moyens ?)

Les 5 Milliards de résultat en 2024 sont atteints, selon Laurent MIGNON (LM), par la combinaison des économies prévues en année pleine de 0,8 Mds, la baisse du coût du risque (-14 point de base de 0,39 à 0,25), l'augmentation des recettes liée à la disparition des minoritaires et bien sûr par une augmentation significative du PNB consolidé. Les banques régionales, qui représentent déjà 73% du PNB du Groupe et représenteront 71% selon le PSG en 2024, devront relever de nouveau le niveau des PNB, pourtant globalement à la baisse depuis 3 ans. LM se défausse en ajoutant que le PNB annoncé n'est que la consolidation des PNB remontés par chaque entité.

2) Effets sur la clientèle des mesures de ce plan

La proximité est réaffirmée par LM « *comme une valeur essentielle de notre réseau de distribution* ». Il considère qu'il y a différents formats, différentes façons de faire. C'est pourquoi il laisse « *une totale autonomie aux banques régionales pour adapter leur maillage en fonction de leur territoire. Il ne souhaite pas créer une politique des caisses et des banques* ». Cependant, il reconnaît que « *si on a un réseau d'agences qui s'atrophie trop on perdra des clients* ». Et de préciser « *Ce n'est pas un plan d'attrition c'est un plan dans lequel on veut gagner des clients et on veut les gagner en misant sur la proximité* ». Et encore « *La Satisfaction Clients demeure au cœur de notre démarche commerciale. Nous servirons tous les types de clientèle* ».

Si on donne foi aux propos de LM, notre constat quotidien est totalement erroné ou, à tout le moins, des changements profonds vont être apportés.

3) Effets sur l'emploi

La grande annonce de ce plan et même la surprise du chef, c'est que nous serons à effectif constant entre aujourd'hui et la fin du plan (environ 108 000 collaborateurs). Béatrice LAFAURIE (LB) précise : « *Le développement des métiers va se faire à niveau d'emplois constant au périmètre du groupe. Il y aura des mouvements, des mobilités entre métiers que BPCE s'engage à accompagner davantage, ce qui rejoint les ambitions formations* ». Pour les banques et les Caisses, ils pensent avec les DRH qu'ils pourraient ne pas renouveler 1 collaborateur sur 5 dans les fonctions supports et centrales de production bancaire, et ce à horizon du plan. Enjeux de simplification et d'automatisation des services bancaires. Cela fait partie du programme *Valoriser les fonctions bancaires* ». Selon BL et LM cela se traduira par des réallocations de moyens.

Et pas de crainte à avoir selon eux, cela va se faire selon la trajectoire naturelle des effectifs et on va rester un des premiers recruteur en France.

BL prévoit 6000 recrutements/an dont 4000 jeunes. Un objectif très important concerne les alternants dans l'espoir de recruter 50% d'entre eux. LM affirme « *il s'agit d'un plan de conquête* ». BL ajoute « *Aucune inquiétude à avoir pour les collaborateurs du Groupe, sincèrement on va s'occuper d'eux.* »

§ Là encore, ce que nous observons le plus souvent au quotidien relève sans doute de l'hallucination ou alors en la matière aussi un changement de stratégie va être opéré.

4) Effets sur les conditions de travail

Selon BL, les conditions de travail sont certes à améliorer et une attention toute particulière leur sera apportée (voir la page 36 de la présentation qui n'ambitionne rien de moins que de *redessiner le futur du travail*).

BL : « *Si on doit parler des conditions de travail on en parlera dans les instances ad-hoc. Cependant, il n'y aura pas de changement, on est dans un trend extrêmement positif, on va faire attention à ce que chaque collaborateur se sente bien dans son environnement de travail, qu'il soit bien accompagné dans son métier, une condition nécessaire pour pouvoir réaliser le plan* ». Elle conclue en disant que « *nous n'avons pas tout à fait la même perception de ce que sont les conditions de travail aujourd'hui dans les entreprises* ». Elle se défousse en précisant que ce sujet pourra être discuté à la rentrée. Quelle rentrée ?

