

ÉDITORIAL

Un seul mot me vient spontanément à l'esprit, merci !

Dans ce numéro

1. Editorial
1. Fichiers informatiques
2. Enquête : La surabondance des mails génère du stress
3. Quelques chiffres
4. L'APEC ... Les cadres et l'employeur cotisent
5. La tribune est à vous

Merci, pour vos témoignages de satisfactions et d'encouragements reçus après l'envoi de notre premier numéro de la " Lettre des Cadres ". Ceux-ci, très nombreux, ont été pour mon équipe et moi-même une surprise largement supérieure à nos attentes et, de fait, une marque de reconnaissance incontestable.

De nombreuses questions s'en sont suivies auxquelles l'ensemble des Élus FO s'est appliqué à répondre avec un plaisir non dissimulé.

Parmi les questions, souvent à titre personnel, qui ont été posées, beaucoup d'entre elles, très pertinentes, concernent l'ensemble de la collectivité. Ce sera pour nous l'occasion d'en diffuser certaines dans nos prochaines éditions pour les faire partager à toutes et tous.

Cette lettre est bien la vôtre, et vous permet déjà de réagir à l'actualité de l'entreprise.

Son but est de vous informer, sans polémique, d'échanger ensemble et de connaître votre point de vue.



Je vous remercie d'avance pour votre participation réactive.

Amicalement,

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

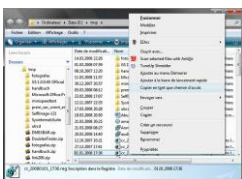
FICHIERS INFORMATIQUES

Tout ce qui n'est pas personnel est accessible à l'employeur

Le salarié qui ne prend pas soin d'identifier sur le disque dur de son ordinateur professionnel ses dossiers personnels ne peut reprocher à son employeur de les avoir ouverts en son absence.

Avec les nouvelles technologies, la frontière entre la vie privée et la vie professionnelle devient de plus en plus poreuse. Il n'est pas rare que le salarié stocke sur son ordinateur des dossiers personnels. S'il souhaite que les informations que contiennent ces dossiers demeurent inaccessibles à son employeur, il doit expressément les qualifier de " personnels ".

Source : Soc. n°07-43.877



ENQUÊTE

La surabondance des mails génère du stress chez les cadres.

Qui n'a jamais été découragé en ouvrant sa boîte mail et en découvrant les 78 mails quotidiens dont au moins la moitié est accompagnée de la mention « urgent » ?

Découragé est un faible mot, **stressé** conviendrait mieux !

Il est reconnu que le volume d'informations à traiter par e-mails est en forte augmentation dans les entreprises, en particulier chez les cadres. Ouvrir sa boîte et se trouver confronté à des dizaines de mails est une cause de stress, certes. Mais là n'est pas le vrai problème : un cadre, par définition, devrait gérer le volume. Si on analyse le problème en allant plus loin, on s'aperçoit qu'il existe plusieurs niveaux de stress face à cette invasion informatisée, plusieurs strates bien plus dévastatrices que le volume des informations.

Trop d'information noie les informations utiles et pertinentes.

La surabondance informationnelle constitue le premier degré du stress : comment trouver le temps de répondre ? Il faut avouer que, plus que le temps de lecture, c'est le tri et le traitement de ces mails qui est particulièrement chronophage. Car parmi les mails reçus, bon nombre ne sont pas si « urgents » que cela, d'autres sont carrément hors sujet ou manquent de pertinence. Et que dire de ce trop-plein de « copies pour information » sans cesse envoyées à tout le monde ?

Trop d'information noie les informations utiles et pertinentes. Que de temps passé à ne garder que l'essentiel !

Vient ensuite la deuxième strate. Une fois tous les mails ouverts, le cadre est censé répondre en temps réel, immédiatement. On lui demande de réagir plutôt que de réfléchir, de faire preuve d'instantanéité. Il est évident que cela ne peut pas se faire sans dégrader la qualité de la réponse, ce système en temps réel va à l'encontre du sens de la bonne stratégie.

Le temps de réflexion et de concentration est indispensable à la qualité de la réponse. L'obligation de répondre vite est génératrice de stress, car le cadre soucieux de rendre une réponse pertinente et appropriée ne peut pas rester serein face à cette mise en tension permanente. En effet, comment prendre le temps de la réflexion, lorsque ce temps est constamment haché par diverses sollicitations extérieures ?

