

Déclie...ET DES CLAQUES!



Un syndicalisme réformiste sans complaisance

Faire des profits ?
C'est pas sorcier !



N° 20 • PRINTEMPS 2015

JOURNAL DU SNP-FORCE OUVRIÈRE

Handwritten signature and date: 2015

C'EST L'HEURE DU SERRAGE DE VIS!

LA PREMIÈRE ANNÉE DU PLAN STRATÉGIQUE 2014-2017 vient de s'écouler. S'il en était besoin et quoi que puisse en dire François Pérol, elle confirme les craintes que nous avons exprimées en avant-première dans notre précédent numéro, le n° 19, de notre journal *Déclic et des claques*, paru en septembre 2013

Offrir aux clients, par exemple, « *le meilleur des deux mondes* » tel que le brigue le plan « *Grandir autrement* » suppose la mise en place de nouvelles formes d'organisation du travail; « NFOT » dans le jargon. C'est d'ailleurs la raison pour laquelle les observatoires de branche étudient en ce moment même « **en quoi les nouvelles formes d'organisation du travail liées à la digitalisation ont un impact sur les compétences et les qualifications des salariés dans l'accueil et la relation commerciale actuels et futurs.** » Cependant, nos dirigeants n'ont pas attendu leurs conclusions. Ils ont d'ores et déjà décidé de commencer à remplacer les agents d'accueil par des ... robots. Il n'en fallait pas plus pour que cela fasse du bruit dans le Landerneau du Groupe BPCE et de considérer que le métier de « **conseiller commercial** » était en voie de disparition. Près de 6000 emplois de ce type seraient ainsi sur la sellette dans la Branche des Caisses d'Épargne.

Se réjouir des résultats de l'exercice 2014 sans se projeter sur les années suivantes revient à faire la politique de l'autruche. Or, que ce soit dans le domaine informatique (lire les pages 6 et 7) ou pour les effectifs en général, l'heure du serrage de vis a sonné! Une illustration figure notamment en pages 4 et 5 sauf que **le pilotage par le seul « coefficient d'exploitation » annihile toute vision d'ampleur, aplanit toute complexité, pilonne toute nuance, fait obstacle à toute prise de hauteur et, en définitive, fait perdre tout le monde...**



Bruno Aguirre
Secrétaire Général
du SNP Force Ouvrière
06 80 18 70 34
fo.caisse-epargne@orange.fr

Au cas où nous ne l'aurions pas bien compris, François Pérol ne veut plus revaloriser nos salaires (lire pages 14 et 15). Il faut bien que les salariés payent la baisse tendancielle du PNB, bien que cette dernière provienne essentiellement d'un contexte de taux bas. Pendant ce temps, les travaux continuent, les salariés trinquent au titre de leurs conditions de travail (lire pages 8, 9, 10 11) et certains signent des accords collectifs bidons (lire pages 12, 13 et 19) laissant accroire qu'une forme de dialogue social prospère. Ce n'est hélas pas le cas.

Il est grand temps qu'à l'instar de leurs organisations syndicales, les salariés s'insurgent!

Bruno Aguirre

SNP-FO

www.snpfocaisseepargne.org • fo.caisse-epargne@orange.fr

Immeuble Nice Premier 455 Promenade des Anglais 06200 Nice Tél. 04 93 21 22 24
Directeur de la publication et rédacteur en chef : Bruno Aguirre Tél. 06 80 18 70 34

Ont contribué à la composition de ce numéro : Patrice Buet, Yves Doby, Béatrice Lachenal-Vignal, Sylvain Lallement, Christiane Sogorb.
Illustrations : Christophe Duplaa Imprimerie : Marim (Toulon) Impression : 30 000 exemplaires

	Édito	page 2
	Billet d'humeur	page 3
	PROJET STRATÉGIQUE	
	PSG 2014-2017 Des cliques et des claques	page 4
	PSG 2014-2017 Plan Informatique Groupe, la Fracture	page 6
	CONDITION DE TRAVAIL	
	Avis de disparition programmée du conseiller commercial	page 8
	CONDITION DE TRAVAIL	
	Allô, la Lune? Ici FO!	page 10
	Plus les choses changent plus elles deviennent identiques	page 10
	NÉGOCIATION COLLECTIVE	
	GPEC	page 12
	NÉGOCIATION COLLECTIVE	
	Salaires	page 14
	PROTECTION SOCIALE	
	Retraite supplémentaire	page 16
	PROTECTION SOCIALE	
	Prévoyance collective	page 18
	Salariés handicapés	page 18
	PROTECTION SOCIALE	
	BPCE Mutuelle	page 18
	GOUVERNANCE	
	Caisse d'Épargne	page 18
	La place des salariés	page 18

Billet d'humeur

CHARLIE HEBDO, journal culte s'il en est, dont Jésus himself est jaloux car il ne ressuscita qu'une fois lui, a subi de plein fouet la "fatma" (comme on dit chez les incultes) à l'inverse d'un Salman Rushdie: **dessin satirique: 1, versets sataniques: 0.**

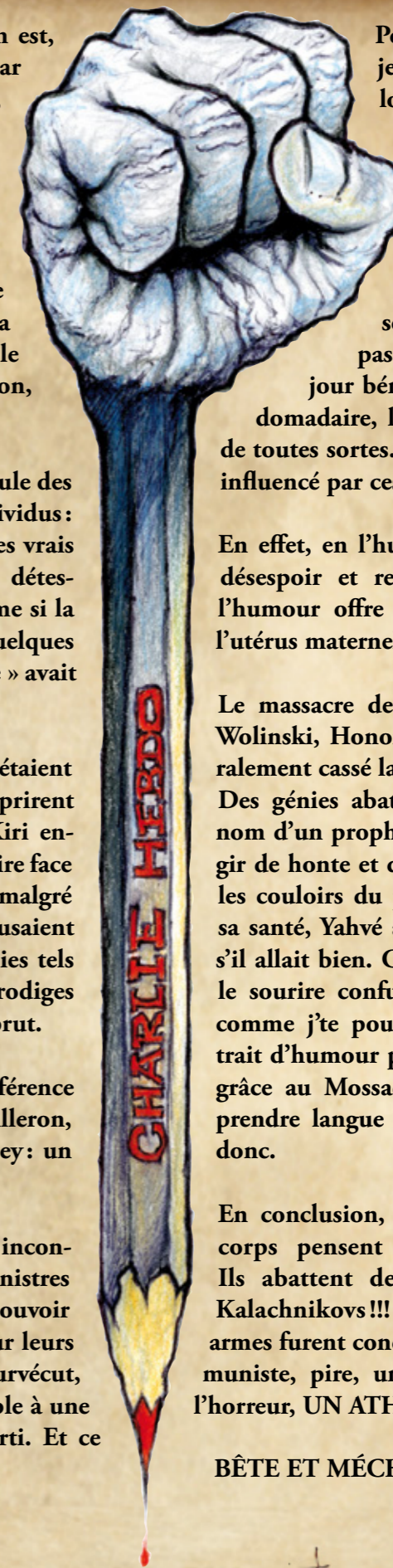
Fondé par Cavanna et le légionnaire Choron, Charlie partit en guerre contre la connerie, contre les calembours et contre le bon Goût Français illustré par Maurice Druon, Jean Dutourd et le camembert coulant.

Pavé dans la mare de la bêtise et dans la gueule des abrutis, Charlie fédéra deux groupes d'individus: les cons qui adoraient parce qu'il y avait des vrais morceaux de culs dedans et les cons qui détestaient, pour la même raison d'ailleurs, même si la lubricité de leurs regards laissait planer quelques doutes sur leur sincérité. « Le cul fait vendre » avait l'habitude de clamer le chauve professeur.

Entre ces deux catégories, quelques lecteurs étaient touchés par la Grâce. Ces derniers comprirent immédiatement que Charlie et/ou Hara-Kiri encaissait le rire Rabelaisien, la dérision salutaire face à l'imbécillité nécessaire de la mort, qui malgré cela gagne toujours à la fin. Ceux-là s'amusaient vraiment, d'autant que d'authentiques génies tels Reiser, Cabu, Topor, Wolinski et autres prodiges enrichirent de quelques carats ce diamant brut.

Puis il y eut la première de couverture, en référence à l'incendie du 5/7, d'après de type Pailleron, Charlie osa cela: « Bal tragique à Colombey: un mort. »

Tollé Général, c'est le cas de le dire! Les inconditionnels du futur porte-avions et ses sinistres ministres firent tout ce qui était en leur pouvoir pour tuer Charlie Hebdo. Ils en furent pour leurs frais. Malgré de lourdes dettes, Charlie survécut, tapant de plus belle sur tout ce qui ressemble à une certitude, un dogme, une religion, un parti. Et ce pour mon plus grand plaisir.



Pour ma part, né en 1958, je devais avoir 15 ou 16 ans lorsque, par hasard, je tombai sur un exemplaire de Hara-Kiri abandonné sur un banc public. Ce fut le coup de foudre immédiat. Je m'assis sur ledit banc et je ris aux éclats sans me soucier du regard oblique des passants honnêtes. Depuis ce jour béni, je n'ai cessé de lire l'hebdomadaire, le mensuel et les hors-séries de toutes sortes. C'est peu de dire que je fus influencé par ces maîtres.

En effet, en l'humour je crois. Politesse du désespoir et rempart à la connerie, seul l'humour offre un entracte salutaire entre l'utérus maternel et le cercueil fatal.

Le massacre de ces Cabu, Charb, Marris, Wolinski, Honoré et tant d'autres m'a littéralement cassé la vie, et pour très longtemps. Des génies abattus par des hystériques au nom d'un prophète qui, s'il existe, doit rougir de honte et de chagrin. On raconte dans les couloirs du paradis que, s'enquérant de sa santé, Yahvé aurait demandé à Mahomet s'il allait bien. Ce dernier, le regard triste et le sourire confus, lui répondit: « Allah va comme j'te pousse ». Yahvé, étonné par ce trait d'humour peu fréquent, apprit ensuite, grâce au Mossad, que Mahomet venait de prendre langue avec Cabu. Tout s'explique donc.

En conclusion, avec quelle partie de leurs corps pensent ces prétendus jihadistes? Ils abattent des êtres humains avec des Kalachnikovs!!! Faut-il rappeler que ces armes furent conçues et réalisées par un communiste, pire, un Soviétique et, comble de l'horreur, UN ATHÉE.

BÊTE ET MÉCHANT, ON VOUS DIT!!!

Yves Doby

QUELQUES SEMAINES APRÈS CELUI DU GROUPE BPCE baptisé « **Grandir Autrement** », la Caisse d'Épargne Côte d'Azur (CECAZ) présentait également son propre *Plan d'Orientations Stratégiques 2014-2017* dénommé « **Nous transformer pour réussir ensemble** ». Orienté autour de deux axes commerciaux, « *conquête et argent frais* » en BDD et « *rentabilité et liquidité* » en BDR, la vision de ce POS est ambitieuse puisqu'il s'agit de **gagner de nouveaux clients, de les convaincre de confier leur argent à la Caisse d'Épargne**. Après les souvenirs cuisants des actions Natixis ou de Doub'O, le défi est toujours de taille...

PARADOXALEMENT, LE DIRECTOIRE S'ATTAQUE AUX MOYENS

Là où le bât blesse gravement est que le Directoire de la Caisse d'Épargne Côte d'Azur s'attaque bille en tête aux moyens, lançant la Caisse d'Épargne dans **une chasse aveugle et effrénée aux « coûts », engageant au pas de charge des réorganisations, traumatisant notamment les salariés du réseau, en supprimant nombre d'agences, en réduisant corrélativement les effectifs de l'entreprise.**

« I HAVE A DREAM »

Après tout, au moment de l'élaboration du POS 2014-2017, qu'importait ? Sur la base d'un scénario de taux exagérément optimiste, **le PNB était censé croître tout seul de façon phénoménale** permettant d'atteindre à l'horizon 2017 le **sacrosaint objectif d'un coefficient d'exploitation de 62,9 %**.

PATATRAS

Las. Neuf mois à peine après ces annonces mirobolantes, **l'hypothèse de taux a dû être revue à la baisse**. Les fantasmes directoriaux se heurtent ainsi au mur du réel. Les revenus ne seront pas au niveau attendu...

WHAT IS IT ABOUT ?

