

LA CADRES & MANAGERS
LETTRE

L'ÉDITO

C'est la crise !

« C'est la crise ! ». Certes, mais pas pour tout le monde. Aujourd'hui, les 85 plus grandes fortunes de la planète possèdent autant que 3,5 milliards de personnes, soit la moitié de la population mondiale. Le nombre de milliardaires a augmenté de 7% dans le monde en un an et leur fortune cumulée a progressé de 12%.

Les entreprises françaises ont versé 40,7 milliards de dollars à leurs actionnaires en 2014, montant en progression de 30% sur un an. Afin d'engranger encore plus, les multinationales concluent des accords avec le Luxembourg et échappent ainsi au paiement de plusieurs milliards d'impôts et taxes. Parmi elles, le Crédit Agricole, se revendiquant pourtant socialement responsable ! D'ailleurs, le Crédit Agricole, notre propriétaire, a distribué 1,2 milliards de dollars de dividendes cette année. Par contre, pour nous, salariés du groupe et artisans des résultats, la prime de partage des profits s'est limitée à... 100 € bruts.

« C'est la crise ! » ne cesse de clamer le MEDEF, tout puissant et décomplexé. Il prône le libéralisme à outrance : suppression de jours fériés, libéralisation du travail du dimanche, précarisation du contrat de travail, austérité pour les salariés... pour les salariés seulement. Car à aujourd'hui, malgré leur forte taxation, des retraites « chapeau » sont toujours attribuées aux dirigeants des grandes entreprises qui connaissent déjà de substantielles augmentations de leurs revenus. Selon le gouvernement et le MEDEF, la France manquerait de compétitivité. Mais alors, comment expliquer que nous soyons toujours la 5ème puissance mondiale ? Que nous occupions le 10ème rang des pays les plus attractifs en matière d'investissements étrangers ?

Certes, le nombre de chômeurs ne cesse d'augmenter. Mais à qui la faute ? Rien que dans le secteur bancaire, pourtant l'un des plus lucratifs, et malgré les gains supplémentaires générés par le CICE et le Pacte de Responsabilité, plusieurs milliers d'emplois sont détruits chaque année. Alors que l'option du digital devrait être source de développement, nos employeurs l'utilisent comme prétexte pour « optimiser » les ressources humaines et surtout leurs résultats ! La fiction « Real Humans » deviendrait-elle réalité ?

« C'est la crise ! ». LCL ne fait pas exception : bien que les résultats commerciaux des 3 premiers trimestres soient bien orientés, l'indigence des mesures salariales proposées est à l'opposé des efforts accomplis par les salariés. Et que dire de l'écrêtement minimaliste des taux des prêts immobiliers CLP, tant attendu et si décevant.

Oui, c'est la crise. Mais n'est-ce pas plutôt celle de la confiance ? N'est-elle pas celle du collectif ? De la solidarité ? Un autre monde est possible. Il suffit de le vouloir et d'agir. Ensemble tout est possible.

« Indignez-vous ! » souhaitait Stephan Hessel. En tout cas, ne nous résignons-pas. Se regrouper pour être plus forts est un début.

Alors, pensez-y ! Syndiquez-vous !

Philippe Kernivinen
Délégué National FO LCL

RETOUR SUR...

LA MONÉTISATION DU COMPTE ÉPARGNE TEMPS

Un an après la décision de la Cour de cassation l'y obligeant, LCL n'a toujours pas complètement modifié les règles de monétisation des heures épargnées sur les Comptes Epargne Temps. La banque est (théoriquement*) contrainte de revoir la formule de calcul concernant la monétisation des heures versées par les salariés sur leur CET. Ce qui représente une majoration estimée à 37% par FO, le syndicat ayant initié la procédure.

Un an plus tard : quand l'un des 19.300 salariés de LCL détenant un CET décide de verser tout ou partie des jours épargnés sur le PEE ou le PERCO ou de monétiser lors de son départ de l'entreprise (retraite, licenciement, démission), l'heure est toujours valorisée selon la méthode de calcul de LCL. Ce qui exclut, de fait, le 13ème mois de l'assiette de départ.

