

5 Février 2024

SOCIAL WARNING !

La nouvelle direction tient son premier record : 947. Ce nombre est celui du plus grand nombre de suppressions de postes en un minimum de temps. Vision 2025 prévoit certes 3500 postes en moins chez SGRF, mais la purge s'étale sur 3 ans. Là, l'essentiel serait fait en 3 mois. Avant l'été. De bonnes vacances en perspectives pour les collègues concernés.

Et ce chiffre énorme de 947 suppressions de postes ne comprend même pas les «options sur la table» pour lesquelles Slawomir Krupa nous a assuré que «les choix définitifs n'étaient pas faits» bien que la liste des prochaines «rationalisations» s'étale depuis des mois dans tous les journaux : SGSS, SGEF, BRD, etc. Et nous avons vu que la presse, qui n'annonçait «que» 500 suppressions de postes, avait plutôt tendance à être en-deçà de la réalité. Au total, ce seraient encore plusieurs milliers de salariés supplémentaires qui pourraient être sacrifiés en 2024 !

Tout cela dans un contexte d'évolution très insuffisante des rémunérations. Si la NAO a eu le mérite de ne pas être nulle, elle n'a pas compensé la forte perte de pouvoir d'achat provoquée par la flambée inflationniste des dernières années. Pire, l'intéressement et la participation s'annoncent en

Les Infos

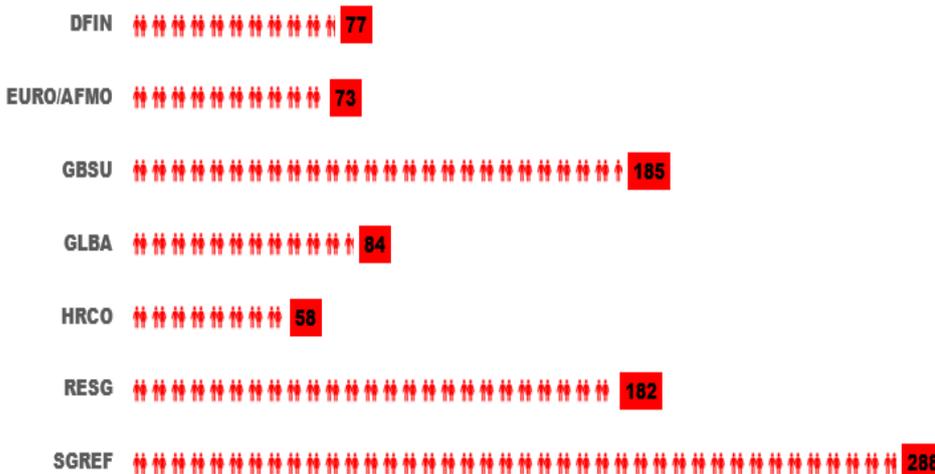


berne alors que le conseil d'administration ne s'est toujours pas décidé à voter un supplément d'intéressement malgré les demandes répétées de votre représentant CGT. Enfin, les enveloppes d'augmentations individuelles et de variables paraissent plutôt maigres si l'on en croit les informations qui circulent. Et ce n'est pas l'assurance donnée par Krupa que l'enveloppe des variables pour SGRF sera identique à l'année dernière qui suffira à nous rassurer. On était déjà loin du compte !

Et puis il y a toutes les questions de stratégie, que vous êtes tellement nombreux à trouver opaque voire incompréhensible selon les résultats du Baromètre Employeur :

- Que pèsent l'ensemble de ces projets dans les 1,7 milliards d'économies annoncés aux marchés le 18 septembre lors du capital market day ?
- Quels seront les réels leviers pour accroître l'efficacité opérationnelle alors que 5% des effectifs des services centraux vont être brusquement coupés ?

Nombre de postes supprimés



- Quel impact sur la charge de travail des salariés restants alors que les améliorations de processus et d'outils promis ne seront certainement pas en place en quelques semaines ?