Cela nous amène à la troisième strate. L'afflux de mails morcelle le travail : un cadre est dérangé en moyenne toutes les 3 à 7 minutes par diverses sollicitations extérieures : direction, collègues, clients, téléphones fixe et mobile,

Post-it... Parallèlement, il doit gérer les demandes des interlocuteurs virtuels par mails, ce qui ajoute à son stress quotidien.

Arrêtons-nous quelques instants sur le caractère virtuel de ces échanges.

Les mails diminuent considérablement les liens humains dans l'entreprise. Et le sens des messages peut ainsi en être modifié. Quand un interlocuteur est face à vous, il peut modifier ce qu'il vient de dire pour y apporter une précision ou lever un malentendu.

Vous pouvez aussi recevoir de sa part des messages relevant de la communication non verbale et qui précisent sa pensée (expressions du visage, gestuelle...).

Rien de tout cela dans les mails : ils arrivent tels quels, à l'état brut, et à vous de comprendre au mieux leurs subtilités.





À cette difficulté s'ajoute la surabondance des messages, qui oblige le cadre à se rendre disponible à longueur de journée. Et il finit par arriver très tôt et à partir très tard de son lieu de travail, pour disposer de quelques heures de « calme ».

Mais cela ne s'arrête pas là. Le quatrième degré générateur de stress, et non le moindre, c'est l'intrusion du travail à la maison, sur le temps de repos réservé à la famille ou aux loisirs.



Les TIC (Technologies de l'Information et de la Communication) sont ultra-performantes et nous facilitent la vie, cela est indéniable. Mais quel cadre, faute de temps, n'a jamais ouvert son ordinateur portable ou son Smartphone pour regarder ses mails ? Et donc les trier, y réfléchir, analyser les stratégies à adopter, et enfin y répondre ? La surabondance des messages l'oblige à passer du temps supplémentaire et à se stresser en dehors des lieux et horaires de travail.

Quelle naïveté de penser que le « BlackBerry » flambant neuf et de la dernière génération est un cadeau de votre bienveillante entreprise !

En fait il s'agit d'un cadeau empoisonné, une invitation à emporter du travail à votre domicile ou sur le lieu de vos vacances.

- Où se situent alors le temps et l'espace de travail ?
- Où mettre les limites ?

Au regard de ces quatre strates du stress généré par l'afflux anarchique des mails, le constat est clair et pessimiste : les cadres sont confrontés à un stress supplémentaire dû à cette surabondance.

Il doit mener deux vies professionnelles simultanées : sa vie « réelle » dans l'entreprise, déjà bien remplie et allant parfois au-delà de ses limites, et sa vie « virtuelle », face à des interlocuteurs qui, via Internet, le condamnent à traiter des dossiers dans la précipitation.

Il n'est pas question de dénigrer Internet et les nouvelles technologies, loin de là, mais plutôt de faire preuve de bon sens, de connaître les causes de ce stress supplémentaire pour mieux y remédier.

Où se situent alors le temps et l'espace de travail ? Où mettre les limites ?

QUELQUES CHIFFRES ...

La DARES (Direction de l'animation, de la recherche, des études et des statistiques) communique quelques chiffres dans le magazine Liaisons Sociales du 1er avril 2011 :

- ❖ **56%** des français se disent opposés à la remise en cause des 35 heures, selon un sondage Harris Interactive réalisé le 7 janvier 2011.
- ❖ **1 554 heures par an** en 2009, c'est, selon l'OCDE, le temps de travail moyen des Français, contre 1 646 au Royaume uni et 1 390 en Allemagne.
- ❖ **350 000 emplois** est le nombre d'emplois qui auraient été créés par la mise en oeuvre des 35 heures dans la période 1998-2002.
- ❖ **79% du temps libéré** par la réduction du temps de travail est utilisé par les Français pour faire du sport, selon une étude TNS d'octobre 2009.



L'APEC ... LES CADRES ET L'EMPLOYEUR COTISENT

Sur la feuille de salaire des cadres figure une ligne de cotisation nommée « Apec ».

Depuis le 1^{er} janvier 2011 cette cotisation est calculée sur la totalité de la rémunération dans la limite de 4 fois le plafond de la sécurité sociale. La part salariale est de 0,024% et la part patronale de 0,036 % soit une cotisation totale de 0,06 %.

