

# LE TRAIT D'UNION

LE SYNDICAT UNIFIÉ AGIT POUR CONSTRUIRE !

N° 114

## DOSSIER

• TRAVAIL FAMILLE : PAS DE TRI .2.3

## ÉCHOS DU GROUPE

- ARRANGEMENTS, MAGOUILLES
- PROTECTION SOCIALE
- JE VAIS BIEN TOUT VA BIEN
- LES BANS SONT PUBLIÉS
- GPEC, N'oubliez pas les RP
- NÉGOCIATIONS CONDITIONS DE TRAVAIL
- PEROL MENTIRAIT ?
- RÉMUNÉRATION VARIABLE ET ALÉATOIRE
- AVIS DE TEMPÊTE SUR L'INFORMATIQUE
- POISSON D'AVRIL

.4.8

## HISTOIRE

• NAISSANCE DE LA CGR .8

## SOCIÉTÉ

- POUR UNE CONNEXION MAÎTRISÉE
- SALAIRE DU PATRON DIVISÉ PAR 15

.9

## INTERPRO

• CONGRÈS DE L'UNSA .10

## BRÈVES

.10

## VIE DES SECTIONS

• RÉSULTATS ÉLECTORAUX .11

EN FRANÇAIS DANS LE TEXTE .12

LU POUR VOUS .12



**TRAVAIL, FAMILLE :  
PAS DE TRI !**

**CONCILIATION  
VIE PERSONNELLE,  
VIE AU TRAVAIL**



CONCILIATION VIE PERSONNELLE, VIE AU TRAVAIL

## TRAVAIL, FAMILLE : PAS DE TRI !

Le dernier volet de la négociation avortée sur les conditions de travail devait traiter de la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle. François Pérol a sans doute considéré que les conditions de travail étaient un problème mineur, ne méritant pas d'être discuté avec les représentants du personnel. De fait, nous ne saurons jamais quel texte il nous aurait proposé, mais nous pouvons en avoir une idée à travers la pratique réelle des employeurs dans nos entreprises.

Une étude récente de l'expert-comptable du Comité de Groupe livre cette information essentielle : parmi les grands groupes bancaires français, deux se distinguent par un absentéisme de courte durée (maladie) particulièrement élevé : BNP Paribas et le groupe BPCE. Et à l'intérieur du groupe BPCE, les Caisses d'épargne connaissent un taux d'arrêt maladie sensiblement supérieur à celui des Banques Populaires.

Comme nous l'avons indiqué dès le commencement de cette série d'articles, la délégation patronale, par sa décision unilatérale d'interrompre les négociations sur les conditions de travail, ne nous a pas permis d'arriver jusqu'à cet ultime thème, celui de la conciliation vie personnelle et vie au travail. À noter que cette rupture est intervenue au moment où allaient s'engager les négociations sur le management au travail. Un bien curieux message adressé par les employeurs à nos collègues de l'encadrement ! C'est bien dommage, car au-delà d'une dimension plus qualitative, plus personnelle, il aurait sans doute permis de donner une explication à cette statistique.

### ABSENTÉISME RECORD

Il se trouvera bien entendu quelque Président de directoire ou quelque DRH pour déduire de cette étude que les « écoreuils » sont d'indécrottables fainéants. Nous ne pensons pas qu'il existe des individus indolents et tricheurs par nature et, surtout, nous connaissons nos collègues. Nous en déduirons plutôt que les difficultés à concilier vie professionnelle et vie privée, qui se sont aggravées sur la dernière période dans l'ensemble des entreprises françaises, ont pris un tour particulièrement aigu dans les Caisses d'épargne.

Un sondage récent de l'ANACT (Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail) montre que 55 % des salariés parents estiment qu'ils ne peuvent pas s'occuper de leurs enfants comme ils le souhaiteraient, que 49 % éprouvent des difficultés à passer suffisamment de temps avec leur conjoint, que 57 % ont du mal à procéder à des démarches

administratives... et 38 % seulement pensent que les entreprises se préoccupent sérieusement de ce problème.

Les 62 % qui ne sont pas dupes ont bien raison et ont bien raison ceux de nos collègues qui considèrent qu'en l'occurrence le patronat des Caisses d'épargne est un très mauvais élève.

C'est qu'en effet, dans ce domaine également, les dirigeants des Caisses d'épargne ont élevé à un haut niveau l'art d'adresser à leurs salariés des injonctions paradoxales. Celles-ci les placent dans des situations invivables et insupportables (parfois malheureusement jusqu'au drame) expliquant, sans doute en grande partie, ce taux d'absentéisme record.

### CONNECTÉS EN PERMANENCE

Dans un monde « digital et connecté », les salariés et plus particulièrement les cadres ont désormais un fil à la patte perpétuel. Smartphones, tablettes et ordinateurs sont souvent mis à leur disposition par l'entreprise. Responsables de service, directeurs d'agence et experts sont dotés d'une clef d'identification qui leur permet de se connecter, en tout lieu et à tout instant, au réseau de l'entreprise. Et c'est ainsi que, comme nous l'expérimentons désormais presque tous, nous sommes confrontés à des coups de téléphone tard le soir, le week-end, voire sur les lieux de vacances, pour régler tel ou tel problème ou pour rappeler un objectif ou un challenge. C'est ainsi également que nos boîtes mails sont inondées d'injonctions à toute heure du jour et de la nuit (avec nécessité de répondre rapidement si l'on ne veut pas que « tombe » un premier, puis un deuxième mail de rappel). Lorsqu'on vous téléphone chez vous ou lorsqu'on vous envoie un mail comminatoire, on ne se préoccupe pas de savoir si vous avez un(e) conjoint(e) avec qui vous aimeriez avoir un peu d'intimité ou des enfants dont vous aimeriez vous occuper.

Si c'est le plus spectaculaire, ce n'est pas le seul moyen de brouiller les frontières entre vie



professionnelle et vie privée. La mise en place d'horaires décalés, l'amplitude importante pour la coupure du déjeuner - dont on sait qu'elle sera forcément utilisée pour « rattraper le retard » - ou l'organisation de réunions tardives, qui ont pour conséquence d'exclure les femmes, en particulier les plus jeunes, constituent autant d'éléments qui concourent également à un empiètement insupportable.

## CODE DE BONNE CONDUITE

Le paradoxe c'est qu'en apparence les entreprises font tout ce qu'elles peuvent pour protéger la vie privée de leurs salariés. Les exemples abondent : dans telle Caisse d'épargne on interdit de travailler entre midi et deux, dans telle autre on déconnecte l'informatique le soir après 20 heures et le samedi après 14 h. Dans une troisième on demande expressément de ne pas organiser de réunions après 17 h. On ne compte plus les « codes de bonne conduite » où il est formellement déconseillé d'appeler les collaborateurs sur leurs portables ou d'envoyer des mails à deux heures du matin.

Alors, sommes-nous en présence, d'une part de directions d'entreprises éthiques et soucieuses du respect du pré-carré privé et, d'autre part, de salariés masochistes au point de travailler en avalant en toute hâte un sandwich en cinq minutes ? Avons-nous des DRH d'une haute moralité enjoignant les salariés à « déconnecter » et des cadres intermédiaires sadiques harcelant leurs collaborateurs ? Nos dirigeants soucieux de l'émancipation féminine se heurtent-ils à des salariées préférant leurs carrières à leurs enfants ?

## RÈGLES HYPOCRITES

C'est à la fois plus complexe et plus subtil. Les directions en effet, tout en édictant des règles qui paraissent morales et irréprochables, exigent des personnels des objectifs d'un tel niveau, érigent à un tel point le « chiffre » en obsession, insufflent d'une manière si obsessionnelle l'« esprit de compétition », que les salariés se voient contraints d'amener au cœur de leur vie familiale le fardeau de leur vie professionnelle.

En fait, ils n'ont pas le choix : ils ne peuvent pas, objectivement, faire ce qu'on leur demande de faire dans le temps et avec les moyens qui leur sont impartis. Quand le Dieu Coefficient d'exploitation oblige à des résultats au-dessus des forces humaines, il est inévitable que le boulot s'insère dans tous les recoins de la vie privée. Et la perversion du système est que ceux qui souffrent le plus de ces situations sont ceux qui paraissent en être les protagonistes les plus actifs. Nos collègues directeurs de groupe et directeurs d'agence en particulier sont placés au centre de cette insupportable contradiction. Travaillant quotidiennement avec leurs équipes, ils sont le plus souvent en empathie avec elles, ils connaissent leurs problèmes, leurs difficultés et leur aspiration à un équilibre normal entre vie professionnelle et vie privée. Mais, soumis à des contraintes de résultat de plus en plus lourdes, avec des moyens de moins en moins importants, ils sont dans l'obligation de répercuter les injonctions venant d'en haut. Ces injonctions empêchent justement de respecter les règles édictées hypocritement par ceux qui font semblant d'ignorer qu'elles ne peuvent l'être...

## REMETTRE EN QUESTION LES DOGMES

Il faut prendre le mal à la racine. Il ne faut pas se contenter de dire : « on doit se déconnecter », « on ne doit pas dépasser son temps de travail », « on doit s'arrêter pendant la pause du déjeuner », il faut donner les moyens de respecter réellement ces règles. Et on peut tourner le problème dans tous les sens : la seule solution est de remettre en question les dogmes économiques qui obligent à de tels comportements et, en premier lieu, le fameux coefficient d'exploitation à 63 % qui, s'il est accompagné des innombrables suppressions d'emplois que l'on nous promet, ne peut conduire qu'à de nouveaux burn-out.

Louis Martin

# POUR UN DROIT À LA DÉCONNEXION

*L'ubiquité du travail intellectuel a dissous l'opposition entre temps de travail et temps de repos. La judiciarisation des risques psychosociaux ne saurait être trop longtemps ignorée par les entreprises pénalement responsables de la santé de chacun de leurs collaborateurs.<sup>1</sup>*

C'est ainsi qu'un « droit à la déconnexion » émerge. Des accords sociaux ont été conclus depuis quelques mois afin d'édicter des règles, tant pour les entreprises que pour les collaborateurs. Ici l'interdiction de l'envoi de courriels pendant les périodes de suspension du contrat de travail (congrés, arrêt maladie, RTT...), là il est dit que l'obligation de rendre effectives

les durées minimales de repos passe par la déconnexion des outils de communication à distance.

Les règlements n'y suffiront pas sachant que, pour l'envoi de mails par exemple, chacun peut être tour à tour victime et bourreau. Il conviendra de trouver des règles communes de savoir-vivre et savoir manager en dehors du monde numérique.

1. Selon Jean-Emmanuel RAY (Professeur de droit du travail à l'université Paris-I-Sorbonne)

LM

# ÉDITO

## LE PIRE N'EST PAS CERTAIN



Dans la vie d'un groupe surviennent parfois des moments de crispation. Le vivre ensemble est à ce prix et chacun l'admet, faisant en sorte que ces périodes ne soient ni trop intenses ni trop fréquentes. Dans le Groupe BPCE, cette crispation a pris une forme rampante et insidieuse : la tension a lentement mais inexorablement gagné en intensité. Chacun en avait conscience...

