

**Dans ce numéro**

- 1 Éditorial
- 1 Le statut cadre banalisé
- 2 Les cadres sont fatigués
- 3 Ça se dit ...
- 4 La tribune est à vous
- 5 L'emploi 2011 en chiffres

**ÉDITORIAL**

Voici déjà notre dernière Lettre des Cadres avant le grand "chassé-croisé" estival. C'est l'occasion pour moi de remercier celles et ceux qui, par leur participation, font de notre publication un succès.

Le sujet du moment est évidemment le projet du dispositif de retraite supplémentaire obligatoire que souhaite mettre en place la Direction de BNP Paribas et sur lequel, seules, les Organisations Syndicales étaient invitées à donner leur avis.

Pour FO, cette décision était lourde de conséquences. C'est pourquoi notre organisation a préféré recueillir préalablement l'avis des salariés en lançant une enquête le 24 mai dernier.

Vous avez été plus de 1 800 à y répondre. Vos réponses, accompagnées de commentaires très souvent étayés et de calculs pertinents, nous ont permis de rendre un avis représentatif et objectif à la Direction.

**Les salariés ont été entendus par la Direction !**

Malgré l'avis défavorable des salariés, la Direction maintenait le cap de son projet en remaniant ses propositions à la marge durant les séances de négociation des 28 juin et 5 juillet. Finalement, le 6 juillet, la Direction nous annonçait par téléphone qu'elle abandonnait son projet.

**Notre organisation syndicale est très satisfaite que l'avis des salariés ait prévalu sur les choix stratégiques de la Direction !**



En attendant les grands rendez-vous de l'automne, je vous souhaite à toutes et tous, au nom de toute l'équipe FO, un très bel été.

**Roger MOCKA**

Représentant Syndical FO au CEPPF

**LE STATUT CADRE BANALISÉ**

Selon Alain PICHON, sociologue des cadres, on peut séparer les cadres en trois catégories : 70% sont des experts qui ont un savoir-faire et une compétence technique, 29% sont des managers qui dirigent des équipes et seulement 1 % sont des décideurs qui s'occupent de stratégie et de gain de plus value. Le statut de cadre est en voie de banalisation. 60 % d'entre eux n'encadrent personne d'autre qu'eux-mêmes. Ils sont dans une forme de « prolétariat » intellectuel, ils n'ont pas les mains mais la tête dans le cambouis.

**Alors ... Les cadres ont-ils toujours une position privilégiée au sein des entreprises ?** A cette question, Alain PICHON note que les entreprises ont muté. On est passé de la légitimité scientifique et technique à la légitimité gestionnaire et financière, avec une hausse de la productivité et de la rentabilité. On demande toujours plus aux cadres. Un tiers d'entre eux parvient à s'adapter mais ce sont des mercenaires, ils sont très mobiles et n'hésitent pas à changer d'employeur pour faire progresser leur carrière. A l'opposé, 10 % sont en rupture totale avec l'entreprise, ils n'y croient plus. La moitié qui reste est très distante, elle n'adhère pas aveuglément à



la stratégie de l'entreprise. Les chefs d'entreprise commencent à s'inquiéter, ils réalisent qu'en cas de crise ils ne pourront compter que sur des gens méfiants.

**Mais dans ce contexte, quel rôle peut jouer le syndicat ?** En perdant la proximité avec les dirigeants, Alain PICHON indique que les cadres ont aussi perdu l'accès aux informations. Pour les syndicats, un moyen de les toucher est de leur apporter des informations sur les orientations stratégiques de l'entreprise. Ils doivent aussi aller davantage sur le terrain. Les cadres veulent de l'écoute et du lien, ils reprochent aux syndicats d'être trop distants de leurs préoccupations.

## LES CADRES SONT FATIGUÉS

**Une étude menée par le groupe de protection sociale Malakoff Médéric montre que les cadres sont de plus en plus exposés au stress et à la fragilité alors qu'auparavant ils semblaient plus épargnés que les autres salariés.**



Cette enquête menée, pour la troisième année, auprès de 3 500 salariés du privé a identifié cinq déterminants de la santé au travail : le travail, l'environnement personnel, l'état de santé, l'hygiène de vie et le repli social. Toutes catégories confondues, c'est le travail qui ressort comme élément principal influant sur la santé et le bien-être général.

### Des cadres de plus en plus usés

En 2010, 60 % des cadres déclarent un état de fatigue chronique, ce qui constitue une hausse de 9 % par rapport à 2009. 23 % d'entre eux estiment que leur état de santé est moyen, soit 4% de plus qu'en 2009, et 27 % ont des troubles du sommeil.