Pour autant, le nouveau scénario n'est pas celui du déclin. **Le PNB conserverait en 2018 son niveau de 2013. Fin 2014, les charges d'exploitation, réduites plus vite que prévu, sont d'ailleurs déjà inférieures au niveau attendu initialement pour fin 2017... Le résultat net progresserait de plus 30 %, passant de 38,6 millions d'euros fin 2013 à 50,4 millions d'euros fin 2018...**

INSUFFISANT, SELON LA DIRECTION

Prétextant cette révision des hypothèses qui n'est qu'à la hauteur de ses propres élucubrations, **le Directoire de la CECAZ se met en tête d'accentuer encore l'amointrissement des moyens de la Caisse, au nom du coefficient d'exploitation...** Et ce même si le bien nommé coefficient d'exploitation, selon les nouvelles prévisions, aura été réduit fin 2017 par rapport à celui de 2013.

Et voilà le lancement de nouveaux chantiers « *optimisation du transactionnel* », « *agence numérique* », afin de réduire davantage les coûts, et notamment **les « coûts humains »** ! Le Directoire envisage aujourd'hui de **les remplacer par des robots d'accueil**. C'est sûr ! Avec ces nouvelles mesures, les objectifs stratégiques sont désormais à portée de main ! C'est certain ! **L'argent que les clients ne confiaient pas à leur conseiller, ils le donneront sans hésiter à une machine...**



LA LOGIQUE MORTIFÈRE DU COEFFICIENT D'EXPLOITATION

S'illustre ici la logique mortifère du seul pilotage d'une banque par un marqueur aussi binaire et réducteur qu'est le coefficient d'exploitation ; et l'ineptie d'avoir bâti le *Plan Stratégique Groupe*, autour de cet indicateur, sur la base duquel est orchestrée la comparaison, et même la compétition, des établissements entre eux... Alors que les objectifs commerciaux sont ambitieux, **le pilotage par le « coex » annihile toute vision d'ampleur, aplanit toute complexité, pilonne toute nuance, fait obstacle à toute prise de hauteur**. Seul compte un rapport faussé entre le PNB, soit les revenus des activités des années passées, et les charges, soit les moyens engagés pour le PNB de demain.

LA POLITIQUE DE GRIBOUILLE

Voilà comment en croyant fuir un moindre mal, on se jette dans un plus grand encore. N'est-ce pas la politique de Gribouille ? Voilà comment, pour complaire à de ruineux cabinets de conseils à courte vue, on se rêve de plus charmants plumages qui ne sont que miroirs aux alouettes et contrecarrent toute réussite...

Car comment espérer atteindre les objectifs commerciaux, comment gagner de nouveaux clients lorsque ceux-ci seront accueillis en agence par des robots ? Avant même d'en arriver là, la direction commence à paniquer sur l'atteinte des objectifs commerciaux de son propre POS, qu'elle n'a révisé qu'à court terme. En un mot, sur la collecte, par exemple, les objectifs conduisent à demander aux salariés de **plus que doubler les réalisations annuelles**, des niveaux jamais atteints ces dernières années. Le Directoire de la Caisse d'Épargne Côte d'Azur (CECAZ) les sait d'ores et déjà irréalistes, ce d'autant plus que **les taux de rémunération des produits sont très faibles et le pouvoir d'achat en baisse tendancielle**.

MANÈGE AUX MENACES

Mais cela ne l'empêche pas de relancer le **manège aux menaces**, où le licenciement des salariés inefficaces, c'est-à-dire incapables d'offrir aux dirigeants la concrétisation de leurs mirages, n'en finit pas de tourner au-dessus de leurs têtes. Il est temps de sortir de cette logique ravageuse.

LE RÔLE DU COMITÉ D'ENTREPRISE

En se saisissant des nouvelles prérogatives offertes par la loi dite de Sécurisation de l'Emploi du 14 juin 2013 sur les orientations stratégiques*, **le Comité d'Entreprise de la Caisse d'Épargne Côte d'Azur** s'est donné les moyens d'engager avec son Conseil d'Orientations et de Surveillance (COS) **un dialogue sur le terrain stratégique**. Cette démarche consiste à tenter de sortir des visions purement financières qui ont montré leur courte vue, et de valoriser entre autres les enjeux de qualité, notamment relationnelle et d'utilité, pour ses clients et pour ses territoires. Il s'agit en un mot de **miser sur l'humain, au cœur de toute relation de confiance**, celle qui fonde la relation bancaire. Alors **oui, l'humain a un coût**, mais après tout, n'est-ce pas précisément pour cela que **nous sommes la Caisse d'Épargne** ? Ou bien est-ce pour sempiternellement commettre les mêmes erreurs en pire que les autres banques ? Comment les Caisses d'Épargne entendent-elles prouver leur différence ? Avec des robots ?

Bruno Aguirre

*Étonnamment, le Comité d'Entreprise de la Caisse d'Épargne Côte d'Azur est le seul Comité d'Entreprise de la Branche des Caisses d'Épargne à s'être saisi de ces nouvelles prérogatives offertes par la loi...



Plan Informatique Groupe, LA FRACTURE !

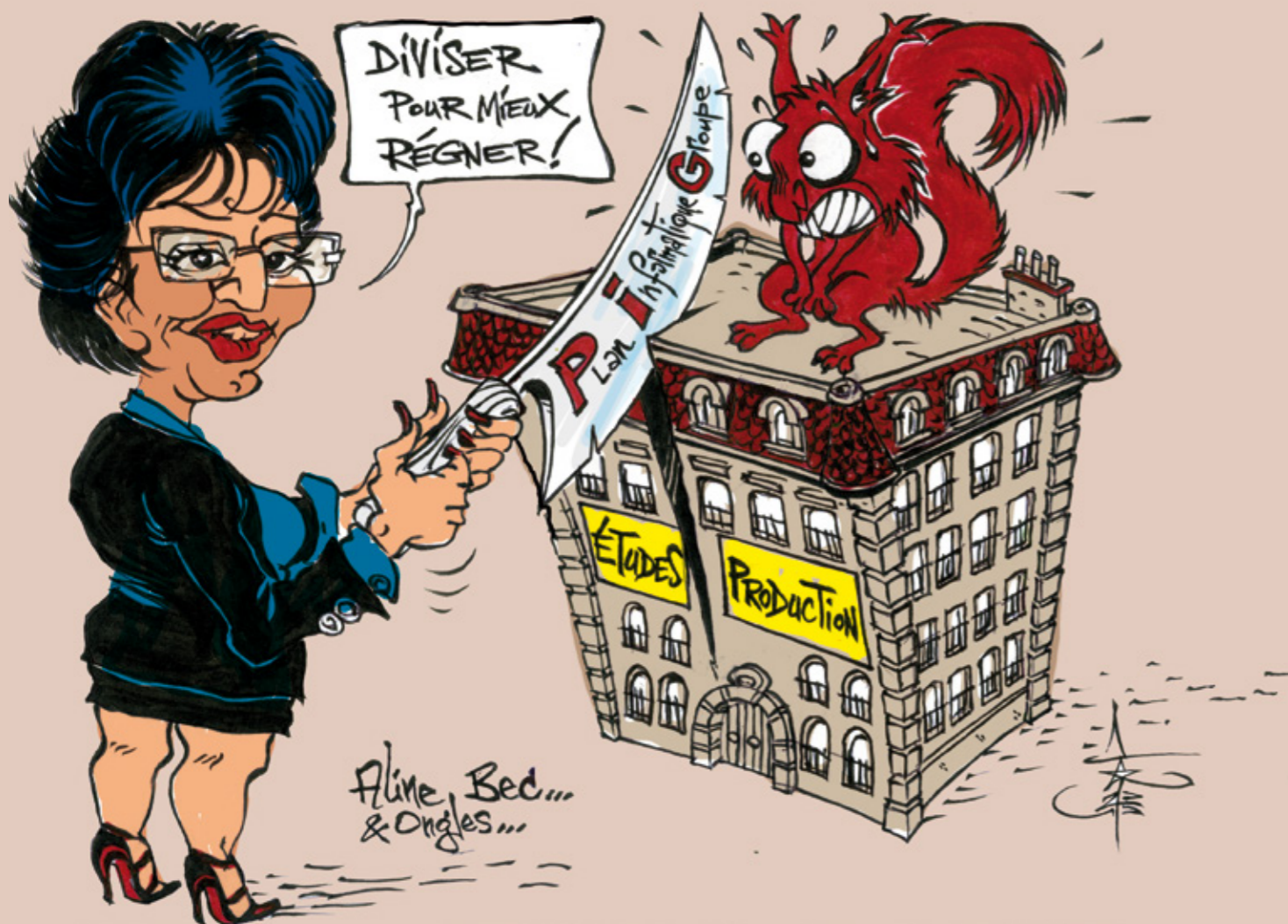
Le plan informatique se met en place inexorablement tel que défini par le Plan Stratégique du Groupe BPCE

ACTIVEMENT, AVEC PRÉMÉDITATION ET OBSTINATION, l'organisation informatique est bouleversée selon la planification du PSG 14-18... **FO** en avait déjà prédit les conséquences. Désormais, les symptômes prodromiques de cette mise en place apparaissent précisément aux yeux de tous.

Concocté discrètement pendant plusieurs mois, le premier volet a été confirmé au personnel informatique médusé en juin dernier, autrement dit la création dès le premier semestre 2015 d'une nouvelle société en charge de gérer et de regrouper les productions de toutes les enseignes de détail du Groupe. D'abord en silos indépendants, puis évidemment en cible par fusion en un seul train de production.

C'est-à-dire confier la gestion des machines, du système d'exploitation, mais aussi des programmes actifs et des travaux d'exploitation, de surveillance et interventions associés, à une seule société: BPCE-IT. Ce GIE totalisera 1 200 CDI et aura vocation à traiter la production des Caisses d'Épargne et des Banques Populaires, ainsi que des diverses filiales (Crédit Foncier, Crédit Coopératif, Palatine, BPCE IOM, Bred, etc.). Étrangement, seule l'informatique de Natixis échappe à cette mise en commun.

L'équipe projet rassemblée autour d'Aline BEC nous assure que c'est le bon choix, effectué par les bonnes personnes. Et que c'est donc bon pour nous et pour le Groupe. Chacun appréciera... Pourtant, **c'est la première fois dans des grandes manœuvres informatiques qu'il est procédé par attrition des périmètres et non par réunion des compétences.** Quitter la branche des Caisses d'Épargne est également inédit et donc, pour les personnels, de changer radicalement d'objectif et de sens pour leur travail.



Aline, Bec...
& Ougles...

Derrière le prétexte, les vraies motivations

Bien entendu, **les poncifs habituels** en cette période de crise nous sont ressassés pour valider ces changements: « économies d'échelles et approche comptable alarmiste », « Avec la digitalisation qui se généralise et le comportement nomade de la clientèle, avec les réglementations contraignantes qui vont lamener les marges, il faut réduire les coûts. L'informatique doit y prendre sa part. »

Pourtant les économies demandées sont minimes rapportées au total des charges informatiques du Groupe! De fait, **ce projet est surtout un projet industriel, comprenez politique,** de l'aveu même de ses responsables. Regrouper les productions est une visée qui trotte dans les têtes pensantes depuis 1995. De mauvaises langues confient même que le projet initial, purement technique et pragmatique a été récupéré et relooké en ce sens par BPCE. Ce n'est bien entendu qu'une rumeur... **Une prise de pouvoir sur les organisations des entreprises du réseau est en réalité en train de s'opérer derrière un projet d'une informatique de production commune!**

Les informaticiens ont de quoi s'inquiéter

D'une pierre deux coups, en plus de prendre la main sur les destinées des réseaux via l'informatique, **on procède à un coup de rabot des conditions sociales;** trop heureux de profiter des conditions rendues incertaines pour régler ses comptes avec les acquis sociaux des salariés de l'informatique. Et une fois encore, **la pérennité des sites est mise à mal, car les conditions de leur disparition sont réunies.** C'est la première fois aussi que l'informatique subit la menace d'un PSE (plan de sauvegarde de l'emploi). Le statut d'appartenance à la branche des Caisses d'Épargne est également ignoré et avec lui le sentiment d'attachement à un réseau chargé d'histoire; l'intention étant de séduire les jeunes générations encore inconscientes des **reculs sociaux** que cela va engendrer.

