

- PIRE QUE L'ABSENTÉISME, LE PRÉSENTÉISME!
- UNE FÉDÉRATION INSCRITE DANS SON TEMPS!

# **VIE DES**

- EPS : MAJORITÉ EN SIÈGES POUR UNE LISTE COMMUNE
- CE NORMANDIE : LE SU-UNSA ENTRE EN NOMBRE AU CSE

	.10
HISTOIRE D'EN RIRE	.11
ILS ONT OSÉ	.11
PARLONS DE DEMAIN	.11
VU POUR VOUS	.12
LU POUR VOUS	.12





# L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE

On a l'habitude de définir l'intelligence artificielle (IA) comme l'ensemble des théories et des techniques mises en œuvre en vue de réaliser des machines capables de simuler l'intelligence humaine. Il s'agit donc de remplacer l'homme dans ses capacités intellectuelles. Faisons le point...

La différence proclamée avec l'informatique « classique », celle que nous avons vue se développer ces quarante dernières années, c'est qu'il n'est plus question de programmer au fur et à mesure — il y a trop à engranger — la machine doit donc être capable d'apprentissage. On prend souvent l'exemple suivant pour illustrer la différence : c'est grâce à la « vieille » informatique qu'on a pu fabriquer des machines battant l'homme aux échecs (1997), par l'ingurgitation de milliers de parties réelles, mais c'est grâce à l'IA qu'on a fabriqué des machines le battant au jeu de Go, plus complexe. Pour cela, il aura fallu rendre ces machines « apprenantes » et capables d'analyser les règles du jeu.

#### Les machines sont devenues « apprenantes » et capables d'analyser les règles.

Les différentes déclinaisons possibles de l'IA sont connues et font l'objet de nombreux articles dans la presse : diagnostic médical, traduction, écriture automatique d'articles, véhicules autonomes, prédiction de trafic routier ou de pics de pollution, identification de visages dans une foule etc. Tout cela est encore pourtant à l'état expérimental. C'est pourquoi pour certains les choses n'iront pas aussi vite qu'on ne le croit, alors que pour d'autres les possibilités semblent infinies et annoncent une véritable révolution dans un futur proche.

Dans le domaine « relation client », l'application aujourd'hui la plus visible de l'IA ce sont les « chatbots » ou assistants virtuels. Il s'agit de logiciels programmés pour simuler une conversation en langage naturel. Les chatbots relevant réellement de l'IA sont ceux qui ne se contentent pas de répondre mais s'enrichissent eux-mêmes de ces réponses pour améliorer les suivantes. Dans certaines entreprises, ils dialoguent directement avec le client : c'est le cas par exemple de *OUIbot* (SNCF) ou de *Merlin le bot* (Leroy-Merlin). Dans le monde bancaire ils ne dialoguent pas (pas encore?) avec le client mais avec le conseiller commercial.

#### L'IA permettrait de trouver les bonnes réponses 60 % plus vite que le conseiller.

Proche de nous, le Crédit Mutuel a implanté sur les machines de ses conseillers un logiciel d'IA. Autoapprenant, Watson est présenté par IBM comme l'IA de « Deep learning » (apprentissage profond) de l'entreprise. Il permettrait, grâce à l'analyseur d'emails et aux quatre assistants virtuels, de trouver les bonnes réponses 60 % plus vite et pourrait orienter

et traiter 50 % des 350 000 e-mails quotidiens reçus par les conseillers de la banque.

Chez nous, tous les collègues connaissent la charmante rousse qui répond au prénom de CloE. Testée à partir de 2013 et étendue à toutes les Caisses en 2016, CloE n'est pas aussi élaborée que Watson. Si elle parvient malgré tout à améliorer sa « bibliothèque » de réponses – et donc si malgré des débuts difficiles elle est plutôt appréciée – elle ne le fait pas de manière autonome, mais via l'assistance bancaire, c'est à dire avec une intervention humaine encore importante. Comme on l'a vu, Watson semble avoir résolu une des calamités de notre profession, l'afflux exponentiel des courriers électroniques ; il hiérarchise déjà les mails et fait « remonter » les plus importants. CloE n'est pas capable de faire cela et ce n'est pas sa finalité. On nous dit cependant que des tests sont en cours dans ce sens. Acceptonsen l'augure, mais on peut être sceptiques car notre Groupe ne semble pas se situer à l'avant-garde en

Au demeurant, on pourrait considérer que ce « retard » n'est pas une mauvaise chose. Car on nous annonce d'autres possibles déclinaisons de l'IA, porteuses à la fois d'espoir et d'inquiétude. L'IA pourrait faire à notre place le scoring pour les prêts à la consommation, être experte en détection de fraude et faire des simulations d'investissements... Bien sûr, on nous vend l'idée que l'IA libère les chargés de clientèle des tâches répétitives au profit des tâches complexes, qu'elle leur permet de s'impliquer dans de nouveaux domaines, de mieux se consacrer aux clients.

#### L'IA doit alléger les tâches répétitives, mais rester sous contrôle humain.

Mais il existe un aspect plus noir, le premier qui vient à l'esprit si l'on fait preuve de simple bon sens. Comme une sorte d'Alien, cet outil se nourrit de nos savoir-faire, d'une partie de nos expériences, de notre intelligence, pour se mettre en situation de faire mieux que nous techniquement. Il serait donc un jour capable de nous remplacer et, s'il en est capable, la logique financière qui dirige nos entreprises fera qu'il nous remplacera vraiment. La menace pour l'emploi est évidente.

