

CEPAC
Procès-verbal de la réunion du Comité Social et Économique
– Séance extraordinaire du 2 février 2023 –

Sur convocation du Président du Comité Social et Économique, les membres se sont réunis en visioconférence.

- *Étaient présents :*

Pour la Direction :

Hervé D'HARCOURT (Président)
Caroline ISNARDON

Cécile IMBERT

Pour les salariés :

Titulaires :

1^{er} collègue :

Jean-Pierre AVIER (CGT/SUNI)
Marie-Stéphan BERNARD (SU/UNSA)
Frédérique CASTELLO (SU/UNSA)
Isabelle CECCALDI FLAUD (SU/UNSA)
Éric DOCHE (SNE-CGC)
Christophe DOUARD (SU/UNSA)
Najet EECKELAERT-ZENOU (SU/UNSA)
Patrice ESCHENBRENNER (SNE-CGC)
Samuel GRANDSON (SU/UNSA)
Philippe MARTIN (SU/UNSA)
Christine NIRHOUE (CGT/SUNI)
Marc SERKISSIAN (SU/UNSA) (Secrétaire)

Suppléants :

1^{er} collègue :

Salim SAFLA (CFDT)
Laurent INSEQUE (SU/UNSA)

2^{ème} collègue :

Fattouma AZOUAOU (SU/UNSA)
Franck DELAGRANDE (SU/UNSA)
Jean-Alain LAFFITTE (CFTC)
Yasmine RAVATE (SU/UNSA)
Edmond VIPERAI (CFDT)
Guillaume DEVICHI (CFDT)
Marie GUIDI (SU/UNSA)
Jean-Luc PONS (SU/UNSA)

2^{ème} collègue :

Annick CARME-PRADA (SU/UNSA)

Représentants syndicaux :

Alain AZEDE (CFDT)
Patricia MACCIOCU (SNE/CGC)
Georges KELLAOU (CGT/SUNI)
Frédéric FOUCHARD (SU/UNSA)

Ordre du jour

1. Information et consultation des membres du CSE sur le projet de décision unilatérale de la CE CEPAC relative au versement d'une prime de partage de la valeur : remise de l'avis 3

La séance est ouverte à 13 heures 30 sous la présidence de M. D'HARCOURT.

1. Information et consultation des membres du CSE sur le projet de décision unilatérale de la CE CEPAC relative au versement d'une prime de partage de la valeur : remise de l'avis

M. D'HARCOURT

Merci de votre présence. Nous venons de vivre une étape importante dans la vie de notre Caisse et il nous semblait important de sortir au plus vite de cette situation, de la meilleure manière possible.

Nous avons pris une décision unilatérale de versement d'une PPV de 2 000 euros. Nous vous avons proposé de la signer, en précisant que cette prime serait versée quoiqu'il adienne aux collaborateurs.

M. DEVICHI

La CFDT rendra aujourd'hui un avis sur le projet de décision unilatérale de la CE CEPAC relative au versement d'une prime de partage de la valeur. Cet avis est rendu afin de permettre le versement de la PPV aux salariés dès le mois de février et ainsi de ne pas pénaliser le personnel qui était en grève au cours du mois de janvier et qui se verra ponctionné de ses absences à la fin du mois.

Notre avis sera négatif. Non pas que nous soyons contre le versement d'une prime, mais nous sommes contre le montant alloué à celle-ci. Montant qui à nos yeux n'est pas assez conséquent et ne reflète pas les résultats et l'investissement des salariés de la CEPAC.

C'est entre autres une des raisons pour lesquelles nous ne sommes pas signataires de l'accord NAO 2023.

M. SERKISSIAN

Le SU UNSA rejoint la déclaration de la CFDT. Dans le cadre de la NAO locale, nous prenons acte de la décision unilatérale de la Direction du versement d'une prime de partage de valeur à hauteur de 2 000 euros le 27 février.

Au regard des profits exceptionnels de la CEPAC depuis deux ans, le montant est insuffisant. Nous l'avons répété à plusieurs reprises durant cette période de grève.

Pour ce motif, nous donnerons un avis défavorable concernant le montant.