Chez LCL, celui-ci « fait pourtant partie intégrante du salaire de base », a argumenté Me Alessandri devant la Cour. L'avocate de FO fait référence à la Convention Collective de la banque qui prévoit en effet, dans son article 39, que « les salaires de base annuels sont versés en treize mensualités égales. » (...)

« Anne Broches, DRH de LCL jusqu'au printemps dernier, a toujours considéré que la décision d'appliquer ce mode de calcul était injuste, observe Philippe Kernivinen, Délégué Syndical National FO de LCL. Elle en a fait une position de principe, bien que ce mode de calcul ait été approuvé en appel et cassation. »

Résultat : début 2014, FO a décidé d'accompagner les salariés lésés dans une procédure prud'homale; les dossiers ont été confiés à Madame Charlotte Dubuisson. « Il s'agit de salariés ayant souhaité monétiser une partie de leur CET à l'occasion de leur départ de l'entreprise ou pour alimenter leur PEE ou leur PERCO, commente Philippe Kernivinen. Les sommes en jeu ne sont pas colossales : pas plus de 4.000 € par dossier, pour un montant total que nous estimons à 170.000 € brut. Mais si les 19.300 salariés détenant un CET décident de bénéficier de la décision de cassation, cela pourrait représenter plusieurs millions » (...).



Extrait de *Entreprise & Carrières*,
septembre 2014, n° 1208

* NDLR : commentaire FO LCL

BRÈVES :

Retraite

Le gel des retraites est déjà une réalité pour les cadres. Cette solution, destinée à limiter le dérapage de la caisse des retraites complémentaires Agirc, a été actée en mars 2014 par les syndicats et le patronat, qui gèrent de façon paritaire le système. Mais cette mesure ne suffit pas à combler le déficit. Depuis la crise financière de 2008, les comptes de l'Agirc plongent dangereusement, et ses réserves seront épuisées dès 2018. Offensif, le Medef prône un recul progressif à 65 ans de l'âge auquel un cadre peut toucher sa pension complémentaire.

Extrait de Challenge, sept 2014

Scannez le QR code ci-dessous pour consulter le graphique du "SOLDE ANNUEL DES RÉGIMES DE RETRAITE"



Tout salarié en forfait jours doit bénéficier de l'entretien annuel sur la charge de travail.

Bien que l'entretien annuel sur la charge de travail n'ait été introduit dans le Code du travail que par la loi du 20 août 2008, la Cour de cassation précise, pour la première fois, dans un arrêt du 12 mars, que cette obligation s'applique également aux conventions individuelles de forfaits jours en cours d'exécution lors de son entrée en vigueur.

Extrait de Liaisons Sociales, avril 2014

LE COMMENTAIRE DE FO LCL :

LCL a proposé (voire imposé) à de nombreux cadres un contrat de travail de « cadre au forfait jour » (cadre autonome). Le temps de travail d'un cadre au forfait jour n'étant pas « calé » d'une manière aussi systématique que pour les techniciens ou les cadres dits « intégrés » (temps de travail temps plein = 1.607 heures), l'entretien annuel cité ci-dessus est destiné à faire le point avec votre hiérarchique sur votre charge de travail et votre temps de travail. Cet entretien est obligatoire.

www.fo-lcl.fr

Le Compte Personnel de Formation (CPF) sur les rails



L'Accord National Interprofessionnel du 14 décembre 2013 permet aux entreprises de faire de la formation professionnelle un investissement d'avenir et aux demandeurs d'emploi et aux salariés d'améliorer leurs compétences. Il offre plus de liberté au salarié pour suivre, à son initiative, une formation dans le cadre de son Compte Personnel de Formation.

Au 1er janvier 2015, chacun bénéficiera d'un Compte Personnel de Formation, dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à la retraite. Ce compte a pour objet de permettre de suivre une formation qualifiante et certifiante inscrite sur des listes d'éligibilité.

Alimenté en heures de formation à la fin de chaque année, le compte peut faire l'objet d'abondements, notamment lorsque la durée de la formation est supérieure au nombre d'heures inscrites sur le compte.