Le combat syndical, pour le coup, doit aussi évoluer. Il s'agit de prendre les employeurs au mot et d'exiger d'eux qu'ils mettent réellement en place ce qui, pour le moment, apparaît bien comme un discours lénifiant destiné à cacher de futures purges sociales. L'IA doit alléger les tâches répétitives, mais elle doit rester sous contrôle humain et nos métiers de contact, accompagnés par une formation de haut niveau, doivent demeurer des métiers de créativité et d'empathie au service de la clientèle.

Louis Martin

#### LES BUGS DE L'IA

Sur le papier, l'IA est une grande chose. Elle bat les hommes dans les jeux les plus complexes. Elle conduit des véhicules autonomes sur des milliers de kilomètres sans (trop d') accidents. Mais il existe des bugs, beaucoup plus qu'on ne l'imagine, des failles, et une facilité assez déconcertante à tromper la machine. L'IA a battu tout le monde en matière de reconnaissance d'images. Mais un jour quelqu'un eu l'idée de modifier imperceptiblement l'image d'un chien blanc, après quoi l'IA a reconnu ... une autruche. Depuis, comme si c'était un jeu, nombreux sont les chercheurs qui s'ingénient à tromper les algorithmes d'IA. Et ça marche ! Un long article du *Monde* de février dernier donne des exemples édifiants : un éléphant pris pour une chaise, des post-it posés sur un panneau de signalisation faisant prendre un panneau « sens interdit » pour une « vitesse limitée à 50 km/h », des autocollants informes posés à côté d'une banane faisant croire à un algorithme qu'il s'agit d'un grille-pain, etc.

La machine est, dans le fond, peut-être plus bête qu'il n'y paraît. Elle utilise des critères de ressemblance pour classer, pour décider, mais elle *n'explique* pas le classement. Elle a assimilé la partie strictement technique du cerveau humain, mais d'autres dimensions lui manquent, qui jouent un rôle essentiel dans notre intelligence : la capacité à détecter les biais, l'observation, la possibilité de tenir compte du contexte social, en particulier pour faire un tri dans les causes et dans les effets. Ces bugs sont très sérieux. Tant qu'il s'agit de jouer au go, ce n'est pas très grave, mais quand il s'agira d'établir un diagnostic médical, quand il s'agira de conduire un véhicule autonome, ou pour prendre un exemple qui nous parle plus, quand il s'agira d'accorder un prêt, ce sera une autre paire de manches.

Le moment où l'IA n'aura plus besoin de nous n'est peut-être pas, comme le disent certains articles de presse, pour demain, mais pour après-demain. Un après-demain peut-être plus lointain qu'on ne le pense, mais auquel il faut bien entendu se préparer.

# **ÉTHIQUE ET IA**

On se dispute beaucoup autour de l'éthique et de l'intelligence artificielle. Cedric Villani — mathématicien et député - à qui un rapport a été demandé, y accorde beaucoup d'importance : "Il faut une instance pour émettre des avis, donner des jugements en toute indépendance, qui puisse être saisie par le gouvernement comme par les citoyens, et qui nous dise ce qui est acceptable ou non acceptable ", c'est-à-dire une sorte de pendant au CCNE (comité consultatif national d'éthique pour les sciences de la vie et de la santé). D'autres disent que parler d'éthique, c'est mettre la charrue avant les bœufs et qu'il faudra se poser la question lorsque l'IA sera pleinement opérationnelle, car à ce moment-là de nouveaux — et imprévisibles — problèmes d'éthique apparaîtront. Une chose pourtant doit être pensée dès maintenant : les risques que fait peser sur l'humanité l'autonomie de l'IA par rapport aux hommes, sa capacité à développer, selon une logique qui nous échappe, des solutions qui s'imposeraient à nous. Il ne faut pas que l'IA soit une boîte noire opaque pour l'homme. Il faut garder la main.

Dans le film de Stanley Kubrick, 2001 Odyssée de l'Espace, datant pourtant d'il y a cinquante ans, le robot Hal semblait une anticipation de ce que nous savons et prévoyons de l'IA. Il prenait des décisions à la place des voyageurs interstellaires, il était autonome, jusqu'à la folie, jusqu'à vouloir se débarrasser d'eux. Dans le film pourtant, l'humain parvenait jusqu'au cœur de la machine et réussissait à la débrancher. Pourrons-nous demain « débrancher » l'IA si nécessaire ? C'est dans le fond l'enjeu essentiel de ces technologies du futur.

