



GROUPE CDC

CDC
BIODIVERSITÉ

CNP
ASSURANCES

Établissement
Public

CADE

transdev

bpi**france**

I-CDC / CNP TI

CDC
Habitat

AGR

SCET

adoma

Société Forestière

Info Groupe UNSA

#28

Octobre 2018



SOMMAIRE

Ressources humaines : de la GP à la GRH p.1-3

Caisse des Dépôts, CNP, La Poste ? Et le personnel dans tout ça ? p.4-5

Le « GRAND BIG-BANG » sur CDC-HABITAT p.6

Poste de travail : impact sur la qualité de vie au travail p.7

Résultats de l'élection au Conseil d'administration de Bpifrance Financement p.8

Ressources humaines : de la gestion du personnel à la gestion des ressources humaines

L'émergence de nouvelles méthodes de management et leurs désastreuses conséquences, la nouvelle tyrannie du bonheur au travail, l'incompréhension du mode de fonctionnement « digital natives ».

Quand j'ai commencé à travailler, je pensais naïvement que RH signifiait Relations Humaines ...

.../...

Bref historique

Avant les années 80, les salariés étaient considérés comme du personnel donc comme des personnes, des êtres humains. Le service chargé de les administrer s'intitulait « Gestion du Personnel ». Avec l'internationalisation, le monde du travail est devenu de plus en plus concurrentiel et soumis au culte de la performance, de la rentabilité, des dividendes. Alors pour accompagner cette transformation, une évolution sémantique s'est produite en ce qui concerne la gestion du personnel : la notion de ressource s'est substituée à celle de personnel.

Les entreprises disposaient désormais de ressources matérielles, financières et humaines : tout cela au même niveau avec des problématiques équivalentes et un objectif unique : dégager toujours plus de marge.



De nouvelles méthodes de management portées par les DRH se sont succédées au fil du temps avec des résultats désastreux sur les conditions de travail : **burn out** (épuisement), harcèlement, **bore-out** (ennui), **brown out** (perte de sens).

Le paroxysme de l'absurde est atteint aujourd'hui avec **la tyrannie du bonheur** au travail avec les Chief happiness officers !

L'attrition des effectifs des fonctions support et notamment des services RH a conduit au report des rôles RH sur des managers débordés.

Diminuer les coûts étant devenu le sacré graal, dans toutes les entités, la grande idée a été de se focaliser sur le « cœur de métier » et de restreindre les fonctions support et tout particulièrement



