



Agir pour construire

Paris, le 3 avril 2002 – n° 08-2002

C O M I T É D E G R O U P E D U 1 3 M A R S

La vérité si je mens !

Après un point restreint sur la constitution d'Eulia, alors que nous souhaitons des informations précises sur l'évolution du portefeuille des caisses d'épargne en 2001, nous n'avons reçu qu'une présentation consolidée au niveau national. En revanche les responsables des ressources humaines du Groupe se sont répandus sur leur stratégie de recrutement, préférant rester très discrets, pour ne pas dire confus, sur les fusions envisagées dans les deux années à venir.

Appel à la raison

En préambule, notre délégation a condamné la démarche disciplinaire engagée contre D. Héquin (cf. tract national n° 07-2002). La CFDT refusant de siéger jusqu'à la réintégration de son militant, le Comité de groupe s'est ouvert dans une composition atypique. B. Mettling, relevant des nuances dans les expressions syndicales, a fustigé celles qui banalisaient la violence. « *Dans tout mouvement de contestation, les responsables syndicaux sont plus responsabilisés que les autres, et c'est de notre capacité collective à trouver une voie commune condamnant la violence, que découlera l'appréciation que nous, les employeurs, aurons de ce dossier* » déclarait-il, sans même voiler le troc proposé.

EULIA

Ayant rappelé que l'*Alliance Eulia* (dont le Groupe Caisse d'épargne est l'un des maillons) est dirigée par la *Compagnie Financière Eulia*, C. Guirlinger s'est déclaré incapable d'en présenter les aspects financiers (il n'en est que directeur général après tout), les budgets étant en cours d'élaboration : il a donc survolé le programme de travail du 1er semestre. Cette synthèse organisationnelle peut se résumer à la mise en place de la *CF Eulia* (organigramme, budget, communication, achèvement des opérations d'apport, etc.), l'organisation des 42 chantiers stratégiques (banque privée, partenariats, recherche de croissance externe, etc.) à mener d'ici 2005 pour générer 500 Millions d'euros de RBE supplémentaires. Cet objectif s'appuierait sur des synergies de coûts (pour 15%) et de revenus (pour 85%). Chacun des chantiers faisant l'objet de points d'étape par quinzaine et par mois, des détails devraient être apportés aux élus en juin.

Contrat groupe C.N.P

Abordant ensuite ce qui nous semble être une dérive éthique née d'*Eulia*, nous avons évoqué le nouveau contrat conclu avec la CNP pour l'assurance des prêts : en cas d'arrêt de travail c'est la perte de salaire qui est couverte et non plus l'échéance de prêt, le client voyant désormais sa couverture revue à la baisse. Outre le fort accroissement de sa marge, est-ce ainsi que la CNCE espère contribuer plus que La Poste aux profits CNP, avant le renouvellement du pacte en 2003 ?

Evolution de la situation des portefeuilles de chaque caisse

Nous souhaitons des informations précises sur l'évolution du portefeuille de **chaque** caisse. Soucieuse d'éviter un classement qui aurait pu mettre en exergue certains mauvais élèves, la CNCE a présenté une situation agrégée des portefeuilles, totalisant ensemble 63,2 Milliards d'euros. Après les précautions oratoires d'usage (la gestion d'un portefeuille d'actions s'analyse sur plusieurs années, etc.), c'est une perte exceptionnelle de 130 Millions d'euros qui nous a été annoncée sur la seule composante actions ainsi qu'un montant de provisions sur créances et titres supérieur à 85 Millions d'euros (Enron pour 40,5 ME, Swissair, Sabena, etc.).

.../...