La dégradation des conditions de travail, la diminution des effectifs conjuguée à un accroissement de la production, le niveau croissant d'exigences commerciales et réglementaires, ne suffisaient sans doute pas. Il aura fallu y rajouter la disette salariale, le développement des modes variables et aléatoires de rémunération au détriment du salaire, l'encouragement à un individualisme délétère s'opposant à toute expression de solidarité professionnelle et isolant les salariés face au patron et ses représentants. Soucieux d'être dans le ton, les représentants nationaux des employeurs se sont réfugiés dans une surdité qu'ils espéraient protectrice : on n'est pas tenu de répondre aux questions qu'on n'entend pas ! En refusant ainsi tout véritable échange dans les structures prévues à cet effet, ils ont fait obstacle à l'indispensable dialogue. Casser le thermomètre n'ayant jamais fait baisser la fièvre, l'expression des mécontentements a trouvé une autre voie.

Organisés dans une intersyndicale inédite par son amplitude et son périmètre, les salariés ont signifié très clairement leur « ras-le-bol ». Si le taux de mobilisation à l'occasion de la journée du 24 mars est l'un des indicateurs observés, ce n'est pas le plus significatif, loin s'en faut. L'énergie déployée dans les entreprises pour dissuader les salariés de s'inscrire dans ce mouvement de grève trahit les peurs qui s'affichent au grand jour. Peur d'être le mauvais élève de la classe, peur de voir ses qualités de dirigeant ou de manager jaugées à l'aune du nombre de grévistes, peur des conséquences sur la carrière...

Ce fut également l'occasion de voir se développer des initiatives qui en disent long sur la panique envahissant nos « élites ». Assises sur le couvercle de la marmite, elles sentent bien la pression que rien ne peut contenir et qui, tôt ou tard, les précipitera cul par-dessus tête. En espérant retarder cette fatale échéance, elles ne font que contribuer à son renforcement.

Alors, l'explosion est-elle inévitable ? Assurément, si les comportements ne changent pas radicalement. Il reste pourtant un espoir ténu de renouer avec un dialogue constructif dont nous sommes les ardents défenseurs. Condition d'accès : sortir de la posture et des dogmes.

Bernard Charrier,  
Secrétaire Général

## ARRANGEMENTS, MAGOUILLES ET OBJECTIFS !

Comment la multiplication des challenges commerciaux conduit à des pratiques commerciales plus que douteuses, voire passibles de sanctions disciplinaires !

Pour Cyril, c'est facile, il suffit de s'arranger et le tour est joué. Boucler le challenge ? Il reste trente mille euros de prêt conso à faire et trois jours. Il faut réfléchir vite. Un prêt conso ça veut dire délai de rétractation et remboursement par anticipation possible. Pas de danger. Pourquoi ne pas faire ce prêt à M. Morel avant le rendez-vous ? Ce n'est pas le montant demandé mais qu'importe, quand c'est validé, le compteur tourne et c'est gagné. Pour la signature on verra, c'est juste un peu de baratin.

Pour Sylvie, il faut ruser. Le système nous utilise, utilisons le aussi. Cette année la direction met l'accent sur les jeunes, les 18 – 25 ans. Il faut vendre des *Bouquet Liberté*, il faut les fidéliser par tous les moyens. L'épargne, les parts sociales, les prêts, les assurances. Et pourquoi ne pas élargir la cible ? Juste une petite modification de date de naissance. Une ou deux années de plus par ci, de moins par là. Sylvie note tout sur son petit carnet. Elle remettra tout à jour dès le début de l'année prochaine.

Pour Xavier, rien de grave. Ça ne dérange personne. Il faut trouver des nouveaux clients.

Simple, en créant un nouveau radical à un client déjà existant, c'est plié ! Aucune conséquence, aucun risque. Y'a pas de mal à ça. Pourquoi se priver d'une bonne part variable ?

Pour Zied, la carte *Infinite* n'a plus de secret. Privilèges et prestations sur mesure mais surtout critères d'accès assez élevés. Dans son portefeuille, c'est presque bon pour deux ou trois clients. Il faut donner un coup de pouce. En rajoutant une prime exceptionnelle qui va tomber, en imaginant une promotion à venir, on atteint le revenu annuel nécessaire. Il sera toujours temps de s'étonner de cette erreur de frappe, d'être surpris, d'avoir mal compris.

### OBJECTIF : VIRÉ !

Pour Noëlle, la satisfaction passe par le travail bien fait. Écouter son client et trouver le placement ou la solution la mieux adaptée. C'est long et parfois le temps consacré n'est pas récompensé. Pas tout de suite, mais elle sait que la relation client est payante sur le long terme. Quand elle entend les dérives, les magouilles

balancées au détour d'une conversation, elle réplique simplement : « Je comprends pourquoi je ne gagne jamais rien ».

Tous ces cas sont inspirés de situations réelles. Parmi ces collègues, certains ne font plus partie de l'entreprise. Le jeu a mal tourné. La direction a engagé une procédure de licenciement pour faute professionnelle. Le collègue est passé par la case CDN (Conseil de Discipline National) qui a tranché. Comme neuf fois sur dix. Viré. Point.

### ÇA OSE TOUT !

Comment expliquer qu'on en arrive là ? Faut-il s'adapter devant un système pervers ou tenter de le contourner, de le changer ? Quel comportement adopter devant ces exigences contradictoires, devenues le quotidien des commerciaux au sein du groupe BPCE ? Il est évident que ces comportements ne doivent pas rester impunis. Mais qui sont les vrais responsables ?



Les directions ont beau jeu d'initier de tels concours et de s'exonérer de toute culpabilité. Cette course à la médiocrité place les individus les plus vulnérables, financièrement ou moralement, en position de faiblesse. Les employeurs continuent de nier les effets connus et dévastateurs de ces pratiques de rémunération : dépressions, *burn out*, signes d'épuisement, troubles divers.

Certains ironisent sur ces collègues culottés, sur leurs combines les plus basses. Ils en concluent qu'ils osent tout. Mais ne doit-on pas transférer l'accusation sur les initiateurs de ce travail au rabais et dire d'eux pour compléter la réplique : « ils osent tout et c'est même à ça qu'on les reconnait » ?

Nadia Peschard



### PROTECTION SOCIALE

## PILOTER POUR BONIFIER

La gestion paritaire (employeurs et représentants des salariés) de notre protection sociale s'opère dans un cadre réglementaire rigoureux et évolutif, qui ne doit pas nous empêcher de rester attentifs aux évolutions de la société et de la profession. Analyse et propositions du Syndicat Unifié-Unsa.

Au sein de la Branche Caisse d'épargne, la protection sociale est organisée en deux domaines : la Prévoyance et la Santé. Elle assure à ses ayants-droits des garanties contre les aléas de la vie, sous forme de salaire différé ou d'indemnités.

La prévoyance, gérée dans la branche CE par la CGP, recouvre les risques relatifs à : l'incapacité de travail et l'invalidité, le décès et la vieillesse. La CGP, institution de prévoyance (IP), répond à des obligations réglementaires régies par le code de la Sécurité Sociale et celui des Assurances.

La santé a pour objet de compléter la participation financière de la Sécurité Sociale aux frais de santé. Elle est gérée par BPCE Mutuelle qui dépend juridiquement du code de la Mutualité Française.

### S'ADAPTER AUX ÉVOLUTIONS

Si les dispositions réglementaires s'imposent à nos institutions, nous devons aussi nous adapter aux évolutions sociétales, sauf à créer des décalages entre couverture des besoins et réglementation. La situation comparée d'un couple Pacsé et d'un couple marié l'illustre

parfaitement. Aujourd'hui, pour des besoins comparables, la couverture n'est pas identique, au désavantage du couple Pacsé.

Autre exemple à corriger, le délai de carence de 181 jours pour la couverture en incapacité de travail des salariés qui ont moins d'un an d'ancienneté.

### QUELLES GARANTIES ? QUELS FINANCEMENTS ?

Concilier les exigences réglementaires de fonds propres et les exigences morales vis-à-vis de nos collègues nous conduit à rechercher des marges de manœuvre. Si le Syndicat Unifié-Unsa est convaincu de la nécessité de faire évoluer les choses, il lui faut convaincre ses autres partenaires syndicaux et composer avec la délégation patronale pour adopter les évolutions souhaitables : gestion paritaire oblige.

La prévoyance, hors retraite, est financée par une cotisation de 3,40 % sur le salaire avec une participation employeur de 67 %. À titre de comparaison, le taux de cotisation aux Banques Populaires est de 1,56 % avec une participation employeur de 72 %. Ce différentiel se concrétise, en Caisse d'épargne, par un rapport Sinistres/

Primes<sup>1</sup> dépassant rarement 50 %, très inférieur à ce qui se constate en général dans les Institutions de Prévoyance.

Ce niveau de cotisation a été instauré à partir de 2006, notamment pour tenir compte des besoins en fonds propres de la CGP, nécessaires au portage du « maintien de droits » et de la « retraite supplémentaire ».

Depuis, la CGP, comme l'ensemble des institutions de prévoyance, a intégralement été soumise à l'impôt sur les sociétés. Ainsi 38 % des excédents de la prévoyance sont prélevés sous forme d'impôt.

Dans le même temps, les projections nous rassurent sur le niveau de fonds propres atteint, y compris en intégrant la revalorisation des pensions que notre régime est l'un des rares à réaliser dans ces périodes troublées.

### ARBITRAGE VERS LA SANTÉ

L'occurrence du risque nous invite à une réflexion d'arbitrage des cotisations prévoyance en faveur de la santé. Cette analyse est confortée par la meilleure efficacité du rendement : ainsi, côté

prévoyance, sur 100 € de résultat, 62 € seraient utiles (impact de la fiscalité à 38 %) ; côté santé, ces 100 € affectés seraient utiles à 100 % (financement des prestations améliorées).

Donc, sans déstabiliser l'équilibre de la Prévoyance, un transfert vers la santé d'une faible part de ses cotisations permettrait d'offrir aux salariés différentes améliorations de prestations, dans les domaines suivants : chambre particulière, consultation de spécialistes, prothèses dentaires, implants dentaires, orthodontie, opération de la myopie, médecine douce...

Autre rééquilibrage possible avec le capital décès qui, pour un salarié marié avec deux enfants à charge, peut atteindre 750 % du salaire annuel brut, soit 2,5 fois plus que chez nos collègues des BP.

Écrêter ce capital vers une véritable valeur d'usage permettrait de dégager une marge de manœuvre apportant un supplément d'éthique en fixant un plancher de rente éducation (ce qui n'est pas le cas aujourd'hui).

