



L'indépendance qui nous rassemble

LA CADRES & MANAGERS LETTRE

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'ÉDITO

C'est vrai qu'on a eu chaud cet été. Vous me direz que c'est toujours préférable. Doit-on y voir le signe d'un inéluctable réchauffement climatique ? Le climat... Il n'y a pas que côté météo que cela chauffe. Le climat social aussi en prend un coup... de chaud. Paradoxalement, on ne peut pas dire qu'il soit au beau fixe. Selon une étude réalisée par BVA, le taux d'absentéisme recule légèrement en France à 3,2 %. Ouf ! Mais la maladie reste la principale cause des arrêts de travail et dans 25% des cas, la maladie est générée **par** le travail. Au final, dans les entreprises où le climat social est devenu orageux, le taux d'absentéisme s'affiche à 5,8%. Ouf ! On respire encore puisque chez LCL, il n'est que de 5,7 % selon le dernier bilan social. On est laaaaage !

"Le concept de réchauffement climatique a été créé par et pour les Chinois dans le but de rendre l'industrie américaine non-compétitive." A l'instar de Donald Trump qui ne cesse de répéter ce mantra sur le réchauffement climatique, chez LCL, la direction persiste dans son monde de Bisounours rempli d'arcs-en-ciel : il n'y a aucun problème. Pourtant le nombre de démissions ne cesse de croître, comme les températures avant un orage de grêle. Depuis 2015, le taux de démissions chez LCL a progressé de 85% quand celui du secteur bancaire « ne progresse que » de 32%. Pour autant, on a bien l'impression que LCL ne fait rien pour rendre le climat plus tempéré. Pour preuve, le scandale BEIGF où la direction a sorti le parapluie pour que les salariés essuient seuls la tempête. Comme quoi, il n'y a pas que les banques en ligne qui doivent mieux se prémunir de la fraude.

L'été a également été marqué par la vague de chaleur humaine provoquée par le titre de champion du monde de football remporté par nos bleus. 2 étoiles sur le maillot, ce n'est pas rien. On aimerait tant que l'IER et l'IRC soient aussi performants ! La France est aussi la championne du monde du versement de dividendes : selon l'OXFAM, sur 100 euros de bénéfices, 68 partent en dividendes, 27 en investissements et seulement 5 pour les salariés... De là à dire que les financiers se "foot" de nous et que leur but est atteint, il n'y a pas loin.

L'été s'éloigne. Pour les cadres, les nuages s'amoncellent : disparition du statut avec la fusion AGIRC-ARRCO, forfait jours imposé, "ranking forcé" (cf l'article ci-contre). Plus largement, la société s'électrise : intelligence artificielle, ruptures conventionnelles, ubérisation de l'économie free-lance, données collectées... Tout le monde est concerné, les cadres ne sont plus épargnés par l'orage.

La rentrée a sonné. Prévoyez d'emmener la Lettre Cadres et Managers 8 dans votre cartable : si vous vous ennuyez, vous pourrez peut-être apprendre à tirer profit de cet ennui. Au pire, il vous restera la page humour pour vous faire sourire.

Heureusement, **FO LCL**, toujours libre, indépendante, déterminée, apolitique et pragmatique, continue d'écouter, de conseiller et de défendre tous les salariés, les techniciens comme les cadres. C'est sûrement pour cela que vous êtes de plus en plus nombreux avec nous, que vous soyez C ou K.

En ces temps maussades, venez prendre un peu de soleil : rejoignez-nous !

Danièle GOURDET
Déléguée Syndicale Nationale **FO LCL**

FO SANOFI a dénoncé un système d'évaluation illégale des cadres

En matière de management, Sanofi Aventis Groupe (SAG), qui regroupe les fonctions support de la troisième entreprise du CAC 40, utiliserait-elle des méthodes illégales ? C'est ce qu'a affirmé le syndicat FO Cadres. Selon une enquête menée pendant plusieurs mois par France Inter, la hiérarchie aurait obligé des managers à recourir au « ranking forcé ». Cette pratique, condamnée en France par un arrêt de la Cour de cassation de 2013, consiste à évaluer les salariés et à les classer en trois catégories, selon des quotas préétablis par la hiérarchie : 20% qui dépassent les objectifs, 70% qui les atteignent et surtout 10% qui restent en deçà. En théorie, ces derniers bénéficient d'un plan d'accompagnement. Dans les faits, ils risquent plutôt d'être poussés vers la sortie.

