

Déclie

Un syndicalisme réformiste sans complaisance

JOURNAL DU SNP-FORCE OUVRIÈRE DU GROUPE BPCE N° 18 • PRINTEMPS 2011



Édito

LES MASQUES SONT EN TRAIN DE TOMBER À BPCE! La mise en oeuvre du plan stratégique du Groupe BPCE à l'horizon 2013 fait de plus en plus de dégâts tant en termes de **suppressions d'emplois** qu'en terme de **dégradation constante des conditions de travail des salariés** des entreprises qui le composent.

L'unique obsession de François Pérol est clairement les grands équilibres financiers du groupe afin de sauvegarder, puis de promouvoir sa "pépite", Natixis. En effet, il convient de se rappeler qu'entre 2005 et 2007, il était associé-gérant de la banque Rothschild & Cie. À ce titre, il a tenu la main de Philippe Dupont, patron du Groupe Banques Populaires, pendant la création de Natixis, filiale qui a entraîné dans la tourmente ses deux maisons mères.

Les deux réseaux décentralisés ne sont pour lui que des vaches à lait et **il se moque qu'ils soient ou non composés de banques de plein exercice à caractère coopératif**. Deux ans d'observation nous auront largement suffi pour confirmer la première impression qu'il nous avait faite lors de notre entrevue du 26 mars 2009.

Quant à Jean-Luc Vergne, directeur général des ressources humaines de BPCE et heureux bénéficiaire d'un cumul emploi/retraite, il passe le plus clair de son temps à amuser la galerie pendant que les salariés triment pour sortir le nouveau Groupe de l'ornière financière dans laquelle leurs dirigeants les ont jetés.

Nous savons bien à quel point l'exercice 2010 du Groupe BPCE a tiré parti d'une courbe des taux particulièrement favorable. Ceci dit, rien ne garantit que nous soyons définitivement tirés d'affaire sur la question de la gestion active des portefeuilles cantonnés (GAPC) que nous a si "gentiment" légué Natixis... Il s'agit tout de même de **quelques dizaines de milliards d'euros d'actifs douteux, voire toxiques**.

Et puis il y a cette volonté de miser sur l'international, notamment par des investissements minoritaires sur les marchés émergents, en Chine par exemple, alors même que notre dette vis-à-vis de l'État n'est pas effacée et que la GAPC est toujours là et hélas bien là. Se comparer dans ce domaine aux autres groupes bancaires est une gageure fort mal à propos à laquelle François Pérol ferait bien de renoncer.

La conférence annuelle de Bilderberg n'est la tasse de thé ni de nos salariés, ni de nos sociétaires. Pour être tout à fait clair, ils en ont assez des investissements hasardeux! Les salariés du Groupe préféreraient voir revaloriser leurs salaires fixes, continuer à bénéficier de garanties conventionnelles de bonne qualité, travailler sur la base de cadences plus humaines que celles que tente de leur imposer Jean-Luc Vergne (et consorts), servir leurs clients en fonction de l'intérêt de ces derniers et pouvoir sortir du bureau à une heure décente.

Voilà tout.

Le SNP-Force Ouvrière n'aura de cesse de le marteler dans les semaines et mois à venir, quitte à être le poil à gratter du directoire de BPCE. Nous sommes parfois irrévérencieux vis-à-vis de nos dirigeants. Ne le méritent-ils donc pas?



Bruno Aguirre
Secrétaire Général
du SNP Force Ouvrière
0680 187034
fo.bpcegroupe@orange.fr

Vous pouvez compter sur FO!



À la boutonnière!

Restructurations
BPCE, les choix de François Livret A: fortement convoité Natixis, une secte? Paiements, sous haute tension Crédit Foncier joue au Monopoly CEIDF broie des emplois

Négociation collective
Emploi Carrière Rémunération

Conditions de travail
Activation clientèle M. Benchmark est un con! Collabo

Des claques
pour la Logirem

Protection sociale
Une mutuelle ouverte à tous

SNP-FO

www.fogroupebpce.org
fo.bpcegroupe@orange.fr
Immeuble Nice Premier
455 Promenade des Anglais - 06200 NICE
Tél. 04 93 21 22 24
Directeur de la publication et rédacteur en chef
Bruno Aguirre
Tél. 06 80 18 70 34
Ont contribué à la composition de ce numéro
Jean-Louis Alben, Alain Caus,
Marie-Noëlle Chatin, Dominique Delaveau,
Yves Doby, Marc Houdayer, Bernard Lebrun,
Michel Moisson, Christiane Sogorb
Illustrations: Christophe Duplax
Impression: 45 000 exemplaires

En France, le deuil des convictions se porte en rouge et à la boutonnière

Jules Renard



Le 19 mai 1802, Napoléon Bonaparte, révolutionnaire et malgré cela empereur, crée la **légion d'honneur** pour mettre en évidence les exploits militaires de ses grognards. Au lendemain de la victoire d'Austerlitz, il leur avait déclaré: « Soldats, je suis content de vous! » et leur avait tiré l'oreille en un geste de franche camaraderie. En s'apercevant que certains trouffions n'avaient plus de bras, il leur avait même donné l'accolade. Ce qui dénote chez le grand homme un fort sens de l'à-propos. Il déclara également: « C'est avec ces hochets que l'on mène les hommes ».

Il n'en demeure pas moins que le hochet rouge (comme le sang qui abreuve nos sillons) reste très prisé, et pas seulement par les militaires. La société civile en raffole. François Pérol, 1^{er} consul du Groupe BPCE, ci-devant ex-secrétaire général adjoint de l'Élysée, l'heureux récipiendaire au grade de Chevalier de la promotion du 14 juillet 2010 n'en disconvient pas.

Je vous entends dire d'ici: « Zidane, il l'a eue aussi ». Mais, je vous rappelle que M. Pérol n'est pas le buteur du Groupe BPCE. Il en est le coach... Mireille Mathieu s'est également fait épingle! Et alors? Placez cette chanteuse devant un escadron de janissaires Turcs assoiffés de bataille et faites lui chanter: « donnez-nous mille colombes ». Vos yeux médusés verront alors les féroces troupes d'élites ottomanes filer, ventre à terre, vers la corne d'or et se prosterner ensuite en la mosquée bleue afin qu'Allah et la convention de Genève interdisent ces armes inhumaines. Ce n'est pas un exploit militaire ça? Par contre, admettons-le, si François Pérol entonne: « Bambino » au début d'un COS, les participants ne renonceront pas pour autant à leurs jetons de présence...

La vraie raison de cette promotion est ailleurs. Pour obtenir cette légion, il faut avoir réalisé des actions d'éclats. Euréka! Et Natixis, ce ne sont pas des actions d'éclats peut-être? Je dirais même des actions à fragmentation. Les faire passer de 19,55 € à moins de 4 € en quatre ans, ça éclate non? Bon, c'est sûr que Natixis n'est pas vraiment la stricte réplique boursière du soleil d'Austerlitz. Mais un copain reste un copain et c'est avec des hochets que l'on mène les copains. Tout compte fait, Natixis me fait plutôt penser à la bataille de Trafalgar...

Yves Doby



AL'HEURE OÙ NOUS ÉDITONS CE NOUVEAU NUMÉRO DE DÉCLIC, les résultats pour 2010 du Groupe BPCE ont été publiés et **un certain optimisme semble de rigueur.**

S'agissant de **sa dette vis-à-vis de l'État**, notamment grâce au placement de parts sociales dans les 2 réseaux maison mères, **BPCE SA a remboursé 4,85 milliards d'€** sur les 7,05 Md€ prêtés. **Il reste 2,2 Md€** (1,2 Md€ d'actions de préférence et 1 Md€ en titres super subordonnés), soit **31,2 % de la dette contractée.**

En outre, ses fonds propres Tier 1 et Core Tier 1 sont renforcés grâce aux résultats. **La sensibilité de la solvabilité du groupe BPCE à sa rentabilité est forte.** Au 1^{er} janvier 2013, son ratio de solvabilité devra être supérieur au minimum exigé par les régulateurs car tous ses concurrents prévoient de le faire. Le Groupe BPCE vise également la notation AA car elle correspond à son profil de risque et de rentabilité.

La **GAPC** (gestion active des portefeuilles cantonnés) de **Natixis** a réduit nettement son exposition, en particulier sur la partie non garantie par BPCE et ne pénalise pas pour une fois les résultats de l'ensemble du Groupe BPCE.

Les performances de la banque commerciale sont qualifiées de « très satisfaisantes », les deux réseaux étant « restés mobilisés », notamment en direction des particuliers. La production en matière de crédit à l'habitat est « excellente ». Selon François Pérol, **la liquidité de nos réseaux serait même suremployée.** Le groupe finance pourtant 84 % de ses crédits par les dépôts clientèle, limitant ainsi le recours au marché. Le coût du risque est en forte baisse. **Le groupe se félicite donc des efforts de tous et de leur réussite. Dont acte! Mais à quoi vont être utilisés ces bons résultats 2010? Pour qui les efforts vont-ils payer? Quelle sera la juste récompense des salariés qui ont trimé dans un contexte plus dur que jamais?**

Autrement dit, où en est-on de la mise en oeuvre du plan stratégique du Groupe BPCE à horizon 2013? Quelles sont les perspectives? Présenté il y a un an, le 25 février 2010, il est en réalité essentiellement vu par nos dirigeants **sous le prisme des synergies de coûts et de revenus.** Derrière les mots, ce sont les intentions de cette direction de BPCE qu'il faut lire. À tout instant, il est question d'efficacité, d'efficience, de synergies, de coefficient d'exploitation, de baisse des coûts et bien peu question des salariés sauf ceux dit à « haut potentiel », et encore moins de banques coopératives et de leurs sociétaires...

Évidemment, les conséquences sociales de ce plan stratégique sont caractéristiques d'une **politique patronale détestable.**

Cependant, **la pratique actuelle de BPCE est le non-dit, précisément sur la question centrale de l'emploi...**

Pourtant, **la réduction des charges de 1 milliard d'€** reste **un des principaux objectifs du plan « Ensemble »** et du coup les plans d'économies se multiplient. Une « boîte à outils de bonnes pratiques » a même été mise à la disposition des dirigeants des Caisses d'Épargne et des Banques Populaires afin qu'elles réalisent des économies dans leurs fonctions de siège ou de production bancaire...

Rappelons que **les effectifs baissent depuis 2007**, année du début de la crise financière. Parce que ce sont les économies d'échelle qui vont créer des différences de plus en plus importantes entre les grands groupes bancaires, le Groupe BPCE s'y engage aussi. C'est aussi bête que cela! Ces économies de charges ou de coûts prennent notamment la forme de **l'efficacité opérationnelle** qui est supposée tirer parti du rapprochement pour **885 M€ du milliard attendu.**

C'est ainsi que les Banques Populaires devront dégager 136 M€ de synergies de coûts, les Caisses d'Épargne 341, l'organe central 136, Natixis 154, autres 118, le tout correspondant au milliard d'euros d'économies attendues.