Philippe Donvito

1. Il s'agit du rapport entre le coût des sinistres et les cotisations perçues



## JE VAIS BIEN, TOUT VA BIEN...

Extrait du rapport technique du Dr Bouchez, Médecin du Travail de la Caisse d'épargne Nord France Europe (CENFE) intégré dans l'arrêt du TGI de Lille :

« Durant l'année 2013, la situation psychosociale au sein de la CENFE a malheureusement continué à se dégrader, principalement dans le réseau commercial. Lors des entretiens médicaux menés auprès des salariés, j'ai pu noter que leur marge de manœuvre était souvent insuffisante, les empêchant souvent de faire face aux imprévus de l'organisation. Sur le plan clinique, de nombreux salariés présentent des signes préoccupants tels qu'insomnie, conduite addictive (alcool, tabac, conduite alimentaire...) stratégie défensive (repli, mise en retrait...) dont l'origine professionnelle fait peu de doute. Fin 2012, un Accord national portant sur l'amélioration des conditions de travail était signé. Six mois plus tard, une Commission « conditions de travail » était mise en place. Malgré cela, si lors de l'élaboration de nouveaux projets, une mesure de la « charge de travail » est bien intégrée à la démarche, il n'en est pas de même pour l'analyse de l'existant. En tant que conseiller de l'entreprise, il me paraît plus qu'urgent de mettre en place une démarche d'évaluation de la charge de travail sur l'ensemble du périmètre de l'établissement,

afin de permettre l'élaboration d'un plan d'actions adapté aux réalités de ce que vivent les salariés. Ce n'est qu'à cette condition que la Caisse d'Epargne Nord France Europe sera en mesure de respecter son obligation de résultat... »

### RAPPEL DES FAITS

Le 10 octobre 2014, la CENFE, par l'intermédiaire de Christine Goeury, Présidente du CHSCT, assigne en référé le dit CHSCT auprès du TGI de Lille. Elle conteste le vote, à l'unanimité des membres (!), d'une « expertise ergonomique sur la charge de travail », ou tout au moins, tente de limiter l'expertise « aux seuls établissements dont le Dr Bouchez a la charge », le tout aux frais du CHSCT, bien sûr... Surprenant, non ?

Tous les moyens seront mis en œuvre pour tenter de discréditer les Représentants du Personnel.

La plaidoirie de l'avocat de la Caisse vaut à elle seule son pesant de couleuvres à avaler. Jugez-en : « La jurisprudence considère inopérant :

- De faire état du risque général de stress des salariés,
- De faire état du mal-être des salariés et de

se prévaloir du suicide d'un ou plusieurs salariés,

- De faire état d'interventions, rares et très générales, d'un médecin du travail au cours d'une réunion, ou encore de faire état de l'augmentation du nombre et de la fréquence des arrêts maladie,
- De faire état de la dégradation des relations sociales,
- De faire état d'une augmentation de la souffrance au travail »...

Édifiant, non ?

### UNE DIRECTION CAPABLE DU PIRE

Les juges ne se laisseront pas influencer par ces affligeantes déclarations et infligeront un retentissant camouflet à nos dirigeants, les déboutant de leur demande et les condamnant à 4000 € d'article 700, ainsi qu'aux dépens ! L'expertise aura bien lieu, aux frais de l'Entreprise !

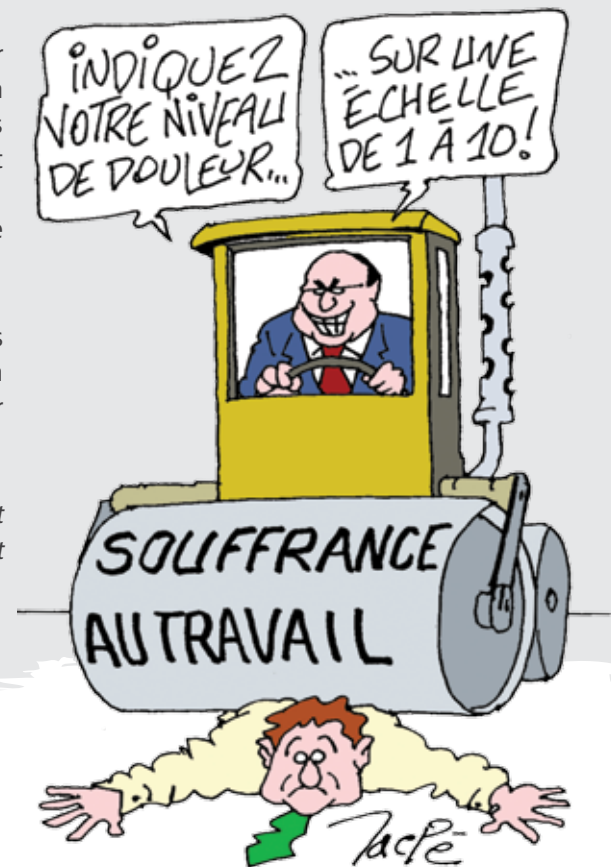
Nous avons gardé pour la fin, l'un des arguments les plus fallacieux, utilisé par la Caisse et son avocat afin de gagner ce procès et faire capoter l'expertise... Accrochez-vous, c'est du lourd !

« Ce n'est qu'au cas où le risque devient INTOLÉRABLE par sa gravité, ce qui devrait

représenter un caractère exceptionnel, que le recours à l'expert est fondé ! » Risque intolérable par sa gravité, on en reste sans voix... On ose à peine imaginer le degré supérieur de gravité, parce qu'après l'intolérable, que reste-t-il ?

La torture, l'euthanasie, la guillotine ? Pour les suicides, à la CENFE merci, on a déjà donné...

Thierry Copin  
avec le concours de Bruno Bevilacqua



### CAISSE D'ÉPARGNE ÎLE DE FRANCE

## LES BANS SONT PUBLIÉS

Dans le Trait d'Union n° 113, nous évoquions le rapprochement projeté entre deux organisations syndicales de la CEIDF. Trois mois plus tard, tout cela se concrétise. Nous avons interrogé Philippe Coutrot et Annie Dufételle sur leur démarche.



**Trait d'Union :** Philippe, tu es le fondateur du SIAPP, syndicat indépendant de la CEIDF, qui fusionne aujourd'hui avec le Syndicat Unifié-Unsa, syndicat autonome de la même entreprise : peux-tu nous donner les raisons de cette fusion et le cheminement par lequel cette idée s'est imposée ?

**Philippe Coutrot :** Nous sommes partis d'un constat, les collègues interrogés se perdent un peu dans le paysage syndical. Si la diversité est un atout, ils préfèrent quand les syndicats travaillent en bonne intelligence. Nous l'avons toujours fait avec les syndicats ouverts et tolérants, dont le SU-UNSA. Et puis l'union fait la force ! Cette fusion s'inscrit dans un esprit fédérateur et constructif. C'est indispensable pour mieux servir et défendre les intérêts des salariés, de plus en plus en souffrance, dans une entreprise où le dialogue social est rompu. Nos collègues soutiennent cette démarche qui fait écho à leur volonté : « que les organisations syndicales s'accordent, plutôt que de s'opposer dans des affrontements aussi vains que puérils » !

**TU :** Annie, les militants du SU-UNSA ne craignent-ils pas que les adhérents, les sympathisants et plus largement les collègues de l'entreprise, ne se perdent dans cette fusion avec le SIAPP-CEIDF ?

**Annie Dufételle :** Pas du tout, comme l'a dit Philippe, nos organisations partagent les mêmes valeurs : indépendance vis-à-vis de l'employeur, autonomie, esprit constructif, défense des intérêts collectifs et individuels des salariés, etc. N'est-il pas urgent que ces valeurs soient à nouveau représentées dans le concert syndical ? Depuis 2012 nous ne sommes plus invités à la table des négociations : pour autant, y a-t-il eu des avancées sociales, des augmentations collectives, une amélioration des conditions de travail ? Depuis quelques années, la gestion démocratique du Comité n'est plus de mise, les salariés le constatent, les commissions sont fermées : la commission logement, c'est l'opacité la plus absolue, les voyages, rien de neuf... Il faut du changement et vite !

**TU :** Philippe, quelque chose à ajouter ?

**PC :** Je confirme. Chaque élu doit avoir une place dans la gestion du Comité d'entreprise et ce n'est plus le cas. Avant on pouvait être acteur de certaines commissions : fête, entraide, économique. Aujourd'hui, que s'y passe-t-il ? Personne ne le sait, c'est l'omerta !

Il faut de la transparence dans tout cela et de la diversité syndicale dans la gestion des œuvres sociales du Comité. C'est ça la démocratie ! J'ajoute que nos avantages sociaux s'étiolent, le

socle social renégocié en 2013 n'a rien apporté de plus aux collègues ! Ils ont besoin d'un syndicat de terrain, efficace dans son action, solidaire à leurs côtés et nous l'avons toujours été. Quelques illustrations : c'est à nous que l'on doit le montant des tickets restaurants à la CEIDF et l'élargissement de la prime mariage aux PACS.

Pour nous, ni révolution ni allégeance : nous prétendons qu'agir pour construire reste la meilleure façon de transformer notre environnement par le dialogue et la conviction : c'est sans doute moins spectaculaire mais tellement plus efficace et durable, d'autant que nous conservons notre capacité à nous opposer si nécessaire. C'est bien de tout cet éventail dont les collègues ont besoin !

**TU :** Que peut-on vous souhaiter ?

**AD & PC :** Que les collègues s'engagent à nos côtés et soutiennent notre démarche, notamment en adhérant et en votant pour nous aux élections professionnelles en juin prochain !

**Le Trait d'Union souhaite bon vent au nouveau Syndicat Unifié-Unsa de la CEIDF, convaincu que les salariés de l'entreprise, partageant la démarche, lui donneront les moyens d'agir efficacement à leurs côtés.**



## GPEC : N'OUBLIEZ PAS LES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL !

Dans un article intitulé *Le « salarié plus »* du Trait d'Union n°110, nous évoquons les « prérequis » du représentant du personnel. Être un bon professionnel est une condition nécessaire mais non suffisante. S'il est porté vers la représentation de ses pairs, ce salarié aura à acquérir des savoirs complémentaires dans des domaines très variés et devra bien connaître l'environnement dans lequel évolue son entreprise.



Dans ce contexte d'exigences multiples, il semble judicieux de rappeler une vérité aux employeurs : ils ont les interlocuteurs qu'ils méritent. Tel, considérant sans discernement tous les représentants du personnel comme des empêcheurs de tourner en rond à museler à tout prix, aura des interlocuteurs se plaçant, en réaction, dans un registre d'opposition systématique. Devra-t-il alors se plaindre d'une situation qu'il aura lui-même générée ?

### ACQUIS VALORISANTS

Un employeur ne peut se désoler de l'aridité du dialogue social s'il ne cesse de traquer ses interlocuteurs et leur fait payer l'addition lorsqu'ils mettent un terme à leur mandat. Et qu'aurait-il à leur faire payer sinon ses propres frustrations ? Par exemple son incapacité à développer le même professionnalisme que les élus dans le dialogue qu'il est supposé nouer avec eux, voire son inaptitude à accepter l'expression d'un avis différent ?