Mais aussi un fort impact sur le quotidien des personnels du réseau

Souvenons-nous dans le réseau des Caisses d'Épargne. Il y a simplement quelques mois, le projet de restructuration du help desk technique a été vendu à nos Présidents. Il fallait d'ores et déjà faire des économies. Au nom de cet objectif, ce service a été externalisé. Au prix immédiat d'un cafouillage et **d'une qualité à la baisse.** Nous avons tous en mémoire ces désagréments. D'autant plus qu'**aujourd'hui, qu'en est-il de la qualité, de la fluidité des appels et des coûts?**

Ce qui est sûr, c'est qu'un maillon important dans la chaîne de fonctionnement de nos métiers a été externalisé. Et il ne s'agissait là que d'un seul service...

Le projet BPCE-IT vise pour sa part une autre dimension!

Évidemment, dans un premier temps, les perturbations liées à toute réorganisation d'ampleur ne manqueront pas, en dépit de l'énergie habituelle déployée par les équipes techniques. Les incidents seront au rendez-vous. Cela fait partie du genre.

Mais sur le fond, la coexistence de deux entreprises distinctes n'ayant pas forcément les mêmes objectifs ou les mêmes préoccupations au même moment générera tensions et inertie; donc **risque réel de baisse de qualité!**

Quant à la baisse des coûts dans ce contexte, cela reste à vérifier...

Bref, on rajoute un maillon, donc une fragilité, dans la chaîne si importante du back-office permettant aux agents de faire leur travail au quotidien!

D'un point de vue politique également: **quel pouvoir de décision, quelle autonomie commerciale ou financière pour les établissements lorsque la gestion sera dictée au niveau du Groupe BPCE et déclinée obligatoirement via des outils et des produits qui s'imposeront à tous?**

Et après ?

Le PSG nous en donne encore les clés... et pour **FO**, ce n'est pas engageant!

Poursuite annoncée de la mise en coupe de l'informatique comme vecteur d'uniformisation des pratiques Groupe. Et les pistes lancées pour mettre en place une MOA globale et surtout la partie Développement/Études (conception et réalisation des logiciels) iront dans ce sens, même si elles sont officiellement en cours de réflexion. Car la nécessité d'organiser les partenariats complique le timing d'un tel dessein.

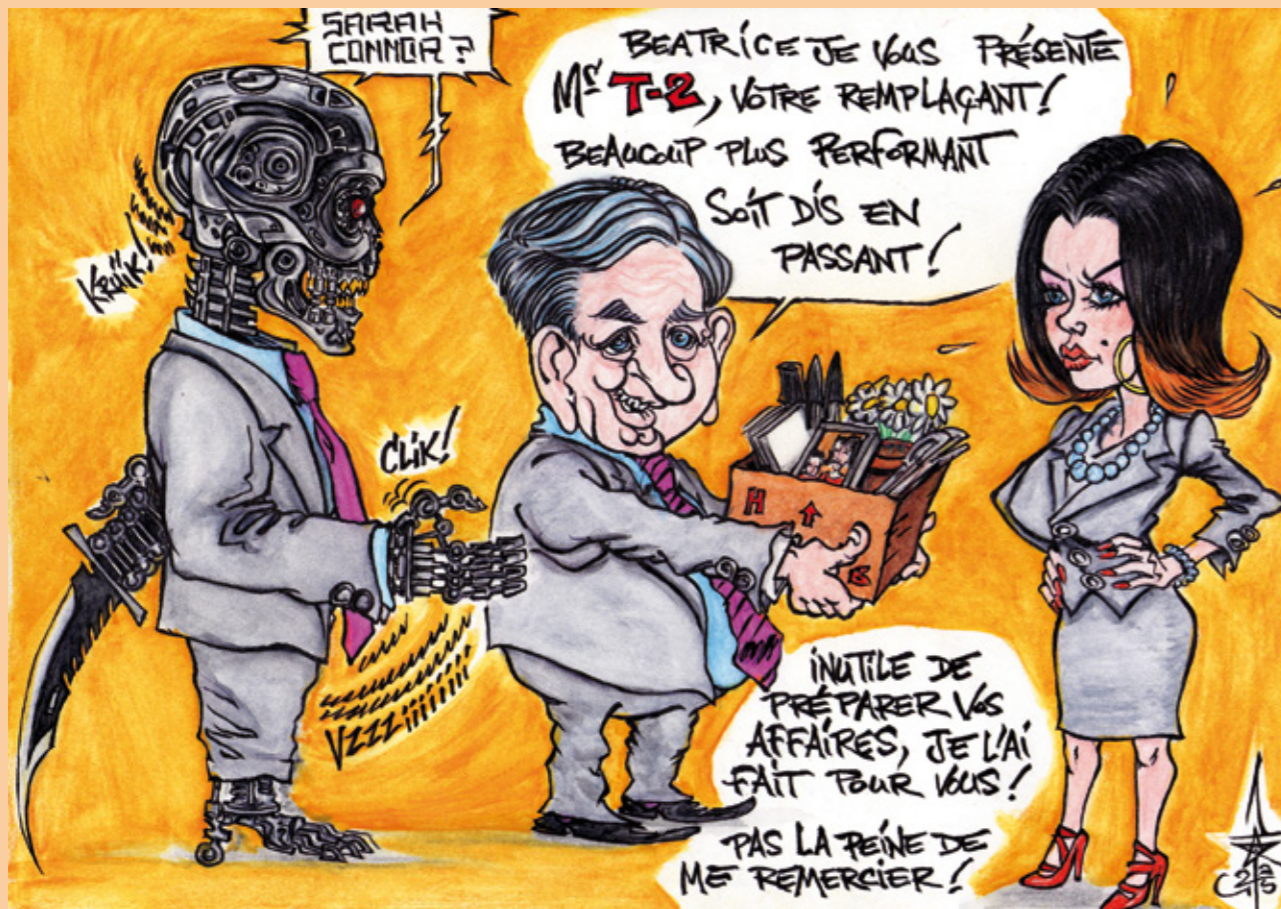
Mais nous n'avons aucun doute, **le chambardement ne fait que commencer.** Cela signifie prochainement d'autres évolutions centralisatrices, d'autres PSE et moins de capacité d'agir pour les entreprises au risque d'y perdre notre âme et le sens de notre mission! Et nous sommes certains que, dans ce contexte, se battre avec acharnement pour préserver acquis sociaux, rémunérations et perspectives d'emploi deviendra obligatoire pour les salariés de l'informatique et du réseau. **À FO, nous ferons de notre mieux pour les soutenir!**

Patrice Buét

Avis de disparition programmée du conseiller commercial

MARDI SOIR, DANS LES LOCAUX DE LA GENDARMERIE. *Nom, prénom âge et profession*, me demande l'officier de police judiciaire. Je réponds calmement, précisant même mon ancienneté, et puis, au moment d'énoncer ma profession... un trou... blanc... noir... Enfin, le vide quoi. Ma profession, mon métier, mon occupation professionnelle... que de grands mots, que de grands maux... D'autant plus que je suis là, ce soir, à la gendarmerie, pour déclarer **une disparition, celle du « conseiller commercial »** et, pire encore, celle du « **conseiller commercial en charge de l'Accueil** ».

Selon sa définition d'emploi, le « **conseiller commercial** » accueille, vend, conseille et gère, le cas échéant, la liste de clients prioritaires qui lui est confiée. Comme tout gestionnaire de clientèle, me direz-vous. Ce n'est pas vraiment là que le bât blesse. À ces obligations d'entreprise, tout à fait naturelles et nécessaires pour exercer au mieux ce métier, vous ajoutez une connaissance générale sur tous les produits et services pour être capable de répondre aux premières interrogations du client, client de plus en plus connaisseur et instruit des mécanismes financiers.



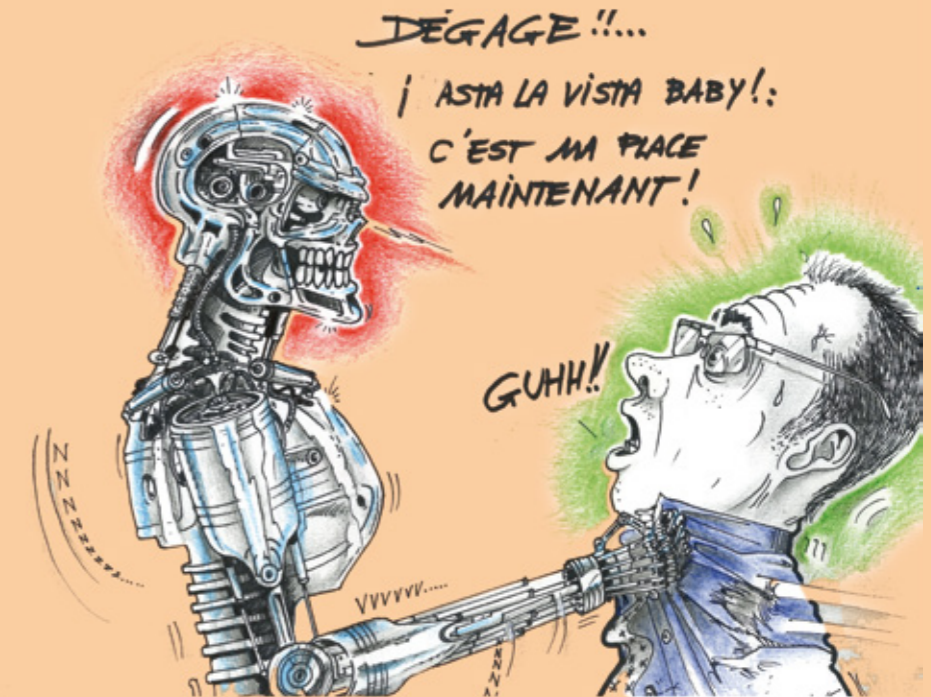
Mais, comment déclarer la perte d'une chose qui n'existe plus... Je me rends compte de mon erreur et quitte la gendarmerie, avec mes questions et mes doutes, mais bien décidée à tirer cette affaire au clair... Prologue de mon nouveau roman, scénario catastrophe? N'oubliez pas que c'est une pure invention de ma part. C'est aujourd'hui et maintenant dans nos entreprises, dans nos Caisses d'Épargne, dans nos agences de proximité. Pourquoi, me direz-vous, lancer une alerte aujourd'hui et craindre ainsi pour l'avenir de mon entreprise et de mes collègues?

Vous saupoudrez d'aptitudes techniques pour les interventions de premiers secours et dépannage des divers automates. Vous rendez indispensable la gestion des incivilités en tout genre qui fleurissent aux guichets, tout en exigeant une parfaite maîtrise de soi. Vous limitez et chronométrez les appels téléphoniques. Vous jugez la satisfaction client sur des paramètres d'une subjectivité totale, et s'il reste un peu de temps, vous rajoutez un peu d'administratif et de suivi classique d'une agence. Un « **conseiller commercial** » est donc présumé détenir les compétences pour assumer ces tâches multiples...

Rappelez-vous cependant le vieil adage qui recommande de **claironner que son chien est enragé pour mieux pouvoir l'abattre**. À l'heure où les performances sont ultras individuelles, et donnent lieu à des versements de primes, de parts variables et autres enveloppes tout aussi individuelles et calculées sur l'évolution d'un portefeuille, **il n'est raisonnablement pas possible d'envisager qu'un conseiller commercial en charge d'un accueil à plus de 50 % continue à gérer un portefeuille de 600 foyers fiscaux**. Mais c'est a contrario aller vite en besogne que de supprimer totalement une activité commerciale en justifiant un manque de temps. C'est tout de même sacrément gonflé de la part de nos directions que de réserver ces postes d'accueil à des collègues qui n'attendent plus qu'une chose: ne plus entendre parler de clients, ne plus entendre parler de **« batonnite »**, raccourci rapide mais bien réel, qui laisse ces salariés dans une situation de **profond mal-être**. Et de ce fait, la situation de chacun se détériore. Le « **conseiller commercial en charge de l'Accueil** » voyant ses compétences se déliter, disparaît peu à peu du paysage bancaire.

Toutes les directions s'accordent à penser et même à dire que les postes accueil dans nos agences sont les vitrines de nos entreprises. Mais, contradictoirement, nous assistons à **une chute vertigineuse de compétences**, vu le manque de pratique dans certains domaines, et à une dévalorisation de cet emploi. Est-ce à dire que le « **conseiller commercial en charge de l'Accueil** » n'a plus sa place dans l'agence? Qu'il ne contribue pas aux résultats et PNB de son agence?

