

Déclie

Un syndicalisme réformiste sans complaisance



JOURNAL DU SYNDICAT FORCE OUVRIÈRE DU GROUPE DES CAISSES D'ÉPARGNE

N° 15 • Été 2007





page 2
Édito

page 3
Billet d'humeur

pages 4-7
Contrat collectif de travail
Le nouveau dispositif conventionnel de branche

pages 8-13
Restructurations Natixis
Fusions de CEP Performance SI Nexity

pages 14-19
Conditions de travail
Part variable Midi-Pyrénées Souffrance au travail Écureuil Attitude

pages 20-21
Les claques!
Cie 1818 Écureuil Vie

page 22
Bloc-notes

SNP-FO

Nouveau Site Web (en cours de construction)
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
bruno.aguirre@wanadoo.fr

Ont collaboré à ce numéro:
*Christiane Sogorb, Patrice Buet, Yves Doby,
Christophe Duplaa, François Hocepiéd, Claude Rup.*
Impression: 30 000 exemplaires



édito

Bruno Aguirre
*Secrétaire Général
du SNP-Force Ouvrière*

Le crépuscule des Caisses d'Épargne et de Prévoyance

EN METTANT UN POINT FINAL À CE NUMÉRO 15 DE *Déclic* par la rédaction de son édito, notre pensée attendrie va vers l'homme, l'ami, le frère, le militant qui, en trente ans, a non seulement su implanter et imposer **Force Ouvrière** dans le monde clos des Caisses d'Épargne, mais l'a aussi marqué de sa plume, une plume à la fois d'un style agile et acéré dans l'expression des idées novatrices qu'il a toujours portées. Il s'agit de mon prédécesseur, **CHRISTIAN VACCARO**, Secrétaire Général du **SNP-FO** et directeur de la publication *Déclic*, décédé le 9 novembre dernier. Ses écrits ne reflétaient pas seulement sa grande culture, ils ouvraient de vraies perspectives en formulant, outre une analyse critique, des propositions de grande qualité. Ils étaient particulièrement recherchés, lus avec attention par tous, notamment par nos dirigeants. Je suis convaincu que Christian ne désavouerait pas cette nouvelle cuvée du *Déclic* alors que le **Groupe entame une nouvelle phase de sa profonde métamorphose**. La vie ne lui aura pas laissé le loisir de pouvoir mesurer les conséquences à long terme pour les Caisses d'Épargne, leurs salariés et leurs clients de la mise en œuvre de projets patronaux de type « **2 en 1** » (*EULIA, NATIXIS, NEXITY*), et de son corollaire **la banalisation pure et simple d'une institution deux fois séculaire**. Pour notre part, nous nous serons beaucoup battus pour retarder cette échéance tellement redoutée qui semble aujourd'hui pourtant tellement là... Le dernier avatar n'est pas le moins préoccupant. L'injonction faite à la FRANCE par la Commission Européenne de mettre fin dès le 1^{er} janvier 2008 au monopole de la distribution du Livret A sonne-t'il le glas des Caisses d'Épargne telles que, comme Christian, nous les avons connues et tant aimées? C'est indéniable, d'autant plus que tout aura méticuleusement été fait par le premier d'entre nous, **CHARLES MILHAUD**, pour pouvoir parvenir à cette situation. Ce propos sans illusion ne se veut pourtant pas acrimonieux, mais lucide car il va bien falloir que le Personnel du Groupe des Caisses d'Épargne puisse **faire face à cette situation inédite**. Désormais, une période différente est en train de s'ouvrir avec son lot d'incertitudes et de menaces à peine voilées pour les salariés. C'est pourquoi **nous ne devons surtout pas nous résigner à l'isolement, à l'individualisation**. Chaque trajectoire individuelle dépendra également de notre capacité collective à **nous organiser dans le cadre du syndicat afin de résister** aux sirènes du libéralisme qui s'expriment désormais sans complexe et sans aucune retenue. Sois tranquille Christian, nous prolongeons ce que tu as entrepris pour que vive et que progresse **FO** au sein des Caisses d'Épargne! C'est tout le bien que nous pouvons souhaiter aux salariés du Groupe. ■

Bruno Aguirre

De banales directions régionales, feront l'affaire!

CHARLES MILHAUD A ÉTÉ COMPARÉ PENDANT TOUTE SA CARRIÈRE À BIEN DES PERSONNAGES DE L'HISTOIRE. À notre avis, celui de **LOUIS XIV**, le « roi-soleil », lui va également à ravir car lui aussi a su dans son environnement porter l'absolutisme, le centralisme, le faste, à son paroxysme. **CHARLES MILHAUD** a fait d'un réseau décentralisé d'établissements *reconnus d'utilité publique*, les *Caisses d'Épargne et de Prévoyance*, un groupe bancaire certes moderne, mais qui ne poursuit désormais d'autre but que de **dégager de la valeur pour lui-même, ses actionnaires et bien sûr ses dirigeants, notamment par le premier d'entre eux, CHARLES MILHAUD lui-même**. Comme **LOUIS LE GRAND**, il n'a cure de ce qu'il ne considère que comme ses sujets, les salariés. Cela fait longtemps qu'il a également **renoncé à apporter à la Nation et à son peuple le dividende social** qu'en deux siècles, les Caisses d'Épargne avaient pourtant réussi à dégager de leurs bénéfices et à lui délivrer sous différentes formes. Il a su s'attirer les grâces des puissants de ce monde, singulièrement celles des libéraux de l'UMP et de **NICOLAS SARKOZY**, nouveau Président de la République Française. La valse incessante des parachutages (**JULIEN CARMONA, THIERRY GAUBERT, DIDIER BANQUY, VALÉRIE HORTEFEUX, FRANCK HERVIO, JÉRÔME LACAILLE, PIERRE-MATHIEU DUHAMEL**, etc.) en témoigne. Comme **LOUIS XIV**, il s'est toujours entouré dans ses conseils de dirigeants-courtisans qu'il a comblé d'honneurs et de prébendes, et de ce fait totalement soumis à son Pouvoir Absolu. À tel point que leur mission ne consiste en réalité qu'à singer **CHARLES LE GRAND** et ses décisions. Telles les légions romaines qui, contrairement aux mousquetaires et aux gardes du Roy, n'étaient composées que de mercenaires venant de tous horizons, ils sont **très bien payés, trop bien payés**, mais également dépourvus d'état d'âme. En l'espèce, l'un ne va malheureusement pas sans l'autre. En définitive, ne serait-il pas plus efficace de **supprimer par exemple les directoires et les COS des Caisses d'Épargne** dès lors que les revenus et le magot accumulé de sa majesté demeurent intacts? De simples directions régionales seront dès lors bien suffisantes... ■

François Hocepiéd



Volet « **Emploi-Rémunération-Carrière** » **FO, sa cheville ouvrière...**

A CE STADE, IL NE NOUS SEMBLE PAS INUTILE de rappeler la situation d'**impasse conventionnelle** dans laquelle s'est trouvé le Groupe d'octobre 2002 à septembre 2003. Pendant cette **période sombre dans l'histoire des salariés des Caisses d'Épargne**, seul le droit commun prévalait. Dès lors, l'ensemble des salariés pâtissait de l'**absence de normes sociales collectives**. De plus en plus de dirigeants s'accommodaient de la disparition de règles contractuelles et souhaitaient que cette situation perdure pour pouvoir continuer à avoir les mains libres...

Un volet social en reconstruction progressive

C'est alors que **Force Ouvrière** a fini par convaincre la **CNCE** d'accepter de reprendre les négociations pour reconstruire pas à pas, pan après pan, **un volet social de branche tout neuf** et a conclu avec elle à cet effet **un accord d'intention** le 9 décembre 2002.

La carrière en tant que pierre angulaire

En aboutissant dès le départ, soit le 30 septembre 2003, à l'accord collectif national sur **LA CLASSIFICATION DES EMPLOIS**, **Force Ouvrière** a réussi à marginaliser la **culture de la performance, sa mesure et sa rétribution** au profit de **LA CARRIÈRE DU SALARIÉ**, au sens large, en tant que **pierre angulaire de la reconstruction progressive de notre statut collectif**. Et c'est tout naturellement, à l'instar des grandes conventions collectives, que **FO** a pris sa responsabilité en complétant le 11 décembre 2003 le nouveau dispositif de classification des emplois par une grille de **RÉMUNÉRATIONS MINIMALES ANNUELLES (RAM)**, d'ailleurs **très supérieures à celles figurant dans les autres conventions collectives**, notamment celles des **banques AFB** et des **Banques Populaires**.

La rémunération: un chantier inachevé

Pour autant, le chapitre « rémunérations » n'était pas clos, loin s'en faut. **À ce jour, il ne l'est d'ailleurs toujours pas!** La **CNCE** avait supprimé avec effet au 23 octobre 2002 la **prime de durée d'expérience (PDE)**, la **prime familiale (PF)**, la **prime de vacances (PV)** ainsi que le **point Caisse d'Épargne**, ce dernier étant **la clef de la revalorisation** des éléments de salaire effectifs (**salaire de base/RGG, PDE, PF, PV, etc.**). Il convenait d'en **négoier la « résurgence »** sous **une forme nouvelle**.

Le chaînon manquant: l'avancement dans l'emploi

Tout en faisant remarquer à la **CNCE** que **FO** avait su dès 1985 évoluer de la **rémunération de l'ancienneté** (échelons) à la **rémunération de l'expérience (PDE)**, **FO** a proposé dans le même esprit de codifier au plan conventionnel la **rémunération de la compétence**, autrement dit **l'avancement dans l'emploi**, de telle sorte que l'arbitraire patronal soit dans ce domaine aussi le plus circonscrit possible. À ce jour, nous n'avons hélas toujours pas été entendus...