Il ne viendrait à personne l'idée saugrenue de monter dans un train sans en connaître la destination, ni quand il s'arrêtera et de quelle manière il sera possible d'en descendre. Ni même si, en descendant, il n'aura pas l'amère surprise de constater être revenu à son point de départ ! N'est-ce pas pourtant, certes de façon imagée, la situation qu'on impose aujourd'hui à de nombreux représentants du personnel ?

De la même manière, il n'est pas concevable, pour un salarié, de s'engager dans un mandat sans savoir comment il pourra en sortir, si les années consacrées au service de ses collègues seront comptabilisées dans sa progression de carrière, de quelle manière seront valorisés les acquis sédimentés, au prix d'un investissement personnel, durant l'exercice de son mandat.

Faire obstacle au développement de la carrière d'un salarié, au seul prétexte qu'il exerce un mandat, est non seulement répréhensible légalement mais aussi une pure idiotie en matière d'exploitation des ressources disponibles. En effet, un salarié qui endosse un mandat de représentation du personnel fait à la fois preuve d'une capacité à apprendre et d'une envie de s'engager plus avant dans la vie de l'entreprise.

### RICHESSSE ET DIVERSITÉ

Ce sont des signes qui ne doivent pas être ignorés dans l'identification des niveaux d'implication et de motivation. Au même titre que les autres salariés, les élus, permanents ou pas, doivent donc bénéficier d'une véritable Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Carrières.

Un comportement vertueux, tant des représentants du personnel que des employeurs, permet l'exercice intelligent du dialogue social au bénéfice de tous : salariés, employeurs et entreprises.

Cette conception partagée facilite également les transitions et permet le renouvellement harmonieux des mandats et de leurs porteurs, apportant richesse et diversité aux échanges et donc à l'entreprise.

Un employeur avisé sait ce qu'un dialogue social harmonieux apporte à l'entreprise. Il sait tout autant ce que des relations dégradées peuvent coûter en inertie et complications de toutes sortes, d'autant que la théorie dominante affecte d'un handicap lourd l'entreprise manquant d'agilité.

### PARCOURS DU MILITANT

Ce handicap peut certes être partiellement compensé si l'on y consacre l'énergie nécessaire mais sans jamais rattraper le temps perdu. Dans une période où les ambitions sont grandes, où les exigences croissent, où les contraintes se multiplient, est-il vraiment judicieux pour les entreprises d'endosser des handicaps supplémentaires ? Assurément non ! Les employeurs l'ont-ils compris ? Tous certainement pas et c'est bien dommage. Suivront-ils l'exemple des plus vertueux ? Le déroulement de la négociation annoncée dans le Groupe, traitant du parcours du militant, nous éclairera utilement.

Bernard Charrier

## NÉGOCIATIONS SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL : LA REPRISE ?

Nul ne l'ignore désormais, puisque nous avons successivement évoqué tous ces thèmes dans nos précédents numéros du Trait d'Union, la négociation au long cours sur les conditions de travail devait traiter cinq domaines. Stoppée brutalement hier, pourrait-elle reprendre aujourd'hui ?



De l'organisation du travail, du management du travail, des relations de travail, du changement et de l'évolution du travail et enfin de la conciliation entre vie personnelle et vie au travail (objet de l'article d'ouverture du présent numéro), seul le premier de ces thèmes s'est concrétisé par un accord conclu le 31/10/2012. D'autres devaient suivre mais les employeurs en ont décidé autrement en stoppant unilatéralement les négociations.

### DERRIÈRE LA BRUTALITÉ DE L'ACTE, LE SYMBOLE...

Bien sûr nous déplorons cet arrêt brutal, la négociation ne prenant toute sa pertinence qu'avec le traitement de l'ensemble de ces thèmes qui présentent une véritable complémentarité. Mais il nous faut également pointer deux remarques significatives :

- Cette négociation au long cours a échoué sur le thème spécifique du management du travail alors que les échanges avaient été riches et fournis. Le hasard ou les coïncidences malheureuses n'existant pas dans le domaine du dialogue social, en sabordant le travail réalisé spécifiquement sur le management du travail, c'est un bien mauvais signal que les employeurs ont choisi d'envoyer à l'ensemble de l'encadrement. Au-delà des discours convenus développés à leur intention, le symbole s'impose avec une forme d'indécence... que les managers ont parfaitement saisie !
- Non seulement l'organisation du travail a été la seule des cinq concrétisations attendues mais sa déclinaison dans les entreprises est éloquent. Dix-huit mois après sa conclusion, le bilan programmé dans l'accord a mis en exergue la déloyauté dont ont fait preuve les directions de la

branche, puisque moins de 25 % d'entre-elles avaient traduit, dans la lettre et l'esprit, l'accord conclu sur l'organisation du travail, la mesure de la charge de travail, etc.

### EFFET DE LA MOBILISATION

Il aura fallu la grogne sociale et l'organisation d'une intersyndicale la plus large pour que certaines entreprises entament enfin le travail convenu. C'est en toute hâte que nous voyons fleurir, ici ou là, des initiatives répondant timidement aux pressions exercées par les délégués du personnel, les CHSCT et les organisations syndicales. Le mouvement est encore timide mais il existe.

Une autre des concrétisations du mouvement social qui s'est cristallisé lors de la journée d'action du 24 mars, est l'annonce d'un redémarrage des négociations sur le thème des conditions de travail. Il faudra cependant attendre que les employeurs aient travaillé le sujet, plutôt que de l'abandonner aux négociateurs de BPCE et leur faire ensuite grief de « travailler en chambre ». Nous connaissons en juillet le séquençage retenu et ce qui fera l'objet d'échanges au niveau du Groupe, au niveau de la branche et au niveau de l'entreprise.

Bref, la machine hoquette mais elle redémarre. Seule la pression que les salariés continueront à imposer aux employeurs sur ce sujet lui permettra de tourner rond.

Ce n'est certainement pas le moment de baisser les bras !

Olivier Buliard



## RÉMUNÉRATION VARIABLE ET ALÉATOIRE À L'ÉPREUVE DE LA MALADIE

Véritable gangrène salariale, la « rémunération variable et aléatoire » (Intéressement, Participation et Part Variable), qui divise les salariés, est devenue une véritable bombe à retardement...

Solliciter un prêt immobilier avec une part variable qui représente 5 % de ses revenus en moyenne, ne fragilisera pas trop l'emprunteur en cas d'absentéisme prolongé. Par contre, dès que cette rémunération, liée à des résultats individuels, dépasse les 40 %, la machine à broyer peut se mettre en marche... pour peu que cette même année, Intéressement et Participation soient en berne !

### MACHINE À BROYER

Les conséquences ne sont donc pas uniquement financières, mais également sociales, familiales et médicales... La quadrature du cercle !

Je suis malade, mais ne peux me permettre de m'arrêter afin de correctement me soigner. J'ai mes charges à payer, mon prêt à rembourser et je suis épuisé. Je fais mal mon travail, je suis moins réceptif, moins performant, mes résultats s'en ressentent, je stresse, ça me rend encore plus malade...

Seul un salaire garanti, convenable et attractif permet un épanouissement professionnel, donc personnel. Y adjoindre des gratifications pour récompenser une « surperformance », pourquoi pas, mais à dose homéopathique.

### RÉMUNÉRATION NOCIVE

La rémunération aléatoire est inutile et injuste. Elle ne profite vraiment qu'à une mince frange de population de l'entreprise, à savoir ses Cadres dirigeants.

La majorité ne fait que la subir, entre désabusement, jalousie, écœurement et... maladie.

A une époque où l'on se gargarise de QVT (Qualité de Vie au Travail), où l'on stigmatise les RPS (Risques Psycho Sociaux), il devient urgent de revoir cette pratique machiavélique qui, à terme, ne peut que nuire au Groupe BPCE, à ses résultats... et à ses salariés. La quadrature du cercle !

Thierry Copin



Dans certaines banques du Groupe, la rémunération aléatoire peut atteindre jusqu'à l'équivalent de 5 mois de salaire... à condition, bien sûr, que le salarié soit en bonne santé !

Le moindre problème physique peut rapidement tourner à la catastrophe financière. Quelques semaines d'absence pour soigner une pathologie et c'est l'équilibre financier d'un ménage qui

peut se voir fracassé ! Le manque à gagner pouvant se chiffrer en milliers d'euros...

Heureusement, toutes les entreprises du Groupe ne sont pas concernées par ce problème. La part variable, par exemple, représente bien souvent environ un demi-mois, voire un mois de salaire et surtout, « le fixe » reste la référence majoritaire.

### CAISSE D'ÉPARGNE AQUITAINE POITOU-CHARENTES

## FRANÇOIS PÉROL MENTIRAIT ?

Un directeur de région, vraisemblablement en mal de reconnaissance, a commis l'impudence de mettre en cause publiquement la parole du président François Pérol ! Certes, l'audacieux ne s'est pas frontalement opposé au patron du Groupe mais a opéré par le truchement du Syndicat Unifié-Unsa.

Ainsi, ce bravache bonimenteur a déclaré, lors d'une réunion avec ses collaborateurs, que les propos relatés dans le Trait d'Union n° 113 (février-mars 2015) citant F. Pérol étaient des mensonges !

L'article en cause relate l'entretien que le patron du Groupe BPCE a eu avec une délégation du Syndicat Unifié-Unsa. À cette occasion, alors qu'il était relancé sur les actes d'agressivité clientèle dont les conseillers commerciaux sont les principales victimes, il a déclaré : « la fonction de conseiller commercial est appelée à disparaître ».

Les faits en attestent d'ailleurs, lorsqu'on substitue des bornes au personnel d'accueil et que le relais est assuré par les Conseillers financiers ou Chargés de clientèle.

Plusieurs personnes peuvent témoigner de la véracité de cette déclaration, qu'en outre l'intéressé lui-même n'a pas démentie.

Nous comprenons l'émoi suscité par cette perspective qui concerne un effectif de 6 000 salariés dans le groupe ! Nous accuser de mensonge est cependant une piètre réaction et nous sommes désolés d'indiquer à ce directeur que, s'il persiste à désigner un menteur, il doit s'en prendre au patron du Groupe lui-même... Allez, un peu de courage !

Nathalie Hurtaud



## POISSON D'AVRIL

C'est une vieille tradition française qui remonte nous dit-on à 1564, date à laquelle le roi de France décida de fixer au 1er janvier la date du début de l'année, alors qu'elle était fin mars ou début avril dans de nombreuses provinces. Pour se moquer des étourdis qui avaient oublié ce changement, on leur racontait des bobards ou on leur offrait des poissons (à cause de la fin du carême). C'est ainsi que chaque année, les journaux s'ingénient à trouver l'information la plus invraisemblable pour gruger les naïfs.