Le partage des « bonnes pratiques » décliné dans chacun des réseaux est censé générer un "gain" global de 128 M€ dont 83 M€ pour les Caisses d'Épargne et 45 M€ pour les Banques Populaires, dont 10 M€ déjà concrétisés en 2009. Leurs impacts en terme d'emplois amplifieront la **tendance baissière des effectifs entamée depuis 2007.** Selon le cabinet Secafi, **1216 à 2000 emplois pourraient ainsi être supprimés!**

Le non-remplacement des départs serait quant à lui à l'origine de 4147 à 5265 suppressions d'emplois sur la durée du plan 2010-2013, dont 68 % dans les sièges.

Les effectifs s'inscrivent en baisse partout dans le groupe et des **projets d'extension des horaires de travail**, qui déguisent ainsi une augmentation de la charge de travail de chacun en gain d'efficacité, se font jour.

Selon BPCE, l'élargissement et la plus grande diversification du Groupe doivent passer par **le développement à l'international.** D'ailleurs, **BPCE IOM (ex-Océor) veut mettre l'accent sur l'Asie** via notamment une tentative d'entrée de BPCE au capital (19,9 %) de la **banque chinoise de Guangzhou...**

Tous les efforts consentis vont-ils servir une fois de plus à se lancer de nouveau dans des investissements hasardeux?

Quels bénéficiaires tireraient les sociétaires et les salariés d'un investissement minoritaire dans une banque chinoise?

Les salariés devraient se serrer la ceinture en période de difficultés et il ne serait pas question de les faire bénéficier des résultats de leurs efforts une fois la situation redressée?

Il est temps dès à présent de s'inscrire dans une autre dynamique!

Les salariés doivent pouvoir bénéficier des fruits de la croissance du Groupe en termes d'emploi, de rémunération et d'amélioration de leurs conditions de travail! ■

Bruno Aguirre



LES PSE

(depuis la création de Natixis)

BPCE ne divulguant pas ce type d'information, cette liste est partielle.

ORGANE CENTRAL

289 salariés en moins en 2 ans

NATIXIS SA

547 emplois supprimés entre 2008 et 2009

CRÉDIT FONCIER

600 emplois supprimés depuis 2007

COFACE SA

40 emplois supprimés en 2011

MEILLEURTAUX

220 emplois supprimés en 2009

CAISSES D'ÉPARGNE

▷ **Auvergne-Limousin**

100 emplois supprimés en 2009

▷ **Bretagne-Pays de la Loire**

200 emplois supprimés en 2010

▷ **Côte d'Azur**

50 emplois supprimés en 2011

▷ **Île de France**

450 emplois supprimés en 2 ans

▷ **Nord France Europe**

93 emplois supprimés en 2010

▷ **Normandie**

92 emplois supprimés en 2009

▷ **Picardie**

150 emplois supprimés en 2 ans

▷ **Provence-Alpes-Corse**

250 emplois supprimés à partir de 2010

▷ **Rhône-Alpes**

60 emplois supprimés en 2009

Les banques lorgnent le LIVRET A

LES CAISSES D'ÉPARGNE SONT DEVENUES TOUT AUSSI ÂPRES AU GAIN, si ce n'est davantage, que les autres banques. Le bras de fer, qui s'est engagé ces derniers mois entre la Caisse des Dépôts (CDC) et la Fédération Bancaire Française (FBF) sur la question des fonds collectés sur les livrets A et les livrets de Développement Durable, finit de révéler le nouveau tour que nos nouveaux dirigeants veulent donner aux Caisse d'Épargne, à savoir des banques ordinaires exclusivement engagées dans la course au profit, bien loin de leur vocation originelle qui avait fait leur succès pendant de très nombreuses décennies.

Par le passé, les agents des Caisse d'Épargne étaient fiers de collecter les dépôts des livrets A parce qu'ils rendaient possible des missions d'intérêt général, au premier rang desquelles le financement du logement social, mais aussi de nombreux équipements publics. Chacun sait que les besoins dans ces divers domaines sont permanents et vont même en s'amplifiant.

Cependant, depuis la loi dite de Modernisation de l'Économie d'août 2008, laquelle a « généralisé la distribution du livret A dans tous les réseaux bancaires qui le souhaitent en renforçant son rôle d'instrument de financement de la construction de logements sociaux », elles ne sont donc plus les seules avec la Poste et le Crédit Mutuel à prendre en charge la collecte. Les banques sont en effet entrées dans ce dispositif et entendent en tirer le plus d'avantages possibles, puisqu'elles ont demandé à l'État, par l'intermédiaire de la FBF présidée par François Pérol, de ne laisser à la CDC que le strict minimum destiné au logement social. Certains, tel Baudoin Prot, le patron de BNP-Paribas, n'hésitent pas à déclarer vouloir conserver la moitié des fonds Livret A qu'ils collectent!

Il est inutile de dire que leur point de vue est loin d'être partagé par la Caisse des Dépôts et l'Union sociale de l'habitat (USH) qui rassemble les organismes HLM, considérant, pour leur part, que 70 % au moins de la collecte doivent pouvoir être centralisés par la CDC pour assurer le financement des logements sociaux. Cette tranche risque même de s'avérer rapidement insuffisante. D'ailleurs, la ministre de l'économie et des finances elle-même s'y était engagée devant les parlementaires en novembre 2008 lors du débat sur la loi. Cette dernière avait également prévu que les banques rendent compte de l'utilisation des fonds du livret A qu'elles conservaient à l'Observatoire de l'épargne réglementée, lequel attend encore leurs rapports...

La fixation du nouveau taux de centralisation de l'épargne collectée à la Caisse des Dépôts révèle ainsi des intérêts parfaitement divergents entre les tenants de l'intérêt général et la place bancaire qui défend ses propres intérêts. Mais ce débat est aussi l'occasion de constater que les Caisse d'Épargne y sont désormais parties prenantes en leur qualité de banques, et d'autant plus intéressées à l'affaire qu'étant collecteur historique, elles centralisent à la CDC une grande partie des fonds collectés (84 %). Une baisse du taux de centralisation constituerait pour elles un avantage non négligeable, puisqu'il pourrait leur permettre de récupérer rapidement 5,5 milliards d'euros. C'est évidemment à considérer et éclairer les prises de position des uns et des autres.

L'État dispose d'un peu de temps devant lui car le taux devra être fixé par décret d'ici septembre 2011. Parmi les nouveaux distributeurs, les plus opposés aux projets de décrets arguent qu'un taux uniforme de 65 % favoriserait les distributeurs historiques, leur « libérant » des ressources qu'ils n'auront plus à centraliser, tandis qu'eux-mêmes se verraient privés de liquidités qu'ils menacent de réorienter vers d'autres produits d'épargne. Aujourd'hui, la position du groupe BPCE apparaît d'autant peu claire que son président, François Pérol, cumule deux situations. Patronnant le rassemblement de deux réseaux mutualistes et coopératifs, dont l'un est distributeur historique du Livret A, il préside également depuis le 1^{er} septembre 2010 la FBF. Or, force est de constater que jusqu'à présent, M. Pérol semble, dans ses prises de position, s'être exprimé davantage en tant que président de la FBF que comme représentant des valeurs défendues par le groupe BPCE. La cohérence des actions du groupe avec les valeurs qu'il revendique gagnerait ici l'occasion d'être démontrée et mise en lumière.

Marie-Noëlle Chatin



NATIXIS : secte ou système totalitaire ?



LA COMMUNICATION INTERNE CHEZ NATIXIS EST OMNIPRÉSENTE et multiforme : messages électroniques quotidiens, revues internes mensuelles, plaquettes, réunions ou événements... Il ne se passe pas de journée sans que chaque salarié ne reçoive dans sa boîte mail un message « Natixis infos », l'abreuvant des succès commerciaux d'une direction ou d'une filiale, des trophées (« awards ») ou

récompenses professionnels reçus, ou encore des « bonnes actions » réalisées par des salariés avec les encouragements de la direction (ce qui en soi n'est pas critiquable), que des écrans vidéo relayent à longueur de journée au-dessus des machines à café et des portes d'ascenseurs. Malheureusement, entre le monde idéal dépeint et la réalité, le fossé est très large. Il apparaît même que la fonction véritable de ce discours pontifiant et lénifiant, n'est autre que de la pure et simple propagande.

Ainsi, début septembre 2010, les salariés ont tous reçu *IMPULSION* « le magazine des collaborateurs¹ de Natixis ». En page 6 de ce numéro, sous le titre « Opérateur unique de paiement » et le sigle SFS (*Services Financiers Spécialisés*, pôle métier auquel est rattachée Natixis Paiements), on pouvait voir une magnifique photo montrant Jean-Marie Vallée (DG de Natixis Paiements), Catherine Fournier (DG déléguée de Natixis Paiements) et Alexandre Ricardo (jusqu'à DG de GCE Paiements et promis à la fonction de DG Délégué de Natixis Paiements) réunis, présentés comme « porteurs du projet ». Une belle photo de famille, l'une et les autres arborant de larges sourires... Seulement voilà, lorsque les salariés de Natixis ont reçu le magazine et lu l'article, Alexandre Ricardo ne faisait déjà plus partie de Natixis Paiements, ni de Natixis Intégrée², ni même du groupe BPCE d'ailleurs... Que s'est-il donc passé? Comment? Pourquoi? Nous cacheraient-on des choses...? La réalité est beaucoup plus sombre que la photo radieuse le laissait croire. Alexandre Ricardo, après des mois de collaboration épuisante sous les ordres de Jean-Marie Vallée pour préparer la fusion de GCE Paiements avec Natixis Paiements, a exprimé qu'il était au-dessus de ses forces de poursuivre cette collaboration, et a demandé une mobilité dans le groupe BPCE (127 000 personnes, excusez du peu...). Mobilité que la DRH Groupe était, semble-t-il, tout à fait disposée à lui faciliter. C'est alors qu'un oukase divin, un veto descendu tout droit de l'Olympe du pôle SFS de Natixis est intervenu, du genre « s'il n'est pas capable de collaborer avec Jean-Marie Vallée, ce monsieur n'est pas digne de travailler dans le groupe BPCE: dehors! ». Il s'agissait évidemment de « faire un exemple ».

Autre exemple, anodin en apparence (mais en apparence seulement), les « règles d'écriture » de Natixis, qui sont imposées à tout nouvel arrivant, et qui « ont pour seule vocation d'harmoniser l'écriture de l'ensemble des textes émis par Natixis et l'ensemble de ses métiers ».

On peut y lire :

« Toute expression de l'entreprise Natixis doit être exprimée en termes positifs : solution, facilité, pour... (et non en termes négatifs qui traduisent une agressivité : problème, difficulté, contre...) ». Ainsi, il n'y a jamais de problèmes chez Natixis, que des solutions...

