



Derrière les paillettes, quels cadeaux pour les salariés ?

Chères et chers collègues,

La direction de la CEHDF nous souhaite une très belle année 2026..., et glisse au pied du sapin un tout nouveau plan stratégique 2026-2030. Au menu : de grands mots, de belles promesses et, comme chaque année, une question essentielle : qu'est-ce que ça change vraiment pour nous ?

« Donner du sens au travail » : le cadeau... sans le ticket de caisse

La direction nous rappelle sa noble mission :

« Banquier du quotidien, assureur, partenaire des projets et de la réussite de nos clients »

Et nous assure que tout cela donne du sens au quotidien des collaborateurs. C'est joli, ça sonne bien... mais pour **Sud**, on a cherché le sens dans la réalité du terrain. Le sens au travail ne se trouve pas sous le sapin d'un plan stratégique.

Il se construit avec :

- de la reconnaissance concrète,
- un partage équitable des richesses, des augmentations qui suivent l'inflation c'est le minimum acceptable,
- des conditions de travail dignes,

Pas très motivant pour commencer cette nouvelle année 2026

2019–2025 : rétrospective...

Avant de tourner la page, petit retour sur les conséquences des précédents plans stratégiques.

Souvenez-vous :

- fermetures d'agences en série,
- disparition du service bancaire de proximité,
- effectifs en baisse,
- charge de travail en hausse,
- Diminution du pouvoir d'achat des salariés avec une inflation depuis 2019, selon l'OCDE (alimentation & énergie) de 18,56% non compensée par des augmentations de salaires et les primes,

La ligne managériale de proximité a été et reste particulièrement impactée. Faute de moyens humains et organisationnels, elle est de plus en plus utilisée comme une rustine permanente, chargée de combler les trous laissés par les suppressions de postes et les fermetures d'agences. Sommés d'assurer la continuité du service, de gérer l'urgence et de maintenir la motivation des équipes, ces managers se retrouvent en surchauffe, pris en étau entre les injonctions de la direction et la réalité du terrain.

À force de tirer sur la corde, même les plus motivés finissent par lâcher

2026–2030 : finance responsable... mais pas trop quand même !

Le nouveau plan stratégique se veut responsable, avec des produits dits « durables ». Sur le papier, l'intention est louable. Mais dans les faits, la CEHDF mise fortement sur la data et l'intelligence artificielle.

À ce jour, aucun engagement clair sur un développement réellement écoresponsable de ces technologies.

Objectif affiché : –20 % d'empreinte carbone d'ici 2030.

L'adoption de l'intelligence artificielle soulève des enjeux majeurs, tant en termes d'impact environnemental que de conséquences sur l'emploi et les conditions de travail. Une direction responsable se doit de prendre ce sujet à bras-le-corps, avec transparence et cohérence.

Sud appelle la direction à engager dès 2026 une véritable concertation avec les organisations syndicales, afin de définir collectivement un cadre d'utilisation de l'IA respectueux des salariés, de l'environnement et des engagements affichés par la CEHDF. Une stratégie écoresponsable crédible ne peut faire l'impasse sur l'empreinte carbone de l'intelligence artificielle, dont l'impact ne saurait être invisibilisé.

Un indicateur écologique ne doit pas servir de cache-misère à une stratégie purement financière

Salariés : encore et toujours absents de la liste des bonnes résolutions

Dans ce plan, les salariés apparaissent surtout comme :

- des variables de performance,
- des lignes d'optimisation,

Le projet **SCALE-IT** a déjà donné un avant-goût :

- suppressions de postes, facilitées notamment par l'IA,
- dégradation des conditions de travail,

Rien sur :

- les salaires, le partage des richesses,
- la qualité de vie au travail,
- une amélioration durable de nos conditions,

Visiblement, ce n'est pas encore pour cette année...

Objectifs financiers : C'est la direction qui nous invite au repas de Nouvel an mais ce sont les salariés qui règlent l'addition !

L'écart de PNB en 2025 et celui de 2026 est colossal. Pour l'atteindre, la direction semble prête à actionner une nouvelle fois le rouleau compresseur social. La vraie question est : **qui va payer ces objectifs ?**

Pour **Sud**, les risques sont clairs :

- suppressions de postes...encore,
- surcharge de travail pour ceux qui restent,
- nouvelles réorganisations en perspective type SCALE-IT,

Les vœux de *Sud* pour 2026 (et au-delà)


Face à ces contradictions et à ces risques sociaux majeurs, ***Sud*** continuera de défendre une autre vision de la banque :

- **humaine,**
- **socialement juste avec enfin un partage juste et équitable des richesses produites par les salariés,**
- **écologiquement responsable,**
- **respectueuse des salariés,** celles et ceux qui font vivre la CEHDF au quotidien,

Salariés de la CEHDF, en 2026, ne vous contentez pas des vœux officiels :

 informez-vous,

 échangez,

 mobilisez-vous avec **Sud**.

Parce que la meilleure résolution pour la nouvelle année, c'est de ne pas rester seul.