



ACT'UNSA BP

Information mensuelle à destination des adhérents salariés de la Branche Banque Populaire

BRANCHE BP

Conditions de travail : les négociations ont débuté, si nous avons pu établir un plan détaillé, nous commencerons réellement les débats sur le contenu le 08 mars prochain. Déconnexion, charge de travail... sont au cœur de nos préoccupations mais la formation, le management, le suivi commercial n'en sont pas moins important et générateur de stress au quotidien.

Observatoire des métiers : notre Branche a décidé de faire réaliser une étude : « Comment identifier et reconnaître les compétences acquises des salariés dans et hors entreprise ? ». Gageons que les résultats permettront de valoriser les connaissances de nos collègues afin de les mettre au profit de leur carrière professionnelle.

+ solidaire l'Unsa!

BPCE

DRH : Une délégation UNSa sera reçue prochainement afin d'échanger avec notre nouvelle DRH, Mme HALBERSTADT. La délégation sera composée d'un représentant des BP, d'un autre pour les CEp et d'un troisième pour Natixis & BPCE SA.

Parcours militant : un accord est entré en vigueur depuis janvier 2016. Il vise à organiser l'exercice d'un mandat de représentant du personnel avec une carrière professionnelle.

Un œil vers l'assurance, les mots du PDG d'AXA :

Le plan stratégique 2016-2020 du groupe Axa, qui sera présenté en juin prochain, "ne sera pas radicalement différent du précédent", explique Henri de Castries, son PDG, lors d'une rencontre organisée par l'Anja (Association nationale des journalistes de l'assurance), et fera la part belle au digital, dans la lignée de l'action déjà conduite. "Le métier ne change pas, mais la façon de le faire change profondément."

Cette orientation implique une adaptation importante des métiers, affirme-t-il. Selon lui, "sur les 160 000 collaborateurs du groupe, 60 % devront faire évoluer leur qualification pour le futur", y compris parmi les dirigeants. "Dans les métiers de services, le digital a un impact lourd dans l'organisation de l'entreprise, observe-t-il. Interrogé sur le fait que le numérique détruirait plus d'emplois qu'il n'en crée, il estime qu'il "s'agit là d'un sujet, très délicat à gérer sur le court terme, mais banal à long terme, de transformation de l'offre et de la demande" : "Ce n'est pas un sujet de disparition et de destruction d'emplois, mais de transformation à gérer". Concernant son groupe, il indique "être dans une logique de croissance, pas de rétractation. Nous allons voir comment nous allons redéployer les moyens et gérer cette transition. Si c'est suffisamment pris à temps, cela ne m'inquiète pas".

ECHO'TIDIEN AU TRAVAIL

Souffrance au travail : oubliez le psychologue !

Entre 2007 et 2014, la psychologue du travail Lise Gagnard rédige des chroniques à partir d'entretiens menés dans son cabinet. Aujourd'hui réunis dans un ouvrage, "**Chroniques du travail aliéné**", ces textes sont poignants. BORIS SEMENIAKO

Entre 2007 et 2014, la psychologue du travail Lise Gagnard rédige des chroniques à partir d'entretiens menés dans son cabinet. Elle souligne les phrases les plus affligeantes, les retape, et change les prénoms. Aujourd'hui réunis dans un ouvrage, *Chroniques du travail aliéné*, ces textes sont poignants : la psychanalyste a du mal à relire son livre. Elle n'est pas la seule : « *On m'a reproché de dire du mal des travailleurs* », raconte-t-elle.

Si son texte suscite des réactions vives, c'est qu'il critique la dépolitisation de la souffrance au travail : à ses yeux, le changement le plus frappant dans le monde du travail en France n'est pas « *la transformation – pourtant importante – des modes de management, ni les catastrophiques techniques d'évaluation pipées, ni la mondialisation. Pour moi, la différence majeure, c'est qu'en France, quand on est victime d'une injustice épouvantable au travail... on demande à aller chez le psy !* ».

