

Le Trait-d'Union

Le courage de dire pour agir !

Éditorial

Se tuer au travail !

La série de suicides à France Télécom ne doit pas être l'arbre médiatique qui cache la sombre forêt de politiques sociales à la dérive. Si l'analyse de situations aussi critiques et les remèdes à y apporter requièrent un profond travail d'investigation, la légèreté de ton du PDG de France Télécom, parlant de « mode », illustre l'absence de prise de conscience du problème. Ce dirigeant ne saurait cependant être l'unique responsable de ce qui répond aujourd'hui d'une absence de considération pour l'humain, devenu « ressources » au service d'une productivité débridée.

Il serait faux de croire qu'une fatalité pèserait sur France Télécom, Renault et quelques autres et épargnerait le reste du monde du travail.

La plupart des entreprises, notamment les grandes, sont très étroitement concernées et vivent des situations tout aussi préoccupantes. La course, jamais satisfaisante, aux objectifs, la lente destruction du collectif, les atteintes à l'éthique et aux règles du métier sont les aspects d'un même processus de remise en cause des règles du travail. Processus qui conduit de plus en plus de salariés à devoir adapter leurs modes opératoires pour répondre à des injonctions surréalistes. Les salariés sont d'autant plus désespérés que les managers, sous couvert « d'autonomie au travail », les laissent cruellement seuls pour gérer l'ingérable. C'est alors que la souffrance devient aiguë et conduit à des issues dramatiques qui, heureusement, ne conduisent pas toujours au suicide. Il faut que chacun ait le courage de regarder la situation en face.

En Caisse d'épargne, comme dans la plupart des entreprises françaises, il n'y a pas de statistiques officielles de suicides au travail. Sont tout autant ignorés les tentatives, dépressions, prises de psychotropes et les multiples incidents qui émaillent le quotidien des salariés. Un accord sur la « mesure et la prévention du stress » vient d'être conclu au niveau de la branche Caisses d'épargne. C'est un pas important qui acte la reconnaissance d'un problème, nié il y a peu de temps encore. Ce texte n'est pas le remède à un problème profond dont les causes ont pour origines les exigences de productivité et les modes de gestion mises en œuvre.

Il faudra franchir d'autres obstacles pour conjurer ce fléau et pour refuser qu'au-delà des accidents et maladies professionnelles, le travail conduise le salarié à se tuer lui-même.

Serge Huber,
Secrétaire Général



Au cœur de la crise : les salaires des dirigeants des banques



“Notre problème, c'est le salaire des dirigeants !”

Too Big to Fail (trop gros pour faire faillite) dit-on des conglomérats bancaires qui sont responsables de la crise. C'est là que réside le véritable scandale.

N'importe quel entrepreneur prend des risques et sait que le résultat peut être son enrichissement ou sa ruine. Les dirigeants des grandes banques savent désormais que quels que soient leurs errements, ils seront toujours sauvés par le contribuable. Cela donne à la société le droit de surveiller leur

fonctionnement. Si elle le faisait avec rigueur, elle verrait qu'une des clefs essentielles du problème réside dans les grosses rémunérations, en particulier celles des dirigeants.

Nul ne l'ignore désormais, les salaires et bonus d'une toute petite minorité d'acteurs de la finance (dirigeants et certains traders) atteignent des chiffres qui dépassent l'entendement. Notre Groupe, qui a pourtant du retard en la matière, en est une illustration. Alors que le patron de l'ensemble des Caisses d'épargne, il y a une dizaine d'années, percevait moins de 200 000 euros annuels, la dernière rémunération année entière de l'ex-président du directoire de la CNCE était supérieure à 1,4 million d'euros. Encore n'avait-il pas eu le temps de se faire attribuer des stock-options qui lui auraient permis, comme ses collègues de la BNP et de la Générale, de multiplier ce chiffre par cinq ou six. La crise financière nous a de plus révélé que certains traders percevaient des sommes équivalentes, voire supérieures. Même si nous partageons l'indignation morale que suscitent ces situations, nous pensons que d'une certaine manière, il manque l'essentiel.

Pour certains traders, des sommes équivalentes

En effet ces salaires sont démesurés essentiellement parce qu'ils sont assortis de parts variables, de bonus, stock-options et autres petites gâteries qui se révèlent in fine bien plus importants que le salaire de base. Or les critères d'attribution des parts variables dans la finance ont été bâtis de telle manière qu'ils constituent le moteur de la crise financière que nous venons de vivre – et dont on dit peut-être un peu rapidement qu'elle est terminée.

Sommaire

La vie du Groupe

- Au cœur de la crise : les salaires des dirigeants des banques1
- Résultats semestriels du groupe : deux poids, deux mesures3
- Organe central : une enquête sur le stress, mais encore ?3

Échos du réseau

- La Caisse d'épargne recrute, pourquoi pas moi ?4
- A propos de la compétitivité4
- Horaires de travail : toujours plus !5

Accords collectifs nationaux

- Mesure et prévention du stress au travail 5

Société

- Quand la crise enrichit les pauvres6

Lu pour vous

- Fallait-il sauver les banques ?6

Vos droits en pratique

- La maladie et le report obligatoire des congés payés ?7

Nouvelle législation

- Nouvelles règles de représentativité syndicale - Des ratés à l'allumage ?7

En français dans le texte

- L'argent ! Toujours l'argent !8

Portrait passion

- Stef'n, rockeuse de charme8

[Suite page 2]

[Suite]

Modifier le mode de calcul : pour sortir des difficultés



“Même si le salaire d'un grand patron ne représente apparemment qu'une part infime du chiffre d'affaires, ce salaire, et surtout sa part variable est le principal responsable de la crise.”

La piste fiscale

Ceux qui connaissent le lien entre la crise et le mode de rémunération des dirigeants de banques pensent souvent que malheureusement on ne peut rien faire, car il n'y a pas de consensus politique pour y remédier (Cf. le dernier G20). Il existe pourtant une mesure simple qui peut avoir des effets réels : l'impôt. Il suffirait, soit d'imposer spécifiquement les bonus et stock-options à un niveau très élevé, soit de créer des tranches supplémentaires de l'impôt sur le revenu de telle manière que les rémunérations très fortes (plusieurs centaines de milliers d'euros) paient bien plus que les 40% actuels. Et qu'on ne crie pas à la mesure démagogique ! Les États-Unis, pays du capitalisme triomphant, n'ont pas hésité aux moments essentiels de leur histoire à jouer sur leur taux marginal de l'impôt (de 80% en 1936 et 90% entre 1940 et 1965, il était encore de 70% au début des années 80 pour les très hauts revenus). En France malheureusement, outre le fait qu'elle n'est pas envisagée, une telle réforme ne pourrait produire aucun effet à cause du bouclier fiscal.