C'est faire ainsi peu de cas des compétences et expériences spécifiques de ces femmes et ces hommes qui sont les maillons, que dis-je les charnières, les plus importants de nos entreprises. À tel point que l'on voit fleurir des nouveaux chargés qualité, spécialistes du « SAV commercial », capables de répondre dans un laps de temps restreint à toutes questions émanant des clients ou de leurs collègues. La ficelle est grosse car dans la plupart des agences et des points de vente, le « **conseiller commercial en charge de l'Accueil** » est tout de même le premier interlocuteur des clients. Il tient le bureau des pleurs et autres doléances. Il est celui qui est capable en temps réel de répondre et de trouver une solution. Il est le réceptacle plus ou moins bien considéré des tâches dont personne ne veut se charger...



Pour la première fois depuis la révolution informatique, les équipements personnels sont désormais beaucoup plus performants, rapides et avancés technologiquement que les équipements professionnels. Dès lors, une bonne part de nos clients sont demandeurs d'une banque « multicanal ». Nos entreprises misant tout sur **l'excellence relationnelle**, elles se posent aussi **la question qui tue: est-ce que tous les clients méritent d'être gérés en portefeuille?**

La nouvelle approche client qui pourrait se dessiner rendrait les changements d'interlocuteurs et la digitalisation prétendument sans aucun impact négatif; chacun étant à même de traiter les demandes et attentes du client selon ses compétences professionnelles. Dans cette perspective, peut-être que le « **conseiller commercial** » retrouverait ainsi sa définition d'emploi originelle et par là même une véritable place dans l'entreprise. Mais une fois de plus, il faut être capable d'oublier les objectifs et autres résultats individuels, valoriser le poste de « **conseiller commercial** » et les salariés qui l'occupent et admettre qu'il s'agit d'un véritable emploi, et non pas seulement un tremplin vers **le sacro-saint poste de « Gestionnaire de Clientèle »**.

« ... Monsieur l'officier de police judiciaire, je déclare la disparition des « **conseillers commerciaux en charge de l'Accueil** », ainsi que celle de la reconnaissance de leur travail, de la valorisation de leur fonction ... »

Toute ressemblance avec des faits ou des personnes réelles serait bien évidemment fortuite...

Béatrice Lachenal-Vignal



CONDITION DE TRAVAIL

Allô, la lune? Ici, FO!

APRÈS LE FORMIDABLE et nécessaire élan de solidarité provoqué par une actualité tragique et quelques détraqués de la gâchette sacrée, nous aurions pu espérer qu'un tel rassemblement quasi spontané apporte à nos dirigeants et à leurs fidèles cornacs, une vision de la réalité plus lucide, moins inhumaine.

Cela a été le cas pendant une minute de silence. Ensuite, le bruit et la fureur sont revenus au galop. Eh bien non, **ils ne sont pas « Charlie »!** Ils sont, comme dit précédemment, « Minute ».

Toujours sur leur planète morte **en pleine mer de l'imbécillité**, ces prétendus « responsables », obnubilés par leur réussite professionnelle, ne voient rien d'autre que les chiffres oubliant par là même ceux qui les ont atteints. Leur cécité chronique les incite, sans regrets ni remords, à harceler leurs subordonnés, leurs collaborateurs, comme ils se plaisent à les nommer, sans se soucier de l'état lamentable dans lequel ces derniers se trouvent déjà. On entend même des propos un peu fous, genre: « *tu ne réussis pas, tu dégages de là!* » ou carrément surnois « *rappelle-moi ton âge?* ».

Ces pseudos managers ne jurent que par les tableaux de bord, le flicage en tout genre et bien entendu le coefficient d'exploitation, justifiant par ce dernier le sous-effectif chronique gangrenant agences et services.

Le bonjour du matin est remplacé par « **Combien vas-tu** »? Sur leur lune, on n'est pas poli! Et tout ça pour quoi? Leur carrière, leur réussite, les vacances aux Caraïbes et l'hiver sur un snowboard à Courchevel...

Ils sont tellement **sans-cœur** qu'ils ne se rendent même plus compte qu'ils sont eux aussi **des rouages vulnérables d'une machine qui les dépasse totalement**. Ils se prennent pour Goldman Sachs alors qu'ils ne sont même pas l'épicier du coin de la rue.



Ces gens sont endoctrinés, façon Auchan, quasi fanatisés. Leur livre sacré, c'est Milton Friedman et ses goldens boys. **Leur djihad, c'est pôle emploi.**

Mais quand donc vont-ils revenir sur terre? Quand ils seront, eux aussi, malades? Morts? Ou simplement quand d'autres plus jeunes qu'eux auront pris leurs places sur la colonie sélénienne*?

Nous conseillons à ces personnes de relire Hegel, si du moins ils savent lire les petits graffitis que l'on nomme lettres; et plus précisément le passage expliquant « *la dialectique du maître et de l'esclave* ».

Ils comprendront peut-être que le maître en fin de compte devient esclave de ses esclaves à cause même de sa position maîtresse. Je simplifie volontairement car je sais que ce n'est pas gagné avec eux.

Cerise sur le gâteau, on fait maintenant signer des objectifs à atteindre ou, mieux encore, on déclassé des collègues apeurés qui parapheraient n'importe quoi pour qu'on leur foute la paix.

Le **SNP-FO** s'insurge bien évidemment contre ce genre d'inepties. Ne signez rien! Ne baissez pas les bras!

Avant toute chose, sachez que vous avez une arme: le téléphone et un numéro qui calmera les ardeurs de ces personnes impitoyables. Ce numéro, c'est le nôtre, celui de **Force Ouvrière**.

Nous sommes là pour empêcher tout ce beau monde de vous ennuyer en rond.

En conclusion, ces gens vivent sur leur lune. Ils sont d'ailleurs (...) comme la lune et nos petits doigts nous soufflent qu'il n'y a pas d'éclipse en vue...

Christiane Sogorb et Yves Doby

*sélénien : habitant supposé de la Lune.

Plus les choses changent, plus elles restent identiques

Le fonctionnement du Conseil de Discipline National a été réformé dans son mode de saisine, et ce à la demande de nos dirigeants.

Avant on pouvait virer un salarié, mais c'était long et difficile. Cela, dans une grande démocratie où le dialogue social se veut « nouveau » n'était que fort peu pratique pour nos patrons. Cependant, les organisations syndicales, et notamment le **SNP-FO**, n'ont pas ménagé leurs efforts afin que cette instance reste un lieu de débat et non une simple antichambre du chômage. Si certains ont pensé que la simplicité allait de pair avec la justice, ils en sont pour leurs frais. Jugeons-en.

Le 28 octobre 2014, un directeur d'agence de la caisse d'Épargne d'Alsace se retrouvait cuit à point sur le gril CDN. Mais qu'a donc fait cet homme pour en arriver là? C'est très simple. La Caisse d'Épargne d'Alsace lui fait grief d'une forte pratique de crédits de longue durée et de crédits étudiants, d'une anticipation des signatures pour les mises en force, d'un stockage des dossiers à l'agence sur plusieurs mois sans procéder à l'archivage. C'est tout? C'est tout!

Ce salarié a vingt ans d'ancienneté, directeur d'agence depuis douze ans et ne présente aucun antécédent disciplinaire. Les éléments à charge sont plutôt minces. Sa production commerciale est importante, reconnue comme telle par la caisse et répond aux objectifs imposés par le plan d'action commerciale. On le voit, le dossier s'épaissit... La Conformité constate, suite à un contrôle périodique du secteur, que le nombre d'irrégularités et d'incomplétude (quel mot grotesque) n'est pas supérieur à ce qui se pratique ailleurs. Étonnant non?

Notons qu'aucune perte, qu'aucun préjudice n'est invoqué par la Caisse d'Épargne et que ce salarié a fait passer son agence de la 91^e place (sur cent) à la 51^e en un an, puis à la 9^e l'année suivante. Pour des adorateurs du benchmark, cela devrait suffire non? **La surperformance serait-elle devenue un délit? Si oui, il va falloir nous l'écrire.**



En gros, au lieu de lui proposer un accompagnement humain afin d'assurer la partie administrative des dossiers, comme il se devrait, on l'accompagne à la porte. Mais cordialement, bien entendu. C'est à cet instant que la sagesse de la délégation employeurs du CDN est mise à contribution. Les résultats ne laissent pas de nous étonner. Non seulement ils n'éprouvent ni sympathie, ni respect pour cet homme surperformant, mais ils expriment, sans sourire, ce qui tend à prouver leur maîtrise digne de Shaolin, le fait que personne ne lui a demandé d'en faire autant... On croit rêver! Et le plan d'action commerciale alors, c'est juste pour rire? Un gag? Une rêverie émanant d'un directeur surexcité?

Forts de cette brillante analyse, ils émettent un avis favorable au licenciement. À l'époque révolue, enfin on l'espère, du maréchal Jo Staline, dit Stal pour les intimes, et le goulag, on décorait Stakhanov. À notre époque démocratique pleine de dialogue et de transparence, il aurait été viré de la mine. Rappelons au passage que le CDN pouvait prononcer un avertissement, voire un blâme. NON et NON, ce sera Pôle emploi! En Alsace, on peut lire sur un mur quelque part au fond d'un jardin cette phrase absconse et mystérieuse:

LA SURPERFORMANCE M'A TUER...

Yves Doby

NÉGOCIATION COLLECTIVE

GPEC



C'EST SANS GRAND ENTHOUSIASME que nous avons signé l'accord GPEC Groupe BPCE du 28 octobre 2011 car il se montrait bien trop modeste dans ses ambitions au bénéfice de la **gestion prévisionnelle des emplois et des compétences**. En vérité, même sa mise en oeuvre sur les trois dernières années se révélera décevante.

Cette attitude patronale se vérifie d'ailleurs dans le texte du second accord GPEC du 20 janvier 2015, lequel est truffé de références au **Projet Stratégique Groupe 2014-2017**, ce dernier ayant été élaboré sans aucune concertation avec les instances représentatives du Personnel...

AUCUN OUTIL GPEC

En revanche, les outils indispensables à une GPEC véritable n'y figurent toujours pas :

- ▶ Une cartographie des métiers négociée et partagée,
- ▶ Un observatoire digne de ce nom et non un leurre,
- ▶ Un entretien professionnel sous la responsabilité exclusive de la DRH,
- ▶ Une appréciation des compétences bien distincte de l'évaluation de la pseudo-performance individuelle,
- ▶ Un temps partiel de fin de carrière réellement incitatif.

La méthodologie GPEC n'y est même pas décrite alors que l'accord est d'application directe dans les 147 entreprises qui composent le Groupe BPCE...

LE NOUVEL ACCORD GPEC NE SE DONNE AUCUNEMENT LES MOYENS D'UNE GESTION PRÉVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPÉTENCES AUTHENTIQUES

Il s'inscrit tout simplement dans un contexte de **compression des effectifs** (cf. le **Projet Stratégique Groupe 2014-2017**) qu'il accompagne gaiement en se fixant **des objectifs positifs dérisoires** pour un Groupe d'une envergure telle que le nôtre.

RECRUTEMENT AU SEIN DU GROUPE

Dans le texte de l'accord GPEC du 20 janvier 2015, le Groupe BPCE s'engage par exemple à ce qu'**au moins 60 jeunes de moins de 30 ans issus de l'alternance soient recrutés en CDI...**

À l'échelle d'un Groupe comme BPCE comprenant 110 000 salariés, **ce type d'engagement confine tout simplement au ridicule.**

De même, se fixer un taux de 3,5 % d'alternants sur un périmètre restreint du Groupe, en l'occurrence moins de 70 000 salariés (où sont donc passés les 40 000 autres salariés?), c'est considérer que 209 alternants supplémentaires à fin 2017 par rapport à fin 2013, c'est en définitive avoir franchi un grand pas...

MÉTIERS SUPPRIMÉS, MÉTIERS MENACÉS

Les emplois dits sensibles, les emplois en tension, les emplois carrément supprimés, devrions-nous en faire fi pour nous montrer « modernes »? Pire, au prétexte de la supposée **généralisation du digital**, est-ce dans l'ordre des choses que les syndicats signataires de l'accord GPEC du 20 janvier 2015, en l'occurrence la CFDT et la CGC, apportent en quelque sorte leur caution au **remplacement dans les agences des agents d'accueil par des robots**?

Par ailleurs, est-ce vraiment responsable de vouloir cantonner les organisations syndicales à un rôle subalterne sur la question de l'anticipation de l'évolution des métiers et des compétences dans le Groupe comme s'y emploie BPCE depuis trois ans?

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE, AH BON ?