Tout a commencé en novembre 2015. « Dans un mail, le directeur du département informatique monde de Sanofi, demande à ses collaborateurs directs d'identifier 10% de salariés non-performants » témoigne Benoît un cadre supérieur. La consigne fuite. « Des cadres sont venus nous alerter et nous avons interpellé la direction générale en comité d'établissement », explique Pascal Lopez, délégué central FO chez SAG. « Elle a affirmé qu'il s'agissait d'une initiative personnelle et qu'il n'y avait pas de ranking forcé. » Officiellement, la direction met fin à cette politique de quotas. Mais d'après France Inter, « le système serait remis au goût du jour l'année suivante, avec le soutien actif de la direction des ressources humaines. »

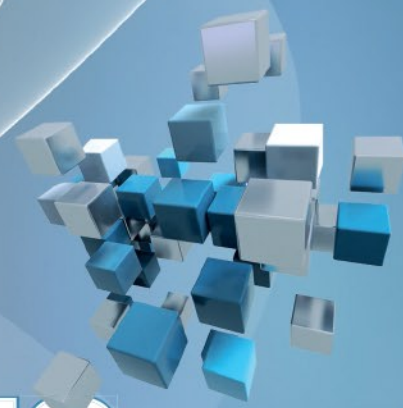
Selon un autre salarié, les managers qui ne respecteraient pas une fourchette de 5 à 10% de salariés non performants auraient à se justifier devant la DRH et leurs supérieurs. Les signifiants seraient désormais orales, pour plus de discrétion. Le quota de « mauvais » exigé aurait varié de 10% puis 15% et enfin 7%. « Mais la logique reste la même », poursuit Pascal Lopez.

Les évaluateurs hors des clous sont tenus de revoir leur copie, en sous-évaluant des salariés performants si nécessaire. Benoît témoigne : lui-même a été obligé de déclasser des collaborateurs « qui ne le méritaient pas », et pour cela, de « trouver des prétextes idiots et tendancieux, par exemple sur leur résistance au changement ». Certains managers le vivent très mal. L'un d'entre eux a même proposé d'être mal noté à la place de ses collaborateurs, ce qui lui a été refusé.

Pour Pascal Lopez, ce ranking forcé ouvre la porte à la mise en place d'un plan social officieux. Dans un mail daté de juin 2016, le directeur du département informatique monde écrivait : « Tous ces gens médiocres doivent recevoir un SÉRIEUX avertissement de votre part et de celle de leur manager direct [...] Et ceux qui n'ont pas été performants pendant deux années consécutives ne devraient plus être avec nous. »



NOUVELLES TECHNOLOGIES



LE ROBOT WATSON CREUSE SON SILLON DANS LA BANQUE

Les Echos

Orange Bank veut confier au robot d'IBM la vente de crédits à la consommation à ses clients. Crédit Mutuel va aussi étendre l'usage du robot.

Un an après ses débuts contestés dans les banques françaises, le logiciel apprenant d'IBM, baptisé «Watson», est en passe de franchir une nouvelle étape. Ayant éprouvé son efficacité pour répondre aux questions quotidiennes de ses clients, sur la mise en opposition d'une carte bancaire ou sur l'usage du paiement mobile, Orange Bank se prépare à lui confier des fonctions commerciales.

l'expérience client.»

Le Crédit Mutuel a adopté une approche différente. Il n'a pas mis Watson en face de ses clients mais au côté de ses 20.000 chargés de clientèle : depuis avril 2017, le logiciel d'IBM les aide à répondre aux courriels et à maîtriser les subtilités des offres de produits d'épargne, d'assurance auto et habitation.

multiplier par 20 notre base de clientèle à l'horizon 2027. Watson devrait nous permettre d'avoir une croissance moindre de nos chargés de clientèle.»



Les progrès de Watson

Chez Orange Bank, le « chatbot » opéré par Watson était en mesure de répondre à 40% des demandes adressées par les clients, en novembre, au lancement de la banque. Désormais, il peut en traiter environ 50%. Chez Crédit Mutuel - CIC, le taux

de réponses correctes de Watson aux questions des chargés de clientèle est passé de 35% au moment de l'expérimentation du logiciel, en juillet 2016, à plus de 90% lorsqu'il a été déployé dans tout le réseau au printemps 2017.

