



# AGIR ENSEMBLE

GRUPE CRÉDIT AGRICOLE S.A.

LA LETTRE D'INFORMATION DE LA CFDT DU GROUPE CRÉDIT AGRICOLE S.A. // MARS 2021

## EDITO

### L'HUMAIN D'ABORD !

Après avoir largement communiqué sur le volet « humain » de sa stratégie, la direction a plongé les représentants syndicaux dans l'expectative.

En effet, tous **les plans de réduction d'effectifs qui apparaissent simultanément** dans différentes entités du groupe ne peuvent être le fruit du hasard.

Nous n'oublions pas la promesse faite par la direction en 2019 de « créer de la valeur pour l'actionnaire » quel que soit le contexte.

Le moment nous semble pourtant particulièrement mal venu, à l'heure où les salariés du groupe sont en 100% télétravail et où la situation de l'emploi reste fragile en France.

Aujourd'hui, pour **éviter que la crise sanitaire ne se transforme en crise sociale** au Crédit Agricole, les représentants CFDT demandent à la direction de respecter sa promesse, faire passer « l'humain d'abord » :

➤ La CFDT demande à la direction du groupe de **clarifier sa stratégie concernant l'emploi** à court et moyen terme au sein du groupe Crédit Agricole.

➤ Nous demandons que **toutes les réductions d'effectifs annoncées soient différées afin de les inscrire** dans un cadre de référence global, négocié par l'ensemble des organisations syndicales, dans un souci d'équité pour tous les salariés du groupe.



**Valérie DELACOURT**  
Coordinatrice CFDT,  
Groupe Crédit Agricole S.A.  
06 13 75 53 47



**Gérard STOEFFEL**  
Coordinateur CFDT,  
Groupe Crédit Agricole S.A.  
01 42 95 10 57

## PLANS DE TRANSFORMATION AU CRÉDIT AGRICOLE

### APRÈS LA CRISE SANITAIRE, LA CRISE SOCIALE ?



Si la crise sanitaire a impacté les résultats 2020 du Groupe Crédit Agricole, ceux-ci restent malgré tout solides.

Pourtant, depuis plusieurs mois, les correspondants CFDT de nombreuses entités sont unanimes : des plans de « transformation » apparaissent subitement avec, pour certains, des

objectifs clairs de réduction d'effectif.

Est-ce là le « projet humain » revendiqué par la direction du groupe depuis deux ans ? Pour la CFDT, il est temps d'**ouvrir une nouvelle phase de dialogue social** afin de **préserver l'emploi et les conditions de travail** de tous les collègues du groupe.

#### • DES PLANS DE TRANSFORMATION EN PAGAILLE

Même si la direction du groupe refuse de communiquer sur un éventuel caractère coordonné de mise en place des plans de transformation dans les entités, les faits sont là :

➤ **CACEIS** : plan Turbo avec un objectif de **suppression de 10% des effectifs** (370 postes sur le périmètre France, 450 sur le périmètre groupe).

➤ **CAL&F** : Plan Together 2022, avec pour objectif la **suppression de 160 emplois** « équivalent temps plein » sur le périmètre groupe, dont 80 en France.

➤ **CONSUMER FINANCE** : objectif attendu de **réduction des effectifs** de 10% sur 3500 postes, voire plus ?

#### • LES MANAGERS DANS LE VISEUR

Le 14 décembre dernier, Philippe Brassac, Directeur Général du groupe, a annoncé que seraient menées **12 à 14 expérimentations sur les pratiques managériales** dans différentes entités du groupe.

Objectif final du plan mis en action sur le terrain par le *Boston Consulting Group* (expert en *cost killing*) : **supprimer des**

➤ **LCL** : si la direction ne donne pas de chiffres, le projet de fusion de Directions Régionales laisse entrevoir des « **synergies** » et des **fermetures d'agences** qui se traduiraient par des **réductions d'effectif**.

Cette liste n'est pas exhaustive. Le point commun de tous ces plans qui globalisent 1100 suppressions de postes ? Aucun accompagnement collectif n'est prévu. Tous les départs se feront « de gré à gré » avec un minimum de bruit...et de coûts pour la direction.

#### À SAVOIR !

Le dernier Plan de Départs Volontaires (PDV) du groupe a pris fin le 31 mars 2020. Il s'est déroulé chez AMUNDI (accord signé le 13 décembre 2017) lors du rapprochement AMUNDI/PIONEER, avec une suppression d'environ 500 postes au total, dont 134 en France.

**strates de management** et recycler en « experts » les managers qui auront perdu leur équipe suite à la réorganisation.

Bref, moins de managers, mais de nouveaux « experts » dont nul ne sait aujourd'hui quelles seront leurs prérogatives. Une voie de garage avant de « rebondir » ailleurs ?...



Retrouvez l'actualité du groupe crédit agricole SA sur le site [cfdtcasa.fr](http://cfdtcasa.fr), rubrique GROUPE.

