

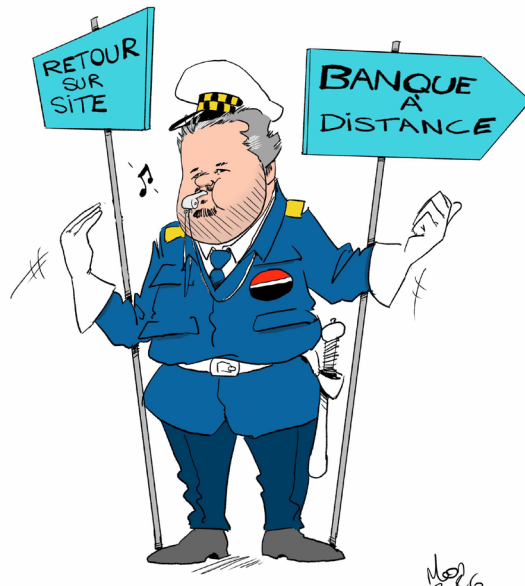
22 Septembre 2026

21 MILLIARDS

Trois ans après un premier Capital Market Day (CMD) qui avait déçu les marchés financiers, Slawomir Krupa semble avoir trouvé comment se mettre au diapason de leurs attentes : en promettant une pluie de milliards pour les bienheureux actionnaires de la SG. Potentiellement plus de 20 milliards en 3 ans ! Et dire qu'il faut batailler pied à pied pour obtenir quelques malheureux millions lors des négociations annuelles sur les salaires (NAO)...

UN COÛT SOCIAL ÉNORME

Mais revenons aux annonces de ce lundi. Après les années Oudéa - désastreuses aussi bien pour le cours de l'action que pour l'emploi - le bilan du premier plan stratégique de Slawomir Krupa est très positif d'un point de vue financier : rentabilité retrouvée et solidité du bilan sont au rendez-vous. Mais à quel prix social ! Rien qu'en France, ce sont 8000 postes de travail qui ont disparu en 3 ans. Quant à la qualité de vie au travail, il s'agit clairement d'un objectif très secondaire pour la direction. Les difficultés du retour sur site en témoignent. Malgré l'effondrement continu du Baromètre Employeur, la dégradation des conditions sociales se poursuit aussi bien au niveau des rémunérations que de l'évolution du pacte employeur. Deux dossiers sont emblématiques de cet assaut mené contre les salariés : la dénonciation de l'accord sur le télétravail (alors même que BNP Paribas a au contraire choisi de pérenniser le rythme existant) et le nouvel accord sur l'emploi qui a fait disparaître les garanties, les dispositifs d'accompagnement et tous les garde-fous protégeant les salariés concernés par les diverses restructurations. A croire qu'il s'agit d'une politique délibérée destinée à accroître fortement l'attrition « naturelle » sur laquelle la direction générale compte pour la mise en oeuvre du plan stratégique 2026-29. User les salariés pour les pousser au départ...



LES ANNONCES

Car que faut-il retenir des annonces ? Tout d'abord que l'ogre n'est pas rassasié : il lui faut toujours plus de milliards, en pressurant toujours plus les salariés. C'est cela ce que signifie l'objectif d'un coefficient d'exploitation inférieur à 55%. Et pour en faire quoi ? Investir dans les activités de la banque ? Pas vraiment : le plan prévoit un taux de distribution du résultat pouvant atteindre plus de 80% du résultat !! Que faut-il comprendre ? Que la direction ne croit pas à la possibilité de développer les activités, sinon marginalement ? Car que voit-on dans ce plan stratégique ? Encore 1,9 milliard d'économies dont 1 milliard supporté directement par les salariés. Combien de postes cela représente-t-il ? La présentation de Slawomir Krupa a été muette sur ce point, par pudeur ou peut-être simplement parce que cela n'intéressait pas les personnes à qui il s'adresse en priorité. Mais nous, cela nous intéresse !

L'OMBRE DE L'IA

Alors que peut-on essayer de deviner en scrutant les 80 pages de la présentation du CMD ? Tout d'abord que l'intelligence artificielle (IA) sera mise à contribution pour réduire encore les coûts informatiques et automatiser certains processus de gestion. Au vu du battage actuel sur le sujet, cela n'a rien d'étonnant.