COMMENTAIRE FO LCL : On ne sait pas si Watson creuse son sillon mais en tout cas il semblerait qu'il creuse la tombe de nos emplois... Élémentaire mon cher

Fonctions commerciales

Les 300 chargés de clientèle d'Orange Bank bénéficieront d'une collaboration plus étroite avec Watson puisque celui-ci devrait bientôt les aider à analyser, trier et répondre aux courriels des clients. Avec Watson, Orange Bank espère disposer d'un argument commercial inédit : « Certes, le conseiller virtuel fait des offres qu'on peut trouver seul sur Internet, mais sa vraie force consiste à intégrer le contexte personnel du client, à lui indiquer sa capacité de remboursement par exemple. Cela peut changer radicalement

Gains de productivité

Pour ces deux banques, Watson représente l'opportunité de réaliser des gains de productivité. En la matière, le Crédit Mutuel se dit plutôt satisfait. « C'est un outil utile, car il libère du temps pour nos équipes commerciales qui correspond à 200.000 jours d'euros. » Pour mémoire, le groupe a indiqué que le déploiement de Watson devrait lui coûter 40 millions d'euros sur cinq ans. Chez Orange, l'ambition est aussi tournée vers la productivité : « Nous voulons

POURQUOI IL FAUT DÉMANTELER GOOGLE

Alternatives Economiques

Intelligence Artificielle : pour mettre un terme au monopole et à la toute puissance d'Alphabet Inc, la holding qui coiffe Google, de plus en plus de voix réclament le démantèlement du géant.

En septembre 2018, Google fêtera son vingtième anniversaire. On célébrera l'aventure extraordinaire de deux petits gars de 22 ans, Larry Page et Sergey Brin, qui, selon la légende, ont bricolé un moteur de recherche révolutionnaire dans leur garage californien. Anecdote à moitié vraie, puisque les deux compères bénéficièrent en fait de l'appui du département informatique de leur prestigieuse et riche université de Stanford.

Depuis ces temps héroïques, la firme américaine s'est hissée au deuxième rang mondial en matière de capitalisation boursière (760 milliards de dollars environ), derrière Apple. Et les citoyens ont découvert le revers de la médaille de cette réussite : les positions de monopole de Google, sa propension à éviter l'impôt et sa place centrale dans l'Intelligence Artificielle, acquise grâce à la montagne de données personnelles amassées et gérées par ses algorithmes.

Dans un rapport consacré à la stratégie française face à l'Intelligence Artificielle, le mathématicien et député Cédric Villani aborde la situation de Google et des firmes qui, comme elle, ont acquis une position dominante dans le secteur clé des données : Amazon, Facebook, Apple, Microsoft (les Gafam). Pour le député, une chose est claire : la question du démantèlement de Google (et éventuellement d'autres) se pose bel et bien. Jusqu'à présent, le débat public s'était focalisé sur la capacité des Gafam à échapper à l'impôt sur les sociétés et leurs pratiques anticoncurrentielles. Pendant ce temps, Google a mué en acteur multiple de l'Intelligence Artificielle, une « plateforme multiface ».

Google is watching you

Ce dieu Vishnou moderne à plusieurs bras s'appelle désormais Alphabet Inc. Cette holding qui possède Google utilise les données que ne cesse d'accumuler le moteur de recherche (plus de 3 milliards de requêtes par jour) dans de multiples domaines. « *Le moteur n'invente rien, ne nous « vole » rien, il se contente de collecter et de donner du sens à tout ce qu'il a récolté sur toutes les sources à sa disposition : le contenu de nos mails pour ceux qui ont une boîte Gmail (Google assure ne plus lire ses contenus), nos recherches sur le moteur, notre historique de navigation (Google Chrome), les images (Google*

photos), notre goût pour certains types de vidéos, l'heure de notre réveil ou l'actualisation de notre profil Facebook (avec Android sur les smartphones), nos déplacements (Google Maps), notre emploi du temps (Google Now), le contenu des fichiers partagés (Google Docs), nos notes (Google Drive), nos achats (Android Pay). Chaque nouveau service accroît sa connaissance intime qu'il a de chacun de nous puisque sa mémoire est infinie », révèle ainsi la journaliste Christine Kerdellant.

Ce qu'en 2010 Eric Schmidt, alors président de Google, résumait par : « *Nous savons où vous êtes, nous savons où vous étiez, nous savons plus ou moins ce que vous pensez.* »

Alphabet Inc peut donc faire tourner ses algorithmes sur des bases de données massives et acquérir une taille systémique.

Au-delà de la question purement économique, Alphabet Inc s'annonce comme un potentiel « Big Brother ». Car non seulement la firme renforce constamment sa position de monopole, mais encore elle véhicule, avec d'autres géants du Net, « *une idéologie de la prééminence de la technologie sur l'homme* ». Alliée à la conscience d'avoir désormais des moyens supérieurs à ceux des Etats, elle les conduit « *à penser que les firmes dominent le monde et sont légitimes à le transformer avec leurs outils* ».

COMMENTAIRE FO LCL : Big brother s'appelle Google. George Orwell avec son "1984" * avait 34 ans d'avance dans le titre...

* Roman d'anticipation publié en 1949 et écrit par George Orwell. Il a pour décor la Grande-Bretagne en 1984 sous une dictature capable d'épier jusqu'aux pensées des individus grâce aux renseignements glanés par la police de la pensée.