D'après la psychologue du travail, c'est en 1998 que tout commence, avec la sortie de *Souffrance en France*, de Christophe Dejours, et *Le Harcèlement moral*, de Marie-France Hirigoyen. Deux ouvrages qui connaissent un succès retentissant : « *Soudainement, tout le monde est harcelé, tout le monde a un pervers narcissique dans son entourage ! Le ministère du travail va même introduire le harcèlement moral dans la loi de 2002.* »

Lise Gagnard n'a pas de mots tendres pour cette loi qui « *arrange les entreprises : pendant qu'on consulte sur les risques psychosociaux, on ne s'interroge pas sur les modalités de production* ».

« **Le problème n'est pas médical, il est lié au travail** »

Les risques psychosociaux auraient-ils été instrumentalisés ? En tout cas, de nombreux médecins se plaignent d'avoir à régler des problèmes qui relèvent du management plus que de la santé. « *Quand on a commencé à parler de harcèlement, c'était miraculeux : finalement, on comprenait ce qui se passait, on pouvait s'en prendre au pervers narcissique* », se souvient Fabienne Bardot.

Mais cette médecin du travail porte aujourd'hui un regard plus amer sur la question, et refuse de mettre ses patients en inaptitude médicale. « *C'est ce que tout le monde leur dit de faire, et c'est grave ! Le problème n'est pas médical, il est lié au travail. Je préfère la rupture conventionnelle : au moins, c'est le salarié qui la demande, qui décide de mettre un terme à une situation qui ne lui convient pas.* »

Une façon de lutter contre l'hypocrisie d'une société qui gomme les conflits sociaux pour ne pas avoir à les aborder : « *On ne dit plus au salarié, on dit un collaborateur, comme si dans l'entreprise tout le monde était égal. On ne dit plus licencier, mais plan de sauvegarde de l'emploi. Même après les attentats du 13 novembre, on ne parle que de la souffrance des gens ! On met en place des cellules d'urgence, mais personne ne se demande comment on a pu produire des monstres pareils.* »

« *[...] On utilise le psychologue pour faire du contrôle social, pour adapter les humains à des contextes hostiles !* »

Si la psychologisation de la souffrance au travail s'est autant développée, c'est aussi qu'elle constitue une niche rémunératrice pour les médecins, consultants et experts qui se sont spécialisés sur la question. « *Même les syndicats envoient les salariés chez le psy ! La souffrance ne pousse plus à l'action, elle est vécue de façon individuelle et désespérante* », regrette Anne Flottes, auteur de *Travailler, quel boulot ! Les conflits du travail, enjeux politiques du quotidien*.

« *Bien sûr qu'il y a des gens qui vont mal et que le travail joue un rôle majeur dans ce malaise. Sauf qu'on utilise le psychologue pour faire du contrôle social, pour adapter les humains à des contextes hostiles !* », renchérit la professeure de psychologie sociale Pascale Molinier.

Le psychologue Yves Clot parle d'une approche hygiéniste des risques psychosociaux, qui transforme la fragilité des situations en fragilité des personnes. Stress, burn-out, pervers narcissique, sont des termes qu'il prend avec beaucoup de recul : « *Le vocabulaire est glissant parce qu'il traduit une angoisse sociale d'appeler les choses par leur nom. Il y a quelque chose de profondément dérégulé dans le travail. On assiste alors à une obsolescence programmée des mots. On passe des plans d'action contre les risques psychosociaux à la qualité de vie au travail, et pendant ce temps les symptômes s'aggravent.* »

L'impossibilité du travail bien fait

Le cœur du problème est ailleurs. Il se trouve dans l'impossibilité du travail bien fait. Des personnes qui souhaitent travailler dans les règles de l'art se heurtent à des organisations qui sacrifient la qualité du travail, dans tous les secteurs : l'industrie, les services ou encore le milieu universitaire. Ces conflits de critères refoulés viennent s'enkyster dans le corps et la tête de chacun.