#### LES TRAVAILLEURS DU CLIC

Les algorithmes d'IA doivent engranger des données dans des quantités astronomiques — des milliards de données. Ce travail fastidieux est confié en France (et ailleurs) à des dizaines de milliers de micro-travailleurs — sans doute des dizaines de millions dans le monde — les « ouvriers du clic », qui doivent répéter des opérations totalement dénuées d'intérêt (trouver un chat sur une photo, retranscrire sur un ordinateur un texte écrit à la main, répondre à des sondages en ligne, etc.). Ils font cela pour entraîner des logiciels d'intelligence artificielle, pour nourrir la bête, via des plateformes spécialisées peu connues du grand public comme *Microworkers, Ferpection* ou *Mechanical Turk* d'Amazon. Ce travail ingrat, précaire et invisible est payé quelques centimes l'opération ; ceux qui s'y livrent ne savent pas la plupart du temps pourquoi ils cliquent. Ils sont inconnus du grand public, sans statut réel, moins médiatisés et plus précaires que les travailleurs « ubérisés ». De nombreux chercheurs pensent que le « métier » a de l'avenir, car très probablement l'IA aura encore besoin pendant longtemps de l'humain derrière elle. Les « ouvriers du clic » assurent déjà une surveillance à distance des véhicules autonomes

# COUP DE GUEULE

# **NOUS VIVONS UNE ÉPOQUE FORMIDABLE!**

Nul n'ignore les attaques en règle menées par l'administration américaine contre le groupe Chinois Huawei. En devenant le deuxième constructeur mondial de smartphones derrière le coréen Samsung, celui-ci a devancé Apple, désespérant les tenants du « America first ». Mais au-delà, c'est bien le déploiement de la 5G qui est l'objet d'une bagarre où tous les coups sont permis.

L'arrivée chez nous de ce réseau du futur est annoncée pour 2020. Des tests sont déjà menés dans différentes villes (Marseille, Lille, Bordeaux, Nantes, Toulouse, etc.) par les opérateurs mobiles. Les enjeux sont colossaux à plus d'un titre.

#### LA GUERRE EST DÉCLARÉE...

Le marché des terminaux, comme celui des matériels indispensables à l'infrastructure de ce réseau, sont l'enjeu d'une bagarre sans merci. Ainsi, au prétexte de la violation du blocus infligé à l'Iran par l'oncle Sam, Meng Wanzhou, fille du fondateur et directrice financière du groupe de Shenzhen, a été appréhendée début décembre au Canada à la demande des USA. En janvier, un autre cadre de cette firme a fait l'objet de mesures identiques en Pologne, au prétexte d'espionnage. Trump, par des menaces à peine voilées, invite avec insistance tous ses alliés à « black lister » Huawei. L'Australie a obtempéré, l'Europe est divisée. Ambiance...

Huawei est accusée d'implanter des accès dérobés, « backdoors » permettant de capter des informations sensibles, secrets politiques, techniques ou financiers, soit sur le réseau et ses serveurs, soit sur ses smartphones... et tout cela au profit du gouvernement Chinois.

#### C'EST CELUI QUI DIT QUI Y EST!

Notons qu'en la matière les USA ont rang d'experts puisque de telles « backdoors » seraient implantées par la « National Security Agency » sur toutes les versions de Windows depuis la version 95. On se souvient également des fameuses « grandes oreilles » de la NSA qui écoutaient sans vergogne les conversations de notre gouvernement et celles d'autres alliés européens.

Plus récemment, on apprenait que depuis octobre, un « bug » du système d'exploitation de l'iPhone permettait d'activer à distance, sous « Face time », le micro et la caméra de cet appareil sans que son propriétaire en soit informé... Sympa!

Enfin on sait que Google laisse traîner une oreille discrète dans chaque foyer équipé de son enceinte connectée, activée par le désormais fameux « OK Google ». On sait moins en revanche que sa filiale Nest, spécialisée en domotique, avait installé dans son hub de sécurité un micro « désactivé par défaut », donc activable à la demande, mais sans qu'il en soit fait mention dans la documentation technique du matériel : bref, un micro caché installé en catimini...

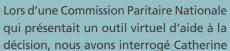
Devrions-nous en déduire que la seule liberté qui subsistera sera celle de choisir qui nous espionnera?

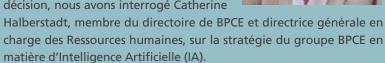
**Bernard Charrier** 





# **DEMAIN SE PRÉPARE AUJOURD'HUI**





À notre grande surprise, elle répondait alors n'avoir aucune information à nous transmettre sur le sujet. Il faudra pourtant y revenir sans tarder car nous ne pouvons imaginer que BPCE n'ait aucune réflexion en la matière, alors que ses concurrents investissent largement dans l'IA, certains ayant même amplement dépassé le stade de l'expérimentation...

Le développement de l'IA et ses multiples applications présentent tant d'opportunités pour nos dirigeants, notamment en termes de réduction de charges, qu'il est probable qu'on s'active sur le sujet : mais qu'on le fasse en secret est une source d'inquiétude légitime.

Car, si les investissements sont lourds, l'IA promet d'être plus économe pour un certain nombre de tâches qu'elle pourrait réaliser tout aussi bien que l'Intelligence Humaine dont l'exploitation est source de coûts récurrents. N'est-ce pas ainsi que les employeurs analysent salaires et cotisations inhérentes voire prestations? Ne leur en déplaise, ils devront pourtant faire avec les salariés durant quelques années encore, dans la banque comme dans chaque activité où l'humain est à la fois le sujet et le cœur de la relation.

