FO LCL Cadres & Managers

L'indépendance qui nous rassemble

N°6

LA LETTRE CADRES & MANAGERS

En décalage avec l'information syndicale traditionnelle, la Lettre Cadres et 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.

L'EDITO

Le 9 mars dernier, le Crédit Agricole a dévoilé ses ambitions, enfin plutôt celles de l'actionnaire majoritaire qui va encore demander plus à LCL : plus de suppressions d'emplois, plus de fermetures d'agences et de centres administratifs, plus d'intelligence artificielle pour remplacer les cerveaux humains. Elémentaire avec ce cher « Watson ».

TREPALIUM : avez-vous regardé cette fiction française diffusée il y a quelques semaines sur ARTE ? Qu'arrive t-il lorsque 20% d'actifs sont aliénés par le travail, de peur de devoir quitter leur prison dorée pour rejoindre les 80% de sans emplois vivant à l'extérieur ? Est-ce une fiction ou une série d'anticipation ?

Coup de chapeau au consortium de journalistes internationaux à l'origine des « Panama Papers »*. Ce scandale dévoile au grand jour le canal emprunté pour blanchir du black, et ce avec l'aide de banques peu scrupuleuses. Hommes politiques, d'affaires, sportifs, bandits, volent sans être dévoilés vers les paradis fiscaux. Des milliards sont détournés, plombant ainsi les rentrées fiscales et sociales des États et donc les équilibres budgétaires et les régimes sociaux.

« Déblattérée », nous pensions, à ce stade, la FIFA plus saine. Mais pris dans les filets et mouillés dans « Panama Papers », Michel Platini et Gianni Infantino ternissent à nouveau une image déjà collante mais pas panini pour autant, même si c'est chaud pour eux.

Travail dissimulé, utilisation de travailleurs détachés, détournement et blanchiment d'argent, « optimisation » fiscale, etc. Comment accepter de ceux qui fraudent, qui mettent en danger nos économies et nos systèmes sociaux, des mesures d'austérité et de précarité ?

Les intérêts personnels de quelques nantis mènent le monde, et ce, au détriment de l'intérêt général. Cela conduit à l'ascension des mouvements populistes et extrémistes, qui traduit l'indignation des citoyens.

Le monde est fou chantait Pauline Ester en 1990. Nous rêvons d'un autre monde où les politiques fondent une société plus juste. Pour cela, que les américains ne se "Trump" surtout pas. Sinon, nous entonnerons la fin de la fin du monde et la fin des haricots.

Chez LCL, ne vous trompez pas non plus. Votre future vie professionnelle dépendra du résultat des élections qui se dérouleront du 24 au 27 mai par voie électronique. Alors exprimez-vous, cliquez et votez pour l'organisation syndicale qui vous semble la plus efficace.

Le pouvoir que vous avez est celui de votre voix. Il suffit d'y croire et d'agir pour un jour chanter en choeur « un monde meilleur ».

Philippe Kernivinen
Délégué National FO LCL

* signez et faites signer la pétition "Panama papers" initiée par la juge Eva Joly sur change.org

Le Crédit Agricole mise plus que jamais sur ses agences

Dans un entretien au "Figaro", Philippe Brassac, directeur général de Crédit Agricole SA, explique qu'il n'est pas question de réduire le réseau d'agences à cause de la montée du numérique :

Le Figaro : La révolution digitale impose une révision du modèle. Certains de vos concurrents commencent par exemple à réduire leur réseau d'agences...

Philippe Brassac : Je ne comprends pas pourquoi on oppose digital et agences, ni pourquoi le numérique constituerait une rupture plutôt qu'une commodité supplémentaire. Que veulent nos clients ? Accéder à leur banque et utiliser ses services par tous les canaux possibles - agences, téléphone, Internet, applications mobiles... - tout en ayant à leur disposition des équipes d'hommes et de femmes, accessibles en proximité, compétents et qui les connaissent. Ce modèle, c'est celui de "la banque multicanale de proximité", et il est à la base de notre plan stratégique.

Et le succès ne se mesure évidemment pas à la fréquentation des agences, mais à la performance commerciale. Et nous avons gagné 300.000 clients depuis le début de l'année.

Le Figaro : Encore faut-il pouvoir assumer les coûts des réseaux...

Philippe Brassac : Selon moi, fermer des agences ne fait pas une stratégie digitale. La banque repose sur la relation, donc sur des équipes commerciales. La promesse implicite des banques digitales fait une croix sur la valeur de cette relation et revient à mettre des produits bancaires sur des gondoles. Cela ne paraît pas pertinent, d'autant que les besoins de conseil des clients, en matière de fiscalité, de réglementation, de crédit, d'épargne, de transmission... sont de plus en plus importants.