AMAZON PROVOQUE UN TOLLÉ SUR L'USAGE D'UN BRACELET ÉLECTRONIQUE

Liaisons sociales

Amazon a breveté un système électronique lui permettant, via un bracelet, de détecter les mouvements des mains de ses salariés dans ses entrepôts pour suivre leur travail. Ce système de traçage « *pourrait être utilisé pour surveiller la réalisation des tâches assignées* » expliquent les documents officiels relatifs à ce brevet révélé. L'appareil est « *prévu pour être porté [...] près de la main et pour émettre des vibrations* » pour guider le salarié [...]. Le concept a suscité des réactions virulentes en Italie.

COMMENTAIRE FO LCL : Être salarié amazon revient-il à être placé en liberté conditionnelle ?



Le post-scriptum de la Lettre cadres

Pas de statu quo pour le statut cadre



Un nouveau statut pour les cadres en 2019



Le cadre, une espèce en voie de disparition ?

Les négociations menées pour redéfinir la fonction d'encadrement patinent

Depuis fin 2017, une négociation est en cours pour redéfinir le statut des cadres, avant la disparition, en 2019, de leur régime de retraite complémentaire. La reconnaissance de ce statut est attachée à l'affiliation à l'AGIRC. Les partenaires sociaux doivent donc se mettre d'accord sur une nouvelle définition, qui pourra déboucher soit sur l'élargissement, le maintien ou la restriction de l'accès au statut cadre. Mais les négociations patinent.

L'encadrement représente 17% de la population active, soit près de 4 millions de personnes. Ce statut, auquel les cadres sont attachés, est un particularisme français. Parmi ses spécificités, l'accès aux services de l'Association Pour l'Emploi des Cadres (APEC), l'inscription dans la section encadrement pour les désignations prud'homales, le bénéfice de la prévoyance cadre (1,5% versé uniquement par l'employeur), une période d'essai et un délai de préavis allongés (respectivement quatre mois et trois mois), des seuils de paiement de qualification garantis dans les conventions collectives. **"Pour 79% des cadres, il existe une différence réelle de traitement entre les cadres et les non-cadres"**, note une étude de Cadremploi. Un constat que nuance la secrétaire générale de l'Association Nationale des DRH (ANDRH) : **"La tendance au sein des entreprises est à des politiques RH plus inclusives et à une démocratisation des processus."**

Ce qui n'empêche pas que 60% des cadres interrogés par Cadremploi se disent inquiets pour leur protection sociale.

Le Monde

Certes le régime complémentaire de retraite des cadres va disparaître. Mais parallèlement, le statut attire de moins en moins les salariés. Et les conditions économiques, qui autrefois ont porté l'émergence de ce groupe, ne sont plus réunies aujourd'hui pour justifier un statut à part entière. Est-ce le début de la fin pour plus de trois millions de salariés français ?

C'est en 1947 que le cadre est relié à l'AGIRC, instituée comme contrepartie de l'obligation pour tous les salariés, y compris les cadres, de cotiser au régime général de la Sécurité sociale. Cotiser à l'AGIRC, c'était être cadre, dans le privé, et réciproquement.

Il n'y a pas eu de loi générale définissant le cadre

"On ne trouve pas l'équivalent dans les pays anglo-saxons d'où la difficulté à proposer une traduction du mot lui-même. Si en effet, on parle de manager, comme c'est généralement le cas, on met alors en avant une notion de responsabilité qui est loin d'être suffisante pour recouvrir la notion française de cadre. Et en effet, manager suppose une activité d'encadrement, donc la présence d'un groupe plus ou moins important de salariés à piloter, animer ou diriger."

En outre, il n'y a jamais eu de loi générale définissant la catégorie cadre. De fait le Code du travail ne donne pas de définition générale des cadres. Et la mise en œuvre de la loi sur l'aménagement et la réduction du temps de travail a, pour la première fois, donnée une définition dans le Code du travail, non pas de la notion de cadre, mais de différentes catégories de cadres. Il existe donc légalement des cadres dirigeants, des cadres autonomes et des cadres intégrés [...]

Les contraintes d'être cadre

On assiste à une érosion accélérée de la figure sociale du cadre. Pourquoi ? Parce que le cadre ou plutôt ses attributs se sont banalisés.

Il était le seul à être titulaire d'un diplôme Bac+5 et plus ? Ils ne sont plus que 55% des cadres en poste dans le secteur privé à l'être, d'après les données de l'Apec.

Il était à l'abri du chômage ? Il n'est plus épargné même s'il conserve une position privilégiée.