« Anne, ma sœur Anne, ne vois-tu rien venir? Je ne vois rien que le soleil qui poudroie, et l'herbe qui verdoie ». Personnages du conte *La Barbe bleue* de Charles Perrault, ces deux sœurs sont bien en peine de l'arrivée très hypothétique de leur sauveur alors que la probabilité d'occurrence du risque pour l'une d'entre elles, épouse de la Barbe bleue, d'avoir la tête tranchée par son mari, est maximale...

Il en va de même au sein du Groupe BPCE pour l'égalité professionnelle. La mesure phare de l'accord GPEC groupe du 28 octobre 2011 consistait à se fixer un **objectif de 40 % de femmes cadres** en moyenne dans le Groupe **fin 2013**. Malgré la progression de certains autres petits indicateurs, **cet objectif-là, majeur, n'a pas été atteint**. Nous sommes arrivés péniblement à 38,6 %. Pour pouvoir vraiment **réduire tous les écarts** dans tous les domaines de l'égalité, **FO** recommande la mise en place, **entreprise par entreprise**, d'indicateurs détaillés par générations de population (cohortes), suivies chaque année et portant sur :

- ▶ la situation des femmes en termes d'emplois, de classification, de formation et de qualification,
- ▶ les évolutions de carrière (promotion, ancienneté au moment de la promotion, niveau de promotion, etc.),
- ▶ la politique de recrutement et de formation,
- ▶ l'évolution des rémunérations par type de rémunération en lien avec les différentes situations envisageables (avec ou sans promotion, avec ou sans mobilité fonctionnelle ou géographique).

L'idée générale est de créer des ensembles homogènes de population hommes/femmes en affinant progressivement l'étude, mais en conservant tous les niveaux de « l'entonnoir* » en fonction de ce qui est pertinent. Une fois cette **batterie d'indicateurs** mis en place, il faut qu'un accord collectif fixe des **objectifs chiffrés d'amélioration** en définissant les moyens mis en oeuvre. En outre, une étude sur **les rémunérations** dans chacune des entreprises doit être lancée, la teneur et la portée de cette étude devant faire l'objet d'une concertation, puis d'un accord collectif.

Est-ce bien raisonnable que d'avoir ainsi servi la soupe à nos dirigeants en ratifiant un tel texte et à ne faire de ce nouvel accord groupe BPCE qu'un **faire-valoir patronal**, notamment pour sa DRH? En obtenant un **accord GPEC au rabais** à l'échelle du Groupe, les 147 entreprises qui le composent, sont dispensées de négocier leur propre GPEC, ainsi que les contrats de génération proposés par les pouvoirs publics. C'est donc tout "bénéf" pour nos ... employeurs!

QUE L'ON NE COMPTE PAS SUR FO POUR MANGER DE CE PAIN-LÀ!

Bruno Aguirre

*(informations hommes/femmes par classification, puis hommes/femmes par classification dans le même type de métier, puis hommes/femmes par classification dans le même type de métier et de la même tranche d'ancienneté, ..., et descendre ainsi jusqu'au plus fin possible, et ensuite d'analyser si le même événement a les mêmes conséquences en termes de promotion, rémunération, etc.)



Nous avons souhaité à l'époque contribuer à bâtir un Groupe BPCE dans la **concertation et la négociation** avec les dirigeants du nouvel organe central, BPCE. En effet, il s'agissait pour nous de rendre possible un processus de **dialogue social** que nous souhaitions à terme vertueux, notamment à l'issue de la négociation GPEC ultérieure.

SUR LE DOS DES SALARIÉS

Au pied du mur compte tenu du durcissement de la réglementation bancaire, il s'avère que nos dirigeants ne sont en réalité préoccupés que de rentabilité, de compétitivité et de productivité **sur le dos des salariés.**





SALAIRES

Désaccord salarial dans les Caisses d'Épargne et les Banques Populaires

ONE SHOT: OBSCÈNE? VULGAIRE?

POUR LE PEU QUE L'ON SOIT D'HUMEUR BADINE et que l'on connaisse un minimum l'état d'esprit de la délégation des employeurs, il faut bien reconnaître que la *Négociation Annuelle Obligatoire* ne peut décevoir l'observateur en quête d'extravagance ou de haute voltige dans le domaine du grotesque. Cette année est particulièrement riche en la matière. M. Pérol, enfin son histrion en chef (dans le sens césarien du terme), la très belle Anne Mercier-Gallay de Pont Aven, nous a bluffés par sa maîtrise du "nadir" dans le domaine du dialogue social. D'où l'expression rien à dire...

Cette remarquable personne nous propose un **monoprix*** en matière d'augmentation générale des salaires: **0 %**. Il faut l'oser, mais bon comme dirait Audiard père, certaines personnes osent tout, c'est même à cela qu'on les reconnaît. Nous saluons le cran de cette femme. Les *Thenardiens* en comparaison passent pour les restos du cœur. Au sénat romain, même un Néron passablement agacé par sa lyre désaccordée, aurait prévu un plus grand champ des possibles avant de nous signifier notre mise à mort par suicide librement consenti comme il le fit avec Petrone, l'arbitre des élégances.

Alors **cette proposition est-elle obscène ou vulgaire?**

Ces deux frères jumeaux ont un père bien connu sur lequel le patronat peut toujours compter: le cynisme social; cynisme étalé de manière confituresque par M^{me} Mercier-Gallay qui, ne se contentant pas de son ubuesque 0 %, se permet, toute décence oubliée, **une « prime » one shot de 200 euros bruts pour l'exercice 2015.**

Faut-il se pencher sur les réactions des organisations syndicales? Pas la peine. Les salariés des deux branches Banques Populaires/Caisse d'Épargne n'étant pas encore des Roms-VRP, l'obole, la charité, le mépris, le cynisme une fois encore de ces provocations les ont proprement écœurés.

Volontairement court, cet article veut radicaliser l'opinion. **Ces 200 euros, qu'ils se les gardent!** Et qu'ils aillent se faire voir chez nos amis hellènes pour retaper leur Parthénon.

N'oubliez pas: 63 %, c'est le coefficient d'exploitation qu'ils exigent, ceux-là même qui s'octroient sans vergogne chaque année de très substantielles augmentations de leur propre rémunération.

Il y a quelque chose de pourri dans le royaume des Banques Populaires Caisses d'Épargne (BPCE)...

Yves Doby

**Anne Mercier-Gallay fut DRH dans cette chaîne de magasins.*

Vous ÊTES PAYÉS 2000 fois PLUS QU'UN ENFANT CHINOIS!!!



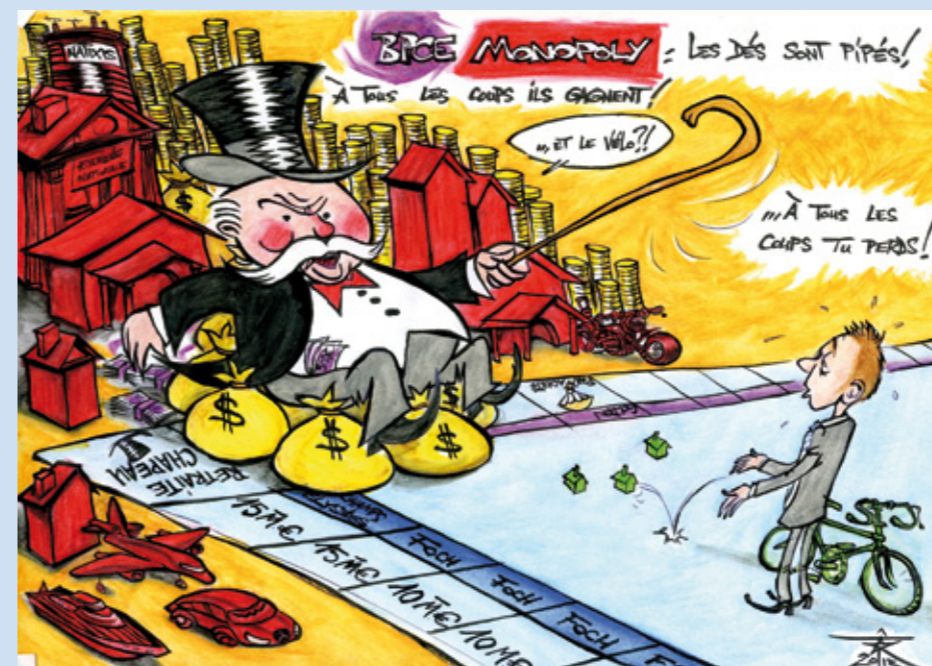
ACCORD SALARIAL NATIXIS INTÉGRÉE

MERCI POUR LES VŒUX, POUR LA PROSPÉRITÉ, C'EST RÂPÉ!

La période des vœux étant désormais loin derrière nous, comme tout un chacun, les salariés de Natixis en ont fait le plein. Pour la santé, le bonheur, la joie, tous les espoirs étaient permis tout début janvier.

Quant à la prospérité, ce sera pour une autre fois...

La NAO de "Natixis intégrée" a en effet abouti à un accord salarial signé le 24 décembre 2014 par une seule organisation syndicale, le SNB-CGC, ce qui n'étonnera personne.



Pardonnez l'euphémisme, les termes de cet accord ne sont pas satisfaisants. L'augmentation générale n'est pas uniforme et dépend de la tranche de salaire à laquelle on appartient:

▷ 270 euros annuels, soit **22,50 euros brut par mois**, pour les salaires inférieurs ou égaux à 30 000 euros annuels.

Ce qui leur permettra de ne pas accéder à la propriété. C'est bon pour la lutte des classes!

▷ 235 euros annuels, soit **20 euros brut par mois**, pour les salaires compris 30 000 et 40 000 euros.

Ce qui leur entrouvre de joyeuses perspectives pour des travaux dans leur T2 acheté à crédit.

▷ 200 euros annuels, soit **17 euros brut par mois** pour les salaires compris 40 000 et 50 000 euros.

Ce qui les autorisera à faire un plein de plus par an grâce à la baisse du prix du baril.

▷ **0,00 euro** brut et net par mois au-delà de 50 000 euros.

Ce qui les incitera à célébrer les bienfaits de la part "avariée".

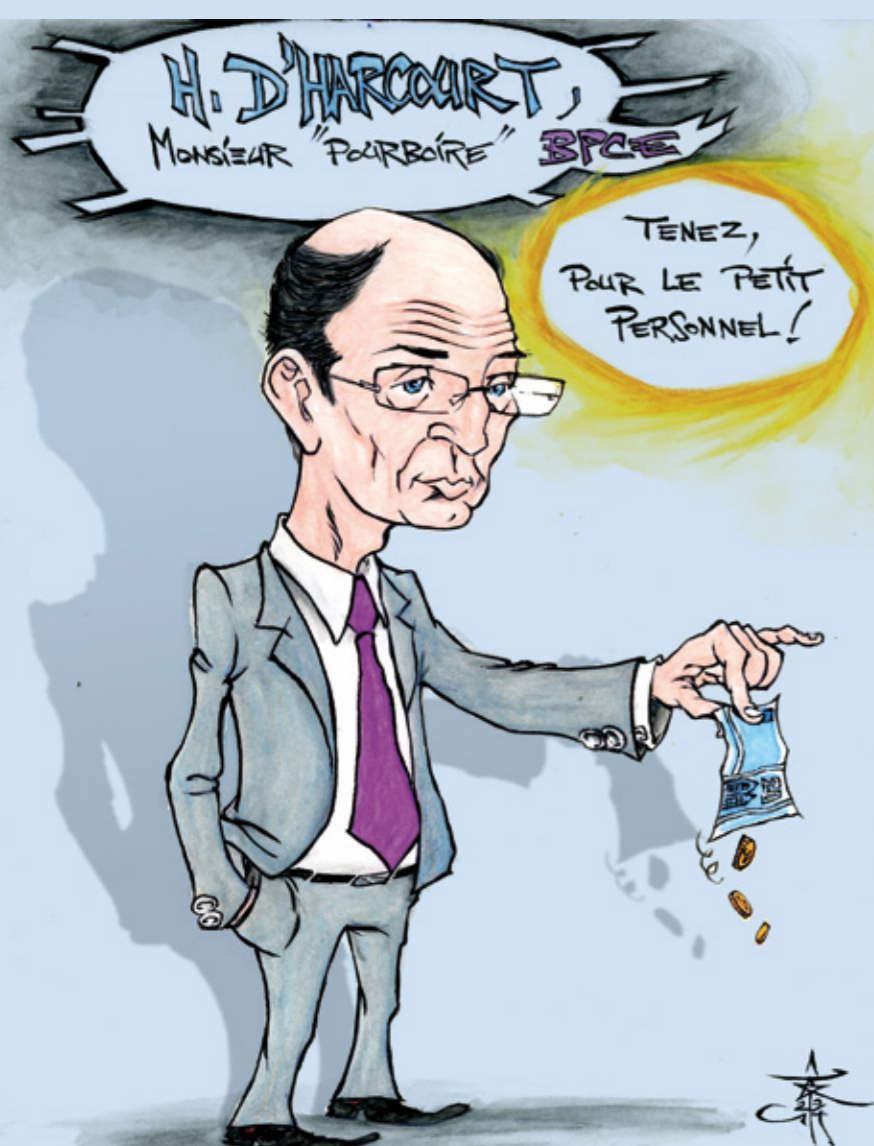
Bref, une misère, une obole, un viatique digne de Charon, le passeur des morts de la mythologie grecque. C'est en effet très peu.