Bonus, de timides mesures

Prenons les traders. On sait désormais assez bien comment le mode de calcul de leurs bonus s'est révélé producteur de crises. Ne prenant en compte que les opérations de court terme, ils se révélaient contre-productifs, et parfois même excessivement dangereux, lorsque l'on regardait le coût complet de leurs opérations financières (frais indirects, coût du risque, coût du capital, devenir à long terme des opérations, etc.). Quelques décisions politiques ont été prises ; elles visent à étaler dans le temps le versement des primes et à en accorder quelques-unes sous forme d'actions des banques. Cette solution est un premier pas timide qui ne résout malheureusement que très partiellement le problème. En effet, les produits financiers

fabriqués par et pour les traders sont d'une telle complexité que les risques en sont inconnus, qu'il y a plusieurs hypothèses de valorisation et que très probablement ce sont les opérateurs de marché eux-mêmes, y compris ceux affectés au contrôle, intéressés également, qui les détermineront... déterminant ainsi leurs primes à versement différé. La seule solution à ce stade aurait été de limiter en valeur absolue les bonus, mais, comme on sait, le monde anglo-saxon de la finance y est fermement défavorable, et les autres pays – dont la France – n'ont pas pesé lourd si tant est qu'ils aient eu sincèrement la volonté de s'y opposer.

Économie financière contre économie réelle

En nous intéressant aux salaires des dirigeants, nous touchons au moteur même de la crise. Cette crise est née d'un excès de liquidités qui se sont déversées sur le monde. En 2008, l'argent circulant dans l'économie financière représentait cinquante fois le produit de la totalité de l'économie réelle ! Ces liquidités venaient à la fois des politiques des banques centrales, de la captation d'une grande partie de la valeur ajoutée des entreprises par les actionnaires au détriment des salariés et d'un déséquilibre des échanges internationaux, les pays avancés délocalisant massivement leurs activités productives vers les pays dits « en développement », le tout venant alimenter une spéculation sans frein. Fonds de pension et d'investissement, hedge funds, assureurs et autres, pris par la démesure, exigeaient des rendements de plus

en plus extravagants. Pour y parvenir, ils ont aligné l'essentiel de la rémunération des managers sur leur capacité à produire du rendement par tous les moyens. Un patron cupide ne pouvait gagner beaucoup d'argent qu'en faisant grimper à tout prix la valeur de l'action, le retour sur investissement. D'où la spéculation, la visée de court terme, la prise de risque inconsidérée, la constitution de bulles, etc. C'est la raison pour laquelle, même si le salaire d'un grand patron ne représente apparemment qu'une part infime du chiffre d'affaires, ce salaire, et surtout sa part variable est d'une importance capitale. Il est la source des difficultés actuelles, il sera la source des difficultés à venir. Ce mécanisme général est bien entendu plus grave encore s'agissant des dirigeants de banques présumées ne pas pouvoir faire faillite et qui sont au cœur actif de la spéculation financière. Malheureusement, les dernières informations rendent pessimiste. les banques américaines en effet ont provisionné 145 milliards de dollars pour les bonus 2010, soit plus que la dernière année avant la crise (2007).

Bombes à retardement

La crise, on le sait, est née d'un phénomène presque marginal, celui des subprimes. Il s'agissait d'augmenter le chiffre d'affaires des banques en externalisant (et en opacifiant) le risque via la titrisation. On trouvait là tous les ingrédients : recherche du profit extrême, fabrication de produits ultra-sophistiqués, dilution du risque, constitution d'une bulle. Mais sait-on qu'entre les subprimes et les prêts standards (primes) existait une masse plus importante encore, les *Alt-a mortgages* qui ont une partie d'intérêts faibles plus longue (5 ans au lieu de 2) et qui commenceront à produire leurs effets ravageurs à partir de 2010 ? Et ces milliers de milliards d'euros qu'ont empruntés les états pour renflouer les banques et atténuer les effets de la crise, ne pense-t-on pas qu'ils vont constituer à leur tour la base de produits spéculatifs ?

Comme rien n'a été changé dans ces modes de rémunération, il est à craindre que les mêmes causes produiront les mêmes effets. Des dirigeants chercheront encore par tous les moyens à gonfler leur part variable en faisant grimper leur action, en garantissant un ROE extravagant à l'actionnaire. À nouveau ils feront fabriquer des produits spéculatifs complexes. À nouveau ils planqueront et dilueront le risque, etc.

La crise financière est peut-être derrière nous, mais d'autres crises sont sans doute à venir. Jusqu'à quand ?

Louis Martin

Résultats semestriels du groupe

Deux poids, deux mesures

Les résultats du Groupe au premier semestre ont été diffusés par la presse début septembre par un communiqué du nouvel organe central daté du 28 août. Pas terrible la situation puisque le résultat net est négatif de quelque 750 millions d'euros. Une paille qui n'émeut pas notre nouveau dirigeant F. Pérol. Plutôt que de s'appesantir sur le chiffre, il préfère « botter en touche », sans doute pour ne pas écorner ses prédécesseurs BP et CE, et déclare : « Depuis le mois de mars, un travail très important a été réalisé pour donner de la lisibilité au Groupe », ce qui le rend « très confiant dans (son) avenir ». Chacun son discours après tout !

Au-delà de la question sur la situation financière, la méthode interpelle quelque peu. Était-il si pertinent d'attendre que tout le monde soit rentré de vacances pour annoncer des résultats aussi peu flatteurs ? La réponse est sans doute pour beaucoup dans la question. À moins de considérer que la date n'a pas été choisie et qu'il a fallu attendre en fait la possibilité de produire ces résultats. Et le constat devient évident : deux mois ont été nécessaires pour obtenir les chiffres consolidés. Quand on pense qu'il faut à un commercial, à son responsable, à celui qui est au-dessus..., rendre compte des résultats en fin de chaque

journée, en fin de chaque semaine, en fin de chaque mois, c'est à vous demander si tout cela a bien du sens ! À moins que « l'ère Pérol » n'ouvre de nouvelles procédures qui permettent d'alléger les suivis et de mieux respirer en front de vente... puisque les résultats financiers peuvent attendre !