Le problème devient alors personnel, mais il est politique dans ses causes, tout comme dans ses conséquences. L'auteur de *Le travail peut-il devenir supportable ?* évoque le **cas Volkswagen**, « *une organisation du travail qui fonctionne comme la Corée du Nord : on ne peut pas parler sous peine d'être éliminé, et on finit par abîmer l'entreprise, ainsi que la planète. Et là, on accorde aux salariés le droit de faire des aveux : c'est le comble de la perversion politique ! On les contraint à ravalier leur expérience, et quand on arrive au drame on leur demande de confesser des tricheries qu'ils ont été amenés à faire justement parce que la parole était censurée.* »

INFO JURIDIQUES

La durée de la formation syndicale ne peut être imputée sur celle de congés payés conventionnels

La durée de la formation syndicale ne peut être imputée sur celle des congés payés, et elle doit être assimilée à une durée du travail effectif pour la détermination de la durée de ces congés. Ce principe s'applique aux congés payés trimestriels supplémentaires prévus par la convention collective nationale de travail des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées. C'est ce que décide la Cour de cassation le 20 janvier 2016. L'article L. 3142-12 du code du travail prévoit que la durée de la formation syndicale ne peut être imputée sur celle des congés payés annuels et doit être assimilée à une durée de travail effectif pour la détermination de la durée de ces congés. Cette règle vaut pour les congés payés conventionnels, juge un conseil de prud'hommes, approuvé par la Cour de cassation dans un arrêt du 20 janvier 2016.

Une salariée de l'association Œuvre des villages d'enfants saisit en référé le conseil de prud'hommes pour obtenir le paiement de deux jours de formation syndicale qu'elle a pris sur ses congés trimestriels conventionnels. Son employeur lui avait refusé la récupération de ces congés au motif que ces journées n'étaient pas récupérables, les congés trimestriels n'ayant pas selon lui la nature de congés payés. Pour donner raison à la salariée, le conseil de prud'hommes retient au contraire que "les congés trimestriels prévus par l'article 6 de la convention collective sont aux termes mêmes de cet article des congés payés annuels supplémentaires". Ces périodes étant "de ce fait assimilées à des congés payés, les jours de formation économique, sociale et syndicale" ne peuvent s'y imputer.

L'employeur forme un pourvoi en cassation, soutenant notamment que le conseil de prud'hommes ne pouvait trancher ce litige en référé dès lors qu'il existait une contestation sérieuse sur l'interprétation de la convention collective. La Cour de cassation écarte cette analyse et donne raison à la salariée. Les hauts magistrats retiennent "qu'en vertu de l'article L. 3142-12 du code du travail, la durée de la formation syndicale ne peut être imputée sur celle des congés payés annuels et doit être assimilée à une durée de travail effectif pour la détermination de la durée de ces congés". En l'espèce, "le conseil de prud'hommes, en décidant que les jours de formation syndicale ne pouvaient être imputés sur les congés payés prévus par la convention collective précitée a, sans trancher une contestation sérieuse, fait une exacte application des textes conventionnels".

Cass. soc., 20 janvier 2016, n° 14-26.684, non publié

Une injure dans une publication syndicale satirique diffusée dans l'entreprise n'est pas diffamatoire faute de publicité

Le tribunal correctionnel de Valenciennes juge le 1er octobre 2015 qu'un journal syndical satirique contenant un texte injurieux envers un directeur adjoint ne permet pas de condamner pour diffamation son directeur de la publication, un responsable syndical, dès lors que le journal, distribué aux seuls salariés de l'entreprise et affiché sur les panneaux syndicaux, n'a pas été diffusé hors de l'entreprise. La condition de publicité permettant de caractériser la diffamation n'est donc pas remplie.