L'acquisition des heures de formation se fait, prorata temporis, à hauteur de 24 heures par année de travail jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis de 12 heures par an, dans la limite d'un plafond de 150 heures pour un salarié à temps complet.

Les heures de formation inscrites sur le compte demeurent acquises en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi de son bénéficiaire. Chaque personne connaîtra le nombre d'heures crédité sur son compte en accédant à un service dématérialisé gratuit.

Le compte est mobilisé à l'initiative du salarié. Les formations financées dans le cadre du compte ne sont pas soumises à l'accord de l'employeur lorsqu'elles sont suivies en dehors du temps de travail.

Extrait de Revue Banque, juin 2014



Plus de robots, moins de boulot

« Dans ce monde que nous créons si rapidement, nous verrons de plus en plus de choses qui ressemblent à de la science-fiction, et de moins en moins de choses qui ressemblent à des postes de travail. » Cette phrase de l'économiste et expert de l'ère digitale Andrew McAfee est provocante, mais reflète une inquiétude partagée par un nombre croissant de chercheurs. Les robots construisent déjà des murs et des voitures, mais demain ils conduiront des camions et feront de la comptabilité ou du droit. Même du journalisme. La seule question sur laquelle les chercheurs se disputent encore est : que deviendront les humains ? Occupent-ils de nouveaux emplois, seront-ils en vacances perpétuelles ou sombreront-ils dans la précarité ? (...)

Entre la concurrence des ordinateurs et celle des pays en voie de développement, qui continueront encore quelques années à offrir une main d'oeuvre bon marché, une part croissante de la population n'aura sans doute plus rien à faire. C'est la thèse d'Andrew McAfee. Selon lui, les robots vont prendre notre travail. Cela prendra peut-être vingt ou trente ans, mais c'est inévitable. « Fantastique, a d'abord pensé le chercheur. Nous aurons enfin le temps de nous adonner à nos loisirs et de réfléchir aux multiples façons de rendre le monde meilleur. » Mais force est de constater que le chômage, tel qu'il existe aujourd'hui, crée une multitude de problèmes, que ce soit au niveau personnel ou au niveau sociétal. Pour cette éminence grise américaine, qu'on peut difficilement comparer à un hippie ou à un communiste, la solution est d'adopter le revenu universel.

C'est le concept qu'est venu présenter un jeune universitaire militant qui tente de faire adopter le principe du revenu universel en Suisse. Selon lui, la productivité du travail rend déjà son adoption possible. Chaque citoyen toucherait mensuellement une certaine somme d'argent sans aucune condition. Le montant ne serait pas très élevé, mais suffirait à vivre décemment. En Suisse, par exemple, il se monterait à 2.500 francs suisses (2.060 €).



« Si les gens n'ont plus besoin de gagner leur vie, ils pourront se consacrer aux projets qui leur tiennent à coeur. Ils auront le temps de songer à la contribution qu'ils pourraient apporter à la société et qui correspond à leurs capacités. Ils deviendraient ainsi plus créatifs et plus productifs. »

Extrait de Courrier International, mars 2014

LE COMMENTAIRE DE FO LCL :

Le revenu universel pour les humains... Mais comment vont réagir les syndicats des robots ?



Comprendre le LANGAGE de l'homo-bureauticus

Au bureau, il faut parfois un dictionnaire pour comprendre le jargon inventé par les cadres ou même simplement saisir le sens des mots. Petit lexique pour apprendre à parler le langage de la tribu avec humour.

Agrafeuse : Arme de courte portée permettant de clouer le bec au collègue trop assertif. Relie parfois des documents que personne ne relit.

Appliquer : Candidater. Une fois embauché, plus besoin de vous appliquer.

CDI : Contrat Difficile à Instaurer

Demandeur d'emploi : Chômeur ayant vaincu sa timidité

Hot line informatique : Colonie de manchots autorisés à prendre la main sur votre poste.

Job description : Jeu qui consiste à assembler un maximum de mots compliqués en un minimum de rémunération.

