

Agir pour construire

COMITÉ DE GROUPE DU 27 SEPTEMBRE

ALLIANCE

Boîte de Pandore ?

Le Comité de Groupe qui s'est tenu le 27 septembre, a essentiellement traité du projet ALLIANCE, rapprochement entre la Caisse des Dépôts et Consignations (CDC) et le Groupe Caisse d'Épargne (GCE). Les craintes que nous émettions lors de notre dernière réunion sur ce projet (26 juin), se confirment. Que ce soit en matière de conséquences sociales, d'évolution des missions d'intérêt général, de représentation des sociétaires et des salariés du GCE aux organes de direction de l'ALLIANCE ou de partage équitable des retombées entre partenaires, nos inquiétudes se précisent et de nouvelles se font jour. La complexité du dossier ainsi que la déloyauté avérée de la CNCE dans nos relations sociales, ont amené les élus à voter à l'unanimité le recours à deux experts (le premier pour le volet économique, le deuxième sur l'aspect juridique). L'autre point abordé portait sur l'informatique du groupe et a permis le balayer l'état d'avancement des trois communautés.

Boîte de Pandore ?

Alors que nous n'avons pas d'opposition dogmatique au projet Alliance, au fil des réponses parcimonieuses arrachées à la CNCE, une véritable boîte de Pandore s'ouvre...

Détournement de la loi

En juin 99, le changement de statut des Caisses d'Épargne laissait présager de grands bouleversements. Certains qui ne partageaient pas notre opposition, appréhendent aujourd'hui l'ampleur de ce qui peut désormais impacter notre groupe. Dans un premier temps, la constitution de l'alliance CDC/GCE justifierait la création de la holding H, pour orchestrer le développement du nouvel ensemble. Véritable pôle restreint concentrant tout le pouvoir, H permettrait à 80 personnes de présider aux destinées de 48.000 autres. Elle serait administrée par un conseil de 10 personnes (5 CDC et 5 GCE) et dirigée par deux patrons : celui de la CDC et celui du GCE, la CDC y restant majoritaire avec 50,1%.

La loi de 99 a prévu que trois composantes soient représentées à la tête des Caisses d'épargne : les clients personnes physiques, les collectivités territoriales et les salariés. Dans la holding où tout se déciderait demain, aucune de ces composantes ne serait représentée ! N'est-ce pas là détourner une loi qui, bien que contestable, a été démocratiquement adoptée ?

Transfert de pouvoirs

La holding qui déciderait de tout, définirait la stratégie de l'Alliance et notamment celle de notre groupe, que la CNCE, véritable bras armé de H, serait chargée de faire appliquer strictement. A quelle souveraineté, à quelle indépendance peut encore sérieusement prétendre une entreprise ou un groupe qui ne maîtrise plus sa stratégie ?

Si nous pouvions envisager une croissance externe, c'était dans le respect de notre culture, de nos missions et notamment de celles liées à l'intérêt général, dans un partage équitable des apports, des rôles et des retombées. Il n'en est rien, tant dans le montage financier et stratégique que dans l'implication des sociétaires et des salariés.

La structure financière telle qu'elle est prévue sonne la fin de toute autonomie des Caisses d'Épargne.

En effet, ces dernières seraient privées de certains métiers qu'elles exerçaient, notamment au travers des filiales (Ecu-reuil-vie, Ecu-reuil gestion...), qui seraient transférées dans la Holding. En échange, les caisses recevraient des titres, émis par la CNCE, ce qui les lierait définitivement à un pouvoir centralisateur.

La CNCE perdrait, elle aussi, des prérogatives. Outre l'abandon à la holding de la démarche stratégique, elle lui transférerait également l'intégralité de son pôle finances (195 collègues) via CDC Ixis.

.../...

La stratégie

La holding aurait donc à piloter quatre métiers - banque de détail, banque d'investissement, immobilier et assurance/prévoyance - dans un objectif le développement de l'Alliance, notamment par croissance externe et plus précisément à l'international. Ce regroupement de métiers devrait permettre la recherche permanente de création de valeur pour pérenniser l'ensemble.

Or, dans chaque regroupement industriel de ce type, certains métiers à qui l'on attribue un potentiel de développement important, assoient leur financement sur d'autres métiers, qualifiés de « vache à lait » et axés sur des activités banalisées. Mais, pour que ces métiers « vache à lait », œuvrant dans des secteurs fortement concurrentiels, remplissent le rôle qui leur est attribué, ils doivent être installés dans un processus de rationalisation continue et durable. Il s'agit alors d'en extraire la meilleure rentabilité, ce qui se fait souvent au détriment des conditions de travail et de l'emploi, notamment.

