



FUSION : **BAD** way



Metz le 17 novembre 2017

Le chemin tracé par nos dirigeants, validé par nos COS et maintenant dévoilé aux salariés est une voie sans issue pour certains, un parcours du combattant pour d'autres. Seuls les instigateurs sont assurés de la voie royale : Le chèque de départ ou la promotion.

LEUR PROJET ECONOMIQUE : 30 pages de phrases « slogan », d'ambitions démesurées, de challenges et de défis à relever (par la masse laborieuse).

On nous promet une progression du PNB de 4.5% à horizon 2021, une baisse du coefficient d'exploitation de 7 points et un résultat en hausse de 38 millions d'euros ! Le tout avec 300 bras en moins dans les fonctions supports; le nombre de postes supprimés dans le réseau n'étant pas dévoilé. Évidemment il ne faut pas fâcher trop de monde en même temps !

Dans un contexte économique sans précédent (taux historiquement bas entraînant une marge d'intermédiation en baisse de 6.2% pour le groupe BPCE), une pression réglementaire et fiscale accrue, une concurrence féroce accueillant de nouveaux acteurs sur le marché, la façon d'y parvenir proposée, n'est pour le moins pas novatrice:



- ✓ **Vendre toujours davantage** de produits à nos clients -> objectifs en hausse
- ✓ **Conquérir de nouvelles parts de marché** -> proactivité, doublement des ventes à distances
- ✓ **Dégrader encore davantage notre qualité de service** avec des process déshumanisés -> poussent nos clients dans les bras des banques en lignes,
- ✓ **Réduire drastiquement la masse salariale** -> diminution des effectifs et blocage des salaires.

LEUR ORGANISATION CIBLE : 155 emplois supprimés dans les seules fonctions supports et 400 collègues frappés par une mobilité fonctionnelle et/ou géographique.

Nous ne reprendrons pas la litanie des chiffres qui globalisés cachent des situations totalement différentes selon les directions, les services et surtout les individus. En effet, les raisons de se faire du mauvais sang peuvent avoir des origines différentes.

1/ Les effectifs fondent comme neige au soleil :

- « Risques et Conformité » (-15),
- « Finances et Gestion » (-11),
- « Comptabilité » (-15),
- « Engagements t Crédits » (-20),
- « Exploitation Bancaire » (-62)



2/ Des pans entiers de nos activités migrent sur un autre site dans quasi toutes les directions.



LES ENGAGEMENTS RH : un emploi en cohérence avec nos compétences, un accompagnement individuel, un socle social équilibré.

OK, pour déterminer un emploi en cohérence avec nos compétences, 850 collègues vont défiler dans le bureau de leur Gestionnaire de carrière d'ici fin février afin d'exprimer leurs souhaits (*Halte aux cadences infernales*).

- Mais quelle marge de manœuvre quand le nombre d'emplois diminue, que tout un service disparaît et que l'on n'opte pas pour la mobilité géographique ?
- Faudra-t-il, tel des coucous, postuler sur des emplois occupés par des collègues ?
- Combien d'entre nous devrons nous contenter d'une mission avec toutes les incertitudes qu'elle engendre ?
- Combien d'entre nous devront, **une nouvelle fois**, se remettre en question, subir des nouveaux plans d'adaptation, faire une nouvelle fois leurs preuves pour prétendre à une évolution salariale à horizon 2020 ?
- Combien se sentiront déconsidérés, inutiles après avoir tant donné durant 25, 30 ou 40 ans à la Caisse d'Épargne ?



Quant au « socle social équilibré », il nous aura fallu 3 réunions où tels des marchands de tapis, il nous fallait discuter, argumenter pour juste obtenir une prise en charge de frais qui s'imposeront aux salariés du seul fait de la création de la nouvelle entreprise.

Gageons que nous ne partageons pas la même notion « d'équilibre » lorsque les discussions porteront sur le temps de travail, les congés, l'intéressement, etc...

LE DOUBLE JEU DU SYNDICAT UNIFIÉ : obnubilé par leur place de 1ère OS, miné par l'égo démesuré de certains et par leurs guerres intestines, le Syndicat Unifié en oublie le rôle d'une organisation syndicale et joue cavalier seul au détriment de l'intérêt des salariés.

Depuis le début alors que des menaces sérieuses pesaient sur nos emplois, le SU CELCA répétait qu'il n'était pas contre ce projet de Fusion, projet qu'il qualifie tels nos dirigeants, d'opportunités professionnelles.

Lors de la consultation du COS sur le pacte fondateur, **seul le SU s'abstient** alors que se dessinent déjà les suppressions de postes et les transferts des postes régaliens. Toute tentative de réaction intersyndicale a été sabordée depuis, même la rédaction du tract intersyndical du 04 mai 2017 a été la croix et la bannière !

Lors de la séance de présentation de l'organisation future au Comité d'Entreprise, les élus Sud ont cru tomber de leur chaise lorsqu'un élu SU (arrivé en séance à 45 minutes de la fin) prend la parole pour signifier au Président « sa satisfaction de voir un projet équilibré en contradiction des affirmations faites par d'aucun pour des raisons électorales, qu'il constate peu d'érosion de postes à la Halle à horizon fin 2018 ». Le Président qui n'en attendait sûrement pas tant s'est empressé de le remercier pour son intervention!

Bien entendu leur communication ne reprendra pas ce passage, seul leur vigilance, leur sens des responsabilités et leur soutien inconditionnel vous seront relatés.