Leverager : S'appuyer sur un atout spécifique pour en tirer profit. Peut s'utiliser en entretien d'embauche : « *En leveraging mon expertise de la voile, je pense m'intégrer sans problème à votre équipe de tête de noeuuds.* »

Montée en compétence : Durant ses premières années, un manager se consacre à sa montée en compétence. Il apprend à capitaliser sur ses points forts et à multitasker pour optimiser ses résultats. Une fois rentable, il se consacrera entièrement à sa montée en salaire.

Nighter : Faire des nights. La night est un rite initiatique qui consiste à s'interdire de dormir et à rester vissé toute la nuit à son bureau en étant très stressé. L'accomplissement d'un certain

nombre de nights permet au jeune guerrier (appelé junior) de devenir un homme (d'affaires) et de gagner sa place au sein de la tribu.

Opportunités : En matière de carrière, la chance n'existe pas. Il n'y a que des opportunités.

Pépinière : Jardin où des managers en Converse plantent des start-up.

Plateaux-repas : Pique-nique en costume-cravate où ce ne sont pas les fourmis qui grattent, c'est vous.

Polyvalent : Aujourd'hui il faut l'être. Ainsi, si vous êtes diplômé en ingénierie des eaux, vous n'avez aucune raison valable de refuser un job de veigneur de poissons.

Poste : Chose dont on attend qu'elle se libère quelque part pour pouvoir y appliquer (candidater) en espérant monter dessus.

Pushy : Enthousiaste. Par exemple, un candidat à l'embauche qui veut se montrer pushy doit être outstading sur sa cover letter.

Réunion : Rassemblement d'employés visant à discuter des choses qu'ils devraient faire s'ils n'étaient pas en réunion.

Réunionite : Maladie inflammatoire pouvant atteindre les organes décisionnels d'une entreprise.

Tadormila : Variété de collègues excessivement matinale. Espèce cousine des « Tudorla ».

Talent : Aujourd'hui, on ne recrute plus des employés, on manage des talents. Décrocher un poste de porteur de parapheurs, c'est un peu comme gagner la Nouvelle Star.

Extrait de Cadremploi. Fr, septembre 2014 (Métro, bullshit, dodo)

Le plan choc du Medef contre le chômage

Le syndicat patronal pense notamment à supprimer des jours fériés et réformer le Smic. Objectif : créer un million d'emplois en France.

Extrait de www.europe1.fr / septembre 2014

LE COMMENTAIRE DE FO LCL :

Ceux qui ont fait de la macro-économie risquent d'être étonnés par les raccourcis utilisés par le MEDEF. Avec ce type de raisonnement, au lieu de se limiter à créer un million d'emplois, supprimons 4 jours fériés supplémentaires et nous n'aurons plus de chômage en France...

Rémunération

Pierre Gattaz plaide pour une modération salariale de deux ou trois ans

Le président du Medef plaide pour une modération salariale en France pendant « deux ou trois ans », afin d'enclencher un « cercle vertueux permettant aux entreprises de retrouver des marges de manoeuvre ». « Ces dernières années, les salaires en France ont augmenté plus vite que l'inflation et que la productivité ». Pierre Gattaz précise que cette modération salariale devrait concerner également les patrons.

Liaisons sociales 5/5/2014

...Gattaz ou faites ce que je dis et pas ce que je fais...



Hollande appelle Gattaz à plus de « responsabilités » sur son salaire, alors que le *Canard enchaîné* a révélé que le patron des patrons avait augmenté l'an dernier de 29% sa rémunération, (bonus compris), dans l'entreprise Radial qu'il dirige. « *Il y a un moment où chacun doit être responsable: on ne peut pas demander la baisse du smic, voire sa suppression, et en même temps considérer qu'il n'y a pas de salaire maximum* », a déclaré François Hollande.

Liaisons sociales 7/5/2014

LE COMMENTAIRE DE FO LCL :

Sur le blog de Pierre Gattaz on peut lire que sa rémunération en 2013 s'élève à 420 k€, dont 102 k€ de variable. Plaider la modération salariale, un SMIC revu à la baisse ou travailler plus pour gagner moins, voilà qui nous semble paradoxal. Il est cependant possible de montrer l'exemple, car...

...pendant ce temps là au Royaume-Uni

BRÈVES : Actionnaires et responsables



Le groupe Pictet a publié pour la première fois de sa longue histoire ses comptes semestriels offrant une vision de l'intérieur de ce symbole de la discrétion suisse.