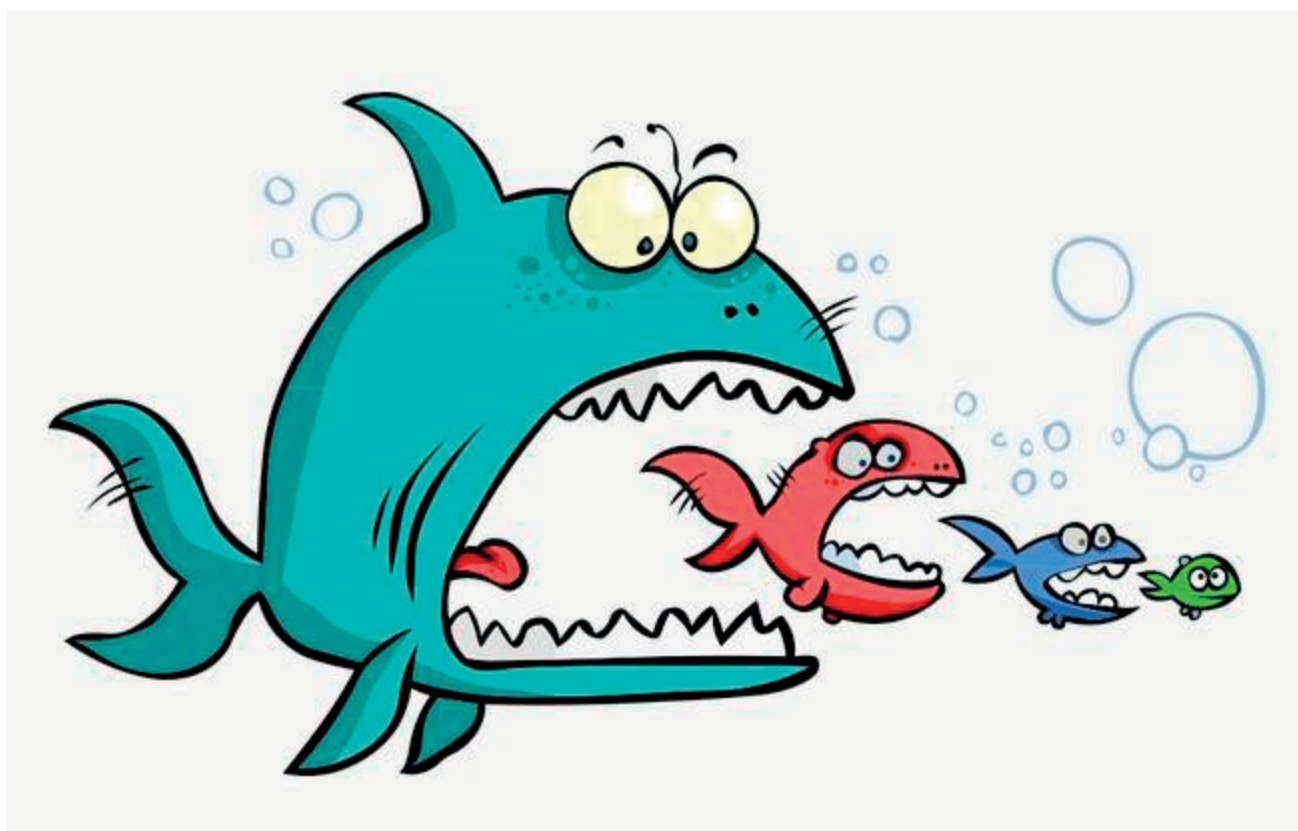
les services RH dont une partie du travail a été reportée sur le management qui n'a ni le temps ni la formation nécessaires.

Le Groupe CDC lance sa « révolution digitale » mais sous un angle essentiellement technologique alors que la vraie révolution devrait concerner l'organisation du travail, le dépoussiérage des modes de fonctionnement, la formation des managers

pour s'adapter aux jeunes générations, « les digital natives ».

L'UNSA demande un audacieux et ambitieux plan de conduite du changement Groupe CDC sur ces sujets de transformations organisationnelles, un renforcement des équipes RH et une enquête dédiée pour un état des lieux sur la perception par les salariés du sens de leur travail.





CAISSE DES DÉPÔTS, CNP, LA POSTE ?

Et le personnel dans tout ça ?

Le gouvernement a aujourd'hui acté son désengagement au sein de La Poste.

La Caisse des Dépôts (CDC) possède 26% du capital de La Poste depuis 2011 et à peu près 40% des parts de CNP Assurances.

L'apport financier de la CDC de 6,5 milliards d'€ au capital du Groupe postal en fera l'actionnaire majoritaire avec plus de 50% de participation.

L'État deviendra donc actionnaire minoritaire de La Poste et la CDC majoritaire.

En bref : La Poste « absorbe » la CNP, mais La Poste est « absorbée » par la Caisse des Dépôts.

Après des mois d'incertitude, le ministre de l'Economie, Bruno Le Maire, a officialisé le 30 août la création d'un « grand pôle financier public ».

La Caisse des Dépôts (CDC) se substituera à l'Etat en tant qu'actionnaire majoritaire de La Poste. En contrepartie, elle apportera à cette dernière sa participation dans CNP Assurances pour renforcer la Banque Postale.