Dans les Caisses d'épargne, plusieurs de nos camarades ont perpétué la tradition.

Ainsi nos amis de BPCE SA ont sorti une note décrivant des représentants du personnel « transportés aux urgences de l'hôpital le plus proche » parce que le DRH leur avait annoncé en NAO une augmentation de 2 000 euros (ils ne l'avaient pas laissé finir sa phrase, qui était

« ...du montant à verser sur le PEE pour obtenir l'abondement maximum »).

### SIGNE DES (MAUVAIS) TEMPS

De même, nos amis alsaciens ont décrit une (malheureusement imaginaire) réunion exceptionnelle du COS, au cours de laquelle

les membres du directoire étaient amenés à renoncer à la moitié de leur part variable, transformée en prime pour l'ensemble du personnel !

Nous retenons de tout cela qu'il y a quelques années, l'annonce d'une augmentation de salaire était une information crédible, aujourd'hui c'est un poisson d'avril...

C'est un marqueur, finalement pas si drôle que ça, de l'évolution de nos environnements professionnels... et un curseur qu'il va falloir déplacer.

Agathe Prévost



## AVIS DE TEMPÊTE SUR L'INFORMATIQUE BPCE

L'informatique en Caisse d'épargne a connu, depuis de nombreuses années, moult bouleversements. Suite à des fusions successives, les quatorze systèmes d'information d'il y a un quart de siècle ont abouti aujourd'hui à une structure unique : IT-CE.

La construction de cette plateforme s'était opérée sans casse sociale, notamment en préservant la pérennité des sites existants.

Depuis environ deux ans, la Direction a affirmé sa volonté manifeste de démonter ce socle social pièce par pièce. Après avoir passé à la trappe le Compte épargne temps, la direction s'attaque à l'accord sur les instances représentatives du personnel (IRP) et impose le minimum qu'exige la loi. Aujourd'hui, elle menace très clairement de dénoncer l'accord sur le temps de travail.

Début 2014, lors de l'annonce du plan stratégique 2014-2017, rien de précis sur l'informatique n'est évoqué hormis quelques synergies ou mutualisations annoncées.

### CHANGEMENT DE TON

Cependant, les rumeurs de création d'une Société Anonyme de Production informatique, commune à tout le Groupe, commencent à se faire entendre. La main sur le cœur, la direction commence par démentir pour, en juin 2014, finir par annoncer le projet de création de la SA BPCE-IT !

Ce projet propose de supprimer les activités de production au sein d'IT-CE, d'I-BP, de BPCE SA et, dans une moindre mesure, de Natixis afin de les regrouper dans une nouvelle entreprise.

### FAIRE ET DÉFAIRE ...

Les conséquences pour les salariés des équipes actuelles sont lourdes. Pour certains, le choix se résume à garder son emploi mais changer de site ou bien rester sur place mais en changeant d'emploi. Autre solution, partir... bien que le projet soit assorti d'un plan dit de sauvegarde de l'emploi (PSE). Les salariés, qui voient au passage leur temps de travail augmenter sensiblement, sont invités à signer un contrat dans une entreprise dont le socle social reste encore à définir.

Mis à part un dispositif de forte incitation au départ des seniors, aucun effort réel n'est consenti pour l'accompagnement du changement.

Devant ce projet, très dommageable pour les salariés mais également pour la qualité de service, les organisations syndicales de IT-CE, I-BP et BPCE SA se sont constituées en intersyndicale et ont unanimement refusé de signer l'accord sur le PSE, jugé largement insuffisant.

### UN PSE INVALIDÉ !

Des Assemblées Générales du personnel se sont déroulées sur tous les sites et le Comité d'Entreprise, après une information/consultation parfois houleuse, s'est déclaré dans l'incapacité de remettre un avis sur un dossier embrouillé.

Fidèle à sa ligne de conduite, la direction d'IT-CE a transmis à la DIRECCTE (Direction Régionale des Entreprises de la Concurrence de la Consommation du Travail et de l'Emploi) un PSE unilatéral revu à la baisse et revenant sur la plupart des rares avancées arrachées en négociation.

Trois jours après une grève suivie par 40 % du personnel d'IT-CE et I-BP, la DIRECCTE d'Ile de France refuse d'homologuer les PSE transmis par la direction d'IT-CE et d'I-BP.

Cette décision ne suscitera de la part de la direction qu'un bref courriel indiquant que, moyennant quelques aménagements, le projet pourra se poursuivre !

Et pour faire bonne mesure, la direction menace de dénoncer l'accord sur le temps de travail si les organisations syndicales refusent l'accroissement prévu pour la nouvelle entreprise.

Les organisations sont à nouveau confrontées à un chantage : signer un accord d'entreprise en NAO, massivement rejeté au niveau du Groupe, qui remet en cause le temps de travail ou voir l'accord sur le temps de travail dénoncé par la direction.

### ET APRÈS ?

Chantages, représailles, attaques personnelles, voilà le climat installé par la direction dans ce qu'elle nomme des « négociations ».

Un climat rêvé pour faire naître une nouvelle entreprise informatique au sein du Groupe BPCE !

Comment cautionner un tel projet au regard des risques qu'il fait peser sur l'avenir et les conditions de travail de l'ensemble des salariés de l'informatique, ainsi que sur la qualité du service rendu aux utilisateurs ?

Hélène Crémel



## HISTOIRE

## NAISSANCE DE LA CAISSE GÉNÉRALE DE RETRAITES

Nous continuons notre histoire du Syndicat Unifié et plus généralement du syndicalisme dans les Caisses d'épargne. Épisode 5.



Une affiche de 1952, année de naissance de la CGR.

En 1945-1946, dans les quelque 550 Caisses d'épargne, plusieurs, surtout parmi les plus grandes, avaient mis en place des dispositifs permettant aux salariés de bénéficier de revenus pour leurs vieux jours. Ces mécanismes avaient le mérite d'exister, ce qui à cette époque était loin d'être le cas pour tous les travailleurs. Ils avaient cependant deux inconvénients majeurs. D'abord toute les Caisses n'en bénéficiaient pas. Le Syndicat Unifié (à l'époque SUACCE) évalue à 60 % environ, en 1948, le nombre de salariés non couverts. Ensuite, ils étaient insuffisants, les pensions versées étaient très faibles. Le SUACCE réclamait donc une Caisse générale de retraites.

En 1945 a été mise en place la retraite de base, celle de la sécurité sociale, qui repose sur le principe de la répartition. L'avantage est que c'est immédiatement opérationnel. L'inconvénient est que le système n'accorde pas des revenus très importants, il est en effet plafonné. Très vite apparaissent donc des revendications de retraites complémentaires. Le système de plafonnement les pénalisant particulièrement, ce sont les cadres qui les premiers créent l'AGIRC. Pour les autres salariés, c'est par profession ou par branche que les choses se mettent progressivement en place. Ce n'est que beaucoup plus tard, en 1961, que l'ensemble de ces caisses complémentaires se regrouperont au sein de l'ARRCO et plus tard encore, en 1973, que l'adhésion à un régime complémentaire deviendra obligatoire.

C'est à l'intérieur de ce vaste mouvement de création de Caisses de retraites propres à des branches professionnelles que la revendication du SUACCE aboutira. La Caisse Générale de Retraites des Caisses d'épargne (CGR) verra concrètement le jour le 1er janvier 1952. Les

problèmes posés, qui expliquent la longueur des discussions et qui pèseront longtemps sur le devenir des Caisses d'épargne sont les suivants :

- Il fallait régler le sort des caisses de retraites locales. Il fut finalement décidé que, de la même manière que la CGR se rajoutait à la retraite de base, les Caisses locales demeureraient en sus du dispositif national. Il était alors cependant prévu que l'ensemble des versements reçus par les retraités ne devait pas dépasser 90 % du salaire d'activité.
- Le problème des cadres : il fut décidé que les Caisses d'épargne n'adhéreraient pas à l'AGIRC, que la notion de cadre n'existerait donc pas en Caisse d'épargne et que tous, employés ou agents généraux, cotiseraient à la seule CGR pour la retraite complémentaire.

Il y eut une discussion ardue avec le ministère des affaires sociales, qui avait demandé à un actuaire de procéder à un certain nombre

de calculs et s'inquiéta dès l'origine de l'équilibre à terme de la CGR. Pour calmer ces inquiétudes, les conditions de calcul des pensions étaient dans les premières années assez sévères, même si beaucoup des caractéristiques qui seront critiquées par la suite étaient déjà présentes (possibilité de départ anticipé, conditions différentes pour les hommes et pour les femmes etc.)

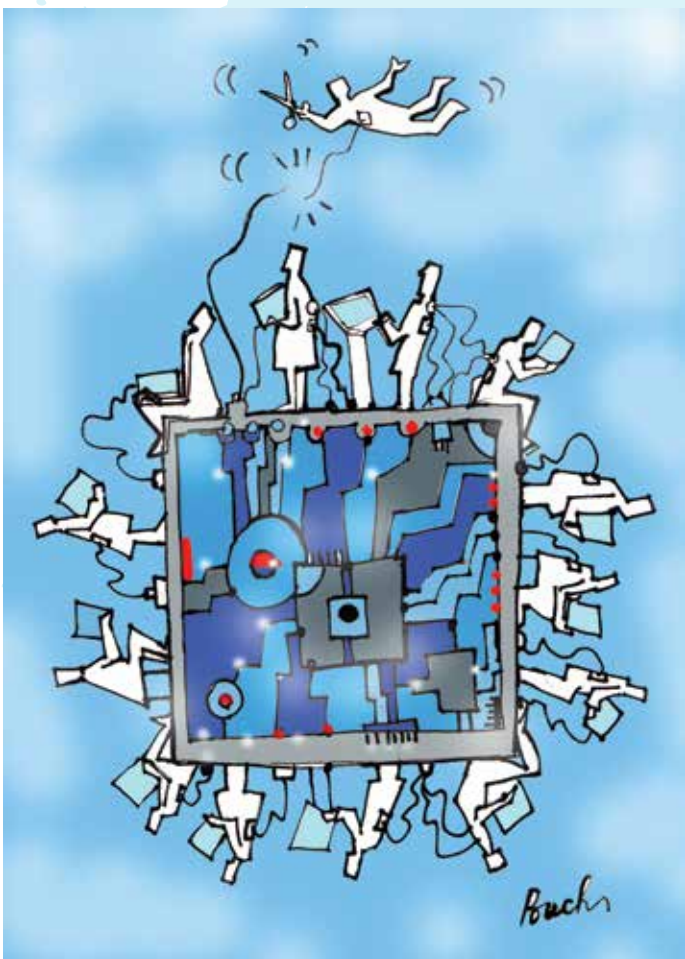
Au moment où ils créaient la CGR – mettant à sa direction Wehrly, un militant du SUACCE – les partenaires sociaux permettaient à d'anciens salariés, qui n'avaient jamais cotisé et qui étaient justement inquiets pour leurs vieux jours, d'envisager l'avenir avec plus de sérénité. Ils posaient ainsi la première pierre d'un édifice toujours existant, répondant aux exigences réglementaires d'aujourd'hui et qui continue d'offrir un complément de retraite non négligeable aux salariés cessant leur activité.