#### PRÉSERVER L'OUTIL

Pour autant l'Intelligence humaine ne peut être productive sans un corps sain. Si l'absentéisme, la maladie et leurs évolutions sont des critères suivis attentivement en risque opérationnel dans nos entreprises, qu'en est-il de la santé des salariés des Caisses d'Epargne ? Contre toute idée reçue, elle n'est pas privilégiée par rapport à la moyenne nationale. Pour preuve, l'utilisation dans notre Caisse Générale de Prévoyance (CGP) d'une table de mortalité moins favorable, en termes d'espérance de vie, que celle établie sur la moyenne des français...

De tout temps le Syndicat Unifié-Unsa s'est soucié de la santé des salariés des Caisses d'Epargne, non pas recherche de productivité mais bien d'humanisme. Présidant aux destinées de BPCE Mutuelle depuis plusieurs dizaines d'années, le Syndicat Unifié œuvre à préserver notre pouvoir d'achat tout en déployant une couverture santé maximale et de fortes ambitions dans le domaine de la prévention. En effet, l'amélioration de la santé ne sachant ignorer les actions préventives, les représentants du Syndicat Unifié-Unsa ont initié des projets qu'ils souhaitent développer avec votre soutien. Alors que nous sommes invités à élire les délégués régionaux de notre mutuelle, voter pour les représentants du Syndicat Unifié-Unsa, c'est opter pour une garantie d'expérience validée, associée

> Philippe Donvito Secrétaire général Syndicat Unifié-Unsa



# **ÊTRE UNE FEMME À BPCE SA...**

Ces dernières années, la situation des femmes s'était largement améliorée, à tel point qu'on croyait arriver quasiment à une situation de parité et d'égalité, même si des progrès restaient à accomplir au niveau des postes de dirigeantes. Mais l'analyse menée par l'expert du Comité d'entreprise nous ramène malheureusement plusieurs années en arrière... Comment cela peut-il être encore possible, en 2019 ?

#### **FEMME DES ANNÉES 80...**

On se croirait revenus au 20ème siècle!

En matière d'embauches, la féminisation recule, passant de 48 % en 2016 à 37 % en 2017, soit -11 points. Ce repli s'observe dans la quasi-totalité des directions et s'accompagne en outre d'un véritable décrochage dans la féminisation des promotions. Les femmes ont ainsi représenté 40 % des promotions en 2017 contre 49 % en 2016 ou 56 % en 2014. Ce reflux est d'autant plus paradoxal que les femmes sont plus présentes sur les niveaux de classification les plus faibles. Il serait donc logique qu'elles soient plus nombreuses dans les promotions! L'expert a également démontré que 2 et 3 ans après les embauches faites en 2014 et 2015, les hommes sont davantage promus, et, pour les salariés non promus, davantage augmentés que les femmes.

#### **FEMME D'AUJOURD'HUI**

Que s'est-il passé ? Il est clair que les femmes ont été les principales victimes de la diminution du nombre de managers. Certes « l'aplatissement » de l'organigramme va plutôt dans le bon sens, mais fallait-il que cela se fasse au détriment des femmes ?

La transformation digitale y est aussi pour beaucoup car il est bien connu que les informaticiennes sont bien moins nombreuses que les informaticiens...

Mais les efforts nécessaires pour recruter des femmes ont-ils été faits ? Au-delà de la simple étape du recrutement, il convient de s'interroger sur l'attractivité de BPCE et de son socle social pour les femmes, entre un équilibre plus que douteux vie privée / vie professionnelle et l'absence de places en crèche inter-entreprises (pourtant demandées depuis des lustres) ? Et quid du télétravail qui pourrait simplifier la vie des mères de jeunes enfants ?

# NE LA LAISSE PAS TOMBER...

Les décennies passées l'ont amplement démontré : sans politique volontariste, tous les prétextes sont bons pour cantonner les femmes à des postes subalternes. Mais à BPCE, on peut aujourd'hui légitimement se poser la question inverse, au vu de l'ensemble des indicateurs qui sont largement dans le rouge : y aurait-il une politique volontariste qui viserait à privilégier les hommes au détriment des femmes ?

Comment expliquer autrement

le constat chiffré indiqué ci-dessus ? La direction répondra en parlant de marché du travail et d'emplois sensibles... Mais à quoi sert une Direction des Ressources Humaines, si elle n'est pas capable de compenser et d'infléchir des tendances qu'elle jugerait défavorables... à moins évidemment qu'elle les juge favorables ?

Didier Giraud





DÉSERTIFICATION BANCAIRE DANS LES CAMPAGNES

# UN PEU D'ESPÈCES, S'IL VOUS PLAÎT!

Depuis plusieurs années, les banques françaises suppriment en moyenne deux DAB par jour, soit près de 800 par an, toutes enseignes confondues. Pourquoi un tel désengagement et comment y faire face ?

Les coûts d'entretien et de sécurité, eu égard au nombre de retraits, est le principal motif avancé par les exploitants. Ainsi, la désertification bancaire s'ajoute à la longue liste des disparitions de commerces et services dans des territoires où une population vieillissante est de plus en plus fragilisée.

#### CASH-BACK

La transposition dans le droit Français, en décembre 2018, d'une directive européenne généralisant la mise en place du cash back est présentée comme la solution pour pallier l'absence de DAB.