Selon les propos de Monsieur Le Maire, ministre de l'Economie et des Finances « La Poste perd chaque année 6 % de volume de courrier, les trois activités de la Poste, c'est la logistique, le courrier et la banque et l'assurance. Nous allons lui permettre de développer massivement avec la CNP ce troisième volet d'activité pour compenser la baisse du courrier ». L'Etat disposera donc « d'un grand pôle financier public au service des territoires », a-t-il affirmé.

La CNP renforcera son réseau grâce aux 17 000 points de contact constituant le Réseau La Poste.

La Banque Postale devrait profiter de cette occasion pour améliorer sa rentabilité et son produit net bancaire.

Mais au-delà de la Banque Postale : la Poste retirera-t-elle des bénéfices de cette opération ?

Car si les activités bancaires sont développées massivement, que deviendra la branche courrier ? On le sait, depuis dix ans, l'activité historique de La Poste est en déclin, accusant une baisse de 7% en moyenne par an, faisant perdre à l'entreprise publique environ 560 millions d'euros de chiffre d'affaires chaque année... Vont-ils laisser les choses en l'état ? Rien n'est moins sûr !

Ces changements peuvent-ils remettre en cause l'unicité de La Poste ?

Quelle seront les incidences sur les emplois dans les 3 entreprises ?

Rien n'est encore prévu au niveau social, les personnels dépendant de conventions différentes. Comment les fonds propres de la CDC seront utilisés ?

Quels seront les impacts pour les 3000 salariés de la CNP et les 350 informaticiens de CNPTI qui changeront de Groupe début 2020 ?

La CNP développera-t-elle d'autres produits d'assurances (autos, habitations, ...) ?

Autant de questions sans réponses !

L'UNSA Postes, l'UNSA CDC et l'UNSA CNP agissent ensemble et souhaitent être associées à toutes les étapes de la construction de ce « Groupe financier public ». Elles exigent la mise en place d'un volet social d'accompagnement de tous les personnels.

Lors de la réunion des Délégués syndicaux de groupe du 12 septembre 2018 avec Paul PENY, DRH du groupe CDC, l'UNSA a demandé :

- *L'état des lieux actuel sur la participation de la CDC et son rôle dans le Groupe La Poste et CNP Assurances.*
- *L'état des lieux suite au projet et présentation de l'organisation de la gouvernance de ce futur pôle financier.*
- *Le business plan du projet (problématique, diagnostic, hypothèses, risques, ROI ...)*
- *L'impact sur le plan stratégique de la CDC.*
- *L'impact sur le résultat consolidé du groupe CDC suite aux évolutions de capital entre la CNP, La Poste et la CDC.*
- *L'impact sur les salariés de CNP Assurances et de CNP TI.*
- *Le calendrier détaillé du projet.*
- *La présentation du Groupe la Poste : nombre de salariés, filiales, statuts, conventions ...*
- *La présentation de la Banque postale : nombre de salariés, statuts. Organisation de l'informatique (maîtrise d'ouvrage, maîtrise d'œuvre - études et production).*
- *L'articulation entre la Banque des territoires et le futur pôle La Poste : précision du rôle, du périmètre, du réseau de ces 2 pôles*



Le « **GRAND BIG-BANG** » sur CDC-HABITAT

La décision des pouvoirs publics de baisser les APL et de les compenser par une réduction des loyers entraîne les 13 ESH (Entreprises Sociales pour l'Habitat) du groupe CDC Habitat dans l'obligation de fusionner entre elles avec toutes les conséquences sur l'emploi.

Si les salariés comprennent le bien-fondé d'une telle décision, personne ne comprend la méthode utilisée.

La Direction refuse de faire un PSE (Plan de Sauvegarde de l'Emploi) avec un plan de départ volontaire mais dans la GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences), tout est fait pour se séparer des salariés impactés et ce à moindre coût.

Au regard de la mauvaise communication de la Direction, les représentants du personnel devront émettre un avis sans avoir ni organigramme nominatif, ni fiches de poste, ni l'assurance que tous les collaborateurs concernés aient obtenu un entretien individuel.

