

PAROLES DE SALARIÉS

“CASH INTROSPECTION” D’UN VIEIL ÉCUREUIL DU RÉSEAU, EN COLÈRE !

Merci Madame LUCET d’avoir mis à jour et révélé aux yeux de tous ce mal qui nous gangrène et nous ronge depuis des années.

Tout d’abord un peu d’histoire pour se rappeler nos valeurs fondatrices et savoir d’où l’on vient : 1818, création de la première Caisse d’Epargne à Paris. Tout premier organisme de dépôt ouvert à tous, sans exclusive d’âge, de sexe ou de fortune, elle constitue une innovation majeure dans le monde de l’époque. Elle propose, avec le livret A, un placement à vue, garanti et rémunéré. Création philanthropique, elle a pour ambition de changer l’homme et de résoudre la question du paupérisme grâce au “bon usage de l’argent” (source Fédération Nationale des Caisses d’Epargne).

Il est loin le temps où l’Ecureuil était reconnu pour sa probité et son professionnalisme que les clients venaient consulter et forts de ses conseils avisés et désintéressés souscrivaient en toute confiance, presque les yeux fermés.

N’en déplaise à nos dirigeants actuels, cette politique a porté ses fruits. Grâce à elle, les Caisses d’Epargne sont devenues riches, très riches même, un magot que Milhaud et consorts se sont empressés de dilapider.

Mais ça, c’était avant la loi de 1999, avant le changement de nos statuts, nous ne sommes plus un établissement de crédit à but non lucratif, nos dirigeants successifs ont sacrifié sans vergogne notre rôle de service public sur l’autel du profit et de la rentabilité à tout prix.

Avant la création de Natixis et sa mise sur le marché

en 2006 (et un possible retrait obligatoire pour 2021 après une Offre Publique d’Achat Simplifiée au bout de 15 ans, la belle affaire !), scandale ô combien plus important que celui des Doubl’Ô et Doubl’Ô Monde toujours sur le dos de nos clients, mais passé sous silence, puis la crise de 2008 dont nos dirigeants n’ont tiré jusqu’à ce jour, aucune leçon.

Avant la mise en place de la part variable, dont les règles d’attribution de la note qualitative individuelle sont aussi claires que celles des augmentations et primes individuelles.

Note revue à la baisse en DR afin d’obtenir la note moyenne permettant de respecter le montant de l’enveloppe prédéfinie qui n’est par définition pas extensible. Dont les règles changent tous les ans, quand ce n’est pas en cours de route, et qui pousse à la surperformance en devant atteindre 120 % pour toucher le “pactole”.

Avant le benchmark, condamné depuis par la justice à la CE Rhône Alpes mais qui de façon déguisée et en taisant son nom a encore de beaux jours devant lui dans une entreprise commerciale comme se plaisent à le rappeler nos membres du directoire et leur horde de serviteurs zélés. Course à l’échalote sans fin, c’est le deuxième effet Kiss-cool à la quête perpétuelle de la surperformance source de dérives commerciales, managériales, de stress et de risques psychosociaux. Mais le “graal” est-il à ce prix ?

Et nos clients dans tout ça, tiraillés entre banque physique et banque digitale, équipés pour être

100% autonomes après avoir été chassés de nos agences depuis le NCA, double avantage pour nos dirigeants, nos clients gèrent leurs opérations tels ceux d’une banque en ligne et continuent à payer une tarification digne d’une banque de réseau.

Certes, nous ne sommes pas parmi les plus chers de la place, mais commercialisation du premier compte-chèques Ecureuil en 1978 oblige, entièrement gratuit à l’époque, nous nous sommes bien rattrapés depuis en nous situant aujourd’hui dans la moyenne des autres établissements.

Si la direction fait la promotion des métiers spécialisés GP et PRO, ce n’est pas par hasard, elle a choisi son camp, celui des clients à forte valeur ajoutée et surtout pas celui de la clientèle fragile chronophage et peu rentable qui a besoin d’accompagnement et de proximité.

