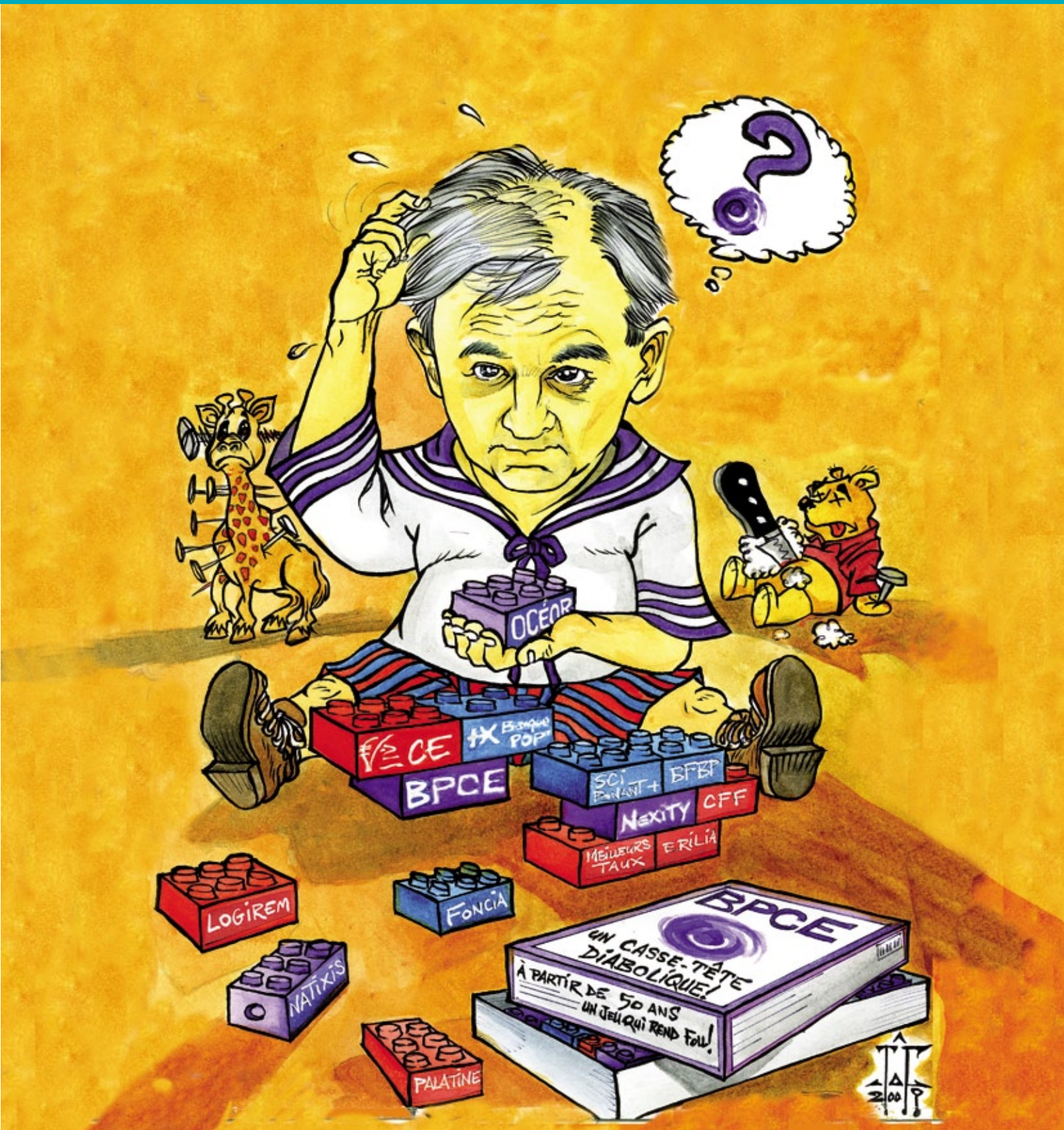
Déclic

Un syndicalisme réformiste sans complaisance

JOURNAL DU SYNDICAT FORCE OUVRIÈRE DU GROUPE BPCE

N° 17 • Automne 2009



édito

Vu de la fenêtre de chacun des 120 000 salariés du nouveau groupe BPCE, ce gros « machin » hétéroclite n'en finit pas de les laisser perplexes. En effet, nous nous sentons à la fois plus forts car ensemble, **nous sommes bien plus solvables, mais néanmoins très exposés aux risques** puisque le groupe BPCE et ses 36 milliards d'€ de fonds propres se portent garants pour Natixis et ses 35 milliards d'€ d'actifs illiquides ou « toxiques » encore cantonnés…

Regroupés, nous ne sommes pas pour autant identiques. Pas seulement parce que les métiers des uns ne sont pas ceux des autres, mais aussi et surtout parce que **les cultures d'entreprise, leurs histoires respectives, sont** également assez **différentes**.

Prenons les maisons mères, c'est-à-dire les actionnaires stratégiques de BPCE. Que ce soient les Banques Populaires ou les Caisses d'Épargne, bien qu'elles aient en commun un même modèle économique, celui de la banque commerciale décentralisée, chacun sait que **les premières ont une aversion plus prononcée que les secondes à la centralisation de la décision** pourtant si chère à François Pérol.

Prenons maintenant les filiales. Il y a celles qui ont d'emblée intégré le nouvel organe central telles que Natixis, la Société Marseillaise de Crédit, la Financière Océor, mais il y a également celles qui attendent que leur sort soit définitivement scellé telles que, côté Caisses d'Épargne, le Crédit Foncier de France, la Banque Palatine, Nexity, Meilleurtaux.com, ou bien côté Banques Populaires, Foncia ou Ma Banque.

Bref, il y a loin de la coupe aux lèvres.

D'autant que cet attelage qui compose le nouveau groupe bancaire BPCE est toujours **dépourvu de projet stratégique et industriel**. Nos patrons en sont même réduits à lancer des projets de mutualisation « en avance de phase » tel le dépeçage annoncé de GCE Paiements.

Sur le front de l'emploi, de restructurations en PSE, nos dirigeants s'emploient à le réduire. Rien qu'en 2008, 5 300 postes de travail du secteur bancaire français ont été détruits, notamment dans la banque d'investissement et de financement. Dès lors, les conditions de travail de ceux qui restent se dégradent d'autant plus, la masse globale de travail ne diminuant pas. Corrélativement, les risques psycho-sociaux se multiplient.

C'est dans ce contexte que l'application de la loi liberticide sur la représentativité syndicale du 20 août 2008 provoque ses dégâts dans les rangs de ceux qui n'ont pas dépassé la barre des 10 % des suffrages exprimés au 1er tour des élections du Comité d'Entreprise. En l'inspirant, le gouvernement, le patronat, mais aussi hélas la CFDT et la CGT, ont décidé de tenter de liquider **le syndicalisme libre et indépendant** sans lequel les salariés rencontreraient les pires difficultés pour se défendre avec efficacité dans un environnement bancaire et financier toujours plus sophistiqué. **Voilà pourquoi nous vous recommandons vivement les candidats *FO* partout où ils se présenteront à vos suffrages !** La force de notre organisation syndicale est d'être à la fois implantée dans chacune de vos entreprises respectives, mais d'être également en capacité de déployer **une action syndicale nationale transversale** au nouveau groupe BPCE.