Le groupe se porte bien. Après quelques années difficiles, il dégage à nouveau de très bons résultats, dans toutes ses activités. Il peut à nouveau être dynamique, et conquérant.

le Figaro économie, novembre 2015

COMMENTAIRE FO LCL

et 6 mois plus tard, le groupe Crédit Agricole annonce la fermeture de plus de 250 agences chez LCL. Cherchez l'erreur, pour ne pas dire la stratégie du caméléon.

Le deux poids, deux mesures de Gattaz

Selon le rapport financier 2014 de Radiall, l'entreprise que préside Pierre Gattaz, le numéro un du Medef cumule un contrat de salarié et un statut de mandataire social. Une entorse au code Afep - Medef.

Celui qui préside depuis le 3 juillet 2013 aux destinées du Medef porte une double casquette des plus gênantes. Tout d'abord, celle de président non exécutif du directoire de Radiall, soit un statut de mandataire social ayant des parts dans la holding qui lui ouvre droit à des dividendes. Et, surprise, Pierre Gattaz dispose également d'un contrat de travail comme salarié de son entreprise et de tous les avantages qui vont avec.

Or le code Afep - Medef, sorte de table de la loi des dirigeants d'entreprises cotées précise qu'un mandataire social ne doit pas cumuler avec un contrat de travail.

Extrait du site le parisien.fr

496.705 € C'est la rémunération de Pierre Gattaz pour 2014.

8,31 %

C'est l'augmentation de sa rémunération entre 2013 et 2014.

Royaume-Uni : les banquiers dans le viseur

Les dirigeants des banques britanniques pourront désormais aller en prison en cas d'erreur manifeste ayant conduit à la faillite de leur établissement, en vertu d'un loi entrée en vigueur en mars 2016. L'objectif est d'éviter les écarts de conduite qui avaient aggravé les déboires de la City de Londres durant la crise financière de 2008 - 2009.

Extrait du Figaro économique

ÉCONOMIE

AFFAIRE KERVIEL : Les députés lorgnent la ristourne fiscale de la Société Générale

Le nouveau témoignage de la commissaire de police jadis en charge de l'affaire Kerviel instaure le doute quant à l'absence de responsabilité de la Société Générale dans cette affaire. Les députés espèrent désormais que le procès soit révisé et que, par la même occasion, l'incroyable déduction fiscale de 1,7 milliard d'euros accordée à la Société générale soit restituée à l'Etat français.

Ce n'est pas le point le plus connu de l'affaire : après que les positions spéculatives prises par l'ancien trader aient fait tanguer la Société générale en janvier 2008, la banque a bénéficié d'une déduction fiscale de 1,7 milliard d'euros au titre des pertes provoquées par Jérôme Kerviel.

Des révélations qui changent la donne

Or, la commandante de police dit avoir désormais la certitude que la hiérarchie de Jérôme Kerviel ne pouvait ignorer les positions prises par ce dernier, ce qui remet clairement en question l'opportunité de la déduction fiscale offerte à la Société générale.

« Sur les 5 milliards d'euros de pertes annoncées par la Société générale, environ 3 milliards se sont volatilisés et, pour le reste, ce sont les citoyens français qui ont payé ! ».

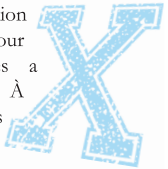
Extrait de latribune.fr

SOCIÉTÉ

L'ABC des générations X Y Z

D'un point de vue démographique, historique et sociologique, de nombreuses choses opposent ces générations. Dans cet article, faisons un focus sur l'opposition inévitable qui force 3 générations à collaborer sans pour autant se comprendre.

La Génération X est née entre 1960 et 1980. C'est la génération du Baby Bust, en raison du faible taux de natalité par comparaison à la génération précédente du Baby Boom. Elle avait comme avancée technologique par excellence, la télévision. L'information était filtrée et plus lente. Pour réussir dans la vie, il fallait s'accrocher à son emploi, à son poste, et gravir les échelons. C'est aussi la génération qui s'est battue pour ses libertés et les a obtenues avec brio. À partir des années 80, la technologie se développe à un rythme exponentiel. Puis la génération X est secouée dans son modèle par la génération Y qui arrive sur le marché du travail et qui a grandi au même rythme que ces innovations. La génération X qui faisait toute sa carrière dans la même entreprise comprend moins bien les nouveaux enjeux économiques et se met en concurrence naturellement avec la génération Y.



La Génération Y est née entre 1980 et 1995. C'est la génération des "digital natives" qui a grandi au même rythme que se sont développés l'accès aux ordinateurs et le réseau Internet. C'est celle qui pose le plus de problèmes à la génération X et vice-versa. La génération Y remet tout en cause, détruit les modèles de management existants, révolutionne la manière classique de vendre un produit et privilégie la créativité, l'innovation et le culot. Elle est multi tâches, sait s'adapter et ne veut pas être catégorisée dans un emploi ou une compétence. Elle ne veut pas entendre les remontrances de la génération X sur son âge, son expérience, sa formation (ou son manque de formation). Elle attend en retour des responsabilités et ne comprendrait pas qu'on les accorde à d'autres sous prétexte d'âge ou d'expérience.