Michel Ricard

“Était-il si pertinent d'attendre que tout le monde soit rentré de vacances pour annoncer des résultats aussi peu flatteurs ? La réponse est sans doute pour beaucoup dans la question. À moins de considérer que la date n'a pas été choisie et qu'il a fallu attendre en fait la possibilité de produire ces résultats.”



Organe central

Une enquête sur le stress, mais encore ?

Le 15 juillet 2009, la branche Caisse d'épargne signait l'accord sur la mesure et la prévention du stress au travail. Pour ce qui est de la mesure, la Caisse Nationale, juste avant de devenir BPCE, faisait son premier diagnostic des risques psychosociaux (c'est le terme officiel !), durant les mois d'avril à juin 2009, par questionnaire, complété d'entretiens confidentiels en face à face. D'autres entités font la même démarche actuellement et un appel d'offres national vient d'aboutir pour tout le réseau des Caisses d'épargne. Les salariés de l'ex-CNCE ont été 53 % à répondre à cette enquête et représentent maintenant environ deux tiers des collaborateurs du nouvel organe central. Les enseignements restent pleinement d'actualité pour BPCE : des facteurs de risques prépondérants, associés à un stress élevé, sont en effet pointés du doigt. C'est sur ces facteurs qu'il faut agir en priorité.

Harcèlement moral : attention danger !

Sur le climat social, la période de changement importante vécu par l'organe central génère du flou depuis des mois, tant sur l'organisation des services que sur les emplois et les objectifs de travail. Le contexte engendre une significative source de stress, rendant indispensable une communication et une information régulières et précises qui manquent aujourd'hui. Trop de conflits au travail ne sont pas ou mal gérés ; 8 % de salariés ont déclaré que des managers les faisaient volontairement souffrir

dans leur entourage professionnel (risque de harcèlement moral). Il faut réagir, dépasser les tabous et travailler avec des moyens professionnels à la prévention en allant plus loin que la gestion individuelle des cas. Il faut regarder en face le conflit professionnel comme partie intégrante du travail.

Une organisation à parfaire

L'organisation générale est aussi génératrice de stress. L'enquête révèle une forte attente des salariés pour :

- davantage d'équité (l'inégalité de traitement – rémunérations, promotion, etc. – est ressentie par 30 % des salariés),
- moins de niveaux hiérarchiques (42 % des salariés pensent qu'il y en a trop),
- davantage d'utilisation des compétences internes (le recours aux prestataires est infondé pour 37 % des salariés).

Les salariés souhaitent une entreprise plus transversale dans ses actions, bénéficiant d'une gestion dynamique des compétences (17 % n'ont pas d'entretiens d'évaluation et pour ceux qui en ont, 55 % les jugent inefficaces) et de la mobilité interne.

Passer à l'action

Une enquête de mesure du stress est nécessaire car elle aboutit à une évaluation objective des situations, un diagnostic partagé entre les partenaires et des préconisations personnalisées. Il faut ensuite rapidement passer à la mise en œuvre d'un plan de prévention, avec la mobilisation des instances représentatives du personnel et les services de l'entreprise concernés, mais aussi fort du soutien des salariés. C'est ce que les élus du Syndicat Unifié-UNSA de BPCE vont maintenant s'attacher à faire. À suivre...

Les élus du Syndicat Unifié-UNSA au CHSCT

Caisse d'épargne Loire-Centre

La Caisse d'épargne recrute, pourquoi pas moi ? Ou grosse publicité mensongère...



Cécilia, 25 ans, a été recrutée à la Caisse d'épargne Loire Centre en contrat d'alternance BTS action commerciale. Son tempérament dynamique et sa gentillesse font qu'elle s'intègre très vite à l'équipe de l'agence et devient rapidement opérationnelle dans son poste de conseillère commerciale. Pendant les deux ans de son contrat elle va s'investir de plus en plus dans son métier et monter en compétence allant jusqu'à instruire seule des dossiers de prêts personnels. Quelques mois avant la fin de son contrat elle est reçue par une conseillère carrière de la DRH qui, malgré une bonne appréciation de son responsable hiérarchique, lui demande de faire encore plus de ventes pour démontrer ses capacités commerciales afin de mettre tous les atouts de son côté pour une embauche en CDI à la fin de son contrat.

Et pourtant...

Cécilia enfonce encore l'accélérateur pour prouver ses capacités, pensant que cela lui ouvrira l'accès à une embauche en CDI. Elle se voit déjà intégrée au monde professionnel et nourrit un sentiment de gratitude envers la Caisse d'Épargne qui a investi en temps et en euros pour assurer sa formation pendant deux ans. Cela lui paraît somme toute normal qu'une entreprise garde un bon élément qu'elle a formé.

Quelques jours avant la fin de son contrat, Cécilia est de nouveau reçue par sa conseillère emploi carrière qui lui annonce tout de go que l'entreprise n'embauche pas actuellement. C'est donc très déçue que Cécilia retourne dans son agence pour terminer les quelques jours qui lui restent à travailler avant de quitter la Caisse. Le soir venu, elle commence à rédiger son curriculum vitae qu'elle enverra aux différents établissements financiers de la place, en mentionnant son expérience et sa formation acquise en Caisse d'épargne qui fera sans doute le bonheur d'un de nos concurrents.

Incroyable mais vrai !

Ce dernier matin, Cécilia arrive à son agence pour effectuer son ultime journée avec ses collègues. « Cécilia, peux-tu t'occuper d'afficher la campagne en cours, nous avons reçu les affiches ce matin ? » lui demande son directeur d'agence. Comme elle l'a fait pendant deux années, Cécilia s'exécute rapidement. Elle saisit la première affiche... la déroule... et ne peut s'empêcher de voir monter en elle un sentiment d'injustice et de colère en la lisant :

**« Faites la différence,
choisissez la Caisse d'Épargne Loire Centre.
Une banque humaine et proche.
La Caisse d'Épargne Loire Centre recrute.
Pourquoi pas vous ? »**

En effet, « Pourquoi pas moi ? » s'interroge Cécilia !