Sa carrière ressemblait à un long fleuve tranquille ? Le cadre tangué désormais face à un monde en pleine mutation.

Ce statut ne représente plus une position très enviable. Un peu moins d'un salarié non cadre sur deux déclarait en 2009 vouloir accéder à un poste cadre. La peur de s'éloigner de son cœur de métier (technicité versus management) ou de ses collègues actuels (le cadre est perçu comme un groupe distinct), de perdre en qualité de vie, d'avoir plus de responsabilités génératrices de stress, sont autant d'éléments qui peuvent expliquer pourquoi certains salariés n'ambitionnent pas toujours d'accéder à un poste de cadre.

Il n'y a pas un cadre mais des cadres

Le groupe de cadre ne ferait qu'un ? Selon un sociologue : **"L'usage de l'appellation unificatrice de cadre est elle-même un recul. S'y subsistent de multiples distinctions. Venue du monde anglo-saxon, la séparation entre managers et experts est devenue coutumière dans le langage de la gestion des ressources humaines des grandes entreprises. Seuls les premiers seraient désormais de vrais cadres."**

Banalisation

L'éclatement de la catégorie semble ainsi bien avancé alors même que, simultanément, ses frontières avec les multiples professions intermédiaires paraissent plus floues et moins légitimes. En d'autres mots, il s'agit bien de leur disparition en cours comme entité distincte au sein du salariat.

Entreprise et Carrières

A la différence des autres catégories socio professionnelles qu'ils encadrent parfois, leur travail se singularise par l'absence de tâches prescrites. D'après un document Apec de 2016, sept cadres sur dix affirment être tout à fait autonomes dans l'organisation et la réalisation de leur travail. Pour Eric Pérès, secrétaire général FO-Cadres, "les cadres ne sont pas morts. Nous étions opposés à la fusion de l'Agirc et de l'Arrco. Il nous reste maintenant à redonner du sens à ce statut sans référence à une caisse de retraite complémentaire." Le syndicat des cadres FO met en avant la rémunération et la responsabilité, deux critères à revoir si l'on veut définir un statut cadre.

● RETRAITE COMPLÉMENTAIRE
agirc et arrco

ce qui va changer en 2019

I comme Info

Un accord a été signé le 30 octobre 2015 entre la CFDT, la CFTC, la CFE/CGC (SNB) et l'ensemble des organisations patronales. Un accord qui concerne 18 millions d'actifs.

L'instauration d'un malus/bonus : Aujourd'hui, un salarié qui part à la retraite à l'âge légal (62 ans pour toutes les générations nées en 1955 ou après), ou avant s'il peut se prévaloir d'une carrière longue, perçoit sa retraite de base à taux plein et ses retraites complémentaires sans abattement. À compter du 1er janvier 2019, les retraites complémentaires ne seront plus versées à hauteur de 100% de leur montant, mais de 90% seulement. Petite consolation: ce malus de 10% appelé "coefficient de solidarité" ne s'appliquera que les 3 premières années de votre retraite et uniquement dans la mesure où vous n'avez pas encore atteint 67 ans.

Pour contourner le malus, il faudra travailler 4 trimestres calendaires en plus, c'est à dire demander la liquidation de sa retraite non plus à l'âge auquel le taux plein est atteint, mais un an après, c'est à dire 63 ans. Dans ce cas, les retraites complémentaires seront versées d'emblée à 100%. Si vous travaillez plus longtemps encore, vous pourrez bénéficier d'un bonus pendant un an sur votre future pension de retraite complémentaire: +10% si vous partez deux ans après avoir atteint les conditions du taux plein, +20% si vous partez 3 ans après, +30% si vous partez 4 ans après. La réforme s'applique aux salariés nés en 1957 ou après et qui partiront à la retraite à taux plein à partir du 1er janvier 2019 ou les salariés bénéficiant du dispositif carrière longue.

Un point unique de retraite : Pas de changement pour les salariés non-cadres, la valeur du point Arrco sera strictement équivalente à celle du futur point unique Agirc Arrco. En revanche, les points Agirc seront tous multipliés par un coefficient de conversion spécifique fixé à 0,347798289. Ce calcul ne devrait créer aucune perte de points de retraite. Résultat : un seul compte de points de retraite complémentaire subsistera, et les futurs retraités percevront une seule pension au lieu de deux.

Une réversion possible plus tôt : La fraction des pensions complémentaires qui bénéficie au conjoint survivant est aujourd'hui versée dès 55 ans pour les retraites Arrco, mais à partir de 60 ans pour les retraites Agirc. Pour tout décès intervenu à partir du 1er janvier 2019, la pension unique de réversion pourra être versée dès 55 ans.