M. DOCHE

Nous vivons des moments difficiles en ce moment, tant au niveau du pays tout entier avec une réforme des retraites très controversée, un contexte inflationniste qui fragilise de très nombreux Français et une défiance vis-à-vis des instances politiques qu'au niveau de la CEPAC, avec l'expression très claire des salariés du 17 au 20 janvier 2023 de leurs attentes légitimes sur les conditions de travail, le contrat de confiance qui doit exister entre ces salariés et le directoire ou encore une plus juste répartition des richesses produites dans ce contexte d'inflation que l'on connaît tous.

A l'issue de cette grève évoquée à l'instant, le Directoire au travers de vous, notamment, M. D'HARCOURT, a exprimé sa bonne compréhension de la situation. Nous l'espérons vivement. La négociation QVCT qui s'ouvre le 9 février, puis celle de la GEPP déclinée localement dont les dates restent à définir nous éclaireront sur ce degré de compréhension.

Tous les jours, des salariés que nous rencontrons évoquent leur désarroi. Certains tombent malades. Et non, M. D'HARCOURT, un taux d'absentéisme supérieur à 10 % n'est pas normal, même si au sein des Caisses d'Epargne nous ne sommes pas en décalage, ce qui démontre que le problème que nous vivons en CEPAC est malheureusement quasi identique dans les autres entreprises de la branche. D'autres préfèrent quitter la CEPAC afin de préserver leur santé.

La CEPAC et ses salariés ne vont pas si bien que ce que vous pouviez le penser. Le SNE-CGC fera tout son possible afin que la CEPAC puisse retrouver en instaurant un réel pacte de confiance entre les salariés et l'employeur, pacte qui sera de nature, nous n'en doutons point, à restaurer la renommée employeur des Caisses d'Epargne en général et de la CEPAC en particulier. Le dernier classement des meilleurs employeurs de France, édité par le magazine Capital, classe les Caisses d'Epargne au 19^{ème} rang des banques et établissements analogues, sachant que les banques ne font pas partie des premiers rangs, tous secteurs d'activité confondus.

Ce n'est pas en vous appuyant sur quelques exemples de salariés qui ne rendraient pas à l'entreprise ce qu'ils devraient, ou encore en jugeant des salariés sans tenir compte du taux d'absentéisme ou du niveau de carence de poste qu'ils doivent compenser, ou encore en développant un management par la peur et ce à tous les niveaux de l'entreprise, y compris aux plus hauts niveaux, que vous obtiendrez ce pacte de confiance.

Le droit à l'erreur doit pouvoir exister en CEPAC. Aujourd'hui, certains directeurs du M50 laissent à penser qu'une vraie prise de conscience s'est faite et semblent de fait avoir une posture d'écoute bien plus forte que par le passé.

C'est sûrement un signe positif quant à un changement de paradigme. Mais au-delà de l'écoute, il faudra des actes forts, démonstratifs de cela.

Le SNE-CGC fera tout pour que la santé des salariés de la CEPAC soit préservée. Nous serons, comme à l'accoutumée, force de proposition et force de préservation, car c'est notre devoir. Notre ambition est de retrouver une Caisse performante sur tous les registres, que ce soit au niveau de sa performance commerciale et financière, et surtout au niveau de sa gestion des ressources humaines. Comme nous l'avons déjà dit à maintes reprises, l'autonomie, le sens des responsabilités, la confiance doivent être à nouveau des valeurs fortes de notre entreprise.

Concernant votre décision unilatérale, dont une partie nous est présentée en cette séance de CSE extraordinaire, vous le savez, le montant acté en PPV n'est pas à la hauteur des espérances des salariés, eu égard aux résultats des années 2020 et 2021. Et donc, tout autant que notre avis sur le montant et les modalités de clôture des NAO 2023 n'interfère pas quant à votre capacité à verser cette PPV avec le salaire de février 2023, le SNE-CGC émettra un avis défavorable au point 1 de ce CSE extraordinaire, entérinant notre désaccord sur ce projet d'accord NAO.

M. AVIER

Vous nous consultez sur une décision unilatérale qui consiste à verser une prime de partage de la valeur 2023 de 2 000 euros, qui se rajoutent aux 1 000 euros versés en 2022.