5) Focus sur les Entreprise de Taille Intermédiaire (ETI) et positionnement de la PALATINE

Les ETI font partie des axes de développement et la PALATINE est censée être la banque des ETI. Une représentante issue de cette banque interroge LM sur l'avenir de son entreprise d'autant que la cible qui lui est fixée, ETI à chiffre d'affaires supérieur ou égal à 15 Millions d'€, se situe au-delà de la capacité de financement de la PALATINE. LM ne répond pas directement à la question mais se veut rassurant quant à l'avenir de la banque... Il précise que « *Le positionnement de la PALATINE est clairement réaffirmé dans le plan. Les inquiétudes du passé n'ont plus lieu d'être* ».

Dans les 15 minutes de débat qui nous ont ensuite été accordées, nous avons abordé :

- **Le Télétravail (TT) – le travail hybride, alternance entre le travail sur site et le télétravail.**

Dans « *redessiner le futur du travail* », le TT prend une place significative. Au terme du plan, environ 50 000 salariés travailleront de manière hybride, une partie en TT (jusqu'à 10 jours par mois), une partie sur site. Cette évolution s'accompagne d'ores et déjà pour la communauté BPCE d'un passage en « *Flex Office* » avec 0,6 poste de travail par collaborateur. S'agissant des métiers commerciaux, BL précise que des tests sont en cours avec 8 entreprises du Groupe et que ces métiers ne seront pas exclus à priori du TT. Qualité de service et efficacité, leitmotiv des conditions requises pour le TT dans le réseau. Le modèle de proximité doit rester en première ligne. BL considère que le GROUPE BPCE est en avance par rapport aux autres réseaux bancaires sur le sujet.

- LM souhaite que l'on reste dans le top 15 mondial. Éventuelles acquisitions dans la gestion d'actifs. Y a-t-il un intérêt à racheter la part d'Auchan ? À la suite de l'expérience FIDOR, souhait d'achat d'une banque en ligne ?

LM indique que potentiellement sur la gestion d'actifs des acquisitions sont possibles afin de renforcer ce pôle et nos expertises.

Pour ce qui est de ONEY, il apporte une réponse de Normand, oui et non. « *OUI pour être dans une société qui se développe bien, NON parce que c'est avec eux que nous travaillons. Une grosse partie de l'activité crédit consommation d'ONEY est faite avec AUCHAN, LEROY MERLIN, DECATHON, la relation se passe extrêmement bien. Cette proximité avec ce groupe de distribution est importante, il y a des enseignes qui réussissent formidablement bien, on a tout intérêt à rester arrimés à eux et rester partenaires* ».

En ce qui concerne une néo banque, la conviction de LM est qu'il n'en faut pas dans le Groupe. Il n'a aucune intention d'acheter une banque digitale.

Et de préciser qu'il n'a pas besoin d'une banque digitale, « *ce sont nos banques qui sont devenues digitales* ».

- **L'accompagnement à la suppression des emplois dans les services « Support »**

Ces suppressions se feront progressivement dans un cadre de rationalisation et de mutualisation des activités avec des plateformes nationales et/ou régionales. Actuellement, un regard est porté sur une mutualisation des services paie au sein du Groupe.

Notre commentaire

Le CDG est une instance d'information qui a avant tout le mérite de faire l'objet d'un Procès-Verbal (PV). Nous veillerons d'autant plus à ce que les engagements importants annoncés lors de cette réunion soient repris dans ce PV, sachant que nous restons très prudents voire méfiants quant à la capacité du Groupe à décliner la totalité des orientations de ce PSG qui, au regard de la réalité du terrain, ressemble beaucoup à un catalogue de bonnes intentions. La partie sur laquelle nous pouvons compter concerne les 800 millions d'économie en année pleine et la baisse du Coefficient d'Exploitation (COEX) de 72% à 65%. A suivre dès la rentrée.

Documentation (cliquer sur le nom pour y accéder)

- *Présentation BPCE PSG 2024*
- *Trajectoire financière PSG 2024*