Thierry Pierson

Caisse d'épargne Normandie

À propos de la compétitivité de l'entreprise

Ceux-là même qui portent la responsabilité des pertes colossales du Groupe n'hésitent pas à s'en prendre aux avantages sociaux pour améliorer la compétitivité. Pas gênés ! La Caisse d'épargne Normandie résulte de la fusion-absorption de la Caisse de Haute-Normandie par la Caisse de Basse Normandie. Problème : si les salariés du réseau de la Basse Normandie bénéficient du week-end de 2 jours et demi (les agences sont fermées du samedi midi au lundi soir), ce n'est pas le cas de ceux de Haute-Normandie, qui travaillent le samedi après midi. La direction, selon une antienne qui se chante dans notre Groupe du nord au sud de la France, souhaitait rebâtir un nouvel horaire qui « améliore la compétitivité de l'entreprise ». En novlangue patronale cela signifie bosser le samedi toute la journée, jusqu'à 21 heures dans les galeries marchandes, avec un délai réduit à rien pour les tâches administratives et autres petites plaisanteries destructrices de la vie de famille.



Des mieux significatifs

Pour mener à bien sa petite combine, la direction avait passé un accord avec les syndicats minoritaires pour garder les horaires anciens jusqu'en 2010. Manœuvre que le Syndicat Unifié-UNSA (avec l'appui de la CGT) a déjouée en dénonçant l'accord. Résultat : c'est le temps de travail de la caisse absorbante qui s'applique et les salariés des agences de Haute-Normandie bénéficient immédiatement du week-end de 2 jours et demi. Sur le fond, le Syndicat Unifié-UNSA n'a pas pris la peine de polémiquer avec les autres organisations : le personnel sait déjà - et si une petite partie en doute elle le constatera très vite - que le gain de 44 samedis après midi par an (et d'une heure 20' par semaine) est une bonne affaire pour les hauts normands. D'autant que le ticket restaurant pour le samedi

est acquis, que les agents auront enfin un délai décent pour les arrêtés de caisse et que la direction n'aura plus le loisir, comme elle le pratique actuellement, de faire faire des heures supplémentaires non payées aux agents du siège. Les cadres au forfait seront également gagnants : on sait combien leurs journées sont longues et ils apprécieront les week-ends qui permettent de reprendre des forces tout en ne perdant rien en journées RTT.

Quelle compétitivité ?

Ce que nous n'acceptons pas, c'est que les patrons (et plus étonnamment certains syndicats) mettent sans cesse en avant la compétitivité de l'entreprise pour justifier les reculs sociaux. Outre le fait que cette affirmation est plus que discutable (les autres banques

n'ont pas forcément d'amplitude horaire plus large et des études montrent que le samedi après-midi est un moment de chalandise faible), ce sont les mêmes qui ont fait perdre des fortunes à nos entreprises en créant Natixis. Ce sont ceux-là qui ont approuvé les produits financiers critiquables fabriqués à Paris, ceux-là mêmes qui ont plus généralement soutenu, lors des AG de la CNCE où ils étaient porteurs de parts, les errements de l'ancienne direction nationale, errements qui ont détérioré notre image auprès des clients. Ce faisant, ils ont porté un coup d'une gravité exceptionnelle à la compétitivité de l'entreprise, sans commune mesure avec le supposé dommage que représenterait la fermeture du samedi après-midi. Pour nous, le bien-être des salariés est quelque chose de très important, pas seulement parce que c'est la raison d'être et le devoir des syndicats de s'en préoccuper, mais surtout parce qu'un personnel épanoui sera mieux à même de servir la compétitivité de l'entreprise.

Pascal Binet-Wasilewski

Caisse d'épargne Bretagne Pays de Loire Horaires de travail : toujours plus !

Cela fait déjà plusieurs années que le Syndicat Unifié-UNSA de Bretagne a engagé une procédure pour faire respecter l'accord RTT de 2001. En effet, nous avons constaté que la direction comptait nos samedis de Pâques et Pentecôte dans les jours fériés, alors qu'ils sont bien exclus du décompte dans la rédaction de notre accord. Mais notre employeur avait pour seul argument que nous ne dépassions pas les 1607 heures sur l'année. Ce débat récurrent au sein du comité d'entreprise breton avait fini par nous conduire à ester en justice pour faire appliquer loyalement notre accord. Pas de surprise sur l'attitude de notre nouvelle DRH qui se fait fort d'être encore plus exigeante que nos précédents interlocuteurs.

Mauvaise foi

Pour nous, démonstration à l'appui, le réseau commercial breton comptabilisait moins d'heures que les Ligériens. Cet avantage devait être compensé mais notre DRH s'est bloquée, ne voulant rien entendre ni même reconnaître la situation. Alors que nous demandions le simple rajout d'une phrase (évitant que cet écrit ne soit considéré comme un accord de substitution mettant fin à l'avantage individuel breton) dans le projet d'avenant permettant aux salariés bretons de bénéficier de leurs horaires actuels jusqu'au 30/09/2010, la direction a préféré appliquer tel quel l'accord PDL en plein mois de juillet, faisant fermer les agences bretonnes à 18h au lieu de 17h30 et retarder les salariés jusqu'à 18h25. Bien sûr, toute la communication de la direction a désigné le Syndicat Unifié-UNSA comme responsable de ce problème. La mauvaise foi de l'employeur est totale. Sachant de plus que sa décision de fermer toutes les agences de Bretagne-PDL à 18h30 et 19h en septembre 2010 est non négociable. Nous sommes de nouveau confrontés au même dogmatisme d'une direction toujours avide de détruire l'existant (abondement PEE, intéressement, tickets restaurant non valorisés, médaille du travail diminuée), de renier sa signature et d'interpréter les textes.

La Duchesse en son Château

Le Syndicat Unifié-UNSA ne peut cautionner le fait que l'on veuille une fois de plus faire payer aux salariés les errements de quelques-uns. C'est pourquoi il ne s'est pas associé à la signature de cet accord. Vouloir contraindre les salariés à travailler plus tard sans contrepartie financière ne relève pas de l'application du contrat de travail mais de l'asservissement et la seule proximité du château de la Duchesse Anne ne peut justifier une volonté à un retour de vie moyenâgeux. Faire travailler les salariés sans payer leurs heures, c'est réinstaurer une sorte de corvée seigneuriale. Jusqu'où devons-nous aller dans la négation de nos vies de famille, le stress et la pression commerciale pour satisfaire leur ambition ? En refusant de signer l'accord, le Syndicat Unifié-UNSA a pris ses responsabilités. Dans le seul but de défendre les droits des salariés.