La Génération Z est née à partir de 1995. C'est la génération de celles et ceux qui ont grandi avec la technologie mais surtout avec les réseaux sociaux et le rythme effréné du développement du net.

C'est la génération connectée en permanence. Elle ne comprend pas la communication verticale qui existait au sein d'une entreprise. Pour elle, plus de temps à perdre. Les entretiens ou réunions doivent se faire en ligne. L'espace physique doit être explosé car le travail peut se faire de n'importe où. Il ne doit plus y avoir de barrière entre vie professionnelle et personnelle. Il n'y a plus de notion d'heures de travail. C'est une génération qui doit se débrouiller seule car le système éducatif ne la prépare pas encore à tous ces changements qui ont déjà eu lieu.

Il semble logique que ce soit 3 générations main dans la main qui redéfinissent la manière dont on étudie et travaille aujourd'hui. Dans l'entreprise de demain, chaque génération ne pourra avancer sérieusement sans l'autre. Comment pourrait-il en être autrement dans un monde 2.0 où la collectivité prime sur les hiérarchies ?

Extrait du site Leprinceduweb.fr

HUMOUR

LES PERLES DE L'ENTREPRISE

Qu'est-ce que vos chefs écrivent sur vous après votre entretien annuel ? Voici le Best-Of d'une banque. Les phrases suivantes sont des citations tirées de rapports d'évaluations individuelles : pas tendres mais avec de l'humour. On espère que les intéressés en avaient aussi une bonne dose. Et rassurez-vous : pas de ça chez LCL. Enfin, on l'espère... pour vous.

- Travaille bien seulement quand il est sous surveillance constante et qu'il est coincé comme un rat dans un piège.
- Elle se fixe des niveaux de performance très bas et ne les atteint pas régulièrement.
- Cet employé devrait aller loin ; et plus tôt il partira, mieux ce sera.
- Cet employé prive un village quelque part... d'un idiot.
- A une mémoire photographique, mais avec le capuchon de la lentille collé dessus.
- A donné son cerveau à la science avant d'en avoir fini avec.
- Les barrières sont descendues, les lumières clignotent, mais le train n'arrive pas.
- A deux cerveaux : le premier est perdu et l'autre est parti à sa recherche.
- Si les cerveaux avaient été taxés, ils obtiendraient un rabais.
- C'est dur de croire qu'il a battu un million de spermatozoïdes.

Extrait du site www.mortderire.info

LA CANDIDATURE

Ceci n'est pas une blague même si elle se trouve dans la rubrique humour. Voici les réponses d'un candidat pour un dossier d'embauche chez McDonald. Cette histoire est vraie et l'auteur du dossier a paraît-il été embauché :

1. NOM, PRÉNOM : Jancqueur, Hervé

2. AGE : 28 ans

3. POSITION DEMANDÉE :
Horizontale le plus souvent possible. Plus sérieusement, n'importe quoi. Si j'avais vraiment la possibilité d'être exigeant, je ne serais pas ici.

4. PRÉTENTIONS DE SALAIRE :
120 K€ par an plus 3% des actions de la compagnie payables d'avance. Si ça n'est pas possible, faites-moi une proposition, nous négocierons.

5. ÉDUCATION : Oui.

6. DERNIER EMPLOI OCCUPÉ :
Cible de prédilection pour un cadre moyen sadique.

7. MONTANT DU DERNIER SALAIRE :
Beaucoup moins que ma valeur réelle.

8. RÉALISATIONS NOTOIRES (dans le cadre de cet emploi) :
Une incroyable collection de stylos volés, exhibée en ce moment dans mon appartement.

9. RAISONS DU DÉPART :
Voir question 6.

10. HORAIRES DE DISPONIBILITÉ :
N'importe quand.

11. HORAIRES SOUHAITÉS :
De 13 à 15 heures, lundi, mardi et jeudi.

12. AVEZ-VOUS DES DISPOSITIONS PARTICULIÈRES ?
Oui, on me l'a fait comprendre. Mais elles s'expriment beaucoup mieux dans un environnement plus intime qu'un fast-food.

13. POUVONS-NOUS CONTACTER VOTRE EMPLOYEUR ACTUEL ?
Si j'en avais un, je ne serais pas ici.

14. VOTRE CONDITION PHYSIQUE VOUS EMPECHE-T-ELLE DE SOULEVER PLUS DE 20 KG ?
Ça dépend, 20 Kg de quoi ?

15. AVEZ-VOUS UNE VOITURE ?
Oui. Mais la question est mal formulée. Il faudrait plutôt demander : "Avez-vous une voiture en état de rouler ?" La réponse serait sans doute différente.