La promotion toujours rémunérée désormais

En revanche, en négociant et en signant le 25 juin 2004 l'accord sur **la carrière des salariés, Force Ouvrière** a imposé dans la branche **une garantie collective nouvelle**, soit **UNE INCIDENCE SALARIALE MINIMALE EN CAS DE PROMOTION équivalente à 35 % du différentiel de la RAM de l'emploi nouveau par rapport à celle du poste précédent**. En effet, cette disposition n'existait précédemment ni dans la **branche Caisses d'Épargne**, ni d'ailleurs dans celle des **banques AFB** et des **Banques Populaires**. L'accord établit également une **garantie individuelle d'évolution salariale minimale de 2,5 %** du salaire de base, hors augmentations générales.

L'appréciation des compétences

Contrairement à ce que voulaient initialement nos employeurs, ce qui caractérise également **l'accord du 25 juin 2004**, c'est le fait que **ce n'est surtout pas la mesure de la performance individuelle qui scande la carrière du salarié, mais bien L'APPRÉCIATION OBJECTIVÉE DE SES COMPÉTENCES, de ses qualifications, de ses aptitudes à exercer correctement son métier, et de leur évolution**. Elle sera mise en œuvre au moins tous les 2 ans et retranscrite sur un support écrit et informatique (**Pilote**). De même, un **point de carrière RH** sera réalisé tous les 5 ans.

Mobilité inter-entreprises

Précédemment, rien n'existait dans le Groupe en cas de **MOBILITÉ INTERENTREPRISES**. Depuis le 25 juin 2004, ce vide conventionnel a été comblé grâce à **Force Ouvrière** qui a beaucoup insisté pour que ce dispositif voit enfin le jour. La mobilité est désormais basée sur le volontariat et **les salariés du Groupe sont prioritaires** par rapport à des candidatures externes. Elle est rendue possible lorsque les trois parties (salarié, entreprise d'origine et entreprise d'accueil) sont tombées d'accord.

Elle se traduit par la rupture du contrat de travail avec l'entreprise d'origine et la conclusion d'un nouveau contrat avec la nouvelle. Afin de faciliter l'intégration du salarié, **une période de détachement peut être convenue**. **Les droits à congés payés constatés à la date de la rupture du contrat de travail initial du salarié ainsi que la durée d'ancienneté sont transférés dans la nouvelle entreprise**. **En cas de changement de résidence, les mesures générales d'accompagnement** sont les suivantes: frais de déménagement pris en charge, deux jours de congé exceptionnels et supplémentaires pour le déménagement. Aucune modification n'intervient pour les prêts obtenus précédemment. Les conditions préférentielles de prêt de la nouvelle entreprise sont applicables immédiatement. En cas de prêt relais, un taux préférentiel est consenti. La **prime d'installation** au moment du déménagement est égale à 2 mois de salaire avec un plancher correspondant à 20 % de la **RAM** de **TM4**. **Les mesures complémentaires** (attribuées lorsque la mobilité est initiée par l'entreprise d'accueil) sont: une indemnité de double résidence pendant 9 mois, financement d'un aller/retour par semaine pendant 9 mois, les services d'un cabinet spécialisé d'aide à la recherche d'emploi du conjoint pendant 9 mois.

Le salarié, « consommateur »

Un an plus tard, **FO** a négocié et conclu le 10 juin 2005 un accord national collectif de branche relatif à **LA FORMATION PROFESSIONNELLE** continue. Ce dernier complète utilement au bénéfice du salarié et de sa carrière les quatre accords précités. Il consacre non seulement les dispositions de **l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003** négocié et signé également par **FO**, mais il en précise les modalités d'application dans la branche des Caisses d'Épargne. **Plan de formation, périodes et contrat de professionnalisation, droit individuel à la formation (DIF), congé individuel à la formation (CIF), apprentissage, bilan de compétence, validation des acquis de l'expérience (VAE), projet professionnel, parcours nouvel entrant (PNE), plateforme professionnelle, parcours de management**, autant d'outils à la disposition du **salarié « consommateur »** et de sa carrière professionnelle. ■

Bruno Aguirre

Pour bien comprendre comment tout cela s'articule, pour vous aider à vous approprier la totalité de cette boîte à outils, saisissez vos délégués **FO!**

Volet « Santé-Prévoyance-Retraite »

FO sauve la retraite supplémentaire!**SANTÉ et PRÉVOYANCE****RETRAITE SUPPLÉMENTAIRE****PROHIBITION DE BRANCHE de toutes les dispositions additionnelles locales**

EN RÉCUSANT LES ACCORDS RELATIFS AUX FRAIS DE SOINS DE SANTÉ ET À LA PRÉVOYANCE signés par la seule UNSA (ex-SU) le 24 novembre 2005, **Force Ouvrière** n'a pas accepté que les dispositions additionnelles locales en vigueur soient purement et simplement supprimées d'un trait de plume nationale. Elle a également dénoncé le fait que cette prohibition de branche puisse s'appliquer ad vitam aeternam au sein de chacune des entreprises la composant et par là même réduise le champ des possibles au titre de la négociation d'entreprise.

BAISSE PROGRAMMÉE DES PRESTATIONS

Outre qu'ils occasionnent d'emblée un recul considérable sur l'optique, ajoutons que ces funestes accords précisent qu'« en aucun cas la CNCE n'est engagée sur les prestations », que « l'obligation des entreprises est limitée au paiement de la cotisation définie initialement » et qu'« à défaut d'accord ultérieur, les prestations seront réduites proportionnellement ». Dès lors, ils portent en germe de nouvelles régressions sur les prestations à moyen terme. En proposant à l'ensemble du Personnel son « fameux » **contrat santé +**, la CNCE ne fait rien d'autre que confirmer sa volonté de restreindre dans le temps la participation des employeurs aux cotisations santé/prévoyance des salariés.

LE TERRAIN AVAIT ÉTÉ SOIGNEUSEMENT MINÉ...

En n'ajustant pas les cotisations aux prestations servies à ses adhérents sur la période 2001-2005, le conseil d'administration de la MNCE, sur lequel s'était d'ailleurs allégrement reposée l'Assemblée Générale des délégués régionaux MNCE, avait conditionné notre mutuelle, par cette **gestion déficitaire détestable**, à de futurs et inévitables déchirements. C'est la raison pour laquelle l'accord collectif national sur les frais de soins de santé a sonné la charge contre notre mutuelle et au 1^{er} janvier 2006, les **cotisations santé ont brutalement et trop fortement augmentées**. De même, à la CGP, la majoration à la même date des **cotisations prévoyance** a été telle que **l'institution fait désormais du « gras » depuis 2006 sur le dos des salariés**, alors même que les grands équilibres de la prévoyance avaient déjà été restaurés au 1^{er} janvier 2005, notamment grâce à l'action des administrateurs **FO**. L'évolution de nos salaires étant sans commune mesure avec celle de ces cotisations-là, **notre pouvoir d'achat s'affaïsse encore davantage**.

Un des plus gros régimes de ce genre

En revanche, l'accord de branche, négocié et signé par **FO** le 24 novembre 2005, a mis en place à compter du 1^{er} janvier 2006 au bénéfice des salariés des **CAISSES D'ÉPARGNE un des plus gros régimes français de retraite supplémentaire**. Conclu à **durée indéterminée**, ce système par capitalisation à cotisations définies a l'immense mérite d'être **cofinancé à hauteur de 70 % par l'employeur et de privilégier les jeunes salariés dépossédés de la CGR** (régime chapeau de retraite complémentaire à prestations définies fermé le 31 décembre 1999).

Enfin pérennisé!

Ce nouveau régime prend évidemment le relais du régime précédent par points qui présentait les défauts majeurs d'être à la fois **déséquilibré et à durée déterminée**. Prendre son relais, c'est **opter pour les mesures appropriées afin de le rééquilibrer** (situation de sous-provisionnement) et lui donner la **marge indispensable** pour pouvoir absorber tranquillement les futurs aléas, faute de quoi il aurait été à **coup sûr fermé** sur décision attendue de l'*autorité de contrôle des assurances et des mutuelles* (ACAM).

FO trouve la clef

C'est parce qu'ils n'ont pas accepté la solution préconisée par la CNCE qui consistait à **minorer brusquement le montant de la retraite supplémentaire** que les administrateurs **FO** de la CGP se sont mis en quête de solutions alternatives avec le concours précieux de leur camarade **FO Bernard Devy**, Président de l'ARRCO.

Il nous est apparu comme une évidence que faire concorder l'âge de sa liquidation à **taux plein** avec l'âge normal (65 ans) de liquidation des régimes obligatoires en était assurément la clef. Après tout cette rente n'était liquidable que lorsque la pension du régime de base de la Sécurité Sociale avait été elle-même liquidée.

Des abattements compensés dans le temps

En réalité, à cotisations identiques, les salariés accumuleront plus de points dans le futur ($\approx + 15\%$). Comme le régime est jeune (6 ans) et que les droits passés ne sont pas encore très importants, le poids des droits futurs sera vite conséquent et viendra rapidement compenser une grande partie des **abattements actuariels trimestriels** introduits en cas de liquidation anticipée.

Une alternative, une seule

Nous le répétons, **une seule alternative était possible**:

- ✓ **Deux baisses consécutives de 10 %** chacune de la valeur du point retraite (0,40 € depuis le 1^{er} janvier 2000), c'est-à-dire **une baisse des pensions**, y compris celles déjà liquidées...
- ✓ Faire concorder la date de liquidation à **taux plein** du régime avec l'âge normal de départ à la retraite (65 ans) et instaurer des **abattements actuariels de 5 % par année d'anticipation**.

Le syndicat **Force Ouvrière** voulant pouvoir évacuer toute possibilité de minoration de la valeur du point retraite, c'est donc pour le second terme qu'il a milité avec le succès que l'on sait, les patrons argumentant pour le premier.