Vous pouvez compter sur *FO* !

Bruno Aguirre
Secrétaire Général du SNP-Force Ouvrière

sommaire

page 2
Édito

page 3
The logo

page 4
Restructurations
BPCE
Natixis
Paiements
Informatique

page 12
Conditions de travail
La souffrance…
n'est pas une fatalité
Le stress :
FO fait ses propositions

page 16
Des claques
pour Meilleurtaux
pour la CGT à Natixis

SNP-FO
www.fogroupebpce.org
fo.bpcegroupe@orange.fr
Immeuble *Nice Premier*
455 Promenade des Anglais - 06200 NICE
Tél. 04 93 21 22 26
Directeur de la publication et rédacteur en chef
Bruno Aguirre
Tél. 06 80 18 70 34
Ont collaboré à ce numéro
Jean-Louis Althen, Patrick Buet, Alain Caux, Yves Doby, Christophe Kubusiak, Patrick Louette, Christiane Sogorb, Jean-Jacques Soli

Illustrations : *Christophe Duplaa*

Impression : 60 000 exemplaires

THE LOGO

BPCE, le nom, fruit d'une imagination débridée, figure le rapprochement des deux groupes Banques Populaires et Caisses d'Épargne. Selon **François Pérol**, cet acronyme du nouveau groupe « *suggère aussi la puissance* ». Comme dirait Roselyne Bachelot : « Ah bon ?? ». Vous me dites l'océan, le feu, la nature, Dieu. Là, d'accord ! Ces mots expriment la puissance à l'état pur, alors que BPCE laisse plutôt de marbre. Si on vous dit SNCF, cela éveille-t-il en vous le concept de fission thermonucléaire ? Non, vous ne pensez qu'aux trains. Idem pour BPCE, ce sigle évoque au mieux une banque, mais en aucun cas la puissance, tout au plus celle d'un colosse aux pieds d'argile…

Pour représenter un groupe de taille herculéenne, encore aurait-il fallu créer un logo d'enfer, un truc qui en jette à la face des mécréants du Crédit Agricole et consort. En réalité, on a fait appel à l'agence de communication Euro RSCG C & O créée par Jacques Séguéla. Oui, oui, Séguéla, le VRP de la maison Rolex, l'inventeur génial du slogan : « Présider autrement » qui devait, en 2002, propulser Lionel Jospin à l'Élysée et qui en réalité l'a fait s'échouer sur l'Île de Ré… Avec de tels experts, on est tout de suite confiant. Séguéla, un créatif, un vrai ! Le mec, il se lève le matin. Il prend son petit déj et il sort à son entourage médusé devant tant d'inventivité : « Croissant du matin, journée qui va bien ». La classe quoi ! Son équipe se met alors au boulot. Je vois d'ici les génies de la communication, boostés façon « festina », en train de phosphorer sur la chose :

- Écoute coco, c'est pas bon ton carré rose là !
- Pourquoi ? Le carré, c'est parfait ! 4 angles droits comme BPCE.
- Oui c'est ça, et rose alors ?
- Ah ça, c'est Séguéla ! C'est pour faire plaisir à Martine !

Enfin, après des jours de travail intense et enthousiasmant, sort enfin le trésor, le nombre d'or, le Graal : **un trou…** La fatigue sans doute, ou alors une manifestation de l'inconscient. En effet, **BPCE, c'est aussi Natixis !** Quoi de mieux qu'un trou (même pas noir) pour l'incarner ? Un trou d'une telle gravité (c'est le cas de le dire) qu'il attire irrémédiablement l'argent des épargnants et les fonds propres des maisons mères, Banques Populaires et Caisses d'Épargne. Tout ce qui ressemble de près ou de loin à un Euro est avalé, concassé, détruit, vaporisé. Voilà ! Je ne vois que cette explication. Les cerveaux de RSCG sont actionnaires de Natixis et leur inconscient s'est vengé. Les manifestations du Surmoi sont décidément ou bien dramatiques ou alors cocasses…

Toujours selon François Pérol, « the logo » est construit autour de **trois idées fondatrices** :

- La planète : sans doute la couche d'ozone.
- Le mouvement : celui des fonds propres.
- L'Homme : le trou de son compte en banque ou celui qu'il se fera dans la tête le jour où il n'en pourra plus.

Yves Doby

Restructurations

BPCE L'art de nous faire prendre des vessies pour des lanternes

À en croire François Pérol, au vu des **comptes semestriels** consolidés du nouveau groupe bancaire présentés le 26 août dernier, **à BPCE, tout irait tellement bien dans le meilleur des mondes**.

Toutefois, **ces premiers résultats ne résistent pas longtemps à l'analyse de Force Ouvrière**, notamment parce qu'ils s'éloignent singulièrement des objectifs affichés lors de la présentation du **projet de rapprochement**. C'est ainsi que :

- Le résultat net du groupe affiche **une perte de 757 M€** contre un bénéfice attendu de 854 M€ au titre de toute l'année 2009.
- **Seuls les pôles banques de proximité et immobilier dégagent un résultat positif** au premier semestre.
- Pour le pôle immobilier justement, BPCE est présenté comme un « leader ». Pourtant, une charge de **près d'un milliard d'€ de dépréciation d'écarts d'acquisition** a néanmoins été passée…
- **Les fonds propres s'établissent à 36 Md€ et le ratio tier one à 8,6 %** alors que dans les « business plans », les fonds propres devaient être de 40 Md€ pour un ratio tier one de 9,2 % en scénario central (37 Md€ en scénario bas).
- **Le coût du risque se monte à près de trois milliards d'€ pour le seul premier semestre 2009** alors qu'il ne devait pas dépasser les 2 milliards d'€ pour toute l'année 2009 en scénario central (ou 3 Mds d'€ en scénario bas).

En outre, ces résultats prennent en compte **un gain exceptionnel relevant d'un simple jeu d'écritures comptables**. C'est ainsi que le groupe BPCE enregistre **un surplus de 1 485 M€** sur son produit net bancaire après avoir reclassé des titres super subordonnés du poste dette du bilan au poste capitaux propres. Lors de ce changement de poste au bilan, le Groupe enregistre en comptabilité un « bénéfice » qui ne se traduit par **aucune entrée réelle de cash**. Schématiquement, si ces titres TSS devaient être émis aujourd'hui, compte tenu de la dégradation des marchés et de la note du Groupe, cela coûterait plus cher au Groupe. **La comptabilité permet alors d'enregistrer un profit équivalent à cette différence**. Ainsi, parce que la situation du Groupe et du marché est plus détériorée aujourd'hui qu'au moment de l'émission de ces titres, le Groupe comptabilise un profit. Inversement, **si le marché, ou, espérons-le, la situation du Groupe s'améliore, il faudra enregistrer une diminution de valeur**…

Quoi qu'il en soit, sans cette opération purement comptable, ce n'est pas 757 M€ de pertes que le Groupe aurait enregistrées, mais **- 2,2 Mds d'€**…

À cela s'ajoute une opération qui mériterait d'être expliquée en détail : **la garantie apportée par BPCE sur les titres du portefeuille GAPC** (gestion active des portefeuilles cantonnés) **de Natixis, soit l'équivalent de ses fonds propres en titres risqués…**