Ce service n'est cependant qu'un maigre palliatif, en ne répondant que sommairement au problème. Tout d'abord, les retraits en cash back sont plafonnés à 60 €. Sur le plan technique, ce service nécessite que le commerçant soit équipé d'un terminal de paiement. Un équipement qui est loin d'être généralisé, qui plus est dans des territoires où le débit internet est souvent

insuffisant pour réaliser une transaction par carte bancaire. Enfin, les commerçants n'ont pas toujours suffisamment de liquide dans leur caisse et rechignent à en conserver davantage pour des raisons évidentes de sécurité.

#### **RETOUR AU TROC**

Malgré les propos rassurants des services de Bercy qui disent se préoccuper des territoires les plus reculés, il est hélas à craindre que le mal empire. En effet, la baisse continue du nombre de retraits par carte depuis une dizaine d'années incite les banques à opérer une diminution du nombre de DAB. Un mouvement qui évolue vers le « zéro cash » que certains pronostiquent à un horizon de moins de dix ans !

Les territoires ruraux doivent-ils se préparer à réintroduire le troc ?

Pascal Binet-Wasiolewski

CE BOURGOGNE FRANCHE-COMTÉ

# **QUAND LE TEMPS DE TRAJET DEVIENT DU TEMPS DE TRAVAIL**

Il fallait y penser et les militants SU-UNSA de la CEBFC l'ont fait! A l'ère du tout digital, ils ont su faire reconnaître du temps de trajet comme temps de travail. Chapeau pour le sens de l'innovation!

L'histoire débute avec l'annonce en juillet 2017 du regroupement des fonctions support, historiquement implantées à Besançon et Dijon depuis la fusion des ex-caisses de Bourgogne et de Franche-Comté en 2006. A l'époque, nos équipes avaient défendu bec et ongles le maintien des bassins d'emploi. Mais la stratégie de nos dirigeants les conduit aujourd'hui à regrouper l'ensemble des fonctions support sur le site du futur siège à Dijon.

L'annonce ne fut pas reçue comme une simple « mise à jour » par nos collègues travaillant sur le site de Besançon. On demandait aux 84 personnes concernées d'envisager l'avenir sous forme de mobilité géographique ou fonctionnelle, alors qu'une majorité ne se projetait dans aucune de ces deux éventualités, comme le constatait le SU-UNSA en les accompagnant dans leur réflexion. Dans cette perspective, elles n'auraient d'autre choix que de passer plus d'une heure le matin pour se rendre à Dijon et autant le soir pour rejoindre leur domicile. L'amplitude de leur journée de travail s'allongeant de plus de 2 heures chaque jour sans gagner plus! Ça change la vie...

Face à ce constat sans véritable autre solution que le travail à distance, hypothèse fragile, les militants SU-UNSA ont activé leur imagination au profit de l'innovation. Le raisonnement fut simple, mais encore fallait-il y penser : organiser le déplacement des salariés en leur permettant de travailler durant le trajet! L'idée de mettre en place un autocar connecté permettant d'accueillir les collègues sur des postes de travail adaptés à cette mobilité était née. Futé!

#### ON TESTE,

La direction, intriguée, envoie une délégation syndicale à Bruxelles chez Kéolis, à l'origine de la mise en service depuis 2016 de 11 véhicules « Autocar Bureau Connecté » interentreprises. L'un d'entre eux est même mis à disposition fin novembre pour organiser un trajet Besançon - Dijon avec 22 collègues en situation de travail à bord. Test largement concluant sur le plan technique et en matière de conditions de travail (super wifi, sièges confortables et tablettes élargies, avec prise et connexion, adaptées à un ordinateur portable).

Et comme tout travail mérite salaire, la direction accepte de considérer comme temps de travail 1 heure par jour du temps total de trajet. Mieux, les collègues qui intégreront ce dispositif bénéficieront d'une prime d'incitation de 5 000 €! Au final, ils disposeront aussi de 2 jours hebdomadaires de travail

Signé en janvier 2019 par toutes les OSR, l'accord de performance collective, intégrant cette innovation, est aujourd'hui applicable.

« La négociation de cet accord, 1er du genre signé dans le Groupe, a été rendue possible grâce au dialogue régulier instauré entre les partenaires sociaux et les collègues concernés. Sa conclusion témoigne une fois encore de l'engagement des élus SU-UNSA, porté par notre devise Agir pour construire! Ils méritent un coup de chapeau franc et sincère pour leur esprit d'initiative. »

> Manuel Michaux DSC SU-UNSA CEBFC



**CE AUVERGNE LIMOUSIN** 

# **MAIS KÉKIDI LUI?**

Qui connaît M. Arondel ? Peu de monde sans doute. Pour que nul ne l'ignore, signalons donc que M. Arondel est président de la Fédération Nationale des Caisses d'épargne (FNCE).



La quoi ? Mais oui voyons, la Fédération, ce machin qui servait un tout petit peu à quelque chose quand les Caisses d'épargne remplissaient des missions d'intérêt général et qu'elles finançaient de manière réglementée des PELS, des projets d'économie locale

#### **IN MEMORIAM**

Depuis, les missions d'intérêt général ont été oubliées et des PELS il ne reste que le souvenir. La Fédération est donc à peu près inutile puisqu'elle ne remplit même plus ce rôle de contrepouvoir face à la toute puissante BPCE, quand elle prétendait fédérer sous son étendard les membres des Conseils d'orientation et de surveillance des Caisses d'épargne. M. Arondel ne sert donc plus à rien!