Malheureusement, cette prime est venue phagocyter la NAO 2023 locale pour laquelle nous vous avez présenté un certain nombre de revendications, qui ont été toutes rejetées.

Pour nous, CGT et SUNI, il n'est pas question de s'opposer à son versement, mais simplement de réclamer, au nom du personnel obligé d'exercer son droit de grève et montrer sa désapprobation quant à son montant, qui au début de la négociation annuelle s'élevait à 1 000 euros en plus des 1 000 euros déjà versés en 2022 pour 2023.

Même s'il y a eu un accord national NAO signé par deux organisations syndicales pour 2023, celui-ci ne doit pas être une entrave à la négociation locale. Chaque entreprise du Groupe peut décider en toute indépendance. Chaque Caisse

d'Épargne peut prendre des mesures appropriées à son activité, à ses résultats, à son périmètre géographique. La CEPAC a réalisé des résultats importants en 2022 et il aurait été gratifiant pour le personnel d'être récompensé à hauteur des efforts fournis. Il n'est pas question pour la CGT SUNI de s'opposer au versement de cette prime, mais pourquoi pas de proposer uniquement dans ce cadre le versement ultérieur du complément au plafond prévu par le gouvernement, à savoir 3 000 euros au cours de l'année 2023.

Pour nous, le sujet principal qui concerne nos 16 revendications n'a toujours pas été traité et reste en suspens, en particulier la perte de pouvoir d'achat au regard de l'inflation et l'érosion monétaire du salaire garanti qui s'élève à 5,1 % en 2022 et tournera autour de 3 % en 2023.

Nous prenons note de votre décision unilatérale.

Par ailleurs, cette décision unilatérale a rompu le dialogue social. Dans quelle mesure serez-vous en mesure de le rouvrir concernant les revendications NAO ?

M. D'HARCOURT

Merci.

Vous mettez en avant les résultats de la CEPAC et l'espérance des collaborateurs. Je l'entends, mais ce sont les organisations syndicales qui ont porté des revendications irréalistes. Vous avez laissé penser aux collaborateurs que la prime pourrait atteindre des montants aussi élevés, contrairement à ce que nous avons annoncé, ce qui a nécessairement conduit à leur déception des collaborateurs.

Par ailleurs, vous évoquez une volonté de meilleure répartition des résultats de la CEPAC. Comme je l'ai déjà expliqué, lorsqu'en 2018-2019 la CEPAC enregistrait 800 millions d'euros de PNB, elle distribuait — tout inclus — entre 3 et 3,5 % de son PNB chaque année. En 2022 et en 2023, la CEPAC présente un PNB d'un peu plus de 800 millions d'euros et distribue autour de 5 % de son PNB. Le partage de la valeur est donc supérieur.

Par ailleurs, certains d'entre vous ont observé que les membres du M50 ou d'autres responsables donnaient le sentiment d'avoir entendu des messages. C'est une réalité, même si je ne suis pas convaincu qu'il eût été nécessaire d'en passer par là pour aboutir à ce constat. Je pense que le dialogue existait et continue d'exister. Nous travaillions déjà sur les sujets qui ont été portés ces derniers jours. Nous y serons peut-être encore davantage attentifs.

Vous parlez de « management par la peur » : cela fait partie des points contre lesquels nous nous battons. Nous ne voulons pas du management par le tableau et sommes mobilisés sur ce sujet. Je vous enjoins à remonter les cas concrets, à moi ou à Caroline, Cécile ou Corinne.

A l'inverse, j'ai pu constater dans certaines agences de fortes incitations, parfois de l'intimidation, pour rejoindre le mouvement de grève. Il faut toujours balayer devant sa porte.

J'essaie de m'appliquer ce conseil, en tirant des leçons de la période que nous venons de traverser. Je m'efforce de prendre le pouls du terrain et souhaite sortir de cette crise au plus vite.

Que la décision unilatérale ne vous convienne pas, dont acte, mais l'essentiel est qu'elle plaise aux collaborateurs. Même si tout le monde aurait préféré recevoir 6 000 euros, j'ai le sentiment que les salariés sont satisfaits.