Il règne chez Natixis un ordre moral, dissimulé sous l'apparence trompeuse d'un consensus largement partagé, mais basé en réalité sur le rapport de force et la peur que favorise l'individualisation à outrance de la relation de travail. À coup de projet New Deal et de concept d'Entreprise Intégrée, tout est fait pour donner l'image d'une société harmonieuse et consensuelle, y compris dans l'organisation minutieuse des relations sociales. Quel serait alors l'intérêt de se syndiquer dans ce "monde de bisounours" ?

Malheureusement, ce que nous confient beaucoup de salariés de Natixis et de ses filiales, lorsqu'ils se sentent en confiance, est très éloigné de cette image de monde idéal. Ils pointent le contrôle étroit de l'activité et du comportement des personnes, le climat de peur omniprésente, de méfiance entre collègues (peur de la délation), les pressions et les tentatives d'intimidation, les menaces à peine voilées : une sorte de harcèlement moral institutionnalisé à l'échelle collective. Sous le regard inquisiteur des caméras de vidéosurveillance omniprésentes, on est bien loin des sourires de papier glacé! ■

Jean-Louis Althen

¹ Voir au sujet du terme « collaborateur » l'article d'Alain Caux en page 18

² Ce concept de Natixis Intégrée désigne l'ensemble formé par Natixis SA et ses filiales (hors Coface)



Le 1^{er} septembre 2010, la création de l'opérateur unique de paiements du groupe BPCE s'est concrétisée avec l'absorption de GCE Paiements par Natixis Paiements. Grâce à la mobilisation du Personnel et de ses représentants sous l'impulsion du **SNP-FO**, le démantèlement et la vente par appartements de GCE Paiements, initialement imaginés par les dirigeants du Groupe (cf. Déclit n° 17), n'ont pas eu lieu.

Natixis Paiements, filiale à 100 % de Natixis SA, intégrée à son pôle **Services Financiers Spécialisés (SFS)**, peut ainsi revendiquer le statut de 2^e opérateur de paiements en France. Sur les 16 millions de cartes qu'elle gère dorénavant, 10 millions lui ont été apportés par GCE Paiements et les Caisses d'Épargne, ce qui a valu à Jean-Marie Vallée (DG de Natixis Paiements) la grande fierté d'être élu **Président de l'association VISA France**.

Natixis Paiements compte maintenant 530 salariés, dont 220 sont issus de GCE Paiements. À ce nombre, il faut ajouter environ 140 prestataires externes.

LES ENJEUX ÉCONOMIQUES

Cette opération avait été présentée par François Pérol, devant la Commission des finances de l'Assemblée Nationale le 30 avril 2009 comme exemple venant justifier le rapprochement des groupes Caisse d'Épargne et Banque Populaire. En réalité, c'était surtout d'un effet de communication dont il s'agissait. Les synergies de coûts issues de cette fusion ont été évaluées à 55 millions d'euros en année pleine. Rappelons que le plan stratégique du groupe BPCE repose sur un objectif de réductions de charges de 1 milliard d'euros en année pleine. Il restait donc encore 945 millions d'euros à trouver... Ces synergies de coûts reposent principalement sur le regroupement des équipes sur le site de Charenton (94) d'une part, et sur **la division par deux du nombre des plates-formes informatiques**, d'autre part, dont GCE Technologies devra payer les frais. En effet, il existe aujourd'hui une plate-forme pour les Caisses d'Épargne et une autre pour les Banques Populaires, et cela pour chacun des domaines d'activité: la monétique (porteurs et commerçants), les échanges interbancaires (paiements de masse et de gros montants, paiements internationaux) et le traitement des chèques circulants des Banques Populaires et des Caisses d'Épargne. Ces migrations informatiques, qui auront pour finalité de faire migrer les Caisses d'Épargne sur la plate-forme Natixis déjà utilisée par les Banques Populaires, devraient être achevées - si les délais sont respectés - en 2011 pour les chèques, en 2012 pour les échanges interbancaires et en 2013 pour la monétique.

Il sera alors temps de vérifier si les fameuses synergies escomptées sont bien au rendez-vous. Pour les paiements de masse, cela se présente déjà mal car le choix de la plateforme cible n'est toujours pas effectué...

Mais l'ambition affichée dans le plan stratégique du groupe BPCE pour l'opérateur unique de paiements ne s'arrête pas là. Elle est maintenant d'acquérir une **dimension européenne**. Nous devons donc rester vigilants...



LES CONSÉQUENCES SOCIALES

Sur les conditions de travail et le climat social dans l'entreprise

Les salariés ex-GCE Paiements, installés jusqu'à fin 2010 rue de la Tombe-Issoire (Paris 14^e), ont tous rejoint le site Natixis Liberté 2 à Charenton (94) depuis janvier 2011. De ce fait, la durée et la complexité des transports ont augmenté pour 88 % d'entre eux (+ 20 minutes par trajet en moyenne). D'autre part, pour 90 % des salariés de l'opérateur unique, ce regroupement se traduit par **un espace de travail disponible largement inférieur aux normes** avec des open spaces déshumanisés regroupant jusqu'à 22 salariés. Niveau sonore élevé, éclairage artificiel permanent, promiscuité, **le stress et la souffrance au travail sont au rendez-vous...**

Le **SNP-FO** revendique, avec l'ensemble du Personnel, des mesures pour améliorer les conditions de travail. Jusqu'à présent, la direction s'est contentée de minimiser les difficultés. Comme elle continue de nier la réalité d'une politique salariale particulièrement pingre, s'agissant notamment des plus bas salaires (20 000 € annuels bruts), alors que le coût de la vie est celui de la région parisienne! L'expert du Comité d'Entreprise, avait pointé le **niveau particulièrement bas des rémunérations** de Natixis Paiements. Malgré cela, Jean-Marie Vallée est resté sourd à toutes nos exhortations, pourtant véhémentes, visant à une remise à niveau des salaires de Natixis Paiements préalablement à la fusion.

SUR LES EMPLOIS

La direction s'est vantée que cette opération n'entraînerait aucune suppression d'emploi. La réalité est cependant bien moins réjouissante. Beaucoup de salariés ex-GCE Paiements des fonctions supports et transverses (risques, finances, conformité, sécurité, ressources humaines...), ne retrouvent pas un contenu d'emploi équivalent chez Natixis Paiements, car leurs anciennes fonctions se trouvent maintenant centralisées chez Natixis SA, la maison mère.

Plutôt que de se voir déqualifiés et sous-employés, certains cherchent à partir. Cela tombe bien! C'est ce que souhaitait la direction! De son côté, le **SNP-FO** aide ceux qui veulent faire valoir leurs droits qui découlent de leur contrat de travail. Mais combien de postes seront en surnombre une fois les migrations informatiques réalisées: 30? 40? Davantage? Normalement, ces migrations seront achevées fin 2013... Et comme toujours en pareil cas, ce sont les salariés prestataires externes (SSII) qui ont été les premières victimes des réductions d'effectif, lesquelles ont commencé dès la fin du mois de septembre 2010.

D'autre part, **cette opération menace 120 emplois directs chez GCE Technologies**. Ces personnes travaillaient (et travaillent toujours actuellement) en maîtrise d'œuvre informatique (édition logicielle et exploitation) pour GCE Paiements, dans la monétique et les paiements de masse notamment. Que deviendront-elles une fois réalisées les migrations informatiques sur les systèmes de Natixis? Les directions de GCE Technologie et de BPCE n'apportent aucune réponse.

Idem au GIE Informatique CDC qui assurait pour GCE Paiements la maîtrise d'œuvre informatique (études et exploitation) des échanges de gros montants (Cristal) et des paiements internationaux (Swift Alliance): 30 emplois directs sont ici menacés, auxquels il faut ajouter une centaine de personnes qui travaillaient jusqu'à présent pour BPCE et la salle de marché de Natixis SA. En annonçant sa sortie du GIE Informatique CDC, Natixis met en danger l'existence même de cette entité.

LES CONSÉQUENCES OPÉRATIONNELLES DE CETTE FUSION

Compte tenu du scénario d'ensemble retenu, les conséquences et les risques induits devraient concerner essentiellement les Caisses d'Épargne. En premier lieu, **les Caisses d'Épargne peuvent redouter pour les années à venir (2011 à 2014) les risques opérationnels inhérents à toute migration informatique importante**: pannes, interruptions de traitement, erreurs, anomalies diverses... En second lieu, les Caisses d'Épargne devront être très attentives aux coûts globaux de traitement de leurs activités de paiements. En effet, jusqu'à la fusion, la plupart de ces coûts étaient facturés par GCE Paiements, donc facilement identifiables. Dorénavant, il leur faudra rechercher et additionner des coûts issus de Natixis Paiements, de Natixis SA, de BPCE SA, de GCE Technologies, afin de connaître réellement **ce que leur coûtent les activités liées aux paiements**. Enfin, **le passage d'une logique de qualité de service (GCE Paiements) à une logique de coûts (Natixis Paiements), risque d'induire une diminution de la qualité de service et une réduction de l'offre de produits et de services proposés à la clientèle.** ■

Jean-Louis Althen



R e s t r u c t u r a t i o n s

Le Crédit Foncier ... joue au MONOPOLY

NAPOLÉON III, QUI A PORTÉ LE CRÉDIT FONCIER sur les fonds baptismaux en 1852 doit se retourner dans sa tombe. Société anonyme depuis sa création, le **Crédit Foncier** disposait d'une organisation assez originale. En effet, à sa tête, il y avait, jusqu'à une date relativement récente, **un Gouverneur et deux Sous-gouverneurs**, nommés par le Gouvernement, comme à la Banque de France, avec un Conseil d'administration, dont on disait à l'époque qu'il était **l'un des plus prestigieux de la Place** (y ont siégé notamment les PDG de la BNP, de l'UAP, des AGF etc.).

Société cotée en Bourse, le capital était largement détenu par des particuliers, l'absence d'un actionnaire de référence étant son talon d'Achille. On se souvient des déboires qu'a connus le Crédit Foncier dans les années 1995-1996 au moment de la crise immobilière. À cela, s'est ajoutée la **disparition brutale des prêts aidés (les PAP) remplacés par le PTZ** distribué par l'ensemble des réseaux bancaires. En outre un provisionnement massif de créances a été orchestré par la Direction de l'époque, ce qui a bien entendu plombé les comptes. Cette « stratégie » n'était pas dénuée d'arrière-pensées. **Le Crédit Foncier devait en effet disparaître du paysage bancaire.** C'était sans compter la mobilisation massive des salariés et une intersyndicale soudée et compétente. Il faut rappeler que les salariés sont allés jusqu'à séquestrer le Gouverneur pendant plusieurs jours, une première dans le monde bancaire, et occuper les locaux pendant trois semaines. Le Crédit Foncier a donc été sauvé d'une mort programmée par les Pouvoirs Publics.