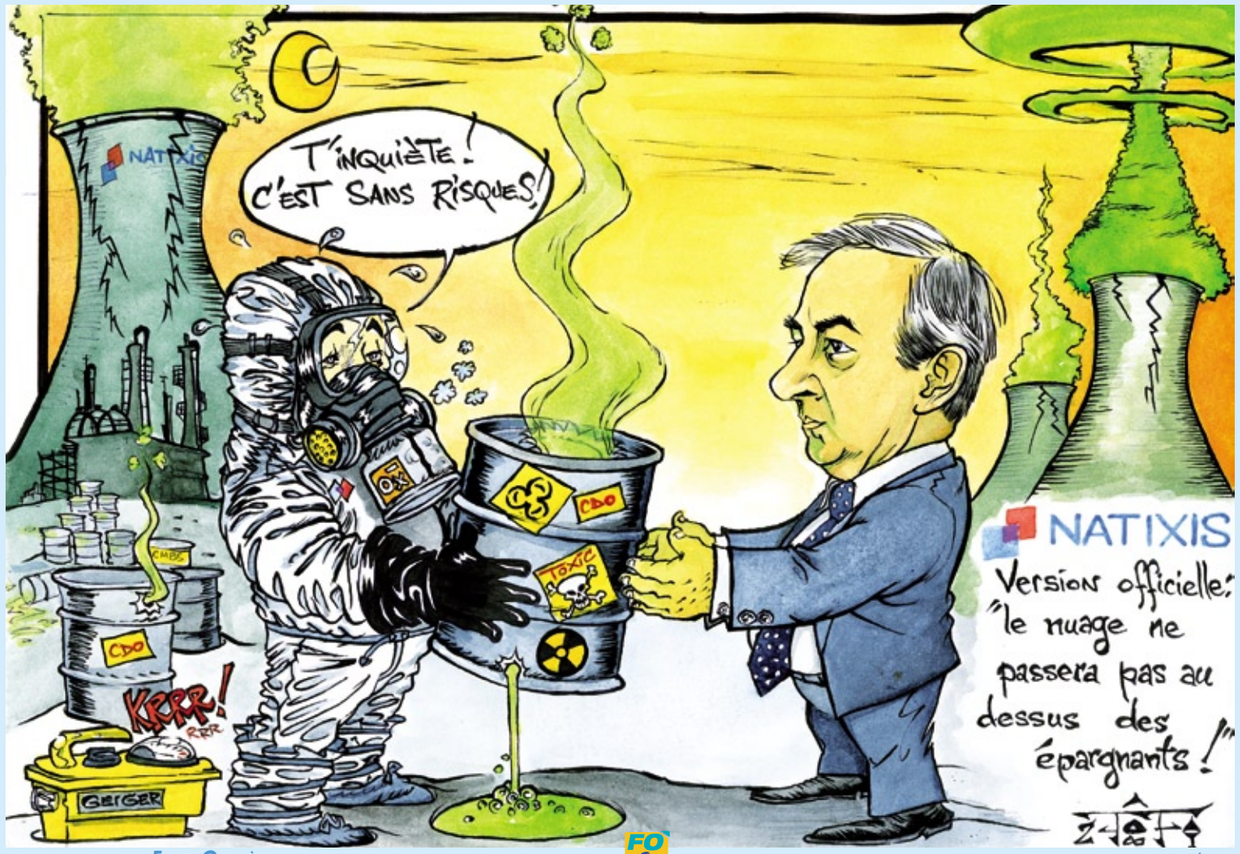
Pour sauvegarder Natixis, BPCE a décidé de prendre à sa charge ses pertes futures et ses risques de volatilité. **Qui peut croire que cette opération ne présente aucun risque majeur pour BPCE ? Le transfert du risque de Natixis vers BPCE, c'est-à-dire d'une entreprise capitaliste cotée en bourse à l'organe central d'un groupe coopératif, est-il raisonnablement concevable ?**

Indépendamment du fait qu'il ne s'agit plus de se prendre pour une "banque universelle", concept apparemment passé de mode, quelles sont désormais les perspectives ?

- Aux métiers de la banque de proximité et de l'immobilier, il convient d'y adjoindre la **banque de financement et d'investissement, de gestion d'actifs et de services financiers** qui correspondent désormais au recentrage des activités de Natixis ;
- **Le projet industriel** attendu depuis la création de Natixis en 2006 ne semble pas pour autant se dessiner. Il est prévu au mieux pour **« début 2010 »**.
- Le rapprochement entre GCE Paiement et Natixis Paiement s'annonce davantage comme **un dépeçage** de GCE Paiement que comme une fusion entre égaux.
- La COFACE et l'activité de Capital investissement ne sont plus présentées que comme des « *participations financières* », « *des activités présentant des synergies faibles avec le Groupe* », « *ayant des synergies opérationnelles insuffisantes pour une intégration industrielle* », etc.
- La Banque Palatine, la Financière Océor, mais aussi le Crédit Foncier, Foncia ou Meilleurtaux, sont-ils vraiment arrivés à bon port ?

Que signifie tout cela en termes d'avenir pour ces métiers, ces entreprises et leurs salariés ? Il est plus que temps que nos dirigeants se prononcent là-dessus ! ■

Bruno Aguirre



Restructurations

Natixis la théorie de l'allongement du cou de la girafe

DÈS SA NAISSANCE FIN 2006, plusieurs facteurs négatifs se sont conjugués pour Natixis :

✓ Elle est issue d'une union de circonstances. **Ses géniteurs pensaient pouvoir la faire courir avant qu'elle sache marcher**…

✓ Elle a été **éduquée sur la base de principes capitalistes durs par des parents qui vantent cependant les mérites des principes mutualistes et coopératifs**…

✓ Pourtant nourrie dès le biberon avec **des produits "innovants" devenus toxiques**, la société Natixis a fait l'objet d'**un contrôle plutôt désinvolte de la part de ses actionnaires**, eux-mêmes n'ayant pas la pleine maîtrise de leurs propres opérations. Pour preuve, la perte de trading de 752 millions d'€ de l'ex-CNCE !

✓ Elle a été gouvernée par une armée style guatémaltèque, où tout le monde est général, et a volé de ses propres ailes.

✓ Elle a été animée par la volonté de **ressembler aux autres banques pour jouer illico dans la cour des grands**.

Durant cette même période, une crise d'abord financière, puis économique, mit à genoux nombre d'entreprises, les banques françaises ne jouant pas leur rôle en raison de **leur soudaine aversion aux risques**…

C'est pour cette raison que Natixis a subi les plus forts dommages :

☹ **Dans le domaine financier, des provisions et des pertes abyssales,**

☹ **Le volet humain comportant deux plans sociaux successifs.**

Mais cette crise a bon dos. **Elle s'est rapidement transformée en défouloir**.

NATIXIS

Les deux PSE ont par exemple été calibrés au "doigt mouillé".

Le premier plan social a fait partir des salariés selon des critères injustes, privilégiant parfois certains copains et autres coquins.

Le second plan social, encore moins justifié que le premier selon les experts comptables du Comité Central d'Entreprise, n'a été **contesté que par *FO Natixis***…

L'émergence de BPCE et l'arrivée d'une nouvelle équipe dirigeante sont désormais notre actualité.