Pictet revendiquait en juin 2014, 404 milliards de francs suisses d'actifs. Cela fait de Pictet la troisième banque privée du pays. La parution des résultats ne fait toujours pas de Pictet une entreprise tournée vers les marchés. « *Une entreprise cotée en bourse finit par penser d'abord à ses actionnaires avant ses clients et finit par chercher un maximum de profits à court terme* » affirme l'un des huit associés de la banque.

Extrait du quotidien Les Échos

LE COMMENTAIRE DE FO LCL :

Et c'est un banquier qui le dit... mais c'est pas fini...

Emmanuel Faber, le nouveau Directeur Général de Danone, s'interroge sur la finance internationale, les responsabilités des multinationales et la possibilité d'un autre monde. « *Obsédées par la création de valeur pour leurs actionnaires, elles ont perdu de vue leur rôle sociétal.* »

Extrait du quotidien Les Échos

LE COMMENTAIRE DE FO LCL :

Comme quoi il n'y a pas que Gad qui rêve d'une banque ou le groupe Téléphone qui rêve d'un autre monde...

LE PATRON DE NEXT PARTAGE SA PRIME

Pour la deuxième année consécutive, le PdG de l'enseigne de distribution Next va partager son bonus de 4 millions de livres (4,8 millions d'€) avec quelques 20.000 salariés. Il souhaite les remercier du travail accompli alors que le groupe annonce un résultat annuel de près de 700 millions de livres. Cette initiative se traduira par une prime d'environ 1,5 % du salaire annuel, soit 200 livres (254 €) en moyenne pour les salariés concernés.

Entreprises et carrières / avril 2014 N° 1188

LE COMMENTAIRE DE FO LCL :

Si même le PdG d'une entreprise de Grande-Bretagne, pays libéral s'il en est, estime qu'il est juste de remercier ses salariés en leur redistribuant son bonus, nous invitons monsieur Gattaz à prendre exemple sur son homologue britannique.

PMT : Ce que vous devez savoir sur la banque relationnelle

Comment le « Big Data » peut aider les banques à reconquérir leurs clients.

Près de 42 milliards de dollars. Ce devrait être le poids, en 2018, du marché mondial des technologies et services liés au « Big Data », un montant qui représente une croissance annuelle de 26,4 % en moyenne (...). Mais qu'est-ce que le « Big Data » ? Cette terminologie - qui fait débat car elle est inspirée du Big Brother du roman « 1984 » de George Orwell - a pour signification la collecte et l'analyse des énormes masses de données générées par l'explosion de l'usage d'Internet.

Dans quel but ? Dans le monde de l'entreprise, le « Big Data » permet notamment, grâce à l'analyse et au croisement de données structurées et non structurées (publications sur les réseaux sociaux, e-mails, etc.) de disposer d'une connaissance beaucoup plus fine des clients et de leur proposer le bon produit ou service, au bon moment, et via le bon canal de distribution.

S'il est un secteur au sein duquel le « Big Data » pourrait faire des merveilles, c'est bien celui de la banque. D'abord parce que les établissements bancaires regorgent de données sur leurs clients : paiements par cartes, retraits d'argent aux distributeurs, et maintenant consultations frénétiques de son compte bancaire via son smartphone... Il ne se passe pas un jour sans qu'un client ne fournisse des informations sur lui-même à sa banque, sans même s'en rendre compte.

Un taux de bancarisation de 98 % en France

Or, en France, où le taux de bancarisation flirte avec les 98 %, difficile pour une banque de trouver de nouveaux clients. Aussi les banques françaises - conscientes du risque de perdre des clients, surtout au moment même où ceux-ci deviennent rentables du fait de l'évolution de leur patrimoine - prêtent-elles un intérêt croissant au « Big Data ».

