

## DU HAUT DE CES DEUX TOURS, DES MILLIONS D'EUROS D'ECONOMIES VOUS CONTEMPLER...

*Projet Pléiade, Projet Hermès, emménagement dans les tours Duo, passage au « bureau partagé » (qui est déjà une réalité pour certains), les motifs d'inquiétude ne manquent pas pour les salariés de BPCE. Et les motifs de satisfaction ? Alors que nos dirigeants se réjouissent des projets qu'ils ont initiés – et des résultats probablement sans précédent qu'ils vont générer, si on se réfère aux résultats semestriels, avant même qu'on enregistre les premières économies générées par le Schéma Direction Immobilier (qui se chiffreront en dizaines, voire en centaines de millions d'euros) – l'UNSA BPCE pose la question : quels bénéfices les salariés vont-ils retirer de tout cela ? Et afin d'aller à contre-courant de cette mode ridicule consistant à utiliser des termes anglais à tout bout de champ, nous avons choisi, pour les titres des chapitres, des citations (parfois un peu détournées) de Bonaparte !*

### **L'art de gouverner consiste à ne pas laisser les hommes vieillir dans leur poste**

Evidemment, l'UNSA BPCE ne cautionne pas cette phrase de Bonaparte. Bien au contraire, nous considérons que les salariés ont besoin de stabilité. Mais si elle était vraie, alors BPCE serait très, très bien gouvernée ! Après un projet Smith qui a amené en 2019 près de 700 salariés, dont ce qu'on appelle la DSI SEF, dont les 200 collaborateurs se retrouvent à nouveau transférés deux ans après dans le cadre du projet Hermès, voilà le projet Pléiade, d'une plus grande ampleur encore, comme en témoigne le tableau récapitulatif ci-dessous.

|     | Pôle                         | Avant Pléiade (CDI) | Transferts NSA -> BPCE | Après Pléiade (CDI) | Commentaire                                      |
|-----|------------------------------|---------------------|------------------------|---------------------|--|
| DRH | DRH                          | 146                 | 45                     | 153                 | 11 transferts vers BPCE Services et 25 vers l'IT |
|     | Secrétariat Général          | 226                 | 64                     | 289                 |  |
|     | Finance et Stratégie         | 376                 | 40                     | 415                 |  |
|     | Inspection Générale          | 174                 | 38                     | 212                 |  |
|     | Risques                      | 234                 | 49                     | 283                 |  |
|     | Communication                | 33                  | 52                     | 85                  |  |
| IT  | IDD                          | 94                  | 2                      | 96                  |  |
|     | CIO Office + Finance & Perf. | 38                  | 41                     | 80                  |  |
|     | SI                           | 226                 | 231                    | 465                 |  |
|     | Workplace                    | 12                  | 164                    | 177                 | BPCE : collaborateurs de T & O                   |
|     | BPCE consulting              | 24                  | 32                     | 56                  |  |
|     | D&T Pôle 1                   | 0                   | 137                    | 137                 |  |

Et ce n'est que le début... car bien entendu, suite à ces transferts, des réorganisations seront inévitables. Mais quand il ne s'agit pas de transfert ou de réorganisation, on déménage les salariés ! Cela a été le cas, récemment de la DSI, qui était dans l'immeuble Malraux et qui est désormais sur Avant-Seine, au rez-de-chaussée. Fallait-il vraiment faire ce déménagement (qui a été réalisé, en plus, dans des conditions déplorable, en présence des salariés !) à quelques mois d'un autre déménagement ? Et fallait-il, en plus, profiter de cette occasion pour passer en bureau partagé, dans des locaux qui n'ont jamais été pensés pour cela ?

### **Un bon croquis (ou une photo) vaut mieux qu'un long discours**

Le constat est affligeant : des managers isolés dans des bureaux fermés (situation dont ils sont les premiers à se plaindre), des équipes entassées sur des blocs de 6 postes de travail, en dépit de toutes les préconisations de la CSSCT, des casiers individuels dont l'affichage est bricolé, et placés dans un local dans lequel deux personnes ne peuvent même pas se croiser. Et bon courage à ceux qui ont les casiers du bas... C'est intolérable et l'UNSA BPCE demande à la direction de se pencher rapidement sur la question et de prendre les mesures nécessaires pour améliorer la situation des salariés concernés, dans l'attente du prochain déménagement.