Les cadres ont, en effet, été plus exposés à des changements professionnels importants : 33 % ont connu une mutation de leur environnement professionnel (+ 3 points par rapport à 2009). La crise a donc fortement pesé sur eux avec son lot de réorganisations, de licenciements et de tensions.

Pour exemple, en région Ile-de-France, où on trouve une forte proportion de cadres, les risques psychosociaux sont au-dessus de la moyenne nationale : 76 % des interrogés déclarent que leur travail est intense (contre 72 %) et 21 % ressentent une forte pression psychologique (contre 18 %).

Conséquence de ce mal-être au travail : seuls 35 % des cadres s'estiment être efficaces au travail. Ils étaient encore 42 % lors de la dernière enquête. Des chiffres inquiétants qui démontrent, si besoin était, que les entreprises doivent sérieusement revoir leur mode de management par la pression ...

---

**60 % des cadres  
déclarent un état de  
fatigue chronique.**

---

### Attente d'un équilibre vie privée - vie professionnelle

De manière plus générale, l'enquête montre de fortes attentes pour une meilleure prise en compte de l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle. Les cadres ne sont plus prêts à sacrifier leur santé au travail, ce qui démontre une réelle prise de distance vis-à-vis de leur entreprise. Ils sont, par ailleurs, dans une position de "donnant-donnant" : ils sont prêts à s'investir plus fortement dans l'entreprise seulement si l'entreprise accorde une meilleure importance à leur équilibre de vie.



**Eric PERES**  
Secrétaire Général de l'UCI-FO

## ÇA SE DIT ...



« Je partirai à 16 heures aujourd'hui, j'aimerais aller chercher ma fille à l'école, c'est la rentrée ». Quelle mère n'a pas formulé cette demande à son hiérarchique ?

Et les pères alors ? Nombreux sont soucieux de vivre l'aventure. Pourtant, à l'arrivée d'un enfant, les femmes assument toujours 80% des charges domestiques et les deux tiers des tâches parentales. Et même si la pub se met à aimer les pères, ces grands maladroits si sympas qui achètent mieux, rien d'avantage, sont plus cool qu'une mère débordée, quel statut l'entreprise accorde-t-elle à des cadres prêts à rendre du temps de travail pour dévorer une part plus grande du gâteau familial ? La place est réduite.

Voilà pourquoi le Medef propose de rendre le congé de paternité obligatoire. Autrement dit, d'interdire de travailler à ce nouveau père qui, jusqu'à présent, peut choisir de prendre onze jours de liberté (dans les quatre mois suivant la naissance).

La mesure « permettrait de déculpabiliser les pères, qui doivent aujourd'hui justifier un choix personnel ». Il semblerait donc qu'on en soit bel et bien là : les mères se sentiraient coupables de travailler, les pères coupables de prendre un congé ...

## LA TRIBUNE EST À VOUS !

### + Réaction :

Monsieur S. - CIB - commente la vision de sa mobilité chez BNP Paribas :

« Merci de reprendre dans votre InFO flash (CEPF) l'analyse selon laquelle il est effectivement troublant de voir notre entreprise multiplier les initiatives sur la mobilité tout en niant leur éventuelle inefficacité.

Je suis moi même en mobilité, je vais sur e-jobs tous les jours et ai mis mon CV en ligne. Durant ce fameux forum sur la mobilité (qui s'est avéré inutile dans le format qui nous était proposé), en réponse aux questions d'un interlocuteur RH, j'ai signalé que toutes les réponses se trouvaient dans mon CV en ligne sur e-jobs ! La personne en question (Gestionnaire de carrière RH) ne savait pas de quoi je parlais ...

BNP Paribas met donc en place des outils, multiplie les solutions mais le constat reste le même : il n'y a pas de gestion RH à proprement parler dans notre entreprise. C'est le constat que j'ai fait en répondant au questionnaire en ligne suite à ce fameux Forum. »

### Commentaire des Élus FO :

Merci pour votre témoignage.

Votre situation n'est malheureusement pas un cas isolé. N'est ce pas le constat non avoué que les outils mis en œuvre par la Direction ne sont pas à la hauteur des enjeux ni à la taille de l'entreprise ? Adéquation des moyens humains et de l'ampleur de la tâche ?

FO, mobilisée sur ce sujet, interpelle régulièrement la Direction, hélas sans succès à ce jour, celle-ci n'affichant aucune volonté de mettre ce dossier sur la table.

---

*Les outils mis en œuvre  
par la Direction ne sont  
pas à la hauteur des  
enjeux ...*

---

### ✚ Témoignage :

Suite à notre article dans la LdC n° 2 'L'APEC... Les cadres et l'employeur cotisent', un collègue de CIB - ITO témoigne de son expérience :

« En 1994, j'ai été en recherche d'emploi pendant un an. Je suis allé de nombreuses fois à l'Apec pour solliciter de l'aide dans ma recherche :

- aucun entretien,
- aucune proposition,
- en revanche de beaux locaux et de superbes publicités.