Le « Big Data », une énorme capacité de calcul

Par exemple, dans le but de garder, et d'augmenter, sa part du marché de la gestion de l'épargne, devenu très concurrentiel, la Société Générale a récemment analysé les données relatives aux revenus et à l'effort d'épargne de ses huit millions de clients particuliers en France, en s'intéressant parallèlement aux dates de versement de leurs

éventuels bonus, primes et autres 13ème mois. L'objectif étant de repérer, pour chaque client, le moment de l'année le plus propice pour lui proposer un produit d'épargne. « Huit millions de clients à analyser, c'est énorme. Sans la capacité de calcul du Big Data, nous aurions fait sauter la machine... » sans compter le gain de temps, le « Big Data » permettant d'analyser en trois ou quatre minutes des masses de données qui nécessiteraient sinon trois ou quatre jours de décryptage.

Une augmentation de 30 % du taux de transformation des campagnes marketing

Dans la même veine, HP a travaillé sur l'augmentation de la productivité du centre d'appels d'une banque américaine. Lorsqu'un client appelle, il s'agit d'examiner très vite son parcours. La veille, il a fait trois simulations de crédit à la consommation sur le site internet de



la banque ? Sa voix est calme ? Il est mûr pour l'offre de crédit « conso » qui fait actuellement l'objet d'une campagne marketing de la part de la banque ! Il utilise en général son smartphone ou son ordinateur pour entrer en contact avec sa banque ? La proposition de crédit lui sera envoyée par mail et non par courrier postal.

Toutes ces données relatives au comportement du client sont analysées en « deux temps trois mouvements », grâce à la technologie du « Big Data », ce qui permet aux conseillers bancaires du centre d'appels de proposer immédiatement aux clients des offres adaptées à leurs besoins. Résultat, « le taux de transformation (en acte d'achat) des campagnes marketing a augmenté de 30 %, au sein de cette banque. » C'est dire si le Big Data semble être un jeu qui en vaut la chandelle pour le secteur bancaire.

Extrait de La Tribune, septembre 2014

LE COMMENTAIRE DE FO LCL :

À rapprocher de la banque digitale voulue par le Projet « Centricité 2018 », la création de plusieurs CRC, etc. LCL aurait bien besoin du « Big Data » pour décrypter les clients CLP. À bon entendre...

AU PIED DE LA LETTRE : La (vraie) vie au travail

La lettre **Cadres & Managers** a pour but de vous informer à travers une revue de presse émaillée de nos appréciations. Bref, informer sérieusement mais sans jamais se prendre au sérieux. Voici un complément à notre lettre, destiné à comparer ce qui se passe dans le monde du travail avec votre vécu quotidien chez LCL.

Les dérives de l'intelligence collective

L'intelligence collective produit régulièrement des décisions complètement erronées ou stupides (...) Pourtant ces décisions ont fait préalablement l'objet de nombreuses délibérations entre individus haut placés, dont le rang est en phase avec les capacités intellectuelles. Elles sont prises dans le cadre d'organisations structurées et ont été alimentées par une grande quantité d'informations. Or, ces trois éléments, les délibérations, l'organisation et l'information sont susceptibles d'être affectés par de puissants dysfonctionnements, qui vont égarer collectivement des acteurs individuellement rationnels.

Les effets pervers de la délibération

Au travail, les acteurs passent leur temps à délibérer sous de multiples formes : réunions, groupes de travail, comités de direction, séminaires, conférences téléphoniques et vidéo, etc. Mais les effets pervers sont tels que le destin naturel de ces délibérations est de dysfonctionner.

Le premier effet pervers vient de la pression hiérarchique qui bloque la parole.

Le deuxième effet pervers est l'effet du nombre. Les organisations sont de plus en plus grandes et de plus en plus éclatées. La conséquence est l'augmentation considérable du nombre de participants. Le temps d'intervention de chacun est réduit à la portion congrue quand il n'est

pas supprimé. De plus, le nombre empêche la prise de parole. Paradoxalement, plus il y a de monde dans une réunion, moins il y a de chance qu'une erreur soit détectée et corrigée.

Les errements de l'organisation

Une organisation comprend trois éléments essentiels : la division du travail, des règles et des sanctions en cas de transgression. Or, ces trois éléments parce qu'ils deviennent excessifs dégradent l'intelligence collective.

