

LE TRAIT D'UNION

LE SYNDICAT UNIFIÉ AGIT POUR CONSTRUIRE !

N° 119

DOSSIER

- TECHNICIEN, CADRE, MANAGER : SALARIÉ AVANT TOUT !
- EDITO

.2.3

ÉCHOS DU GROUPE

- N'OUBLIEZ PAS VOS OUTILS !
- MÊME PAS PEUR !
- RIO : POUR BPCE, L'ESSENTIEL ÉTAIT DE PARTICIPER !
- DERRIÈRE LE RIDEAU
- PRÉSERVER L'ÉQUILIBRE
- SPÉCIALISTE OU GÉNÉRALISTE ?
- PRODUCTIVITÉ/RÉGLEMENTATION : UNE COHABITATION À RISQUE
- TÉMOIGNAGE
- L'AVALEUR DE KILOMÈTRES
- SOURIEZ, VOUS TRAVAILLEZ !

.4.8

SOCIÉTÉ

- AUTOMOBILE... À PART ENTIÈRE !
- SALAUDS DE PAUVRES !

.9.11

HISTOIRE

- MAI 68 DANS LES CAISSES D'ÉPARGNE

.10

INTERPRO

- MERCI BERNARD !

.11

VIE DES SECTIONS

- ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES EN CE ALSACE : BIS REPETITA !
- SECTION SYNDICAT UNIFIÉ-UNSA : DÉJÀ AU FORMAT « HAUTS DE FRANCE »

.10.11

ILS ONT OSÉ

.5

HISTOIRE D'EN RIRE

.12

LU POUR VOUS

.12



DOSSIER

TECHNICIEN, CADRE, MANAGER :
SALARIÉ AVANT TOUT !

TECHNICIEN, CADRE, MANAGER : SALARIÉ AVANT TOUT !

A sa naissance, en 1948, notre organisation s'appelait le Syndicat Unifié des Agents et Cadres des Caisses d'épargne (SUACCE). Comparaison n'est pas raison et les contextes ont fortement changé, il n'empêche que la préoccupation de nos aînés était la même que la nôtre : affirmer dans le nom même du syndicat qu'il n'y avait pas, qu'il ne devait pas y avoir, de différence entre les cadres et les non-cadres, que leurs destinées étaient communes.

Depuis, les modes d'organisation des entreprises ont bien évolué. La notion de cadre s'est élargie, mais ce faisant, elle peine à garder une cohérence. On met dans ce mot ce que recouvrait traditionnellement la notion de cadre, c'est à dire les managers, ceux qui animent des équipes plus ou moins importantes – chez nous les directeurs d'agence, de groupes ou de régions, ou les responsables de service. Mais on y a ajouté tous les experts, qui se sont multipliés avec les grandes évolutions technologiques, qui souvent dirigent peu ou travaillent en solitaires, et les cadres dirigeants qui sont les grands gagnants de cette évolution. En réalité les cadres dirigeants se sont substitués aux anciens possesseurs d'entreprises désormais dilués dans un actionariat complexe. Ils évoluent dans un monde différent de celui des autres salariés, autres cadres compris, le monde des très hauts salaires, des golden parachute, des golden hello et des (gros) bonus quasi automatiques. La confusion et la disparité sont telles que de nombreux spécialistes des ressources humaines en sont venus à la conclusion que ce qui définit le mieux un cadre c'est ... qu'il cotise à l'AGIRC (la caisse de retraite des cadres, censée ouvrir des droits à retraite plus importants. Comme critère qui a du sens, on a fait mieux !

Cette multiplication du statut cadre s'explique de plusieurs manières. Outre l'émergence des métiers d'expertise, il ne faut pas négliger l'apparition, il y a une quinzaine d'années, de la technique des forfait-jours. Multiplier les cadres, c'est multiplier le nombre de salariés que l'on peut faire travailler quotidiennement bien au-delà de la durée légale ou conventionnelle. Cette technique, à l'usage, profite surtout à l'employeur. En effet, dans l'ambiance stressée et stressante des entreprises d'aujourd'hui, le petit avantage en terme de RTT ne compense pas la plupart du temps le gros surcroît de travail fourni par ceux qui sont soumis au forfait-jours. Il faut faire la part aussi d'une dimension psychologique : être considéré comme cadre, c'est flatteur, c'est être identifié dans le « haut du panier » des salariés.

Depuis que la notion a été inventée, le salarié cadre, surtout le cadre manager, a une fonction précise : il est censé être un relais entre la direction et les autres salariés. La direction attend donc de lui qu'il adhère sans restriction à la stratégie de l'entreprise, qu'il la gère sur le terrain, en échange de quoi on lui octroie des conditions salariales plus favorables, des conditions de retraite, grâce à l'AGIRC, supérieures, et d'autres avantages (part variable, bonus managérial, forfait-jours, comme on l'a vu, ordinateur ou smartphone,

voire voiture de fonction). Adhérer à la stratégie de l'entreprise, c'est participer à sa définition ou au moins en être informé prioritairement. Cela a été parfois le cas dans le passé. On attend bien entendu des cadres qu'ils ne se syndiquent pas, ou à la limite à un syndicat spécialement créé pour eux. De fait tout est organisé pour qu'ils se vivent en opposition avec les salariés non cadres. D'où les notions de chef, de leader, d'autorité, de commandement, et autres métaphores militaires...

Dans les Caisses d'épargne, grâce en particulier à un syndicat dominant qui, on l'a dit, refusait d'opposer les catégories entre elles, ce schéma n'a jamais été réellement efficient. Même si l'introduction, il y a une quinzaine d'années, d'une part variable des rémunérations avait à l'évidence pour but de créer des facteurs de division, les équipes ont dans l'ensemble fonctionné de manière harmonieuse et les responsables d'agence ont plutôt favorisé le travail collectif. Autre exemple : contrairement à ce qui se pratique souvent, il n'y a pas chez nous de mutuelle spécifique des cadres. Nous sommes tous à BPCE-Mutuelle, et tous également dotés (et bien dotés) en matière de complémentaire santé. Les cadres managers sont d'ailleurs chez nous beaucoup plus syndiqués que dans la plupart des autres entreprises du secteur privé, et nous nous enorgueillissons d'en compter beaucoup parmi nos adhérents.

Aujourd'hui cette opposition cadre-non cadre, dans l'ensemble du monde du travail, est sujette à interrogation. Tous les éléments sur lesquels s'appuie le statut de cadre sont en crise. Dans le contexte général de stagnation du pouvoir d'achat des salariés, les cadres ne bénéficient plus d'un régime de faveur, leurs salaires n'évoluent pas mieux que la moyenne de l'ensemble des actifs. Avec la pression qu'ils subissent, en particulier du fait du chômage de masse et de la menace perpétuelle qu'elle fait peser, nombre d'entre eux n'utilisent plus la totalité des journées de RTT qui leur sont accordées en compensation des horaires à rallonge du forfait-jour. Leur association à la définition de la stratégie de l'entreprise, désormais souvent basée sur des considérations seulement financières, est un lointain

souvenir. Ils ne sont même pas toujours simplement informés avant les autres salariés. Ils étaient censés avoir du temps pour réfléchir à leur management, ils sont particulièrement concernés par l' « urgence » perpétuelle dans laquelle nous vivons : réunionnite aiguë, mails invasifs, « double injonction » incessante (sois autonome mais obéis à la hiérarchie, gère les intérêts contradictoires de l'entreprise et des clients etc.), objectifs difficiles à atteindre. L'entreprise empiète de plus en plus sur leur vie privée, les smartphones et autres ordinateurs gracieusement offerts se transforment en instruments d'asservissement, en obligation d'être joignable et corvéable à tout moment. Résultat : peu de cadres sont à l'abri du stress et du burn out. L'AGIRC est en grande

difficulté, son rendement se dégrade. Et, de toutes façons, sa fusion avec l'ARRCO est programmée pour 2019. Pour tous les cadres nés après 1960 la perspective d'une meilleure retraite que celle des non-cadres devient illusoire. Les inégalités salariales, en particulier entre cadres dirigeants et autres cadres, se creusent de manière spectaculaire. Les gros bonus, les parts variables pléthoriques sont plutôt réservés désormais aux hauts dirigeants, aux membres de directoires.

Le tableau est donc sombre. Il le sera encore plus demain. Demain plus encore qu'aujourd'hui tout militera en faveur d'une solidarité accrue entre cadres et non cadres. Dans nos entreprises bancaires on met en place la « révolution digitale » et le grand combat, comme nous le disions dans le dernier numéro du TU, sera de tout faire pour que les emplois de demain soient pourvus avec les salariés d'aujourd'hui. Si, comme on nous le clairoonne, 65 % des emplois de 2030 (dans un peu plus de dix ans !) n'existent même pas aujourd'hui, cela signifie que tout le monde est concerné, administratifs, commerciaux, agents d'accueil, chargés de clientèle, directeurs d'agence, directeurs-adjoints, responsables de service etc. Nous ne savons pas précisément quels métiers disparaîtront (même si nous commençons à en avoir quelque idée) et quels métiers apparaîtront. Nous ne mesurons pas les impacts de cette révolution numérique en termes de périmètre, de rapidité, d'intensité (pour ne pas dire de violence). Et puis, il y a d'autres raisons d'être inquiets. La situation des banques en général est difficile.

L'apparition d'acteurs non-bancaires, après celle des « pure players' » , modifie la donne. Le contexte de taux historiquement bas, dont on peine à voir la fin, associé à des contraintes réglementaires sévères, dégrade la rentabilité. Tout cela incite, même s'ils ne l'avouent pas, nos dirigeants à envisager des coupes très

importantes dans les effectifs. Enfin, une problématique qui nous est spécifique : François Pérol a annoncé des critères minimaux en terme de produit net bancaire tels qu'il est très probable que nous franchissions une nouvelle étape dans le processus de fusions, passant de 17 Caisses d'épargne à une dizaine. Encore des fusions, cela signifiera encore des problèmes de localisation à gérer, encore des doublons, en particulier dans les services administratifs etc. Tout cela crée un futur très anxiogène. Cette angoisse est d'autant plus forte que le quotidien des salariés, qu'ils soient cadres ou non cadres, n'a jamais été aussi difficile. Ce n'est pas en accentuant encore la pression, en durcissant les exigences en terme d'objectifs, en multipliant les injonctions contradictoires, en refusant de pallier le manque de moyens etc., que l'on permettra d'envisager sereinement les révolutions à venir.

Plus que jamais il est nécessaire de bien comprendre qu'avant de relever de quelque catégorie professionnelle que ce soit, nous sommes des salariés. Nous avons des défis communs à relever, des combats communs à mener. Le « chacun pour soi » n'a aucun avenir, seule la solidarité nous permettra de bâtir un futur acceptable.

Louis Martin.

Multiplier les cadres, c'est multiplier le nombre de salariés que l'on peut faire travailler quotidiennement bien au-delà de la durée légale ou conventionnelle.

Être considéré comme cadre, c'est flatteur, c'est être identifié dans le « haut du panier » des salariés.

Dans le contexte général de stagnation du pouvoir d'achat des salariés, les cadres ne bénéficient plus d'un régime de faveur

1. Banque en ligne ne s'adossant pas à un réseau



ÉDITO

HÉRISSON OU PHÉNIX



À chaque période de difficultés ou d'incertitude deux comportements diamétralement opposés émergent. Certains, inhibés par les difficultés qu'ils discernent sans même en questionner les contours, choisissent de se recroqueviller en attendant des jours meilleurs. Souvent, ils utilisent ce prétexte conjoncturel pour alléger leur structure ou initier des modes de fonctionnement conduisant à l'amputation

d'une partie de leurs moyens de production.