M. LAFITTE

Si la CFTC n'était pas présente à la table des négociations, elle était dans la rue lors des deux jours de manifestation avec les autres organisations syndicales et l'ensemble des collaborateurs.

Notre avis sera défavorable, non pas en raison de la décision unilatérale mais du montant alloué.

M. KELLAOU

Lors de la NAO du 10 janvier, vous aviez indiqué que les 2,8 % de la NAO nationale constituaient un « bout de chemin », ce qui signifiait que des avancées restaient à venir en NAO locale.

Au-delà du montant insuffisant de la prime, nous attendions une augmentation pérenne, à travers l'augmentation du plancher à 1 500 euros minimum. Malheureusement, nous sommes restés sur notre faim et c'est l'une des raisons de ce mouvement de grève.

Par ailleurs, vous avez indiqué en NAO, sous forme de boutade, regretter qu'il ne soit pas possible de n'accorder qu'aux adhérents des organisations syndicales signataires des accords les bénéfices de ces derniers. De la même manière, pourquoi ne pas accorder qu'aux grévistes les avantages des grèves ? Il faut veiller aux conséquences de ses propos.

Des salariés de tous niveaux étaient mobilisés, y compris des directeurs. Le taux de mobilisation était très fort, indépendamment de l'action des organisations syndicales.

Par ailleurs, prendre une décision unilatérale et demander un avis au CSE *a posteriori*, n'est pas très loin du délit d'entrave. Vous prenez vos décisions sans tenir compte des remarques des organisations syndicales, puis les soumettez au CSE, ce qui est insultant pour les organisations syndicales. Une décision unilatérale doit être assumée jusqu'au bout.

M. D'HARCOURT

Je me félicite que vous perceviez mes traits d'humour, notamment ma sortie sur les accords.

Nous avons bien fait « un bout de chemin » de 5,5 millions d'euros grâce à la PPV, ce qui ne peut pas être considéré comme anodin.

Par ailleurs, en l'absence d'accord, le versement de la PPV nécessite une consultation du CSE, au titre de la loi du 16 août 2022. Nous avons organisé rapidement cette consultation afin de verser au plus vite la PPV.

M. KELLAOU

Une consultation doit intervenir en CSE, en effet, mais sur la base d'une proposition de la Direction. Or votre décision est prise avant le vote.

M. AVIER

Les excellents résultats de la Caisse ne permettent pas de verser la totalité de la PPV. Quel niveau de résultats auriez-vous jugé suffisant pour être en mesure de verser les 6 000 euros ?

M. D'HARCOURT

Je n'ai pas de réponse à cette question, qui n'a pas réellement de sens. Ce plafond s'adresse davantage à des entreprises qui ne disposent pas de système d'intéressement ni de part variable.

M. SERKISSIAN

N'aborder cet épisode de grève que sous l'angle de la PPV serait trop réducteur. Nous avons mobilisé notre base et nos salariés dans le cadre d'une intersyndicale. Ni les salariés ni les organisations syndicales n'ont agi de gaité de cœur, car cette grève signifie que la négociation n'a pas abouti. J'entends votre analyse, mais il faut également respecter la nôtre et le mécontentement des salariés.

Leur souhait était d'atteindre 10 % d'augmentation salariale, afin de compenser l'inflation. Cela n'a pas été le cas. Il aurait pourtant sûrement été possible de trouver un compromis entre 2 000 et 6 000 euros.

Je souhaite également revenir sur la question des conditions de travail, qui requièrent des réponses concrètes, au-delà des beaux discours. Les salariés attendent des actes forts, tant du point de vue salarial que des conditions de travail, mais ne constatent aucune amélioration significative.

Il existe un vrai sujet sur les risques psychosociaux, le remplacement des absences, et plus globalement la santé au travail. Outre l'aspect salarial, il est crucial de rester à l'écoute des conditions de travail.

M. D'HARCOURT

Je respecte votre analyse, mais permettez-moi de rappeler la réalité des faits. Contrôlez les chiffres que j'avance et partagez-les. Il est important que l'analyse soit complète.

Je pense avoir démontré que je vous respectais, je ne sais pas si l'inverse est toujours vrai.

