

Dans ce numéro

- 1 Éditorial
- 1 La formation
- 2 Retraites complémentaires
- 3 Régime du forfait
- 4 Stress des cadres
- 5 NAO 2011

Les préoccupations et problèmes que rencontrent les cadres s'imposent comme l'une des priorités de l'action menée par FO.

ÉDITORIAL

Une lettre aux cadres : quelle drôle d'idée ... il en existe déjà me direz-vous.

En 2010, chez BNP Paribas SA, nous représentions 53% des effectifs et ce chiffre augmentera avec les générations entrantes. Pour FO, il semble opportun de vous faire part de nos visions sur cette catégorie de salariés.

Tout en conservant leur spécificité, les cadres sont avant tout des salariés. Comme les autres, ils ont un contrat de travail à l'intérieur duquel joue le principe de subordination et, à ce titre, ils ont les mêmes droits et devoirs que chaque salarié de l'entreprise.

Face à l'incertitude et à la métamorphose du monde du travail, la prise en charge des préoccupations et des problèmes que rencontrent les cadres s'impose comme l'une des priorités de l'action menée par FO.

Cette action est fondée sur les valeurs de solidarité entre les catégories de salariés. Elles visent à représenter, défendre et promouvoir les intérêts des cadres.

C'est une disposition indispensable pour assurer efficacement la défense de vos intérêts individuels et collectifs.



Cette lettre est la vôtre. Elle vous permettra de réagir à l'actualité de l'entreprise et de nous faire part de votre vécu.

En vous remerciant pour l'excellent accueil que vous ferez à ce premier numéro.

Pour l'équipe FO Cadres
Le Délégué Syndical National
Christian HABOLD

LA FORMATION

La formation est un droit pour tous.

Premiers à être concernés par tous les changements, les cadres sont invités, au quotidien, à parfaire leurs connaissances. Cela permet de rester maître de son destin dans un marché du travail fortement concurrentiel et de se prémunir contre toute forme de mise à l'écart professionnelle.

FO milite pour que la formation soit d'abord l'affaire de chacun sans naturellement qu'elle soit étrangère à l'entreprise.

RETRAITES COMPLÉMENTAIRES

Savez-vous que l'accord de financement de l'AGFF prendra fin le 30 juin 2011 ? Mais au fait ... l'AGFF c'est quoi ? ... Ca sert à quoi ?

agirc
RETRAITE DES CADRES

Un peu d'histoire ...

Alors qu'en 1983, le gouvernement décidait de ramener l'âge du régime de retraite de base de la Sécurité Sociale de 65 ans à 60 ans, l'âge de départ à la retraite pour les régimes de retraites complémentaires AGIRC (*Association générale des institutions de retraite des cadres*) et ARCCO (*Association pour le régime de retraite complémentaire des salariés*) restait fixé à 65 ans.

La question de son renouvellement se reposera encore le 30 juin 2011.

Aussi, pour permettre aux salariés de partir à 60 ans avec une retraite complète, sans décote, l'ASF (*Association pour la gestion de la structure financière*) était mise en place entre les partenaires sociaux et l'État, pour aider les régimes AGIRC et ARCCO à supporter le surcoût des allocations de garantie de ressources et de retraites entre 60 et 65 ans.

L'AGFF (*Association pour la gestion du fonds de financement*) s'est substituée à l'ASF en 2001.

Créée par les partenaires sociaux, l'AGFF finance, outre le surcoût pour des régimes AGIRC et ARCCO, des mesures en faveur des " carrières longues ", des droits des participants handicapés avant 60 ans et la validation des périodes de garantie de ressources.

Il faut également se souvenir que la gestion du régime de retraite de base de la Sécurité Sociale est de la responsabilité de l'Etat, alors que le régime de la Retraite Complémentaire est géré de façon paritaire au sein de l'AGIRC et ARCCO (50 % par le patronat / 50 % par les syndicats).

Or l'existence de l'AGFF ne va pas de soi : en 2001, en particulier, l'accord a été arraché à un Medef hostile. La question de son renouvellement s'est reposée en 2002, 2003 puis 2008 et se reposera encore le 30 juin prochain. **L'incertitude sur le renouvellement** du dispositif pourrait conduire de nombreux salariés du privé à revoir leur prévision de départ à la retraite.

Sans la mise en place de ce dispositif, les retraités du secteur privé partant à 60 ans subiraient **un abattement de 22 % sur leur retraite complémentaire** (17 % pour une retraite prise à 61 ans, 12 % à 62 ans, 8 % à 63 ans...).