16. AVEZ-VOUS DÉJÀ REMPORTÉ UN CONCOURS OU OBTENU UNE DISTINCTION ?
Pas de distinction mais j'ai déjà obtenu deux fois les 3 bons numéros au loto.

17. EST-CE QUE VOUS FUMEZ ?
Seulement lorsqu'on m'embrase.

18. QUE SOUHAITEZ-VOUS FAIRE DANS CINQ ANS ?
Vivre aux Bahamas avec un top-model richissime et qui m'adore. À dire vrai, j'aimerais même faire cela dès maintenant si vous avez une solution.

19. CERTIFIEZ-VOUS QUE TOUS LES RENSEIGNEMENTS CI-DESSUS SONT EXACTS ?
Non, mais je vous défie de prouver le contraire.

20. QUELLE EST LA MOTIVATION PRINCIPALE DE VOTRE CANDIDATURE ?
J'ai deux versions un peu contradictoires :
a. L'amour des causes justes, l'humanisme et un désir profond d'aider mon prochain à se restaurer, ou
b. Un fort endettement. À votre avis ?

Extrait du site www.mortderire.info

Japon : vers une loi pour forcer les travailleurs à prendre cinq jours de congés par an.

Actuellement, les salariés japonais sont gratifiés de 20 jours de congés payés par an, mais, dans la réalité, seulement **moins de la moitié** sont réellement pris.

Extrait de iaisons sociales (avec l'AFP)

Échange de sms tendu entre le Medef et la CGC*

*** le SNB est affilié à la CFE - CGC**

Le président du Medef Pierre Gattaz aurait menacé la présidente de la Confédération des cadres, CFE-CGC, Carole Couvert, de ne plus la soutenir si elle ne cesse pas ses critiques contre la loi sur le travail, selon des textos dévoilés par Les Echos.
« L'attitude de la CGC est incompréhensible et nuisible. Vous avez déjà planté la loi MDS (Modernisation du dialogue social, ndlr). Vous n'allez pas nous planter la loi MEK (Myriam El Khomri, ndlr) ? », écrit le dirigeant patronal dans le premier message.

Attitude 'cgtiste'

Puis il aurait ajouté : *« Si vous persistez dans cette attitude 'cgtiste' sur cette loi, le Medef en tirera toutes les conséquences sur nos discussions en cours. Ce que je veux dire c'est que nous (ne) vous soutiendrons plus dans votre combat pour les cadres si vous plantez la loi MEK ».*

COMMENTAIRE FO LCL : Petits arrangements entre amis. De là à dire que la CFE -CGC/SNB mange « des croquettes » dans la gamelle du Medef, il n'y a qu'un pas...

Extrait des Echos

Nomination CFDT au sein du cabinet El Khomri

Un arrêté pulié au JO du 16 mars 2016 remanie le cabinet de la ministre du travail. Anousheh Karvar, ancienne secrétaire nationale de la CFDT, pressentie un temps pour remplacer François Chérèque à la tête du syndicat, est nommée directrice adjointe de cabinet de la ministre du travail, en charge de l'emploi et du plan d'urgence pour l'emploi..."

Extrait de Liaisons sociales

COMMENTAIRE FO LCL : Avec cette révélation, la CFDéTé risque d'être habillée pour l'hiver.

ACTU

Panama Papers

+ de 500 banques impliquées

« Ce que révèlent les Panama Papers est scandaleux » écrit la Süddeutsche Zeitung [Ndlr: quotidien allemand]. *De nombreuses affaires documentées sont criminelles, certaines peut-être seulement discutables. Mais une chose est sûre : les banques étaient toujours de la partie.»* Et pour cause, plus de 500 instituts bancaires du monde entier ont recouru aux services du cabinet d'avocats panaméen Mossack Fonseca pour enregistrer quelques 15 600 sociétés offshore par son entremise.

UBS, HSBC, Rothschild, Crédit Suisse, Deutsche Bank ou encore la française Société Générale figurent parmi les banques engagées dans ces activité soffshore. La Société Générale figure même parmi les dix banques les plus impliquées dans les Panama Papers.

« Certes les banques n'ont jamais été les seules responsables», souligne la Süddeutsche Zeitung. *« La politique a toléré des paradis fiscaux comme le Panama et n'a pas exercé de pression sur le pays […]. Dans ce climat, les banques ont fait ce qu'il leur était permis de faire. Doit-on le leur reprocher ? La réponse est oui,* assène le journal à l'origine des révélations. *Les représentants de l'économie ont aussi une responsabilité.»*

Extrait de Courrier International

Loi El Khomri

« Nous sommes des militants CFDT mais nous manifestons le 31 mars »

« Bien sûr que je vais aller manifester le 31 mars ! Et je descendrai dans la rue avec mon drapeau CFDT. Au moins, je garderai la tête haute. » Ce militant ne comprend pas pourquoi son syndicat n'a pas appelé à la mobilisation le 31 mars.
« Vous savez, ça hurle chez nous. Les militants et les salariés m'interpellent, ils sont vraiment en colère, ils ne comprennent pas la position de Laurent Berger [le secrétaire général de la CFDT] ***»***, poursuit -il.