D'autres, plus clairvoyants sans doute, mettent à profit cette paranoïa ambiante pour se déployer, transformant en véritable opportunité ce qui paralyse leurs concurrents qui leur abandonnent sans combattre un terrain pourtant si difficile à conquérir en temps normal.

Le comportement des premiers, nous le retrouvons dans les choix réalisés par les Caisses d'épargne qui diminuent de façon drastique le nombre de boutiques éligibles au plein exercice de la profession. Ailleurs, ils taillent dans la gamme des services et prestations pour réduire certaines agences à leur plus simple expression : une vitrine. Étouffant ces boutiques, ils peuvent arguer d'un déclin d'activité qu'ils ont organisé pour justifier une fermeture projetée qu'ils n'osent pas assumer face aux acteurs économiques, sociaux et politiques. Cette absence de courage interroge sur la pertinence des stratégies adoptées et sur le concept même de banque universelle dont on nous a tant rebattu les oreilles.

Il en va de même pour certaines organisations syndicales qui jouent de l'ostracisme comme une méthode de développement, préférant aller « débaucher à la concurrence » qu'œuvrer au progrès de la syndicalisation qui en aurait pourtant bien besoin¹.

Le recroquevillement sur la catégorie de personnel qu'elles ont choisi de représenter les amène à poser la critique du voisin, du collègue, d'une autre catégorie ou d'une autre boutique syndicale, en unique stratégie.

Depuis 1947, que ce soit sous la dénomination SUACCE ou Syndicat Unifié-Unsa, nous illustrons tout le contraire car ce qui fait la richesse d'un groupe est sa diversité. Né d'une volonté de se rassembler sur ce que nous avons en commun plutôt que de se déchirer sur nos différences, nous considérons qu'avant d'appartenir à une quelconque catégorie de personnel nous sommes ... des salariés !

Et en défendant tout le personnel, nous en défendons toutes ses composantes !

Technicien, cadre, manager... peut-être, mais salarié avant tout !

Bernard Charrier,
Secrétaire Général

1. Si dans les caisses d'épargne nous estimons le taux de syndicalisation entre 40 et 50% (il tend à se restreindre notamment parmi les plus jeunes générations), ce taux s'effondre à 7% dans le monde du travail en général.



Au 19ème siècle les employés étaient tenus de fournir le charbon pour chauffer leurs bureaux. Certains employeurs nostalgiques entendent remettre au goût du jour des pratiques d'un autre âge.

En Val de France, la direction de la Banque Populaire ne manque ni d'imagination... ni de toupet !

Elle a présenté aux élus du CHSCT un projet destiné à tester une nouvelle méthode qui fait fureur. Sous l'acronyme BYOD pour « Bring Your Own Device » que l'on peut traduire en bon français par « apportez vos propres appareils », le principe consiste à installer, sur les smartphones personnels des salariés volontaires, leur messagerie professionnelle...

TOUJOURS PRÊTS

Si un salarié n'est pas équipé « en mobilité » par son employeur c'est bien que la nature de son emploi ne le justifie pas. Dès lors, pourquoi lui proposer de pouvoir consulter sa messagerie professionnelle à tout instant sur son smartphone personnel ?

Sous couvert de grandeur d'âme, supposée valoriser le bénéficiaire par cette forme de considération, plus prosaïquement l'entreprise économise en abonnement, matériel et autre forfait. Insidieusement elle suggère même qu'un « bon » salarié, totalement investi et donc promis à un brillant avenir, répond dans l'instant à des sollicitations professionnelles. Pourtant, par un accord de branche les Banques Populaires « reconnaissent un droit individuel à la

déconnexion pour tous, qui se traduit notamment par l'absence d'obligation, pour le receveur, de répondre aux mails en dehors de son temps de travail »...

DROIT À LA DÉCONNEXION

La CNIL¹ rappelle que le droit du travail impose à l'employeur de fournir à ses employés les moyens nécessaires à l'exécution de leurs tâches professionnelles. Or l'utilisation d'outils informatiques personnels à des fins professionnelles ne lui permet pas de s'affranchir de cette obligation. En outre, le risque est grand, à cette occasion, d'éroder la barrière indispensable entre vie professionnelle et vie privée. On peut en effet douter que pour préserver sa vie privée et stopper les flux professionnels, un salarié éteigne le smartphone sur lequel il reçoit ses mails personnels, communique avec ses proches et ses amis, surfe, etc.

Spéculons un peu : demain devons-nous fournir la téléphonie, le bois pour le chauffage de nos bureaux, le papier et les stylos... ? À l'évidence il existe encore de nombreux gisements d'économies pour alimenter la course au coefficient d'exploitation...

Bernard Charrier

1. Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés

CAISSE D'ÉPARGNE DE NORMANDIE

MÊME PAS PEUR !

Dring, le réveil sonne, 7h. J'suis à la bourre et en sueur. Il était en train de m'étrangler, complètement détraqué, fracassé ce client, la folie douce, j'étouffe, je suffoque, j'étais en plein cauchemar...

portable coupée par l'opérateur, deux échéances de prêt perso en retard, des prélèvements divers rejetés, retard de l'allocation chômage. Il a jeté de colère son iPhone 6 contre le mur, puis le stylo de l'accueil et assené des coups de poings au meuble dépôt de chèques. Magalie a paniqué, y a de quoi... elle a déclenché le bouton VMA.

CELA EN DEVIENDRAIT PRESQUE BANAL...

Et voilà, une de plus : c'est la septième depuis le début de l'année. Les collègues de la sécurité sont cool et me rappellent la procédure. Elle n'est pas compliquée mais chronophage. Pendant ce temps mes chiffres sont au point mort... D'ailleurs à l'agence toutes les incivilités ne sont pas systématiquement déclarées.

Mon DA est en congés et en tant qu'adjoint je dois gérer. J'ai demandé à Magalie de se rendre chez son médecin, moi je commence à avoir l'habitude, j'ai l'impression que cela ne me fait plus rien. Le lendemain nous avons un vigile : une jeune femme pratiquant probablement les arts martiaux mais, si notre Joe Frazier revient, je pense que son petit gabarit risque de poser problème.

Ce jeudi je retourne au poste de police pour le dépôt de plainte : hier j'ai renoncé, une file d'attente de dix personnes... L'un des policiers qui s'est déplacé à l'agence m'a indiqué que sur un tel incident on n'avait pas à déclencher la procédure VMA : hallucinant !

Je me suis rapproché du service juridique, la cessation de toute relation avec Jean-Claude D. va être mise en œuvre. Il nous faudra encore recourir aux services de vigiles quand il recevra la lettre l'informant de la situation.

J'ai eu la visite du CHSCT, je sais qu'ils font remonter les informations à la direction, ils ont évoqué la simplification de la procédure. Ils montent souvent au créneau sur la recrudescence des incivilités.

19h, j'ai passé trois heures au commissariat, il a fallu que j'insiste pour que mon dépôt de plainte soit enregistré... Une fois de plus, j'ai fait « du rab ». A nouveau cinquante minutes de voiture, j'arrive à la maison, j'avais oublié, j'suis tout seul ce soir, je mange un bout, je zappe la télé : un comble, de la boxe ce soir sur canal, j'éteins...

Pourquoi avoir accepté cette mutation dans cette agence sensible, c'est une punition ou quoi ?

NE PAS SE RÉSIGNER POUR NE PAS S'ENFONCER

Je me raisonne, il n'y a pas mort d'homme. Ailleurs les incivilités existent aussi, des collègues ont eu des tags sur leur auto, sur leur façade de maison, des pneus crevés, des menaces de mort dans leur boîte aux lettres, certaines collègues féminines ont été suivies. Ça fait partie du métier... il y a une forme de banalisation, « même pas peur ! »

Certes la direction prend note, elle semble avoir conscience du problème mais nous, on est en première ligne. Un phénomène sociétal, la tarification exponentielle, la crise, les quartiers difficiles etc... qu'y puis-je ? Je suis couché, je me tourne et retourne, j'avoue, pour la première fois, j'ai la trouille de retourner à l'agence, je me relève, direction l'armoire à pharmacie : ah, la boîte est là, un Temesta, j'avais arrêté...

Témoignages extraits de faits réels retranscrits par
Pascal Binet Wasilewski

SITUATION EXPLOSIVE

J'arrive à l'agence située dans un quartier sensible : chômage élevé et délinquance. Mais les gens sont sympas, certains me saluent le matin et m'appellent « le banquier » ; depuis six ans, j'en connais un paquet.

Magalie, notre contrat de professionnalisation, est déjà là. Elle a eu la peur de sa vie, à l'accueil ce mardi, Jean-Claude D. nous a « pété un câble ». Sa ligne de

J'ai fait fissa pour calmer le jeu, d'autant que je le connais bien ce client, ex champion de Picardie de boxe, catégorie lourd. Il a même été vice-champion de France. Il était éducateur au boxing-club du quartier, sa vie a basculé lorsque son usine a fermé, sa séparation conjugale et de ses enfants n'a rien arrangé. Avant, on parlait ensemble sport et boxe bien évidemment.

Il est dans un état second et me bouscule à deux reprises, heureusement sans faire usage de ses poings. Des noms d'oiseaux fusent... il y en a que je ne connaissais même pas.

La police municipale entre dans l'agence après s'être rendue dans l'agence de la Rochette, cinq cent mètres plus bas. Jean-Claude D. est dans le sas avec les deux policiers, pourvu que le sas ne se transforme pas en ring : les représentants de l'ordre sont loin d'avoir la corpulence de Teddy Riner.

Bon il se calme, au fond ce n'est pas un mauvais mec, ils sont sortis de l'agence. C'est fini.

RIO : POUR BPCE, L'ESSENTIEL ÉTAIT DE PARTICIPER

Rio... ses Jeux Olympiques, ses places, son Pain de Sucre, son Christ Rédempteur, sa Caipirinha, sa samba...
Et la banque, dans tout ça ?

Il est devenu habituel, à BPCE comme dans toutes les entreprises du Groupe, que les porteurs de projets soient régulièrement interrogés par leur hiérarchie sur le ROI (retour sur investissement en bon français) des actions projetées ou entreprises. Rien d'étonnant qu'à notre tour nous interrogeons nos dirigeants sur le ROI de RIO... D'autant que l'opération – initialement de

sponsoring – semble avoir tourné à la virée touristique pour bon nombre d'entre eux. Et cela ne concerne pas que les dirigeants !

En effet, à BPCE, sur la période des JO on a pu constater une absence massive des « top managers » des directions du développement Banque Populaire et Caisse d'Epargne, partis à Rio alors que, mis à part ceux en charge du sponsoring, ils n'avaient à priori rien à y faire.

QUI ? QUOI ? COMBIEN ?

Fort logiquement, l'UNSA de BPCE SA a posé un certain nombre de questions : qui a invité et qui a payé quoi (billets d'avion, hébergement, places pour les épreuves sportives) ? Ces invitations étaient-elles limitées aux seules directions du développement ? Combien de personnes au total furent invitées à Rio ? Si c'est aux frais de BPCE, sur quel budget ? Les conjoints étaient-ils également invités ?

Des responsables des Banques et des Caisses ont-ils été invités ? Les personnes concernées étaient-elles en congé ou considérées en mission ? S'il s'agit de journées de travail, de quel travail parle-t-on au juste ?