## ***Dans les (r)évolutions, il y a 2 sortes de gens : ceux qui les font et ceux qui en profitent***

Ceux qui en profitent, ce sont évidemment les actionnaires, à savoir nos maisons-mères (et donc, indirectement, les dirigeants qui seront grassement récompensés pour les résultats obtenus).

Et les salariés dans tout cela ? Ce sont eux qui subissent le stress généré par tous ces mouvements et les inquiétudes légitimes qui vont avec, doivent faire les efforts nécessaires et parfois même des sacrifices, pour s'y adapter. Mais que gagnent-ils au passage ?

Il y a deux ans, le projet Smith avait été l'occasion d'un certain nombre d'avancées sociales : amélioration de l'abondement du PEE/ PERCO-I, intégration de la part variable au salaire fixe (sauf pour les classifications J et au-delà), subvention supplémentaire au CSE dédiée aux chèques vacances.

L'UNSA BPCE demande que le projet Pléiade se traduise par une nouvelle amélioration du socle social de BPCE. Le recours aux « groupes fermés » (en clair, des avantages réservés à une population, gérés de manière extinctive) ne doit pas être la solution systématique pour éviter que certains dispositifs plus avantageux chez Natixis ne soient appliqués à l'ensemble des salariés de BPCE. Au sein d'une même équipe, les salariés ne tardent guère à se rendre compte que certains ont des avantages que d'autres n'ont pas, avec tout ce que cela peut entraîner de négatif dans les relations de travail. Si la direction veut que le transfert et, au-delà, l'intégration des salariés de Natixis, se passe bien, elle doit s'en donner les moyens. Et les moyens, BPCE les a...

## ***Impossible n'est pas syndical***

Sauf imprévu, les résultats atteindront cette année un niveau historique. Comment la direction compte-t-elle les partager ? Certes, l'intéressement sera probablement à la hauteur de ces résultats, et on peut même imaginer qu'il y ait en 2022 comme en 2021 (grâce à l'UNSA BPCE, qui l'avait réclamé dès janvier !), un supplément d'intéressement. Mais cela serait loin d'être suffisant. En effet, les salariés ne peuvent se satisfaire de mesures ponctuelles alors que les économies réalisées grâce à la mise en œuvre du Schéma Directeur Immobilier seront, elles, récurrentes et de grande ampleur, en passant de 29 à 9 immeubles en Ile-de France !

Nous nous souvenons que l'an dernier (mais pas seulement), la direction avait décliné nos demandes d'augmentation collective des salaires au motif d'un taux d'inflation quasi-nul... Et à moins qu'on nous démontre que l'inflation ne touche que les salaires les plus modestes, nous demandons cette augmentation collective pour tous les salariés de BPCE. Nous sommes par avance curieux de connaître la réponse qui sera faite à nos demandes cette année. Sans doute nous expliquera-t-on que dans les Banques et les Caisses... D'accord, mais justement une augmentation générale conséquente de tous les salariés du groupe serait un message fort de reconnaissance la part des Dirigeants à la place de la rengaine habituelle sans fondement aujourd'hui.

***Les négociations concernant Pléiade viennent seulement de commencer. Et les Négociations Annuelles Obligatoires (NAO) approchent. L'UNSA BPCE n'imagine pas que la direction demande aux salariés de supporter qu'on les transfère, qu'on les réorganise, qu'on les fasse passer en bureau partagé, et qu'on les empile et les entasse dans des tours dans des conditions dégradées, sans la moindre contrepartie. Les pistes ne manquent pas, pour éviter qu'ils continuent à perdre de leur pouvoir d'achat mais aussi pour améliorer le socle social : monétisation de jours du CET, adoption d'un système de complément familial, augmentation de la subvention du CSE, meilleure prise en charge des frais liés au télétravail, amélioration du dispositif de médailles du travail... Et les moyens financiers, comme on l'a vu précédemment, ne manquent pas à BPCE pour le faire !***

L'information essentielle sur BPCE, la Communauté et le Groupe : [unsabpcesa.fr](http://unsabpcesa.fr)

Nous contacter : [unsa@bpce.fr](mailto:unsa@bpce.fr)

Le bureau UNSA BPCE