Pour les syndicalistes CFDT interrogés par ***20 Minutes***, ce qui ne passe pas, c'est le fait qu'une entreprise puisse négocier pour ses salariés des conditions moins favorables que celles prévues par le Code du travail. ***« Ce n'est pas possible d'accepter une chose pareille ! »***, s'emporte une militante CFDT. La direction de la CFDT a bien essayé de calmer ses troupes. ***« Comme d'autres responsables CFDT, j'ai écrit à Laurent Berger pour lui faire remonter les réactions du terrain. En retour, la direction nous a fait comprendre qu'il fallait qu'on se taise… Je ne sais pas ce qu'il se passe à leur niveau mais nous, on est dans une position intenable. »***

Ces militants se demandent pourquoi Laurent Berger n'a pas appelé à la mobilisation : ***« Pour n'importe quel adhérent ou salarié, cela revient à dire que la CFDT est d'accord avec le texte… »***, Bien sûr, la CFDT communique sur sa volonté de ***« continuer de peser sur le contenu »*** du projet de loi. Mais cette stratégie de la conciliation a ses limites : ***« Laurent Berger essaye de grappiller des avancées, mais parfois, il faut simplement savoir dire non. Chez nous, tout le monde parle de 2003*** [quand la CFDT ne s'était pas mobilisée contre la réforme des retraites] ***»***. A cette époque, des milliers d'adhérents écœurés avaient quitté le mouvement. Certains avaient rejoint d'autres organisations.

Extrait de 20 minutes

Cessons de diaboliser les 35H elles sont bénéfiques

Les " 35 heures ", méritent-elles les critiques régulières et massives ? Revenons sur les faits, objets d'un rapport réalisé par une commission d'enquête de l'Assemblée Nationale.

D'abord, la réduction du temps de travail a créé des emplois. Sur les 2 millions d'emplois produits pendant la période 1998 - 2002 (du jamais vu !), 350.000 sont attribués à la RTT par la Dares (Direction de l'Animation de la Recherche, des Études et des Statistiques du ministère de l'Emploi) et l'INSEE. Mieux, ces emplois (durables) ne figurent pas, loin s'en faut, parmi les plus lourds pour les finances publiques : leur coût annuel est estimé à 3 milliards d'euros.

Il est intéressant de comparer ce coût à la dépense nette que le budget de l'Etat vient de consentir en échange de créations d'emplois qui semblent, au moins pour l'instant, bien faibles. Car, pour ce qui concerne la première loi Aubry, les aides aux entreprises étaient conditionnées à l'atteinte d'objectifs fermes en matière de création d'emplois : on ne pouvait obtenir les aides que si on avait bien créé ceux-ci, ou si, dans une période de difficultés, on avait réussi à les maintenir.

Cette première loi Aubry, si décriée, avait aussi pour avantage de fixer un cadre net (atteindre les 35 h avant telle date) et de laisser ensuite les acteurs passer des accords pour réorganiser le travail , en obligeant néanmoins à ce que la réduction soit bien effective. Le dialogue social, loin d'être instrumentalisé comme il l'est aujourd'hui, pouvait donner sa pleine mesure. Et l'on sait qu'un grand nombre d'entreprises y ont vu leur intérêt, notamment en réorganisant profondément le travail grâce à une grande flexibilité des salariés liée, entre autres, à l'annualisation de leur temps de travail.

C'est ce qui a permis de créer à la fois des emplois et, lorsque les syndicats étaient assez puissants, de garantir aux salariés l'obtention de véritables blocs de temps susceptibles de faire l'objet d'autres usages que le travail.
Par ailleurs, la RTT n'a en rien ébranlé la valeur travail. Les Français sont parmi les Européens les plus attachés au travail : en 2008, ils étaient encore 67% à le déclarer "très important".

Extrait d'un rapport paru dans Alternatives économiques

COMMENTAIRE FO LCL : Mettons les pendules à l'heure. À l'opposé de la loi El Khomri et des milliards du CICE alloués sans réelles contreparties d'emplois, la loi sur les 35 h "montre" qu'il est possible de construire un accord gagnant-gagnant où les employeurs et les salariés y trouveraient leur compte, et ce, dans le cadre d'un dialogue social de qualité et d'un climat social apaisé.