Repris par les Caisses d'Épargne en 1999, le CFF en a subi des bouleversements, des réorganisations et des changements de tête à la Direction... et ça continue, encore et encore... Exit le Gouverneur, le Crédit Foncier est devenu une SA avec un Directoire et un Conseil de surveillance pour redevenir peu de temps après une SA avec un conseil d'administration... **Allez comprendre!**

Pour (tenter) de faire court, citons quelques faits saillants :

En 2005, le CFF a fusionné avec Entenial (ex-Comptoir des Entrepreneurs + La Hénin).

En 2006, le CFF devait basculer dans le projet Natixis, mais il est finalement resté à l'écart.

En 2007, le promoteur Nexity est entré au capital à hauteur de 25 % pour s'en retirer en 2008, son PDG conservant son poste d'administrateur au Conseil d'Administration tandis que le groupe est resté actionnaire de Nexity dont le titre payé 68 € vaut aujourd'hui 32 €...

En 2008, la plus grosse partie de l'activité bancaire a été cédée à la Banque Palatine avec 98 salariés transférés.

En quelques années, des 19 Délégations Commerciales Régionales, il n'en reste que 14 (fermeture des sites de Clermont-Ferrand, Nice, Grenoble, Montpellier et Rennes), avec les conséquences que l'on peut imaginer sur la vie familiale des salariés.

Et citons, en vrac : une prise de participation de 48 % dans Maisons France Confort, une OPA du CFF sur 67,56 % d'actions de Locindus, une prise de participation de 85 % dans le capital de Banco Primus, une montée dans le capital de CFCAL (jusqu'à 68,29 %) ... que le CFF vient de céder au Crédit Mutuel Arkéa, la cession de Cicobail à Natixis Lease, 6 ans plus tard.



À **FO**, nous qualifions certains projets prétendument « très ambitieux » de « sulfureux ». Ils ont d'ailleurs capoté pour la plupart, tels les projets de création d'une banque en Algérie (projet NUMIDE), d'une autre en Arabie Saoudite (projet ERG), et « cerise sur le gâteau », le financement d'un hôpital à Damman, lequel n'est pas encore sorti des sables du désert et qui laisserait, pour l'instant, dans les comptes une ardoise de 30 M\$!

Création d'une joint-venture avec le promoteur Constructa, dont le PDG n'est autre que le beau-père d'un certain Nicolas Mérindol, un nom qui dit quelque chose à beaucoup d'entre nous.

On pourrait poursuivre longtemps cette liste à la Prévert, mais cela deviendrait fastidieux. On terminera juste sur une petite note nostalgique : la cession des prestigieux vignobles que le Crédit Foncier avait dans son patrimoine depuis plusieurs décennies ! Presque la goutte d'eau qui fait déborder le vase...

En 2002, le CFF a vendu son siège social situé dans le triangle d'or de Paris, Rue des Capucines, dans le 1^{er} arrondissement, à une Société proche de l'Émir du Qatar. Les équipes administratives ont été « expédiées » à Charenton fin 2003.

Puis, quelques mois plus tard, une partie des salariés est revenue, provisoirement, sur Paris, dans le 12^e, Cour St Émilien (Immeuble Lumière) pour réintégrer Charenton en 2009... À noter que les 18 100 m² de bureaux situés dans cet Immeuble Lumière sont toujours loués par le CFF, mais inoccupés, et coûtent la bagatelle de 13 M€/an et ce jusqu'en 2014 si aucun autre sous-locataire n'est trouvé, avec l'accord du propriétaire. Et comme, on ne pouvait pas loger tout le monde à Charenton, même avec un chausse-pied, le Crédit Foncier a loué des locaux à Ivry...

AU NIVEAU SOCIAL

Nous déplorons la **baisse constante des effectifs**, passés de 3 975 ETP fin 2006 à 3 385 fin 2009, et ce n'est pas fini!

Les salariés sont en souffrance et certains indicateurs le montrent très clairement. **En 3 ans, on a enregistré 264 démissions et 111 licenciements**, sans compter les départs négociés et les ruptures conventionnelles, des phénomènes encore inconnus il y a quelques années au CFF. Et, ne parlons pas des heures supplémentaires non payées ! Sur l'égalité professionnelle, alors que la population féminine représente 61 % de l'effectif total, elle n'incarne que 48 % de la population cadres. Les marges d'évolution pour les cadres se réduisent, dans la mesure où désormais, près de la moitié des postes situés en haut de la hiérarchie, c'est-à-dire classés K ou HC, sont pourvus en externe. Bizarre : pendant des dizaines d'années, on trouvait les compétences en interne. Ce temps-là semble révolu ! Pour la majorité de ces nouvelles recrues, le Crédit Foncier n'est qu'un passage, histoire sans doute de compléter un CV ! Question rémunération, les augmentations générales sont au ras des pâquerettes : 1,30 % en 2009, 0,7 % en 2010, participation et intéressement en nette régression, puis : suppression des avantages familiaux pour les nouveaux entrants, de l'allocation Fête des mères, de l'allocation vacances etc.. Par contre, **à compter de 2010, tous les salariés sont éligibles à une part variable.** Quel progrès ! Toutefois, le budget serait baissé de 2 M€ en 2011. Les parts seront très certainement plus petites ! En ce qui concerne nos dirigeants, pas de souci. La moyenne des 10 rémunérations les plus élevées s'établit à **374 700 €** en 2009 pour le fixe. Certains s'en sortent mieux que d'autres puisqu'ils « mangent » à tous les râteliers. Entendons par là qu'on les retrouve administrateurs des principales filiales...

L'un a perçu 561 687 € en 2009, un autre 538 568 €. Mais la meilleure performance revient à ce cadre supérieur dont les revenus sont passés de 236 550 € en 2008 à 360 716 € en 2009, seulement **52,49 % d'augmentation!**

Il est temps que ce Monopoly s'arrête. Il y a derrière tout cela des femmes et des hommes qui ne demandent qu'à travailler, en étant respectés, pour vivre dignement et faire vivre leur famille.

On peut toujours discuter des risques psychosociaux, signer des plans seniors et d'autres accords « pour se donner bonne conscience ». Le problème de fond est ailleurs ! ■

Dominique Delaveau et Michel Moisson



Caisse d'Épargne Île de France, FO désapprouve la fusion et son PSE!

COMME TOUS LES SECTEURS TOUCHÉS PAR LA CRISE FINANCIÈRE, le milieu bancaire et notamment les Caisses d'Épargne voient fleurir des **Plans de Sauvegarde pour l'Emploi** (PSE). Certaines Caisses d'Épargne en ont, du reste, subi plusieurs. D'autres, plus sensibles à leur image préfèrent **maquiller leur PSE en ruptures conventionnelles** (pratique en hausse de 31 % en 2010 tous secteurs confondus) qui au bout du compte mènent au même résultat : **pousser des salariés vers la sortie!**

Pour la CEIDF, le contexte est d'autant plus lourd qu'il fait suite à la fusion des 3 ex-Caisses d'Épargne, Île de France Nord, Ouest et Paris, qui a donné naissance à **la plus « grosse » des 17 Caisses d'Épargne de France**. Il convient de souligner qu'elle est près de deux fois et demie plus importante en effectif que la moyenne des dites Caisses d'Épargne...

Parce que précisément sa taille est colossale, elle n'est hélas plus à dimension humaine.

Le regroupement de tous les sites administratifs en un lieu unique sur Paris intra-muros a fait mentir un engagement ferme de maintien des bassins d'emploi originels qui avait été pris par les Dirigeants. Normal, direz-vous, ne serait-ce que pour réaliser des économies d'échelle et faciliter l'interchangeabilité des salariés...

Dès 2009, un projet nommé "Optimisation" avait été présenté. Celui-ci n'ayant pas reçu l'aval des organisations syndicales, il a, de facto, été rejeté. En 2010, un Plan de Sauvegarde pour l'Emploi a donc vu le jour. Certains syndicats zélés se sont alors empressés de le valider pour offrir à la Direction la possibilité de **sabrer dans les effectifs des fonctions supports** afin de tendre vers le ratio de **20 % d'administratifs pour 80 % de commerciaux, nouvelle norme exigée de manière absurde par BPCE.**

C'est ainsi que les salariés retenus sur un nouvel emploi l'ont été sur les critères de sélection appelés plus communément « **la moulinette** », qui étaient prévus à l'origine spécifiquement pour les cas de licenciement... Trois voire quatre propositions d'emplois ont été proposées mais, quoi qu'il en soit, **les dés étaient pipés!**

Il fallait renforcer le réseau, en sous-effectif chronique, et trouver, coûte que coûte, des commerciaux parmi les fonctions support, d'ailleurs eux-mêmes en sous-effectif lié notamment au grand nombre d'arrêts maladie engendrés par les incertitudes et les angoisses nées du PSE.

Tous les salariés concernés par une mobilité géographique, que ce soit vers le nouveau siège (plus de temps de transport) ou en agence (travail le samedi), ont été contraints de réorganiser leur vie de famille dans des délais très courts. Dans le meilleur des cas, certains ont pu poursuivre leur activité habituelle dans le nouveau siège avec souvent un temps de transport pouvant atteindre jusqu'à 4 heures A/R, alors même qu'un « chantier » est ouvert sur le rapprochement domicile/travail...

Par ailleurs, au siège, on a pu voir les experts dans un métier donné, changer d'emploi sans qu'il soit tenu compte de leur expérience, entraînant une perte de savoir faire. Il a donc fallu que ces nouveaux arrivants se forment à de nouveaux métiers. Les moins chanceux, ont dû se remettre en question en se "découvrant" une âme commerciale pour pouvoir conserver un emploi, mais surtout un salaire...

97 « administratifs », qui ont accepté le « challenge » d'intégrer une agence, vont devoir se former en partie « sur le tas » avec des collègues qui feront de leur mieux pour les aider. Ils devront aussi vendre à tout prix pour atteindre leurs objectifs avec un stress permanent, pour ne pas se voir reprocher d'être un ETP qui fait reculer l'agence au **« Benchmark »**.

Tous les salariés n'ont pas retrouvé un emploi de classification identique et, malgré le bénéfice d'une mesure salariale égale au différentiel de classification entre son ancien et son nouvel emploi, cela a été vécu comme une sanction par un grand nombre de collègues d'Île de France.

À fin janvier 2011, **425 salariés ont quitté l'entreprise, de gré ou de force**, dans des conditions pécuniaires insuffisantes.

112 personnes, dans une tranche d'âge difficile et après plusieurs dizaines d'années « chez l'Écureuil », ont préféré toucher une **prime de licenciement pour cause économique** majorée de 4/12^e de leur rémunération brute totale des 12 derniers mois écoulés et **aller pointer à Pôle Emploi** sans aucune certitude de trouver un nouveau travail...