Le salarié choisit

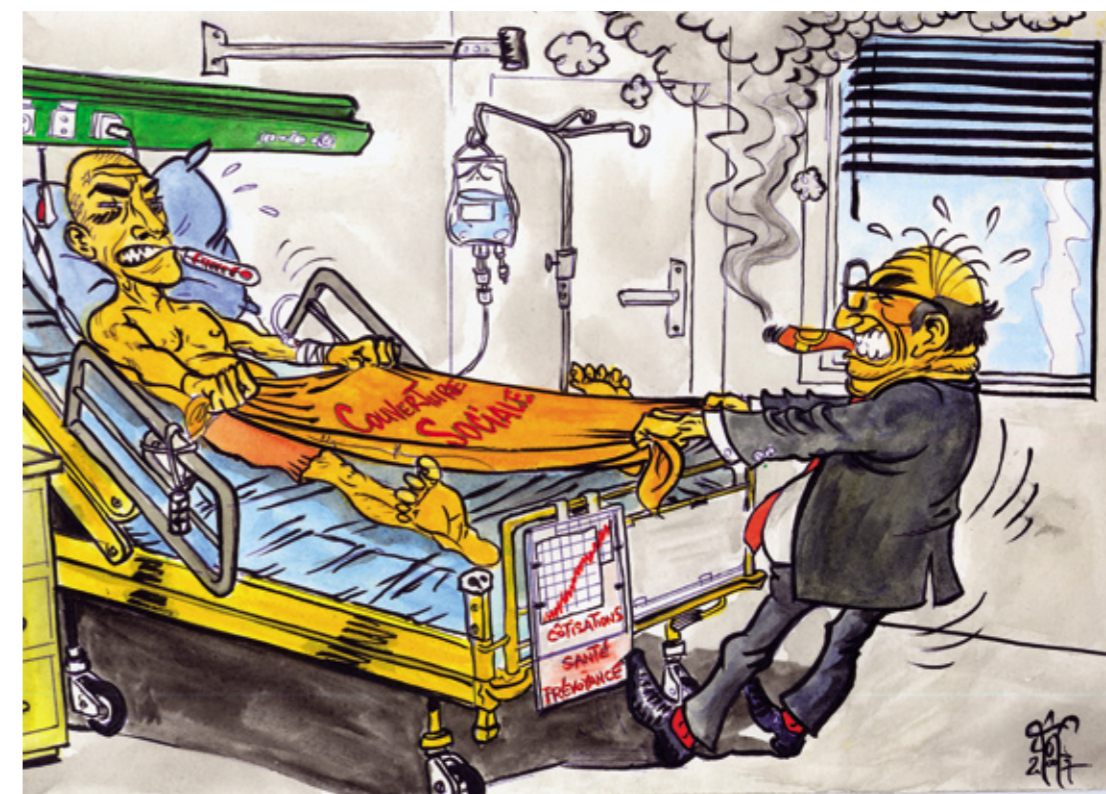
La décision de liquider ou non le régime de retraite supplémentaire appartient de toute façon au salarié. Il ne peut le faire en tout état de cause que lorsque les régimes de base et complémentaires l'ont été au préalable.

En revanche, dans l'hypothèse d'un départ à la retraite avant 65 ans et afin d'éviter les abattements actuariels, il peut liquider son régime de retraite supplémentaire plus tardivement. C'est lui qui choisit.

C.Q.F.D.!

Que de qualificatifs et d'épithètes outranciers de la part de ceux qui n'avaient tout bonnement rien compris, n'a t'on pas lu: *accord scélérat, coup de force, régression sociale, complicité, collusion, prétendus syndicalistes, etc.?* **Dix-huit mois après, plus personne ne l'ouvre!** Et pour cause, non seulement notre nouveau régime de retraite supplémentaire est désormais pérennisé, la commission technique de la CGP l'a démontré, mais il existe maintenant un **potentiel de revalorisation de la valeur de service du point retraite** pourtant à 0,40 € depuis le 1^{er} janvier 2000... En effet, le taux de couverture global est à présent nettement supérieur à celui des nouveaux engagements. Voilà pourquoi le Conseil d'Administration de la CGP a décidé le 9 mai dernier de le revaloriser de 1,5 %. **C.Q.F.D.!** ■

Bruno Aguirre



De restructurations en restructurations, la CNCE avance masquée...!

C'EST LA FAIT SIX ANS DÉJÀ que le Groupe des Caisses d'Épargne a lancé sa **métamorphose dont d'aucuns considèrent comme une dénaturation**. Avec l'annonce en juin 2001 de la création d'*EULIA*, qui ne fut en réalité qu'un **mirage dispendieux sous le vernis d'une compagnie financière à 2 têtes (CDC-CNCE)**, puis l'intégration de toutes ces filiales-métiers à la *CNCE* au 1^{er} janvier 2005 combinée à une émission à son profit de **certificats coopératifs d'investissements (CCI)** des Caisses d'Épargne, nous aurions pu nous prendre pour une **banque universelle** à qui il ne manquait que **la cotation en bourse de son organe central, la CNCE**.



Alors même que des centaines de collaborateurs et autres affidés du Directoire de la *CNCE* s'échinaient à rendre cette perspective plausible, l'annonce le 12 mars 2005 d'une **alliance stratégique avec les BANQUES POPULAIRES** a rafraîchi bien de bonnes volontés.

Comme nous l'écrivions dans le n° 14 du *DÉCLIC*, le **costume était décidément trop grand**. La *CNCE* avait même été **épinglée par l'autorité de tutelle pour une grave insuffisance dans le pilotage des risques**.

Pendant que **Charles Milhaud** joue au Monopoly, les **CAISSES D'ÉPARGNE payent ses caprices successifs** :

Après s'être délestées de leurs participations dans des filiales pourtant très rentables (*projet Alliance*), après avoir contribué fortement à l'achat de *CDC Ixis* pour 7 milliards d'€ (*projet Refondation*), elles ont dû également céder par le biais de *CCI* une part non négligeable de leurs fonds propres au prix d'un **nouveau recul de leur autonomie** et de l'organisation d'un processus de **captation de la croissance de leurs résultats, finalement détournés au profit d'une filiale commune avec les BANQUES POPULAIRES dénommée NATIXIS**.

Cette alliance avec les **BANQUES POPULAIRES** (*projet Champion*) par le **truchement d'un véhicule déjà coté (Natexis)**, à qui on a apporté une partie importante de nos actifs, n'est évidemment encore qu'une étape. **Force Ouvrière** ne doute pas que ce **rapprochement par la banque de gros s'achèvera par la fusion de leurs organes centraux respectifs sur le modèle PSA (Peugeot-Citroën)** car le très capitalistique *NATIXIS* est devenu le **centre de deux groupes, certes coopératifs, mais avant tout minoritaires (34 % - 34 %)**.

Dans cette perspective, **FO** préconise la **consolidation du statut coopératif** des deux groupes en les mariant **clairement**, mais sans *CCI* en guise d'**étai capitalistique**. Elle se déclare évidemment hostile à la fusion des réseaux et prône la **coexistence des deux enseignes sur la base de deux réseaux de banques régionales de plein exercice**.

Force Ouvrière se risque en outre à suggérer une organisation répartie en **trois grands pôles** : **Coopératif, Fédéral et Capitalistique**.

Le **volet financier** du *projet Champion* relatif à la **sortie de la CDC** du capital de la *CNCE*, **acquittée à un prix à nouveau prohibitif (7 milliards d'€)**, s'est combiné à un **volet industriel** qui paradoxalement lie le Groupe des **CAISSES D'ÉPARGNE** avec la *CDC* pour une longue période. En effet, outre ces 7 Md€ qui ont été payés en cash à la *CDC* au titre de ses 35 % détenus dans le capital de la *CNCE*, cette dernière, avec la complicité active des dirigeants des Caisses d'Épargne, est en train de lui concéder **des pans entiers** dans le **private equity**, dans le **logement social**, dans l'**immobilier** et singulièrement dans **l'assurance** (vie et assurance des emprunteurs).



C'est bien la preuve que le **Groupe des Caisses d'Épargne renonce à devenir à lui tout seul producteur à part entière** !

Concomitamment, il s'engage dans une **vaste et profonde restructuration** qui implique non seulement les **CAISSES D'ÉPARGNE**, mais également ses 3 communautés informatiques (*Arpège, RSI et SIRIS*) ainsi que ses filiales, dont la *CNCE* elle-même. Nos dirigeants cherchent en réalité à obtenir **« l'amélioration, en interne, de son produit net bancaire, de son coefficient d'exploitation et de sa rentabilité »** car, désormais, avec l'opération *NATIXIS*, rien ne sera plus comme avant. Autrement dit, leur objectif est d'**aligner notre coefficient d'exploitation sur celui des BANQUES POPULAIRES** alors même qu'il s'est établi au 31 décembre 2006 à 66 % pour les **BANQUES POPULAIRES** et à 74,9 % pour les **CAISSES D'ÉPARGNE**. Autrement dit, **la victime expiatoire est et sera le Personnel** !

LES NEUF FUSIONS EN COURS de **CAISSES D'ÉPARGNE** ne sont pas une **simple lubie patronale**. Elles visent à transformer au plan national notre Groupe en un **simple réseau de distribution symétrique à celui des Banques Populaires** afin de constituer à terme, sur le modèle du Groupe *PSA*, un **GROUPE BANCAIRE NATIXIS-BANQUES POPULAIRES-CAISSES D'ÉPARGNE unifié**.

S'AGISSANT DE L'**INFORMATIQUE**, après avoir ramené en 2000 le nombre de bases applicatives de 8 à 3, il s'agit maintenant de construire et de partager, notamment avec le *CNETI*, un **seul système d'information d'ici 2010** (*projet Performance SI*). Pour **FO**, la question n'est pas tant de s'opposer à la **fermeture de sites**, programmée depuis longtemps, mais de **garantir l'employabilité de tous les salariés de l'informatique** en leur offrant de réelles occasions, notamment à ceux d'entre eux qui ne sont pas mobiles. **Nous défendons à ce titre « le travail au pays » et donc le TRAVAIL À DISTANCE** (dans des locaux dédiés) **ainsi que le TÉLÉTRAVAIL** (travail à domicile). Quelle que soit la restructuration, **FO** milite et militera pour obtenir la **garantie pour chaque salarié de retrouver au sein de la nouvelle entité un poste de même classification dans le même bassin d'emploi et qu'à défaut, ce soit le volontariat qui prévale au titre de la mobilité géographique et/ou fonctionnelle moyennant des mesures d'accompagnement dignes de ce nom**. Évidemment, **Force Ouvrière** s'efforcera de **faire toujours prévaloir le mieux disant social**, notamment sur des thèmes tels que **les rémunérations, le temps de travail, les congés, l'égalité professionnelle, la situation faite aux travailleurs handicapés, les conditions de travail et de sécurité, les emplois précaires, les conditions de banque accordées aux salariés, la carrière des seniors, les aides aux départs volontaires, les IRP, le droit syndical, etc.** ■

Bruno Aguirre



Dans l'informatique,

l'étai se **RESSERRE!**



Une volonté centralisatrice

L'informatique n'échappe pas non plus à cette verticale du pouvoir qui, sous couvert d'ajuster ainsi certains indicateurs de rentabilité de notre activité, ne poursuit d'autre but que de **centraliser d'avantage encore**. Après l'abandon des **Centres Techniques Informatiques Régionaux (CTIR)** au profit de **3 filières informatiques**, une nouvelle étape décisive vient d'être franchie avec la décision de mettre en place dès 2010 **un système national informatique unique** connu sous le nom de projet **PERFORMANCE SI**.