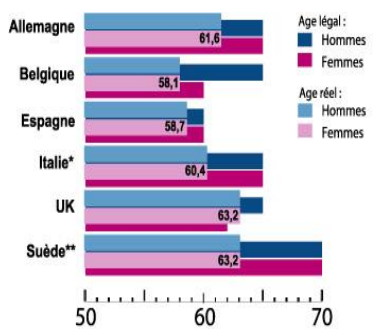
Ce qui signifie, avec la mise en application de la loi sur les retraites, l'officialisation non avouée de l'âge de départ à la retraite repoussé à 67 ans....

On ne nous dit pas tout !!!

Medef et partenaires sociaux se sont remis, depuis le début de l'année, autour de la table pour renégocier l'accord du 23 mars 2009, lequel n'avait apporté aucune solution sur l'équilibre des régimes.

A l'issue de la 4^{ème} séance, aucune véritable orientation n'est retenue.

Pour FO, l'enjeu majeur de ces négociations est de garantir aux salariés du secteur privé la pérennité des régimes complémentaires.



* : Départ légal de 57 à 65 ans pour l'Italie

** : Départ légal de 60 à 70 ans pour la Suède

Source : OCDE, OFCE

L'âge de départ à la retraite en Europe.

C'est dans cette disposition que FO revendique :

- ⇒ l'augmentation d'un point de cotisation pour l'AGIRC et l'ARRCO et l'élargissement de l'assiette de cotisation,
- ⇒ la stabilisation du rendement de l'AGIRC et de l'ARRCO,
- ⇒ Le renouvellement de l'AGFF et donc le maintien du droit à la retraite à taux plein dès l'âge de départ,
- ⇒ Le maintien de la GMP.



Le forfait n'exonère pas l'employeur de sa responsabilité quant au respect du Code du travail.

LE RÉGIME DU FORFAIT

Questions / Réponses pour mieux connaître ce régime.

Q : Le régime du forfait est-il obligatoire ?

R : Non, sauf pour les cadres au-delà du niveau K.

Pour les autres, cette possibilité dépend du métier exercé et reste le choix de chacun.

Q : Comment est calculé mon temps de travail ?

R : Les horaires de travail ne sont pas fixés. Le temps de travail est décompté en nombre de jours sur l'année.

Toutefois, le temps de travail quotidien ne peut excéder 10 heures.

Forfait		
Cadre	Cadre supérieur	Cadre dirigeant
211 jours	217 jours	223 jours

Q : Quelle est l'incidence du forfait sur mes congés ?

R : Le nombre de jours RTT est moindre qu'en horaires collectifs.

Nombre de droits prévisionnels en 2011 pour un salarié travaillant à temps plein dans une entité ouverte du lundi au vendredi

Salariés en horaires collectifs 39h / semaine		Cadres au forfait	Cadres supérieurs	Cadres dirigeants
RTT salarié	RTT hiérarchie	RTT salarié	RTT salarié	RTT salarié
9,5	12	16	10	4

Toutefois, le temps de travail quotidien ne peut excéder 10 heures.

Nombre de droits prévisionnels en 2011 pour un salarié travaillant à temps plein dans une entité ouverte du mardi au samedi

Salariés en horaires collectifs 39h / semaine		Cadres au forfait	Cadres supérieurs	Cadres dirigeants
RTT salarié	RTT hiérarchie	RTT salarié	RTT salarié	RTT salarié
12,5	12	19	13	7

Q : Le forfait a-t-il un impact financier ?

R : Oui, une prime représentant 2,3 % du salaire brut annuel fixe est versée en début d'année.



On sait que les effets du stress sont multiples : épuisement, burn-out, difficultés de sommeil, irritabilité, renfermement sur soi, perte de la créativité, et parfois dépression ou somatisation.

Les cadres évoquent une forte dégradation de leurs conditions de travail.

STRESS DES CADRES : UN SUJET IMPORTANT

L'impact du stress sur la santé n'est plus à démontrer. Pourtant, les moyens mis en œuvre dans les entreprises pour y remédier sont encore trop sporadiques. Solutions cosmétiques et prise en charge individuelle sont les maîtres mots de la lutte contre le stress au travail. C'est ce que révèle une récente étude de l'APEC (Association pour l'emploi des cadres) sur le stress décrit par les cadres et leurs dirigeants.

L'apologie du stress positif.

Bien que l'impact négatif du stress soit scientifiquement démontré, la notion de " stress positif " est très ancrée dans les entreprises. Ainsi, la manière dont les cadres gèrent leur stress est devenue un moyen d'évaluer les capacités managériales des cadres.