Ils ne se reconnaissent plus dans cette nouvelle entreprise où **les salariés ne sont désormais que des matricules.**

Cent salariés de 60 ans et plus ont reçu un courrier de la DRH indiquant que leur départ en retraite était validé.

Il leur a surtout été demandé de bien vouloir restituer à leur supérieur hiérarchique : clés, badges, cartes professionnelles, matériel informatique, documentation... Et ce, **sans le moindre mot de remerciements pour bons et loyaux services...** Ils ont perçu 5/12^e de leur rémunération brute totale des douze mois écoulés et ont quitté l'entreprise, amers d'être traités de la sorte, après souvent une très longue carrière à la Caisse d'Épargne.

117 salariés sont partis en préretraite (régime transitoire) avec entre 8 à 14 mois de prime de départ. Ils ont dû prendre leur décision à la hâte avant le 31 mai 2010 et surtout sans pouvoir connaître les conditions de la nouvelle loi portant réforme des retraites.

Peu motivés à se reconvertir en agent commercial ou à passer des heures dans les transports en commun, **86 salariés ont décidé de prendre le risque de partir dans le cadre d'un projet professionnel individualisé.**

Enfin, **10 salariés ont intégré BPCE ou suivi leur emploi externalisé ou mutualisé.**

Outre les mesures prévues par l'accord de branche, chaque salarié a perçu 5/12^e de sa rémunération brute totale des douze derniers mois écoulés.

Au **SNP-FO**, notre inquiétude se porte désormais sur les conséquences en termes de santé physique et morale des salariés, et tout particulièrement sur ceux ayant eu une **mobilité fonctionnelle et/ou géographique**. En effet, nous sommes persuadés que **les effets du PSE seront dévastateurs**, notamment en agence, avec le stress de la pression commerciale toujours accrue.

Il est à craindre également que les « rescapés » du Siège, épuisés par leur temps de transport, voient leurs conditions de travail considérablement aggravées dans la mesure où l'activité dans les services est au mieux similaire, si ce n'est renforcée, alors que l'effectif aura été considérablement réduit.

Enfin, il faut souligner que le coût du PSE à la Caisse d'Épargne Île de France s'élève à **31 M€** alors que moins de 15 M€ avaient été budgétés pour 2010. Le budget 2011 sera aussi impacté car les effets du PSE prendront fin au 31 mars. ■

Christiane Sogorb, Bernard Lebrun et Marc Houdayer

TÉMOIGNAGE

Il est 5h40, le réveil sonne et je me sens déjà fatiguée.

6h00: je réveille mon fils qui a 8 ans. Pour lui aussi la vie a changé. Je le trouve très courageux. 6h50 départ pour la garderie où je le dépose à 7h00. Comme tous les matins, il est le premier arrivé. Je me dépêche, il ne faut pas que je rate le train, enfin s'il n'est pas en retard ou annulé. Entre 8h05 et 8h20, j'arrive à Paris. Le métro, un changement à Bercy, j'arrive au bureau environ 35 minutes plus tard. Ma journée de travail va commencer. Je suis debout depuis plus de trois heures et j'ai déjà bien couru. Mon travail me plaît heureusement et la journée passera vite avec une petite pause de 30 minutes le midi pour déjeuner.

17h15 chemin du retour. Je récupère mon fils vers 18h45. Il est pratiquement le dernier... Nous rentrons vite. Il reste les devoirs, le dîner à préparer. Je ne pourrai rien faire d'autre. 20h45: je me couche épuisée. Demain, cela recommencera...



N é g o c i a t i o n c o l l e c t i v e

Emploi Carrière Rémunération Avec son air de ne pas y toucher...



LA BRANCHE

AVEC SON AIR DE NE PAS Y TOUCHER, Jean-Luc Vergne, directeur général des ressources humaines à BPCE, poursuit également son petit bonhomme de chemin au sein de la BRANCHE DES CAISSES D'ÉPARGNE.

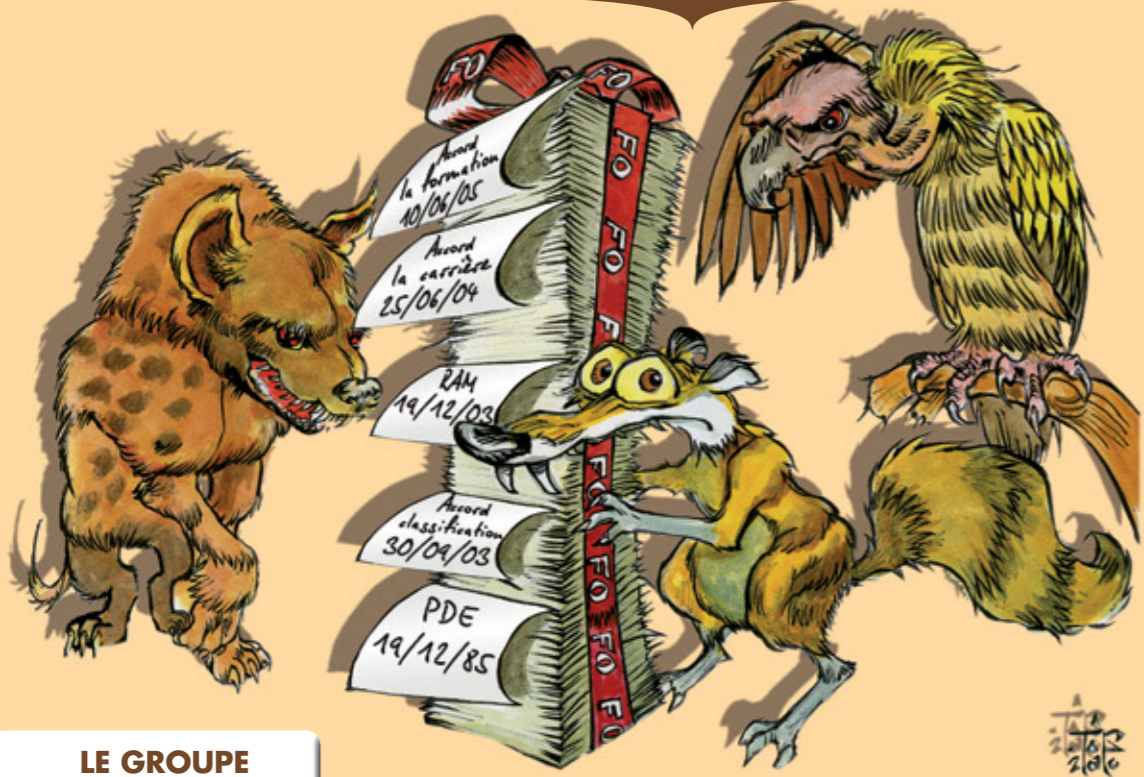
Trois mois après son arrivée, un accord sur la mesure et la prévention sur le stress au travail est signé le 15 juillet 2009, notamment avec le **SNP-FO**. Le mérite de Jean-Luc Vergne est relatif car il s'agit de négociations entamées avec l'ex-**CNCE** avant son entrée dans le groupe. De même pour l'accord du 1^{er} avril 2010 sur les conditions d'accès et d'utilisation de l'intranet et de la messagerie par les syndicats, il correspond à une reconduction de l'accord précédent.

Au cours du printemps 2010, la demande majeure de Jean-Luc Vergne vis-à-vis des syndicats de la branche Caisses d'Épargne est celle d'un "moratoire judiciaire", laquelle n'a même pas recueilli un succès d'estime. Considérant en effet bien trop nombreux les contentieux salariaux, il veut troquer l'ouverture de négociation sur "la structure de la rémunération et l'évolution dans l'emploi" en échange de la suspension des procédures prud'homales en cours dont le caractère individuel n'aura pourtant échappé à personne.

Nous avons refusé en bloc. Bien nous en a pris, en fait d'évolution dans l'emploi, Jean-Luc Vergne veut s'attaquer carrément aux fondements du dispositif conventionnel en vigueur relatif au volet "emploi carrière rémunération" dont le **SNP-FO** a été la cheville ouvrière fin 2002, puis en 2003, 2004 et 2005. Jean-Luc Vergne s'ingénie à dénaturer l'accord national sur la classification des emplois du 30 septembre 2003, alors même que ce système, bien que perfectible, s'est avéré approprié à l'exercice de nos métiers bancaires. Il propose aux salariés un carcan dont **les effets sur leur carrière seraient tous régressifs**. En le complexifiant, il veut verrouiller un système ouvert, souple et freiner ainsi leur carrière. En outre, Jean-Luc Vergne s'efforce d'introduire le ver dans le fruit en fondant notamment la carrière du salarié sur la culture de la performance dite « vérifiée et durable ».

S'agissant de l'avancement dans l'emploi, la demande maintenant ancienne du **SNP-FO** consiste simplement à déterminer par la négociation 3 niveaux par emploi: **débutant, confirmé, expert**, puis les modalités de passage d'un niveau à l'autre et leur objectivation. Il convient de se mettre ensuite d'accord sur les **incidences salariales** en cas de passage d'un niveau à l'autre. Il va sans dire que Jean-Luc Vergne ne l'entend pas de la même oreille. ■

Bruno Aguirre



LE GROUPE

AVEC SON AIR DE NE PAS Y TOUCHER, Jean-Luc Vergne, directeur général des ressources humaines et membre du Directoire de BPCE, poursuit son petit bonhomme de chemin au sein du nouveau groupe. Treize mois après son arrivée, soit le 21 mai 2010, il signe la mise en place de **quatre instances représentatives du Personnel**:

- ✓ Le Comité de Groupe BPCE
- ✓ Un comité de sous-groupe Banques Populaires
- ✓ Un comité de sous-groupe Caisses d'Épargne
- ✓ Un comité de sous-groupe Natixis

Force Ouvrière n'en a pas été signataire en raison de **l'insuffisance caractérisée des moyens mis à la disposition d'un Comité de Groupe dont le périmètre est pourtant considérable**. Jean-Luc Vergne a eu beau jeu de s'appuyer sur les 3 "hochets" que sont **ces comités de sous-groupe**, et qu'il a installés parallèlement, ils sont par définition éphémères.

Mais Jean-Luc Vergne brille surtout par son absence lors des pourparlers pour l'émergence d'un **périmètre de négociation quasi privatif dénommé Natixis intégrée**. Cette discussion a été déléguée par on ne sait qui au DRH de Natixis lui-même... Ben voyons, on n'est jamais aussi bien servi que par soi-même!

Sauf que cette sentence ne vaut que pour **Natixis**, filiale de BPCE, vue par François Pérol comme la "pépite". Il est à noter que seules les branches Banques Populaires et Caisses d'Épargne sont reconnues par la loi du 18 juin 2009.

Pire, **la mobilité interentreprises au sein du Groupe** ne fait l'objet d'aucune discussion avec les organisations syndicales représentatives. **Jean-Luc Vergne** la décrète par l'entremise d'une charte... Sacrée conception du dialogue social!