Économies d'échelles

En quelques années, nous sommes donc passés d'une informatique délocalisée, proche de nos caisses régionales, à une informatique centralisée, étroitement contrôlée par la **CNCE**, tête de réseau. Sous prétexte de réaliser des économies liées au changement d'échelle, les moyens matériels et humains de l'informatique seront regroupés dans **un nombre limité de sites dépendants directement de la Caisse Nationale**. Beaucoup de ces économies auraient pu être obtenues par la **standardisation de certains produits matériels ou logiciels** sans pour autant « chanceler » l'ensemble de l'organisation informatique, évitant ainsi la somme de problèmes et d'inquiétudes liés aux restructurations successives.

Reculer pour mieux sauter

Comme seules avancées consenties aux personnels, nous avons signé le 9 mai 2007 **un accord-cadre édulcoré adossé aux accords SIRIS** choisis pour des raisons d'économies (sic), lesquels ne sont bien sûr pas la solution miracle. Même notre **appartenance à la branche** a dû être disputée à la **CNCE**. La **garantie des sites pour cinq ans**, et pas un jour de plus, est

pour la **CNCE** gage de **paix sociale pendant les travaux...** Il aurait été tellement plus inventif d'oser un vrai partenariat qui aurait considérablement réduit le « coût humain et social ». Au lieu de cela, **des tentatives de recul social** combinées au sentiment de précarité que génère l'accélération de la concentration informatique, sont à l'origine de l'actuel **climat anxieux**. La **CNCE** doit incessamment publier **le nom des centres d'expertise amenés à se développer**, et par conséquent **des centres menacés à terme de fermeture**. ■

Si à FO nous ne sommes pas opposés à une modernisation de notre outil informatique, nous avons déjà eu l'occasion de l'écrire en précurseurs, nous ne laisserons pas pour autant la direction en profiter pour commettre le démantèlement social.

LA RÉFORME DU STATUT DES CAISSES D'ÉPARGNE DE 1999 a déclenché une vague de changements profonds dans notre groupe et a mis en exergue le rôle directeur de la **CNCE**.

La fuite en avant

Dans la droite ligne d'un processus qui en réalité fait fi de nos **missions d'intérêt général (MIG)** et ne promeut qu'une **démarche purement capitaliste**, les fusions de Caisses d'Épargne se multiplient pour **une mise en ligne compatible avec la création d'un seul grand groupe bancaire universel**. Un des derniers avatars en date est la création de la banque d'affaires **NATIXIS** qui nous fiance aux **BANQUES POPULAIRES** et a impliqué le retrait de la **CDC**. Il est encore trop tôt pour mesurer les **impacts destructurants de cette politique expansionniste** qui chaque jour nous éloignent un peu plus des valeurs fondatrices des **Caisses d'Épargne et de Prévoyance**.

MONÉTIQUE GROUPE

Premiers de cordée ou premiers dévissés ?



Un bon démarrage

La gestion informatique de la **MONÉTIQUE GROUPE** a été confiée à **ARPÈGE** lors de la création des **Communautés Informatiques**; cette activité s'inscrivant alors dans le cadre des projets transverses répartis entre ces Communautés au même titre que par exemples l'**INFOCENTRE**, le poste de travail (**PTU**) et **CREDECUREUIL**. Une Direction Monétique spécifique a donc été constituée, basée sur le **site de Strasbourg**, pour assurer les aspects **Maîtrise d'œuvre (MOE)** de la Monétique, en relation avec les services Centraux pour la partie gestion des **cartes bancaires**. La partie **Maîtrise d'ouvrage (MOA)** ainsi que le Back-Office (fraude, paramétrage...) est assurée par des équipes du **CTB** à la **CNCE**.

Une compétence reconnue

La reprise d'activité Monétique s'est construite peu à peu en dépit parfois de **réticences** ou d'**oppositions à caractère politique**. Basé sur la solution **ISIM V0** développée par **Strasbourg**, puis sur **ISIM V1** en partenariat avec l'éditeur **LUSIS**, cela a débuté par la modification de l'architecture et la centralisation des **serveurs d'abord installés à Strasbourg**, puis **sur le centre de puissance de Rillieux**, pour aujourd'hui atteindre **un périmètre opérationnel complet et reconnu dans le domaine des automates, de la gestion des serveurs monétiques et de la télésurveillance**.

Pas de souci pour l'usine monétique ?

À la lumière du projet **PERFORMANCE SI**, on parle même d'une avance de phase de la DMA qui serait quasiment déjà inscrite dans le schéma cible de l'informatique unique... À l'exception bien sûr du volet social où **la désormais quadrature du cercle est le blues des informaticiens de la branche**. Car on sait proposer rapidement les architectures des projets techniques, mais **on se montre singulièrement récalcitrant dès lors qu'il s'agit d'humain et de social**. Alors, **pas de souci pour les « monéticiens » de Strasbourg confortés comme ils le sont dans leur rôle de centre d'expertise sur un bassin d'emploi reconnu ? Pas d'inquiétude à propos de PERFORMANCE SI, car ils sont quasiment en cible opérationnelle ?**

Un horizon pas si radieux

Si on prend pour exemple le sort réservé aux collègues du Back-office éjectés d'une **CNCE** en pleine reconversion, pour être livrés à la **filialisation sans garanties sociales vraies**, même si cette perspective semble en attendant mise sous le boisseau, il n'y a pas de réponse claire quand à la partie MOA hébergée à la **CNCE**...

LA DEUXIÈME MARCHÉ ARRIVE DÉJÀ. ELLE S'APPELLE **NATIXIS** et suscite beaucoup d'interrogations. La Monétique fait partie des activités déjà partiellement dévolues à **NATIXIS**. Le rapprochement avec les **BANQUES POPULAIRES**, la **BNP**, voire d'autres partenaires, pourrait être rapidement de mise, normes européennes et baisse des forfaits obligent. Cette évolution vers un partenariat serait tout à fait propice au moment des choix d'évolution stratégique de la solution monétique à l'horizon 2008-2010. La solution **ISIM** en fin d'amortissement serait alors remplacée par « **Partesis** », le produit des **BANQUES POPULAIRES**, qui serait alors mutualisé. Le paramétrage et l'exploitation pourraient très bien rester encore spécifiques à chaque réseau. **Mais pour combien de temps ?** Avec à la clé quelle mission, et surtout quel bassin d'emploi et quel statut social ? Face à ces questions cruciales, **FO** sera incontournable pour faire valoir l'étendue de l'ouvrage accompli et les garanties que représentent pour notre réseau la maîtrise de son outil informatique. Car **les techniciens du réseau ne cessent de réaffirmer haut et fort leur attachement et leur appartenance à l'Écureuil et à ses valeurs**.

Mutualisation à tous crins

Tout cela préfigure également du sort réservé aux autres informaticiens de la branche, pour ne pas évoquer celui de leurs collègues des filiales du groupe à qui on accorde encore moins d'égards. Et la liste est loin d'être close. Tout de suite derrière, **les Productions Bancaires sont en ligne de mire, avec la grande mutualisation qui s'annonce**. Après la mise en question des spécificités traditionnelles de l'Écureuil, la raison même de l'existence du Réseau va être débattue et métamorphosée par appartements. Le montage informatique le préfigure bien.

Pour quels intérêts et au profit de quelles ambitions ?

À chaque fois qu'un sommet semble être franchi, un autre pic nous apparaît qui obscurcit à nouveau l'horizon avec son cortège de précipices et de menaces de dérapages. ■

**AVIS DE GROS TEMPS,
UN RÉEL RISQUE
D'AVALANCHES SOCIALES !**

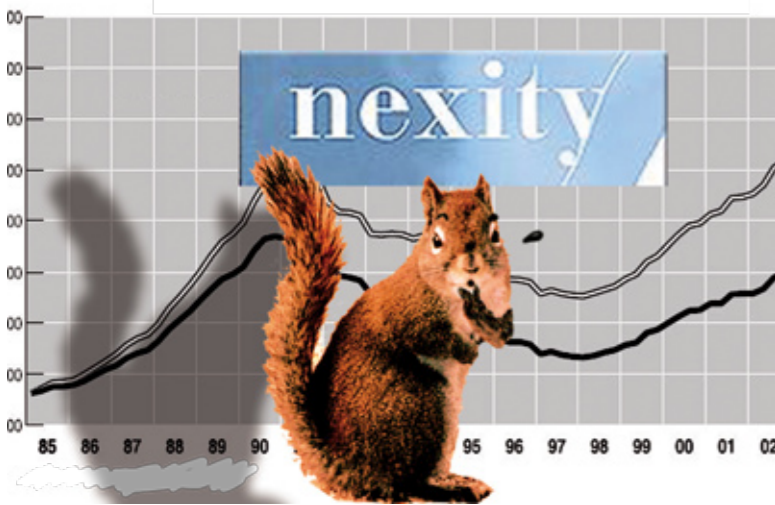
Patrice Buet



Crédit Foncier + Nexity un projet flou et risqué...