Sylvie Lizard



MESURE ET PRÉVENTION DU STRESS... AU TRAVAIL

La branche Caisses d'Épargne passée au crible du révélateur « stress »

C'est fait, l'accord national « Mesure et prévention du stress » est pleinement opérationnel. Les deux prestataires chargés d'établir le diagnostic « stress » sur l'ensemble de la branche ont été choisis le 2 octobre. À l'issue d'une matinée d'audition où quatre candidats ont présenté leur projet, les partenaires sociaux ont retenu 2 intervenants : Orseu-Secafi Alpha plus particulièrement soutenu par les organisations syndicales, Stimulus du très médiatique professeur Légeron présenté par les employeurs.

Un réel caractère d'urgence

Si les entreprises ont jusqu'en juin 2010 pour engager le processus, le Syndicat Unifié-UNSA considère que sur un dossier qui touche la santé des salariés, et au vu des rapports des médecins du travail et autres assistantes sociales, il n'y a pas et plus de temps à perdre. Les deux prestataires retenus estiment de 13 à 15 semaines le temps nécessaire pour dérouler l'ensemble du processus sur une entreprise. Ils se déclarent par ailleurs en capacité à mener de front plusieurs entreprises. La première phase du dispositif consiste à collecter, par le biais de questionnaires électroniques anonymes, des informations auprès d'un très large panel de la population, en vue d'établir un pré-diagnostic en matière de stress. Elle sera suivie d'une série d'entretiens approfondis, ciblés sur un échantillon défini en fonction des tendances issues du pré-diagnostic, et toujours placés sous le sceau de l'anonymat. Enfin, il reviendra à chacun des intervenants de formuler pour chaque entreprise des préconisations ayant pour but d'identifier, de prévenir et d'éliminer les facteurs de stress au travail.

Tentative de fraude...

L'accord à peine signé, certains employeurs tentaient déjà de moduler ses effets en voulant mettre en place un « diagnostic maison » pour échapper à l'obligation conventionnelle précédemment décrite. En clair, ils feraient plutôt confiance à un diagnostic à leur façon plutôt qu'aux conclusions d'une enquête organisée autour d'une approche scientifique. Ces dirigeants, a priori guère enclins à affronter la vérité sur l'état de santé de leurs salariés, ne pourront pas échapper au dispositif scellé par l'accord du 15 juillet.

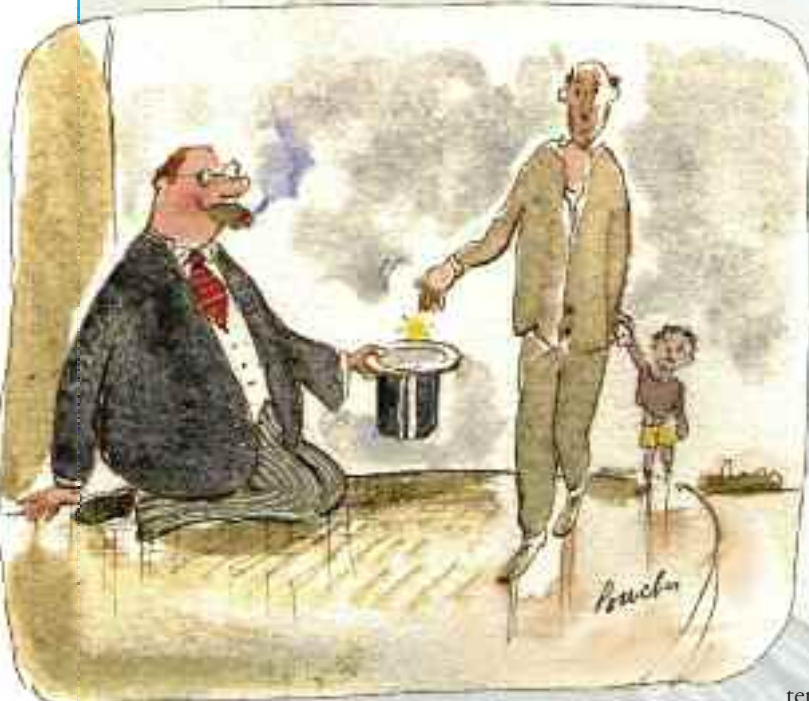
Vers une révolution culturelle

Ce chantier, mené à l'échelle de la Branche Caisses d'épargne, revêt un véritable enjeu social. Sans vouloir être devin, le Syndicat Unifié-UNSA affirme qu'il conduira sans aucun doute nos entreprises à réviser leurs principes de gestion des Hommes. Les méthodes de management par le stress notamment, jadis fleuron d'un célèbre fabricant asiatique de photocopieurs dans les années 80, n'y trouveront plus leur place. Seule une véritable révolution culturelle initiée à la tête de nos entreprises pourra contrer la progression de la souffrance au travail. Faute de quoi il y a fort à craindre que les Caisses d'épargne emboîtent le pas à d'autres groupes nationaux qui connaissent depuis des mois une vague de gestes désespérés dont l'origine professionnelle n'est plus contestée par personne, dirigeants compris.

Jean-David Camus

Quand la crise enrichit les pauvres

Le relativisme permet une approche particulière des effets de la crise financière. Les pauvres auraient moins à perdre que les riches et seraient plus habitués à la frugalité. Démonstration !



L'adage « à quelque chose malheur est bon » vaut pour une certaine presse qui trouve dans la crise financière matière à vendre du papier. La plupart des journaux ont traité et entretiennent la rubrique sous des angles plutôt techniques : informations, enquêtes, analyses sur les origines, les causes et les multiples scénarios de sortie de crise.

TRUCS ET BOUTS DE FICELLE

Une approche plus terre à terre entonne une surprenante ode au citoyen quant à sa capacité insoupçonnée à s'investir dans une gestion individuelle de la crise. À en croire ce doucereux cantique, le citoyen lambda, après avoir contribué à renflouer les institutions financières qui ont mis son monde à mal,

accepte de passer l'éponge. Il ne cherche pas trop à connaître les causes de son malheur et fait contre mauvaise fortune bon cœur. Sa préoccupation majeure serait, à en croire ces journaux, la quête aux trucs et astuces pour traverser cette noire période avec un maximum de sérénité. Et nos bons échetiers de leur venir opportunément en aide aux travers de leurs colonnes ! Ils vont donc l'aider dans sa quête au troc, colocation, covoiturage... Ils vont par ailleurs se faire l'écho des mille et un trésors d'imagination de leurs concitoyens savourant les délicieux menus « spécial crise » à 5 €, traquant partout le bon de réduction, faisant pousser des salades sur leur balcon ou remplaçant l'avion par la trottinette !

LES PAUVRES SONT PLUS FORTS !