La Direction souhaite mutualiser toutes les fonctions supports du GROUPE hors ADOMA et souhaite également la création d'une seule UES (Unité Economique et Sociale) avec des statuts communs.

On nous dit transparence alors que ce projet est une « nébuleuse », la Direction n'a pas mesuré les risques psychosociaux que cette réorganisation d'une grande ampleur va provoquer.

Les élus UNSA restent très mobilisés. Des négociations se poursuivent sur la GPEC, les NAO (Négociation Annuelle Obligatoire) et prochainement une grande discussion devrait s'engager sur la mise en place du ou des CSE (Comité Social et Economique) ainsi que sur la convergence des statuts.

Des sujets où l'UNSA sera force de proposition !

Poste de travail : impacts sur la qualité de vie au travail

Bien des salariés sont confrontés chaque jour à de multiples dysfonctionnements à cause de postes de travail inadaptés avec des logiciels, des interfaces lentes voire inopérantes, l'abondance de mails ...

La révolution digitale est parait-il en « marche » mais les salariés disposent toujours de postes de travail pas du tout adaptés à leur travail, d'écrans mal calibrés ou uniques alors que les tâches en nécessitent plusieurs. Les salariés sont confrontés à des temps de réponses insupportables, des dysfonctionnements stressants, des outils insuffisants ou alors incompréhensibles.

Ils doivent saisir de façon redondante toutes sortes de reporting dans des tableaux Excel inadaptés que personne

ne sait exploiter correctement, compléter de lourds PowerPoint que personne ne lit ... La messagerie continue d'être utilisée pour tout et n'importe quoi !

Gare au retour de vacances avec 500 mails à régler alors qu'il est tout à fait possible de mettre en place un dispositif empêchant les mails d'arriver en cas d'absence avec retour à l'envoyeur. La mise à disposition d'outils dédiés permettrait d'éviter la messagerie. Pour échanger de façon informelle, la généralisation de Skype éviterait toutes ces lourdeurs.

Lorsqu'on demande à un salarié ce qu'il fait de ses journées, la plupart du temps il répond que son métier consiste à traiter d'innombrables messages dont certains sont

des transferts de transferts avec 30 destinataires, autant en copie sans parler des copies cachées, sans compter ceux qui répondent tout le temps à tous ... Les salariés utilisent la messagerie sans aucune formation ...

A cela s'ajoute l'enfer des pièces jointes qui encombrent les serveurs et les messageries, ce qui devrait être tout bonnement prohibé avec un message comportant un lien vers le document situé dans un stockage unique.

Il semble qu'aucun plan sérieux n'existe dans aucune entité et pourtant on phosphore activement dans les équipes de Qualité de Vie au Travail ou autres Chief happiness officers ...



Résultats de l'élection au Conseil d'administration de Bpifrance Financement du 7 septembre 2018 :

L'UNSA arrive largement en tête du scrutin !

L'UNSA obtient 40,86% des suffrages, soit une progression de + 7% par rapport au scrutin de 2014.

Merci à tous ceux qui ont contribué à élire les représentants des salariés au Conseil d'administration de Bpifrance Financement et d'accorder 1 siège sur 2 à l'UNSA.

Les résultats :

UNSA : 40,86%

CFDT : 20,43%

CGC : 17,60%

CGT : 10,92%

FO : 10,16%

Félicitations à toute l'équipe UNSA et un grand remerciement à tous les électrices et électeurs qui ont placé la liste UNSA en première position dans cette filiale du groupe CDC.

L'UNSA, le Syndicalisme en positif !



En 2018 et 2019, des élections professionnelles auront lieu à la CDC et dans toutes les filiales du Groupe.

Votez massivement UNSA pour défendre et construire votre avenir !

Retrouvez-nous

UNSA CDC
56 rue de Lille
75356 PARIS
TÉL : 01 58 50 30 47
www.cdc.unsa.org



Directeur de la publication - Luc Dessenne
Rédactrice en chef - Elisabeth Fribourg
Conception - Vincent Arquer
Imprimerie CDC