

Pour toutes informations sur notre volet social, pour lire ou relire nos communications, pour entrer en relation avec vos représentants, pour adhérer en ligne, rendez-vous sur notre Site Internet : www.su-caz.fr

SU 03 / 19

Nice, le 18 février 2019

Que sera devenue la Caisse d'Épargne Côte d'Azur dans 10 ans ?

Le court-termisme est-il désormais une fatalité ? (1)

L'échec programmé de la Négociation Annuelle Obligatoire (NAO) 2019 met une nouvelle fois en évidence, sous l'angle du partage de la valeur ajoutée, le mal qui nous ronge qui pourrait provoquer, à moyen terme, la dilution de notre entreprise dans un paysage bancaire totalement renouvelé.

Encore une fois, le Résultat Net (RN) de l'année et l'objectif en matière de Coefficient d'Exploitation (COEX) ont pris le pas sur la juste récompense des efforts des salariés. Malheureusement ils prennent aussi le pas sur l'indispensable effort de formation et plus globalement sur des investissements nécessaires à un changement harmonieux de modèle qui mettraient vraiment au centre de ses préoccupations, la satisfaction de nos clients. Au-delà des fausses promesses, nos dirigeants privilégient systématiquement le court terme au détriment d'une vision prospective, innovante et pourquoi pas conquérante de l'industrie bancaire.

Vérifions cela en examinant en trois épisodes le traitement par nos dirigeants de ces 3 domaines essentiels :

1^{er} épisode : La rétribution des collaborateurs

Depuis 2014 la CECAZ a supprimé près de 300 emplois. Pendant la même période son PNB a progressé de plus de 10% et votre productivité, Produit Net Bancaire/Equivalent Temps Plein (PNB/ETP) a progressé de près de 17%.

Sous l'impulsion du Syndicat Unifié/UNSA, le total des éléments variables de votre rémunération, Part Variable (PV)+ Intéressement (I) + Participation (P) + abondement au PEE, ont atteint près de 16 millions € soit autour de 25% de la part fixe.

Bien sûr la répartition de la PV est loin d'être parfaitement équitable et la part fixe de la majorité des salariés demeure trop faible. **De surcroît, la PV BDD 2019 est une usine à gaz quasiment pas pilotable.**

Le rapport de force dont nous disposons pour l'instant face au dogme patronal de baisse massive des frais généraux et donc surtout des frais de personnel, ne nous a pas permis d'avancer suffisamment en matière de salaire de base, surtout au regard des compétences toujours plus pointues désormais nécessaires et de l'exigence de résultat.

Pour autant, ce niveau de bonus CECAZ constitue un baume pour le plus grand nombre et a permis de « mettre un peu de beurre dans les épinards ».

Il est extrêmement regrettable que le directoire ait, une nouvelle fois, cédé au dogme en refusant que le total des éléments variables versés en 2019 soit supérieur à celui versé en 2018.

Cela au prétexte fallacieux de la très légère baisse du PNB (de 361,3 à 358,7 Millions €) alors que la baisse du RN est imputable à une hausse importante du coût du risque issu d'un sinistre probable, qui ne relève pas de la responsabilité des salariés.

Cela également en intégrant dans ces éléments variables la prime de 1 000€ par collaborateur, issue de l'accord national et donc, vous l'avez bien compris, attribuée dans toutes les entreprises y compris celles nombreuses où le PNB/ETP a stagné, voire baissé et le COEX stagné, voire augmenté.

Cela enfin, alors qu'en CECAZ le PNB/ETP continue de progresser de 224,2K€ à 228,7 K€ soit 4 500 € de plus par collaborateur et que le budget 2019 prévoit encore une hausse à 229,7 K€.

Il est extrêmement regrettable que la proposition responsable et très mesurée du Syndicat Unifié de porter le supplément d'I de 1 Million à 1,5 Million € ait été repoussée et qu'une caisse aussi performante que la CECAZ ne parvienne pas aboutir à un accord de NAO. Le Directoire en porte l'entière responsabilité et en assumera les conséquences.

Le Bureau du Syndicat Unifié/UNSA.