Pôle Emploi ne suffit-il pas ? »

### Commentaire des Élus FO :

Bien que l'objectif de notre article était une approche didactique sur le pourquoi les cadres cotisaient et ce à quoi servait l'Apec, la remarque de notre collègue est particulièrement pertinente à un moment où la pérennité de cette association est mise à mal. FO reviendra sur ce sujet dans un prochain numéro.

### ✚ Question/Réponse :

Monsieur H. – Banque Privée – nous interroge sur l'accord des retraites complémentaires de 2011 :

« Né en 1947 et ayant commencé à travailler tardivement, j'envisage de faire valoir mes droits à la retraite en octobre 2012. Père de 3 enfants, je devrais bénéficier d'une majoration de 8 % de ma pension AGIRC soit environ 4 800 €/an. Toutefois en regardant l'accord signé le 18 mars 2011, j'ai l'impression qu'il est prévu **de plafonner rétroactivement cette majoration à 1 000 €/an pour tout départ en retraite après le 1<sup>er</sup> janvier 2012**, ce qui aurait pour conséquence une baisse de ma retraite de 3 800 €/an. **Aurais-je donc intérêt à racheter des trimestres pour partir avant 2012 ?** »

### Réponse des Élus FO :

Soyez rassuré, vous n'êtes pas touché par cette disposition qui ne concerne que les salariés nés à partir du 1<sup>er</sup> août 1951.

En effet, au **1<sup>er</sup> janvier 2012**, les « **majorations familiales** » afférentes aux retraites complémentaires sont alignées sur celles applicables dans le régime général et deviennent identiques dans les deux régimes. Ainsi, les parents d'au moins trois enfants bénéficieront d'une majoration de leur pension égale à 10 % à l'Arrco (contre 5 % actuellement) comme à l'Agirc (contre 8 à 24 % selon le nombre d'enfants) pour les allocations liquidées au titre de la seule partie de carrière postérieure au 31 décembre 2011. Mais, contrairement au régime de base, ces majorations seront **plafonnées à 1 000 euros par an** dans chaque régime pour toute liquidation prenant effet **à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012**.

Ce plafond sera proratisé en fonction de la durée pendant laquelle le participant aura relevé du régime.

Par ailleurs, les pensionnés Agirc bénéficieront comme c'est déjà le cas à l'Arrco, d'une majoration de 5 % de leur allocation pour chaque enfant à charge à la date de liquidation et aussi longtemps que la situation perdure, pour toute liquidation intervenant à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012. Comme à l'Arrco, cette majoration ne sera pas cumulable pendant son service avec




---

*Majorations familiales  
afférentes aux retraites  
complémentaires ...*

---





la majoration des 10 % pour 'au moins trois enfants'.

Dès lors, pour éviter de subir ces nouvelles dispositions, il serait souhaitable de faire **liquider sa retraite avant le 31 décembre 2011**. Dans l'hypothèse d'un salarié qui n'aurait pas tous les trimestres requis, il devient donc nécessaire de racheter les trimestres manquants. Mais cela a un prix ! Si le nombre de trimestres manquants est conséquent, le coût peut s'avérer exorbitant. Il convient donc de faire la comparaison entre le coût de l'achat de ces trimestres et la perte d'argent occasionnée par le plafonnement des majorations, afin d'analyser ce qui est le plus avantageux.

**Attention**, un salarié peut, bien sûr, faire liquider sa retraite avec un coefficient de minoration mais ce choix sera définitif et ne sera pas rétroactif. La pension versée restera en l'état, en d'autres termes, la minoration continuera de s'appliquer lorsque l'âge du taux plein sera atteint.

**Vos élus FO restent à vos côtés pour vous aider** dans votre réflexion et vos démarches.

## L'EMPLOI 2011 EN CHIFFRES



- **36 500** jeunes diplômés issus des universités et grandes écoles seront embauchés cette année, soit **20 %** des nouvelles embauches.
- Cela représente **8 %** de jeunes diplômés en plus qu'en 2010.
- **3,4 %** de progression du salaire des profils cadres juniors est prévue à l'embauche en 2011 par rapport à 2010, contre 2,6 % en moyenne pour l'ensemble des cadres.

Source : APEC

### 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](http://www.fobnpparibas.com)  
 Courriel ⇒ [paris\\_irp\\_delegation\\_nationale\\_force\\_ouvriere@bnpparibas.com](mailto:paris_irp_delegation_nationale_force_ouvriere@bnpparibas.com)