Le nouveau Directeur Général, Laurent Mignon, a d'emblée décidé de **réorganiser Natixis** :

- **Recentrage des activités sur trois cœurs de métiers** : BFI, Épargne et Services Financiers. Ce qui risque d'entraîner la cession de certaines entreprises, notamment la COFACE.
- **Garantie des actifs de la GAPC par BPCE** contre le versement d'**une soulte de 1,5 milliard d'€** qui permet un **renforcement des fonds propres** et un ratio tier one à 9,30 %.
- L'objectif d'un retour à la rentabilité dès le second semestre 2009 et d'**un ROE à 12 % pour 2012**.

Sur ce dernier point, ***FO*** s'inquiète des exigences de retour à **une rentabilité excessive qui pourraient conduire Natixis à prendre à nouveau des risques supplémentaires**.

La tentation est trop grande pour une entreprise qui ne réalise pas ses objectifs, de **"taper" dans les postes de charges et précisément dans celui du Personnel**.

Dès lors, les salariés de Natixis se trouvent confrontés à d'incessantes réorganisations et subissent des pressions exagérées tous secteurs confondus. Les surcroîts de travail dans des services décimés par les deux PSE engendrent anxiété et traumatismes.

Contre toute attente, trois syndicats (SNB, CFTC et UNSA) ont demandé à signer un accord permettant d'abandonner ses congés contre du salaire…

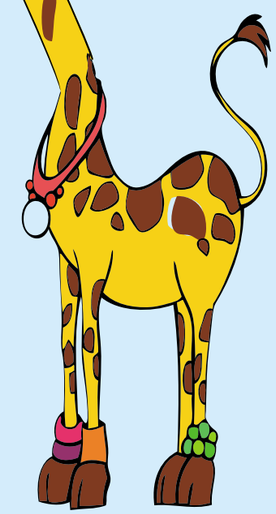
Natixis est aussi décriée au travers des bonus…

Et pour cause, malgré la crise et les difficultés financières de l'entreprise, la seule leçon tirée est celle de **la mise en place de bonus différés avec un plafond annuel de 350 000 €**, pertes de la GAPC exclues du calcul. Nombreux sont les salariés de la banque qui aimeraient être punis de la sorte. Pour la très grande majorité des salariés, intéressement et participation ne cessent de diminuer. Les voilà bien loin les discours creux sur la "moralisation du capitalisme".

À Natixis, outre la question des rémunérations, des sujets tels que l'égalité professionnelle, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, l'emploi des seniors, les risques psychosociaux, sont restés en suspens. ***FO*** a lancé des pistes de réflexions et attend désormais l'arme au pied.

Afin de s'adapter à son milieu, la girafe cherche toujours plus haut, mais l'élasticité de son cou n'est pas pour autant infinie. ■

Patrick Louette



Restructurations

Paiements la dialectique du bourreau et de sa victime

Tu adhères et tu te tais, ou tu te casses ! Cette formule qui nous a été rapportée, serait à attribuer à Jean-Yves Forel lui-même, responsable du pôle Services financiers de Natixis et directeur du projet de création d'**un opérateur de paiements unique**. Elle résume d'ailleurs assez bien l'esprit qui préside à cette opération.

Rappel des faits

Par communiqué de presse BPCE du 26 août 2009, jour de la publication des résultats calamiteux de Natixis pour le 2e trimestre (curieuse coïncidence !), a été annoncé le projet de création d'un opérateur de paiements unique pour les Caisses d'Épargne et les Banques Populaires : « *Cette opération devrait se réaliser par la cession de l'activité paiements de GCE Paiements à Natixis Paiements. Suite à cette opération, GCE Paiements deviendrait BPCE Services et continuerait d'apporter des prestations de sous-traitance hors paiements à BPCE. Les travaux visant à étudier les modalités de ce projet démarreront en septembre 2009. Les instances représentatives du Personnel seront consultées avec l'objectif d'une mise en œuvre opérationnelle au cours du 1er semestre 2010* ».

✓ **GCE Paiements**, installé dans les locaux historiques de la rue de la Tombe-Issoire (site du CENCEP, puis de la CNCE à sa création), **gère un parc de 9,5 millions de cartes, de 60 000 contrats commerçants, de 7 200 DAB/GAB, de 3 500 comptes de clients corporates et institutionnels, traite annuellement plus de 2,5 milliards d'opérations de masse, 1,5 million d'opérations de gros montant, 0,4 million de paiements en devises, pour le compte des Caisses d'Épargne, des filiales (Banque Palatine et BCP) et de clients externes (dont CDC et SOCRAM Banque)**. Cette SAS, forte de 250 salariés en CDI auxquels il convient d'ajouter 150 externes (actuellement) a été créée le 1er janvier 2008 par **filialisation des activités bancaires et monétiques de la CNCE** (cf. Déclic n° 16 de juin 2008 « *GCE Paiements : une filialisation à la hussarde* »).

✓ **Natixis Paiements** - 300 salariés CDI + 50 externes environ - **gère un parc de 6,1 millions de cartes, de 280 000 contrats commerçants, traite environ 3,6 milliards d'opérations de masse, 3 millions de paiements internationaux, pour le compte des Banques Populaires et de clients externes (dont HSBC et Crédit du Nord)**.

Un « charcutage » très contestable

D'un point de vue strictement économique, un projet visant à rapprocher deux acteurs d'un même groupe opérant sur les mêmes activités, pourrait sembler tout à fait légitime. En revanche, **c'est le schéma retenu qui inquiète les salariés**. En effet, il ne s'agit pas d'une fusion de GCE Paiements avec Natixis Paiements en vue de constituer un opérateur unique, mais bien d'**une « cession de l'activité paiements » de GCE Paiements au profit de Natixis Paiements**. Aussi, les dirigeants de ce dernier semblent-ils vouloir « faire leur marché » au sein de GCE Paiements, c'est-à-dire prendre ce qui les intéresse (ce qui rapporte), et laisser le reste, y compris une partie des salariés, ainsi **laissés pour compte. Et ce « reste », que va-t-il devenir ?** Sous l'appellation ***BPCE Services***, l'entité résiduelle devrait « apporter des prestations de sous-traitance hors paiements à BPCE ». **De quelles prestations s'agit-il exactement ?** Nous ne le savons pas encore, dans l'attente du dossier d'information en vue de la consultation du Comité d'Entreprise. Mais céder l'activité « paiements » de GCE « Paiements », cela ne revient-il pas tout simplement à **vider l'entreprise de son activité principale, de sa raison d'être, de sa substance** ? Et les salariés abandonnés dans cette coquille vide, quelles seront leurs perspectives d'avenir ?

Un climat détestable ou la dialectique du bourreau et de la victime

À cela s'ajoute la manière avec laquelle cette opération est conduite, **dans le mépris des salariés de GCE Paiements** et la déconsidération de leurs compétences.