Ce n'est pas tout. Un bonheur n'arrivant jamais seul, le citoyen renoue avec les vraies valeurs : la solidarité, la chaleur humaine, les plaisirs simples. Qui l'eût cru, certains voient même dans cette crise une leçon de morale fort inattendue : « *Les gens qui ont toujours travaillé dur en menant une vie frugale sont finalement*

moins à plaindre que les oisifs vivant de rentes confortables, qui par temps de crise se trouvent fort démunis ».

Mieux encore, la frugalité devient à la mode. La mise à la diète consumériste rejoint une autre préoccupation tendance « faire du bien à la planète ». Le salarié précaire ou le chômeur en fin de droits ignorent sans doute qu'ils sont furieusement dans le vent. La dépense fébrile, l'ostentation sont aujourd'hui ringardes. Pour frimer il faut faire dans la sobriété et l'austérité !

C'EST LA CRISE, SOYONS ZEN !

Ainsi donc, afin de ne pas sombrer dans un matérialisme dépassé, il conviendrait de penser la récession autrement qu'en licenciements en pagaille, familles à la rue, factures en souffrance... Soyons zen ! Puisque seuls les riches ont matière à souffrir. Les plus modestes d'entre nous, sont en fait les vrais privilégiés, révélés de cette crise. Les plus frugaux d'entre nous confèrent tout bonnement à la sagesse. Au prochain krach boursier, c'est certain, les pauvres atteindront le nirvana. Parole d'expert !

Serge Huber

Lu pour vous

Fallait-il sauver les banques ?



Fallait-il sauver les banques ?
Larousse collection « à dire vrai », 9,90 €.

Jannick Alimi est responsable du secteur économique au Parisien. Elle livre avec ce petit essai une histoire alerte de la crise des banques depuis la faillite de Lehman Brothers, écrite dans un style journalistique simple, direct, efficace. Évidemment, ce n'est pas toujours très approfondi (1), mais cela se lit comme un roman policier (avec beaucoup de cadavres) et cela permet en une soirée de lecture de synthétiser et d'organiser des informations reçues pendant une année de façon désordonnée. La leçon principale de cette année noire est que le monde bancaire est un monde à part, qui a désormais la garantie que, quelles que soient ses erreurs, il sera toujours sauvé par le contribuable. Nouriel Roubini, cité par l'auteur, résume à quoi cela conduit : « *une combinaison d'arrogance, de*

cupidité, de bêtise et de négligence ». Cela rend, avec le recul, incompréhensible l'attitude des gouvernements qui ne se sont guère donnés les moyens de contrôler des pratiques qui risquent de se reproduire, sans doute sous une forme renouvelée. De ce point de vue, l'attitude du gouvernement français est jugée avec une particulière sévérité par l'auteur. Contrairement à la plupart des autres gouvernements occidentaux, il a donné à son aide la forme non pas d'une entrée au capital mais d'un prêt, se privant ainsi, à la fois du réel moyen de contrôler les dérives (en étant par exemple présent dans les Conseils d'administration) et accessoirement d'une importante plus-value suite à la remontée des cours. Notons que notre Groupe – ou plus exactement ses dirigeants – ne sort pas grandi de ce coup d'œil rétrospectif. Outre l'histoire de Natixis – un condensé de tout ce qu'il ne fallait surtout pas faire ces cinq dernières années – le récit du départ de Charles Milhaud est savoureux :

il a essayé de justifier la perte de 750 millions qui a servi de prétexte à son débarquement en la rapportant aux fonds propres du Groupe, soit 20 milliards d'euros. La ministre des Finances n'était quand même pas stupide au point de ne pas savoir que c'était du compte propre de la seule CNCE (soit un peu plus d'un milliard d'euros) qu'il fallait rapprocher l'« incident de marché », qui du coup prenait l'allure d'une catastrophe industrielle.

Louis Martin

(1) : Pour une approche plus fouillée, mais également plus difficile à lire, nous conseillons : *La crise : Des subprimes au séisme financier planétaire de Paul Jorion chez Fayard* ou *La crise : Pourquoi on en est arrivé là ? Comment en sortir ? de Michel Aglietta aux éditions Michalon.*

« une combinaison d'arrogance, de cupidité, de bêtise et de négligence »

**NOUVELLES RÈGLES
DE REPRÉSENTATIVITÉ SYNDICALE**

Des ratés à l'allumage...

La représentativité syndicale devait prendre un nouveau tournant avec la loi du 20 août 2008. Fini le privilège des cinq « irréfragables » (CFDT-CFTC-FO-CGC-CGT) datant d'un décret de 1966. Désormais, pour avoir droit de cité dans l'entreprise, toute organisation syndicale doit faire preuve de sa représentativité : obtenir 10 % des voix aux élections professionnelles. Pour une organisation comme l'UNSA, prouver sa représentativité est son quotidien depuis sa création en 1994. La nouvelle disposition introduite par le législateur contribue donc à mettre tout le monde sous un régime unique. Liberté, égalité, représentativité !

DOUBLE LECTURE

Tout le monde... mais pas tout de suite. Car si l'effet de la loi est immédiat au rang de l'entreprise, il pourrait en revanche être différé pour les Branches et les Groupes jusqu'en 2013. Sur ce point, la loi ouvre la porte à interprétation : à quel moment la pesée se fait-elle ? Faut-il attendre que toutes les entreprises d'une Branche ou d'un Groupe aient connu leurs élections professionnelles post loi d'août 2008 ou alors la référence à un cycle glissant de quatre années (durée maximale des mandats) avec des élections pré et post 20 août est-elle recevable ?

Au sein du Groupe BPCE, la question est entière et plutôt complexe au regard de cette loi. Si la représentativité du Syndicat Unifié-UNSA est incontestable au sein de la Branche Caisses d'épargne, elle suscite quelques interrogations au regard de la Branche Banques populaires. En effet, cette Branche est née de la loi du 18 juin 2009 instaurant le nouveau Groupe BPCE. Une piste tend à dire que faute d'un cycle complet d'élections au sein de la nouvelle Branche, seules les organisations syndicales irréfragables sont représentatives. L'UNSA ne pourrait alors pas prétendre à la représentativité avant 2012, voire 2013 alors que sur les dernières élections elle pèse plus de 8% (minimum requis pour la représentativité dans une Branche) en ayant présenté des candidats dans seulement trois entreprises sur 20 ! Une seconde piste retient le fait que les organisations syndicales pouvant aujourd'hui faire la preuve de leur représentativité au regard des critères en vigueur avant la loi de 2008 bénéficieraient, tout comme les cinq « irréfragables », de la représentativité. L'UNSA serait dans ce cas représentative en Banques populaires.