Responsables mais pas coupables

La CNCE a tenté d'expliquer, sans vraiment convaincre, que la situation économique, l'évolution chaotique des marchés, les contraintes de gestion, n'ont pas facilité la tâche des directeurs financiers qui, tout compte fait, auraient été brillants. Dès lors nous nous interrogeons sur ce qui justifie un futur durcissement des règles de contrôle interne alors que la CNCE liste déjà dans un « catalogue de notation », les placements autorisés et après avoir instauré des bornes, interdit tout franchissement qu'elle n'aurait pas préalablement autorisé : quelle autonomie pour les gestionnaires de portefeuille des caisses, littéralement « marqués à la culotte » ? La rugosité des débats interne qui ont dû se nouer sur ce sujet, transparaît d'ailleurs au travers des protestations du chef de réseau, interrogé sur son rôle de « gardien du temple ». Soulignant que les portefeuilles résultent de la gestion de bilan, la CNCE justifie du bout des lèvres leur gestion décentralisée, alors qu'elle met simultanément tout en œuvre pour la maîtriser à distance et donc, à terme, la condamner.

Chacun appréciera les nuances du discours. Mais, alors que le « grouillot » est immédiatement sanctionné au moindre écart, qui assumera le fait que bien des caisses ne serviront pas de participation à leurs salariés au titre de l'exercice 2001 ?

Belle, belle, belle, ma carrière ...

B. Mettling a présenté « La stratégie Ressources Humaines », apologie des cadres de demain. Hormis trois lignes concernant l'ensemble du personnel, douze pages traitaient de 6.000 salariés, mandataires sociaux en devenir, managers stratégiques ou managers de proximité à fort potentiel. « *Les cadres doivent être au cœur du changement et les ressources humaines au service de l'ambition du Groupe* » proclame B. Mettling, qui veut créer des conditions de travail motivantes, via la suppression des automatismes (prime de durée d'expérience, prime familiale, prime de vacances) et l'instauration d'une prime variable plus modeste, outil suprême de performance et d'obéissance.

Tel le bateleur d'antan, il fait « la sortie des écoles », vantant aux jeunes diplômés pleins d'ambition, les opportunités qu'offrent un groupe mutualiste constitué d'entreprises de 2000 à 2500 salariés (indication subliminale sur la taille cible des caisses ?). Mais pendant qu'il « fait le marché », les salariés en poste rament au quotidien pour parfaire les atours d'une institution qui vit son âge et son histoire comme autant de maladies honteuses, jouant du clinquant pour plumer le candide et de la monnaie pour s'attirer les grâces du gigolo.

Nous souhaitons savoir si, avec ces beaux principes, B. Mettling validait le comportement de certaines directions, menaçant les managers des pires maux s'ils avaient la faiblesse de faire grève. « *Le manager doit relayer les projets de l'entreprise, même s'ils ne sont pas consensuels. Mais le moment venu il conserve bien évidemment son droit de grève, comme tout salarié.* » affirmait-il sans hésitation.

Projet de fusions dans les deux années à venir

Comme souvent, A. Ricaud ne s'est pas montré à son avantage sur ce dossier sensible, ses commentaires contradictoires sur les tractations en cours, pouvant se résumer à trois lapalissades :

1) La CNCE, souvent informée au dernier moment (ex. Lorraine nord et Pays lorrains), n'a pas le pouvoir de provoquer des fusions, celles-ci restant prérogative des directoires de caisses et des COS.

2) Il est évident que l'étape ultime d'une mise en commun de moyens c'est la fusion.

3) La CNCE est au courant de pourparlers entre différentes caisses, pour étudier des fusions.

Pilotant l'intégralité du processus de mise en place des COS et des mandataires sociaux, la CNCE prétend, mais sans véritable conviction, tout ignorer des projets d'évolution du réseau qu'elle dirige : c'est prendre les salariés pour des imbéciles.

Il convient donc d'ajouter une étape que nous pourrions formuler ainsi :

4) La CNCE convoque les présidents (directoire et COS) pour leur suggérer d'étudier des fusions.

Ceci explique mieux la soudaine génération spontanée de projets (Auvergne et Limousin, IDF Nord et Ouest, etc.) tout comme l'augmentation d'une ligne budgétaire de la CNCE, pour "accompagner les futures fusions éventuelles".

La délégation du Syndicat Unifié au Comité de Groupe