Du plan A au plan B, voici le projet « palladio »

Après le projet **NATIXIS** et la vente d'**Écureuil Vie** à la **CNP**, la **CNCE** a déclaré le 12 février dernier dans un communiqué de presse la signature avec **NEXITY** d'une lettre d'ouverture de négociations exclusives afin de poursuivre leurs discussions en vue de la constitution d'un des leaders des métiers de l'immobilier. Pour mémoire, le projet **NATIXIS** avait été annoncé dans des termes similaires...



NEXITY est actuellement le n° 1 des promoteurs immobiliers français. Il est coté en bourse. Ses actionnaires sont, outre les 70 % sur le marché, les dirigeants (pour plus de 12 %, on comprend alors leurs motivations dans l'opération, dont 5,5 % pour le seul PDG de **NEXITY**), **FMR** (l'un des principaux fonds de pension américain), les salariés et ... la **CDC** pour plus de 9 %.

Ce projet a connu dans un temps très court de nombreux rebondissements. Après la présentation d'un premier projet (*plan A*), les dirigeants du groupe ont revu leur copie sans pour autant rendre l'ensemble ni plus compréhensible ni moins risqué.

Dans un premier temps :

- ✓ Le **CRÉDIT FONCIER** devait être apporté avec l'ensemble de ses filiales (y compris le crédit-bail immobilier) ;
- ✓ Tous les métiers du secteur concurrentiel du **GCE**, hors les activités propres au réseau des **CEP**, seraient aussi apportés (et notamment **Gemco**, **Keops**, **Gestrimelec**, **Ciloger**). Cet ensemble a été vendu en fin 2006 par le **CFF** à la **CNCE**... Faire et défaire...

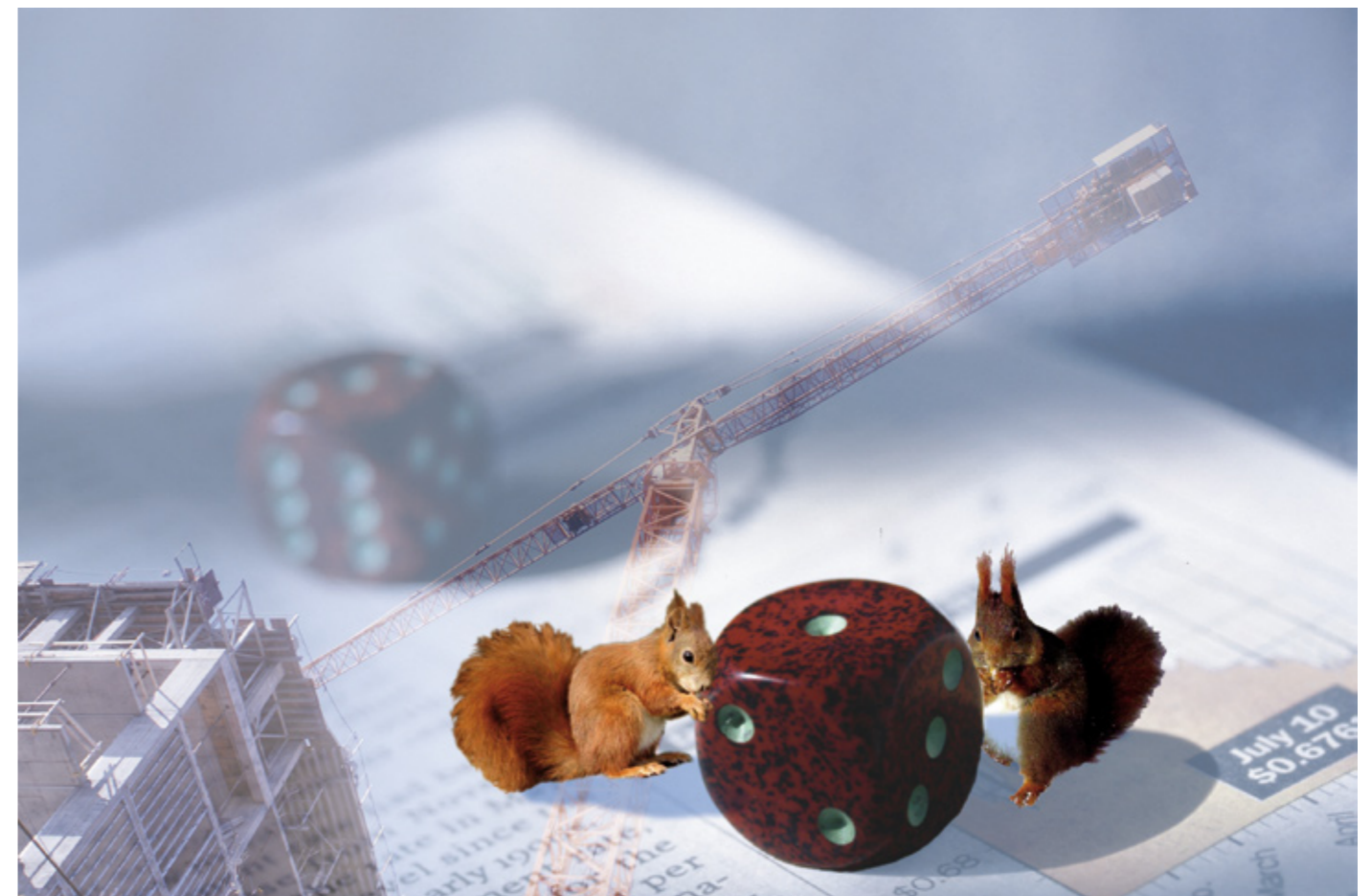
En plus de cela, la presse se faisait aussi l'écho de l'apport possible de **Gestrim-Lamy** à **NATIXIS**. Alors que **Gestrim-Lamy** devait être cédé à **ICADE** (la filiale « immobilier » cotée de la **CDC** qui a une activité de promotion, mais aussi d'administration de biens et foncière) suite à l'opération **NATIXIS**. Cette vente devait en fin d'année dernière se faire en échange de titres **Icade**. Or, il semble que la **CNCE** ne souhaite plus vendre cette filiale à **Icade**, probablement donc pour en réserver la vente à **NEXITY** (dont l'un des actionnaires est la **CDC**). Comme dans le projet **NATIXIS**, toutes ces sociétés devaient être apportées au holding coté **NEXITY** en échange de titres de cette société. Au final, nouveau « deux en un » chère à **CHARLES MILHAUD**, la **CNCE** détiendrait au moins 51 % d'une société cotée « largement autonome » (selon les propos même des dirigeants) **NEXITY** qui aurait des activités de financement, de promotion, de services et de foncières, une sorte d'**Icade** avec en plus des financements.

Ce projet est très rapidement apparu dangereux pour le **CFF** et le Groupe, en particulier aux yeux des organisations syndicales qui se sont battues contre. En effet :

- ✓ Le montage juridique semblait particulièrement « exotique ». En effet, le **CFF** qui est une banque et à ce titre est soumis à une réglementation stricte (notamment en matière de risque) serait devenu filiale d'un holding **NEXITY** ayant des activités de promotion immobilière. Ce montage juridique totalement inédit a été critiqué par la **Commission bancaire**.
- ✓ La **CNCE** est obligée de demander une dérogation à l'**AMF** pour éviter d'avoir à procéder à une OPA sur l'ensemble des titres **NEXITY**.
- ✓ Enfin, tout le monde s'en rend compte, le marché immobilier a atteint un pic, ce qui porte la valeur du promoteur **NEXITY** vers le haut.

Sans avoir vraiment développé ce premier montage, les dirigeants du Groupe des Caisses d'Épargne, ont rapidement présenté un *plan B*. Cette deuxième version correspond à un montage financier différent, mais le projet reste le même :

- ✓ La **CNCE** prendrait une participation de 40 % dans **NEXITY** en échange de quoi **NEXITY** prendra une participation de 25 % dans le **CFF** et les activités du Groupe des Caisses d'Épargne en matière de services immobilier et d'activité foncières seraient apportées à **NEXITY** (dont toujours **Gestrim** et **Lamy**).



Si le montage financier change, sur le fond ce plan B du projet *Palladio* ne semble relever d'aucun projet industriel sérieux :

- ✓ Le **CFF** finance des logements et des promoteurs. **NEXITY** est un promoteur qui construit et vend des logements. Il apparaît évident que le rapprochement des deux multiplie les risques en cas de retournement du marché immobilier (ne serait-ce qu'en cas de ralentissement de la commercialisation de logements neufs). Il ne faut pas oublier qu'une part des résultats des **CEP** vient du dividende **CNCE**. Des pertes sur l'immobilier viendraient alors directement pénaliser les résultats des Caisses d'Épargne.
- ✓ Le **CFF** a développé un modèle ouvert. Il est en relation avec de nombreux partenaires, mais n'est « marié » avec aucun. De fait, le mariage avec **NEXITY** peut faire apparaître le **CFF** comme un concurrent de ceux qui sont actuellement ses clients. D'où un risque de perte de clientèle évident pour le **CFF**.
- ✓ Des synergies sont mises en évidence, mais ne sont-elles pas compensées par des pertes de prescripteurs et / ou de prescriptions ?
- ✓ Sur la clientèle des collectivités locales, le projet met en avant la possibilité de réaliser une offre globale d'aménagement et de financement.

Si on voit bien l'avantage pour **NEXITY** à avoir accès à la clientèle des Caisses, on ne voit pas l'intérêt pour les **CEP**.

Au final, on ne comprend pas pourquoi est-il si urgent de réaliser ce projet ? Après **NATIXIS** et ses conséquences, notamment avec le fait que la **CNCE** devait devenir premier actionnaire privé d'**ICADE** aux côtés de la **CDC**, les dirigeants du groupe se lancent dans une aventure risquée : exit **ICADE**, bonjour **NEXITY**...

- ✓ Pour quels bénéfices pour le **CFF**, les filiales du pôle immobilier et leurs salariés ? **Aucun !**
- ✓ Pour quels bénéfices pour le Groupe, les Caisses d'Épargne et les sociétaires ? **Aucun !**
- ✓ Pour quels bénéfices pour les dirigeants de la **CNCE** et de **NEXITY** ? **Ceci reste à découvrir...**

Sans avoir encore de chiffre, il semble d'ores et déjà que cette opération ressorte comme une bonne affaire pour les actionnaires de **NEXITY**...