Ne constitue pas une diffamation un texte injurieux visant le directeur adjoint d'un établissement, paru dans un bulletin d'information syndical à caractère satirique distribué aux seuls salariés et affiché sur les panneaux syndicaux. En effet, la condition de publicité, qui constitue un des critères cumulatifs de la diffamation, n'est pas remplie. C'est ce que retient le tribunal correctionnel de Valenciennes dans un jugement du 1er octobre 2015. Dans cette affaire, le secrétaire d'un syndicat CGT de la société Apave fait l'objet d'une plainte pour diffamation de la part du directeur adjoint de l'établissement, en tant que directeur de publication d'un bulletin d'information syndical à caractère satirique diffusé dans l'entreprise. La plainte vise un premier article qui évoque "les souffrances morales orchestrées au bureau de Valenciennes" qui "doivent cesser et les harceleurs punis et mis hors d'état de nuire". Un second article pointe "Moi, Régis X, directeur adjoint, harceleur, liquidateur, fossoyeur...", et "Cravache d'or 2011".

Caractère public des propos

Le tribunal correctionnel, saisi de l'affaire, rappelle en premier lieu que "la diffamation est établie dès lors qu'il existe un caractère public des propos, une identification de la personne visée et l'allégation d'un fait déterminé", ces éléments étant cumulatifs.

À la lumière de ces règles, les propos sur les "souffrances morales" ne relèvent pas de la diffamation, constate le tribunal, dès lors qu'ils ne font "pas référence à une personne précise mais un ensemble indéterminé". Il est donc "impossible en les lisant d'identifier un individu et dans cette phrase rien ne permet de viser précisément" le directeur adjoint.

Tel n'est pas le cas du second article où ce dernier est visé "sans équivoque" et "parfaitement identifiable". Pour le tribunal, "les termes employés, au-delà de la satire, sont injurieux et pourraient revêtir un caractère diffamatoire". Cependant, se pose la question de leur publicité.

Le personnel d'une entreprise n'est pas le public

"Le journal concerné est une publication syndicale d'entreprise distribuée aux salariés ou affichée sur des panneaux syndicaux", constate à cet égard le tribunal qui ajoute : "La jurisprudence a considéré que le personnel d'une entreprise, quelque nombreux qu'il soit, ne constitue pas le public au sens de la loi". Or "il n'est pas établi que ce journal serait diffusé à d'autres personnes que les salariés", et les panneaux syndicaux "se trouvent forcément au sein de l'entreprise", où le règlement intérieur limite par ailleurs la circulation de tiers. Enfin, "il n'est pas démontré une volonté de rendre publics des propos qui ne concernent que la vie de l'entreprise". Dès lors, la condition de publicité "n'est pas remplie en l'espèce". Le syndicaliste est relaxé, "faute de la réunion des éléments constitutifs du délit".

Tribunal correctionnel de Valenciennes, 1er octobre 2015, n° 1951/15

Le délit de harcèlement n'exige pas que soient constatés des agissements de nature différente

La chambre criminelle de la Cour de cassation précise dans un arrêt du 26 janvier 2016 que pour être caractérisé, le délit de harcèlement moral n'exige ni que soient constatés des agissements répétés "de nature différente", ni que ces agissements aient "initialement" eu pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à la dignité et à la santé de la victime. Une cour d'appel qui écarte le harcèlement moral au motif que la mise à l'écart durable d'une aide-soignante par ses collègues n'a pas été confortée par d'autres agissements "de

nature différente", et au motif qu'il n'est pas établi que cette mise à l'écart ait eu initialement pour objet ou pour effet d'attenter à la dignité de l'intéressée, ajoute à la loi des conditions qu'elle ne prévoit pas.

Constitue le délit de harcèlement moral défini à l'article 222-32-2 du code pénal le fait de harceler autrui par des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale, ou de compromettre son avenir professionnel. Ce texte n'exige pas que l'agissement constaté soit accompagné d'agissements "de nature différente" ni qu'il ait initialement eu pour objet ou pour effet d'attenter à la dignité de la victime. C'est ce que précise la Cour de cassation dans un arrêt du 26 janvier 2016 concernant une affaire où des aides-soignants étaient poursuivis pour le harcèlement d'une collègue.