Un nouveau plafond pour les majorations familiales : Les majorations dont bénéficient les parents d'au moins trois enfants sont aujourd'hui plafonnées à un peu plus de 1.000 € dans chacun des régimes Agirc et Arrco. À partir du 1er janvier 2019, un nouveau plafond global d'un peu plus de 2.000 € entrera en vigueur.

Commentaire FO LCL : FO n'a pas signé cet accord. La fusion des régimes permet quelques améliorations, mais trop peu au regard de la mesure malus / bonus qui, à notre sens, pénalise les plus fragiles.



Le forfait jours pourra désormais être imposé aux cadres

Entreprise et carrières

En examinant le projet de loi sur les ordonnances voté par les députés, le Sénat a approuvé les réformes. A quelques modifications près. Une sixième ordonnance, sous forme d'amendement, a été déposée le 31 janvier en commission mixte paritaire. Elle crée la surprise.

Lors de cette commission, sénateurs et députés ont autorisé qu'un employeur puisse imposer à un salarié de passer en forfait-jours, à la condition d'un accord préalable avec les syndicats. Ce qui permet de passer outre la réglementation sur le temps de travail.

Pour rappel, le forfait-jours est un statut dérogatoire aux 35 h. Il permet de travailler jusqu'à 11 heures par jour, donc de dépasser les 35, 37 ou 39 heures hebdomadaires en échange toutefois de contreparties négociées dans un accord collectif, des RTT le plus souvent. Il est synonyme d'absence d'horaires et d'heures supplémentaires (et par conséquent, de leur paiement).

Jusqu'à présent, le forfait jours était basé sur le volontariat, ce qui permettait à chaque salarié de le refuser individuellement. S'y opposer vaudra désormais licenciement.

COMMENTAIRE FO LCL : Plus que jamais, être bien conseillé, connaître ses devoirs mais aussi ses droits reste d'actualité. Le forfait jours imposé passe impérativement par un accord avec les syndicats. Bien connaître les positions de chacun sur le sujet permet également d'avoir une vue d'ensemble. Chez LCL, à ce jour, seul l'accord 35 heures régit le forfait jours. Une convention de forfait, et donc l'accord du salarié, est toujours nécessaire à sa mise en place.



BIENVENUE DANS LA "SOCIÉTÉ FREE-LANCE"

Les technologies numériques transforment un nombre croissant de bons emplois en minables petits boulots en ligne. Mais une autre voie est possible.

Au cours des dernières décennies, les travailleurs de France, d'Allemagne, des Etats-Unis, du Royaume-Uni et d'autres pays développés ont été les plus productifs et les plus riches du monde. Aujourd'hui, cette prospérité est menacée. D'où vient le danger ? De nulle part, ce danger est auto-infligé.

Durant la timide reprise économique, près d'un emploi créé aux Etats-Unis sur cinq a été un emploi temporaire, et près de la moitié sont rémunérés à des salaires à peine supérieurs au salaire minimum. Alors que les profits des entreprises atteignent un niveau historique - et qu'une bonne partie de ces profits est mise à l'abri dans des paradis fiscaux -, les trois quarts des Américains parviennent tout juste à joindre les deux bouts et ne possèdent que très peu

- FREELANCE**
- Expertise
 - Vision
 - Gain de temps
 - Flexibilité

d'épargne pour faire face à une éventuelle perte d'emploi. Un mélange de technologie façon Silicon Valley et d'investissement à la Wall Street impose aux Américains la dernière tendance : la soi-disant "économie du partage", avec des entreprises comme Uber, Upwork, Airbnb, Instacart et TaskRabbit, censées "libérer les travailleurs" pour leur permettre de devenir des "entrepreneurs indépendants" et être "leur propre patron". En réalité, ces entreprises ne sont guère plus que des sites Web doublés d'une application, avec une poignée de cadres dirigeants et quelques employés réguliers qui supervisent une armée de tâcherons en free-lance, de collaborateurs temporaires et de sous-traitants. Upwork, par exemple, est un site Web sur lequel une dizaine de millions de travailleurs free-lance et de sous-traitants tentent de décrocher un emploi. Upwork fait appel à des personnes du monde entier, mettant ainsi les travailleurs français ou américains en concurrence directe avec

leurs homologues philippins, indiens, chinois et autres. Il s'agit ni plus ni moins d'une embauche mise à l'encan, où le moins offrant l'emporte. Ainsi, la main d'œuvre bon marché du tiers-monde tire vers le bas les salaires du monde développé.