# L'ANALYSE DE VOS REPRÉSENTANTS CFDT

PRÉSENTS DANS TOUTES LES ENTITÉS DU GROUPE, VOS REPRÉSENTANTS CFDT PORTENT UN REGARD SOUVENT PARTAGÉ SUR LA MISE EN PLACE DES PLANS DE TRANSFORMATION DANS LES DIFFÉRENTES ENTITÉS.



## Gérard STOFFEL, représentant CFDT chez LCL



Chez LCL, l'entreprise se transforme via le projet « **LCL Nouvelle Proximité** ».

Présenté fin 2020, ce projet, déclinant « les nouveaux modes de management, d'accompagnement et de fonctionnement agiles et efficaces au service des clients et des agences » (sic...), s'opère, dans sa déclinaison opérationnelle, **sans volet social** pour accompagner les salariés impactés.

Pourtant, il y est prévu de regrouper, à terme, certaines Directions régionales (48 actuellement pour 35 à 40 demain) et certaines Directions de groupe d'agences (220 actuellement, 165 à 185 demain).

Ces opérations sont loin d'être anodines d'un point de vue social puisque **l'expert mandaté par le CSE Central estime le nombre de postes supprimés à environ 150**.

À ce projet s'ajouteront rapidement **des fermetures et des regroupements d'agences**. Les élus du CSEC recevront l'information au cours du mois de mars.

Inquiète des impacts sociaux, **la CFDT LCL insiste depuis plusieurs mois pour la mise en place rapide de mesures d'accompagnement RH adaptées** (mobilité, formation/reconversion, mesures d'âge voire plan de départ) afin d'offrir des alternatives et/ou des solutions claires à nos collègues quand il leur faudra faire des choix. ”



## Gaëtan PERROCHEAU, représentant CFDT chez CAL&F



Ma position d'élu CFDT CALF m'amène à m'interroger sur les objectifs de **diminution d'effectifs programmés sur les mois à venir**, alors que nos collègues nous alertent sur **leur charge de travail qui ne cesse de croître**.

Les outils 2.0 promis pour alléger cette charge de travail ne sont pas au rendez-vous, comme le démontrent le recours important aux CDD et les retards cumulés constatés en production dans de nombreux services.

Ce phénomène est accentué par une stratégie de mutualisation des postes qui produit une **perte de repères des salariés**. De surcroît, la **forte augmentation des objectifs**, répondant plus à la stratégie de satisfaction de l'actionnaire, qu'à la réalité objective du climat des affaires impacté par la crise sanitaire, **accentue la pression sur les collègues**.

Je souhaite vivement que la négociation à venir pour accompagner des salariés volontaires pour quitter l'entreprise, ne s'élabore pas au travers d'une amnésie de l'équipe dirigeante quant aux **efforts fournis par les collaborateurs** CAL&F et à leur **engagement** au sein de l'entreprise.

**L'équipe CFDT CAL&F négociera pour que les moyens d'accompagnement soient à la hauteur des promesses** du volet humain mis en avant par la communication du groupe. ”



## Monique SALMON, représentante CFDT chez CACEIS



Un plan de transformation, projet TURBO, est en cours chez CACEIS. Ce projet prévoit la **suppression de 10% des effectifs** du groupe CACEIS à horizon 2023, dont **370 postes sur le périmètre France** avec création de 125 nouveaux postes sur la période.

Un **accord sur la gestion prévisionnelle de l'emploi (GEPP) est en cours de négociation**, avec une signature programmée à mi-avril 2021. Le CSE rendra son avis sur ce projet le 26 mars.

Le projet semble explicite pour 2021, mais **le flou persiste pour les années 2022 et 2023**.

Selon l'étude du Boston Consulting Group, l'optimisation des activités et la simplification des niveaux hiérarchiques rendent possible la réduction d'effectifs. Mais à ce jour, nous n'avons pas de visibilité sur la mise en place de nouvelles applications et l'optimisation des processus.

**Des transferts d'effectifs sont prévus** vers Madrid, Toronto et Luxembourg.

**Nous sommes inquiets pour les salariés** qui voient leurs postes disparaître tout autant que pour la charge de travail de ceux qui resteront. ”

**VOS REPRÉSENTANTS CFDT**  
dans le groupe Crédit Agricole SA :

<b>CASA :</b> Valérie DELACOURT	<b>LCL :</b> Gérard STOFFEL	<b>CACF :</b> Michel JEANJEAN	<b>CA Assurances :</b> Christian VASSE
<b>PACIFICA :</b> Federico PASCUZZI	<b>CACIB :</b> Jacques BADOUD	<b>CAGIP :</b> Philippe SIN	<b>AMUNDI :</b> Georges DELBREL
<b>CAL&amp;F :</b> Gaëtan PERROCHEAU	<b>CACEIS :</b> Monique SALMON	<b>CA Payment Services :</b> Christelle GUERAND	<b>CA Immobilier :</b> Richard SEDIK