Enfin, et toujours à l'échelle du Groupe, **20 mois après notre 1^{re} entrevue** (3 juin 2009), il fait mine de répondre à une des demandes **FO** en acceptant l'ouverture d'une négociation collective sur le thème de la **gestion prévisionnelle des emplois et des compétences** (GPEC) alors même qu'il incite en **sous-main les différentes entreprises composant le groupe à réduire l'emploi**.

Outre le fait qu'au cours de l'été dernier, il est successivement réélu Président de l'AFPA, élevé au rang d'Officier dans l'Ordre national du Mérite, mais aussi élu Président de l'ANACT, notre jeune retraité serait-il également un aficionado de Machiavel? **Mais où trouve-t-il le temps de ne pas faire autant de choses à la fois?** ■

Bruno Aguirre



Conditions de travail

Activation clientèle

M. Benchmark est un con !

S'agissant du concept *Activation Clientèle*, l'approche du **SNP-FO** se veut pragmatique car il se présente indiscutablement sous les meilleurs auspices compte tenu des conditions d'exercice de ces dernières années de nos métiers qui résultent de **l'échec de Fréquence Client**. En effet, *Activation Clientèle* se veut une réponse sur un plan commercial au fait que **des centaines de milliers de clients nous ont d'ores et déjà quitté; certainement près de 2 millions depuis 2006...** Nous ne nous attarderons pas sur les raisons de cette désaffection des Français pour les Caisses d'Épargne. En tant que syndicalistes **FO**, nous ne les connaissons que trop bien. Les Caisses d'Épargne ne peuvent d'ailleurs s'en prendre qu'à elles-mêmes: *externalisation des opérations et des ... clients, dématérialisation du Livret A, suppression des guichets, trop grande agressivité commerciale, politique exclusivement orientée produits, incessantes campagnes commerciales, Doubl'O, Natixis, perte considérable de trading de l'organe central, etc.* **Notre fonds de commerce s'est d'autant affaîssi vite que la distribution du Livret A a été entre-temps banalisée.** Bref, la politique de distribution *Fréquence Client* n'est pas une réussite. Nous comprenons mieux pourquoi nos dirigeants n'en ont jamais fait de bilan exhaustif...

Cette nouvelle approche nommée *Activation Clientèle* et censée être **tournée exclusivement vers les besoins réels du client**, est supposée rompre avec la logique « produits » qui prévalait jusqu'à aujourd'hui dans notre réseau commercial.

Vouloir **simplifier la segmentation comportementale de nos clients est en soi rationnel**, d'autant que la précédente était pour le moins absconse. Or, le nombre de *Bancarisés principaux* (50 % de notre PNB commercial) qui augmentait depuis 2007, baisse en 2010... Les *Jeunes* (10 % de notre PNB commercial) et *Distanciés* (40 % de notre PNB commercial) diminuent rapidement alors même qu'ils représentent des ressources nouvelles possibles.

En réalité, **au plan syndical, le combat doit porter principalement sur les conditions locales de mise en oeuvre de la démarche Activation Clientèle:**

- **Travailler de façon proactive la liste des clients confiés** et non par une gestion réactive limitée au traitement des événements et des alertes n'est pas non plus totalement idiot, **dès lors que la ligne managériale du Gestionnaire de Clientèle lui fout la paix et lui assure une autonomie la plus grande qui soit.**

Autrement dit, il faut cesser de relever les compteurs à tout bout de champ !

Outre le fait que l'on diminuerait considérablement **l'occurrence de risques psychosociaux en agence**, l'entreprise démontrerait sa capacité à s'adapter aux rythmes de chacun, l'évaluation partagée de l'activation des clients dits "passifs" s'opérant a posteriori sur un exercice annuel complet.

- **FO exige une accessibilité des dits portefeuilles** (et leur évolution ainsi que du suivi spécifique des segments Activation) strictement **circonscrite** via le système d'informations Mysys **au Directeur d'Agence** concerné (outre l'intéressé lui-même).

- Nous soutenons aussi que **100 à 150 personnes** exclusivement prises dans le *segment Jeunes* par liste prioritaire à confier à tel ou tel **Conseiller Commercial** (y compris pour le préparer au métier de GC), **c'est bien suffisant**, compte tenu des autres tâches (notamment la logistique, l'accueil, etc.) restant à accomplir par ledit Conseiller Commercial au sein de l'agence.
- Nous souhaitons négocier **le nombre hebdomadaire de demi-journées en bureau** autorisé aux **Conseillers Commerciaux** tout en tenant compte des contraintes propres à un fonctionnement harmonieux de l'équipe de l'agence auquel appartient ledit CC, et donc de sa typologie. La liste prioritaire ne doit pas accaparer exclusivement le CC qui doit rester polyvalent.
- **FO propose que le poste Accueil soit libéré des contraintes propres à la vente.**
- Il demande **une refonte des référentiels d'activité des métiers** concernés.
- Il convient de **vérifier également la cohérence et la pertinence des nouveaux critères de Part Variable** par rapport à *Activation Clientèle* bien que notre organisation syndicale soit opposée par principe à ce type de rémunération au rendement.
- Il faut aussi s'assurer que les **effectifs commerciaux** soient **bien adaptés quantitativement et qualitativement** (compétences requises / actions de formation idoines) au réseau d'agences.

Plutôt que pousser des cris d'orfraie à la seule évocation du concept *Activation Clientèle*, le **SNP-FO** préfère **négocier les conditions de sa mise en oeuvre afin d'éviter que, comme trop souvent dans nos entreprises, l'outil se transforme en instrument de torture.**

C'est une autre conception de la pratique syndicale. ■

Bruno Aguirre

Post-scriptum: avant mise en oeuvre, le process *Activation Clientèle* doit avoir fait l'objet d'une consultation des IRP faute de quoi l'employeur commet le délit d'entrave.

Il était une fois...

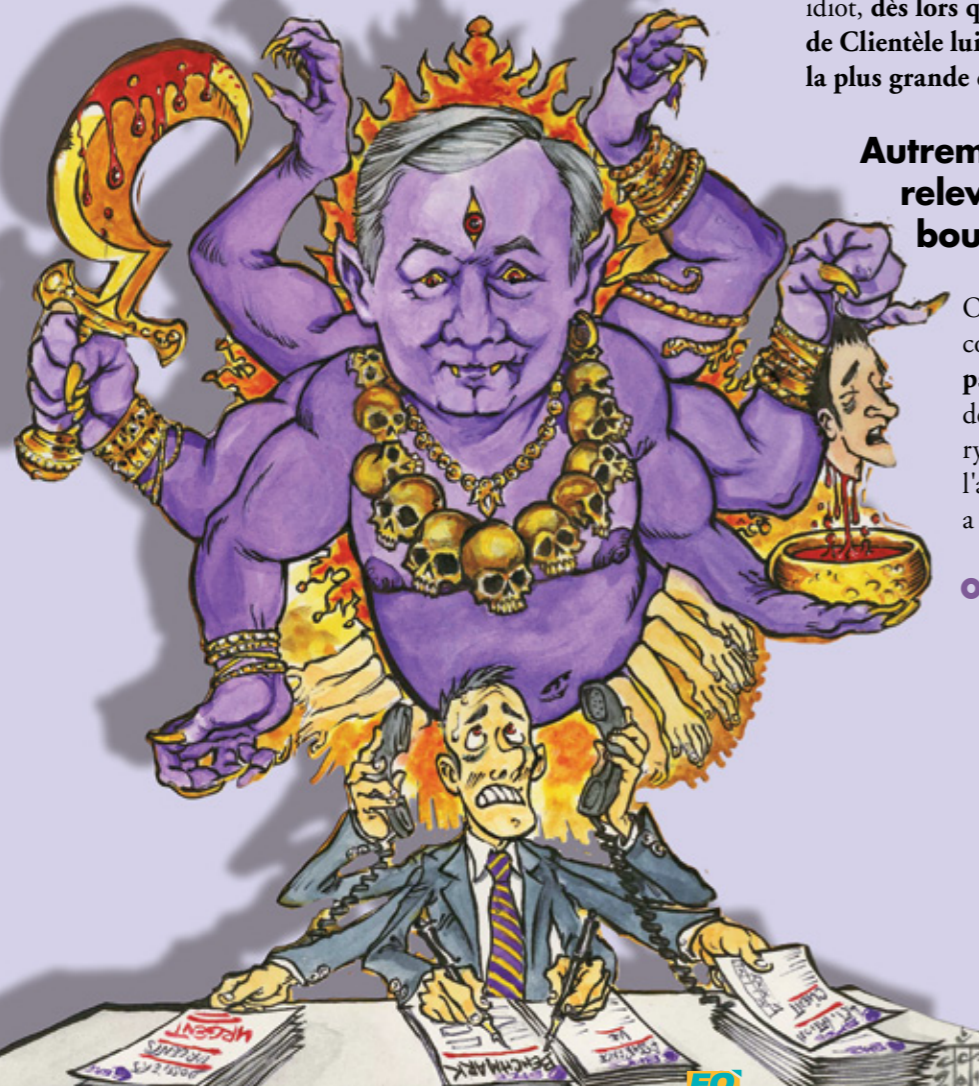
Il y a fort longtemps, les homo "sapiens sapiens" vivaient de chasse, de pêche et de cueillette. Ils transportaient leur butin sur de pauvres caisses chaussées de spatules. Or, la période glaciaire était terminée. Les caisses ne pouvaient se déplacer sur le sol non gelé que très difficilement. C'est alors que l'on demanda conseil à deux honorables hommes des cavernes: Eugène ROUE et Nicolas BENCHMARK.