Dans l'Alliance, le métier « vache à lait » serait celui de la banque de détail, rôle dévolu au Groupe Caisse d'Épargne, déjà installé dans une rationalisation croissante (mutualisations, plans sociaux, dénonciation d'accords, etc.) avec un recours massif aux innovations technologiques (automates, centres d'appels, banque directe, internet, etc.). Si des synergies sont attendues, elles ne le sont pas au plan des recettes mais bien des économies et chacun sait ce que cela signifie. Concernant les missions d'intérêt général dévolues par la loi aux Caisses d'épargne, le projet n'y fait pas allusion. Pourquoi cette Alliance, avant tout capitalistique, devrait-elle s'embarasser de ce genre de contraintes... ?

Consultation du personnel

Pour mener à bien un tel projet, nos dirigeants ne pouvaient s'exonérer d'une consultation du personnel. Ils la mènent donc à leur manière : de façon à rendre impossible toute perception globale du dossier, en délivrant des informations parcellaires, en consultant chaque entreprise (GCE, CDC Ixis, CFF, Filiales, etc.) sur une partie du projet et non sur son intégralité et les conséquences déclinables. Nous souhaitons la création d'une instance d'information et de consultation du personnel couvrant tout le périmètre d'Alliance afin de pouvoir en appréhender les possibilités d'évolutions. Cette demande nous a été refusée.

Compte tenu du flou artistique qui semble délibérément entretenu, le Comité de groupe a décidé de nommer un expert juridique et un expert économique. De plus, tous les comités consultés ont été invités à nommer un expert afin d'estimer les incidences financières et sociales pour les entreprises et le personnel. Nous ne comptons guère sur les COS, mis en place par les directions, pour défendre avec pugnacité les intérêts des entreprises du groupe et par voie de conséquence ceux de leurs salariés.

INFORMATIQUE DU GROUPE

Seul autre point à pouvoir être abordé, la déclinaison communautaire des objectifs propres à la stratégie informatique du groupe a été présentée par la CNCE.

Réduire d'un milliard de francs d'ici 2003 les charges informatiques constatées en 1999, telle est l'économie à réaliser selon une répartition « équitable » des efforts.

Sommes en MF →	Charges Informatiques 99	Economies
ARPEGE	2 125	460
RSI	925	220
SIRIS	1 076	250
CNETI, CNCE, Filiales (hors CFF et Gestitres)	300	70
Total	4 426	1 000

Nous avons relayé les interrogations du personnel quant aux structures de l'informatique au-delà de 2003 et a fortiori de 2005 : une orientation vers deux pôles (Est/Ouest) ne se dessinerait-elle pas, voire même l'émergence d'une communauté unique ? En effet, Arpège couvre aujourd'hui la moitié du périmètre informatique du groupe, RSI et Siris se partageant l'autre moitié.

La CNCE a éludé le sujet en n'apportant, ni réponse, ni démenti à ces différentes hypothèses et leurs conséquences sur le maintien des sites et de l'emploi. Elle s'est limitée à répondre que ces questions étaient prématurées.

Si nous disposons aujourd'hui d'informations, même partielles, sur la stratégie informatique du groupe appliquée aux trois communautés, nous restons toujours dans l'ignorance pour le périmètre intégrant CNETI, CNCE et filiales (hors Crédit Foncier et Gestitres) et qui, selon les attentes du groupe, devrait contribuer à hauteur de 70 MF au fameux milliard d'économies.

En outre, le projet de la communauté Arpège qui manque de lisibilité, génère une forte inquiétude du personnel.

D'autre part, le Giretice va se retrouver, à court terme, un GIE sans adhérent : le personnel s'interroge donc sur son avenir. La CNCE a indiqué que le scénario juridique n'était pas arrêté mais qu'il n'y aurait pas de problème d'emploi.

Aujourd'hui, malgré les affirmations de la CNCE, il n'existe pas de plan triennal d'activités glissant, qui permettrait au personnel d'avoir la visibilité sur la pérennité des emplois.

Par ailleurs, les élus du Syndicat Unifié ont rappelé fermement que, contrairement à certaines pratiques constatées ici ou là, seules les organisations syndicales peuvent légitimement négocier le volet social de cette reconfiguration.

La délégation Syndicat Unifié au Comité de Groupe