REPRÉSENTANTS FO CADRES LCL

FO LCL Cadres & Managers

EST	Marjorie GUYOT	Tél. : 06 61 41 36 53
OUEST	J-Marc GIBAULT	Tél. : 06 84 49 41 43
IDF SUD	Philippe BRUN	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.	Sylvie MORETTON	Tél. : 04 78 92 23 96
MIDI	Philippe GARCIA	Tél. : 06 78 07 81 67
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

Le post-scriptum de la Lettre cadres

LE DOSSIER SPÉCIAL demain no(s) futur(s) ?

la pensée du jour

«Sans cesse le progrès, roue au double engrenage, fait marcher quelque chose en écrasant quelqu'un.» (V.Hugo)

L'« Uberisation » de l'économie et le grand vertige des élites

La phénoménale accélération du numérique n'épargne plus aucun métier. C'est un défi pour les dirigeants en place, confrontés à un risque croissant de perte de contrôle. Aujourd'hui, c'est toute notre pyramide sociale qui est bouleversée.

On a du mal à voir ce qui pourrait relier Uber, la start-up née il y a moins de cinq ans, et Air Liquide, la centenaire dont les installations émaillent tous

les complexes industriels de la planète. Certes, leurs valorisations déjà sont comparables, à peu près une quarantaine de milliards de dollars chacune. Mais il ne s'agit pas de cela. Ce qui est nouveau c'est que l'une inquiète l'autre parce que la soudaineté de l'apparition de Uber démontre que tout peut arriver et, qu'on ne sait pas d'où le changement, la « disruption », peut survenir :
« Il se passe des choses actuellement qui bouleversent l'environnement à une vitesse inégalée ».

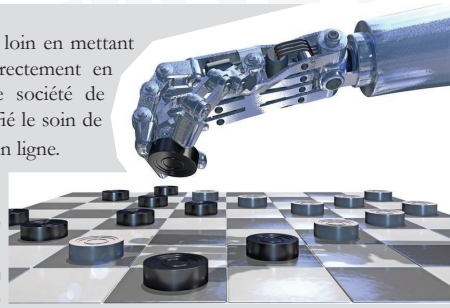
Les Booking.com et autres Expedia ont déjà privé les hôteliers d'une part de leur chiffre d'affaires, et la machine Airbnb s'apprête à leur piquer leurs chambres ! Ces exemples montrent que nos managers ont peur d'être déconnectés. Le problème c'est surtout la perte de contrôle que cet essor induit : *« En France comme dans les autres pays, les penseurs, les responsables économiques, politiques ou syndicaux découvrent une société qui ne les attend pas »*. Le monde du Bon coin s'organise dans le sien, de coin. Il est plus facile de trouver un job par lui que par Pôle Emploi où *« la grille des mots-clés pour décrire les postes est archaïque, l'inscription des offres fastidieuse »*. Agents immobiliers ou vendeurs de voitures sont aussi mis en cause. Pourquoi dépenser 5.000 euros par an en moyenne pour avoir une voiture à 95% inoccupée quand Blablacar est là ?

Extrait des Echos

Employé bancaire mon cher Watson ?

Watson (produit d'IBM) représente une véritable innovation dans la compréhension par la machine du langage naturel (le "langage réel") utilisé par chacun d'entre nous pour communiquer et échanger. Ce qui est incroyable, c'est qu'il est même capable de comprendre les jeux de mots, les ambiguïtés ou l'ironie. De plus, c'est un logiciel apprenant qui peut se perfectionner en fonction des situations qu'il a éprouvées.
Watson s'est d'abord fait connaître dans le cadre d'un jeu télévisé, en répondant à toutes les questions plus vite et plus efficacement que ses adversaires humains.
En 2016, IBM va lancer son système d'intelligence artificielle Watson en français.
" Une première application doit être l'aide aux conseillers financiers dans le système bancaire, Watson pouvant aider à absorber les données avant de les personnaliser pour les clients".
Choisi par une banque française, Watson sera déployé dans le courant de 2016. L'objectif de la banque est de mettre en place un système d'interaction automatisé pour guider ses clients lors de certaines demandes, soit en soutien de ses conseillers en agence ou en centre d'appels, soit à terme pour **les remplacer**.

D'autres acteurs sont allés un pas plus loin en mettant ce logiciel d'intelligence artificielle directement en contact avec leurs clients. Ainsi, une société de services financiers américaine lui a confié le soin de répondre à ses clients sur son « tchat » en ligne.



COMMENTAIRE FO LCL :

Depuis 2013, 4 Caisses d'Épargne tentent l'expérience. En 2016, IBM annonce que BNPP est en phase de test en ce qui concerne une application de Watson dans l'engagement client. Le Crédit Mutuel / CIC envisage de déployer Watson sur les postes des conseillers dès octobre 2016. Nul doute que dans un contexte de réduction des charges et de réduction des effectifs, ce genre d'innovation technologique risque de concerner tous les métiers de conseillers ainsi que les CRC.