D'ailleurs, lesdits salariés n'ont justement pas leur mot à dire sur des choix techniques déjà effectués. **Ils n'ont qu'à « se soumettre ou se démettre ».** Cela va jusqu'à l'intimidation, voire la menace : « ***Si quelqu'un se met en travers de mon chemin, je l'exploserai…*** » a-t-on pu entendre dire. Bonjour l'ambiance ! **C'est donc par la peur que le top management de Natixis Paiements, sous la férule de Jean-Marie Vallée, son directeur général, compte faire adhérer les salariés de GCE Paiements à ce projet d'opérateur de paiements unique.** Qui imaginait que ce type de management autocratique n'existait plus que dans les manuels d'histoire ? Malheureusement, ce genre de comportement n'est pas sans conséquences sur un Personnel déjà fragilisé par une succession ininterrompue de dirigeants. Le dernier changement remonte au printemps 2009. De nombreux changements de site, **la relégation de GCE Paiements en dehors de la Branche Caisse d'Épargne** (cf. l'article de Déclic déjà cité) n'ont rien arrangé. **Le stress s'installe insidieusement et commence à faire ses ravages…**

Des impacts prévisibles sur l'emploi

Dans un premier temps, les prestataires de service – ils sont environ 150 à GCE Paiements – sont présentés comme la « variable d'ajustement » (!) des effectifs, mais dans un second temps, tout le monde s'attend à **un plan de départs « volontaires »** - conforme aux déclarations de François Pérol - **dans le cadre d'un PSE**. Des conséquences en matière d'emploi sont également à craindre sur GCE Technologies qui est la maîtrise d'œuvre informatique principale de GCE Paiements pour la monétique et les échanges.

Une mobilisation du Personnel animée par une intersyndicale soudée

Malgré tous les coups qu'il reçoit, le Personnel de GCE Paiements n'est pas décidé à payer le prix des erreurs de gestion commises par les dirigeants incompétents qui se sont succédé à la tête du Groupe des Caisse d'Épargne. Avec ses élus et ses délégués syndicaux, **FO en tête, il refuse et refusera de se laisser ainsi maltraiter**. Les mois qui viennent s'annoncent difficiles. **La bataille pour un rapprochement respectueux des personnes** ne fait que commencer. Heureusement, le slogan du nouveau Groupe BPCE est là pour nous rassurer : « ***Des banques plus humaines et plus proches, ça fait toute la différence*** » ! ■

Jean-Louis Althen

Informatique Avec FO, la sauvegarde des bassins d'emplois

Le Télétravail dans l'informatique

Cela fait plusieurs années que **FO** s'efforce, malgré de fortes oppositions, y compris à caractère syndical, de **faire reconnaître le Télétravail comme une alternative aux modalités traditionnelles de travail dans le secteur informatique**. Loin d'être un recul social et un risque professionnel, nous avons toujours soutenu que c'est une possibilité de travailler autrement.

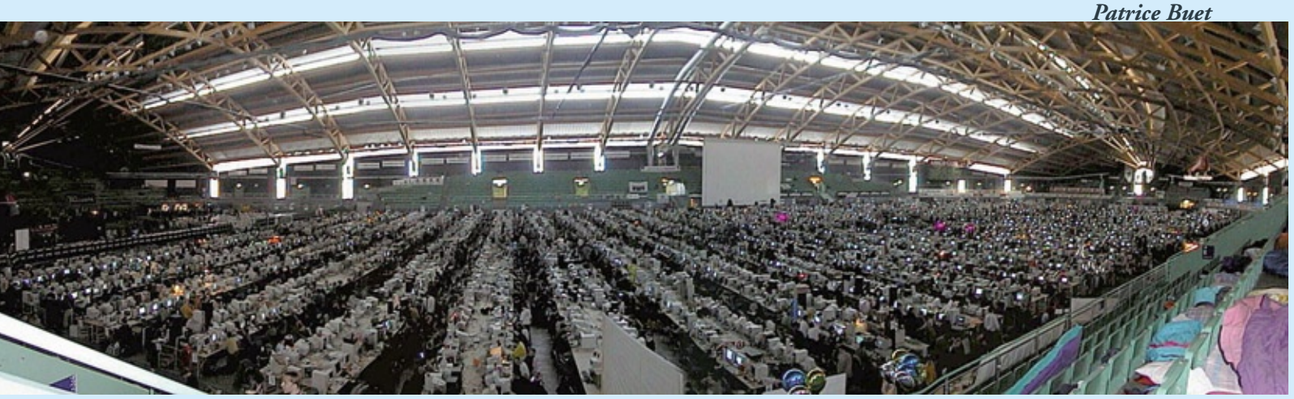
Que les aspects écologiques, familiaux, qu'il implique soient regardés comme **contributifs au bien-être des salariés**, c'est l'évidence. Qu'il soit également considéré comme vertueux pour l'entreprise elle-même, sous l'oeil inquisiteur du financier, du gestionnaire, voire du DRH, c'est une autre affaire qu'il convient néanmoins d'étudier.

Les métiers de l'informatique se prêtent généralement assez bien à cet exercice. Ceux qui se déplacent souvent le savent fort bien. D'ailleurs, certains essais ont été tentés en catimini. Si. Si. Nous le savons parfaitement. Mais, il ne fallait surtout pas évoquer ce concept qui faisait encore tellement peur. Et puis, dans **un contexte mortifère pour les sites informatiques**, il ne devait apparaître qu'en dernier ressort pour permettre la gestion des derniers « irréductibles »!

Et soudain, ne voilà-t-il pas que l'idée du télétravail devient subitement nettement plus vertueuse aux yeux de nos dirigeants? En effet, ils sont confrontés à **une situation de crise potentielle grave**: le risque de pandémie lié à la grippe A. **De véritables inquiétudes pèsent sur la continuité de service** et sur la capacité de l'employeur à garantir l'intégrité des personnels dans notre organisation très stéréotypée. La concentration de personnels devient une solution à risque fort en cas d'épidémie ou autre risque opérationnel de même nature. Décidément, cette fameuse grippe H1N1 fait voler en éclats tous les mauvais préjugés qui nous avaient été opposés par le passé! Et bien, profitons de ces événements conjoncturels pour réfléchir plus avant sur **la question très sérieuse du Télétravail dans le secteur informatique**.

C'est pourquoi le syndicat **FO** réclame, au nom de l'avenir professionnel et des conditions de vie des informaticiens du Groupe BPCE, l'ouverture de négociations en vue de **conclure un accord collectif sur le télétravail dans l'informatique à l'échelle des branches ou du Groupe BPCE**. ■

Patrice Buet



Élevage d'informaticiens…

Les banquiers et la souris

Depuis ses premiers pas dans l'informatisation de ses activités, **l'informatique dans la banque a bien évolué**. Il fut un temps où **128 Ko de mémoire permettaient de traiter une région tout entière**. Aujourd'hui, un téléphone est plus puissant. À notre époque, l'utilisation de l'ordinateur est routinière comme dans bien des secteurs d'activité. Pourtant, ses informaticiens ont su garder **une affection historique pour leurs réseaux bancaires respectifs**. Mais si ces caractéristiques affectives peuvent nous sembler bien sympathiques, l'importance de l'informatique dans les métiers de la banque de détail est bien plus grande qu'elle ne l'était par le passé. Le réseau et les applications informatiques sont désormais les deux piliers de l'activité bancaire au quotidien. Ce sont **des liens obligatoires pour réaliser les opérations complexes de la banque moderne**, mais tout aussi nécessaires pour les opérations de base telles que les retraits et les dépôts.

Pas d'opérations courantes sans automates qui fonctionnent! Pas de relation commerciale efficace sans accès au poste de travail, le fameux PTU, sas et support obligatoire pour toute la panoplie de back et front office. Bref, **l'informatique fait désormais partie du cœur de métier de la banque**, devenant par là même **bien plus qu'un outil, un enjeu stratégique**.