Par ailleurs, il est dommage que vos organisations syndicales nationales ne vous expliquent pas que l'augmentation générale se négocie au niveau de la branche et non des entreprises.

Enfin, il est bien prévu d'évoquer la question des conditions de travail.

M. DEVICHI

Nous avons sollicité la possibilité de compenser tout ou partie des jours de grève par des RTT ou des congés, ainsi que de procéder à un prélèvement décalé, mais n'avons pas reçu de réponse à ce jour.

Par ailleurs, la PPV sera proratisée en fonction du temps de travail effectif sur les 12 derniers mois. Les jours de grève viendront-ils se déduire du montant global de la PPV ?

M. D'HARCOURT

Nous ne procéderons à aucun paiement, pose de RTT ou report. S'agissant des modalités techniques, les jours de grève impactent bien évidemment le paiement de la PPV.

Mme ISNARDON

La PPV sera versée le 27 février sur la base des 12 derniers mois. Les absences de janvier 2023 impacteront donc effectivement le montant de la prime.

M. DEVICHI

Ce n'est plus une double mais une triple peine.

M. D'HARCOURT

Nous respectons profondément le droit de grève et veillerons à ce que les managers ne fassent pas de discrimination. En revanche, nous appliquons les règles en vigueur.

M. KELLAOU

Je ne comprends pas ce qui vous empêche de permettre aux salariés de payer leurs jours de grève par des RTT ou des congés ou via un étalement. A part leur imposer une double peine, je ne vois pas l'intérêt économique.

M. D'HARCOURT

Nous ne relancerons pas un débat sur ce sujet, j'ai exprimé la position de la Direction. Je vous propose d'organiser la consultation.

M. DELAGRANDE

Je pense qu'il était important de réunir ce CSE extraordinaire rapidement, afin de rétablir le dialogue.

J'ai pu observer de fortes incitations à la mobilisation, j'ai même eu vent de harcèlement vis-à-vis de certains salariés. La grève n'est pas dans l'ADN des syndicats réformistes. Ce mouvement a été fortement poussé par la base, et heureusement que nous étions là pour maîtriser certains élans qui auraient pu être très préjudiciables. Cela nous a beaucoup coûté, toutes organisations syndicales confondues. Le mouvement est parti très vite, pas toujours bien organisé, puisque nous n'en sommes pas coutumiers.

A l'autre bout du spectre, l'incitation de la direction et du directoire a également été forte pour tenter de contenir la situation.

Vous accusez les organisations syndicales d'avoir fait naître des attentes trop fortes chez les salariés et reprochez aux managers de n'avoir pas su tenir leurs équipes. Je n'entends en revanche pas de remise en cause de la part de la Direction Générale, qui détient pourtant une grande part de responsabilité en n'ayant pas donné suite à nos alertes relatives aux conditions de travail.

Vous avez la possibilité de dépasser la règle, en permettant aux grévistes de payer leurs jours de grève afin de ne pas impacter leur PPV. Ce serait un signal de bienveillance, prouvant que vous avez entendu les remontées des collaborateurs et pris conscience de vos responsabilités et des manquements de communication. Nous pouvons, collectivement, écrire une nouvelle page, en nous remettant à la table des négociations de manière plus apaisée. Nous sommes avant tout des négociateurs et souhaitons tout comme vous la fin de cette situation de crise.

M. D'HARCOURT

J'ai débuté toutes mes interventions en affirmant que nous souhaitions tirer des leçons de cet épisode social.

J'entends votre remarque concernant le signal envoyé aux collaborateurs. Je rappellerai une fois de plus que le CDG, alors qu'un mouvement de grève a débuté avant la fin des négociations, a décidé d'aller au-delà de ce qu'il avait prévu. C'est un signal. Quand le CDG, conscient des difficultés des organisations syndicales, décide de verser la prime avec ou sans signature, c'est un deuxième signal. La prime essence constitue un signal supplémentaire.

Le projet de décision unilatérale de la CE CEPAC relative au versement d'une prime de partage de la valeur est rejeté à l'unanimité (24 voix défavorables).

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 14 heures 35.

