



Solidaires Union syndicale

SOLIDAIRES, UNITAIRES, DEMOCRATIQUES DANS LES CAISSES D'ÉPARGNE

SUD CAISSE D'ÉPARGNE – SECTION CE CAZ
455, Promenade des Anglais 06200 NICE

www.sudce.com

E-mail : sud.cecaz@wanadoo.fr

ON ACHEVE BIEN LES CHEVAUX !

DE NOUVEAU, FO FAIT FAUSSE ROUTE ET SE PLANTE !

Cette fois, à propos de la part variable

Ca devient une habitude !

Après les invectives à notre endroit à propos de nos prises de position et de nos actions relatives au dossier « bulletins de salaire » ; après son refus de soutenir lors de la séance du CHSCT du 25 novembre la demande d'expertise sur les conséquences de ATA et d'OVAD sur les conditions de travail et le stress au travail dans le réseau commercial ; voilà que FO poursuit à présent son entreprise de désinformation et de dénigrement, cette fois à propos de la part variable qu'il accuse l'intersyndicale de vouloir bloquer. Qu'en est-il au juste ?

Le CHSCT a été saisi, le 21 décembre, du projet de part variable pour 2011. Celle-ci sera calculée et versée, non pas comme à l'habitude, en fonction d'objectifs chiffrés, mesurables et contrôlables, mais en fonction d'un classement au benchmark et de l'évaluation des compétences (nous ne développerons pas ce point, c'est inutile ; chacun d'entre nous sait de quoi, concrètement, il en retourne : grosso modo, des bons points distribués à la tête du client).

Le classement au benchmark s'établira selon une double variante : la première, dite statique, qui nous est familière depuis qu'on est tout petit, est un classement dans l'ordre croissant qui va de celui qui est arrivé premier à celui qui est arrivé dernier ; la deuxième, dite dynamique, est un classement toujours dans l'ordre croissant qui s'établit à partir de la réduction de l'écart réalisé l'année « n » avec le 1^{er} du classement « mécanique » par différence avec celui constaté l'année « n - 1 », qui doit être maximale (le « jeu » consiste donc non seulement à réduire son écart au premier, mais à réaliser la plus grande contraction de cet écart entre tous les « participants » par rapport à celui constaté pour chacun l'année « n - 1 »).

De plus, pour couronner le tout, le nombre d'agences et d'AMM élues au benchmark sera directement fonction de la position de CAZ au benchmark national. Ex : Si CAZ

est 12^{ème} au classement national, seules 75 agences et 19 AMM seront éligibles à la part variable attribuée sur ce critère.

Dans ce système, on ne sait jamais à quoi nous sommes précisément tenus en contrepartie de la part variable, mais seulement qu'on doit aller toujours plus vite et surtout toujours plus haut que tous les autres, tous nos efforts tendus vers l'atteinte d'un sommet dont la crête est sans cesse mouvante ; qu'on doit battre en même temps notre propre record de l'an passé mesuré à la réduction de l'écart qui nous sépare du premier de la course, et même gagner la course au creusement du plus grand écart obtenu dans la réduction des écarts qui nous séparent du premier d'une année sur l'autre (Ouf !!!), ce qui pousse à toujours aller plus haut quand bien même on serait largement devant, n'étant jamais assuré jusqu'au 31 décembre à minuit tapante de ne pas se faire passer sur la ligne ou dépasser par un ou plusieurs poursuivants plus défoncés que soi !

Comme nous l'avons fait observer à M. HURBAL, il ne manque plus dans l'organisation de cette course que ce qu'on trouve ordinairement dans toutes les courses, même les plus déjantées : les soigneurs, les postes d'infirmerie, les pompiers, les ambulances et la voiture-balai ! Mais de cela, il s'en moque. Question de coûts, sans doute...

Pour se représenter tout ça, pas la peine de développer, ni même de faire un dessin : chacun devine aisément ce que donnera et où mènera cette course folle et imbécile, ou pour fous et imbéciles : à l'exténuation et à l'éreintement de tous, tôt ou tard, avec au bout la sortie pour chacun vers on ne sait où !

Ce « joujou » pour excités, nous le devons à Olivier KLEIN, membre du directoire de BPCE depuis le 7 avril 2009, directeur général « banque commerciale et assurances », également président de la commission nationale « banque de détail » des caisses d'épargne.

KLEIN s'est amusé avec son joujou à la CERA quand il en était le patron, de 2007 à 2009, développant et répandant du même coup une conception de la direction d'entreprise et du management qui fait autant, et peut-être même plus, appel aux affects que mobilise un gamin, ou un adulte immature, devant son tout nouveau jeu vidéo de guerre qu'aux qualités et aux compétences attendues d'un chef d'entreprise ou d'un manager.