> Soyons justes cependant, il est plus connu que nous le sous-entendions. Il est connu de tous les membres des COS, qu'il convie régulièrement à des agapes, l'occasion sans doute pour ces braves gens de se raconter comment ils ne jouent pas leur rôle, laissant tout le pouvoir aux membres des directoires en échange d'immérités émoluments.

#### **DES IMPORTUNS POUR** TROUBLER LA FÊTE

Belle petite machine. Bien huilée. Oui, mais voilà, il y a bien des années, des gouvernants, sans doute dans un moment d'égarement, ont commis une petite erreur. Ils ont laissé le loup entrer dans la bergerie. Ils ont accepté que des représentants des salariés siègent dans les COS. Bien sûr ils sont minoritaires. Ils n'ont donc aucune chance de peser sur les décisions. Mais dans beaucoup de cas ils sont les seuls à la ramener et à dire quelques vérités indispensables dans ce petit monde feutré.

Un de nos camarades, Marc Chanut (CE Auvergne Limousin) a depuis longtemps décidé qu'il fallait sortir de ce ronron et il ne se prive pas de dire ce qu'il a sur le cœur sans censure, mais avec un réel sens de la mesure, souvent sur le registre de l'humour, car quand on sait que l'on n'a que le pouvoir de la parole, autant l'exercer avec de l'esprit.

#### L'IMPUDENT A OSÉ

Le 27 novembre dernier, il participait à Paris à une formation organisée donc par la Fédération, avec des interventions de l'ACPR¹, l'organisme de contrôle du monde bancaire. Il ne s'est pas gêné pour dire ce que nous avons déjà écrit à plusieurs reprises dans ces colonnes, à savoir le caractère anxiogène de la double injonction qui pèse sur les salariés, entre obligation commerciale et droit de conseil et autres intérêts du

#### IL A DIT LA VÉRITÉ, IL DOIT **ÊTRE EXÉCUTÉ...**

Le rappel de cette difficulté majeure, que tous nos commerciaux connaissent, en particulier les directeurs d'agence dont c'est le quotidien, a eu l'heur de déplaire aux présents. Elle a particulièrement déplu à M. Arondel, qui s'est plaint auprès du président du directoire de Marc, lui demandant de châtier l'impudent. Il y eut bien une convocation, mais qui tourna court, car il en faudrait beaucoup plus pour inquiéter Marc, qui est un militant aguerri, bien plus au courant que M. Arondel de ce qui est permis en matière de droit d'expression, et maîtrisant suffisamment son langage pour savoir qu'il n'était pas allé au-delà de ce qu'il lui était permis de dire.

Nous avons parfois rêvé d'un monde des Caisses d'éparque dans lequel les membres de COS jouent leur rôle, exerçant un contrôle vigilant sur l'activité des directoires. Au lieu de quoi nous avons des moutons, indignés lorsque les salariés n'acceptent pas de se laisser tondre.

Agathe Prévost

1. L'Autorité de contrôle prudentiel et de résolution - ACPR - est l'organe de supervision français de la banque et de l'assurance



# UN FORFAIT À ENCADRER STRICTEMENT

Comme on le sait, les cadres et salariés autonomes peuvent être soumis à un régime dérogatoire aux 35 heures : le forfait jours. Leur temps de travail est alors décompté en nombre de jours travaillés sur l'année, et non en heures hebdomadaires. Mais il y a des abus...

Ce régime les amène à faire plus que les 35 heures légales ou que l'horaire conventionnel, en échange souvent d'un nombre plus important de journées de

#### **ÉLARGISSEMENT DU PÉRIMÈTRE**

Réservé à l'origine aux cadres disposant d'une large autonomie dans l'organisation de leur travail, le dispositif a été progressivement étendu, jusqu'à concerner récemment tout salarié inclus dans un accord de performance collective. Le forfait-jours est fréquemment « vendu » aux personnes concernées sous des atours idylliques. Nombreux sont ceux de nos collègues qui ont entendu « Bien sûr tu travailleras la plupart du temps 48h par semaine, bien sûr tu n'auras le plus souvent que les 11 heures de repos quotidien obligatoires, mais à côté de cela tu pourras de temps en temps te payer des journées d'une heure ou deux ».

La vérité est que si la première partie de la promesse est rigoureusement tenue – ce sont les obligations légales - la deuxième partie relève très rapidement du fantasme. Pourquoi ? Parce que ces dérogations à l'amplitude horaire sur la journée s'accompagnent trop souvent d'une charge de travail telle qu'il est, en réalité, impossible d'accomplir les tâches exigées dans le temps octroyé. Il n'est pas rare que certaines ou certains se trouvent dans l'obligation matérielle d'aller au-delà des 48h par semaine, parfois même de renoncer aux RTT « généreusement » octroyées.