Autre curiosité, à **FO** nous nous expliquons difficilement la raison pour laquelle le représentant des cadres (**CGC**) au Conseil de Surveillance de la **CNCE** a joint sa voix à celles des patrons pour approuver cette opération à haut risque. ■

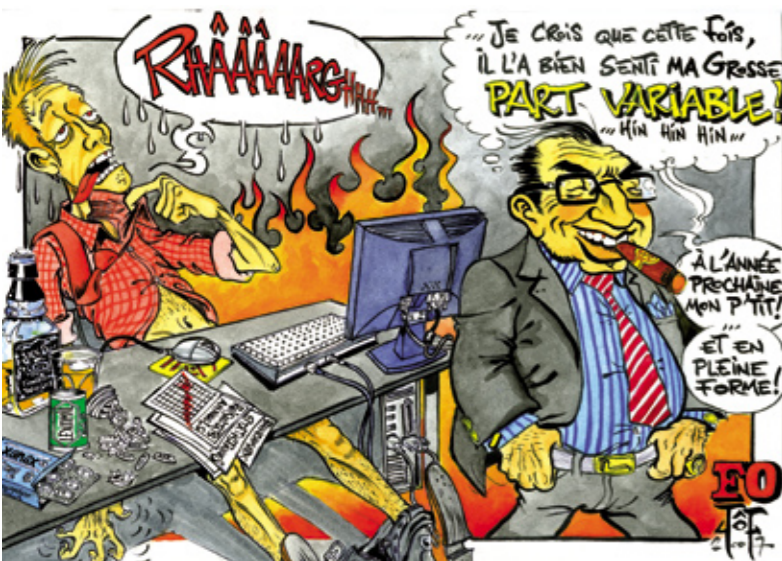
Bruno Aguirre

La part variable Individualisme ou isolement?

APRÈS LE « CADEAU ROYAL » DE 0,8 % concédé dédaigneusement en guise d'augmentation générale de salaire, inversement proportionnel aux résultats financiers des Caisses d'Épargne,

Après l'incroyable gratification de 0,00 € de octroyée par la CNCE de manière égalitaire consécutivement aux excellents résultats de l'opération de commercialisation des titres NATIXIS, résultats obtenus grâce à la mobilisation sans faille de l'ensemble des salariés du Groupe,

Après l'exemple venu d'en haut par nos dirigeants eux-mêmes en matière de prime toujours, 540 000 € pour les seuls membres du directoire de la toujours désopilante CNCE,



Après tout cela, peut-on encore affirmer sans rire ou pleurer, c'est selon, que le dialogue, la négociation, la transparence, (mot accommodé à toutes les sauces pour que l'opacité omniprésente ne soit pas stigmatisée) sont encore de mises au sein de notre Groupe? **Certainement pas!**

Alors en fait de rétribution, que reste t'il à espérer? Réponse de nos employeurs: « **La part variable** »... Fabuleuse avancée sociale qui devait, selon les signataires (CNCE, CGC et CFTC) de l'accord du 30 septembre 2003, sanctionner pécutiairement les résultats et la réussite de chaque contributeur aux résultats globaux.

Plus personne n'est aujourd'hui dupe de ce texte tristement fondateur et ce n'est pas trop tôt. La très grande majorité des salariés a compris que la part variable dépendait en réalité de critères alambiqués que personne ne maîtrise réellement.

Une chose est sûre. À travail égal, vous ne touchez pas la même chose si vous travaillez à côté de « *Chez Mouloud et son beau Kebab* » que si vous œuvrez à portée de fusil de *Fauchon* ou *LVMH*. Normal? Logique? Non, mais c'est comme ça. Et ce n'est qu'un exemple parmi tant d'autres. **Il est loin le principe de « À travail égal, salaire égal ».**

Force Ouvrière n'a rien contre l'individualisme, tant il est vrai que trop de collectivisme altère la personnalité et tue l'initiative. Mais dans ce cas, cela n'a rien à voir avec ces principes. La part variable est bien une arme supplémentaire au service de ce que notre société est en train de produire: **l'isolement. L'isolement est à l'initiative ce que l'orgueil est à la fierté: une déviation, une perversion.** En raison de cet isolement, l'individu est fragilisé, infantilisé. L'esprit d'équipe, de solidarité, est délaissé, foulé aux pieds. Pour s'en convaincre, faut-il rappeler les « immenses succès » des derniers appels à la grève ?

L'individu est capable de grandes performances. L'isolé est prisonnier de ses objectifs, pire, aliéné par ceux-ci. En cela les moyens mis en œuvre par le libéralisme économique ne sont pas très éloignés des recettes du collectivisme où l'homme était asservi par des plans quinquennaux successifs et souvent contradictoires.

Force Ouvrière l'avait déjà compris lorsque la candeur des uns ou l'idéologie rétrograde des autres pesaient dans le débat. **Force Ouvrière** a perdu sa naïveté depuis longtemps, mais ne repose jamais ses revendications sur des idéologies sectaires et liberticides. **Force Ouvrière** est exclusivement à votre service. C'est en ce sens que nous continuons d'affirmer que seul **un salaire vrai et un salaire récurrent**, négocié de façon correcte par toutes les parties, et ce dans un cadre contractuel, **apporte à la collectivité des retombées on ne peut plus tangibles et positives.**

**Sortez du piège de l'isolement!
Agissez tant qu'il en est encore temps!
Refusez le fatalisme!
Parfois la révolte est nécessaire.
Alors, n'ayez plus peur. Sans vous,
le syndicalisme est une coquille qui se vide.**

Alors réagissez! **Force Ouvrière est votre soutien et votre outil face aux fausses vérités que l'on vous assène à longueur d'objectifs insensés et autres ventes forcées indécentes.** ■

Yves Doby

Caisse d'Épargne de Midi-Pyrénées, un monde presque parfait..



D rôle de société. D'un côté on prône le respect de certaines valeurs humaines, de l'autre on pratique la **politique de la terre brûlée en matière de gestion des salariés.**

La *Caisse d'Épargne Midi-Pyrénées* n'échappe pas à cette règle. Petit à petit, les objectifs de rentabilité et le discours guerrier de nos dirigeants ont mis bon nombre de salariés **en situation de stress extrême.** Les agents s'interrogent sur le bien fondé de leur action quotidienne. Nul besoin d'enquête sociale pour constater que le climat se détériore et que **la dégradation du moral des troupes** n'est sans doute pas terminée. La plupart des personnes ont le sentiment de devoir travailler beaucoup plus vite qu'il y a quelques années sans bénéficier en retour pour autant d'une reconnaissance légitime. Pire encore, ils sont sous la menace des services de l'inspection qui guettent la moindre de leurs fautes. La douloureuse privatisation d'*EDF* est encore dans la mémoire de tous.

Dans ce climat de « franche camaraderie », **certaines salariés se désengagent peu à peu de leur travail.** « J'avais un métier, c'est maintenant devenu un emploi alimentaire », entendons-nous très souvent.

Un nouveau phénomène apparaît avec **le départ de jeunes embauchés.**

Soit ces derniers, mécontents des conditions proposées, nous quittent, soit nos dirigeants corrigent leurs prétendues « erreurs de recrutement » par des **licenciements de nouveaux embauchés.** Les licenciements touchent aussi les salariés plus anciens, pour **des motifs contestables et peu convaincants.** Ces pratiques font régner un climat de terreur pour les salariés restants, alimenté de surcroît par les courriers envoyés à certains d'entre eux.

La plupart redoutent les entretiens d'évaluation avec la hiérarchie, où parfois avec un ton paternaliste et affectueux, le salarié est descendu en flèche. Ils mettent souvent le salarié **dans un état de précarité psychologique** quant à son devenir dans l'entreprise. Les rumeurs croissantes de fusion avec nos voisins contribuent à entretenir cette inquiétude, de même que le discours de la direction qui met en avant **la nécessité de réduire notre coefficient d'exploitation. L'individualisation des objectifs** est la dernière « trouvaille » de nos dirigeants en ce début 2007. Elle est assortie d'une **menace de sanction** dont la lourdeur est à déterminer, en cas d'insuffisance des agents dans leurs savoirs, savoir-faire, savoir-être et (ou) échec dans l'atteinte des objectifs fixés.

Cette ambiance de travail est malheureusement celle de bon nombre de salariés qui vivent dans « **le petit monde presque parfait de la CEMP...** ». ■

Claude Rup

La souffrance au travail



EN 2000, 28 % DES SALARIÉS européens déclaraient avoir des problèmes de santé liés à une situation de **stress dans leur travail**. En France, des enquêtes menées à l'échelle nationale mettent en évidence une **intensification de la charge de travail** ou pour les métiers en relation avec le public des **tensions** avec celui-ci. Il touche 24 % des hommes et 37 % des femmes. **Le secteur bancaire arrive au tout premier rang.**

Le stress au travail de quoi parle-t-on ?

On parle de stress quand une personne ressent un déséquilibre entre ce qu'on lui demande de faire et les ressources dont elle dispose pour y faire face.

L'individu est capable de gérer la pression à court terme qui peut être considérée comme positive (*stress aigu*), mais il éprouve de **grandes difficultés face à une exposition prolongée à des pressions intenses (stress chronique)**. En outre, différents individus peuvent réagir de manière différente à des situations similaires. Un même individu peut, à différents moments de sa vie, réagir différemment à des situations similaires.

Un **rythme de travail soutenu, par des campagnes commerciales à répétition, des objectifs individuels adossés à une part variable, occasionne une pression de tous les instants**. De plus, une forte tarification à la clientèle en échange d'un service pas toujours à la hauteur, rend la clientèle de plus en plus agressive (*stress extérieur*).

Le stress n'est pas une maladie, mais il peut rendre malade.