Projet et ambiance Start-Up

Avec un salaire parfois bien en dessous du prix du marché, et très rarement au dessus, difficile de rivaliser avec des grands groupes qui, eux, promettent également la sécurité de l'emploi et de nombreux avantages. *" En rejoignant une start-up, les employés acceptent d'abandonner une part de sécurité (...) À salaire quasi-équivalent, ils viennent bien sûr pour le projet, et pas pour les conditions."(...) " Tout le monde n'est pas fait pour rejoindre une start-up : il faut être prêt à prendre le risque de rejoindre une aventure qui s'écrit chaque jour, dont le futur est encore incertain.*

Autonomie et valorisation du travail

" Le principal argument d'embauche ? L'intérêt du job et le fait d'être dans une aventure professionnelle très stimulante. (...) *Bénéficier d'une grande autonomie, se sentir productif et surtout voir l'impact immédiat de son action."* (...) *" dans une start-up, chacun compte, y compris les stagiaires qui ont aussi un gros impact sur le résultat. Il n'y a pas de différence d'input, ce qui est très différenciant par rapport aux grands groupes, où tout est très hiérarchisé et où les process sont très lourds.* L'opportunité de *"sortir du formatage des grands groupes"* est également avancé.

Souplesse dans les horaires

Souvent pourtant, start-up rime plutôt avec rythme effréné et longues journées *"mais quand les employés ont besoin de partir, de rester chez eux, ils le peuvent"*.
Mais si les employés peuvent rester chez eux, quand ils le souhaitent, c'est aussi parce *"qu'ils ne comptent pas les heures supplémentaires, parfois tard le soir"*. Cette méthode de management "souple" n'est pas toujours plus avantageuse pour les salariés : sans jours de vacances prédéterminés, beaucoup travaillent bien plus que dans une entreprise classique et n'osent pas prendre de congés. D'ailleurs, souligne *The Economist*, un sondage a révélé qu'une minorité (19%) de ceux qui travaillent dans les entreprises du secteur étaient heureux au travail.

Extrait des sites journaldunet.com et www.directmatin.fr

DOSSIER

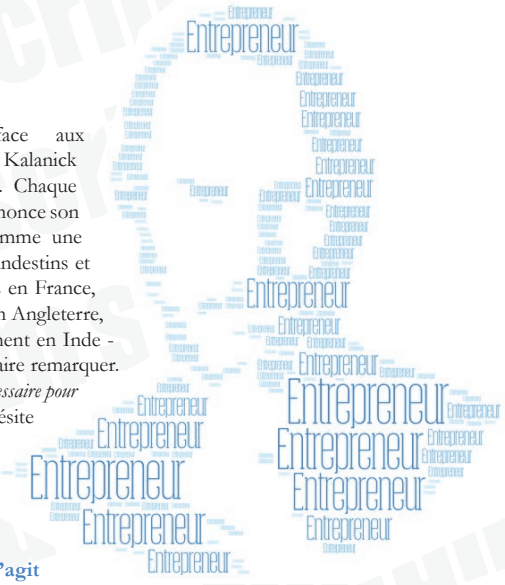
Portrait du patron d'Uber, l'homme qui met les taxis dans la rue

Travis Kalanick : c'est le très brutal fondateur d'Uber, cette société de voitures avec chauffeur qui connait une croissance vertigineuse, notamment en France. Héros digital ou prédateur sans scrupule ?

L'histoire de Travis Kalanick a démarré comme celle de nombreux jeunes californiens qui lancent des start-up. Déjà dans son enfance, à Los Angeles, il faisait du porte-à-porte pour écouler des sets de couteaux de cuisine.
Aujourd'hui, Kalanick détient environ 10% d'une société qui vaut une fortune. Aucune entreprise, pas même Facebook, n'a été valorisée aussi haut et aussi vite qu'Uber. L'augmentation est vertigineuse : en août 2013, la firme était estimée à 1,3 milliard de dollars et, début décembre, elle atteignait une valeur théorique de 40 milliards. Soit, sur le papier, plus que l'ensemble des compagnies aériennes américaines ! Tout ça pour une application qui vous permet de réserver une limousine (Uber X) ou un chauffeur occasionnel à bord de son véhicule particulier (Uber Pop).

Devenu un personnage important, Kalanick est un gars du genre enragé. Il en veut à tous ceux qui se dressent sur son chemin, les « *trous duc* », les *« bureaucrates corrompus »* et les *« ignorants »*. Le jeune entrepreneur se dit investi d'une mission : il veut démontrer l'efficacité absolue du marché, il croit en la *« destruction créatrice »*. S'il en est un qui doit se dresser devant les entreprises traditionnelles et dépassées pour les balayer, c'est bien lui. Dans son viseur : les taxis, qu'il est prêt à écrabouiller sans la moindre réserve.