Le premier eut l'idée de dessiner un concept circulaire que l'on fixerait aux caisses. Le second, qui passait sa vie à graver des bâtons dans sa grotte, affirma qu'il suffisait de promettre un peu plus de viande à ceux qui travaillaient plus et d'envoyer les faibles en Roumanie, là où il faisait encore froid. Les anciens se réunirent et virent que le cercle était bon pour la mobilité des caisses. La roue était née du nom de son inventeur. M. BENCHMARK, vexé et humilié, s'aspergea d'eau et tenta de s'immoler par le feu. L'essence n'existant pas encore. Bien entendu, cela déclencha l'hilarité paléontologique que vous imaginez. Les anciens comprirent cette chose élémentaire: **M. BENCHMARK était un con!**

Plusieurs siècles passèrent, car ils n'ont que cela à faire et, un lointain descendant de M. BENCHMARK, prénommé Édouard se prit une poire sur le visage alors qu'il étudiait les bienfaits du servage comparés à ceux de l'esclavage. Il prit alors l'initiative de cheminer dans le verger et d'apporter toutes les poires pourries qu'il avait ramassées à son épouse qui pourrait grâce à cela confectionner des tartes low cost et par conséquent s'en mettre plein les fouilles aux dépens de l'intestin de ses congénères. Au même moment, Isaac NEWTON se prit une pomme sur la poire et en déduisit la notion de gravitation universelle. On l'aura compris encore une fois, **M. BENCHMARK était un con!**

Le temps passa, impassible, destructeur, faisant son chemin de pair avec son amie la faucheuse et son cousin le cancer. Albert EINSTEIN conçut la relativité restreinte et générale prouvant devant le monde ébahi que le temps et l'espace étaient intimement liés. Adolf BENCHMARK eut l'idée de génie de changer l'espace en temps. "Vous travaillez huit heures, vous produisez 100 € de bénéfice. Le voisin dans le même temps produit 150 € de bénéfice, mais dans un espace plus restreint. Vous êtes obsolète, vous devez vous retirer devant l'évidence du tableau de bord conçu par M. BENCHMARK". Un empire est né et celui-ci va durer mille ans. Foi D'Adolf! À moins, à moins que l'Humanité comprenne un jour qu'il vaut mieux suivre des M. ROUE, NEWTON et EINSTEIN que tous les BENCHMARKS réunis. Mais là, comme disait BRASSENS: « il y a peu de chances qu'on détrône le roi des cons ». À moins que... ■

Yves Doby



Conditions de travail

Le Collaborateur



Réfutez ce qualificatif !

DANS LES ÉTABLISSEMENTS RELEVANT PEU OU PROU de la sphère des entreprises privées, il existe un lien de subordination entre l'employeur et les salariés.

L'effet le plus visible de ce lien est, outre l'emploi confié, la contrepartie sous forme de salaire (l'importance ou l'équité de cette contrepartie n'est pas l'objet de ce texte) du travail fourni par le salarié au bénéfice de l'entreprise.

L'employeur peut donc, sans risque de connotation péjorative, user des termes tels qu'employés ou salariés pour désigner ceux qui œuvrent dans son entreprise.

De même, existent entre lesdits salariés des liens fonctionnels et hiérarchiques. Les situations sont claires, à chacun son rôle, à chacun sa place, à chacun ses devoirs et ses droits.

Les employés peuvent s'appeler entre eux « collègues » (version méditerranéenne), « copains » (ils ne partagent pas que le pain, les galères aussi), « camarades » (pour les plus éclairés d'entre eux).

Sans que cela soit vexatoire, un supérieur peut qualifier les membres de ses équipes comme ses subordonnés.

Mais voilà que des têtes bien pensantes, quoique dirigeantes, trouvèrent ces dénominations peu dignes de leurs propres personnes et du statut qu'ils se confèrent à eux-mêmes. Décidées à les valoriser sans majorer leurs salaires, ni améliorer leurs conditions de travail, en ne leur accordant pas non plus d'autonomie, elles les rebaptisèrent :

COLLABORATEURS

Grande victoire prolétarienne? Reconnaissance des masses laborieuses? Foutaises, plus que foutaises: **DANGER!**

Ce concept aussi savamment que sournoisement distillé implique en effet la notion d'adhésion librement consentie.

Le « collaborateur » choisit de partager les choix, de soutenir les options des dirigeants.

Cette mise en situation va bien au-delà de l'exécution loyale du contrat de travail.

En effet, comment contester, dans le respect de ces droits, des organisations, des politiques quand on y collabore quotidiennement?

Dans les esprits tordus des laudateurs de ce concept, penser autrement, critiquer même positivement, relève de la rupture de ce lien de subordination éthique que ces « machiavels » de latrines rêvent de transformer en rupture de contrat de travail...

Or, être salarié, subordonné, hiérarchique, relève d'une situation professionnelle, pas d'une tare, ni d'une honte. Transformer cette situation professionnelle en une cogestion morale, une complicité active, s'apparente à un crime contre l'esprit et la conscience.

« Le diable met souvent les habits du bon Dieu ».

Le terme de collaborateur ne valorise pas les salariés.

Il tente de les aliéner au sens philosophique du terme.

RÉFUTEZ-LE !

Alain Caux



Décllic... et des claques

À la LOGIREM, FO est dans le viseur...

Même pas peur!



- ⊙ Un autre élu **FO** au Comité d'Entreprise s'est vu reproché par le Président du directoire l'envoi d'un mail à un groupe de salariés concernant une activité en rapport avec les activités sociales dudit CE... De quoi je me mêle!
- ⊙ Un jour, un 3^e élu **FO** est en RTT, moment idéal pour essayer d'extorquer à ses subordonnés dès 8 heures du matin un témoignage à charge contre lui. La direction de la **LOGIREM** fait en effet tout pour démontrer qu'il n'a pas signalé en temps utile une agression à l'encontre d'un de ces salariés. Il avait déjà été convoqué sur ce thème. Il avait même signé une déposition dans laquelle il attestait ne pas avoir été informé de l'agression. Il ne reçut d'ailleurs aucune copie de sa déposition en dépit de ses demandes réitérées. Évidemment, cet élu bénéficie d'un crédit d'heures pour ses délégations. La direction s'en moque. Le volume global de ses tâches sera le même. Ne parlons même pas du courrier envoyé aux locataires de son ancien secteur, courrier incitant aussi à la **dénonciation calomnieuse**...

ENTREPRISE SOCIALE POUR L'HABITAT (ESH), la **LOGIREM** est très active dans le **LOGEMENT SOCIAL**. Hélas, **en son sein, il n'y a que le logement qui soit social...** Les conditions de travail, l'ambiance et le sort réservés aux employés et à leurs représentants ne le sont plus du tout.

Depuis le 26 mai 2008, date à laquelle le **SNP-FO**, représenté par son Secrétaire Général, avait contribué par une intervention décisive à résoudre, au bénéfice de ses salariés corses et au grand dam de la direction de la **LOGIREM**, un mouvement de grève long et difficile (52 jours de grève et 4 jours de grève de la faim), les élus **FO** du Personnel se heurtent à un **esprit patronal revancharde**.

Fort mécontente d'avoir échoué dans sa tentative d'affaiblir le syndicat **FO** à l'occasion des élections professionnelles du 31 mars 2009, la direction de la **LOGIREM** multiplie depuis ses tentatives d'intimidation vis-à-vis des élus **FO**:

- ⊙ Un élu a ainsi été convoqué 4 fois en 2 ans. Il en a résulté **2 avertissements sans aucun fondement**. Pourtant jugé compétent pendant 10 ans, la direction le considère désormais comme incompetent car il est maintenant syndiqué à **Force Ouvrière**... Son téléphone est surveillé. Il est harcelé de requêtes à caractère administratif (rapports, synthèses, analyses, comptes rendus, etc.). On lui reproche entre autres de ne pas se rendre à des réunions auxquelles il n'a pas été convoqué...

Cette dernière initiative intempestive entache singulièrement la réputation de l'entreprise.

- ⊙ Un 4^e élu **FO** est devenu lui aussi très mauvais dans son travail depuis son ... élection. Pendant un arrêt maladie, il est convoqué. Toujours en arrêt maladie, il est reconvoqué pour une mutation cette fois. Le « médecin » contrôleur **LOGIREM** lui rend deux fois visite.

*Ils m'énervent FO !
Pas moyen à les obliger
à faire ce que je veux !*



Suite à ces visites, la **LOGIREM** lui retient le complément de salaire au motif qu'il était absent lors de la seconde visite, sauf que le malade était autorisé à sortir et ce sans restriction... Il aurait suffi que la direction examine plus attentivement son arrêt de travail... Le mal dont souffre cet élu du Personnel est justement une réaction de son corps à cette tension dans son environnement de travail dont la direction de la **LOGIREM** est la seule responsable.

La liste de ce type d'agissements imputables à la direction de la **LOGIREM** est hélas loin d'être exhaustive. **Elle reflète également ce que beaucoup de salariés harcelés vivent dans leurs entreprises.**

Le refus de la direction de la **LOGIREM** de faire évaluer les **risques psychosociaux** dans l'entreprise et de confier cette étude à un cabinet agréé par le ministère du travail à la demande des élus **FO** au CHSCT est proprement scandaleux.

La direction de la **LOGIREM** a été jusqu'à assigner le CHSCT pour faire annuler cette demande d'expertise alors même que les indicateurs sont tous au rouge et montrent un fort malaise social (**tentatives de suicide**, taux d'absentéisme et démissions en forte hausse, 38 % de clients satisfaits seulement, etc.).

Eh oui, cela fait trop, beaucoup trop! Et nous ne sommes pas les seuls à le penser. L'inspectrice du travail vient de rappeler très sévèrement à l'ordre la direction de la **LOGIREM**. Quelque chose nous dit que le **SNP-FO** ne laissera pas les choses en l'état non plus car:

IL Y A QUELQUE CHOSE DE POURRI AU ROYAUME DE LA LOGIREM!

En attendant, **un conseil aux dirigeants actuels de la LOGIREM: votre boulot, ce n'est pas gardien de camp, c'est gestionnaire d'immeubles!** Alors, contentez-vous de faire cela avant que l'on finisse par se fâcher tout à fait. ■

Bruno Aguirre et Yves Doby

Protection Sociale

Frais de soins de santé

Élections MNCE

Votez FO!

Réagissez !

LE PRINCIPE FONDATEUR DE LA SÉCURITÉ SOCIALE selon lequel "Chacun cotise selon ses moyens et reçoit selon ses besoins" est de plus en plus mis à mal. Personne n'en disconvient. La santé pèse d'autant plus lourd sur les travailleurs que leurs salaires sont faibles. Les différentes lois de financement de la Sécurité Sociale accentuent notamment son désengagement sur les remèdes ou sur les frais d'hospitalisation. **Pour 2011**, le taux de prise en charge des médicaments à vignette bleue baisse de 5 %, passant de 35 % à 30 % au 30 juin, de même pour les pansements, les appareillages et les prothèses, passant de 65 % à 60 %. Le seuil de déclenchement de la participation forfaitaire de 18 € pour les actes coûteux à l'hôpital est passé de 91 € à 120 €. Les ménages, les malades et leurs mutuelles sont sévèrement mis à contribution et **l'accès aux soins commence à se restreindre**. Année après année, les **restes à charges croissants** aggravent les inégalités entre salariés.

