



## UN « CODE D'ETHIQUE GROUPE »... SIMPLE OUTIL DE COMMUNICATION MARKETING OU N-IEME ELEMENT CONSTITUTIF DU REGLEMENT INTERIEUR ???

Il y a quelques semaines déjà, mais après diffusion sur le portail du groupe, nous avons eu en réunion CHSCT une présentation succincte de la nouvelle charte de « bonne conduite » du groupe à destination de son personnel.

Celui-ci se présente sous la déclinaison d'un certain nombre de principes qui semblent généralement de bon sens, voire louables dans le meilleur des mondes, mais qui peuvent prêter à sourire, voire à interrogations et sérieuses inquiétudes quand on le rapproche de la vérité et du vécu de tous les jours...

Voici la liste de ces édifiants principes :

1. Favoriser un esprit d'ouverture et une relation de confiance,
2. Garantir un traitement équitable des clients,
3. Protéger les intérêts du client et du sociétaire,
4. Communiquer en toute transparence,
5. Promouvoir l'exemplarité, l'exigence et la bienveillance,
6. Promouvoir le respect des collaborateurs et leur développement professionnel,
7. Agir avec éthique professionnelle en toutes circonstances,
8. Assurer la pérennité du Groupe BPCE,
9. Contribuer à une économie de marché humainement responsable,
10. Être un groupe bancaire inclusif et ouvert à tous,
11. Agir efficacement pour la protection de l'environnement et la mutation énergétique vers une économie peu carbonée,
12. Promouvoir le respect des droits de l'Homme dans toutes nos activités.

Quelques extraits du détail de ces vœux pieux...

« Les collaborateurs ont pour mission de répondre aux besoins des clients en instaurant un climat de confiance par l'écoute attentive, l'excellence du service, la qualité du conseil ; ils restent au coeur de la relation clientèle »

« Le collaborateur doit trouver en permanence un sens à son métier. La conviction qu'il a pris une décision juste, conforme à la loi et aux valeurs portées par son entreprise, est un levier de motivation et d'épanouissement personnel »

« Promouvoir, en toutes circonstances, l'éthique dans les décisions et les comportements des collaborateurs, en fixant des repères connus de tous. Les devoirs que nous avons vis-à-vis de nos clients et de nos sociétaires, nous devons aussi les appliquer entre nous. »

« Chaque manager est le premier garant de l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée de son Equipe »

« Respecter la vie privée de ses collègues, de ses collaborateurs et de ses managers. »

« Traiter ses collègues avec respect, en toutes circonstances. »

« S'interdire toutes les attitudes de discrimination, de harcèlement sexuel ou moral. »

« Chaque manager doit incarner par son comportement le respect, l'exemplarité et l'esprit d'équipe. »

« Le groupe protège les lanceurs d'alerte. Ils ne peuvent en aucun cas être sujets à une quelconque sanction disciplinaire ou poursuite judiciaire, dès lors qu'ils agissent de bonne foi et de manière désintéressée »

Si toutes ces belles sentences pouvaient se vérifier au jour le jour... (Nous pouvons rêver !)

En réunion, à la question « qui est concerné » la direction nous a répondu : « C'est un code qui s'applique à l'ensemble des acteurs du groupe » (y compris les Directoires !)... Il semble clair maintenant que ce sont ces principes éthiques qui portent la politique de « reconnaissance » de la direction et en particulier la méthodologie de calcul et répartition de la PV du Directoire au chargé d'accueil 2018.

Il a été précisé également que si, malgré la réponse de votre supérieur hiérarchique à vos interrogations dans le cadre de cette charte d'éthique, vous vous posez toujours des questions de légalité, de respect des procédures, de conformité, vous avez capacité à aller voir directement la Conformité ou la Déontologie pour être certain que ce que vous faites est conforme. Cela pourrait lui promettre bien du travail supplémentaire.

On nous a confirmé aussi que ce code est – nous citons - « un chapeau qui donne un cadre pour l'ensemble du groupe. Ensuite, la déclinaison dans les politiques et les procédures des établissements doit être en cohérence avec ce code. Pour cette raison, nous devons vérifier dans le futur que l'ensemble de nos actions, de nos processus, de nos règles soit en cohérence avec ce code d'éthique du groupe. Il se décline à partir de maintenant. Un module de formation évoqué au point 9 sera mis en place pour que chacun s'approprie ce code. Cela doit faire partie de notre guide de fonctionnement. »



Bien cordialement, vos délégués SNP-FO : Patrick BOEREZ, Pierre BULTEZ, Nathalie DUFOSSE, Arnaud DUMONT, Tanguy LOOSVELD, Régine MANOT, Sylvie SAUDEMONT et Hélène YAHIAOUI.

(NB : si vous ne souhaitez plus recevoir nos publications vous pouvez vous désinscrire en identifiant ce mèl, dans Outlook, comme indésirable)