Henri Bonetti



## POUR UNE CONNEXION MAÎTRISÉE

Le nombre de personnes et le temps passé connectés ne cessent de croître. Nonobstant les formidables apports pour le fonctionnement de nos sociétés, ces technologies qui relient les individus ont aussi pour effet de distendre les relations humaines.



Être connecté est-il devenu une nouvelle norme sociale ? Pour de nombreux individus c'est déjà une évidence et au rythme où se développent les TIC<sup>1</sup>, cette interrogation deviendra vite iconoclaste.

Tout le monde ne vit pas le phénomène avec la même vigueur. Si certains semblent être dans l'incapacité de renoncer à leurs écrans, devenus un prolongement d'eux-mêmes, d'autres les regardent tels des zombies absorbés par leurs machines.

Si l'âge n'est pas le seul critère pour distinguer les uns des autres, à l'évidence le phénomène n'a pas les mêmes implications chez les plus jeunes, nés « connectés » et ceux qui ont connu l'avant, voire d'autres qui resteront *unplugged*.

Le sujet ne saurait se résumer à un positionnement binaire (pour ou contre), il implique cependant nombre d'interrogations, compte-tenu de la place importante et croissante que le digital a pris dans nos sociétés.

## BIBERONNÉS AU DIGITAL

Il est indéniable que le numérique est un progrès technique considérable et l'accélération de ses développements laisse augurer des améliorations dont on ne soupçonne pas encore la portée dans de très nombreux secteurs.

Il n'en est pas moins vrai que l'utilisation de ces outils génère des comportements qui, insidieusement, viennent perturber les relations entre les individus dans tous les domaines : travail, relations familiales, éducation...

Le comportement de nombreux ados, biberonnés au digital, connectés en permanence sur les réseaux sociaux, interroge sur les conséquences de cette forme d'assujettissement. Plusieurs études mettent en évidence les effets sur les capacités de concentration, d'apprentissage, sur le sommeil... Sans négliger les effets dévastateurs qu'impliquent parfois, pour des individus fragiles, l'étalage sur les réseaux sociaux de leur vie personnelle.

On ne peut cependant nier que ces pratiques digitales, initiées dès le plus jeune âge, développent des capacités de traitement rapide d'informations multiples, ouvrant la voie à des compétences nouvelles qui pourraient s'avérer utiles dans le monde de demain.

## UN REDOUTABLE OUTIL

Dans le domaine professionnel, le digital a révolutionné le traitement de l'information, notamment par la rapidité et le volume des échanges traités. Il n'est qu'à évoquer les outils vieux de quelques décennies : machine à écrire, carbone, fax, rétroprojecteur... pour mesurer le chemin parcouru et le confort gagné. Imaginer un instant renoncer à Internet ou autres messageries suffit à évaluer les difficultés que nous aurions à fonctionner.

Ces énormes capacités à véhiculer des flots d'informations en instantané<sup>2</sup> ont cependant des effets pervers qui perturbent la vie en société. La sollicitation quasi permanente des personnes transcende les règles de vie dans l'entreprise, voire les libertés individuelles.

## PRENDRE... ET PERDRE SON TEMPS...

Ces constats impliquent indubitablement d'édicter des règles pour que ces outils restent dans leurs fonctions utilitaires à la seule maîtrise de l'Homme.

Tous les acteurs de la société sont concernés. Des remises en cause, à tous les niveaux, sont à opérer pour vivre l'outil digital comme un progrès. Cet outil est capable d'améliorer la condition de l'homme dans d'innombrables domaines. Un dévoiement de son utilisation peut aussi nuire aux individus en les aliénant, en cassant les rythmes humains, en les détournant d'éléments essentiels à la vie tant sociale qu'individuelle : échanger, réfléchir, rêver, prendre son temps et aussi le perdre !

Des actions sont à mener par l'ensemble des acteurs de la société : éducation (parents et enseignants), entreprises (partenaires sociaux) et plus largement par l'ensemble des citoyens. Il est évident qu'il sera difficile pour les enfants

ou les ados qui ne se connectent plus, puisqu'ils vivent connectés, de ne pas accepter plus tard de répondre à toute heure du jour... et de la nuit aux requêtes digitales de leurs employeurs.

De même, l'adulte qui passe en moyenne deux fois plus de temps que ses enfants devant la télévision<sup>3</sup>, risque d'être peu crédible pour convaincre ces derniers des dangers d'un excès de temps passé face à un écran. Ne perdons pas de vue que l'enfant est éduqué par ce que l'adulte est et non par ses bavardages.

Dans les entreprises, il convient de rappeler les règles en matière d'horaires. L'utilisation des messageries en dehors des heures de travail doit être strictement proscrite. Courriels et autres SMS ne sont pas des outils invisibles qui permettent de prolonger les journées (quand ce n'est les nuits) de travail.

De même, le volume d'informations véhiculées doit être contenu dans des limites supportables pour les individus ayant à les traiter. Ce qui implique des règles d'utilisation dans la conception, la rédaction et l'utilisation des messageries.

## BON SENS ET SAVOIR-VIVRE

Si l'informatique repose sur le système essentiel de la binarité, ses utilisateurs ne sauraient être classés selon le même mode entre les utilisateurs aveugles et les « déconnectés ».

Cet outil fabuleux est un immense progrès qui doit servir l'homme. Il n'est pas admissible qu'il soit utilisé pour le faire souffrir ou le contraindre. Il ne faut donc pas perdre de vue la nécessaire maîtrise que l'Homme doit conserver sur quelque machine que ce soit.

En la matière il semblerait que quelques repères essentiels de savoir-vivre à l'école, dans l'entreprise, en famille... aient été perdus de vue et qu'il soit grand temps de reconquérir ces notions d'humanité qui auraient pu nous échapper.

Serge Huber

1. Technologies de l'Information et de la Communication

2. Il se traite à la minute 4 millions de recherches Google, 72 heures de nouvelles vidéos, 2,5 millions de post sur Facebook

3. D'après Médiamétrie (février 2015) les 4-14 ans ont consommé deux heures et sept minutes de télé par jour. Les plus de 50 ans l'ont regardée cinq heures et trente-trois minutes par jour.

## LE SALAIRE DU PATRON DIVISÉ PAR 15 !



Dan Price, un jeune patron Américain dirigeant d'une entreprise de 120 salariés, a décidé de fixer le salaire minimum dans son entreprise à 65 000 € par an. Ce qui se traduit immédiatement par l'augmentation de 77 personnes et le doublement de leur rémunération pour trente autres.

Le financement de cette mesure est assuré par la diminution spectaculaire de la propre rémunération du patron qu'il a décidé de passer de 1 million à 65 000 € (nouveau salaire minimum).

Les motivations de Dan Price semblent répondre d'une prise de conscience du niveau indécent de sa précédente rémunération eu égard aux difficultés rencontrées par ses salariés pour boucler leur budget. Il dit aussi avoir eu le déclic en tombant sur une étude faisant le lien entre niveau de rémunération et bonheur...

Il semblerait que cette opération soit bonne pour le business puisque la publicité faite autour de cette initiative a eu pour effet de drainer des dizaines de nouveaux clients. Autre effet, sans doute plus attendu : la multiplication des envois de CV. Alors que la RH reçoit habituellement 300 à 400 candidatures pour l'ouverture d'un poste, l'entreprise en a reçu 3 500 pour deux postes à pourvoir...

Souhaitons que cette initiative inspire de nombreux patrons, notamment de ce côté-ci de l'Atlantique. Nos dirigeants, si prompts au benchmark, seraient bien éclairés en s'essayant au bonheur. Ils en seraient en fait les premiers bénéficiaires en découvrant les joies de la transparence salariale, la baisse considérable de leur imposition, la sérénité retrouvée en n'étant plus contraint à de tortueuses circonvolutions pour tenter de justifier un niveau d'émoluments... injustifiable. Que du bonheur !

Serge Huber



## CONGRÈS DE L'UNSA :

### LA REPRÉSENTATIVITÉ POUR HORIZON !

Le 6ème congrès de l'UNSA qui s'est tenu du 31 mars au 2 avril dernier à Montpellier a réélu Luc Bérille à la tête de l'organisation qui a affirmé son ambition de gagner la représentativité en 2017.

Le Secrétariat national de l'organisation a été renouvelé avec une équipe féminisée et rajeunie, élue à l'unanimité : elle se compose de cinq femmes et sept hommes.

Pendant ces trois jours de débats et d'échanges, Luc Bérille, secrétaire général, a insisté sur le caractère réformiste de l'Unsa : « *Nous sommes des tenants du dialogue social... nous croyons à l'efficacité du compromis pour servir l'intérêt des salariés* ». Il a par ailleurs rappelé la stratégie de l'UNSA : « *unité d'action la plus large tout en travaillant au rassemblement du syndicalisme réformiste avec la CFTD, la CFTC, la CFE-CGC* ». Cette volonté se concrétise sous forme de « *rassemblement, rapprochement, collaboration, coopération, mais pas de fusion* » a-t-il précisé, répondant ainsi aux inquiétudes de certains délégués.

Luc Bérille croit en une voie intermédiaire pour mieux organiser la défense des salariés du pays : « *Entre d'une part le pluralisme syndical qui est compréhensible et réaliste et d'autre part la dispersion qui y règne, il doit exister un moyen de trouver une cote mieux taillée* ».

### CONTOURS BIEN DÉFINIS ET OFFRE CLAIRE

À l'issue de ce congrès, les contours de l'UNSA se dessinent plus précisément sur la scène syndicale nationale. L'offre syndicale quelle propose aux salariés de ce pays est synthétisée dans le discours de clôture :

- C'est celle d'un syndicalisme intransigeant sur ses valeurs, une UNSA laïque qui lutte résolument contre le racisme, l'antisémitisme, la xénophobie et toutes les discriminations, une UNSA résolument favorable à la construction d'une Europe démocratique et sociale face à la mondialisation ;
- C'est celle d'un syndicalisme réformiste et positif qui participe à la transformation

de la société par la négociation collective, le dialogue social pour aboutir à des compromis ;

- C'est celle d'un syndicalisme combatif qui a décidé d'affronter le réel pour y construire les protections nouvelles dont ont besoin les salariés d'aujourd'hui ;
- C'est celle d'un syndicalisme qui inscrit son action dans le cadre de la préservation de notre planète car, pour nous, l'économie, le social et l'environnement doivent être pensés comme complémentaires et non pas comme opposés ;
- C'est celle d'un syndicalisme qui respecte l'autonomie de ses composantes pour la proximité qu'elle donne avec le terrain mais qui, en même temps, sait porter la solidarité interprofessionnelle sur les sujets communs à tous les salariés ;
- C'est celle d'un syndicalisme qui, dans un paysage syndical français éclaté, prône des relations intersyndicales loyales les plus larges lorsqu'elles sont possibles, tout en œuvrant aussi au rassemblement du syndicalisme réformiste car c'est l'intérêt des salariés.

