



Plan Stratégique : "La Stratégie du Choc"

Le Directoire de la CELR vient de présenter à l'ensemble du personnel, à grands renforts de moyens dont le coût doit être exorbitant, son plan pluriannuel de 2012 à 2014.

Au-delà du discours d'autosatisfaction de son Président Jean-Marc CARCELES sur le positionnement en haut de tableau de notre Caisse dans bien des domaines – à l'inverse de celui des salaires qui la place parmi les toutes dernières au plan national – il n'a pas été abordé la question cruciale des rémunérations, de l'emploi et des conditions de travail.

Au contraire.

Au travers de messages subliminaux, relayés par des sommités journalistiques de l'audiovisuel et le très médiatique économiste Philippe DESSERTINE (on ne lésine pas sur la communication à la CELR !) qui nous a servi un diagnostic funeste de plus d'une heure sur la crise, comme si les employés étaient des demeurés qui n'ont ni la télévision, ni la radio, ni internet, ni les journaux, et par la diffusion (doublée s'il vous plaît, des fois qu'on ne comprendrait pas !) de la célèbre intervention de JF KENNEDY s'adressant au peuple américain pour lui signifier que plutôt qu'attendre du pays il fallait lui apporter sa contribution, le Directoire a marqué les esprits.

Ces choix sont très discutables.

Chacun sait que la crise aiguë que nous traversons est la conséquence d'une spéculation sans bornes du monde de la finance, y compris les banques que notre président semble vouloir innocenter, et qu'elle est malheureusement subie par le plus grand nombre.

Dans le même temps la caste dirigeante (oligarchie) continue à s'octroyer des avantages indécents.

A commencer par les dirigeants des Caisses d'Épargne parmi lesquels Jean-Marc CARCELES qui perçoit une rémunération annuelle de près de 500.000 euros alors que les autres membres du Directoire de la CELR ont vu la leur progresser de 8% en 2011.

Parallèlement la récente NAO (négociation annuelle obligatoire) nationale vient d'échouer avec une augmentation de 0.70 € par jour distribuée honteusement au personnel qui a pourtant contribué très largement aux résultats du Groupe. Notons que la NAO locale doit s'engager à la CELR où chacun attend des signes forts, vers les femmes et les hommes à qui l'on demande toujours plus, pour une plus juste répartition de la richesse produite.

Mais ce n'est pas avec cette STRATEGIE DE CHOC que nos dirigeants ont choisi la meilleure voie de motivation.

D'autant que celle de notre entreprise n'a pas été clairement définie. Mais était-ce la véritable intention de notre Directoire ?

Les employés étaient en droit d'espérer un autre discours que celui, creux et fade, distillé par chaque membre du Directoire qui eux, paradoxalement, ne connaissent pas la crise.

Les « conviés » à cette grande messe attendaient plus de reconnaissance du labeur effectué et une véritable mise de l'Homme au cœur des actions de l'entreprise qu'il soit client ou employé.

Quelle nouvelle stratégie a-t-on apprise sinon celle dont on nous rebat les oreilles depuis plusieurs années et qui s'apparente davantage à un stratagème dont employés et clients feront les frais (dans tous les sens du terme), les petits fours n'étant là que pour tenter de réchauffer l'ambiance ?

Quand on a la prétention d'être un Banquier « Entrepreneur », il conviendrait d'avoir un vrai projet d'entreprise. Or, s'il y a une chose qui manquait à cette présentation du « Plan Stratégique » c'est bien le Plan Stratégique lui-même !

La Section SUD CELR



*« La stratégie du choc » de Naomi Klein (Ed. Actes Sud - 2008) : essai sur les causes et les conséquences du néolibéralisme depuis 1973 à l'échelle mondiale.