Ces questions, qui n'ont évidemment pas été posées par hasard, tardent à recevoir une réponse officielle. Gageons que nos dirigeants n'auront pas le front d'assimiler la chose à du « team building »...

AUX FRAIS DE LA PRINCESSE

Dans une période où on demande à tous de contenir les frais de gestion au nom du sacro-saint coefficient d'exploitation, ce dopage des dépenses ferait désordre si on apprenait que des directeurs ont été envoyés à Rio pour un séjour aux frais de la princesse !

LA MÉDAILLE DES PRIVILÈGES

Une telle hypothèse, si elle se vérifiait, serait bien évidemment scandaleuse. Cela soulignerait qu'à la moindre occasion nos dirigeants se plaisent à creuser l'écart (comme si les écarts salariaux ne leur suffisaient pas) avec la « plèbe », alors même que l'entreprise toute entière est censée respecter la plus

extrême rigueur budgétaire. Mais la rigueur, c'est pour les autres et pas pour eux, visiblement ! Toujours plus pour les « têtes de série » donc, au détriment de tous les autres...

C'est à se demander si le partenariat avec le CNOSF (Comité national olympique et sportif français) ne sert pas surtout à cela. Certes, les athlètes sponsorisés par les Banques Populaires et les Caisses d'Epargne ont ramené des médailles. Mais quelle utilisation nos marques peuvent-elles faire de ces bons résultats ? Sauf exception, les médaillés olympiques intéressent les médias un peu avant les jeux, un peu après... mais surtout pendant ! Or, les règles extrêmement restrictives imposées par le CIO (Comité International Olympique) et le CNOSF limitent nos possibilités de communication. Quant à utiliser le partenariat pour inviter à Rio des clients importants du Groupe, ce n'est visiblement pas l'option qui a été retenue... nos dirigeants préfèrent garder ces privilèges pour eux-mêmes !

Ainsi, il apparaît que l'essentiel n'est pas d'avoir un bon ROI ou même de gagner. L'essentiel, c'est de participer et de faire la fête, à Rio ou ailleurs, pendant que des salariés sous pression paient des dépenses dont l'inutilité est de plus en plus difficile à masquer.

Didier Giraud

BPCE MUTUELLE

DERRIÈRE LE RIDEAU

Un an après le TU spécial protection sociale (n°115), faisons un point d'étape avec Bernard Charrier, administrateur de BPCE Mutuelle, sur l'avancement des projets de développement de la mutuelle dans le groupe, en particulier auprès des Banques populaires.

Trait d'Union : En 2016, les concrétisations auprès de BP sont-elles au rendez-vous ?

B. Charrier : Pas vraiment, mais la situation s'analyse sous deux angles. Tout d'abord satisfaction de voir BPCE Mutuelle désormais reconnue comme un prestataire à part entière, puisqu'elle est intégrée à chaque appel d'offres. Ses équipes travaillent ainsi des propositions valorisant leur savoir-faire. Mais il y a un revers à cette médaille, car les sollicitations arrivent souvent très tard dans le processus de consultation, ce qui met les équipes sous tension. En outre, nous ne disposons pas systématiquement des données les plus récentes, contrairement à certains compétiteurs : c'est un vrai souci pour réaliser le chiffrage le plus juste... mais c'est sans doute le fruit du hasard.

TU : Dans ces compétitions réitérées, comment se place BPCE Mutuelle ?

BC : Très honorablement. La qualité de nos offres est régulièrement saluée, tout comme le sérieux des présentations et la capacité des équipes à répondre aux interrogations complémentaires. Nous nous refusons à toute forme de dumping, ce qui n'est pas le cas de tous les compétiteurs. Soulignons ainsi deux ruptures de contrat après un an d'exercice : l'une à l'initiative du prestataire, incapable d'équilibrer le contrat dangereusement sous tarifé, l'autre émanant du client refusant une augmentation à deux chiffres sollicitée par le prestataire qui s'était fourvoyé dans le même type de dumping.

TU : Les clients ne voient-ils pas ces manœuvres ?

BC : Nul n'est vraiment dupe mais la course au coefficient d'exploitation peut dévier vers une dualité comportementale, comme vanter les bienfaits de la relation durable tout en faisant des choix à très courte vue... Au rang des étrangetés, citons des critères de sélection qui évoluent en catimini (le tarif venant se substituer à la qualité de la couverture), des compétiteurs qui spontanément, après la date de remise des offres, font une seconde proposition opportunément moins-disante que les concurrentes, un cabinet qui après avoir piloté l'appel d'offres se trouve gestionnaire du contrat (comment aurait-il pu valoriser une offre incluant cette gestion du contrat... qu'il prévoyait d'assurer ?), et des tas d'autres plus croustillantes, comme lorsqu'une forme d'ostracisme syndical guide les choix.

TU : Au final, le pessimisme ne s'impose-t-il pas ?

BC : Chaque échec est vécu douloureusement par toutes les composantes : les équipes de la mutuelle, la direction, les administrateurs. Mais, très vite, nous



capitalisons sur les enseignements à en tirer. Ainsi la mutuelle doit cesser de répondre à des appels d'offres où le seul rôle qui lui est attribué est celui du lièvre. Il est inutile d'épuiser les équipes en vain. Mais la raison finira par l'emporter : l'intérêt partagé des salariés et des entreprises imposera BPCE Mutuelle comme l'outil commun de complémentaire santé du Groupe. Le slogan de notre mutuelle, « Protégés par les siens » n'est pas une formule vide de sens. Cependant, nul n'a prétendu que ce serait facile, l'esprit de clocher allant parfois se loger dans des endroits insoupçonnés...

Le Trait d'Union

ILS ONT OSÉ !

UN P'TIT COIN DE PARAPLUIE

« L'enquête ne laisse aucune place au doute. La voleuse s'est appropriée le bien d'autrui (la caméra de surveillance a filmé la scène). Après utilisation du bien dérobé, la délinquante l'a fait disparaître (avec de la coupable). La sentence est alors tombée : licenciement de la fautive ! »

La scène se passe à l'Office public de l'habitat de l'Ain, Dynacité, qui rime avec ténacité, mais pas que... La voleuse est employée de l'office. Ce soir du drame,

comme dans les bons romans sombres, il pleut sur la ville !

La malheureuse, avisant un parapluie abandonné dans le hall, s'enhardit à l'emprunter afin de se prémunir de l'averse le temps du trajet jusqu'à son domicile. Mais l'adage se vérifie : le crime ne paie pas. Le manche à baleines s'avérera totalement inutilisable. Rentrée chez elle, la resquilleuse, dans un ultime moment d'égarement, condamnera l'ombrelle déficiente aux gémonies... du vide-ordures !

Dynacité, dont la rime avec imbécillité est tentante, s'acharnera jusqu'en cour de Cassation pour faire reconnaître le licenciement de sa salariée pour faute grave, au motif « d'appropriation de bien d'autrui ».

La justice n'a pas suivi l'entreprise et a considéré le licenciement dénué de cause réelle et sérieuse. Point d'embellie cependant dans le ciel de la salariée à qui cette affaire a gâché cinq ans de sa vie, l'a rendue malade et qui n'a pas, depuis, retrouvé de CDI.

Agathe Prévost



PRÉSERVER L'ÉQUILIBRE

Les grands-messes directoriales rivalisent d'ingéniosité pour entretenir un sermon anxiogène, même quand tout va bien, afin de maintenir une pression maximale... En Caisse d'épargne, on sait faire !

Ce mercredi matin, c'est la réunion des managers. Tous les directeurs et responsables d'agence, dont Maurice, sont réunis pour assister, avec un enthousiasme non dissimulé, à la présentation du PAC 3 : « Plan d'Action Commercial » du troisième trimestre. La direction annonce avec la plus grande gravité que la Caisse d'épargne Loire-Centre a dû vendre des milliers, non des millions de titres, bref réaliser des plus-values latentes pour arriver à l'équilibre¹.

TOUCHE PAS À MON TRIPLE A

Frayeur, stupéfaction, Maurice devrait avoir très peur. Des milliers, des millions même des milliards, on s'en moque. A ce message alarmiste, il ne manquait que la musique des « dents de la mer », la pénombre dans la salle... et chacun aurait été en droit de hurler devant ce scénario terrifiant.

Mais Maurice en a vu d'autres. En découvrant que son entreprise possédait des quantités incalculables de titres, il a pensé au « triple A » de la France. Ce triple A perdu courant 2012, dont tous les citoyens ignoraient l'existence et dont aujourd'hui personne ne se souvient. Perdre notre triple A fût annoncé comme une catastrophe et pourtant, avec du recul, même le

chef de l'Etat a finalement reconnu que ce n'était pas si important que ça.

ON VOUS AURA PRÉVENU

Pas de panique, la situation est grave mais pas désespérée. Le choix de cette communication catastrophiste n'a qu'un but : manipuler les esprits pour tenter de justifier les efforts que l'on doit encore et toujours fournir. La direction utilise cette technique pour répandre insidieusement un certain stress et masquer son incapacité à renouveler le modèle actuel. Ce faisant, comme pouvait le théoriser Noam Chomski², elle prépare également les esprits à des lendemains moroses, s'arrogeant le droit d'assener s'ils survenaient « on vous avait pourtant prévenus mais vous n'avez pas fait le nécessaire, vous êtes donc en grande partie responsables de la situation... »

RESTER LUCIDE

Maurice a bien réfléchi et, la stupeur passée, il repasse le film de ces derniers mois écoulés dans sa petite agence. À 49 ans, Maurice est responsable de cette agence de trois personnes depuis 5 ans. Il espère évoluer, il a étudié les perspectives qui s'offrent à lui.

Elles sont peu nombreuses. Et quand il postule, il reçoit pour seule réponse « *fallait te décider 10 ans avant* » de la part de son hiérarchique, responsable de l'agence principale dont il dépend. Dis autrement, « *t'es trop vieux* ». Maurice trouve que la situation est comique, car celui qui lui rétorque ça a plus de 50 ans. Aussi, quand cette année Maurice a dû s'absenter 3 mois pour aider son épouse dans sa maladie, ce même responsable a déclaré « *tu vas planter la part variable de l'équipe* », en oubliant que l'année précédente la part variable de la petite agence de trois était meilleure que celle de l'agence principale. Bien qu'ayant alors aidé la dite agence principale, ni lui ni son équipe n'ont souvenir d'un quelconque remerciement.

Alors Maurice sait que pour préserver son équilibre, lui il ne doit pas vendre des milliers de titres, mais simplement conserver sa lucidité... et pourquoi pas quitter la Caisse d'épargne ?

Nadia Peschard



1. Bénéfice net de la CELC à fin juin + 33 millions €

2. Le linguiste nord-américain Noam Chomsky a élaboré une liste des « Dix Stratégies de Manipulation » à travers les média.

SPÉCIALISTE OU GÉNÉRALISTE ?

L'avènement d'Internet et surtout de l'Internet mobile a changé les modes de consommation de la clientèle bancaire. Grâce aux outils mis à leur disposition, les clients désertent de plus en plus les agences bancaires, ce qui nécessite de la part de la profession un effort d'adaptation pour garder le contact.

Après une très longue année de réflexions, la Direction de la CERA s'est lancée dans la grande course au nouveau modèle de distribution. Après avoir réorganisé, fin 2015, la tête de son réseau commercial, le directoire annonce le lancement de deux projets : les agences avec espaces collaboratifs et les agences de crédits habitat.