Ces "sous-traitants indépendants" doivent sans cesse rechercher leur prochain boulot, jongler en permanence avec les exigences de dizaines d'employeurs qui ne respectent pas forcément les lois sur le travail ou les obligations fiscales des pays où œuvrent leurs employés. Ces emplois en ligne représentent une part croissante de l'emploi mondial. Les emplois bien rémunérés, accompagnés d'une solide protection sociale et d'une garantie raisonnable de l'emploi, sont désormais une espèce menacée. Bienvenue dans la société "free-lance".

COMMENTAIRE FO LCL : Les dangers de l'ubérisation de l'économie. **FO LCL** n'a rien contre l'entrepreneuriat, à condition que celui-ci n'engendre pas de précarité et une paupérisation des salariés.

ET SI L'ENNUI AVAIT DES VERTUS MÉCONNUES ?

Ça m'intéresse

Cet état d'âme a fort mauvaise presse dans notre société. Il nous conduit pourtant à libérer notre esprit et à prendre du recul.



Qu'est ce que l'ennui ? Selon des chercheurs canadiens il s'agit d'un "état aversif de vouloir mais de ne pas pouvoir s'engager dans une activité satisfaisante". Autrement dit, on se trouve dans l'incapacité physique ou psychique de se concentrer totalement, ce qui mobilise toute notre attention et nous frustre : on s'ennuie ! Un mal contemporain croit-on. En réalité, il serait né avec la sédentarisation de l'être humain. Sous Napoléon, 70% de la vie éveillée était encore consacrée au travail, contre 20% aujourd'hui. Revers de la médaille, il faut meubler ce temps libre, car rester sans rien faire nous semble inconcevable. Un créneau se libère dans l'emploi du temps ? Vite, on le comble dans une activité sportive ou culturelle. Cinq minutes à tuer entre deux rendez-vous ? On dégaine le smartphone notre coupe-ennui favori. Un paradoxe : si nous nous précipitons sur les réseaux sociaux - Facebook en tête - pour tromper la monotonie, c'est pourtant l'ennui qui pousse les usagers à réduire le temps passé sur ce réseau social, voire à l'abandonner.

L'ennui naît quand on doit faire des efforts pour maintenir notre attention

Entre ennui et souffrance, certains n'hésitent pas une seconde ! Lors d'une expérience, les participants devaient restés isolés pendant quinze minutes avec leurs pensées pour seul compagnie. S'ils le souhaitaient, ils pouvaient appuyer sur un bouton pour recevoir un choc électrique léger : 75% des hommes et 25% des femmes se sont administrés au moins une décharge [...]. Tout, plutôt que de rester assis les bras croisés... Nous ne sommes pas égaux face à l'ennui [...] : les hommes s'ennuient plus que les femmes, les jeunes plus que les vieux [...]. Si vous êtes du

PSYCHO

genre distrait, à ranger le lait dans le placard et les céréales dans le réfrigérateur, vous risquez aussi de vous ennuyer plus vite. L'ennui est en effet lié à des problèmes d'attention. Cela semble être

confirmé par l'examen du cerveau à l'IRM [...].

Lorsque l'ennui s'installe de façon chronique, les personnes qui en souffrent sont prêtes à tout pour le tenir à distance, y compris à se nuire à elles-mêmes. Un faisceau d'études a mis en lumière un lien entre l'ennui et les différentes formes d'addiction ou les pensées suicidaires chez les adolescents. Pourtant l'ennui a aussi de nombreuses vertus. C'est même un mal nécessaire, dès le plus jeune âge. Chez l'enfant, s'ennuyer, est essentiel à la construction de sa personnalité [...].

Chez l'adulte, l'ennui reste une expérience positive : à petite dose, il donne un sérieux coup de fouet à notre créativité ! Margaret Mitchell ne s'est-elle pas lancée dans l'écriture de "Autant en emporte le vent" parce qu'elle était immobilisée par une cheville cassée et qu'elle avait lu tous les livres de la bibliothèque ? [...] L'ennui peut aussi permettre au cerveau de se mettre en "mode par défaut". Pendant ces pauses, le cerveau fait le tri dans les informations récentes et construit la mémoire. En cas d'hyperstimulation permanente - via le smartphone par exemple - cette mise en veille de la matière grise se met moins souvent en route. "De l'ennui naît l'intelligence", déclare le docteur Patrick Lemoine [...]. A en croire le psychiatre, ceux qui savent s'ennuyer sortent donc vainqueurs. Autrement dit : l'ennui nous permet de prendre du recul et de nous recentrer sur nous-mêmes. Il nous exhorterait aussi à nous tourner vers les autres [...]. Finalement, s'ennuyer à petite dose, c'est bon pour tout le monde.