Pour **FO**, ce constat renforce **notre détermination à promouvoir la maîtrise et l'internalisation des métiers de l'informatique**. Il en va de l'indépendance commerciale des réseaux! Cela nous incite également à exprimer notre conviction intime selon laquelle **l'informaticien doit travailler au plus près de ses clients**. Ce n'est d'ailleurs pas incompatible avec l'industrialisation et la mutualisation des moyens! Dans ce contexte, **l'implantation géographique des sites n'apparaît donc plus comme un handicap, mais plutôt comme une opportunité** permettant de délivrer à nos clients un service de proximité vrai. ■

Patrice Buet

"Vivre et travailler au pays"

Nous réaffirmons ici un principe toujours défendu par **FO**. **Nous ne sommes ni hostiles ni apeurés par les changements et les évolutions du paysage informatique**. Nous sommes même prêts à y contribuer. Mais **à FO, nous ne lâcherons rien sur le droit à travailler au Pays!** La nouvelle donne informatique que la nouvelle direction du Groupe BPCE va mettre en place est l'occasion pour **FO** de **remettre l'Humain au cœur du système**.

Les nouveaux enjeux informatiques ne s'expriment plus en termes de concentrations imposantes et dangereuses, mais dans **la réactivité, le professionnalisme et la qualité des prestations servies**. Cela ne peut se construire sans l'enthousiasme des personnels et encore moins avec des mobilités forcées à l'aune de la crainte du lendemain et au son du rassemblement massif des godillots.

Que les informaticiens des réseaux se rassurent! Ils peuvent compter sur **FO** pour être avec eux et proche d'eux!

À l'heure où la nécessaire reconquête du marché par la banque de proximité est redevenue l'épine dorsale de la stratégie du nouveau Groupe BPCE, **il est illusoire de croire que déplacer massivement et concentrer les informaticiens serait l'un des facteurs d'une meilleure rentabilité**.

Cette analyse simpliste n'est plus de mise. Il faut passer à autre chose et vite! Il reste tant à construire! Le moment est venu de fédérer enfin les personnels de l'informatique en leur apportant **de la sérénité sur la question de la localisation de leur emploi**. Travailler près de chez nous, c'est du bon sens! ■

Patrice Buet

Conditions de travail

La souffrance… n'est pas une fatalité !

Résister, c'est vivre digne !

L'expression la plus visible des difficultés psychologiques que rencontrent les salariés des grands réseaux de la banque de détail est **les actes d'incivilités** et autres agressions. Ces agissements qui visent directement les commerciaux s'amplifient et s'aggravent compte tenu de la crise financière. Il est exaspérant de voir que ce sont les salariés qui subissent de plein fouet les conséquences de choix de gouvernance qui ont dégradé la relation de confiance instaurée avec nos clients. Les comportements injustifiables dont sont victimes les employés de nos réseaux bancaires s'accentuent en raison de politiques commerciales et de distribution initiées au plus haut niveau et que nos clients perçoivent soit comme du **harcèlement à caractère commercial**, au pire comme des actes discriminatoires.

Malheureusement, ces manifestations douloureusement vécues ne sont que **la partie visible de l'iceberg de souffrance** sur laquelle viennent se heurter nos collègues des réseaux commerciaux. En effet, seuls face à ces difficultés, ils doivent aussi affronter la plupart du temps **de nouvelles méthodes de management particulièrement coercitives et destructurantes, voir manipulatrices**. Les notions d'équipe, d'entraide collective, sont peu à peu et de manière insidieuse remplacées par **une culture du résultat individuel**. Les innombrables réunions commerciales, briefings, etc., se transforment trop souvent en des tribunaux appelant à **l'autocritique dans le plus pur style maoïste**. Leur objectif est de dévaloriser la ou le pauvre malheureux qui n'a pas rempli ses objectifs individuels, risquant ainsi d'attirer les foudres du maître sur ses collègues de travail, lesquels sont bien entendu exhortés à **travailler plus pour combler les lacunes du « déviant »**. Certains d'entre eux oublient parfois que dans une semaine, dans un mois ou un an, leur tour sera venu. Ces mises en condition que ne renieraient pas les gourous des pires sectes sont facilitées par des outils dits de suivi qui n'ont pour but que de **traquer ceux qui manqueraient d'honorer les dieux de la productivité à tous crins** et s'exonéreraient de participer à la grand-messe de la « bâtonite » aiguë.

Le salarié est donc face à deux choix : soit adhérer au système et s'autodévaloriser en ayant conscience de **participer à un système de fourgue** reléguant l'intérêt du client loin derrière les priorités de ventes contingentées, soit ne pas adhérer au système et se trouver de facto **marginalisé au sein de sa propre communauté de travail**. Dans les deux cas, il en subira **un mal-être profond**.

En cette époque de rigueur salariale, **la structure des rémunérations qui privilégie le variable et l'individuel au pérenne et au collectif ne fait qu'aggraver la prime donnée à la productivité aux dépens des compétences et des expertises acquises**. Comment dans ces conditions ne pas être obligé de subir le joug et de plier l'échine. Qu'importent les brimades, les vexations diverses et l'adhésion à un processus déstructurant ! On a tous besoin de manger. Toujours au titre de la politique de productivité, ce mal-être, ces souffrances, ces angoisses peuvent être aussi renforcés par **la peur légitime de se soustraire aux règles prudentielles et réglementaires** qui de toute façon mettront le salarié seul en difficulté le moment venu.

Ce sombre tableau, hélas devenu banal, voire quotidien pour beaucoup d'entre nous, est source de **troubles pathologiques, psychologiques, cardiaques, dermatologiques**, etc.

À *Force Ouvrière*, nous pensons que cet état de fait, cette dégradation, cette désespérance, cette maltraitance, ne sont pas une fatalité. Des cultures, des politiques d'entreprise, qui mettent l'homme au centre de la décision, au centre des choix, peuvent être imposées au sein de chacune de nos entreprises par une prise de conscience et une organisation collective des salariés, véritable contrepoids aux tentatives patronales de manipulations et autres options de gouvernance. C'est avec cette volonté chevillée au corps que vos représentants du personnel ***FO*** activent tous les leviers possibles pour **rendre à ceux que certains appellent collaborateurs leur âme et leur dignité de résistant**. ■

Alain Caux et Jean-Jacques Soli

Le management par la peur

On assiste dans beaucoup d'entreprises à un retour en force de vieilles méthodes que l'on aurait pu croire totalement dépassées. Certains « experts » en management n'hésitent même pas à théoriser à leur sujet, histoire de bien déculpabiliser les dirigeants qui les emploient : « La peur crée le stress. Le stress améliore la productivité ». Tout est dit. Effectivement, la peur rend servile, fait les serviteurs zélés, prêts à tout pour conserver leur job. Ce qu'ils ne disent pas, c'est que ce n'est vrai qu'à court terme. En démotivant les salariés et en inhibant toute initiative et toute créativité, c'est la qualité de service et l'innovation - gages du développement futur de l'entreprise – qui sont compromises. ■

Jean-Louis Althen

Le stress FO fait ses propositions

Reprenons la main !

