# LE FURET

Lettre d'information de l'UNSA BPCE, pour agir ensemble

## 1 L'EDITO DE ...

*La qualité de vie au travail est une obligation légale inscrite dans le code du travail. Certes, la salle de sport, la conciergerie… contribuent au bien être des salariés de BPCE. Mais le véritable épanouissement professionnel passe par un travail qui a du sens, qui permet de développer ses compétences, dans une entreprise où chacun a sa place. Beaucoup d'actions concrètes devraient être mises en place : instaurer une véritable politique RH individualisée pour tous (à ce jour réservée au top management), garantir l'employabilité durable des collaborateurs, en leur proposant des parcours de carrière et de formation adaptés. La qualité de vie au travail passe également, aujourd'hui, par une vraie mise en œuvre du télétravail, une organisation du travail modernisée qui fluidifie les relations.*
*Un salarié heureux est plus productif, moins absent, plus engagé, force de proposition. Il n'est pas qu'une variable d'ajustement budgétaire…*

*Jean-Louis LE MOUELLIC, secrétaire du CHSCT*

## 2 ÇA PEUT SERVIR…

**5 600 € par personne !**
C'est ce qu'on obtient en divisant le total du budget « séminaires » par le nombre de salariés, pour 2017. Nous espérons, cher lecteur, que vous faites partie de ceux qui en ont profité…

Quelques jours avant de fêter vos 70 ans, votre facteur vous remet un courrier recommandé avec AR de votre DRH. Hélas, il ne s'agit pas d'une carte de vœux, mais d'une invitation à quitter l'entreprise le jour de vos 70 ans !
En effet, à 70 ans, il est possible pour l'employeur de vous mettre à la retraite d'office. Sachez que BPCE utilise sans hésiter cette faculté de mettre à la porte les collègues septuagénaires, certes peu nombreux pour l'instant.
Mais cette mise à la retraite , imposée par l'employeur, ouvre droit à une indemnité de mise à la retraite, au moins égale à l'indemnité de licenciement conventionnelle et donc bien plus avantageuse que l'indemnité de départ à la retraite « classique » à BPCE. ! Donc si vous hésitez à prolonger votre carrière : à vos calculettes ...

## 8 LA DIRECTION PREND NOTE…

Rubrique dédiée aux questions posées par les délégués du personnel, auxquelles la direction a bien du mal à répondre…

Question : Est-il normal que les mails à caractère professionnel adressés par nos collègues à leur manager restent sans réponse ? Cette technique, qui consiste à ne pas répondre à des questions professionnelles précises, peut-être pour ne pas assumer ses responsabilités, devient exaspérante pour un grand nombre de collègues. Sans compter l'impolitesse de cette pratique et l'infraction aux repères managériaux édictés par la DRH.

Réponse : La Direction prend note de cette observation qu'elle ne partage cependant pas et tient à rappeler à tous que le mail ne doit pas remplacer le dialogue et les échanges.

## 9 LE TRAVAIL, C'EST LA SANTÉ !

La DARES (une direction du Ministère du Travail) a publié une étude qui révèle quels sont les métiers les moins favorables au bien-être psychologique. Et devinez qui se retrouvent dans le top 5 ? Les employés de banque ! Conflits éthiques au quotidien, absence de reconnaissance du travail accompli, pression à tous les étages, peur du lendemain, : toutes les conditions sont réunies pour générer des risques psycho-sociaux . Certes, cette étude visait plutôt les métiers des réseaux bancaires, mais tout cela vaut aussi pour BPCE . Voilà ce qui arrive, quand on gère pendant des années les ressources humaines comme on gère des ressources financières...

## 10 LES PARTENAIRES ZOZIAUX

Lettre d'information de l'UNSA BPCE
L'équipe qui a composé ce numéro se présente :
Directeur de publication : Didier GIRAUD • Rédacteurs : Hervé BARRET, Corinne BROSSET, Anne-Marie BRUIN, Céline GEMAYREL, Thierry MBOUTCHOUANG NOUMIGUE, Sylvie MIGNAULT-BRICOUT, Mohand MOBAREK, Jean-Louis LE MOUELLIC, Pierre-Eric RANDRIANARISOA, Pascal REAULT •