DEUX CONCEPTS ISSUS DE LA DIGITALISATION

Sur le modèle de la BP Bourgogne Franche-Comté et de la Caisse d'Épargne Lorraine Champagne-Ardenne, la direction de la CERA propose la création de huit agences avec espaces collaboratifs. Le but étant de regrouper les commerciaux qui ne sont pas en rendez-vous dans un open space. Selon la Direction de la CERA : « en regroupant tout le monde ainsi, on favorise les synergies et les transferts de compétences ». Quant aux clients, ils seront accueillis dans des espaces de réception. L'organisation du travail dans l'espace collaboratif sera tournée vers l'optimisation de la relation clientèle multicanal. Même si les avantages commerciaux semblent avérés, des questions se posent quant à la perte d'autonomie des salariés et à la dégradation des conditions de travail.

Quant à l'agence de crédits habitat, un constat s'impose : le métier de vendeur de crédits immobiliers devient de plus en plus complexe. Pour la direction de la CERA, la solution serait de faire traiter les dossiers exclusivement par des spécialistes. En créant des agences dédiées, les agences voisines seraient dispensées d'exercer cette activité. Par exemple, quand un client ou un prospect poussera la porte de son agence pour faire une demande de crédit, il sera dirigé vers l'agence « crédits habitat » où un interlocuteur spécialisé l'accompagnera tout le long du processus. A l'issue de sa démarche, le client sera renvoyé dans son agence d'origine.

A première vue, l'idée peut paraître bonne, surtout que la CERA ne sera pas la première à tester cette spécialisation des métiers, mais il reste à répondre à la question de ce que sera le métier de commercial en agence demain.

QUEL AVENIR POUR LE MÉTIER DE CHARGÉ DE CLIENTÈLE ?

Ces deux projets soulèvent beaucoup de questions auxquelles la direction de la CERA ne répond que partiellement, faute d'avoir le recul nécessaire. Avec l'expérience des premiers mois, il est probable que des corrections seront apportées pour tout ce qui concerne les aspects pratiques en lien avec les conditions de travail. Il sera obligé en effet de connaître le nombre de bureaux de réception nécessaires dans les agences à espace collaboratif, les moyens techniques pour réduire le bruit et la fatigue, le nombre de dossiers

de crédits immobiliers à instruire par conseiller dans les agences habitat, etc.

VIRAGE À 180°

Une interrogation « philosophique » demeure : quel avenir pour le métier de chargé de clientèle ? Après des décennies où les dirigeants des Caisses promouvaient la polyvalence du commercial, il semble bien qu'un virage à 180° soit en train d'être pris. D'un côté, il y aura la masse des généralistes et de l'autre côté une population plus restreinte de spécialistes. A l'avenir, les généralistes seront-ils cantonnés à vendre essentiellement le triptyque crédit consommation-assurance IARD et cartes de paiement alors que les spécialistes s'occuperont des placements et des prêts immobiliers ? Si c'est le cas, des difficultés seront à aplanir, notamment au niveau des ressources humaines où il va falloir aménager des passerelles pour éviter le cloisonnement catégoriel.

Si la CERA veut conserver ses compétences, elle va devoir redonner du sens aux métiers et faire de la pédagogie. Pour les « anciens commerciaux », c'est une révolution qui pourrait avoir du mal à passer. Avoir un bureau individuel pour recevoir les clients et travailler ses dossiers permettrait de préserver une part d'autonomie. Demain, positionnés sur un

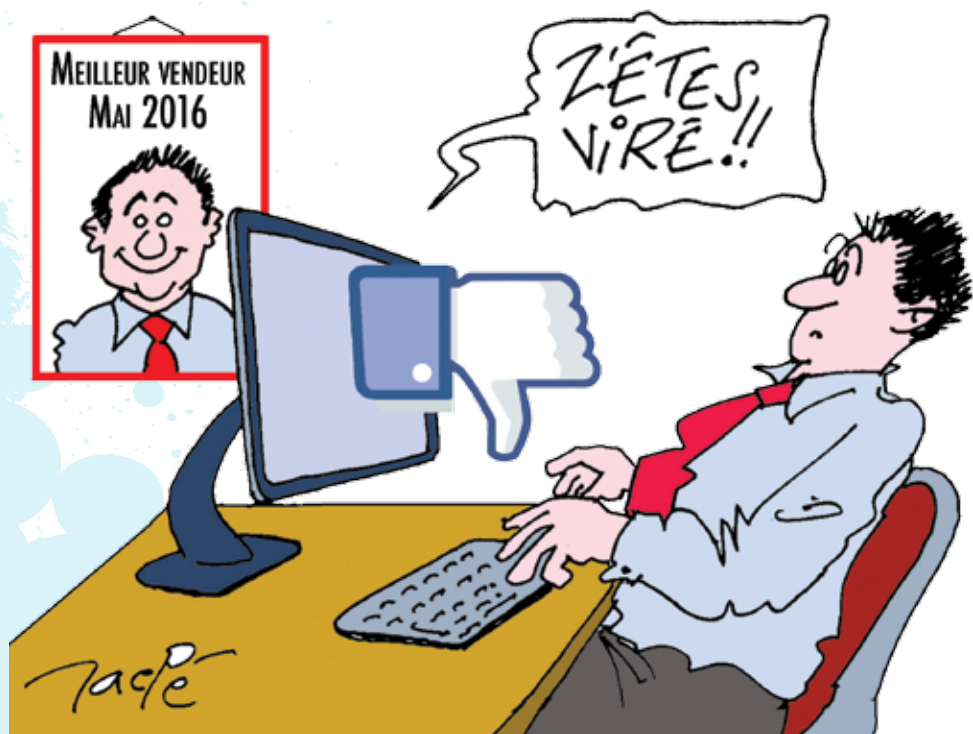


espace collaboratif, où trouveront-ils cet espace de liberté ? Quant aux fondamentaux, certains affirment que vendre du crédit immobilier est nécessaire pour être reconnu comme un « banquier » à part entière. Supprimer cette partie du métier pourrait être vécu comme une frustration.

Patrick Mariusse

PRODUCTIVITÉ/RÉGLEMENTATION : UNE COHABITATION À RISQUE

Par habitude, on a trop souvent tendance à oublier que notre métier est régi avant tout par des règles et par le respect de la sacro-sainte déontologie. On ne mesure pas vraiment le risque de voir nos employeurs utiliser le premier écart de conduite pour sanctionner des collègues trop consciencieux. La menace plane sur nos têtes.



Le poids du réglementaire et la part de la déontologie sont tels dans notre profession que dès l'ouverture de son poste de travail, le commercial que nous prenons pour exemple se met en situation de commettre des irrégularités dans les procédures.

QUELQUES EXEMPLES TRÈS ORDINAIRES...

Lorsque le client est en dépassement de son découvert, pour lui rendre service, sur simple communication téléphonique, notre commercial fait un virement du compte d'épargne vers le compte chèque afin d'honorer les mouvements en attente et ce, sans la signature de l'intéressé.

Lorsque le compte est débiteur, pour que les indicateurs de risques soient conformes parce qu'il « frôlent » la limite des 30 jours consécutifs de débit, le commercial va mettre en place un ajustement du découvert autorisé sur simple coup de fil au client et ce, sans signature immédiate.

Dans l'urgence, pour boucler l'enveloppe de FCP alors que le client ne peut pas se déplacer, le même commercial prend le risque de faire un arbitrage dans l'assurance vie, un virement du livret, une souscription dans le CTO et tout cela sans signature.

La liste pourrait être longue, il suffit à chacun de se repasser le film d'une journée de travail pour comprendre que la fidélité au service du client, c'est interdit !

FAUX AMIS

Les nouvelles technologies, qui deviennent vite indispensables dans notre vie de tous les jours, sont aussi sources d'exposition pour un salarié. C'est pratique, c'est rapide, c'est si facile à utiliser...

Qui n'a pas utilisé sa messagerie professionnelle à des fins personnelles en omettant de préciser « personnel » dans l'objet ? Et pour ceux qui croient que Facebook et Twitter sont anonymes et les utilisent pour poster des commentaires en rapport avec le travail, ils doivent s'attendre à pouvoir être lus un jour ou l'autre par quelqu'un qui n'est pas forcément un ami sincère. Autant de façons de s'exposer à des sanctions disciplinaires. Et comme les entreprises n'ont guère le goût à l'échelle des sanctions, le licenciement est souvent au bout du chemin !

Quand notre collègue atteint ses objectifs commerciaux, sa hiérarchie le félicite, le cite en exemple, sa part variable est au plus haut, bref tous les feux sont au vert. Ouf, ça valait le coup de tout faire pour y arriver. Mais la solitude peut vite le rattraper quand, une fois de trop, il a appuyé sur la touche VALID du clavier ou que son armoire cache la misère de dossiers en souffrance par manque de temps.

ÇA N'ARRIVE PAS QU'AUX AUTRES

Soyez bien conscients que ceux qui vous ont félicité hier et cité comme modèle risquent de vous ignorer au moindre accroc avec le réglementaire. Et ils n'auront aucun scrupule à savoir que vous risquez d'être licencié. Dans ce genre de situation, c'est en général chacun pour soi.

Alors, un conseil : ne risquez pas de vivre ces moments-là, soyez vigilants dans vos actes quotidiens, agissez dans le respect des procédures et de la déontologie que la course aux objectifs et la suractivité ont tendance à nous faire oublier. Ça n'arrive pas qu'aux autres...

Olivier Buliard

TÉMOIGNAGE

Mireille, 35 ans. « Ce n'est plus une vie, je pense au travail 24h/24 ! »

« Cela fait 15 ans que je travaille en banque. Débauchée du Crédit Agricole en 2007 par la Caisse d'épargne, ma carrière professionnelle était complètement orientée dans mon besoin d'être un conseiller financier au service d'une clientèle.

Depuis quelques mois je n'ai plus l'impression de pouvoir exercer mon métier. Le nerf de la guerre c'est le PNB qui, à lui seul, est censé prouver la performance d'une agence. On oublie les réclamations, la difficulté de mettre en confiance les clients, la quantité de mails à traiter, les remplacements à faire à l'accueil, pallier les absences... Aujourd'hui toutes ces tâches ne rentrent plus dans le cadre d'une journée de travail normale.

Parlons de l'appréciation. Je me suis retrouvée face à mes GPS et mes « bâtons ». On parle peu de la qualité de la relation entretenue avec mes clients, mon expertise, ma capacité à fidéliser, mon service après-vente... Les commentaires et appréciations de mes managers étaient bons mais ça restait à l'évidence insuffisant pour l'entreprise. Métier partiellement acquis ! En 15 années de banque ?

CE N'EST PLUS UNE VIE !

Depuis quelques mois j'ai une sensation de pression infernale, la quantité de travail demandée devient incompatible avec le temps de travail. Ce n'est plus une vie, je pense au travail 24H/24H, je souffle le samedi après-midi et le dimanche, mais le lundi la pression remonte déjà en pensant au lendemain. Les mails se seront accumulés durant le weekend. Je tends le dos en songeant au brief du mardi en me demandant si le travail fourni la semaine précédente a été suffisant pour satisfaire les exigences du moment.

On sent plus que jamais le poids du Benchmark. Il faut réussir l'objectif final, mais aussi être "dans le vert" au jour le jour sur le GPS agence et individuel. Et ce, sur tous les compteurs, toutes les lignes de produits. La course ne s'arrête jamais !