C'est tout cela, et cela seulement, que les représentants des organisations de l'intersyndicale (SUD, SU, CGT et CFDT) au CHSCT veulent soumettre à l'expertise d'un cabinet spécialisé (c'est le cabinet ORSEU qui a été naturellement choisi, cabinet avec qui le CHSCT travaille déjà depuis bientôt deux ans sur les risques psychosociaux dans l'entreprise). Et cette demande d'expertise est parfaitement justifiée au regard des risques évidents, aux conséquences possiblement ravageuses sur la santé des salariés, du benchmark. La situation à la CERA le montre assez, que FO connaît bien, comme nous.

Ces risques méritent bien que le CHSCT prenne donc un peu de temps avant de s'estimer parfaitement informé et consulté sur la mise en oeuvre du benchmark comme critère déterminant de l'attribution de la part variable, et de rendre son avis. Le contretemps (entre 1 et 2 mois) occasionné dans la détermination de ce que sera la part variable en 2011 est sans commune mesure avec les risques dont le benchmark est porteur, comme nous le craignons, sur nos conditions de travail, les relations de travail et notre santé.

N'en déplaise à FO, mais quel que soit le jugement, favorable ou pas, que l'on peut porter sur le principe même de la part variable, **la « nouveauté » radicale que constitue le benchmark par rapport aux critères quantitatifs jusqu'alors retenus** pour l'attribution de la part variable commandait pleinement l'expertise votée. La part variable, contrairement à ce que FO affirme mensongèrement, n'est pas bloquée ; seule la définition de ses critères est, temporairement, différée. Et c'est tant mieux !

Aussi se demande-t-on vraiment en quoi le vote par le CHSCT de la demande d'expertise est « *particulièrement inopportun* » ? Plus opportun aurait été peut-être pour FO que le CHSCT ne fasse pas son boulot en exerçant les droits légitimes qui sont les siens comme il en a le devoir chaque fois que sont en cause les conditions de travail et de sécurité, et la santé des salariés que nous sommes ! Ce n'est pas sérieux.

Si, au bout du compte, il s'avère que nos craintes ne sont pas justifiées, ou bien qu'on aura obtenu **toutes les assurances et les garanties nécessaires**, le projet de part variable appuyée sur le benchmark pourra voir, et verra probablement, le jour. Dans le cas inverse, il nous reviendra de nous y opposer de toutes nos forces en appelant à la mobilisation de toutes et tous si nécessaire pour y faire définitivement échec. Nous verrons bien...

Ecrire encore, comme l'écrit FO pour défendre son point de vue, que « *considérer que seuls les nouveaux critères sont porteurs de risques n'est aucunement démontré* », a de quoi laisser pantois ! Ils ne sont en effet pas seuls, c'est le principe même de la part variable qui l'est aussi et même d'abord. On est d'accord ! Mais ils le sont bel et bien, et il est à craindre que ces nouveaux critères accentuent sensiblement ces risques et la probabilité de leur réalisation. C'est cela seul qui a motivé le vote des représentants de l'intersyndicale en faveur de l'expertise, représentants **parmi lesquels on compte aussi bien ceux d'organisations syndicales qui sont depuis toujours favorables à la part variable, comme le SU, et d'autres qui ne le sont pas, comme SUD. Il n'y a là aucune incohérence.**

Aussi, au lieu de tout confondre, plus ou moins délibérément, FO ferait mieux d'opérer les distinctions utiles sans lesquelles on a tôt fait de tout embrouiller et d'« enfumer » alentour.

Or le personnel, le premier concerné tout de même, doit pouvoir compter sur une information claire de ses représentants, quelle que soit leur appartenance, qui fasse pendant à celle que dispense la direction (dans sa langue, se dit « communication ». Tout un programme !).

Nous devons tout faire pour obtenir que, grâce à nos informations et à nos actions, le personnel soit mis en capacité de se faire une opinion précise de ce qui l'attend, puisse s'en saisir et en débattre, au lieu de le laisser entraîner, sans résistance de notre part et sans même chercher à le prémunir contre de probables déviations managériales supplémentaires, dans ce que nous pensons être l'annonce d'une course infantile et démentielle.

Seuls les songe-creux, les carriéristes et les opportunistes de tout poil seront séduits ou excités par les perspectives débiles qu'on veut nous imposer comme seul horizon possible.

Pour les autres, l'immense majorité des salariés que nous sommes, l'évocation du benchmark rappelle irrésistiblement le film de Sydney POLLACK, « on achève bien les chevaux ».

Martine OUSTRI-MARINO

Elue SUD au CHSCT

Jean-Luc KERENFLEC'H

Représentant syndical SUD au CHSCT