Plus encore, un cadre qui n'apparaît pas stressé est perçu comme désengagé...

Ce paradoxe est principalement lié à l'amalgame qui est fait entre stress et performance, ce qui rend d'autant plus difficile la prévention et la détection des sources de stress.

Les cadres évoquent une forte dégradation de leurs conditions de travail.

Mise en concurrence et compétition, réorganisation permanente, envahissement des pratiques de reporting, dégradation de la qualité, manque de sens, etc. Les " maux " ne manquent pas pour décrire la dégradation de leurs conditions de travail. Pourtant, malgré ce portrait accablant qu'ils dressent, les cadres continuent de penser qu'ils sont les seuls responsables de leur stress. Pour la plupart des managers d'ailleurs, il n'y aurait pas de management stressant, mais uniquement des salariés stressés.

Un impact évident du stress sur leur santé.

Les cadres révèlent dans ces études qu'ils souffrent de nombreux troubles de santé liés à leurs mauvaises conditions de travail. Mais à la question de la gestion de ces problèmes, ils évoquent des solutions uniquement individuelles et qui prennent lieu hors de l'entreprise (prise en charge personnelle et/ou par un médecin extérieur à l'entreprise). Une difficulté supplémentaire pour le traitement formel du stress au travail dans le cadre de l'entreprise puisque ni le médecin du travail ni le CHSCT n'en sont tenus informés.

Une approche individualisée du stress.

Dans le discours des cadres dirigeants interrogés dans l'étude, la notion de stress au travail est remplacée par celle de " salariés stressés ". Cette définition du stress occulte totalement la possibilité d'une organisation du travail génératrice de stress. Les solutions envisagées par les décisionnaires restent donc dans le domaine de la prise en charge individuelle bien qu'ils soient unanimes à considérer que les résultats sont limités.

Prévenir le stress en entreprise : une remise en cause des méthodes managériales.

L'Accord National Interprofessionnel de 2008 a mis les cadres au cœur du dispositif de prévention du stress au travail. Ce nouveau rôle impose une prise de conscience dont l'étude montre qu'elle est loin d'être réalisée. Encore faudrait-il que la question du stress au travail ne soit plus un tabou et que son expression ne soit plus considérée comme un signe de faiblesse. Mais cette prise de conscience nécessite une sérieuse remise en cause des modèles managériaux actuels.

Et à BNP Paribas, où en est-on ?

Un accord sur le dispositif d'évaluation et de prévention du stress a été signé le 11 juin 2010. FO n'est pas signataire de cet accord.

Pourquoi FO n'est pas signataire ?

Alors que de nombreux rapports en soulignent précisément les causes, la Direction ne souhaite toujours pas prévenir le stress mais persiste à vouloir le détecter et l'évaluer, et ceci, jusqu'en 2012. Pour FO, l'heure n'est plus à l'étude, mais aux actes !



NAO (Négociation Annuelle Obligatoire) 2011

Création d'un salaire fixe annuel minimal (hors variable) de 34 620 € pour les cadres âgés de 50 ans, hors mesures salariales, révision de situation individuelle, et dernière intégration du variable.

FO a obtenu cette mesure. Elle est mise en application depuis le 1/01/2011. Celle-ci est très importante car elle donne un coup de pouce aux plus de 50 ans qui, après avoir accédé au premier niveau cadre, n'ont plus d'évolution possible, contrairement à un jeune qui y accède à l'embauche.

Si cette mesure ne concerne qu'un peu plus de 500 salariés à ce jour, elle intéressera par la suite tous les futurs cadres seniors.

Nous sommes sur le web !
Rendez-nous visite à
l'adresse :
fobnpparibas.com

La tribune est à vous !

Vous souhaitez qu'un sujet particulier soit abordé,
Vous souhaitez réagir sur un thème,
Vous souhaitez intervenir et prendre la parole, anonymement ou pas,

- sur votre expérience,
- la situation contextuelle de votre quotidien,
- etc. ...

N'hésitez pas, contactez-nous !

VOS CONTACTS :

Christian HABOLD
Alain ROB

: 01 40 14 38 93
: 01 42 98 57 30

Christian OFFREDO
Roger MOCKA

: 01 55 77 66 88
: 01 42 98 12 59

Bulletin trimestriel du Syndicat FO Banques BNP Paribas
Délégation nationale : 01 40 14 38 24
Adresse : 32 rue de Clignancourt – 75018 Paris – ACI : CSDRCA1

Notre site ⇒ www.fobnpparibas.com
Courriel ⇒ paris_irp_delegation_nationale_force_ouvriere@bnpparibas.com