Je me sens prise dans un cycle infernal. Impossible de dormir la nuit, réveillée par tel ou tel dossier, tel ou tel mail non traité, tel client non rappelé ou encore me demandant comment mettre fin à toute cette pression...

PARTIR EN VACANCES, C'EST POSSIBLE ?

Je n'arrive plus à me reconnaître dans ces idées noires alors même que tout va bien dans ma vie privée. J'ai pensé à une période de fatigue, un besoin de vacances... C'est ce que j'ai fait. A mon retour, j'ai vite regretté, tout le travail s'était entassé dans ma bannette, la plupart des mails non traités. Et il fallait de suite assumer les rendez-vous ! Une semaine pour se remettre à flots et le manager qui souligne des retards sur les lignes prioritaires. J'étais en vacances !

Le moment où tout a basculé ? C'est au retour de ma 2ème semaine de congés en 2016. Idem que la première fois, le travail s'est entassé sur mon bureau et j'ai dû me remettre à flots entre 2 RDV.

Ensuite... vient le moment de l'entretien manager Hebdo sur le suivi des objectifs. On oublie certaines ventes source de fort PNB, comme une vente i-sélection pour ne citer qu'un exemple, qui prend beaucoup de temps et d'énergie, mobilise mon agenda et plusieurs heures

de travail. On oublie également les RDV en binôme avec le CAGP qui prennent beaucoup de temps et qui ne sont pas forcément générateurs de « bâtons » sur le tableau !

Lors de ce RDV Hebdo, plus rien n'est au « vert » évidemment. Il faut prouver que l'on ne s'est pas tourné les pouces, entamer des actions de rattrapage, montrer ses préparations de rendez-vous au manager, sortir des listes de phoning en ciblant les clients pour effectuer des ventes complémentaires sur les lignes en retard. Je n'ai plus aucune autonomie dans mon travail, simplement l'impression de devoir me justifier toutes les heures.

EN QUÊTE D'ÉQUILIBRE

A ce moment-là, je me suis rendue compte que mon travail n'avait plus aucun sens.

Où est le conseil client ? Le seul but est de vendre des produits de poche en nombre pour recoller à l'objectif, ou pire encore, à l'opération coup de poing du moment. Que d'énergie déployée pour se rendre compte que du total des ventes brutes il ne reste plus grand-chose en ventes nettes ! Déprimant.

J'ai craqué à l'agence. Mes managers ont beau avoir été très attentifs et prévenants devant ma détresse, ils n'ont aucun pouvoir sur le système en place. Ils m'ont proposé de changer d'agence pour être plus proche de mon domicile. Pansement sur une jambe de bois ! Le fond du problème c'est une pression infernale et l'éthique par rapport à mes clients. Et que dire du réglementaire qui pèse bien peu par rapport aux ventes qu'on m'oblige à faire ! Le devoir de conseil est bien loin.

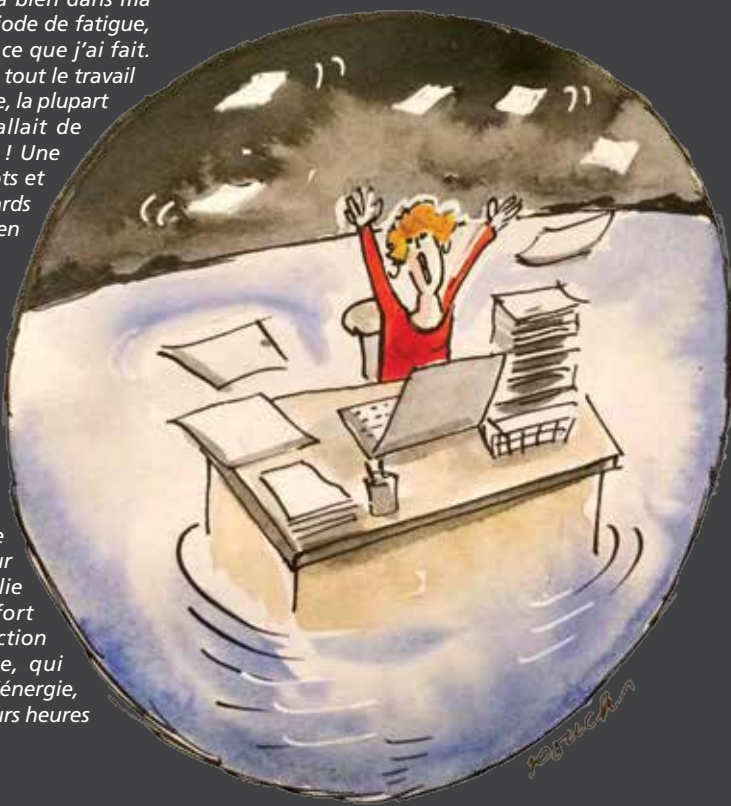
Je suis devenue si fragile qu'il faut trouver une solution rapide à la situation.

L'arrêt de travail ? Ça me permet d'être temporairement à l'écart de cette source de stress et d'angoisses, mais pas de chasser mes inquiétudes sur mon avenir professionnel.

Je me raccroche aujourd'hui à l'équilibre que je peux trouver dans ma vie privée, mais je passe régulièrement par des périodes de grande dévalorisation de moi-même et de pessimisme. Faut-il se battre ? Je n'y crois plus ! »

La solution, Mireille l'a trouvée. La rupture conventionnelle ! Navrant d'en arriver là.

Jean-David Camus



CAISSE D'ÉPARGNE DE NORMANDIE

L'AVALEUR DE KILOMÈTRES

Les Caisses d'épargne, qui inscrivent le développement durable au rang de leurs valeurs, devraient s'interroger sur le sort de ces collaborateurs avaleurs de kilomètres inutiles. Avaleur, valeur et demi !

Grégory, 24 ans, est fier de son master en économie qui lui a permis de signer son premier contrat de travail dans une Caisse d'épargne.

Il est satisfait de travailler dans un établissement qui prône le développement durable en affichant un parc de voitures et de vélos électriques. Une entreprise qui fait travailler en priorité des acteurs de l'économie locale, qui utilise des matériaux « propres », qui s'attache à recycler ses consommables.

Mais Grégory, après 18 mois de CDI, est désenchanté. Les 115 kilomètres d'aller-retour quotidien commencent à le fatiguer. Il a récemment fait une demande d'affectation plus proche de son domicile. Mais le poste disponible à 32 kilomètres n'est pas pour lui, son « manque d'expérience » ne lui permet pas de l'obtenir... alors qu'il est équivalent au sien !

Serait-il donc plus efficace en ayant une heure trente de trajet journalier ?

CHARGE SURDIMENSIONNÉE

Grégory comme tant d'autres, s'est imposé d'arriver avant l'heure d'ouverture et par soucis d'économie il déjeune dans son agence. Comme tous, Grégory profite de cette pause pour avancer sur ses dossiers en instance. Cela évitera qu'on lui dise qu'il ne sait pas s'organiser car évidemment, si des dossiers sont en souffrance, c'est la faute à son « organisation défaillante »...

Grégory ne renâcle pas à effectuer des heures supplémentaires qu'il a eue la naïveté d'inscrire dans une perspective « gagnant/gagnant » entre le salarié et l'entreprise. Là aussi, il a dû déchanter : l'entreprise considérant n'avoir rien demandé à Grégory, ces heures travaillées ne sont pas reconnues par son employeur et donc non rémunérées !

ROULER MOINS, CONSOMMER MOINS

Les Caisses d'épargne mettent en avant la qualité de vie au travail. Pour ce faire, elles créent des services d'aide aux devoirs pour les enfants des salariés, des

conciergeries, mais qu'en est-il de la question cruciale de la distance travail/domicile ?

Dans un contexte de fortes contraintes énergétiques et environnementales, réduire la consommation d'énergie fossile s'impose comme une nécessité. Pourquoi ignorer cet aspect des choses dans la gestion des affectations dès lors que la mobilité domicile/travail est fortement émettrice de CO2 ?

CAISSE D'ÉPARGNE ET GESTION DURABLE

Les caractéristiques géographiques de chaque région sont à prendre en compte mais le réseau d'agences des Caisses d'épargne est suffisamment dense pour que chacun trouve sa place sans avoir à effectuer des dizaines de kilomètres pour se rendre sur son lieu de travail.

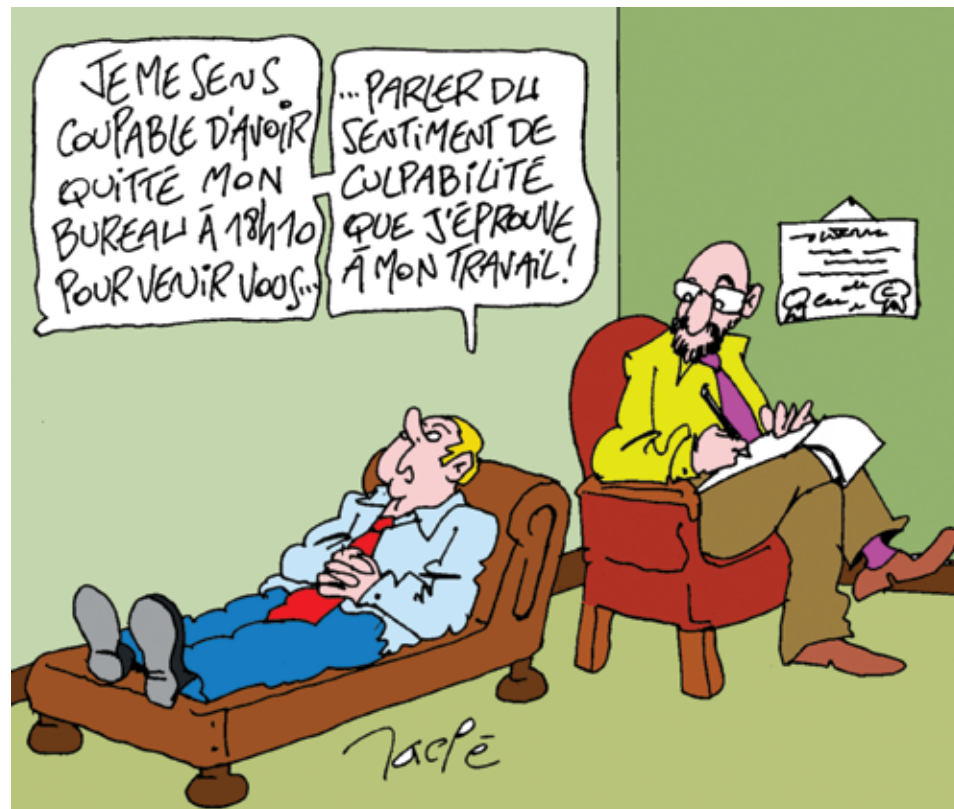
Lors des mouvements de personnel, la réflexion des dirigeants ne doit pas se limiter aux protections offertes par certaines dispositions locales limitant les allongements de trajets domicile/travail. Tous ces aspects environnementaux et de qualité de vie au travail doivent être pris en considération si l'on souhaite entrer dans le cercle vertueux de la gestion durable. À défaut...

Grégory, 26 ans maintenant, a démissionné. En CDI dans une autre enseigne, sa qualité de vie est passée par une réduction kilométrique de son trajet domicile/travail.

Dans sa malheureuse expérience parmi nous, il n'a pas trouvé la concrétisation des valeurs revendiquées par le Groupe.