COMMENTAIRE FO LCL : Et si vous vous ennuyez, au lieu de vous envoyer des décharges électriques, tenez vous au courant avec la Lettre Cadres et Managers 😊



BANQUE **ECONOMIE** FINANCES



LES BANQUES EN LIGNE À L'ÉPREUVE DE LA FRAUDE *Option finance*



Avec le développement de la banque en ligne, l'obligation de connaissance des clients devient plus compliquée à remplir, ces dernières ne pouvant pas les rencontrer physiquement. Une situation qui conduit à une multiplication des chèques sans provision et des emprunts non remboursés.

Sur l'annonce en ligne, l'appartement à louer comblait toutes les attentes : il n'y avait plus qu'à transmettre un dossier de candidature avant de le visiter. Copie de la carte d'identité, des fiches de paie, des avis d'imposition... Tous les documents demandés par ce propriétaire exigeant sont envoyés. Sauf qu'en réalité, ce dernier n'est nullement propriétaire et que l'appartement de rêve n'existe pas. Il s'agit en fait d'un escroc cherchant à obtenir les pièces justificatives de ce locataire potentiel pour en

usurper l'identité. Muni de ces fichiers numérisés, il lui suffira alors d'ouvrir un compte auprès d'une banque en ligne au nom de la victime pour obtenir soit un emprunt qu'il ne remboursera jamais, soit un chèque dont il se servira pour signer un chèque sans provision. En parallèle, la personne dont l'identité a été usurpée est interdite bancaire.

Alors que le nombre de clients de banques en

ligne ne fait que croître et dépasse à ce jour les deux millions, ce type de fraude tend à se multiplier.

Un devoir de vigilance

D'autres fraudeurs vont encore plus loin, en construisant une identité de toutes pièces. "Ces nouvelles formes de fraudes apparaissent depuis cinq ou six ans. Des réseaux organisés internationaux de malfaiteurs peuvent créer des identités fictives pour ouvrir des comptes auprès des banques en ligne. Dans un cas, un fraudeur avait contracté un prêt pour prétendument réaliser des travaux importants. Un complice avait alors créé une entreprise pour fournir de faux états d'avancement des travaux afin de débloquer les différentes tranches du prêt."

L'émergence de ces scénarii frauduleux va de pair avec le développement des services bancaires digitaux. "Les usurpations d'identité sont plus nombreuses par le biais d'internet" précisent l'Autorité de Contrôle Prudential et de Résolution (ACPR) et l'Autorité des Marchés Financiers (AMF). "Les banques en ligne ont donc intérêt à encore davantage se prémunir contre des tentatives frauduleuses que les banques traditionnelles." Or, la réglementation actuelle n'est pas forcément adaptée. "La même réglementation s'applique aux banques traditionnelles et aux banques en ligne. Pourtant, la commercialisation en ligne soulève des questions spécifiques, notamment en matière de connaissance du client."

En effet, toutes les banques doivent respecter des obligations dites de "know your customer". "Avant d'ouvrir un compte à un nouveau client, elles doivent s'assurer de son identité et vérifier son domicile. Or à distance, les banques en ligne ne peuvent ni rencontrer physiquement leur client, ni consulter de visu les documents originaux, ce qui peut rendre plus difficile la détection d'une usurpation d'identité."

Ce devoir de vigilance ne se limite pas à l'obligation de s'informer. "Les banques en ligne doivent également vérifier l'exactitude des renseignements recueillis. Cette démarche passe notamment par la demande d'une seconde pièce d'identité et par l'envoi d'un courrier pour s'assurer de l'adresse postale."

COMMENTAIRE FO LCL : Si Jean-Philippe Smet demande à ouvrir un compte, attention, la banque risque de se voir ouvrir les portes du pénitencier.

CONTACTS FO CADRES LCL



EST	Marjorie GUYOT	Tél. : 06 61 41 36 53
OUEST	Amandine ALACREU	Tél. : 06 16 79 58 72
IDF SUD	Philippe BRUN	Tél. : 06 71 00 11 65
IDF OUEST	Isabelle MOREAU	Tél. : 06 12 23 97 47
IDF NORD	Stéphane LEMOINE	Tél. : 06 86 99 45 79
SIÈGE	Pascal THEPENIER	Tél. : 01 42 95 12 21
OPÉRATIONNEL		

NORD-OUEST	Amélie ANGER	Tél. : 06 77 87 92 43
R.A.A.	Sylvie MORETON	Tél. : 04 78 92 23 96
OCCITANIE	Philippe GARCIA	Tél. : 06 78 07 81 67
SUD-OUEST	Didier ARNAUD	Tél. : 05 56 01 62 76
MÉDITERRANÉE	Yannick BLANCHARD	Tél. : 06 16 69 49 91
FO CADRE LCL		
	39 avenue de Paris 94800 Villejuif	Tél. : 01 42 95 12 06