Que fait-on avec 20 euros? Pas grand-chose. Si, on peut se payer une paire de lacets, une place de cinéma, un paquet de cigarettes aussi, ce qui est une bonne nouvelle pour les non-fumeurs, car eux pourront se payer deux paires de lacets...

Avec zéro euro pour les salaires supérieurs à 50 000 euros, c'est clair net et précis, hors la part variable, point de salut!

Ce n'est pas Byzance, mais c'est tout de même bien mieux que pour les branches Banques Populaires et Caisse d'Épargne car une augmentation générale de salaire aussi modeste soit-elle, est récurrente. Ce n'est définitivement pas le cas d'une **prime one shot.**

Sylvain Lallement



PROTECTION SOCIALE

RETRAITE SUPPLÉMENTAIRE

Les retraites complémentaires sous les feux de la rampe

LES RETRAITES COMPLÉMENTAIRES PAR RÉPARTITION sont sous les feux de l'actualité. Organisations syndicales et patronales, gestionnaires à parité depuis 1961 des régimes Arrco et Agirc, ont débuté le 17 février un **nouveau cycle de négociations sur l'équilibre de leurs comptes**.

Ces régimes obligatoires de retraite complémentaire concernent plus de **18 millions de cotisants** du secteur privé et versent plus de **70 milliards d'euros de pensions à 12 millions de retraités**.

Affectés par des **rentrées de cotisations moindres en raison de l'augmentation du chômage** dans un contexte économique difficile, leurs comptes se sont dégradés. En 2013, l'Arrco avait enregistré un déficit global de 405 millions d'euros, et l'Agirc de 1,24 milliard d'euros. Si rien n'est fait, les réserves financières des régimes pourraient être épuisées en 2018 pour l'Agirc et en 2027 pour l'Arrco (qui disposait de 55,4 milliards de réserves de financement fin 2013).

Le constat n'est pas nouveau et l'accord sur les retraites complémentaires de 2011 prévoyait déjà ce rendez-vous. Parmi les options envisagées pour renflouer les régimes figurent le niveau des cotisations, celui des pensions ou encore un **recul de l'âge pour bénéficier de la retraite complémentaire**. Cette dernière hypothèse avait déjà été évoquée par le patronat. Une éventualité que rejette **Force Ouvrière car toucher aux bornes d'âge pour les retraites complémentaires, c'est aussi remettre en cause l'âge légal de départ pour la retraite de base**. Le 17 février dernier, le Medef a proposé un **système de décote dégressive pour la retraite complémentaire, abattement qui diminuerait d'année en année entre 62 à 67 ans...**

Pour **FO**, il convient de **rechercher l'équilibre des régimes Arrco et Agirc par une hausse des cotisations**.

Les "partenaires sociaux" se sont donnés jusqu'au mois de juin pour trouver un accord.

Notre régime de retraite supplémentaire aussi!

LES SALARIÉS DES CAISSES D'ÉPARGNE bénéficient depuis quinze ans d'un **régime de retraite supplémentaire par capitalisation, géré paritairement** par les organisations syndicales et les employeurs, à partir d'une institution de prévoyance spécifique: la **Caisse Générale de Prévoyance des Caisses d'Épargne (CGP)**.

Après que ce dispositif ait été corrigé de ses "tares de naissance", le **SNP-FO**, depuis toujours très en pointe sur tout ce qui a trait à la protection sociale, avait fini par signer l'**Accord Collectif National sur la Retraite Supplémentaire du 24 novembre 2005** qui le fonde.

Les taux de cotisation actuels sont les suivants:

- ▷ pour la tranche A du salaire: 6 %
- ▷ pour la partie du salaire supérieure à la tranche A: 4 %.

Ces cotisations prélevées sur le salaire sont transformées en points (droits) sur la base d'un barème d'acquisition (cf. le *prix d'achat du point*).

La participation des employeurs à ces cotisations est de 70 %.

Son encours de placement avoisine 1,7 milliard d'euros.

Il est majoré chaque année d'un montant supérieur à 100 millions d'euros de cotisations.

Il s'agit donc
d'un très beau dispositif,
notamment pour les futures retraites
de nos jeunes salariés,
sur lequel nous veillons
comme sur la prunelle de nos yeux!

Bien évidemment, la part relative de la retraite supplémentaire dans les retraites qui sont liquidées actuellement, reste pour l'instant relativement faible car ce régime est relativement récent (cf. le cumul de points).

Ce type de régime se pilote à partir de paramètres dont certains nous sont imposés par la réglementation, particulièrement le contexte de taux.

Le milliard sept cents euros figurant au bilan de la CGP pour ce régime doit couvrir dans le temps pour tous les allocataires et leurs ayants droit le versement des pensions de la retraite supplémentaires, liquidées et à liquider.

Compte tenu de cet impératif et d'un **contexte de taux déjà très bas**, les paramètres du régime avaient été modifiés au 1^{er} janvier 2014 de la façon suivante:

- ▷ Augmentation du taux du coefficient d'anticipation en cas de demande de liquidation de la retraite avant d'avoir atteint 65 ans,
- ▷ Mise en place d'options de réversion lors de la liquidation de la pension principale pour les pensions liquidées,
- ▷ Barème d'acquisition du point rééquilibré âge par âge au bénéfice des plus jeunes.

Les droits acquis par les cotisations antérieures s'en étaient trouvés sécurisés et les conditions d'acquisition des nouveaux droits à compter de 2014, ainsi que les conditions de liquidation des futurs retraités, avaient été pérennisées, **tout en évitant de porter l'âge pivot du régime de 65 à 67 ans** comme le recommandait la délégation des employeurs, **mesure contre laquelle nous nous sommes battus bec et ongles**.

Prétextant à nouveau une **nouvelle baisse durable du TME**, mais aussi une **augmentation de l'espérance de vie**, et après avoir agité le *Code de la Sécurité Sociale*, nos dirigeants reviennent à la charge trois ans après. **Ils proposent de passer ce fameux âge pivot de notre régime de retraite supplémentaire de 65 ans à 67 ans...** Cela revient à dire que pour percevoir sa retraite supplémentaire à taux plein, il faudrait attendre d'avoir 67 ans...

Inadmissible!

Bruno Aguirre





L'améliorer, oui, la dégrader, non !

OUTRE DEUX RÉGIMES de retraite supplémentaire par capitalisation (un premier fermé depuis le 31 décembre 1999 et un second qui lui a succédé, exprimé en points - cf. la page 17 du *Déclit*), la **Caisse Générale de Prévoyance** (CGP) gère également un régime collectif de prévoyance. **Son taux de cotisation prévoyance est de 3,40 %** (dont 2,88 % pour le socle commun et 0,52 % pour le second niveau à options), **l'employeur y contribuant à hauteur de 67 %**. Les garanties couvertes sont **l'incapacité** (possible uniquement en cas de paiement d'IJSS), **l'invalidité** (là aussi en complément de la Sécurité Sociale) et **le décès** (capital décès, capital double effet, allocation de frais d'obsèques, rente de conjoint et rente orphelin). Le second niveau de garanties complémentaires obligatoires, à option, permet à un salarié d'ajuster le cas échéant sa protection sociale à ses besoins par une augmentation des garanties: capital décès, rente d'orphelin ou rente de conjoint survivant, sans majoration de sa cotisation.

PERSPECTIVES

La situation de ce régime de prévoyance collective est étudiée depuis plusieurs mois dans **un objectif affiché de réappropriation et d'amélioration des garanties**. Il convient aussi de l'adapter à la portabilité des droits à compter de cette année 2015.

PISTES POSSIBLES D'AMÉLIORATION

S'agissant des pistes possibles d'amélioration, notons d'ores et déjà :

- ▶ la « reconstruction » de la couverture en cas de décès dans un cadre certes simplifié (capital de base + supplément si conjoint + supplément par enfant à charge), mais fractionnement possible au moment du décès, voire transformation en rente viagère,
- ▶ la mise en place d'une couverture en cas d'arrêt de travail au titre des 6 premiers mois d'activité des salariés ayant moins d'un an d'ancienneté (3000 à 3500 salariés concernés),
- ▶ l'amélioration de la couverture de l'invalidité 1^{re} catégorie afin de la rendre plus opérante sans risque de biais comportemental (plus de 200 dossiers par an concernés),
- ▶ la majoration du niveau de couverture pour les invalidités de 3^e catégorie,
- ▶ mais aussi celle l'invalidité de 2^e catégorie, ainsi que de l'incapacité temporaire.

Le **SNP-FO** est cependant sur ses gardes car nous savons qu'il existe un projet sous-jacent SU/BPCE visant au transfert d'une partie des ressources (cotisations) de la CGP vers BPCE Mutuelle afin de rendre cette dernière plus attractive en termes d'offres. Bref, le **SNP-FO souhaite améliorer la couverture de notre prévoyance collective et non la dégrader sous prétexte de sauver le soldat BPCE Mutuelle**. C'est la raison pour laquelle nous nous montrons extrêmement attentifs à l'évolution de cette réflexion collective.



La solution qui s'offre à nos dirigeants et leurs éventuels complices, est de **faire baisser la cotisation prévoyance et de majorer celle de BPCE Mutuelle**.

Dans ces conditions, prétextant des prestations inférieures côté Banques Populaires et en général dans les autres banques, **les capitaux décès pourraient être réduits proportionnellement**. Quant à l'allocation pour frais d'obsèques, elle pourrait carrément être supprimée si nous n'y prenons pas garde. Les conditions de versement de la « **rente de conjoint** » pourraient être durcies, le niveau de ladite rente abaissée, si ce n'est d'**envisager sa suppression pure et simple**. La « **rente orphelin** » pourrait également être revue à la baisse... Le contexte de taux durablement bas pouvant inciter nos employeurs à vouloir faire des économies sur notre régime de prévoyance collective, notamment en raison de la baisse tendancielle des PNB de nos établissements, nous devons nous montrer résolu à le défendre bec et ongles.

Bruno Aguirre

À deux mains !

DEMAIN, BIENTÔT, NOUS SERONS EN 2018, année du **bicentenaire des Caisses d'Épargne**. Celles-ci furent créées par de réels humanistes animés de noblesse et de générosité. Le concept était de rendre, grâce à « l'épargne de précaution » et à la « pédagogie de l'argent », service aux « petites » gens, comme on disait à l'époque. De nos jours, où mail a jeté le mot lettre dans sa poubelle électronique et où Google fait passer Larousse pour une couleur de cheveux, les « petites » gens, on les nomme « loosers » ou assistés. C'est selon que l'on soit néo-conservateur ou pseudo-libéral. Bref, ceux qui étaient et sont restés longtemps des clients que l'on attirait, que l'on respectait et que parfois même on aidait (mais si, c'est possible) sont désormais l'objet de mépris, de rejet, voire d'insultes.

BPCE aurait été bien inspiré en proposant un accord décent sur une période de 5 ans (jusqu'en 2018) sur « **l'emploi des personnes en situation de handicap** », ces petites gens dont le destin ironique et cruel s'est bien mal occupé. **De ce possible accord, il ne reste désormais que le titre**, ronflant, politiquement correct, qui véhicule le bon sentiment facile et la charité bien ordonnée. Cet accord, que nous conchions sans vergogne, et vous allez comprendre pourquoi, fut pourtant signé par la CFDT bien sûr, le SU-UNSA toujours chafouin, le CFTC (charité?) et le SNE-CGC qui a dû confondre le handicap dans son expression première avec le derby d'Epsom ou le prix d'Amérique. On sait que la CGC adore les bourrins, mais cela ne saurait tout justifier.