Rien ne serait possible sans la division du travail. Mais elle est aujourd'hui poussée à l'extrême par une fragmentation des organisations. De nombreux interstices sont ainsi créés. Or, les interstices sont des lieux où l'intelligence collective dérive.

Un autre dérèglement possible des organisations vient de l'inflation des règles. Trop nombreuses pour être toutes connues, les règles sont souvent contradictoires et empêchent les individus de s'adapter à la réalité rebelle.

Enfin la culture de la punition, troisième pendant de l'organisation, inhibe l'intelligence collective. La punition appauvrit la connaissance, parce qu'elle dissuade les acteurs de témoigner lorsque des erreurs, incidents et accidents se produisent. Ainsi la punition limite la connaissance de la réalité complexe et empêche les retours d'expérience permettant de ne pas reproduire les erreurs.



Les dysfonctionnements de l'information

Le personnel des entreprises ne manque pas d'informations. Ce serait plutôt l'inverse. Des flots d'indicateurs, statistiques, tableaux, communications, rapports, diapositives power point, courriels, signaux et symboles envahissent la vie quotidienne des salariés. Mais cette information, apparemment riche, est pauvre car elle souffre d'un manque de relief et d'épaisseur.

Le manque de densité est la conséquence d'une information essentiellement constituée de chiffres et de descriptions superficielles. Le reporting en est l'illustration. Les acteurs reçoivent des quantités de rapports, dans lesquels ils se noient et sont eux-mêmes constamment sollicités pour en produire, selon des schémas bureaucratiques contraignants.

Retrouver l'intelligence collective.

Pour retrouver l'intelligence collective, il faut abandonner la volonté de tout prévoir et y substituer la gestion de l'indétermination.

Les situations sont beaucoup plus incertaines, imprévisibles et dotées de variétés qu'on ne le pense. Il faut donc des processus d'interaction qui aillent au fond des choses comme le débat contradictoire et la collégialité... Gérer l'incertitude et promouvoir les processus collégiaux ne s'oppose pas à la capacité de trancher, bien au contraire.

Cela suppose en revanche une remise en cause profonde des organisations traditionnelles. Elles doivent devenir plus résilientes et moins programmatrices.

*Extrait de Les Grands Dossiers
de Sciences humaines, sept oct nov 2014*

LE COMMENTAIRE DE FO LCL :

Augmentation du nombre de règles, de réunions ; informations en surabondance et superficielles, reportings sans valeur ajoutée... toute ressemblance avec des événements se produisant chez LCL n'est pas fortuite.



TRANCHES DE VIE... AU TRAVAIL

Un cadre sur trois s'est déjà endormi en réunion

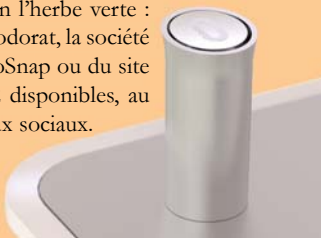
32 % des cadres admettent s'être déjà assoupis pendant une réunion de travail. Par ailleurs 75 % avouent aussi avoir déjà fait autre chose pendant une réunion au lieu de se concentrer sur l'objet de la rencontre, et 47 % ont déjà inventé une excuse pour échapper à un tel RDV.

Extrait de liaisons sociales, avril 2014



Vous avez un nouveau message parfumé

Un SMS aux arômes de toast grillé ou une photo qui sent bon l'herbe verte : c'est l'idée de Vapor communications. Pour communiquer par l'odorat, la société franco-américaine a mis au point l'oPhone. À partir de l'appli oSnap ou du site oNotes.com, l'expéditeur associe jusqu'à 8 senteurs, parmi 32 disponibles, au texte, à l'image, au son, qu'il envoie par e-mail ou via les réseaux sociaux. À la réception du message, l'oPhone, connecté en bluetooth au smartphone ou à la tablette du destinataire, recrée alors brièvement les odeurs. Commercialisation prévue dès 2015.