UN CURIEUX SURSIS

Les mêmes interrogations se présentent au niveau du nouveau Groupe BPCE, avec un seuil minimum qui passe à 10%. Chacun comprendra que le flou de la loi d'août 2008, concernant une période dite transitoire courant jusqu'en 2013, pourrait aboutir à la non-représentativité de l'UNSA au sein du Groupe BPCE ! Ainsi, l'UNSA qui au sein de ce nouveau Groupe recueille environ 20% des voix, devrait attendre que toutes les entreprises du nouveau Groupe aient organisé leurs élections professionnelles en version « post août 2008 » pour pouvoir prétendre à la représentativité.

Une telle conclusion, peu crédible au regard des premières conclusions d'analyses sollicitées auprès de sommités en droit social, mettrait en évidence le caractère protecteur de la loi d'août 2008 en faveur des « irréfragables ». Ces derniers bénéficieraient ainsi d'un sursis de près de 5 années supplémentaires dans les Branches et Groupes sans avoir à répondre aux exigences de la loi ! Choix délibéré du législateur ou erreur d'appréciation des effets de la loi avant adoption ? Il reviendra à coup sûr au juge de dire comment la loi doit être lue.

Jean-David Camus

“La nouvelle disposition introduite par le législateur contribue donc à mettre tout le monde sous un régime unique. Liberté, égalité, représentativité !”



Vos droits en pratique

La maladie et le report obligatoire des congés payés

L'article 55 du statut du personnel des Caisses d'épargne stipule que « Le congé annuel n'est pas reporté sur les années suivantes lorsque, volontairement, l'agent n'a pas demandé à en bénéficier dans l'année au cours de laquelle il est dû ».

Dans certaines entreprises sous statut du personnel des Caisses d'épargne, la mauvaise habitude a été prise par les directions des ressources humaines de supprimer les congés payés des salariés malades qui n'ont pas pu les prendre durant la période de référence. C'est contraire aux dispositions statutaires dès lors que le salarié en arrêt maladie est privé de la faculté de prendre ses congés de manière volontaire puisque la maladie n'est pas un événement choisi. Le salarié, indépendamment de ses souhaits, ne peut donc prendre ses congés. En outre, la maladie entraîne la suspension du contrat de travail. Ce dernier, déjà suspendu, ne peut faire l'objet d'une nouvelle suspension pour un autre motif juridique tel les congés payés.

> L'Europe au secours des salariés français en matière de report de congés payés.

L'article 7 de la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, dispose en matière de congé payé annuel :

- 1. Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que tout travailleur bénéficie d'un congé annuel payé d'au moins quatre semaines, conformément aux conditions d'obtention et d'octroi prévues par les législations et/ou pratiques nationales.
- 2. La période minimale de congé annuel payé ne peut être remplacée par une indemnité financière, sauf en cas de fin de relation de travail.

En se fondant sur cet article, la Cour de Justice des Communautés Européennes (CJCE) a rendu deux arrêts selon lesquels (20 janvier et 10 septembre 2009) les congés payés qui ne peuvent être pris durant la période de référence sont obligatoirement reportés après la maladie, même si la maladie survient durant les congés. Elle estime que :

- « Le travailleur doit normalement pouvoir bénéficier d'un repos effectif, dans un souci de protection efficace de sa sécurité et de sa santé, puisque ce n'est que dans le cas où il est mis fin à la relation de travail que l'article 7, paragraphe 2, de la directive 2003/88 permet que le droit au congé annuel payé soit remplacé par une compensation financière ».
- « La finalité du droit au congé annuel payé est de permettre au travailleur de se reposer et de disposer d'une période de détente et de loisirs. Cette finalité diffère en cela de celle du droit au congé de maladie. Ce dernier est accordé au travailleur afin qu'il puisse se rétablir d'une maladie ».

> La France se met en conformité avec la directive européenne.

La Cour de cassation a confirmé cette jurisprudence par un arrêt rendu le 24 février 2009. Tous les salariés concernés depuis 2005 peuvent demander à être rétablis dans leurs droits par report des congés supprimés à tort. Le juge des référés peut être saisi en cas d'infraction à la législation communautaire.

Christian Vitale

En français dans le texte

L'argent ! Toujours l'argent !

L'argent ! L'argent ! Comme on le voit à la cupidité des patrons de banques, il n'y en a plus que pour l'argent aujourd'hui ! Eh bien soit, continuons à nous intéresser aux expressions de la langue française qui ont un lien avec l'argent. Parfois même sans qu'on s'en doute, tant les mots ont évolué.

> De bon ou de mauvais aloi ?

On dit parfois d'une remarque qu'elle est de bon aloi ou de mauvais aloi. Sans qu'il n'y paraisse, cela a un rapport avec l'argent. Aloï est un vieux mot en effet qui signifie alliage. Au Moyen Âge, les pièces devaient avoir un alliage précis qui mêlait or et argent. Les vraies pièces étaient de bon aloï, les fausses, qui circulaient abondamment, de mauvais aloï. Malheureusement, les rois eux-mêmes, dignes ancêtres de certains gouvernements actuels qui laissent filer l'inflation, faussaient régulièrement l'aloï en diminuant progressivement le pourcentage d'or dans les pièces officielles.

> Au coin du bon sens...

Certaines réflexions nous paraissent frappées au coin du bon sens. Un lien avec l'argent ? Eh oui, le coin dont il est question est l'outil en fer ou en acier, au gré des temps, sur lequel est gravée à l'envers et en creux l'image de la face d'une pièce de monnaie. On frappait, au sens propre du terme, jadis avec un marteau sur l'autre extrémité du coin afin que cette empreinte soit marquée dans le métal chauffé de la pièce. L'expression est très ancienne et se trouve chez François Villon.

> Faux jeton !

On parle aussi (nous ne visons personne en particulier) de faux jeton. Cette expression est en réalité une déformation de faux comme un jeton, plus ancienne et parfois encore utilisée. Dans l'ancien régime, les calculs monétaires étaient bien compliqués : la livre valait 20 sols et le sol 12 deniers.