Dans cette affaire, six aides-soignants de l'hôpital de Perpignan sont renvoyés devant le tribunal correctionnel sur le fondement de l'article 222-32-2 du code pénal qui prohibe le harcèlement moral, à la suite d'un signalement de la médecine du travail, d'une enquête interne et d'une plainte d'une de leurs collègues. Il leur est reproché d'avoir harcelé cette dernière par des agissements répétés consistant dans une mise à l'isolement, ainsi que des attitudes menaçantes et vexatoires. Le tribunal correctionnel retient le harcèlement, en constatant notamment "la mise à l'isolement accompagnée d'un comportement général comprenant des actes diversifiés et réitérés, l'ensemble ayant pour conséquence la dégradation des conditions de travail de la victime pouvant porter atteinte à son intégrité physique et psychologique".

Mise à l'écart de la salariée par ses collègues

Saisie par l'hôpital et par le procureur, la cour d'appel réforme ce jugement et déboute l'aide-soignante de ses demandes. Après avoir relevé sa mise à l'écart, les juges d'appel énoncent que "pour constituer le délit reproché, cet agissement de même type qui a perduré doit être conforté par d'autres agissements de nature différente". Ils ajoutent "qu'il n'est pas établi que cette décision de mise à l'écart prise par" l'un des aides-soignants "et à laquelle ont participé les autres prévenus, ait eu initialement pour objet ou effet d'attenter à la dignité et à la santé" de l'intéressée.

Telle n'est pas l'analyse de la Cour de cassation. Les magistrats de la chambre criminelle considèrent que la cour d'appel a "ajouté à la loi des conditions qu'elle ne comporte pas en retenant que la caractérisation du délit de harcèlement moral exige, d'une part, que soient constatés des agissements répétés de nature différente, d'autre part, que ces agissements aient initialement eu pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à la dignité et à la santé de la victime". L'affaire est renvoyée devant une autre cour d'appel pour être de nouveau examinée. Cass. crim., 26 janvier 2016, n° 14-80.455, publié



La loi relative aux comptes bancaires inactifs et aux contrats d'assurance vie en déshérence *, en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2016, s'applique aux comptes d'épargne salariale inscrits dans le cadre d'un Plan d'Épargne d'Entreprise (PEE).

Elle prévoit que ces comptes, identifiés comme inactifs, devront être transférés à la Caisse des Dépôts à l'issue d'une période d'inactivité d'au moins 10 ans (3 ans pour un compte dont le titulaire est décédé).



IMPORTANT : toute **opération** à votre initiative sur votre compte d'épargne salariale et/ou tout **contact** (par téléphone, internet, courrier) auprès de Natixis Interépargne confirment l'activité de votre compte pour une période de 5 ans.

A titre d'exemple, votre présente connexion à l'espace épargnant implique que votre compte est considéré comme actif pour les 5 prochaines années... continuez à consulter régulièrement votre épargne !

*loi française n° 2014-617 du 13 juin 2014.

BON A SAVOIR : COMPTE INACTIF ET TRANSFERT À LA CAISSE DES DÉPÔTS

- Un compte est considéré comme inactif lorsque nous ne constatons aucune opération sur ce compte (souscription, rachat, arbitrage) ni aucune manifestation de son titulaire, pendant 5 ans ;
- Au terme de 10 ans d'inactivité (3 ans pour un compte dont le titulaire est décédé), le compte inactif est liquidé et les avoirs sont transférés à la Caisse des Dépôts ;
- Une information est adressée au titulaire (ou à ses ayants droit**) afin de l'informer de l'inactivité de son compte PEE et de lui permettre de le réactiver très simplement. Sans retour de sa part, celui-ci est informé une dernière fois (6 mois avant le transfert) du transfert de son compte à la Caisse des Dépôts ;
- Dans le cas où **ces sommes** demeureraient non réclamées par le titulaire du compte ou ses ayants droit, elles **seront acquises à l'État à l'issue d'un délai de 20 ans (ou 27 ans**) à compter de la date de leur transfert à la Caisse des Dépôts.**

**pour le compte inactif dont le titulaire est décédé.