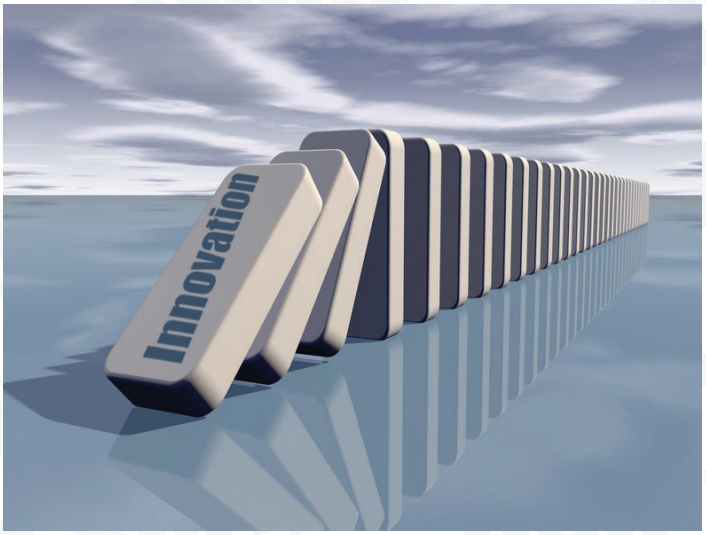
Le modèle Uber repose sur l'offre et la demande : ses tarifs, plus faibles que ceux des taxis réguliers, ne sont pas encadrés, mais dépendent du nombre de clients au temps T. Une fois les chauffeurs enregistrés, ils restent indépendants et n'ont aucun lien juridique avec l'entreprise, **mais celle-ci prélève une commission de 20% sur chacune de leurs courses.** Le chiffre d'affaires ainsi généré pourrait s'établir entre 1 et 1,5 milliard de dollars cette année, ce qui laisserait à Uber des recettes nettes de 300 millions au maximum.



Mais c'est surtout face aux autorités locales que Travis Kalanick doit montrer ses muscles. Chaque fois qu'une municipalité dénonce son système, le présentant comme une sorte de réseau de taxis clandestins et peu sûrs - ce qui est le cas en France, mais aussi en Allemagne, en Angleterre, aux Pays-Bas ou dernièrement en Inde - il trouve l'occasion de se faire remarquer. *« La désobéissance civile est nécessaire pour défendre les bonnes causes »*, n'hésite pas à dire celui qui se prend pour une sorte de Robin des Bois au service du consommateur. **Mais le patron d'Uber est moins à l'aise quand il s'agit d'évoquer les griefs de ses propres chauffeurs qui se sont plaints ouvertement de leurs conditions de travail.** Ces travailleurs free-lance de l'ère digitale voudraient bien, comme leurs collègues taxis, avoir droit à des pourboires, à la sécurité sociale et, pourquoi pas, tant qu'ils y sont, à des syndicats. Toutes ces créations de la vieille économie !

Mais Kalanick l'acharné voit déjà plus loin. Et pourquoi se limiter au taxi ? *« Si l'on est capable d'amener une voiture à un client en cinq minutes, l'on doit pouvoir livrer un tas d'autres choses dans le même délai »*, assure-t-il. Imaginez un service de courrier express, La Poste n'a qu'à bien se tenir !

Extrait de Capital.fr



3 millions d'emplois vont disparaître en France à l'horizon 2015

La vague d'innovation actuelle détruit plus d'emplois qu'elle n'en crée

Nous sommes dans la phase de *"destruction créatrice"*, comme la décrit l'économiste autrichien Joseph Schumpeter, lequel a connu à la fois le XIXe siècle et la crise de 1929. Dans un premier temps, la nouvelle technologie remplace l'ancienne. Elle permet de faire mieux, moins cher. Là où il fallait 300 personnes pour réaliser la facturation, 5 suffisent. L'impact sur l'emploi est immédiat. L'ancien monde s'effondre mais un nouveau émerge, offrant de nouveaux emplois, mieux rémunérés. En inventant la voiture sans chevaux, nous avons donné naissance au secteur de l'automobile.

Le problème, c'est que la vague actuelle détruit beaucoup plus d'emplois qu'elle n'en crée, avec des salaires plus bas. Ainsi, chez Apple, le salaire moyen est inférieur de 15% au salaire moyen américain. Cette destruction d'emplois ne touche pas un secteur en particulier, c'est plus insidieux, et elle frappe surtout la classe moyenne. Alors que la vague d'innovation de la Belle Époque a vu apparaître une trentaine de secteurs comme l'aviation et le téléphone, pour le moment, aucun nouveau ne vient compenser les pertes. Par exemple, le site de vente le Bon Coin, devenu la première agence immobilière de France et la première plate-forme de recherche d'emploi, fonctionne avec moins de 300 personnes mais a provoqué la disparition de 10 000 postes.

En effet. Le processus de destruction créatrice actuel touche toutes les compétences, et beaucoup de personnes vont rester sur la touche. Trois millions d'emplois vont encore disparaître pour la France à l'horizon 2025.

Extrait de La Recherche