

# CONDITIONS DE TRAVAIL ET POUVOIR D'ACHAT

## Les ressources humaines, première richesse de nos entreprises, au cœur de la transformation

Nos principales réserves sur le Plan Stratégique Groupe (PSG) concernent l'adéquation entre l'ambition des objectifs et la réalité des moyens. La banque commerciale (BDD + BDR), essentiellement exercée dans les Caisses d'Épargne (CE) et les Banques Populaires (BP) continue de garantir l'équilibre financier du Groupe. En parallèle, elle subit prioritairement ce que nos dirigeants nomment pudiquement la maîtrise des charges. Concrètement, cela se traduit par une baisse tendancielle de la rétribution, partiellement compensée par les rémunérations variables et aléatoires, et par une détérioration des conditions de travail. Le Syndicat Unifié-Unsa qui lutte sur le terrain pour corriger cette dérive, souhaite renforcer son action et a d'ores et déjà mis le partage de la valeur créée et les conditions de travail au cœur de ses priorités. Il en va de votre qualité de vie au travail (QVT), de vos perspectives de carrière et de rémunération, mais aussi de l'avenir de nos entreprises. Le respect de cette feuille de route passe par le rétablissement d'un rapport de force plus favorable aux salariés et prioritairement par une prise de conscience collective et partagée. Notre communication vise à y contribuer.

### ■ Une dissymétrie funeste

Le groupe BPCE est né, dans l'urgence, d'un désastre dont le dernier acte, pas tout à fait clos, est la sortie de la cote de NATIXIS. La destruction massive de valeur a été absorbée par l'activité et les résultats de la banque commerciale. Si d'aventure les déboires d'H2O devaient encore peser sur nos résultats, les banques et les caisses seraient encore appelées. Il est grand temps, à un tournant crucial de leur histoire, de mettre un terme à cette dissymétrie funeste qui les cantonne à un rôle de faire valoir et qui bride leur développement.

### ■ Un dogme mortifère et tenace

Depuis 2008, confrontés à la nécessité d'être rentables pour leurs entreprises, mais aussi pour une banque financière grande consommatrice de fonds propres, les dirigeants de la banque commerciale ont fait du coefficient d'exploitation (COEX) l'Alpha et l'Omega de leur politique. Cet indicateur a des mérites, mais le drame fut avant tout de faire baisser ce COEX en se concentrant essentiellement sur la baisse des frais généraux dont prioritairement les frais de personnel. Trop souvent les ressources humaines devinrent une charge alors qu'elles sont, pour une entreprise, l'investissement le plus rentable, le plus durable et le plus efficace.

La progression du PNB pendant cette période fut d'abord portée par une forte hausse de la productivité, c'est-à-dire par les efforts des collaborateurs. Pour faire court, depuis près de quinze ans dans la banque, il faut travailler plus pour gagner moins.

Le dogme mortifère et tenace, qui vise à privilégier la baisse des charges par rapport à la hausse du PNB, doit être urgemment remis en question. Des expériences probantes dans le Groupe démontrent clairement qu'il est possible et surtout vertueux de baisser le COEX en ne baissant pas voire en augmentant les charges, fusse de manière ciblée, pour se donner les moyens d'augmenter encore plus vite et plus fort le PNB.

### ■ La QVT, gage de performance durable

Il s'agit en la matière de poser le diagnostic juste, sans en rajouter mais sans nier les difficultés rencontrées par nos collègues. Au front de vente, pour atteindre des objectifs toujours plus élevés tout en respectant la qualité de service, dans les fonctions supports pour maintenir des normes de qualité et de réactivité, trop souvent dans les deux cas en situation de sous-effectif. Nous soutenons que la QVT est un gage de performance durable. Il est essentiel que les employeurs, au-delà des bonnes intentions, passent aux actes en commençant par accepter une mesure objective de la charge de travail. Il est dangereux et contreproductif de nier les surcharges quand elles existent et de trop souvent vouloir faire peser toute la responsabilité sur le manager de proximité.

### ■ Partager équitablement la valeur créée

Dans la logique de baisse des charges et afin d'optimiser les gains issus de la baisse des effectifs, les employeurs se sont évertués à maîtriser les rémunérations, trop souvent aussi de manière abusive. La Négociation Annuelle Obligatoire (NAO) 2021, même si elle s'est conclue correctement, a parfaitement illustré ce zèle excessif, qu'ils n'appliquent pas à leurs propres rémunérations. Il a fallu toute notre détermination pour, qu'in extremis, nous aboutissions à un compromis en liant la NAO nationale et les NAO locales. A l'exception notable et très regrettable de la CEGEE, les employeurs ont compensé une augmentation générale (AG) insuffisante par un complément local à la PEPA nationale, certes différencié, mais globalement homogène. Au-delà de la juste reconnaissance des efforts et de la contribution essentielle au résultat obtenu, partager équitablement la valeur avec les salariés, c'est aussi redorer le blason du noble métier de la banque, c'est lutter contre un turnover dont le niveau devient pénalisant pour nos entreprises et c'est être en conformité avec nos ambitions affichées.

### Pour tenir cette feuille de route, nous aurons besoin de votre soutien.

Le Secrétariat National du Syndicat Unifié-Unsa :  
Philippe BERGAMO, Jean-David CAMUS,  
Philippe CAZEAU, Patricia COTTARD,  
Franck DELAGRANDE  
et François-Xavier JOLICARD