En jetant l'opprobre sur « les banquiers », **la crise actuelle ne fait qu'amplifier le mal être latent**, déjà perceptible, des salariés quant à l'évolution de leur métier et de leur entreprise. Dans un environnement de tensions déjà fortes, plutôt que de repenser notre rôle dans la société, **nos dirigeants tentent d'accentuer la pression sur les salariés** (cf. la pression exercée par François Pérol en terme de rentabilité sur les banques régionales ou sur les filiales de BPCE). Paradoxalement, **la période nous donne l'opportunité de reprendre la main sur les questions de « sens » et de conditions de travail**.

Vers une banque responsable

Cette réflexion ne doit surtout pas être réservée à nos seuls dirigeants. Nous sommes dans l'obligation de nous imposer dans ce débat-là pour **contribuer à une évolution positive de nos métiers**, c'est-à-dire enfin dénués de risques psycho-sociaux. Nous ne le savons que trop, les objectifs commerciaux absurdes, pourtant toujours en expansion, le « vendre à tout prix », nous ont conduits aujourd'hui à devoir **faire face à la montée de l'exaspération de nos clients** :

- Cette tendance forte nous l'avons payée hier avec une pression de tous les instants exercée sur tous, techniciens comme cadres intermédiaires. Elle trouve un de ses leviers dans **le système des primes aux objectifs**, lesquelles génèrent toujours plus de stress, de démotivation, de perte de confiance en soi, de maladie, voire de désespoir, et pousse hélas parfois au suicide ;

- Et **aujourd'hui, c'est la double peine avec la persistance de ces pratiques**, mais également **l'énervement croissant de nos clients** et **la multiplication des actes d'incivilité** allant parfois jusqu'à l'agression physique…

Dans ce contexte, nous sommes tenus de remettre nos entreprises au cœur de leur rôle social et sociétal, **repenser notre politique commerciale** pour être un partenaire privilégié de nos clients et de nos territoires, **redevenir des conseillers plutôt que des vendeurs**, en finir avec les campagnes produits à répétition et la politique privilégiant la quantité au détriment de la qualité de la relation.

Le « mieux faire ensemble »

De nombreux services travaillaient déjà en sous-effectif, avant même de subir **les plans de réduction des emplois** que nous connaissons aujourd'hui (non-remplacement des départs ou licenciements). La **surcharge de travail chronique** qui en résulte se traduit par une **augmentation drastique des heures supplémentaires** (que souvent les salariés n'osent pas se faire payer ou récupérer), par les RTT non posées (accumulées sur des CET), etc. Ceci alors que les salariés doivent réaliser toujours plus de ventes, mais aussi davantage de contrôles, s'adapter à de nouvelles règles (MIF, IFRS, Target, Bâle II…), réaliser des bascules informatiques à répétition, etc. Au final, ce que les directions appellent « gains de productivité » ne sont souvent pour les salariés qu'**une intensification excessive des tâches** qu'ils ont à effectuer.

☹ Si la charge de travail devient écrasante, **nos activités sont de plus en plus rébarbatives**. **Les banques ont accentué la spécialisation et la mécanisation des métiers au détriment notamment de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences**.

☹ Le cadre de travail est lui aussi de plus en plus anxiogène. Les plateformes (« open space ») sont souvent bruyantes et mal éclairées. Les salariés s'y concentrent à tour de rôle sur une surface réduite et s'efforcent de s'adapter à l'espace et non l'inverse. Dans les agences ouvertes à tous les vents, les commerciaux se trouvent confrontés davantage qu'hier aux agressions et aux incivilités.

En résumé, FO propose de :

1 - Réhabiliter l'utilité sociale et sociétale de nos métiers pour se prémunir contre les incivilités et redonner du sens à nos métiers et nos pratiques.

2 - Imposer de nouvelles modalités de gestion des relations humaines dans l'entreprise pour réduire la pression accablante exercée sur les salariés.

3 - Revisiter la question des rémunérations à l'objectif (la bâtonite) en privilégiant la qualité du service et le conseil plutôt que la quantité et la vente forcée. ■

Bruno Aguirre

Déclic… et des claques

FO au Meilleurtaux

Meilleurtaux.com est un site web, une entreprise qui vous propose de **comparer et** de **simuler les offres de prêts**, immobilier ou consommation. Un courtier en ligne en fait. On recense sur le territoire **131 agences** portant cette enseigne. Meilleurtaux appartenait à l'ex-groupe des Caisses d'Épargne. En effet, la CNCE, aux temps révolus de sa Phocéenne boulimie, avait acheté pour 140 millions d'euros cette entreprise. À cette glorieuse époque, l'action cotait 42 €. L'action qui s'est décotée à 14 € a fini par être radiée de la bourse suite à une offre publique de retrait (OPR). Encore bravo, choix judicieux de nos dirigeants une fois de plus… Suite à ce triomphe, parmi tant d'autres, le directoire de la CNCE est remercié. On ne le remerciera jamais assez. Les nouveaux dirigeants entrent en conflit avec M. Cremer, ex-boss de Meilleurtaux, et le licencient pour faute grave la veille de Noël dernier. Celui-ci, fortune faite grâce au rachat au meilleur moment de ses actions, donc au prix fort, se pourvoit devant les Prud'hommes. On croit rêver.

Intervient la nomination de M. Christian Camus (rien à voir avec Albert, soyez en sûr) en tant que nouvel homme fort de Meilleurtaux. **Quand tout va mal, qui paye? Les salariés bien sûr. L'idée d'un PSE est lancée.** À l'instar d'une partie de ses homologues, le délégué syndical ***FO*** de l'entreprise est, avec son accord, dans la charrette. C'est alors que Bruno Aguirre, Secrétaire général de ***FO groupe BPCE***, rencontre la Secrétaire du Comité d'Entreprise, Mme Edmonde Chiesa. Celle-ci adhère avec armes et bagages aux valeurs de notre syndicat. Mutine et pleine d'humour décalé, elle s'adresse à M. Christian Camus en lui disant que si Meilleurtaux doit faire des économies, il serait, selon elle, bon **que son directeur général se passe des services d'un chauffeur…** Christian Camus n'apprécie que très peu cette idée et renâcle à la mettre en œuvre.

Sur ces entrefaites, ***FO*** a désigné Mme Chiesa en tant que déléguée syndicale de l'entreprise. Mme Chiesa fait ce qu'elle doit et demande la mise à disposition d'un local syndical, comme la loi l'ordonne, avec une porte et une fenêtre (on sait jamais), et équipé :

- ☑ d'un bureau,
- ☑ d'un téléphone,
- ☑ d'un fax,
- ☑ d'une chaise,
- ☑ et … d'un chauffeur.

Cette demande est envoyée par mail le 1er juillet 2009 à 19 h 27 en présence de Bruno Aguirre. Christian Camus répond par mail le même jour à 19 h 44. Soit à 17 minutes d'intervalle…

Au-delà de la louable réactivité de l'homme, on peut se poser des questions sur **son sens de l'humour** au mieux et sur **ses capacités relationnelles** au pire.

Cet homme est visiblement furieux.

Sur la forme du mail d'abord, la totalité des mots est écrite en GRAS (*Je ne suis pas content*) et transcrit par une police WORD équivalente à 20, carrément énorme, (*Je hurle et on va voir qui est le patron ici !*).