Une Caisse d'épargne (CE Auvergne et du Limousin) s'est vue attribuer le label LUCIE pour son engagement environnemental : à quand la généralisation de ce label pour toutes les Caisses en intégrant la problématique des déplacements domicile-travail ?

Patricia Cottard-Despieres



CAISSE D'ÉPARGNE LOIRE-CENTRE

SOURIEZ, VOUS TRAVAILLEZ !

Apprendre à déculpabiliser pourrait être l'intitulé d'une nouvelle formation délivrée dans le cadre de la qualité de vie au travail.

Apprendre à déculpabiliser est foncièrement utile de nos jours dans une entreprise où le quotidien est souvent fait de performance, d'hyperconnectivité, de surmenage, de débordements horaires. Cet apprentissage apporterait une aide essentielle à un grand nombre de collègues qui ont laissé progressivement s'installer de mauvaises habitudes dans la gestion de leur emploi du temps, prisonniers d'une surcharge de travail et soucieux de répondre au mieux aux demandes de la clientèle.

Oui, la culpabilisation existe et, pire, le management par la culpabilisation. C'est ce travers pour le moins malveillant qu'il s'agit de dénoncer.

L'HEURE C'EST L'HEURE !

Citons quelques exemples concrets, probablement vécus de près ou de loin par la plupart d'entre nous, pour rendre la compréhension plus aisée.

Une jeune collègue ferme son poste de travail à 18h10 précise, c'est-à-dire l'heure officielle de fin de la journée de travail, elle attrape son manteau et pose la main sur la poignée de la porte pour sortir. Elle va chercher ses enfants à la crèche. Les trois autres collègues ne sont toujours pas partis, ils bouclent, ils terminent, ils finissent, ils font du « rab », eux. Elle apprendra plus tard, lors d'un entretien d'appréciation, qu'elle pourrait « développer son esprit d'équipe en ne partant pas toujours la première » et son responsable se laissera aller à la confidence auprès d'un élu, en déclarant « tu te rends compte, elle part toujours à l'heure ! ».

MESQUINERIES QUOTIDIENNES

Un responsable de point de vente, absent depuis huit semaines en raison d'un gros problème de santé dont il se serait bien passé, s'est entendu dire à son retour, comme un reproche glaçant : « il va falloir que tu rattrapes ton retard ».

Une chargée de clientèle patrimoniale, habituée à rester travailler entre midi et deux car elle sait qu'elle va pouvoir faire avancer ses dossiers en instance sans être dérangée, décide ce midi-là de juillet de rejoindre

son fils pour déjeuner. En franchissant la porte de son bureau, elle se fait surprendre par son responsable qui s'exclame : « mais tu vas où ? »

PAS DE TRAVAIL BÉNÉVOLE

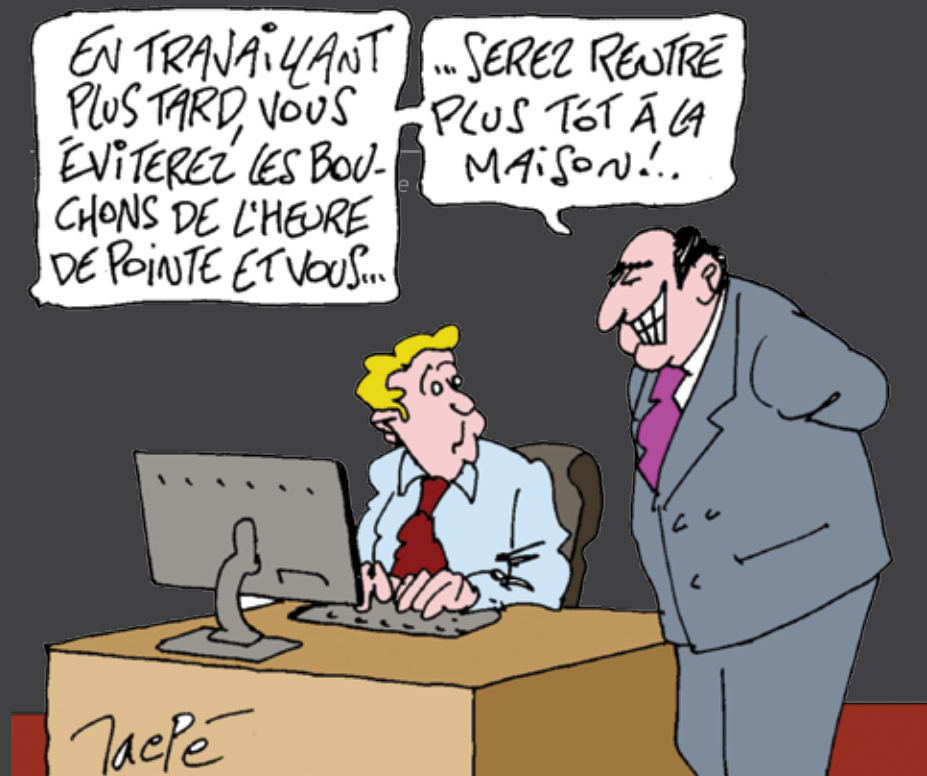
Un cadre, qui n'a jamais rechigné pour rester travailler jusqu'à 20h, se voit contraint un soir de partir à l'heure, soit à 18h. En sortant de son bureau, son hiérarchique l'apostrophe et lui glisse une perfide : « tu ne travailles pas cet après-midi ? »

Ces petites phrases ne sont pas inoffensives. Parfois perturbantes, parfois dévastatrices, elles ne doivent pas être admises et il est nécessaire de dénoncer cette forme de culpabilisation sournoise.

Il est urgent en Caisse d'épargne de réapprendre à respecter les horaires et si dépassement il y a, à les noter, les faire payer et les récupérer. Non, il n'est pas normal de travailler bénévolement. Non, les directions qui déploient des efforts de communication sur le sujet, en jurant n'avoir jamais réclamé une telle pratique, ne s'exonèrent pas de leur responsabilité avec de belles paroles. Actons ensemble dès demain, directions et organisations syndicales, un système de badge ou tout autre moyen de reconnaissance du travail réel.

Dans l'attente, la déculpabilisation passe par la résistance. Et la résistance commence par l'affirmation de ne rien devoir à son employeur quand on part à l'heure, quand on est malade ou quand on prend le temps de déjeuner. Certains trop rares responsables ont déjà prouvé leur bonne volonté en « mettant à la porte » les employés de leur équipe l'heure passée, sans dégrader pour autant les résultats. C'est possible. Ils sont les héros, les indignés de demain et le symbole d'un management digne et efficace qu'il est temps de promouvoir dans notre réseau.

Nadia Peschard



J'ADHÈRE !

Nous sommes déjà 7 000 parmi les 38 000 salariés de la Branche Caisses d'Épargne à être adhérents au Syndicat Unifié-Unsa.

Pourquoi pas vous ?

**SYNDICAT UNIFIÉ-UNSA
EN 2016, J'ADHÈRE**



Un homme seul est toujours en mauvaise compagnie¹

À l'heure où les salariés sont confrontés à l'opposition entre objectifs sans cesse plus hauts et réglementaire toujours plus contraignant, ne restez pas seul.

Rejoignez le Syndicat Unifié-Unsa, adhérez !

Dans cette période où nos employeurs multiplient les procédures disciplinaires, trop souvent sans gradation dans les sanctions, ne restez pas seul.

Adhérez au Syndicat Unifié-Unsa !

Face aux soucis rencontrés au quotidien dans l'exercice de votre emploi, alors que l'entreprise ne raisonne que « coefficient d'exploitation », parlez-en aux élus et militants du Syndicat Unifié-Unsa, ils seront à votre écoute.

Ne restez pas seul, adhérez !

Ensemble, des perspectives nouvelles.

Alors que le dialogue social était devenu atone, le Syndicat Unifié-Unsa a fédéré autour de son projet d'évolution de la protection sociale les dirigeants et d'autres organisations syndicales. Ainsi, les nouvelles dispositions en matière de Santé et de Prévoyance, plus favorables encore aux salariés et à leurs familles, sont entrées en vigueur au 1^{er} janvier.

Apportez votre soutien au Syndicat Unifié-Unsa, adhérez !

Pour agir en faveur d'un environnement de travail qui prenne en considération les femmes et les hommes des Caisses d'Épargne, autrement que comme des machines à produire des chiffres à longueur d'année, nous comptons sur votre adhésion.

Rejoignez les 7000 adhérents du Syndicat Unifié-Unsa, adhérez !

1. Citation de Paul Valéry



J'ADHÈRE !
**Adhérer au Syndicat Unifié-Unsa,
c'est agir pour construire.**



je flasque le QR Code, j'accède
directement au formulaire de saisie

ou



je me rends sur le site via :
<http://syndicat-unifie.unsa.org/adherer/>

ou



j'adresse un courriel à l'adresse :
adhesion@syndicat-unifie.net

Un délégué syndical de mon entreprise me contactera.

SOCIÉTÉ

AUTOMOBILE... À PART ENTIÈRE !

Les grandes évolutions technologiques ont régulièrement été accompagnées de débats et controverses. Pro et anti n'hésitant pas à recourir aux arguments les plus irrationnels pour étayer leurs causes.



à l'ensemble des constructeurs « de renoncer à cette nouvelle industrie. »

Des réactions compréhensibles dans le contexte de l'époque où ces pétaradants engins réservés à quelques fortunés viennent perturber la vie quotidienne. Peu à peu, la société, par la mise en place de règles d'utilisation, le développement des infrastructures routières et l'augmentation du parc automobile, a intégré puis banalisé l'automobile.

EXIT LE CONDUCTEUR

Si la page de l'histoire de l'automobile qui s'écrit aujourd'hui garde sa trajectoire, elle mènera, à court terme, à la disparition du conducteur. L'automobile prendrait alors le plein sens de sa dénomination.

La voiture sans conducteur est déjà une réalité. Depuis 2012 la Google Car a parcouru plus de trois millions de kilomètres en toute autonomie. De nombreux constructeurs (Audi, Tesla, Mercedes...) mettent au point leurs propres véhicules. Le premier minibus sans chauffeur, qui a vu le jour à Rotterdam il y a plus de dix ans, est mis en place dans de nombreuses villes, dont Lyon depuis septembre 2016.

LA MACHINE PREND LES RÊNES

Les accros du vrombissement psychanalytique ne laisseront sans doute pas sans réagir la machine leur ôter leur joujou de leurs gants de cuir ! S'ils n'ont pas encore trop donné de la voix, c'est sans doute qu'ils ne croient pas que la voiture puisse se passer de leurs compétences. Pourtant le coup vient de loin et le tempo est insidieux. Depuis des décennies,

l'automatisme prend une place considérable dans le fonctionnement de nos automobiles. Nombre d'automatismes sont venus suppléer, voire remplacer le conducteur : démarrer, passer les vitesses, se garer, freiner, mettre en marche les essuie-glaces, les phares, ouvrir les portières, éviter les obstacles... petit à petit, les rênes filent entre les doigts du conducteur.

Quelques angles d'attaque ont toutefois été trouvés. Ainsi, les tests sur la Google Car démontrent que ces véhicules sont proportionnellement plus impliqués dans des accrochages que les voitures conventionnelles. Les raisons semblent surtout liées au fait qu'à bord de la Google Car, l'homme conserve la possibilité de débrayer l'automatisme. Par ailleurs, la cohabitation routière avec les voitures conventionnelles pose des problèmes de « culture de la conduite ». Par exemple, les Google Cars surprennent par leur freinage immédiat en cas de danger repéré par les capteurs (insertion intempestive d'une voiture, proximité d'un piéton). Ce qui expliquerait que plusieurs aient été percutées par l'arrière.