Mais revenons donc sur l'historique de ce gâchis. Le **SNP-FO** avait signé le 10 octobre 2008 un accord collectif national dont l'objectif était « de contribuer à une évolution régulière permettant l'atteinte au minimum d'un taux d'emploi des salariés handicapés de 4,5 % pour la Branche en 2013, **l'objectif étant d'atteindre à terme les 6 % prévus par la loi** » et ce, sur une base principalement en CDI. Avouez que, dans le cadre du bicentenaire, cela aurait eu de la gueule si BPCE, accompagné d'organisations syndicales responsables et revendicatives, avait pu se prévaloir d'être à la pointe du progrès social sur un sujet oh combien sensible! Vous imaginez l'image positive dont nous aurions bénéficié auprès de nos clients, ainsi que vis-à-vis de nos concurrents? Depuis le temps qu'on nous bassine, qu'on nous casse les oreilles, qu'on nous asservit même avec cette notion impalpable de concurrence, il eut été plus que souhaitable que M. Pérol et consorts montrent l'exemple. Il n'en est rien.



L'accord signé le 6 novembre 2013 n'impose en fait que le maintien taux d'emploi actuel, soit **4,5 %**. Même pas le minimum légal. Quelle est donc cette conception du respect? Est-il lui aussi de 4,5 % de leur capacité cérébrale et intellectuelle? Nous ne le croyons pas. Car enfin, dans un monde où le chômage explose, où la pauvreté et la précarité hurlent à la porte des maisons de ceux qui en ont, où les handicapés souffrent d'une exploitation inédite, comment se contenter de si peu? Comment préférer payer une amende que de respecter une loi déjà peu contraignante? Cela paraît insensé et pourtant cela est...

Et ce n'est pas tout. Histoire d'ajouter un peu de cynisme à la mode, à l'indifférence qui nous gangrène, cet accord permet, que dis-je, favorise **le recours aux secteurs protégés** en matière d'embauche. Autrement dit, nous allons recourir à des fournisseurs utilisant déjà des salariés en situation de handicap. De fait, la précarité de ces personnes a priori défavorisées sera de mise car ces recours ne prévoient pas, cela serait trop beau, trop assisté sans doute, l'atterrissage sur un contrat à durée indéterminée. C'est à pleurer! En gros: « **Pas de bras, pas de chocolat!** ». Les pères fondateurs évoqués en début d'article doivent se retourner dans leurs tombes.

Quant aux signataires d'un tel accord, tout le monde les montre du doigt, sauf les manchots, ça va de soi.

Yves Doby

PROTECTION SOCIALE

BPCE MUTUELLE

Restons lucides, les mutuelles ne sont pas l'assurance maladie !

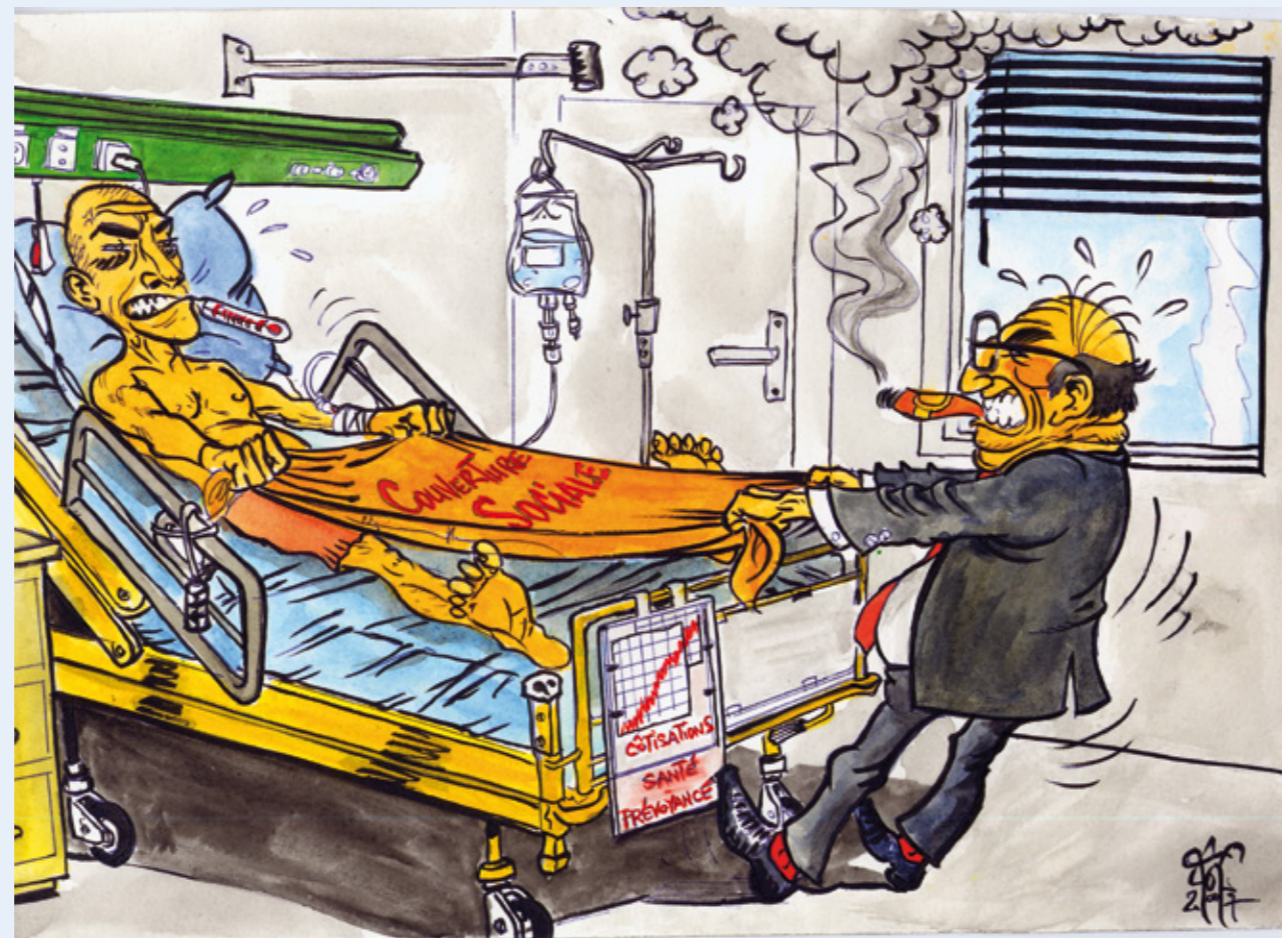
À l'échelle des mutuelles, des complémentaires santé, le **seul indicateur qui vaille est le montant du « reste à charge » pour leurs adhérents!** Or, outre qu'elles doivent pallier le désengagement de la sécurité sociale au titre de l'assurance maladie, les taxes qui leur sont imputables, sont passées de 1,75 % en 2005 à 13,27 % en 2012. L'application de la réglementation, en particulier « **Solvabilité 2** », alourdit singulièrement leurs frais de gestion. Afin de continuer à bénéficier des avantages fiscaux et sociaux, le nouveau « **contrat responsable** » pose également aux mutuelles de nouvelles conditions pour l'encadrement des garanties qu'elles proposent. Bref, elles ont tout intérêt à se concentrer sur ces missions fondamentales plutôt que de papillonner et de se prendre pour ce qu'elles ne sont pas...

Ne leur en déplaise, elles ne sont pas l'Assurance Maladie! Dans un article publié au mois de février 2013 dans La Revue n° 208/864 et intitulé « *Frais de gestion des mutuelles: Vrai/Faux* », et notamment au paragraphe relatif au comparatif entre les frais de gestion de l'Assurance Maladie et des Mutuelles, il était rappelé que les frais de gestion de l'Assurance Maladie étaient beaucoup moins élevés que ceux des mutuelles, mais que cette comparaison n'avait pas de sens sous prétexte notamment que l'Assurance Maladie n'assurerait pas directement le recouvrement des cotisations, qu'elle n'avait pas de frais de prospection et que les coûts liés aux services de prévention ou d'action sociale n'étaient pas pris en compte dans le **taux de 4 % de frais de gestion** qui est **imputé à l'Assurance Maladie**. Cette argumentation est spécieuse car elle n'intègre pas d'autres éléments liés aux activités respectives des organismes d'Assurance Maladie et des mutuelles qui doivent être pris en compte pour **objectiver la comparaison des coûts**. En premier lieu, il convient de rappeler que si les mutuelles font face à certaines dépenses qui n'incombent pas aux organismes d'Assurance Maladie, ceux-ci, en revanche, assurent des missions qui n'entrent pas dans le champ de compétence des mutuelles et qui représentent 25 % de leur coût de gestion :

- ▶ La gestion des prestations en espèces: indemnités journalières, accidents de travail et maladies professionnelles, rentes, capitaux décès (15 %),
- ▶ La gestion de la CMU de base et complémentaire (5 %),
- ▶ La régulation et les relations conventionnelles avec les professionnels de santé (4 %),
- ▶ Les services en santé innovants: PRADO, Santé Active, Sophia (1 %).

Il faut aussi préciser que les dépenses administratives liées à la prévention et à l'action sanitaire et sociale impactent les coûts de fonctionnement des Caisses Primaires d'Assurance Maladie.

En second lieu, les CPAM ont développé une politique de services de proximité pour leurs usagers que ne proposent pas les mutuelles, et qui génère des coûts de gestion importants. Des délégués de l'Assurance Maladie visitent par ailleurs les professionnels de santé et les employeurs pour proposer ses services et les accompagner dans leurs démarches et dans leurs relations avec l'Assurance Maladie.



Des services dématérialisés de l'Assurance Maladie ont parallèlement été développés pour renforcer l'accessibilité à ses services (compte Ameli sur internet qui donne accès à une multitude de services en ligne, accueils par visio-guichet qui relie certaines communes distantes aux téléconseillers des CPAM).

Une plate-forme de services téléphoniques est par ailleurs accessible tous les jours.

Les employeurs et les professionnels de santé télétransmettent leurs déclarations par le biais des services en ligne qui leur sont dédiés. Par ailleurs, les CPAM facilitent grandement la gestion des remboursements par les mutuelles en leur adressant par voie électronique l'image décompte dématérialisée **via les échanges NOÉMIE** qui leur permet d'intégrer directement ces informations dans leur système de liquidation.

Enfin, l'Assurance Maladie a élaboré depuis plusieurs années une politique d'économies et de réduction des coûts qui a permis de limiter ses frais de gestion: dématérialisation de la production et des services en ligne, actions pour réduire les frais d'affranchissement et regrouper les achats, schéma directeur immobilier, développement durable...

BPCE mutuelle, oui, mais pas à n'importe quel prix !

Au 1^{er} janvier 2013, notre mutuelle nationale avait changé de nom en devenant « **BPCE Mutuelle** ». Avec ses 64 200 adhérents, soit la moitié de l'effectif salarié du Groupe, l'ex-MNCE avait en effet décidé de devenir la mutuelle santé des salariés de l'ensemble du Groupe BPCE.

Deux ans après, il faut bien se rendre à l'évidence. **Son conseil d'administration a échoué à convaincre le réseau des Banques Populaires à rejoindre notre mutuelle nationale** compte tenu des conditions actuelles de l'offre.

Dès lors, vouloir le faire à n'importe quel prix comme c'est le cas actuellement, ressortit à **un entêtement qui risque de coûter fort cher** à notre mutuelle nationale et **à ses adhérents**.

En effet, chercher à gagner les faveurs des Banques Populaires en pensant se parer de ses plus beaux atours en :

- ▶ se dotant d'un **plan stratégique élaboré par un tiers**, donc coûteux pour notre mutuelle alors même que son assemblée générale rassemble 130 délégués et son conseil d'administration entre 36 administrateurs (dont 26 d'obédience SU-UNSA), supposément compétents,
- ▶ proposant **une assurance dépendance optionnelle** alors que ce n'est pas son métier, mais celui de la **Caisse Générale de Prévoyance**, BPCE Mutuelle n'étant donc qu'un simple intermédiaire,
- ▶ adhérant à une plateforme de soins aux « **coûts et casse-tête garantis** » car ses gains sont très hypothétiques, mais ses coûts certains et la liberté des adhérents entravée,

BPCE Mutuelle mène grand train alors que **ses frais de gestion sont déjà trop importants: supérieurs à 13 % contre 4 % pour ceux de l'assurance maladie...**

S'agissant de la question de la dépendance, en procédant de la sorte, ses promoteurs au sein de **BPCE Mutuelle** exonèrent pour longtemps nos employeurs de leur responsabilité dans ce domaine car **les entreprises** étaient **des financeurs possibles de la dépendance** pour peu que nous puissions nous entendre dans le cadre de la **Caisse Générale de Prévoyance** et par la voie habituelle de la négociation collective afin de conclure un accord collectif national en la matière.