#### **ABUS SANCTIONNÉS**

Ce constat surprendra peut-être certains de nos collègues, il est pourtant confirmé par l'activité judiciaire récente qui pointe des abus en la matière et les sanctionne avec riqueur, plusieurs accords ayant été retoqués. Les juges considèrent en effet qu'une convention de forfait en jours ne peut être appliquée si l'employeur ne remédie pas en temps utile à une charge de travail incompatible avec une durée raisonnable, et cette charge de travail doit-être mesurée par des évaluations régulières. Cette mesure doit en outre faire l'objet d'un accord collectif. Le salarié, même en forfait-jours, peut donc valablement réclamer des dommages-intérêts au titre du dépassement constaté des durées maximales de travail quotidiennes et hebdomadaires de droit commun. Trop de salariés, en particulier des cadres, connaissent mal cette sévérité de la justice à l'égard des abus en matière de forfait-jours, allant parfois, malheureusement, jusqu'à les accepter au prétexte des « responsabilités ».

Attention cependant aux risques sur la santé: si les juges considèrent qu'il y a des abus et que ceux-ci doivent être condamnés, c'est que le problème est sérieux.

Karim Hacen





CENOUVEAU ÉCONOMIQUE COMITÉ EST SURTOUT: ÉCONO-VRAIMENT MIEDE RÉU-SOCIAL ET NIONS, D'ÉLUS ÉCONOMIQUE?



#### CE RHÔNE ALPES

#### **CSE: DIALOGUE SOCIAL LOW-COST!**

À la CERA, le 11 octobre 2018 a été marqué par le remplacement du Comité d'Entreprise, du Comité Hygiène Sécurité et Conditions de Travail et des Délégués du Personnel par une instance unique : le Comité Social et Economique, instauré par les ordonnances « Macron » de septembre 2017. Premier bilan...

Les premiers mois d'exercice de cette nouvelle instance confirment nos pires craintes quant aux difficultés pour mener à bien l'ensemble des missions héritées des anciennes instances. Auparavant, pour traiter ce qui relevait des trois instances disparues (économiques, HSCT et réclamations individuelles et collectives), il fallait au moins une trentaine de réunions par an avec l'employeur et plus d'une centaine d'élus. Maintenant, l'ensemble des points devra être traité en 12 réunions par 24 élus!

#### **CANIF ET FICELLE...**

Nous commençons à en voir les premiers effets délétères sur le dialogue social : des consultations périodiques reportées, des points traités à-la-va-vite en réunion plénière avec pour justification un ordre du jour surchargé, des réclamations individuelles et

collectives mises en ligne sans débat de fond, des sujets primordiaux de sécurité et conditions de travail bloqués au niveau de sa commission ad hoc, etc. Et les conséquences sont loin d'être toutes identifiées

Ce qui est pointé du doigt derrière ce constat, ce sont bien les moyens alloués en nombre d'élus et en heures! Les élus manquent de temps pour préparer les réunions et les interventions dans les différentes commissions, mais ils manquent également de temps pour aller au contact de leurs collègues. Avec un territoire d'une superficie de 26 000 km2, comprenant environ 300 points de vente et 2 sièges administratifs, c'est devenu quasi-impossible! En refusant d'instituer des représentants de proximité associés aux élus de CSE, la direction savait très bien que les remontées du terrain seraient moins nombreuses.

#### **EXIT LE PRÉVENTIF**

Cette stratégie est en train de se retourner pour partie contre la direction. Auparavant, la présence de Déléqués du Personnel maillant le territoire permettait de prendre régulièrement le pouls des ambiances de travail et d'alerter la direction sur les difficultés détectées. Maintenant, les élus sont obligés, la plupart du temps, de jouer les pompiers car lorsqu'ils ont connaissance d'une dégradation importante des conditions de travail sur un site, c'est déjà trop tard!

La première conséquence visible, c'est que, depuis le mois d'octobre 2018, les élus de CSE ont émis deux droits d'alerte pour risques graves et d'autres sont dans les tiroirs.

Patrick Mariusse

# CELA VA SANS DIRE... POURTANT MIEUX VAUT L'ÉCRIRE!

La Banque est une communauté de femmes et d'hommes qui conjuguent savoirs et talents au service de leurs clients. Elle devrait donc promouvoir des relations humaines et, compte tenu des valeurs dont elle se réclame, un fonctionnement réellement coopératif. Mais le constat du jour est tout autre...

Comment expliquer les impolitesses si fréquentes au travail ? La faute au système, à la pression, au stress, aux priorités, aux urgences, à la réduction des effectifs sans réduction des tâches, à la productivité, à la concurrence...? Les bonnes excuses ne manquent

#### **COURTOISIE ET POLITESSE?**

Est-il si difficile de dire « Bonjour... s'il te plait.... Merci », de souhaiter une bonne journée, d'être d'humeur égale ou de savoir s'en excuser quand ce n'est pas le cas, d'assumer ses erreurs...?

Ces mêmes principes de politesse élémentaire et de bonnes règles de vie s'appliquent également dans notre communication écrite... Las, la messagerie regorge d'incivilités ou de goujateries. Combien de mails reçus de type : « Combien de PEL aujourd'hui ? Cette semaine? ».

Non seulement le système ne les sanctionne pas, mais il les exonère dès lors que la performance est au rendez-vous!

#### FAIRE ATTENTION À L'AUTRE

La civilité au travail est un élément certes discret mais crucial de la motivation, du vivre ensemble. Le manager qui prête attention à ses collègues et prend le temps de les saluer chaque matin instaure une dimension humaine et de partage. À l'écoute, il identifiera plus aisément la personne en difficulté, nécessitant un soutien temporaire ou un encouragement. Inévitablement, cette exemplarité se traduira dans le comportement de l'ensemble des membres de l'équipe, formant ainsi un corps solidaire dont chacun saura pouvoir attendre aide et soutien.

