

## La Déléguée syndicale centrale

À

Caisse d'épargne Bretagne Pays de Loire  
M. Christophe PINAULT  
Président du directoire

Nantes, le 12 octobre 2023

Monsieur le président,

En ma qualité de déléguée syndicale centrale du Syndicat Unifié-Unsa, je tenais à attirer votre attention sur la négociation annuelle obligatoire qui, pour notre branche, a débuté en septembre au niveau national. Ce moment privilégié d'échanges entre partenaires sociaux est l'occasion conjointe de réaffirmer les liens qui unissent les salariés, leur entreprise et leurs dirigeants. C'est aussi, bien au-delà du symbole, une opportunité de conforter l'indispensable adhésion du personnel, présent et futur, au plan stratégique que vous portez.

En tant que président du directoire, vous exercez une influence et une responsabilité prépondérantes sur le mandat qui sera porté par Madame Lafaurie, DRH du groupe et votre représentante, lors de ces négociations. À ce titre nous tenons à vous faire part du sens et de l'esprit qui animent nos revendications.

### A contexte exceptionnel...

Depuis maintenant 3 ans il est convenu que les situations économique, politique et sociale ont mis à rude épreuve le **pouvoir d'achat** du personnel et tout particulièrement les plus fragiles économiquement. Si quelques mesures sont venues compenser temporairement et pour partie ce décrochage salarial (PEPA, PPV), seules les augmentations pérennes et significatives ont le pouvoir d'assurer un rééquilibrage dans le budget des salariés, et leur ouvrir des projets de vie.

Concomitamment, les entreprises, dont la nôtre, ont enregistré des résultats plus qu'honorables pour ne pas dire exceptionnels. Malgré l'évolution des taux, que certains annonçaient comme mortifère pour nos caisses, les résultats de ces 3 dernières années démontrent toute la solidité de notre modèle et la marge de manœuvre et d'investissement que vous avez à votre disposition. Les chiffres présentés pour le premier semestre 2023 confirment clairement cette analyse.

De façon plus structurelle, nos entreprises, et la CEBPL ne fait pas exception à la règle, se trouvent confrontées à une crise de l'emploi sans précédent. Nous convenons que plusieurs facteurs en sont la cause :

- **Sociétal**, par le changement d'aspiration des nouveaux salariés sur le marché de l'emploi, tant en termes de conditions de travail que d'organisation au travers d'une articulation vie privée / vie professionnelle réinventée ;
- **Culturel**, par une forme de « désamour », avérée ou pas, pour les métiers de la banque alors que ceux-ci bénéficiaient d'un statut particulier et valorisant pour les générations précédentes ;
- **Environnemental**, par l'émergence somme toute légitime d'exigence de proximité, de mobilité douce et d'organisation du travail offrant une plus grande souplesse (télétravail, travail déplacé, semaine de 4 jours, etc.) ;

- **Financier**, lié à un marché de l'emploi tendu inversant la donne de l'offre et de la demande. Le niveau de rémunération et la perspective d'évolution rapide deviennent des éléments de compétitivité entre établissements bancaires pour recruter les compétences dont nos entreprises ont nécessairement besoin pour assurer leur pérennité.

### **...mesures exceptionnelles !**

Vous l'aurez compris, il n'est plus temps d'appliquer les vieilles recettes en termes de politique de rémunération. Celles-ci ont fait long feu. Et les chiffres sont têtus :

- Hausse de 70% des démissions depuis 3ans,
- Un turnover en augmentation nous plaçant en tête de file des établissements français,
- Un taux de conversion des alternants famélique,
- Un niveau de rupture de contrats en période d'essai qui explose (+121%)

Il convient donc, pour une question de responsabilité vis-à-vis de nos entreprises et afin qu'elles puissent assurer encore durablement leur rôle coopératif de référence dans le paysage bancaire français, de changer d'approche.

Des mesures sont envisagées de votre part, visant à promouvoir le sens et la qualité de vie au travail, mais elles ne suffiront pas à nous démarquer de la concurrence, celle-ci activant les mêmes leviers et parfois depuis longtemps. De plus cette stratégie reste sensiblement la même depuis plus de 20 ans et n'a pas su répondre à nos besoins de recrutement et de conservation des compétences.

**Une politique innovante** passe, pour le Syndicat Unifié-Unsa, par une réelle différenciation en termes de rémunération et de revalorisation :

- **Pour le recrutement**, en nous distinguant de nos concurrents par un référencement fort sur le marché de l'emploi via un niveau de salaire significativement positif. Cette offre nous positionnera en leader et nous permettra d'attirer les meilleures compétences.
- **Pour le personnel en place**, par des augmentations pérennes et collectives ambitieuses nous permettant de fidéliser et conserver nos salariés.

Ce choix de **l'investissement dans la richesse humaine** est à apprécier sur le moyen terme... et ne peut être contraint par des résultats annuels plus ou moins fluctuants. Cette politique RH se distingue du principe de partage de la valeur, celui-ci étant géré par d'autres outils (intéressement, PEE, PPV, etc.).

Vous comprendrez donc que notre organisation syndicale, s'inscrivant dans une logique permanente de construction au profit d'une entreprise pérenne et d'un socle social de qualité, attende de vous pour cette NAO le soutien d'une proposition à la hauteur des enjeux.

**Les salariés ont besoin d'un signe fort et engageant dont la mesure reflètera tout l'intérêt et la considération que vous avez pour eux.**

**Le personnel, dont l'investissement sera particulièrement sollicité dans cette période troublée et qui saura répondre présent, doit être soutenu par notre entreprise. La confiance et l'engagement des salariés sera clairement à la hauteur des décisions que vous porterez.**

**C'est dans ces moments-là que l'affirmation des valeurs des Caisses d'épargne prend tout son sens.**

Convaincu que ce courrier générera un soutien de votre part à l'égard des salariés,

Cordialement

Michèle NOUVEL