Et le choix de la direction est clair : l'IA ne sera pas principalement déployée pour augmenter les capacités des salariés en place mais pour en remplacer un certain nombre. La direction ne donne pas de chiffres, mais il est clair que les gains de productivité annoncés dépassent largement ce qui peut être obtenu par de simples améliorations techniques. De nombreuses fonctions support (maintenance informatique, production documentaire, relation clientèle à distance, etc.) pourraient être concernées. Il faudra que la direction clarifie ses intentions et dévoilent ses projets à vos représentants afin que nous puissions avoir une idée des impacts et défendre vos emplois.

LA DÉFLAGRATION

Mais il semblerait bien que ce soit le pôle France (RBPI) qui soit le plus dans le collimateur de Slawomir Krupa. Le message est en effet clair : les clients les plus modestes ne seront plus les bienvenus dans les agences du groupe SG. Combien d'entre eux seront poussés vers BoursoBank ? Est-ce que ce sont eux les 5 millions de nouveaux clients attendus pour la banque en ligne ? Et que va devenir le réseau d'agences dans ce modèle ? Les slides disponibles en ligne sont clairs : BoursoBank pour tous et les agences pour les riches (à partir de mass affluent). Combien de salariés sont envisagés dans ce modèle ? Car ce qui fait saliver la direction chez BoursoBank c'est le faible coût du service rendu au client (« low cost-to-serve » dans le jargon, c'est-à-dire environ 1000 salariés pour couvrir les 9 millions de clients existants en attendant une plus grande automatisation des processus et une intensification des interactions gérées par les agents IA). Les agences seront semble-t-il dédiées à l'investissement de l'épargne disponible (« seize the wealth and savings opportunity ») - pour ceux qui en ont suffisamment. Pas un mot sur les autres clients. Aucune indication n'est donnée au sujet de l'impact sur l'emploi de ce changement de modèle, aussi bien au niveau des agences que des fonctions support. Encore une fois, la direction devra expliciter l'impact de ses choix sur les conditions de travail et les emplois des salariés, qui ont déjà subi vagues après vagues de restructurations brutales. L'idée de faire de la SG une banque de clientèle haut de gamme n'est pas nouvelle, elle est même à l'origine du plan Flichy et du fiasco qui a suivi. Il y a aussi l'exemple du CCF qui s'était spécialisé sur ce créneau et qui a fini racheté. Ce n'est pas un modèle qui fonctionne,

Slawomir Krupa ferait bien de se souvenir des leçons du passé.

« SAUVE QUI PEUT » ?

Et tout cela pour quoi ? Pour être mieux payés ? Même pas, puisqu'il semblerait que tous les gains seront redistribués aux actionnaires. Alors certes, la direction nous promet un PMAS annuel.... Mais cela suppose une capacité d'investissement inaccessible à un nombre toujours plus important de salariés en raison d'une évolution des rémunérations loin de suivre celle du coût de la vie. Peut-être que la direction a décidé de segmenter ses salariés comme elle compte le faire avec les clients de la banque ? Ou alors s'agit-il d'un biais inconscient au détriment des moins riches d'entre nous ? Toujours est-il que ce ne sont pas quelques millions supplémentaires alloués à la Fondation SG qui vont permettre à la direction générale d'être crédible en matière de RSE. Nous attendons donc de sa part la réouverture d'un véritable dialogue social au sein de la banque. Le «sauve qui peut» et le «chacun pour soi» ne vont pas suffire à alimenter seuls l'«attrition naturelle». Nous allons devoir travailler pour obtenir des alternatives satisfaisantes pour les salariés ... aussi. Et remettre de vrais dispositifs robustes pour éviter de laisser certains collègues sur le bord de la route. La direction générale reçoit demain les organisations syndicales. Ce sont bien des demandes que nous porterons, ainsi qu'une opposition ferme à l'accélération de la réduction de coûts dans de telles conditions. Nous partagerons aussi les remontées du terrain qui, entre inquiétude et colère, ne dénotent pas des précédents indicateurs (baromètre employeur, expertise télétravail, remontées de la médecine du travail, etc).