Pour une agence ouverte rue de la paix combien de regroupements et dans quels quartiers se situent celles qui ferment ?

Chers collègues, rassurez-vous, nous ne sommes pas en reste, à commencer par la suppression pure et simple de notre système de retraite, excédentaire et autonome, la CGR (Caisse Générale de Retraite des Caisses d’Epargne : 16/02/1952 - 31/12/1999).

La droite en a rêvé, la gauche l’a fait et s’est grassement servie au passage pour renflouer les caisses du régime général. Puis divorces successifs d’avec la CDC, la CNP et à chaque fois nous y avons laissé des plumes, beaucoup de plumes. Comme si tout cela ne suffisait pas nous maintenons sous perfusion permanente BPCE, et par ricochet Natixis, à grand renfort de millions puisés sur nos fonds propres.

Dans nos entretiens d’appréciation, la première question est toujours combien, jamais comment, ou peut-être dans un deuxième temps, si la réponse à la 1^{ère} en vaut le coup, afin de partager les “bonnes pratiques” qui ont permis d’arriver à ce résultat au sein de l’unité, mais surtout pas au niveau de la CEIDF, d’autres pourraient s’en servir pour nous passer devant. La direction aura réussi son coup, diviser pour mieux régner, c’est son jeu favori. Tout d’abord, on nous a isolés encore et encore plus depuis octobre 2014 avec le passage des Groupes aux Secteurs Commerciaux. Puis, abandon systématique des formations en présentiel, pour éviter les brassages et les échanges en plus des économies réalisées, remplacées par des e-learning seuls devant notre poste

de travail. Enfin, on nous maintient sous pression, la tête dans le guidon du 1^{er} janvier au 31 décembre à grand renfort de shows, de temps forts, de challenges, d’actions DR et DSC.

Combien d’entre nous souffrent ou à tout le moins sont frustrés de ne pas avoir le temps nécessaire de s’occuper comme nous le souhaiterions des clients ?

Toujours entre le marteau et l’enclume, entre apologie du nombre et satisfaction clients, entre quantité et qualité, les injonctions paradoxales sont légions et quotidiennes.

Difficile de rester “blanc comme neige” dans cet univers impitoyable où les tentations sont nombreuses, ventes forcées, défaut de conseil, conflit d’intérêt ou tout simplement un petit écart, que l’on croit sans conséquence, pour rendre service à un client.

Attention de ne pas tomber dans ce piège car les conseillers ne sont pas les payeurs et ce n’est pas le tableau annuel des sanctions disciplinaires qui nous contredira.

Le jour où nous ne sommes plus dans le moule, plus en phase avec la politique de l’entreprise que nous ne comprenons plus, quand nous n’arrivons plus à faire ou à faire faire à hauteur de ce qui nous est demandé, la CEIDF tu l’aimes ou tu la quittes. Encore faut-il en avoir le courage et les moyens et si nous ne le faisons pas de nous-même, on saura nous en faire baver jusqu’à ce que, poussés à bout, nous craquions après moult vexations, humiliations, mises à l’écart ou à l’index.

Ce harcèlement moral institutionnel et insidieux n’aura pas le même effet sur tous ni n’agira à la même vitesse, mais à force d’être marqués à la culotte, fliqués, benchmarkés certains finiront par être black-listés et ce peut être la descente aux enfers, le début de la fin, attention le BURN-OUT les guette. L’herbe n’est pas plus verte ailleurs, au Crédit Agricole par exemple, me direz-vous, aussi banque coopérative et qui, comme nous, n’en a que l’appellation et ne leurre plus que les nouveaux entrants et les clients. Mais est-ce ainsi que la CEIDF pourra devenir la banque préférée des franciliens et conserver ses salariés aussi bien anciens que nouveaux entrants ?

ET APRÈS TOUT CELA, ON OSE ENCORE NOUS DIRE QU’ “EN 200 ANS TOUT A CHANGÉ, SAUF NOS VALEURS”, JE VOUS LAISSE SEULS JUGES.