LE DILEMME DU CHAUFFEUR DE TROLLEY

Une controverse d'ordre philosophique est apparue récemment à propos d'un supposé dilemme que pourraient avoir à trancher les constructeurs de voitures sans chauffeur. Le scénario serait le suivant : Au volant d'une voiture, devant vous, dix piétons traversent soudainement. Donnez-vous un coup de volant pour les éviter, quitte à vous fracasser contre un mur et à mourir, ou les percutiez-vous pour épargner votre vie¹ ?

Quel algorithme de pilotage faut-il privilégier pour guider les voitures autonomes ? Celui choisissant le moindre mal ou celui préservant la vie de ses passagers ? Les chercheurs qui se sont penchés sur le sujet ont conclu qu'il s'agit d'un faux problème car les situations où de tels dilemmes se présentent sont excessivement rares. Les problématiques à résoudre sont davantage tournées vers la limitation des accidents et l'anticipation. Ce qui limite la casse, de toutes façons.

La généralisation de ces nouveaux véhicules passera inévitablement par la définition de règles qui risquent de bousculer nombre de fonctionnements et de réflexes.

INTERDIT AUX HUMAINS

Le choix risque, in fine, d'être binaire. En effet, la prépondérance de l'homme ne résistera pas longtemps, en termes de sécurité, à la suprématie des calculateurs. La voiture tout-automatique bardée de capteurs, radars, caméras... perçoit tout, évite, ralentit, accélère... avec une précision que l'homme n'égale jamais. Mais une condition impérieuse s'impose : la voiture autonome ne pourra assurer une pleine sécurité que si elle règne entièrement. C'est-à-dire le monopole ou rien !

La législation devrait alors totalement inverser la norme. Aujourd'hui, la loi qui impose que seul l'être humain peut conduire un véhicule, fût-il totalement passif, devrait évoluer vers l'interdiction pure et simple des êtres humains à conduire un véhicule !

LE VOLANT AU MUSÉE !

Si l'on peut facilement imaginer que ces évolutions ne soient pas pour demain, quelques données invitent cependant à réfléchir. Actuellement 95 % des accidents sont dus à une erreur humaine. La conduite par logiciel devenant plus sûre autoriserait d'alléger le poids des véhicules moins soumis aux risques de collision. Ce qui diminuerait la consommation et donc la pollution.

A l'heure où le rôle de l'activité humaine dans le réchauffement de la planète ne fait plus aucun doute, il serait dommageable que l'humanité se prive d'une telle source de limitation de la pollution. Et si, par là même des vies humaines peuvent être épargnées, les as du volant seraient bien avisés de rechercher des substituts pour assouvir leurs appétences motorisées.

Serge Huber

1. Question connue depuis 1967 sous le nom du « dilemme du chauffeur de trolley ».

MAI 68 DANS LES CAISSES D'ÉPARGNE

Nous consacrerons les prochains épisodes de notre Histoire à revenir sur quelques éléments sociaux durant cette étonnante période que furent les « trente glorieuses ». Comme nous le disions dans notre précédente rubrique, le personnel des Caisses d'épargne était très syndiqué. Outre le Syndicat Unifié, très dominateur, et le syndicat des cadres (avec qui le SU avait constitué une « union de syndicats »), la CFDT avait fait son apparition au début des années 60. Une CFDT très différente de celle que nous connaissons aujourd'hui, un peu « gauchiste », dénonçant le Syndicat Unifié comme un « syndicat de directeurs ». On aurait donc pu s'attendre à ce que les quelque 5300 salariés des Caisses d'épargne, très impliqués, se mettent massivement en grève en mai 1968. Ce ne fut presque pas le cas¹. Essentiellement parce que le Syndicat Unifié avait installé, depuis de nombreuses années, une culture de la concertation permanente à travers laquelle il obtenait des améliorations régulières du Statut du Personnel, des salaires et des conditions de travail. Le conflit ne faisait donc pas partie de sa culture et il estimait obtenir mieux en négociant « à froid ». Au congrès du Mans du Syndicat Unifié, qui se réunissait justement en mai 68, le secrétaire général de l'époque

Le conflit ne faisait donc pas partie de sa culture et il estimait obtenir mieux en négociant « à froid »

(A. Piazza) appelait d'ailleurs à « ne pas adopter de positions tendant à la fermeture totale de nos établissements ».

Mai 68 fut un moment de grande trouille pour le patronat français. On comprend donc que pour « remercier » le personnel de sa « modération » une augmentation générale de 7 % fut accordée et que de nombreuses primes furent décidées par les Conseils d'administration à l'automne 1968. Cette « modération » eut une autre conséquence, un peu plus tard, qui mérite d'être racontée, même si c'est un peu technique. Le personnel était géré par des automatismes rigoureux, calqués sur la fonction publique. On pouvait changer de classification (passer de 3A en 4A en 5A etc. mais le système était complexe, avec des catégories de personnels de service, d'employés, d'agents de maîtrise, de cadres) et, à l'intérieur de ces classifications bénéficier d'échelons d'ancienneté qui étaient distribués tout aussi automatiquement (tous les trois ans par exemple), mais là aussi le système était complexe, les durées variant selon les classifications. Depuis que ce système avait été inventé, tout passage à la classification supérieure

s'accompagnait d'une perte d'une partie des échelons de façon à ce que le salarié ne gagne que la valeur immédiatement supérieure à sa rémunération antérieure. C'était déjà avantageux car outre qu'on avait une augmentation, on redémarrait dans sa nouvelle classification un nouveau cycle d'échelons d'ancienneté qui garantissait des augmentations à venir. Depuis longtemps pourtant, le Syndicat Unifié réclamait de manière un peu formelle ce qu'il appelait l'« avancement vertical » c'est à dire la possibilité de conserver ses échelons après un changement de classification. Cela était refusé à cause de l'évident effet d'inflation salariale induit. Suite au « soulagement » d'avoir vu le personnel « bien se comporter » en mai 68, les administrateurs, dont on a vu qu'ils étaient bénévoles, cédèrent sur cette revendication². L'effet sur les salaires fut

« Certains salariés virent leurs rémunérations augmenter de 20 à 30 % du jour au lendemain »



spectaculaire. Des témoignages montrent que certains salariés virent leurs rémunérations augmenter de 20 à 30 % du jour au lendemain. Ceci fut mis au crédit du Syndicat Unifié qui accrût encore son influence.

Henri BONETTI

1. Il y eut deux mouvements de grève, un à Paris, l'autre à Lyon. Le plus long, celui de Paris, dura 8 jours.
2. Il faut avoir l'honnêteté de reconnaître que ce statut facilitait l'action syndicale. Ainsi, M. Solanet, qui dirige la délégation patronale à partir de 1969, est par ailleurs dirigeant des Filatures du Nord. Il est moins généreux avec ses ouvrières (son argent) qu'avec les salariés des Caisses d'épargne (la fortune personnelle des Caisses).

VIE DES SECTIONS



Le 24 mars dernier, à l'issue d'une belle campagne électorale, l'impossible a été réalisé !

Le Personnel a massivement porté ses voix sur notre organisation syndicale, reconnaissant par là le travail réalisé depuis la création de la CEA, tant au niveau des activités sociales qu'économiques. Les candidats Syndicat Unifié-Unsa ont encore conforté leur position d'organisation syndicale majoritaire en recueillant 69,68 % des suffrages, avec un taux de participation de plus de 76 % !

LA DIRECTION PRISE À SON PROPRE PIÈGE

Un résultat sans appel. Comme un pied de nez à cette direction qui, au prétexte de pseudo « modernisation du dialogue social » (Sic !), avait décidé quelques mois seulement après le suffrage de mars 2014 de balayer d'un revers de main l'expression démocratique de plus de 80 % du Personnel en imposant l'organisation d'un nouveau scrutin anticipé !

ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES EN CE ALSACE : BIS REPETITA !

En mars dernier, le Trait d'Union dressait le portrait de la Section Alsace du Syndicat Unifié-Unsa, alors en pleine campagne électorale. Avec 65,38 % d'audience à l'issue des élections de mars 2014, les militants de cette section rêvaient d'améliorer encore cette performance, sans ignorer les embûches inhérentes au processus électoral voulu et imposé par la direction de la Caisse d'Épargne d'Alsace.

En obtenant près de 70 % des suffrages, le Syndicat Unifié-Unsa est l'organisation syndicale qui connaît la plus forte progression de son score. Ce beau succès permet à la Section Alsace de compter sept élus au Comité d'Entreprise sur les huit postes à pourvoir ; dix élus Délégués du Personnel sur quatorze et six des huit élus que compte le CHSCT dans sa nouvelle formation.

COMMENT SE TIRER UNE BALLE DANS LE PIED

Au-delà de ce succès bien mérité, si le processus électoral semble aujourd'hui clos, l'histoire risque de ne pas s'arrêter là. En effet, lorsque le Syndicat Unifié-Unsa, le SNE-CGC et la CFDT acceptaient de négocier au mieux des intérêts du Personnel un nouvel accord sur le fonctionnement des Instances Représentatives du Personnel (IRP), le syndicat SUD Solidaires, fidèle à sa ligne protestataire, a préféré contester devant la justice le processus électoral. Il a, pour ce faire, multiplié les recours ; tout d'abord pour tenter d'empêcher la tenue du scrutin puis, à l'issue de celui-ci, pour en contester le résultat.

Mal lui en a pris ! Le scrutin a bien eu lieu avec le résultat que l'on sait. Et puis surtout, faute d'avoir

présenté des candidats, SUD Solidaires a perdu sa représentativité. Le Tribunal de Grande Instance de Strasbourg, saisi en 1ère instance, a considéré que « le trouble manifestement illicite n'était pas démontré », déboutant cette organisation de ses prétentions. Alors que nous écrivons ces lignes, l'affaire est entre les mains de la Cour d'Appel. D'autres procédures et recours risquent d'être exercés.

En attendant, SUD est reléguée au rang d'OS non représentative en Alsace et ne dispose plus d'aucun élu. Une belle manière de se tirer une balle dans le pied et... de contenter la direction !

« Ils ne savaient pas que c'était impossible, alors ils l'ont fait », Mark Twain.

LA SECTION ALSACE PRÊTE POUR LES NOUVEAUX DÉFIS

Quant à la section Alsace du Syndicat Unifié-Unsa, elle a tiré profit de cette échéance électorale pour se réorganiser en féminisant notamment ses instances. Elle entend poursuivre son action tout en renforçant sa proximité avec les salariés et se préparer à affronter les défis à venir... On parle depuis si longtemps d'un projet de fusion avec la Caisse d'Épargne de Lorraine Champagne-Ardenne qu'il finira bien par arriver...

À suivre...

Jean-David Camus

Élections professionnelles de la Caisse d'épargne d'Alsace

	2014		2016	
	Nombre	%	Nombre	%
Inscrits	1062		1100	
Suffrages Valablement Exprimés	858	80.79 %	818	74.36 %
C.G.C.	88	12.92 %	128	15.65 %
C.F.D.T.	118	13.75 %	120	14.67 %
Syndicat Unifié-Unsa	561	65.38 %	570	69.68 %
SUD	91	10.61 %	0	0.00 %

MERCI BERNARD !