Tous ces points auraient mérité d'être approfondis, mais ne l'ont pas été. Après 9 mois de silence, la direction générale ne nous a accordé que 1h40 pour échanger vendredi. A peine le temps de découvrir l'ampleur des dégâts annoncés et de commencer à poser les questions.

Et Slawomir Krupa ne semble pas pressé de renouveler l'exercice, lui qui a concédé qu'il devrait peut-être rencontrer les organisations syndicales une ou deux fois par an ... **A croire que la suppression de 947 postes ne représente qu'un détail dans la gestion de la banque !**

En fonction des dossiers déposés aux élus du CSE des centraux, nous allons exiger que les principaux instigateurs de ces différentes réorganisations viennent les justifier devant les représentants des organisations syndicales. L'accord emploi (que nous venons de prolonger pour 1 an et demi) prévoit cette possibilité et nous l'avons saisie dans la vingtaine de plans que nous avons connue depuis 2012. Depuis cette date, les plans de réorganisations massifs de nos activités se sont succédé et n'ont jamais amélioré la situation de la banque. Un 21^e plan sera-t-il la panacée ? nous ne sommes pas les seuls à en douter : l'action SG est la 4^e plus forte baisse du CAC40 ce lundi.

Nous allons aussi, plus spécifiquement, exiger de traiter l'évolution de la charge de travail après la suppression de 900 postes car si Slawomir Krupa nous a dit « on fait mieux, avec moins », il est normal de se demander quel en sera à quel prix. Les plans précédents – et Vision 2025 ne déroge pas à cette règle – nous ont appris que la suppression des postes précédait la mise en place des moyens permettant d'adapter la charge de travail à la nouvelle donne.

Quant aux nouveaux outils et processus promis pour faciliter la tâche des équipes réduites, ils sont trop souvent en-dessous des attentes voire tout bonnement absents. Ce sont tous ces points que nous voulons tirer au clair avant que les dossiers ne soient finalisés et n'avancent dans un plan de com bien huilé.

Une fois de plus, et malgré nos nombreuses sollicitations au cours des dernières semaines, la direction a attendu le dernier moment pour partager les informations au sujet de ses plans de réorganisation. Celui-ci est pourtant d'une ampleur exceptionnelle, et aurait mérité une vraie concertation préalable. Sur les motivations économiques, mais aussi sur les dispositifs d'accompagnements des salariés concernés par les coupes. L'objectif d'éviter les départs contraints nécessite par exemple la mise en place d'un dispositif *ad hoc* de reclassement et de formation. Nous l'avons souligné à la direction vendredi, qui en a pris note alors que cela aurait pu être planifié bien en amont grâce à un dialogue social sincère.

Mais la direction a encore choisi la dissimulation préalable et cette façon de faire est inacceptable. Nous l'avons fortement souligné lors de nos échanges avec elle ce vendredi. La concertation, ce n'est pas en annoncer un chiffre assorti des sempiternelles assurances que l'efficacité opérationnelle permettra – un jour, c'est promis ! – de doper enfin les rémunérations. Cela fait plus de 10 ans que nous entendons cette promesse, et les seuls émoluments qu'il est prévu de doper sont les jetons de présence des membres du Conseil d'administration. C'est pourtant précisément ce conseil d'administration qui a validé les choix désastreux de Frédéric Oudéa, **mais ce sont les salariés qui paient l'addition.**

La direction veut aller vite, et présenter rapidement les détails de son plan au CSE des services centraux parisiens afin de pouvoir le mettre en œuvre au début du mois d'avril. Hasard du calendrier, c'est en mars que vous pourrez voter pour élire vos représentants au Conseil d'administration. Ce sera l'occasion d'envoyer deux administrateurs CGT combattifs, que la direction sera bien obligée d'écouter. Et pas seulement une ou deux fois par an après le petit-déjeuner.

Besoin d'échanger ? de conseils ? d'informations ?

N'hésitez pas à retrouver sur notre site :

- le lien teams pour participer à notre présentation mardi 6 Février à partir de 11h00 ;
- le lien et l'agenda par BU SU à partir de mercredi ;
- Contactez nous personnellement.