Sur le fond maintenant, au lieu de répondre au mail, ce monsieur décidément étranger (Merci Albert) à la courtoisie exige de Mme Chiesa :

Son bilan d'activité 2009, 2008, 2007 détaillant :

- ✓ Son volume d'activité intermédié et son chiffre d'affaires.
- ✓ Les coûts de fonctionnement de son Pôle.
- ✓ La marge nette réalisée par Meilleurtaux grâce à son activité.
- ✓ Les nouveaux partenariats de Meilleurtaux conclus par son travail.
- ✓ Son analyse prospective du marché.

Voilà, pas un mot sur son local syndical. Le monsieur ne répond à rien, mais pique un gros fard, estimant que **cette peste** (Re merci Albert) **qui s'encanaille auprès des gueux de *FO*** va comprendre sa douleur.

M. Camus, dans votre mail, vous avez omis de demander à Mme CHIESA :

- ✓ La photocopie de ses diplômes,
- ✓ Une photo de ses ascendants jusqu'à la 7e génération,
- ✓ Ses papiers militaires,
- ✓ Un certificat médical,
- ✓ Son acte de naissance,
- ✓ La taille de ses bonnets.

Ce n'est pas comme cela que nous, à ***FO***, concevons les relations entre "partenaires sociaux". **Nous exigeons un minimum de respect de votre part**. **Nous ne sommes pas des enfants que l'on envoie au piquet du comité directeur avec une affiche « syndicaliste » autour du cou et un chapeau pointu sur la tête**.

Nous ne serons pas les victimes expiatoires des erreurs commises par d'autres. Considérez ceci comme une réaction de « juste » (Re re merci Albert Camus). Enfin, nous espérons que cette attitude n'est justifiée que par la colère, passion qui n'est jamais, comme vous le savez, bonne conseillère. ■

Bruno Aguirre et Yves Doby

Le PSE de Meilleurtaux.com

80 emplois supprimés !

C'est sous le vocable "plan de reconquête" que le courtier en prêt immobilier a présenté son "plan de sauvegarde de l'emploi" à son Comité d'Entreprise le 14 septembre dernier, lequel l'a bizarrement approuvé (contre l'avis de Mme Chiesa) alors qu'il comprend 80 suppressions d'emplois sur les 450 que comporte Meilleurtaux aujourd'hui. Neuf agences sur 131 seront également fermées. En réalité, son modèle économique est en cause, son chiffre d'affaires ayant subi une baisse de 34 % compte tenu d'une conjoncture particulièrement défavorable. Il veut donc diversifier son offre. Le Groupe BPCE s'apprête à recapitaliser Meilleurtaux. Est-ce pour mieux le revendre ensuite ? La question est posée. ■

Bruno Aguirre

Déclic… et des claques

Paix en **NAM** et dans le groupe BPCE entier !

Voilà un an déjà que les élections des représentants du Personnel et, singulièrement celles du Comité d'Entreprise de NAM, **Natixis Asset Management**, ont rendu leur verdict.

Depuis lors, **des querelles, des règlements de comptes et autres coups fourrés** ont été au centre des actions menées par l'UNSA, la CFDT et la CGT au sein de cette vénérable institution.

Les électeurs n'ont guère apprécié le déroulement de ce mauvais film. Cerise sur le gâteau, **le président du Comité d'Entreprise**, peu concerné par cette "qualité" des débats, **déserte l'instance**. C'est dire.

Si cela n'était pas aussi préoccupant, on pourrait s'en gausser, mais à l'aune de la crise financière, de ses multiples et néfastes conséquences subies par les salariés, ce genre d'attitude proche de « *La guerre des boutons* » est indigne de la part de personnes mandatées par les salariés de NAM. **L'abus de confiance n'est pas loin**.

FO ne dispose, pour l'instant, que d'un élu au Comité d'Entreprise de NAM et ne peut donc pas encore **contrecarrer cette détestable pantalonnade**.

Mauvais film en effet et, niveau casting, il faut reconnaître que **la CGT joue le premier rôle**. Examinons le scénario :

CGT, acte I scène 1

☑ Elle engage un procès à propos de **notre représentativité, pourtant indiscutable à NAM**. Elle est déboutée par le TGI de Paris. **Première claque, joue gauche tuméfiée.**

CGT acte I scène 2

☑ Procès contre la mise en place de l'UES (unité économique et sociale) : Déboutée par le TGI de Paris. **Deuxième baffe, joue droite entaillée.** (syndrome de Jésus sans doute).

CGT acte I scène 3

☑ Défense d'un salarié aux prud'hommes : Perdu. **Œil gauche noirci.**

CGT acte I scène 4

☑ Les enragés se pourvoient en Cassation une fois encore pour contester la représentativité ***FO*** à NAM. **Préparez l'escalope, cela soulagera l'œil droit poché.**

La palme d'or (dure) pour l'ensemble de l'œuvre n'est pas loin… **Lorsque l'on sait combien coûtent les procès perdus et singulièrement les pourvois en Cassation, on peut se demander si les adhérents CGT ne seraient pas plus avisés de verser leurs cotisations directement aux juges**.

À ce stade, nous devons nous pencher sur l'aspect pathologique des choses.

À tant aimer les coups, conseillons leur une consultation de « Maîtresse Walkyrie » plutôt que celles d'avocats. C'est moins cher, ça fait mal et l'humiliation est garantie sans supplément, « all inclusive » comme on dit.

N'y a-t-il rien de plus sérieux à s'occuper en ces temps d'innombrables PSE, de chômage à venir et de souffrance sur le lieu de travail ?

N'y a-t-il rien de mieux à faire dans l'existence que d'essayer à tout prix (c'est le cas de le dire) de se payer le scalp de *FO* ?

Trop conscients du taux, médiocre, de syndicalisation dans notre pays, trop lucides pour banaliser ce qu'il faut bien appeler une guerre sans pitié, déclarée par une section CGT qui, selon nous, a autant de rapports au syndicalisme qu'en présente le titre « Natixis » vis-à-vis de ses « dividendes » au titre de 2009, **nous ne nous laisserons pas mettre le couteau sous la gorge par la CGT en souriant**.

Tout compte fait, l'espoir est permis car :

- **Nous sommes présents et bien présents à Natixis bien sûr, mais aussi dans les Caisses d'Épargne, les Banques Populaires, au Crédit Foncier, à BPCE ainsi que dans toutes les filiales du groupe**.
- Nos représentants sont indéfectiblement attachés à notre sigle, à nos valeurs, à notre pérennité, à notre développement.
- Nous sommes plus que jamais **le syndicat authentique**, libre, indépendant et démocratique pour sa part, et structuré comme tel.

Les élections des institutions représentatives du Personnel à Natixis, à BPCE SA, et partout ailleurs, ne généreront pas de notre part des torrents de démagogie et d'injures, contrairement aux pratiques de la CGT.

Nous ferons, comme toujours, notre travail de défense des salariés avec le plus d'efficacité possible.

Dans ce groupe qui ne va pas de mieux en mieux, voter *FO*, c'est voter pour la seule alternance syndicale possible, réelle, innovante, sérieuse et efficiente ! ■

Christophe Kubusiak et Yves Doby

FO

groupeBPCE

Rejoignez ***FO !***

www.fogroupebpce.org