Mais, l'Apec qu'est ce que c'est ?

Acteur majeur du marché de l'emploi des cadres en France, l'Apec (Association Pour l'Emploi des Cadres) est le partenaire des entreprises pour le recrutement de leurs cadres, et accompagne les cadres à toutes les étapes de leur vie professionnelle (premier emploi, mobilité, évolution professionnelle...). Aujourd'hui, 31 590 entreprises et 530 000 cadres utilisent les services de l'Apec.

L'Apec conseille les entreprises

L'Apec conseille les professionnels des ressources humaines mais aussi les managers opérationnels pour leurs recrutements de cadres. 580 professionnels du recrutement sont à leur service partout en France pour les aider à comprendre le marché de l'emploi cadre, définir les compétences qu'ils recherchent et entrer en contact avec des candidats dont les profils correspondent aux postes à pourvoir. L'Apec apporte une réponse adaptée aux besoins des entreprises et à leur volume de recrutement.

L'Apec conseille les cadres

L'Apec accompagne les cadres, en activité ou en recherche d'emploi, à toutes les étapes de leur évolution professionnelle. L'Apec les aide à identifier leur problématique, évaluer leurs compétences, leur champ de prospection et à bien orchestrer leur recherche. L'Apec facilite également l'insertion des jeunes diplômés de l'enseignement supérieur en leur proposant des conseils et des méthodes adaptées à leur situation et à leur profil.

Le Conseil d'Administration

Composé à parité de membres du MEDEF et des cinq centrales syndicales représentant les cadres salariés du secteur privé : CFE-CGC, CFDT Cadres, UCI-FO, UGICA-CFTC, et UGICT-CGT. Le Conseil d'Administration se réunit trois fois par an et fixe les orientations politiques nécessaires au fonctionnement de l'Apec.

Le Bureau

Composé de dix personnes nommées parmi les membres du Conseil d'Administration, cinq pour le MEDEF et un par syndicat de salarié. Le Bureau assure la mise en oeuvre des orientations fixées par le Conseil d'Administration.

La Présidence de l'Apec

Elle est assurée alternativement, tous les deux ans, par un membre du collège patronal et par un membre du collège syndical.

La part salariale est de 0,024% et la part patronale de 0,036 % soit une cotisation totale de 0,06 %.



[Site WEB de l'Apec](http://www.apec.fr)

La tribune est à vous ...

Question d'un Cadre du réseau BDDF :

J'ai noté quelques désagréables surprises sur la fiche de paie de janvier, à savoir 2 nouvelles lignes de cotisation :

- COT GMP CIPC
- COT APEC CIPC TB

et 2 augmentations de taux :

- COT PREVOYANCE TA 0.42 au lieu de 0.39
- COT PREVOYANCE TB 0.68 au lieu de 0.64

Avez-vous des informations sur le sujet ?

La réponse de Christian OFFREDO :

En ce qui concerne les deux nouvelles lignes :

Le montant de la **cotisation GMP (Garantie Minimum de Points)** est désormais prélevé mensuellement. Il est fixé pour l'année 2011 à **770,28 €** en valeur annuelle (contre 753,72 € en 2010), soit une cotisation mensuelle de 64,19 € (la part patronale est de 39,84 € et la part salariale de 24,35 €). Pour les salariés à temps partiel, la cotisation est calculée au prorata du temps de travail.

Rappelons que la cotisation La GMP 2011 a pour objectif de garantir l'acquisition de 120 points de retraite complémentaire par an, pour les salariés cadres ayant une rémunération brute inférieure au salaire charnière.

Le salaire charnière annuel au-dessous duquel la cotisation GMP est susceptible d'être appelée est de **39 146,63 €** pour l'année 2011.

En ce qui concerne les nouveaux taux :

Il est prévu, dans le contrat de prévoyance flexible (CARDIF), une clause de révision des tarifs. Cette décision a été prise lors d'une assemblée générale mais la modification n'a pas fait l'objet d'une information auprès du personnel.

VOS CONTACTS :

Christian HABOLD : 01 40 14 38 93
Alain ROB : 01 42 98 57 30

Christian OFFREDO : 01 55 77 66 88
Roger MOCKA : 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.fbnpparibas.com
Courriel ⇒ paris_irp_delegation_nationale_force_ouvriere@bnpparibas.com



Retrouvez votre Lettre des
Cadres sur notre site :
fbnpparibas.com