La législation a considérablement évolué pour ce qui concerne les membres de tout organe délibérant : Conseil d'orientation et de surveillance, conseil d'administration, etc.

Ainsi chaque membre du CA de BPCE mutuelle doit régulièrement suivre des modules de formation élaborés spécifiquement pour que sa compétence ne soit pas une vue de l'esprit.

François-Xavier Jolicard, Secrétaire national du Syndicat Unifié-Unsa, Secrétaire général adjoint de la Fédération Banques Assurances et Société financières de l'Unsa et vice-président du CA de BPCE Mutuelle, est allé au-delà de cette obligation réglementaire en s'inscrivant à un cursus universitaire pour obtenir un DURM (Diplôme universitaire de responsable mutualiste).

La formation délivrée par l'université Paris 1 Panthéon Sorbonne, d'une durée de 14 mois, est sanctionnée par un diplôme (niveau Bac +3). Ayant brillamment mené ce cursus à terme, FX. Jolicard a terminé major de sa promo. Il y a côtoyé d'autres responsables mutualistes issus d'horizons divers tels que gendarmerie, police, personnels hospitaliers, SNCF, Croix rouge, etc.

Le programme très complet traitait à la fois de droit (sécurité sociale, travail, protection sociale complémentaire, entreprise mutualiste), des principes économiques publics, d'actuariat, de comptabilité et contrôle de gestion, de management, de GRH, de communication, d'économie de la santé, de système d'information des mutuelles, etc.

La remise des diplômes fût pour les lauréats l'occasion de rendre hommage au parrain de leur promo qu'ils avaient choisi de baptiser « Bernard Maris » (économiste et polémiste assassiné avec ses collègues de Charlie Hebdo en janvier 2015). Merci Bernard et Bravo FX !

Sylvain Fievet
Président de l'ANAFORCE

SALAUDS DE PAUVRES !

La science est partout. Un duo de chercheurs américains s'est penché sur les motifs de colère des passagers d'avion. L'hypothèse en discussion était établie sur le fait que l'aéronef, avec ses classes (première, business, économique) est une caricature de la société où, en raison de la configuration de la cabine et du mode d'embarquement, les inégalités sociales deviennent flagrantes.

Pour tester leur hypothèse, les chercheurs ont décortiqué une base de données fournie par une grande compagnie aérienne. Ils ont voulu savoir si les probabilités de voir se déclencher une rixe étaient plus importantes quand il y avait une première classe et que l'on embarquait par l'avant de l'appareil. Une configuration obligeant les voyageurs de la classe économique à passer près des riches passagers allongés dans leur fauteuil en sirotant leur champagne, alors que les pauvres, serrés comme des sardines, devront se contenter d'improbables mets tiédasses.

Résultat de l'étude : la présence d'une première classe quadruple le risque de révolte en classe économique.

Mais plus étonnant, l'étude a mis en lumière que la probabilité de déclenchement d'une colère en première classe est multipliée par douze !



Les raisons en seraient que la vision de la plèbe provoquerait inconsciemment des sentiments de supériorité et de mépris et exacerberait la tendance des rupins à se conduire comme des malotrus.

Serge Huber

VIE DES SECTIONS

FUSION CAISSE D'ÉPARGNE NORD FRANCE EUROPE – CAISSE D'ÉPARGNE PICARDIE

SECTION SYNDICAT UNIFIÉ-UNSA : DÉJÀ AU FORMAT « HAUTS DE FRANCE » !



Née de la réunion des territoires du Nord et de la Picardie, la nouvelle région Hauts de France a vu très vite les Caisses d'épargne locales lui emboîter le pas. Quant aux deux sections du Syndicat Unifié-Unsa, elles ont anticipé le mouvement en se mettant en ordre de marche pour créer la nouvelle section de la future entité.

Si les garanties sur l'avenir des dirigeants furent traitées entre « gens de bonne compagnie », en préambule au protocole scellant le rapprochement, le volet social des 3300 salariés concentre aujourd'hui toute l'attention des représentants du personnel, Syndicat Unifié-Unsa en tête.

UN VOCABULAIRE COMMUN

Une des clés de la négociation réside dans la capacité des interlocuteurs à s'entendre sur le futur, alors que les origines et le vécu de chacun sont différents. Si le vocabulaire est commun entre Amiens et Lille

- temps de travail, congés, rémunérations, organisation du travail, etc. - l'écart peut sensiblement différer au niveau du contenu.

Autre piège à éviter, celui de vouloir défendre et reproduire ce que l'on connaît, ce que l'on pratique, ce que l'on a soi-même négocié. L'idéal serait de s'aligner sur le mieux-disant de chacun des accords d'origine, mais l'employeur ne l'entend pas de cette oreille...

ÉCHANGES FRANCS ET DIRECTS

La décision de se projeter très tôt vers le format de ce que sera la section syndicale de la future Caisse tomba comme une évidence.

Cette avancée était importante compte tenu du profil de chacune des deux sections. Le Syndicat Unifié-Unsa est historiquement implanté à Nord France Europe, il gère le Comité d'entreprise et pilote le CHSCT. En Picardie, le SU-UNSA n'étant pas majoritaire il dispose d'élus qui ne sont pas en situation de gestion de ces instances. Les premiers échanges entre les deux sections furent francs et directs. La découverte de l'autre, l'écoute partagée, l'énoncé de positions différentes, sont autant d'éléments qui ont permis d'élaborer l'analyse partagée. Rien de plus normal et de plus sain dans un tel contexte.

L'intelligence des personnes en place et l'envie de mettre tous les atouts de leur côté pour aboutir au meilleur volet social possible pour les salariés a fait le reste.

ENSEMBLE POUR CONSTRUIRE

La réunion des deux sections, où la référence respective à l'audience ou au nombre d'adhérents n'a pas sa place, constitue un véritable gage quant à l'état d'esprit qui anime les représentants SU-UNSA. Cette nouvelle section Hauts de France est un véritable outil mis par le Syndicat Unifié-Unsa au service de la défense des intérêts des salariés.

Si certains, autour de la table de négociation, misaient sur des divergences entre militants du Syndicat Unifié-Unsa, leurs espoirs seront déçus. Ce qui rassemble les militants des deux sections, c'est la volonté de construire, soutenir et défendre le projet de volet social du Syndicat Unifié-Unsa Hauts de France.

Quant à faire des pronostics sur qui sera à la tête de cette nouvelle section, la question n'est pas d'actualité. La réponse viendra en temps voulu et c'est l'Assemblée générale des adhérents de la nouvelle section qui désignera la future gouvernance du SU-UNSA Hauts de France.

Jean-David Camus



IL VENAIT D'AVOIR DIX-HUIT ANS...

L'ambiance des tribunaux fait rarement place au divertissement. Il arrive cependant que des requêtes singulières puissent donner lieu à des scènes des plus cocasses. En témoigne ce jugement rendu par le tribunal correctionnel de Châlons-en-Champagne, en 1982.

Le juge était saisi par une mère accusant un jeune homme, de tout juste 18 ans, de détournement de mineure au préjudice de sa fille âgée de dix-sept ans et demi. Le juge n'ayant vu dans cette affaire qu'une aventure galante et considérant la désuétude de la plainte de la matrone, rendit un jugement au verbe tout autant suranné que les griefs de la plaignante, mais indubitablement exquis. Que l'on en juge...

« Attendu que le sieur N. convia la mineure à la danse et, envisageant ses attraits, fit d'icelle promptement conquête ; qu'enhardi par l'absence de toute barrière que la jeune fille eût pu dresser contre son entreprise et même conforté par l'accueil sans nuance qu'elle réservait au projet de son fier vainqueur, N. ne balança point à rechercher ses grâces secrètes et ses faveurs ultimes. La demoiselle les lui prodigua d'ailleurs sans différer aucunement ni les restreindre davantage.

La mère, instruite dans le même temps de l'aventure et mue par le désir tardif de préserver sa fille d'une atteinte qu'elle croyait peut-être originelle mais qui n'était que nouvelle, la mineure ayant déclaré qu'un tiers avait déjà bénéficié de ses suffrages, vint heurter à la porte du logis où s'étaient retranschés les amants,

interrompant ceux-ci en leurs ébats avant même qu'ils en eussent atteint le sommet...

...La preuve n'est pas rapportée que le détournement se fût prolongé au-delà du temps habituellement nécessaire à l'apaisement d'un désir d'autant plus vivement consumé qu'il était ardent.

Attendu qu'il n'est point en l'espèce de rapt de séduction...

La relaxe du jeune homme est prononcée.

Agathe Prévost

LU POUR VOUS

LAËTITIA OU LA FIN DES HOMMES

Dans la nuit du 18 au 19 janvier 2011, Laëtitia Perrais, 18 ans, était enlevée puis sauvagement assassinée et démembrée près de Pornic : son corps n'a été retrouvé et reconstitué que plusieurs semaines plus tard. Ce qu'on connaît le mieux de cette affaire, c'est la personnalité de l'assassin, Tony Meilhon, rapidement identifié, qui fit preuve d'un abominable cynisme, refusant d'aider la police, fanfaronnant lors de procès aux termes desquels il fut condamné à la perpétuité assortie d'une période incompressible de 22 ans.

Ivan Jablonka s'est intéressé à celle qui méritait à ses yeux le plus d'attention, la victime. Il le fait en tant que chercheur, historien et sociologue, mais aussi en tant que père et écrivain, dans un livre bouleversant où il donne à voir une jeune fille simple et attachante.

Ce que le chercheur met à jour à travers cette histoire, c'est ce monde des familles déchirées où les enfants sont abandonnés, confiés à des foyers ou à des familles d'accueil, où les femmes subissent la violence masculine, conjugale ou parentale, où les bourreaux ont souvent été eux-mêmes des victimes, un monde de petites villes de province, loin des grandes agglomérations, où Laëtitia et sa sœur jumelle Jessica tentaient vaillamment de se construire une vie, brisée brutalement pour Laëtitia.

Outre l'écho très important qu'a rencontré ce « fait divers », deux « affaires dans l'affaire » sont venues lui donner une dimension unique. D'abord, le Président de la République de l'époque s'en était saisi pour organiser une attaque en règle contre les juges, déclenchant un mouvement social inédit dans

la magistrature qui fit grand bruit. Et puis, le père d'accueil des jumelles, au premier rang devant la presse pour dénoncer le « laxisme » des enquêteurs, fut condamné quelques mois plus tard pour agression sexuelle contre la sœur de Laëtitia. C'est donc à la fois un livre d'histoire, une étude sociologique, un livre politique et l'oraison funèbre d'une jeune victime. Bien sûr l'histoire est sordide et certains détails éprouvants, mais nous conseillons cette lecture qui réussit à être d'une grande humanité. Une des révélations de la rentrée littéraire.

Henri Bonetti



Laëtitia ou la fin des hommes
Ivan Jablonka
Ed. du Seuil, coll. « La Librairie du XXI^e siècle », 400 p., 21 €

LE TRAIT D'UNION

LE SYNDICAT UNIFIÉ AGIT POUR CONSTRUIRE !

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.

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.

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 119

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

Directeur de la publication : Bernard Charrier - Syndicat Unifié-Unsa 21-23, rue du Départ – 75014 PARIS

Illustrations : Peten ; Pouch - Maquette : NEFTIS - Impression : Bialec

Photo de Une : Fotolia

Dépôt légal : 3^e trimestre 2016 – 42000 exemplaires - Commission paritaire N°358 D 73 ISSN 21 14-9399

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