Voilà le projet syndical de l'UNSA, redéfini et précisé lors de ce congrès de Montpellier. Le syndicalisme français a besoin de se ressourcer, de s'oxygéner, de se revivifier. Bien évidemment, l'UNSA peut y contribuer et oui, pour cela, elle veut et gagnera sa représentativité nationale interprofessionnelle.

Pascal Binet-Wasilewski



## DEMANDEZ LE TRAIT D'UNION !

À l'occasion du congrès de Montpellier, la délégation du Syndicat Unifié-Unsa s'est livrée chaque matin, de bonne heure et de bonne humeur, à la distribution des récents numéros du *Trait d'Union*.

Notre publication a reçu un accueil des plus chaleureux de la part des congressistes à leur arrivée au Corum, magnifique enceinte qui abritait les travaux du congrès. La nouvelle livrée de notre trimestriel a séduit par son dynamisme et le contenu, fort apprécié, a apporté quelques sources d'inspiration.

## SYLVIE LIZIARD ÉLUE SECRÉTAIRE NATIONALE DE L'UNSA

À l'issue du congrès de Montpellier, Sylvie LIZIARD, ancienne secrétaire générale du Syndicat Unifié-Unsa (2010-2013), a été élue au Secrétariat national de l'UNSA. Elle s'y voit confier les thématiques « égalité professionnelle », « institutions représentatives des personnels » et « développement durable ». Le Syndicat Unifié-Unsa tient à la féliciter et lui présente ses vœux de réussite pour ce nouveau mandat.

## BRÈVES

### Attitude incendiaire !

Une cliente s'adresse au poste d'accueil où le collègue est nouveau au sein de l'agence : « *Je n'ai pas pu régulariser mon découvert sachant que l'agence était fermée il y a deux mois !* »

Le guichetier, très étonné, rétorque : « *nous ne fermons jamais, Madame, même pendant la période estivale* ».

La cliente vociférant : « *Oh le menteur, d'ailleurs votre distributeur a brûlé, vous êtes au courant de rien ! Il n'y a pas de fumée sans feu...* »

Notre collègue, ne s'enflammant pas, répond : « *Certes, si l'agence a brûlé, nous étions fermés, pour autant votre découvert n'est pas consommé, pardon régularisé...* »

### Nostalgie, un peu plus près des étoiles !

Un jeune collègue récemment embauché est interpellé par un client : « *C'est vrai que le plafond a été relevé ? (du livret A sous-entendu).* »

Il lui répond avec une gêne caractérisée et levant les yeux vers le plafond de l'agence : « *Je ne sais pas Monsieur, je n'étais pas présent lorsqu'ils ont fait les travaux !* ».

### Reviens VOLTAIRE, ils sont devenus fous !

Courriel reçu dans la messagerie d'une agence : « *bonjour je voulez juste mètre au position un chèque je sais pas ou je li perdu pas un chéquier mais just un chèque numéro : 0000111 voila merci* ».

Pas de commenter de la raidaction du TAIE HUE... à méditer sans modération.





## RÉSULTATS ÉLECTORAUX : SUCCÈS EN CASCADE POUR LE SYNDICAT UNIFIÉ-UNSA

L'activité électorale aura été particulièrement chargée dans la Branche Caisses d'épargne sur le premier semestre. Aux habituelles élections professionnelles sont venues s'ajouter deux élections nationales organisées sur des scrutins locaux : le renouvellement général des représentants des salariés dans les COS, le renouvellement partiel des Délégués régionaux de notre Mutuelle. Si la période fut lourde pour les équipes militantes du Syndicat Unifié-Unsa, très impliquées pour mobiliser les électeurs, les résultats obtenus constituent un réel succès pour le Syndicat Unifié-Unsa qui confirme sa position d'organisation syndicale majoritaire de la Branche.

Jean-David Camus

## ÉLECTION DES DÉLÉGUÉS RÉGIONAUX DE BPCE MUTUELLE

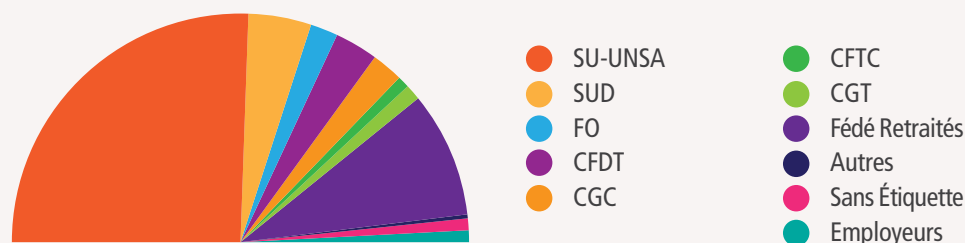
### SYNDICAT UNIFIÉ-UNSA : UNE MAJORITÉ RENFORCÉE

Les Délégués régionaux représentent la base et le cœur de la démocratie de notre Mutuelle ! Ils sont élus pour une durée de 6 ans, renouvelables par tiers tous les 2 ans. C'est ainsi que viennent d'être élus par leurs pairs 63 binômes de Délégués représentant :

- les salariés des entreprises adhérentes à la Mutuelle (25)
- les retraités adhérents à la Mutuelle (24)
- les individuels ayant souscrit un contrat BPCE Mutuelle (14)

Si le Syndicat Unifié-Unsa disposait d'une confortable majorité au sein de l'Assemblée générale, elle se trouve renforcée. Ainsi, sur les 25 binômes nouvellement élus pour les salariés actifs, 15 se réclament du SU-UNSA.

Ainsi, avec 67 délégués se réclamant de ses valeurs sur les 131 que compte l'Assemblée générale, le Syndicat Unifié-Unsa reste largement majoritaire.



Certains pourraient penser que cette position est synonyme de confort dans la gestion de la Mutuelle et autorise sa gouvernance, le président Hervé TILLARD en tête, à mettre en œuvre la politique du Syndicat Unifié-Unsa en matière de couverture santé. C'est un peu moins binaire que cela ! Certes, les délégués et administrateurs que nous soutenons ont pu et su s'appuyer sur cette position majoritaire pour moderniser notre Mutuelle, assurer sa viabilité en répondant aux dispositions réglementaires toujours plus contraignantes, tout en restant à l'écoute des adhérents. Mais il ne faut pas oublier de convaincre les autres partenaires du bien-fondé des choix à réaliser : administrateurs se réclamant d'autres sensibilités, représentants des retraités, employeurs. Là encore tout passe par le dialogue.

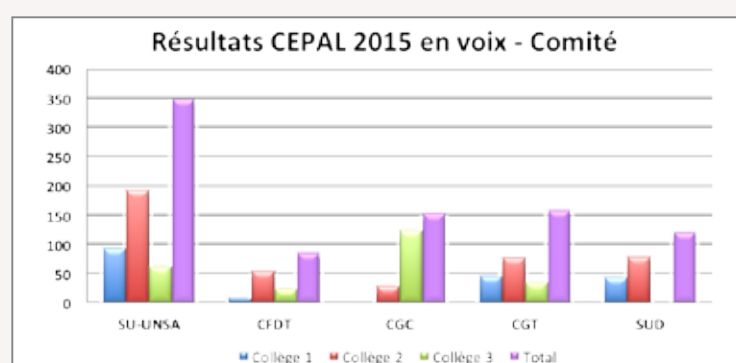
Les conditions sont aujourd'hui réunies pour que l'Assemblée générale, le Conseil d'administration et le Bureau de BPCE Mutuelle traduisent dans les actes les engagements pris lors de la campagne électorale.

Avec BPCE Mutuelle, vous êtes acteur de votre santé !

## CAISSE D'ÉPARGNE AUVERGNE LIMOUSIN : PRIME AUX SORTANTS

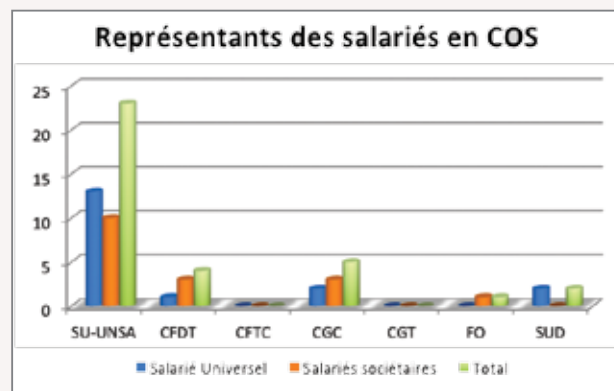
Entre mars et avril, les salariés de la CEPAL auront été servis en matière d'élections : COS, Mutuelle, CE et DP. Cette accumulation n'aura pas empêché les salariés de participer en nombre aux 3 scrutins, avec, à chaque fois, un franc succès du Syndicat Unifié-Unsa.

En Comité d'entreprise comme en Délégués du personnel, la prime revient aux sortants. En votant à plus de 40 % pour les candidats SU-



## ÉLECTION DES REPRÉSENTANTS DES SALARIÉS DANS LES COS

### BAIL RENOUVELÉ POUR LES ÉLUS SU-UNSA !



Pourtant, la teneur du mandat de COS est d'importance : définir la stratégie de l'entreprise, en contrôler la bonne mise en œuvre, voter les budgets et la rémunération des dirigeants, recevoir un rapport d'activité trimestriel du Directoire.

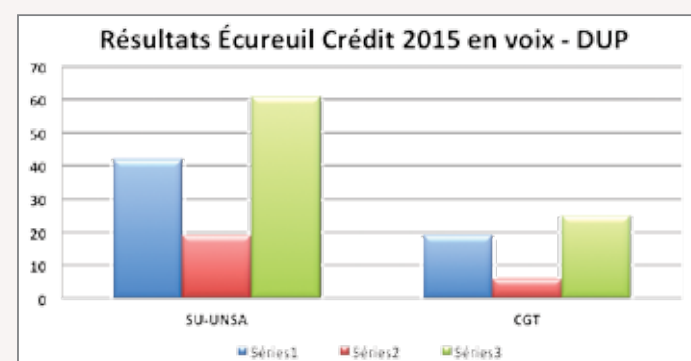
Le Syndicat Unifié-Unsa connaît sur cette élection un franc succès en obtenant 23 des 35 postes ouverts à élection, soit une très

large majorité des élus ! Les autres postes se répartissent entre CGC (5), CFDT (4) SUD (2) FO (1).

Les élus SU-UNSA savent que leur tâche sera ardue tant il est difficile d'obtenir écoute et encore moins soutien des autres composantes des COS. Pour autant, ils entendent honorer la confiance que les salariés leur ont accordée et rempliront leur mission, durant les 6 années de leur mandat, animés de cet état d'esprit : porter la voix des salariés, oser, dire et agir !

## ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

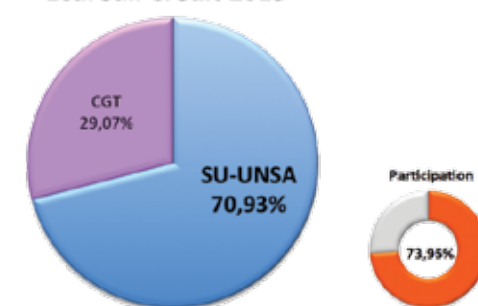
### ÉCUREUIL CRÉDIT : LE SU-UNSA PREND LA MAIN



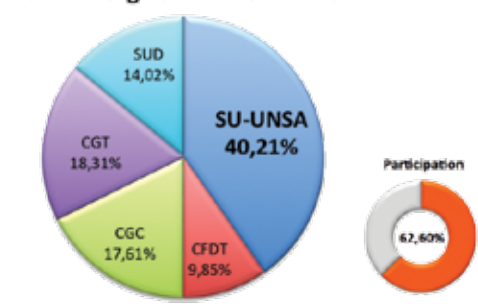
Entreprise rarement sur le devant de la scène dans la Branche Caisses d'épargne, Écureuil Crédit compte environ 150 salariés répartis sur les sites de Montpellier, Paris et Reims.

L'élection de la DUP, délégation unique du personnel, vient de s'y dérouler. Le Syndicat Unifié-Unsa, en obtenant 70,93 % des voix, l'emporte largement. En sièges, cela se traduit par l'obtention de 6 titulaires et 6 suppléants pour le SU-UNSA, contre 2 et 2 pour la CGT. Ce qui constitue un excellent résultat et accorde une réelle légitimité à nos élus qui affichent un bel enthousiasme. Bon vent à cette nouvelle équipe militante.

### Représentativité syndicale Écureuil Crédit 2015



### Représentativité syndicale CE Auvergne Limousin 2015



UNSA, les salariés de la CEPAL ont marqué la confiance qu'ils accordent à nos élus. Un tel résultat confirme la place majoritaire de notre organisation syndicale et renforce notre statut de partenaire social incontournable : qui plus est avec des élus dans chaque collège.

Cette confiance renouvelée, c'est le fruit de la qualité des prestations et services proposés par le Comité mais aussi du travail exercé au quotidien par les élus et militants SU-UNSA : auprès des collègues comme dans l'analyse des dossiers à travers les différentes instances.





Nous avons vu dans les derniers numéros du *Trait d'Union* comment, dans les expressions idiomatiques, les animaux ou les couleurs changeaient de sens en changeant de pays. Il en va de même pour les parties du corps.

Ainsi en France, quand nous avons faim, nous avons l'« estomac dans les talons », eh bien figurez-vous que cet estomac remonte selon les pays : il est « dans les pieds » chez les espagnols (*en los pies*), « dans les jarrets » chez les allemands, enfin, plus acrobatique, « dans le dos » chez les portugais (*nas costas*). Quand nous sommes rassasiés, c'est que nous avons eu « les yeux plus gros que le ventre », nos amis transalpins, plus modestes, les ont « plus gros que la bouche ».

Quand vous courez très vite vous prenez « vos jambes à votre cou ». Les Allemands, moins souples sans doute, les prennent « sous les bras » (*die Beine unter die Arme nehmen*), les Italiens « aux épaules » (*mettersi le gambe in spalla*) et les tunisiens, plus vantards, « plus haut que la tête ».

L'œil est très sollicité. « Mon œil ! », disons-nous, quand les anglais disent « *My foot !* » (mon pied). Et quand nous nous mettons « le doigt dans l'œil », ces mêmes anglais « prennent la mauvaise truie par l'oreille » (*to take the wrong sow by the ear*). Si quelque chose nous coûte cher, c'est « les yeux de la tête » (ou plus trivialement « la peau du cul »), aux Anglais, ça coûte « un bras et une jambe », aussi cher payé qu'en Espagne, où ça coûte « un

œil et la moitié de l'autre » (*un ojo y la mitad del otro*) mais moins que chez les grecs, qui, toujours malins, s'en tirent avec « les cheveux de la tête ».

Tous les peuples se vantent d'accomplir les choses avec facilité. « Les doigts dans le nez » chez nous, « avec la main gauche » pour les Allemands, « les mains attachées dans le dos » pour les Anglais, « les mains dans les poches », pour les Italiens, « un pied dans le dos » pour les Portugais et « sans se décoiffer » pour les Espagnols. Et quand nous dormons « à poings fermés », les espagnols dorment « à jambe relâchée ».

Agathe Prévost

## LU POUR VOUS

## MÉLANCOLIE OUVRIÈRE

Dans ce petit livre poignant, la grande historienne Michelle Perrot évoque la vie d'une syndicaliste qui aurait dû à jamais rester dans l'ombre. Heureusement, celle-ci a eu la bonne idée de publier en 1908 un texte rare, une autobiographie militante, dans une revue politique, le *Mouvement socialiste*.



Lucie Baud naît en 1870. Active en tant que syndicaliste dans les années 1900 à 1910, elle commence à travailler à 12 ans comme apprentie dans une usine de soie dans le Dauphiné. Employée dans une entreprise de Vizille, elle y est confrontée à des conditions de travail épouvantables : douze à quatorze heures

de dur labeur chaque jour et des progrès techniques qui se traduisent systématiquement par une accélération des cadences de travail et une baisse des salaires. En 1902, elle mène une grève de trois mois qui échoue sur la technique habituelle à ces époques : le « lock-

out », licenciement massif puis réembauche au compte-gouttes d'éléments dociles. Après cet échec, elle se fait embaucher dans une autre usine à Voiron où règne la même exploitation. Elle y mène à nouveau un rude combat en 1906 qui touche l'ensemble des usines de la ville et conduit à son propre licenciement, mais aussi à une amélioration plus générale des conditions de travail. Ces conflits, surtout le second, ont un fort retentissement à travers tout le pays. La fin de vie de Lucie est tragique. Dans des circonstances qu'on connaît mal, elle tente de se suicider peu après la fin de la grève de Voiron en se tirant trois balles de revolver dans la bouche. Elle meurt assez jeune, en 1913.

Le témoignage de Lucie Baud - et la mise en contexte de Michèle Perrot - sont précieux à plus d'un titre. C'est d'abord un document sur la vie ouvrière à l'époque de la « première mondialisation », une époque qui ne fut « belle » que pour les privilégiés qui, à l'instar des patrons de Lucie, dirigeaient leurs usines depuis leurs séjours perpétuels sur la côte d'Azur, déléguant le

soin de la gestion quotidienne à des sous-fifres. Le travail des ouvrières est morcelé, les métiers sont nombreux : dévideuses, ourdisseuses, bobineuses, tisseuses etc. On utilise déjà la main d'œuvre étrangère (à l'époque, ce sont des italiennes) pour faire pression sur les ouvrières françaises. C'est aussi un témoignage émouvant sur les moments rares de solidarité et d'exaltation que constituent les grèves : les « soupes communistes », le soutien affirmé des populations, les manifestations quotidiennes, les « charivaris » organisés à travers les villes. On voit aussi les moments de joie, de musique, de danse, pour ces jeunes femmes pleines de vie. L'espoir des « lendemains qui chantent » se brisera plus tard sur les tragédies sociales et politiques (d'où la « mélancolie » du titre). C'est aussi un témoignage sur l'exaltation et les errements du mouvement syndical.

Mais, se dira sans doute le lecteur du *Trait d'Union*, quel intérêt de nous recommander un livre d'un autre temps, d'une époque où les conditions de travail n'avaient rien à voir

avec ce que nous connaissons aujourd'hui, concernant une profession qui n'existe plus - exercée désormais plutôt par des chinois - et si éloignée de nos métiers ? Mais sommes-nous vraiment confrontés à des problèmes si différents : le durcissement des conditions de travail ? La baisse objective des salaires ? Le suicide ? Tout cela a-t-il disparu ? Autre époque, en effet, autres formes, sans aucun doute moins dures physiquement, mais bien des points communs subsistent. Surtout, même s'ils ont la pudeur d'en parler peu, les militants syndicaux d'aujourd'hui se reconnaîtront en Lucie. Sous des formes plus contemporaines, ils vivent eux aussi la solidarité, le service des autres, la confrontation directe avec les employeurs, avec la souffrance au travail, l'exaltation du combat quotidien. Et parfois la mélancolie.

Agathe Prévost

Michelle Perrot, *Mélancolie Ouvrière*, Éditions Grasset, prix public 11 euros.

# LE TRAIT D'UNION

LE SYNDICAT UNIFIÉ AGIT POUR CONSTRUIRE !

organe d'expression syndicale emblématique du



Dans chaque numéro, vous trouverez :

- un dossier de fonds sur notre environnement professionnel,
- des articles de société,
- des échos du groupe qui parlent de vous, vos succès, vos indignations, vos révoltes,
- l'invite à un regard décalé sur notre quotidien,
- et bien sûr, des brèves pour la détente, une pincée d'histoire, un conseil de lecture, etc.

## ADHÉREZ

Rejoignez une collectivité de 7000 adhérents en bénéficiant d'un crédit d'impôt de 66 % sur le montant de votre cotisation syndicale,

- Bénéficiez d'un soutien personnalisé en cas de difficultés dans vos relations avec votre employeur,
- Ajoutez une dimension supplémentaire à votre vie professionnelle,
- Disposez d'une information privilégiée et critique sur la vie des entreprises du groupe,
- Prenez part, donnez votre avis, débattiez sur la vie sociale dans l'entreprise et ses orientations.

## LE SYNDICAT UNIFIÉ

- Défend tous les salariés, de l'employé au cadre
- Forme ses militants et ses élus
- Gère les Comités d'entreprise
- Pilote les CHSCT
- Anime les DP
- Fait entendre la voix des salariés dans les COS
- Est investi dans la gestion de BPCE Mutuelle & EPS

- Majoritaire
- Autonome
- À l'écoute
- Propose
- Agit
- Négocie
- S'engage



LE TRAIT D'UNION - Le Journal du Syndicat Unifié-UNSA - Numéro 114

Pour toute information et contact : tél. 01 43 27 88 09 ; e-mail: [traitdunion@syndicat-unifie.net](mailto:traitdunion@syndicat-unifie.net)

Directeur de la publication : Bernard CHARRIER - Syndicat Unifié-UNSA 21-23, rue du Départ - 75014 PARIS

Illustrations : Jac Peten, Pouch - Maquette : NEFTIS - Impression : Bialec

Photos : Crédit photos congrès Unsa : "Marie Claire Chapet - SE-Unsa"

Dépôt légal : 2<sup>ème</sup> trimestre 2015 - 43000 exemplaires - Commission paritaire N°358 D 73 ISSN 21 14-9399

<http://syndicat-unifie.unsa.org>