Comme cela n'avait rien à avoir avec le système décimal, les commerçants utilisaient des jetons pour leurs calculs. On traçait un tableau, on alignait les jetons sur la ligne des deniers, lorsqu'on arrivait à 12, on mettait un jeton sur la ligne des sols, etc., un peu selon le principe du boulier... Les jetons ressemblaient à des pièces de monnaie, mais n'avaient aucune valeur puisqu'ils ne servaient qu'à calculer.

D'où l'expression, sans doute parce que quelques naïfs avaient dû se faire refiler un jeton en lieu et place d'une vraie pièce.

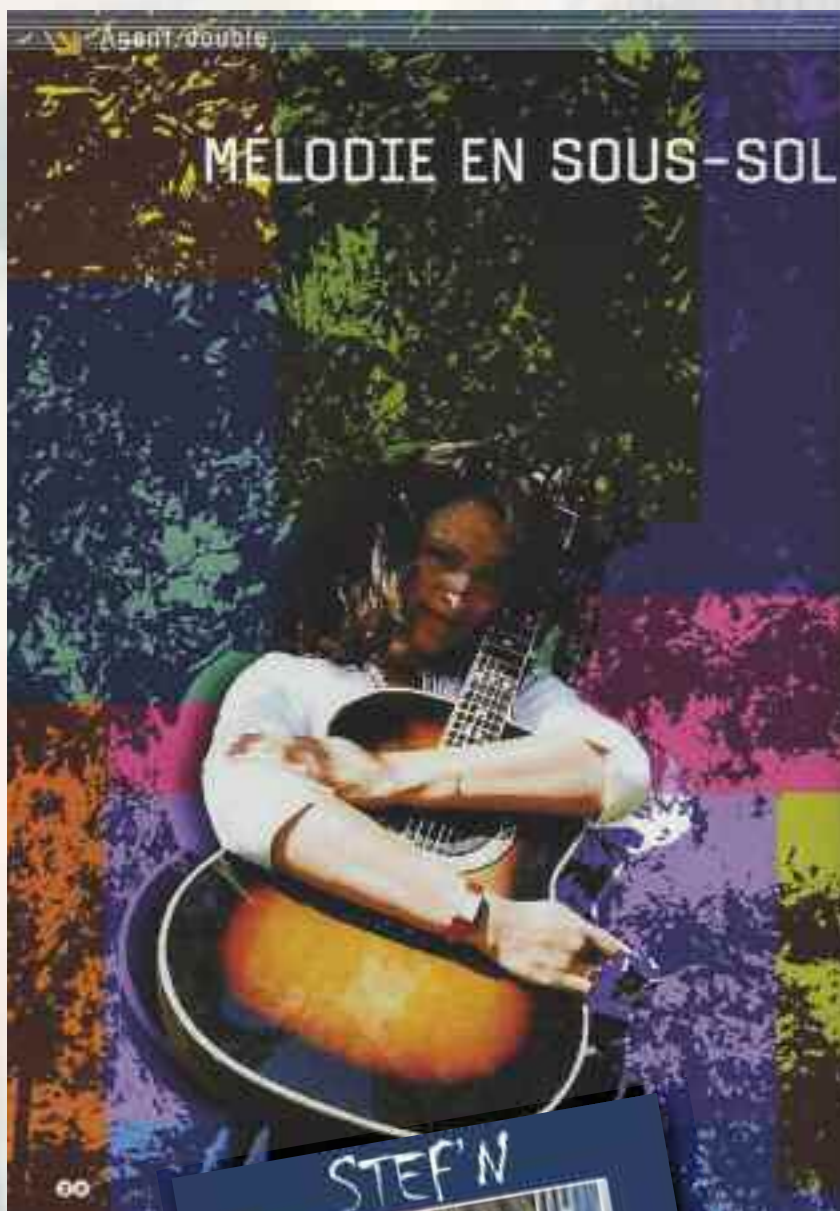
Agathe Prévost



Portrait passion

Stef'n, rockeuse de charme

Du haut de ses 37 printemps, Stéphanie, attachée commerciale à la Caisse d'épargne de Loire-Centre, manie la guitare et use de ses cordes vocales comme une véritable chanteuse professionnelle. Questions à une artiste montargoise au tempérament rock and folk.



Tu n'en es assurément pas à ta première expérience musicale ?

Je suis compositrice, guitariste et interprète et prépare actuellement mon second CD. Au rythme de quatre heures de répétition par semaine, je travaille sans relâche mes dernières compositions musicales. Ce nouvel album doit être prêt dans quelques semaines et comprendra quatre titres ballades électro-acoustiques et rock-mélodiques. Des morceaux minutieusement choisis pour servir des intonations tantôt acidulées tantôt rageuses. Les expressions de mon tempérament en quelque sorte !

Et tu vis sur ton expérience et tes acquis ?

Non pas du tout ! Je chante depuis toute petite mais continue de prendre des cours de chant pour travailler encore et toujours dans le but de perfectionner ma voix. Mes progrès sont, je pense, très nets même depuis mon dernier album. Nous avons formé un groupe notamment avec Frédéric, le batteur qui partage également ma vie. Notre calendrier est bien chargé et nous nous sommes produits une bonne centaine de fois entre des concerts donnés dans le cadre de festivals locaux, des cafés-concerts et autres manifestations musicales. C'est chaque fois un vrai régal !

Stéphanie, quels sont tes projets dans cette passion ?

Dans l'immédiat, je joue pour le plaisir mais notre groupe a des ambitions ! En fait, nous prenons le temps d'acquiescer suffisamment de maturité avant de proposer nos compositions aux « major-compagnies » artistiques parisiennes. D'ici là, je vis les choses avec passion mais garde la tête sur les épaules. J'ai un emploi et ne compte pas le laisser tomber ou alors il faudrait que cela marche sacrément pour notre groupe. En attendant, ma passion pour la musique, mes créations, mon investissement et ses retours, sont un sacré exutoire à mon activité professionnelle !

Contact presse : steph.bikialo@free.fr

Propos recueillis par Michel Ricard.

Le Trait-d'union - le journal du Syndicat Unifié-UNSA

Directeur de la publication : Serge Huber - Caisse d'Épargne - 267, rue Giraudeau - 37000 Tours Cedex

Tél. : 06 07 15 91 47 • Email : traitdunion@syndicat-unifie.net

Conception réalisation : Phonem communication - Nancy • Impression : STUDIO TACTIC - Tremblay-en-France

Photo de couverture : © www.gettyimages.fr - Réf. 89128889

Dépôt légal : 4^{er} trimestre 2009 - Commission paritaire n°358 D 73 - ISSN 1149-1582