Les incivilités plombent la vie au bureau

Un collègue qui laisse sonner son portable en permanence, ne dit jamais bonjour, accapare la parole en réunion ou laisse les toilettes sales après son passage... Selon une étude, près d'un salarié sur deux (42 %) subit ces comportements irritants. Parmi les incivilités les plus fréquentes, les conversations privées au téléphone, les sollicitations impromptues, les espaces communs laissés sales et en désordre, les bruits dérangeants émis par des collègues, leur habitude à ne pas saluer le matin et le soir ou ceux qui incommode les autres par leur odeur.

Extrait de 20 Minutes, juin 2014

LE COMMENTAIRE DE FO LCL :

Si pour l'instant l'ensemble de ces incivilités ne peut être complètement éradiqué, la Lettre Cadres & Managers a peut-être une solution pour les odeurs : faites vous envoyer des SMS... parfumés.

— Dans les Open space

Pur marketing ou souci du bien-être des salariés ? Le ré-aménagement des espaces sert aussi à faire passer sans trop de casse des choix parfois douloureux comme la réorganisation des services, des économies qui se traduisent parfois par un déménagement, des réductions de surface ou la suppression encore mal vécue des bureaux individuels...

Censés fluidifier la circulation de l'information, favoriser le travail collaboratif, abaisser les coûts immobiliers mais aussi faciliter le contrôle des salariés, les « open space » pourraient in fine s'avérer de mauvais calculs. La productivité et la créativité s'y effondrent, s'accommodant assez mal des niveaux sonores et de l'agitation inhérents à la promiscuité, qui plongent le salarié dans l'overdose de communication et affectent sa concentration (...)

Pour se protéger, le travailleur développe alors diverses stratégies du quotidien : dresser des murs symboliques de classeurs ou de dossiers, sortir ses écouteurs et écouter de la musique, etc., dont la seule finalité est de reconstituer une bulle

protectrice autour de lui, révélatrice d'un sentiment d'agression (...)

Nul doute en effet que le bureau collectif restera encore longtemps la règle. Ses nuisances sont bien connues : la conversation trop bruyante, la réunion improvisée, même de nature professionnelle, tenues à proximité d'un collègue non concerné forment les archétypes des entorses infligées au besoin d'intimité et de concentration, favorisées par les technologies nomades de l'information (...)

À défaut de pouvoir octroyer à chacun un bureau individuel, l'employeur peut essayer de scinder le plateau grâce à des parois végétales, pour créer un espace véritablement paysager, ou aménager une salle de pause confortable et à l'écart, pour que les plages de convivialité des uns n'empiètent pas sur les moments de travail des autres.

Extrait de Les Grands Dossiers de Sciences humaines, sept oct nov 2014



LE COMMENTAIRE DE FO LCL :

S'il est vrai que le réseau est à ce jour peu concerné par les « open space », il n'en est pas moins vrai que la plupart des salariés du Siège Opérationnel, mais aussi des CRC et des DSBA, est confrontée à ces nouvelles répartitions de l'espace.

Des « espaces de réunion » dans les couloirs, des cloisons qui disparaissent et des bureaux réquisitionnés, tout cela contribue à l'accroissement de tensions... Allez, peut-être que si on lui dit avec des fleurs, LCL investira dans des parois végétales...

REPRÉSENTANTS FO CADRES LCL



EST	Marjorie GUYOT	Tél. : 03 80 50 44 82
OUEST	J-Marc GIBAUT	Tél. : 06 84 49 41 43
IDF SUD	Alain PICOT	Tél. : 06 71 00 11 65
IDF OUEST	Philippe BRULÉ	Tél. : 06 22 57 24 12
IDF NORD	Stéphane LEMOINE	Tél. : 06 86 99 45 79
SIÈGE	Pascal THEPENIER	Tél. : 01 42 95 12 21
OPÉRATIONNEL		

NORD-OUEST	Alexandre SEIFERT	Tél. : 06 23 01 09 90
R.A.A.	Guy TORRECILLAS	Tél. : 06 25 84 66 72
MIDI	J-Paul CONTIVAL	Tél. : 06 17 81 05 78
SUD-OUEST	Christian DUPUY	Tél. : 06 12 37 79 65
MÉDITERRANÉE	Isabelle FATTA	Tél. : 06 71 22 84 34
FO CADRE LCL		
39 avenue de Paris 94800 Villejuif		Tél. : 01 42 95 12 06