Le stress résulte des efforts d'adaptation de l'organisme. Mais à trop solliciter l'organisme, on risque de l'épuiser. Quand il s'installe dans la durée, il peut avoir de lourdes conséquences sur la santé. **L'état chronique** se manifeste par :

- ✓ **Symptômes physiques**
Douleurs musculaires, articulaires, troubles du sommeil, fatigue, épuisement...
- ✓ **Symptômes émotionnels**
Sensibilité et nervosité accrues, crise de larmes, de nerfs, sentiment d'usure, angoisse, excitation, tristesse, mal-être...
- ✓ **Symptômes intellectuels**
Troubles de la concentration: oublis, erreurs, difficultés à prendre des initiatives et des décisions;
- ✓ **Répercussions sur le comportement**
Inhibition, repli sur soi...
- ✓ **Recours à des produits calmants et excitants**
(somnifères, alcool, tabac, cannabis).

Les études montrent que **si l'état de stress se prolonge**, il peut provoquer:

- ✓ **Des pathologies graves**
Maladies cardiovasculaires (MC), troubles musculosquelettiques (TMS), dépressions (Dépr), mais aussi infections récurrentes. Il favorise en outre les **accidents du travail**.

Le stress

Le stress au travail, l'addition est lourde...

Une étude réalisée par l'INRS montre que **le coût direct et indirect du stress en 2000 peut être estimé entre 830 et 1 686 millions d'euros**; ce qui représente 0,06 à 0,12 % du PIB Français et équivaut à 10 à 20 % du budget de la branche accidents du travail/maladies professionnelles de la sécurité sociale.

Coût estimé a minima des cas attribuables au stress d'origine professionnelle pour trois types de pathologies :

En millions d'€	MCV	Dépr.	TMS
Soins de santé	56,8	236,0	1,1
Absentéisme	189,5	161,4	18,8
Décès prématurés	24,0	142,7	0,0
Total	270,3	540,1	19,9

Après le stress au travail, les raisons d'agir

L'article L. 230-2 du code du travail définit l'**obligation générale de sécurité qui incombe à l'employeur**. Il lui revient de prendre les mesures nécessaires pour assurer et protéger la santé physique et mentale ainsi que la sécurité de ses salariés. Pour satisfaire à cette obligation générale de sécurité, le chef d'entreprise peut s'appuyer sur les principes généraux de prévention qui s'appliquent quels que soient les risques et le notifier dans **LE DOCUMENT UNIQUE**.

Parmi ces principes, figure notamment la nécessité:

- ✓ d'évaluer les risques,
- ✓ de combattre le risque à la source,
- ✓ d'adapter le travail à l'homme (et non l'inverse),
- ✓ de planifier la prévention.

Le médecin du travail, la **CRAM**, peuvent aider l'employeur dans cette démarche. De même que les représentants du Personnel, le **CHSCT**, ont eux aussi leur rôle à jouer.

Apprendre à gérer ses émotions, à se relaxer, à résister au stress

Si les méthodes de gestion individuelle du stress, souvent préconisées, peuvent permettre d'aider les salariés en souffrance, elles ne permettent pas de s'attaquer aux causes réelles du stress. Elles peuvent même masquer et différer la nécessité d'analyser les conditions de travail. **Les initiatives visant à apprendre aux salariés à gérer leur stress ne dispensent pas d'une réflexion plus générale de l'entreprise. Elles ne peuvent remplacer une démarche de prévention collective** nécessaire quand les plaintes s'accumulent.

Le stress au travail, des signaux d'alerte !

Parmi les indicateurs consultés régulièrement par l'employeur pour piloter l'activité, certains peuvent révéler un niveau trop élevé de stress dans l'entreprise :

- ✓ **La santé des salariés**
Rapport annuel du médecin du travail (augmentation de cas de dépression, des troubles musculosquelettiques, des cas d'hypertension artérielle, de la consommation de tranquillisants, de tabac, du nombre d'accident du travail).
- ✓ **L'ambiance de travail, les relations sociales**
Les remontées des représentants du personnel, du **CHSCT** et des salariés (malaises, tensions, conflits, problèmes récurrents avec un hiérarchique...).
- ✓ **La gestion des ressources humaines**
Données concernant le turn-over, l'absentéisme, les arrêts de travail...
Difficultés à recruter ou conserver de nouveaux employés.
Les remplacements du personnel (un sous-effectif chronique).
La réorganisation du travail.
- ✓ **Une production moindre**
Données concernant la productivité et la qualité de la production ou du service (baisse de résultats...).
- ✓ **Atteinte à l'image de l'entreprise**
(réclamations clientèle).
- ✓ **Les taux de cotisation accidents du travail et maladies professionnelles.**
- ✓ **La dégradation du climat social.**

Avant que les signaux d'alerte deviennent signaux d'alarme !

Les cas de **violences verbales avec les clients ou entre salariés, de harcèlement, de suicide ou de tentative de suicide, qu'ils soient sur le lieu de travail ou attribués au travail, sont le signe d'une ambiance de travail très dégradée.**

Une prise en charge des salariés directement ou indirectement concernés doit être mise en œuvre **le plus rapidement possible**. Mais ces événements graves doivent également provoquer une réflexion sur leurs causes (« **comment en est-on arrivé là ?** »), incluant les facteurs liés à l'organisation du travail.

En cas de problème, n'hésitez pas à en parler à votre médecin du travail et aux représentants du personnel **Force Ouvrière** qui sauront vous aider. ■

Christiane Sogorb

Écureuil Attitude un sacré foutage de gueule!

PLUS LE TEMPS PASSE, PLUS NOUS AIMONS LA CNCE. L'humour, la fraîche légèreté de ses décideurs tempèrent les rides frontales du temps et de sa cruauté, l'infamie insupportable des gris parsemant une chevelure autrefois jais, la peur quotidienne du doute et de sa compagne la lucidité. Bref, ils tétanisent nos zygomatiques. Rien que pour cela, qu'elle soit bénie jusqu'à la septième génération de ses enfants! La dernière trouvaille de leurs cervelles parsemées de neurones nourris par les foies dilatés de gallinacés torturés, matérialise un concept à tel point brillant que le génie d'un Newton, d'un Vinci ou d'un Einstein s'en trouve immédiatement réduit à l'état du barbare inventant le libéralisme économique. Ainsi, après la pierre philosophale, le nombre d'or et les relativités générales et restreintes, voici :

L'Écureuil Attitude!

De pauvres imbéciles gavés d'ignorance objecteront que ce concept a déjà fait usage, qu'il fut utilisé par d'autres esprits forts tels Lorie « IOiecadémicienne », Raffarin, premier ministre, ou encore l'extradé Sarkophile Franco-Belco-Suisso-Impots et rocker de son mauvais état. Nous leur répondrons, sûr de notre fait, que seule l'ignorance crasse du contenu de ces tables de la loi motive les ricanements ahuris de leurs faciès boursoufflés d'inculture. En effet, penchons-nous de ce pas (Pardon, nous écrivons comme un ladre que nous avons connu jadis), penchons-nous plus avant sur ce projet adressé aux directions de la qualité de nos entreprises « cac40ophiles ».

Le rédacteur inspiré de « *L'Écureuil Attitude* » dresse initialement un constat dont l'objectivité force le respect, le diagnostic de notre réseau :

- ✓ **Forte notoriété.** (Tu m'étonnes)
- ✓ **Indice de confiance élevée.** (Tu m'étonnes encore plus)
- ✓ **Un taux de clients satisfaits très insuffisant.**

On le voit de suite, la confiance n'implique en rien la satisfaction (ceci n'est pas une définition de l'adultère).

À ce stade, notre réseau se situe très loin derrière tout le monde pour les clients très satisfaits.

La BANQUE POSTALE caracole en tête devant la BANQUE POPULAIRE (Heureusement qu'on les a) et la SOCIÉTÉ GÉNÉRALE.

La faute à qui? À quoi?

La Caisse d'Épargne aurait-elle parfois des objectifs contradictoires?

Y a-t-il un vrai problème d'effectifs?

Se débarrasserait-on trop vite de certains clients jugés indésirables?

Bien sûr que non!

Tous ces errements viennent du fait indiscutable que le salarié du Groupe Caisse d'Épargne n'a pas en sa possession le VRAI guide de la qualité, l'unique Petit Livre Sacré à conserver sur soi et à agiter frénétiquement lors des conventions.

Voici quelques morceaux choisis de *L'Écureuil Attitude*.

Verset 1
Être disponible et à l'écoute du client

En effet, ne recevez jamais un client si vous n'êtes pas là et a fortiori en arborant des boules Quies.

Verset 2
Être réactif par rapport aux besoins du client

Si le client vous parle de successions, ne lui conseillez tout de même pas les pompes funèbres générales.

Verset 3
Donnez des explications claires et précises

Si le client évoque un crédit immobilier, ne lui parlez pas du prix du m² en Ouzbékistan.

Verset 4
Toujours rappeler le client qui en fait la demande

Par pitié, arrêtez de jeter leur numéro de téléphone à la poubelle. Je conseille d'utiliser l'éradication de ces objets malodorants (les poubelles) propres à susciter un doute quant à l'aspect sanitaire des lieux.

Verset 5
Gérer immédiatement le mécontentement du client, sinon s'engager à le traiter en différé

Dites, preuves à l'appui, qu'il a légèrement tort dans sa colère autodestructrice et que demain, ce sera vachement mieux.

Verset 6
Être toujours présent pour accueillir et prendre congé du client

En effet, pour lui dire bonjour et au revoir, votre présence est souhaitable.

Verset 7
Être un interlocuteur facilement identifiable par le client

Il semble concevable qu'en votre absence, un chien, votre chat ou une boîte de raviolis ne duperont pas le client perspicace.

Verset 8
Accueillir le client avec le sourire et un mot de sympathie

Si vos dents, à cause de la mutuelle par exemple, ne présentent pas l'aspect merveilleux estampillé Bureau de Vérification de la Publicité, souriez lèvres closes. Pour le mot gentil, nous suggérons : Bonjour, le « Salut ma poule » étant formellement proscrit par le règlement intérieur.