# 3 DIGITAL...

Après avoir remercié 50 % des prestataires fin juin, le Directeur du Digital vient d'informer ses équipes que les 50 % de prestataires encore en place allaient être remerciés à leur tour, dès cet été, et peut-être même définitivement.
La raison ? : plus de budget. En mai le Directeur du Digital s'est aperçu que son budget de l'année serait totalement consommé fin juin. Aurait-il ouvert trop de robinets d'un seul coup ?
Pire, il découvre l'existence de certaines équipes comme la Data, moins visible et moins prestigieuse que d'autres, dont le budget ne lui aurait pas été transféré.
Comment est-ce possible ? On se le demande… y a-t-il quelqu'un qui pilote la soucoupe volante ?
Aujourd'hui les collaborateurs du Digital se posent la question de leur devenir. En effet, sans les prestataires les projets sont à l'arrêt, les développements de nouveaux outils et programmes sont suspendus.
Tant pis pour les équipes qui se sont démenées depuis des mois, elles retrouveront peut-être leurs prestataires à la rentrée, ou pas.
Mais quels prestataires, les mêmes ou de nouveaux ? il faudrait donc à nouveau sélectionner, réexpliquer les besoins, rappeler le contexte… avec des échéances impératives de fin d'année entre autres pour les équipes Data.
Quel coût pour BPCE, quelle perte de temps, d'énergie pour les collaborateurs !
Au-delà de ça, quelles conclusions en tirer ?
Le digital, qui semblait être la priorité absolue de BPCE , avec un budget quasi-illimité, serait -il déjà relégué au second plan ?

# 4 ON REMBOBINE

Voici 3 ans lors des vœux au personnel, François PEROL confessait avoir négligé BPCE-sa, pour cause de construction du Groupe. Promettant une vraie incarnation de l'entreprise, il nomma une Secrétaire générale. Résultats : compression des effectifs, toujours plus d'open-spaces, des transferts d'activités... Mais de stratégie et d'identité propres à BPCE-sa, toujours pas. Les retours obtenus sur le questionnaire déterminant une partie de notre intéressement sont très positifs, mais pour les dirigeants du Groupe, BPCE-sa représente surtout un coût… Dans ces conditions, comment motiver les salariés de notre entreprise , comment développer leur engagement , la fierté d'appartenance à une entité dont on ne sait même pas si elle conservera demain la totalité de ses missions ? Qui aujourd'hui défend les intérêts des salariés de BPCE-sa ?

# 5 AGENDA

**DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL**
A fixer (en septembre)

**CONSEIL DE SURVEILLANCE**
Le 2 août

**CHSCT**
Le 12 et le 19 juillet

**CE**
Le 19 juillet

# 6 VIE DU GROUPE

Le démantèlement du Crédit Foncier, même dans l'hypothèse où il se ferait dans de relatives bonnes conditions sur le plan social, aura des répercussions sur les salariés de BPCE. Pourquoi ? Parce que BPCE accueillera « plusieurs dizaines » de collaborateurs du Foncier, pour reprendre les termes de Catherine Halberstadt devant le CE. Combien de dizaines ? Cela dépendra sans doute de l'attractivité du plan de départs volontaires qui sera mis en place. A ce stade, on ne peut donc faire que des hypothèses, mais on peut supposer qu'ils seront issus des fonctions support du siège : marketing / développement / communication, juridique et conformité, risques, etc.
Que le Groupe fasse jouer la solidarité au profit de salariés d'une entité en difficultés, comme c'est déjà la cas avec BPCE International (déjà plus d'une dizaine de collaborateurs intégrés chez BPCE), il faut s'en féliciter. Pour autant, cela ne doit pas se faire au détriment des actuels salariés de BPCE ! On a du mal à imaginer que juste après avoir accueilli des salariés du Foncier, BPCE mette à son tour en place un dispositif visant à faire partir des salariés. Nous serons donc particulièrement vigilants à ce que la « chasse » que nous avons déjà dénoncée à plusieurs reprises, ne reprenne pas...

# 7 CAFÉ DE SEINE

« Non mais franchement ? A quoi ça sert de changer de prestataire au RIE ? C'est plus cher, moins bon, moins bien servi … je suis peut-être un peu difficile, mais quand-même ! »

***Votre avis nous intéresse…..***

Certaines remontées sur le RIE nous sensibilisent et nous souhaitons contribuer à son amélioration. Transmettez-nous vos remarques, négatives ou positives. L'UNSA ne manquera pas de les faire suivre via le CHSCT, voire de demander une enquête de satisfaction à la DRH.