Pour l'**adhésion obligatoire à un réseau de soins**, ceux qui s'acharnent à vouloir l'imposer ne démontrent pas pour autant que le rapport bénéfice sur coût est favorable à l'adhérent, ni même à BPCE Mutuelle, sauf en portant atteinte à sa liberté de choix vis-à-vis des prestataires de santé.

Bref, le **SNP-FO** propose que notre mutuelle nationale change ses orientations en redevenant modeste par rapport aux objectifs qu'elle poursuit. Qu'elle se contente de tout faire pour diminuer notre « **reste à charge** » !

Bruno Aguirre
Président de la CPAM des Alpes-Maritimes
Délégué BPCE Mutuelle Côte d'Azur



Depuis le 1^{er} juillet 1983, les Caisses d'Épargne se sont dotées d'une gouvernance dualiste à Directoire contrôlé par un **Conseil d'Orientation et Surveillance (COS)**. Depuis le 18 juin 1999, elles ont également été assujetties aux dispositions de la loi no 47-1775 du 10 septembre 1947 portant statut de la coopération, ainsi qu'aux dispositions de la loi du 24 juillet 1966 sur les sociétés commerciales. Elles sont donc des banques coopératives décentralisées de plein exercice.

Le COS est composé de 18 membres. Il comprend un membre élu directement par les collectivités territoriales, et donc **un membre élu directement par les salariés sociétaires**, les 15 représentants des *sociétés locales d'épargne* (SLE) et élus par l'assemblée générale des SLE de chaque Caisse d'Épargne, et enfin **un membre élu directement par l'ensemble des salariés** de chaque Caisse d'Épargne.

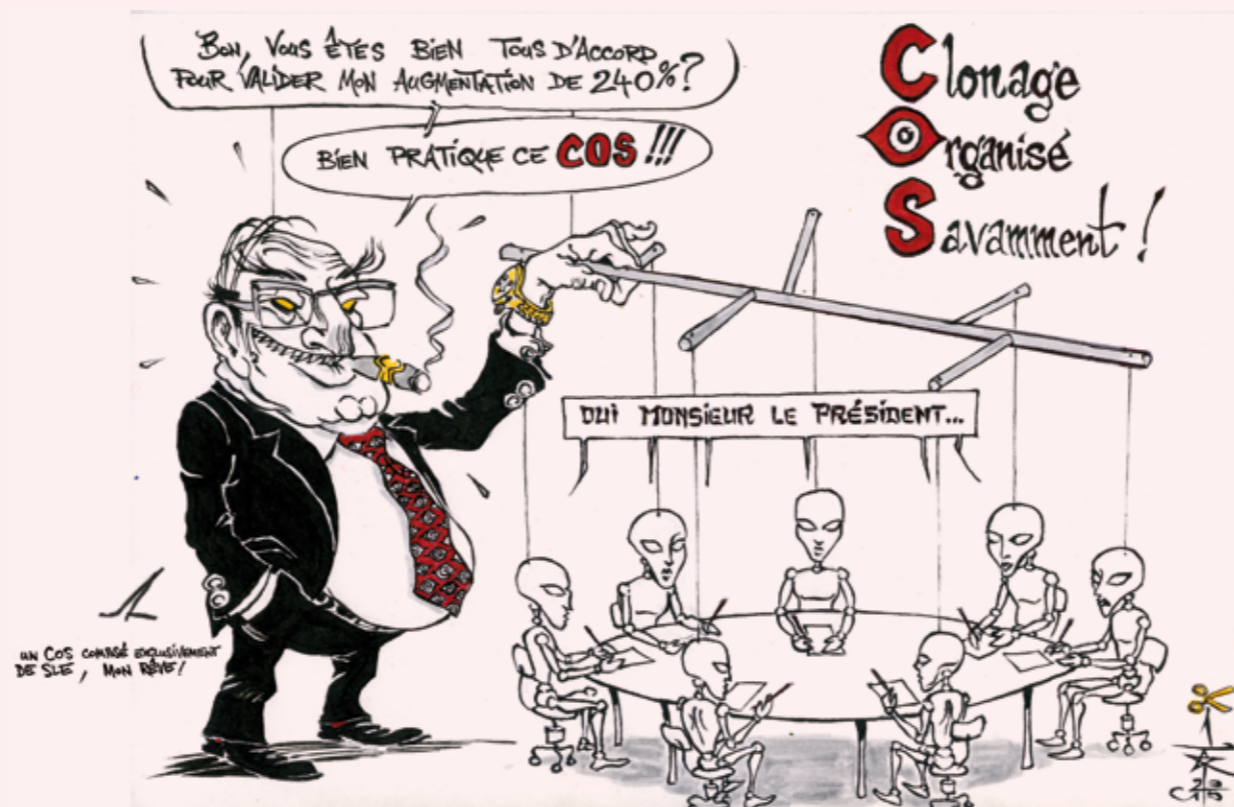
Le **COS** nomme le Directoire, **définit les orientations stratégiques** sur proposition du Directoire et en suit leur application. Il approuve le plan de développement et vote les budgets, les actes de dispositions, les conventions. Il contrôle le respect de la réglementation ainsi que les engagements.

Bien entendu, la composition d'un COS devrait refléter les intérêts de tous les acteurs contribuant ainsi à l'efficacité économique de l'entreprise, c'est-à-dire investissant à risque dans celle-ci. Dès lors, un COS ouvert aux « **parties prenantes** », et donc à une pluralité de profils, permet ainsi de contribuer à la préservation collective de l'intérêt de l'entreprise, mais aussi à son développement.

Légitimité et pouvoir constituent les deux justifications principales de la pertinence de cette théorie. Dans une optique plutôt contractuelle, Jones (1995) indique que les entreprises qui contractent avec leurs parties prenantes sur la base de la coopération et de la confiance mutuelle s'octroient un avantage concurrentiel sur celles qui ne le font pas. Hillman et Keim (2001) montrent que seule la prise en compte des « parties prenantes » les plus proches des activités économiques de l'entreprise est propre à générer de la **performance économique**.

Par nature, les coopératives sont justement ouvertes aux « parties prenantes ». Reconnaître l'égalité de voix à chaque coopérateur permet à chacun de se sentir « partie prenante » à égalité, le sociétaire et le client dans les Caisses d'Épargne étant bien évidemment une seule et unique personne. Cette théorie des « parties prenantes » suppose que l'acceptation du mot « performance » soit élargie. La **performance** devant répondre aux attentes de toutes les « parties prenantes », elle doit être **globale et durable**. Dans cette perspective, les chercheurs ont mis en évidence une **forte corrélation entre**

le bien-être et la performance. A contrario, plus le stress augmente, plus la performance diminue. **La participation délibérative des salariés à la gestion de l'entreprise est dès lors un sujet qu'il convient de ne pas négliger** sous peine d'affaiblir la capacité de l'entreprise à être compétitive et donc performante, car nous ne pouvons plus nous borner à une vision très étroite de la compétitivité qui, malheureusement, trop souvent encore ne suppose, à l'instar du **Projet Stratégique Groupe**, qu'une vulgaire réduction des coûts...



Promouvoir un dialogue permanent entre les différentes « parties prenantes » au sein d'un COS pour en faire d'authentiques interlocuteurs sociaux est la méthode qui paraît donc être de loin la préférable! Bien entendu, la réalité est très en retrait de ce qui est préférable lorsqu'on l'examine en se plaçant sous l'angle des *sociétés locales d'épargne* (SLE).

Nous avons en effet pu observer que la cooptation d'origine dans les conseils d'administrations des Caisses d'Épargne, était dans la réalité toujours en vigueur. **Le principe d'une voix par personne est clairement dévoyé**. En Assemblée Générale, le président peut cumuler un nombre sans limites de pouvoirs, en réalité à la main des dirigeants eux-mêmes. Dans ce cas, pour chaque procuration, le président « *émet un vote favorable à l'adoption des résolutions présentées ou agréées par le conseil d'administration de la caisse locale et émet un vote favorable à l'adoption de tous les autres projets de*

résolution », conformément à l'article L. 225-106 du Code de commerce. Au moment de leurs mises en place en 2000, les candidatures aux conseils d'administration des SLE avaient fait l'objet de votes sous forme de résolutions, les premières résolutions étant adoptées jusqu'à l'obtention du nombre requis dans un ordre décidé au préalable par le Président du Directoire de la Caisse d'Épargne, bombardé pour l'occasion par l'organe central « administrateur provisoire » de toutes les SLE en devenir, les résolutions suivantes n'étant même pas examinées.

Comme si cela ne suffisait pas pour faire élire ceux qu'il avait préalablement choisis, le Président du Directoire avait disposé de toutes les procurations en blanc des sociétaires absents (une très grande majorité). À l'opposé, les sociétaires présents n'ont droit qu'à une seule procuration...

À titre d'exemple, dans une SLE d'une Caisse d'Épargne, la Présidente disposait de 2013 pouvoirs, soit vingt fois le poids électoral de la salle. « *Un vote à la soviétique* » dira le journal *Libération* du 14 juin 2000. « *Imposer une organisation coopérative par le haut est en effet un comble* », rapportera le journal *Le Monde* des 9 et 10 juillet 2000.

Cantonner massivement les sociétaires présents lors des AG à un rôle d'acquiescement passif ne participe pas du fonctionnement naturellement démocratique d'une coopérative.

La façon dont les choses se déroulent dans les SLE donne **une responsabilité morale encore plus grande aux représentants des salariés dans les COS** des Caisses d'Épargne car, toutes catégories confondues, leurs modes de désignation sont issus d'un processus électif ouvert. Ils sont donc **les seuls membres du COS réellement indépendants!** Autant l'indépendance vis-à-vis de la direction est essentielle, autant l'indépendance vis-à-vis de l'entreprise quand elle se traduit par une extériorité trop importante, comme celle des représentants des SLE, n'est pas forcément opportune, car un administrateur serait avisé d'en connaître justement la culture, le fonctionnement et les métiers. En outre, la déférence de cette catégorie de membres du COS, voire l'obséquiosité, vis-à-vis de la direction est hélas encore trop fréquemment le cas.

L'influence des administrateurs salariés reste encore marginale au sein des COS. Ils ne sont pas toujours considérés comme des membres à part entière. Dès lors, leur fonction ne supporte pas le dilettantisme. Leur valeur ajoutée provient de prime abord d'un lieu d'observation différent, **un autre point de vue porté par une grille d'analyse distincte qui profite à la diversification du COS**. Le membre du COS représentant les salariés objecte, échafaude des argumentaires, construit et présente, le cas échéant, des **propositions alternatives**. Une attitude mesurée de sa part peut d'ailleurs lui donner plus de poids qu'une position prise a priori, car les COS fonctionnent essentiellement sur le mode de l'informel.

La proximité immédiate des représentants des salariés avec l'encadrement leur permet également de réduire les problèmes d'asymétrie informationnelle existant entre les membres du COS non-salariés et les dirigeants. À défaut, les membres du COS non salariés sont plus facilement contrôlables par les dirigeants...

Le **SNP-FO** recommande en outre une approche par les risques. En effet, le COS devrait pouvoir s'assurer de l'existence de divers processus d'alerte pour éviter, par exemple, le risque de réputation de l'entreprise. La responsabilité du COS devrait aussi pouvoir s'appesantir sur la surveillance des risques liés à « l'actif humain » stratégique, notamment le « climat social », et donc disposer d'une cartographie des risques intégrant les risques humains spécifiques à l'entreprise. L'accès à des indicateurs sociaux (taux d'absentéisme, turnover, climat social) et psychosociaux (stress au travail, etc.) permettrait une évaluation de la **performance sociale de l'entreprise**. Une attention particulière pourrait notamment être portée à la « *gestion prévisionnelle des emplois et des compétences* » (GPEC).

Bruno Aguirre



**Donnez
de la force
à votre
voix**

ADHÉREZ À FO !

www.snpfocaisseepargne.org