Il y a d'autres versets dans ce machin. Mais, je ne vous infligerai pas la déshonorante lecture de leur contenu. Sachez toutefois que ces consignes seront écrites et qu'elles feront l'objet de réunions, de briefs et autres moments d'ineffables joies qui nous différencient du castor et du raton laveur, (encore queue!).

Les versets tyranniques



Allez pour conclure, 2 questions **Force Ouvrière**.

- ✓ Combien a coûté cette chose toute droite sortie de cervelles en pleine réhabilitation de viagra?
- ✓ Quel âge avez-vous?

Et combien de temps va-t-on nous prendre pour de pauvres enfants attardés qui confondent encore la chasse d'eau et le commutateur électrique lorsque la nature nous invite, avec l'accord du client, à nous délester d'un poids si naturel? ■

Yves Doby



pour Écureuil-Vie

Tout ce qui brille... n'est



Écureuil-Vie

Venons-en aux faits. M. SAOU entre, le cœur léger et le bagage mince, bien décidé à conquérir Écureuil-Vie le 19 février 2002. Il y subit une période d'essai de trois mois qui n'est pas renouvelée. On peut dès lors penser qu'il fait l'affaire, qu'il donne satisfaction, qu'il travaille correctement.

Le temps passe et M. SAOU, au lieu de continuer sur cette bonne voie semée de surprises merveilleuses (Oh! Demain c'est Dimanche!), de doutes vite balayés (ma cravate, rouge ou bleue?) et de fulgurantes réussites (M. MILHAUD m'a serré la main!), choisit le chemin emprunté par la canaille. **Il devient Délégué syndical FO** le 22 mars 2006.

L'employeur meurtri, tel Adam devant Caïn, voit cela d'un mauvais œil, et conteste l'accréditation du gueux devant le tribunal d'instance le 12 mai 2006. Ce dernier, sans doute à la solde de l'Antifrance cryptocommuniste, déboute l'employeur arguant, motif futile, qu'aucune fraude n'a été constatée. Son sang, après n'avoir fait qu'un seul tour, empourpre son visage, ordinairement serein. L'exemple du poilu vengeur face à l'arrogant *uhlan* le force à s'écrier: « *Ils ne passeront pas!* » et convoque sans ambages le lascar à un **entretien préalable au licenciement** qui se déroule le 22 mai 2006. Motif: *Insuffisance professionnelle*.

Cet entretien débouche sur la réunion d'un vague conseil paritaire composé de trois membres choisis par l'employeur et trois autres désignés par M. SAOU.

Ces trois derniers sont:

- ✓ Le délégué syndical *CFDT*, son seul homologue.
- ✓ Deux personnes sympathisantes dudit syndicat (*CFDT*).

L'exercice, mené tambour battant, amène cette conclusion plus que sévère: **6 voix pour la poursuite de l'action de licenciement au motif de faute professionnelle!** Bravo! Encore mieux qu'en commission paritaire nationale contentieuse où, en règle générale, il y a partage de voix.



CE VIEUX PROVERBE QUI FLEURE BON LES ANCIENS cours d'éducation civique semble adapté à ce que le groupe considérait naguère comme deux joyaux de son improbable couronne: **Écureuil-Vie** et la **Compagnie 1818**.

ÉCUREUIL-VIE: On sait que l'assurance-vie est le produit d'épargne préféré des ménages français. Donc, la *CNP* a racheté la participation des Caisses d'Épargne (précédemment 49,9%) et devient par là même **propriétaire à 100% d'ÉCUREUIL VIE...** Sans commentaires!

COMPAGNIE 1818: Cette machine à faire du bénéfice était précédemment filiale du Groupe Caisse d'Épargne. Elle fut déposée dans la corbeille de mariage *NATEXIS-IXIS*. *NATEXIS* est grand! La *CNCE* est son prophète!

Cela, c'est le côté « gros sous », le genre de manœuvres macro-économiques sur lesquelles personne ne vous demande votre avis. En revanche, **le dessous des cartes, l'envers de ce décor clinquant, ses coulisses**, notamment en terme de relations sociales, sont à examiner de plus près. Et là c'est affligeant!

En effet, si l'on se penche sur les conditions de travail de ces deux entreprises « *Up to Date* » et singulièrement sur celles réservées aux délégués syndicaux **FO**, on est en droit de se demander si ces deux entités ne sont pas, en réalité, des sponsors, voire des filiales de laboratoire pharmaceutiques, tant l'usage de *Xanax*, *Déroxat* et autre *Tranxène* semble constituer la pitance incertaine de ces syndicalistes résolus.

pour la Cie 1818

pas d'or!

Au vu de la suite de ces événements, je serai M. CHÈRÈQUE, je m'inquiéterai sérieusement. Mais bon....

Forts de cet avis bétonné de chez *Bouygues*, l'employeur confiant et détendu attend la décision de **l'inspecteur du travail**. Stupeur et factions, ce dernier **refuse l'autorisation de licenciement**. Pourquoi?

- ✓ **La forme:** L'employeur a « oublié » de consulter le Comité d'Entreprise (rappelons au passage le motif, *insuffisance professionnelle*, c'est curieux l'ironie du destin...)
- ✓ **Le fond:** Aucune preuve formelle d'*insuffisance professionnelle*.

Et, comme si cela ne suffisait pas, l'inspecteur du travail reconnaît implicitement l'existence d'entraves subies par M. SAOU, **délégué syndical FO**. Pour les patrons, c'est *Crécy, Waterloo et la Bérézina* réunis. Pour M. SAOU, c'est **une victoire, mais au goût amer**. En effet, bien qu'*ÉCUREUIL-VIE* arrête le carnage en renonçant à un recours devant le tribunal administratif, M. SAOU n'en subit pas moins nombre de pressions, d'accusations sans fondements, de propositions indécentes (va t'en et on te fait un chèque). Mais il tient bon. Quelques anxiolytiques dans le café, une bonne dépression sur le dos, mais il tient car il sait qu'il n'est pas seul.

Compagnie 1818

Dès le 9 septembre 2005, M. AMRI alertait la direction de la compagnie d'un risque sévère pour l'entreprise.

M. AMRI, à l'époque responsable du service informatique-technique, constatait **une charge de travail s'amplifiant de manière exponentielle**. Il affirme dans son courrier que **les moyens techniques de la compagnie ne répondent plus du tout à la demande des utilisateurs**.

Il rappelle que **le nombre total des collaborateurs a doublé en un semestre**. Dans le même temps, **le service dont il a la responsabilité s'est vu amputer du tiers de ses effectifs**. Il est inquiet et il le fait savoir. Cela se nomme **le droit d'alerte**.

Malgré une réunion en présence de la direction, rien ne se passe. L'inertie s'installe durablement à tel point que le 5 février 2006, soit plus de cinq mois après la première semonce, M. AMRI récidive, demande un rendez-vous en urgence et souligne: « **Les conséquences risquent d'être désastreuses sur l'exploitation et la production en général** ». De nouveau l'action n'est pas au rendez-vous. On fait appel à la sous-traitance, mais on ne réforme pas l'architecture d'un système qui s'effondre sur lui-même. Pendant ce temps et conformément aux prévisions, **tout va de mal en pis**.



C'est bien entendu M. **AMRI qui trinque. Ses conditions de travail sont dantesques**. Le service doit tourner. Donc les heures ne se comptent plus. La pression est énorme. On l'appelle plusieurs fois en pleine nuit vers deux heures du matin. Où il y a de la gêne, il n'y a pas de plaisir...

Et, un beau jour, on lui annonce que le changement d'architecture tant réclamé se fait ... sans lui. En effet, c'est à un tiers que le projet est confié, et comme on ne fait pas les choses à moitié, la responsabilité échoit à une personne qui, en son temps, avait refusé le poste confié par la suite à M. AMRI. Irrespect? Inconscience? Les deux?

Résultat: Après tant de fatigue, de travail, d'investissement personnel pour aboutir à une telle injustice, M. AMRI craque. Durement. Dépression nerveuse lourde dès le mois de septembre 2006.

M. AMRI reprend le travail en février 2007 ... en mi-temps thérapeutique. Quand on sait la parcimonie avec laquelle la sécurité sociale délivre cette formule, on comprend le calvaire qu'a subi et que subit encore à ce jour M. AMRI. Ah oui, encore une chose, un détail sans doute, M. AMRI est également **délégué syndical FO**. ■

Yves Doby



1^{er} juillet 2007
Nexity...

21 décembre 2006
Constat de profond désaccord
avec la CNCE
sur la question des salaires



1^{er} janvier 2005
Le SU est-il soluble
dans l'UNSA?



7 février 2007
FO dénonce devant les
caméras de France 3 les primes
que s'octroie à lui-même le
Directoire de la CNCE.



FO Caisses d'Épargne
contribue aux travaux
du congrès du 10 mai 2007



Jean-Claude Mailly
et Bruno Aguirre

Au printemps 2007
L'installation inopinée du staff de Philippe
Dupont, Président du Directoire de Natixis,
dans l'immeuble du 30 avenue Pierre Mendès
France provoque un 2^e déménagement
d'Écureuil Protection Sociale à quelques
mois d'intervalle...



au cœur de la famille

Plus de quarante institutions unies pour la prévoyance des salariés

Au cœur de la famille, les conséquences du décès précoce, de la dépendance et du handicap, restent très insuffisamment prises en charge par les régimes légaux de protection sociale. Depuis quarante ans, plus de quarante institutions de prévoyance sont regroupées au sein de l'OCIRP afin de permettre aux salariés de bénéficier de garanties de prévoyance adaptées à ces situations. Elles se traduisent par le versement de rentes dans le cadre avantageux, solidaire et sécurisé du contrat collectif d'entreprise ou de la branche professionnelle. Ces rentes sont accompagnées d'une politique d'action sociale de soutien aux familles et revalorisées annuellement. Plus de trois millions et demi de salariés et 550 000 entreprises relèvent des garanties de l'OCIRP. L'OCIRP, union d'institutions de prévoyance à gestion paritaire, est à but non lucratif. Pour en savoir plus : www.ocirp.fr





Près de vous et avec vous!



fo.caisse-epargne@wanadoo.fr