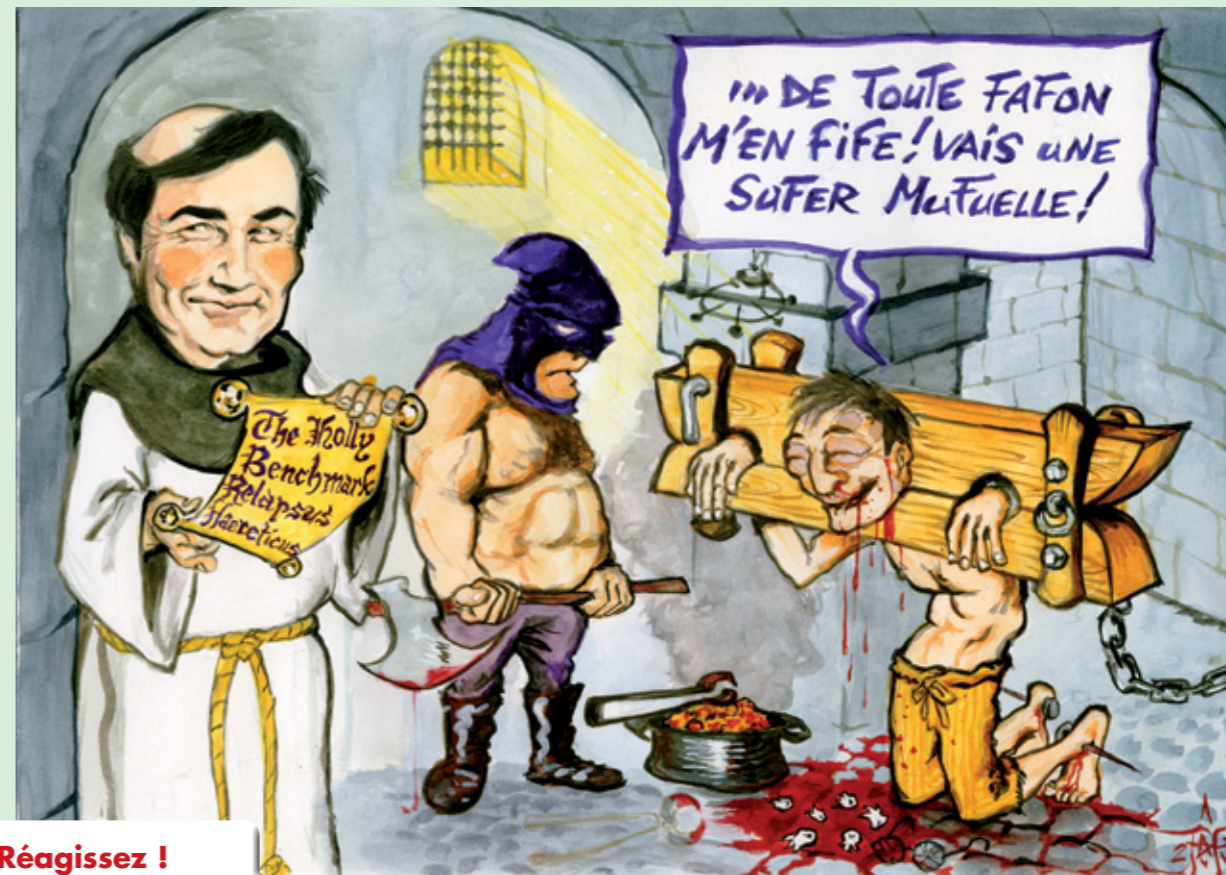
Pour les dépenses de médecine de ville, **hors hospitalisation et hors affections de longue durée** (20 % des salariés concernés), l'Assurance-maladie est devenue un financeur parmi d'autres, à hauteur d'un euro sur deux. **Les transferts sur les mutuelles santé sont massifs**. Leur assujettissement nouveau à la **taxe de 3,5 % sur les contrats d'assurance dits "responsables et solidaires"** vient grever leurs ressources propres (1,1 milliard d'€ de charges supplémentaires au plan national pour les complémentaires santé). Le poids total des taxes des mutuelles frise maintenant les 10 %.

S'agissant de la **branche maladie** du régime général d'assurance-maladie, **son déficit a été de 11,4 Md€ en 2010** pour 10,6 Md€ en 2009 et 4,4 Md€ en 2008. Il convient néanmoins de **relativiser ce déficit qui résulte davantage d'une insuffisance de ressources** (chômage grandissant, salaires trop faibles, exonérations injustifiées de charges, etc.) que de dépenses de santé excessives. En effet, pour 2010, ses recettes ont été de 143,2 Md€ et ses dépenses de 154,6 Md€.

Ce décor étant planté, **il convient maintenant de nous retrousser les manches** afin de gérer le plus finement possible notre mutuelle santé nationale (MNCE) tout en envisageant d'**améliorer sérieusement sa couverture au bénéfice de tous ses adhérents** afin d'éviter d'avoir recours à une surcomplémentaire coûteuse.

Voilà pourquoi
à l'occasion des élections des délégués MNCE
entre le 14 mars 2011 et le 16 avril 2011,

VOTEZ
POUR LES CANDIDATS
DE SENSIBILITÉ FO!



Réagissez !

DEPUIS LE 1^{ER} JANVIER 2006, notre mutuelle est assujettie aux diktats de BPCE. Le rôle de son Conseil d'administration se résume donc à émettre des vœux pour toute revalorisation **cotisations/prestations**, à faire valoir des arguments techniques. Ce fait soigneusement occulté par nos camarades du SU-UNSA, seul signataire de l'accord relatif aux frais de soins de santé, est pourtant têtue.

Ceci dit, en cinq ans, aucune catastrophe ne s'est pour autant produite. **La délégation des employeurs s'est plutôt montrée responsable** et des évolutions positives pour notre complémentaire santé nationale ont même vu le jour. Le **SNP-FO** l'admet d'autant volontiers qu'il **siège désormais avec une voix délibérative au sein du Conseil d'Administration de la MNCE**.

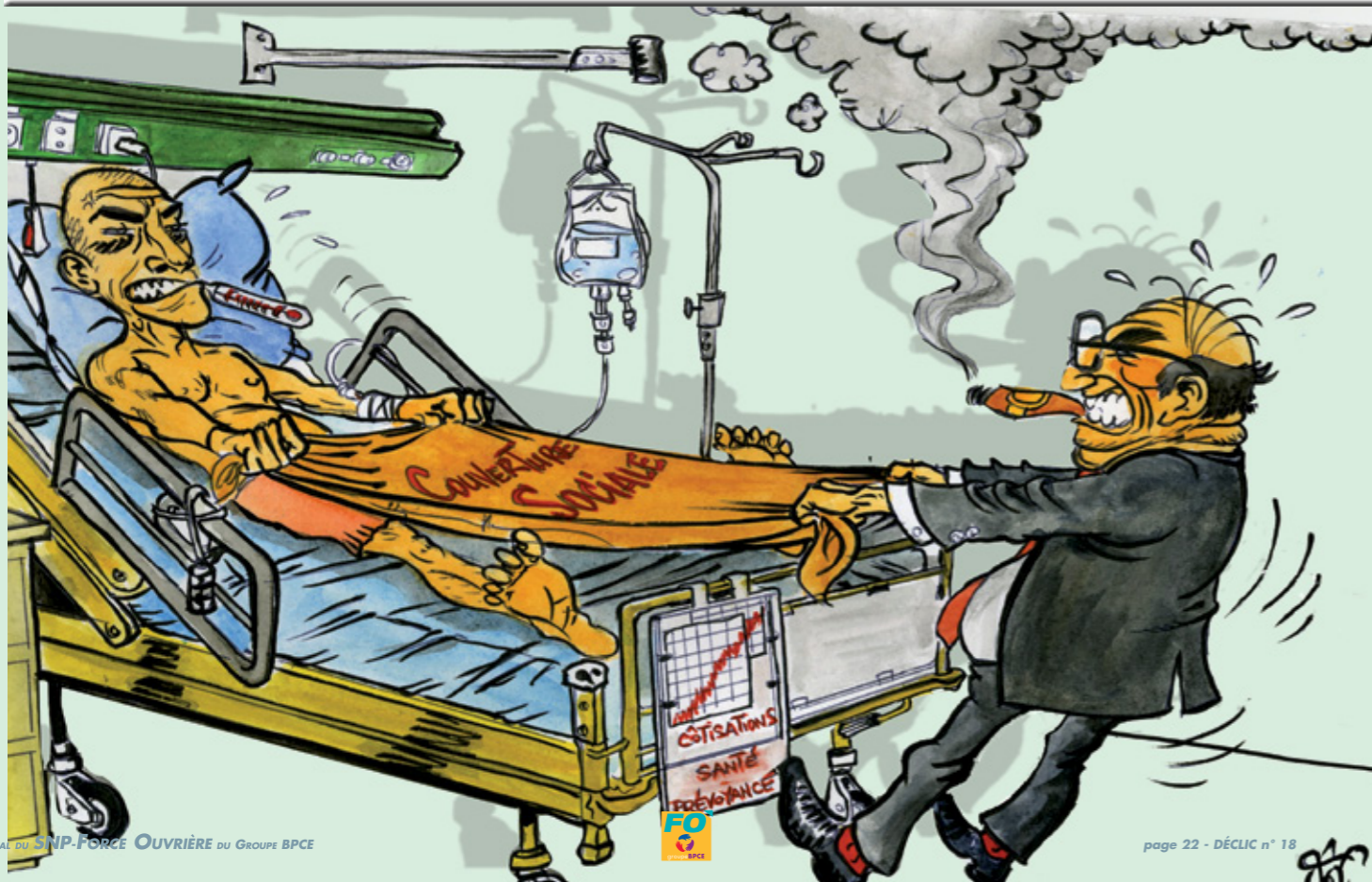
Toute polémique est maintenant hors de propos car c'est la pérennité de notre mutuelle nationale qui est l'enjeu fondamental. C'est la raison pour laquelle, contrairement à SUD, **Force Ouvrière** ne se prête pas au jeu de massacre que ce dernier propose pour des raisons purement électoralistes. Comme à son habitude, **FO** se montre responsable d'autant qu'il s'agit maintenant de **faire de notre MNCE l'outil de cohésion sociale et de couverture santé de l'ensemble du nouveau Groupe**.

En quoi est-il donc choquant de vouloir **renforcer le paritarisme** comme le **SNP-FO** le préconise depuis fort longtemps dans le cadre d'Écureuil Protection Sociale (EPS)? Qui peut prétendre sans sourciller que les entreprises ne financent pas notre mutuelle? Comment aurait-il fallu s'y prendre pour faire la promotion de notre mutuelle nationale vis-à-vis notamment des Banques Populaires sans en modifier les statuts? Soutenir le contraire dénote soit un défaut de compréhension, soit une très grande mauvaise foi, soit les deux.

Il se trouve que notre syndicat a une vraie compétence dans le domaine des frais de soins de santé et elle est historique. Son implication forte dans l'Assurance-Maladie depuis toujours est reconnue partout. Voilà pourquoi, au-delà de la simple nécessité du pluralisme au sein des instances de gouvernance de la MNCE, nous pensons **Force Ouvrière** indispensable à sa gestion et à sa survie.

Voilà pourquoi
à l'occasion des élections des délégués MNCE
entre le 14 mars 2011 et le 16 avril 2011,

VOTEZ
POUR LES CANDIDATS
DE SENSIBILITÉ FO!



Si vous voulez être entendus

VOTEZ FO



www.fogroupebpce.org