Courtoisie et empathie devraient donc intégrer les programmes de formation managériale, pour inciter à une écoute et une disponibilité plus grande vis-àvis des équipes, au-delà du seul management de la performance!

Quand le coopératif n'est plus qu'un faire-valoir ou un faux nez, la relation humaine a quitté depuis bien longtemps le cœur des préoccupations... Regrettable constat fait dans nos banques régionales pourtant populaires et coopératives : nos clients ne s'y tromperont pas!

Laetitia Bresson Déléguée syndicale UNSA Banques Populaires



# SIMPLE, BASIQUE<sup>1</sup>

Un entraîneur est jugé sur la qualité des performances de son équipe : si les résultats ne sont pas au rendez-vous, il est viré. Son intérêt bien compris est donc de tout mettre en œuvre pour qu'elle gagne ou, a minima, réussisse une belle performance. À ces fins, il s'assure qu'elle dispose de tous ses atouts et des meilleures conditions pour exprimer ses talents.

La Caisse d'Epargne, partenaire des J.O. de Paris 2024, devrait s'inspirer de cet état d'esprit car aujourd'hui, si nos directions usent aisément de la métaphore sportive pour parler d'une agence, le soin porté aux commerciaux pour leur faciliter la tâche et l'efficacité des équipements vaudraient au coach d'être viré.

Lisez plutôt l'exemple d'Evelyne qui reçoit ce samedi matin Arnaud M.:

11h Je reçois un client de plus de 26 ans, suite à la fermeture de son livret jeune.

Il détient un livret A chez nous avec 20 000 €. Simple - Basique

11h10 Je fais la découverte, il détient un PEL et un LDDS au Crédit Agricole, c'est un jeune agriculteur. Proposition d'ouverture d'un Millevie premium. Le client est d'accord. Simple - Basique

11h20 Je me lance, j'explique la diversification, les fonds euros, on décide du pourcentage d'UC, car n'oublions pas que cela conditionne les frais d'entrée.

Bref on se met d'accord sur 80/20 avec Nymphéa (si Monet savait ça...). Il reste ultra prudent.

Moyennement simple - Moyennement basique

11h35 Je garde mon calme, je prends mon souffle, quand faut y aller, faut y aller.

Je sais que cette épreuve est réglementaire, je n'ai pas le choix. J'explique, je mets le client en confiance, on fait le QCF.

Pas simple - Pas basique

Bagatelle.

11h45 Je perçois l'impatience, je déploie le maximum d'amabilité pour faire avaler la suite, à savoir LEA : la grande aventure...

Vraiment pas simple – Vraiment pas basique

12h00 Je me dis que le plus dur est fait.

J'essaie de parler d'autre chose : la météo. Et en ce moment vous semez quoi?

Ok, on peut faire le contrat.

Ah non! Ça bloque, il faut faire l'auto certification! Êtes-vous de citoyenneté américaine ?

Gloups, crispation du client, je rétorque : « Oui, une bonne blaque des américains. »

Décontraction, respiration. EAI, c'est fait.

On peut faire le contrat ?

Le client n'a pas de compte courant, ça bloque sur Bon alors on ouvre un compte courant. Re-bagatelle.

Il ne servira probablement jamais, mais c'est la

12H20 Je réalise qu'il manque une pièce au puzzle

Enfin, on peut saisir le Millevie premium de 15 000 € *Je rêve que ce soit simple – Je rêve que ce soit basique* 

12h35 Comme moi, le client est épuisé, pour ne pas dire rincé.

Je me souviens que ma proposition a obtenu un accord 1h15 avant.

Le reste ce sont des procédures, des ennuis, de la honte, une détresse infinie.

Définitivement pas simple – Définitivement pas

Est-ce que la direction se pose la question du faible chiffre d'affaires réalisé en assurance vie depuis le début de l'année ? Être partenaire des J.O. en 2024 est une belle aventure dont les salariés sont assez fiers. Alors, pourquoi transformer un 100 m en 110 m haies rempli d'obstacles, et tout cela sur un terrain cabossé ? Faut-il rappeler que les commerciaux veulent juste faire leur job? Ils sont dans les startingblocks, il suffit de préparer la piste.

Nadia Peschard

1. Basique est un single musical du rappeur français Orelsan sorti le 20 septembre 2017

#### **GLOSSAIRE**

Simple - Basique.

PEL: Plan d'Epargne Logement

LDDS: Livret Développement Durable et Solidaire

**UC**: Unité de Compte

**QCF**: Questionnaire Compétence Financière

**LEA**: L'Épargne Active

**EAI**: Échange Automatique d'Informations



# ÉCHOS DU GROUPE





**CE AQUITAINE POITOU-CHARENTES** 

# LES PARIAS DE L'ENTREPRISE

Différentes raisons peuvent amener un(e) salarié(e) à demander à son employeur une rupture conventionnelle : un nouveau projet professionnel, l'approche tant attendue de la retraite après des années de bons et loyaux services, ou d'autres motifs moins enthousiasmants... Mais tous ne sont pas reçus avec bienveillance...

En période de transformation des métiers, de nouvelles façons de travailler s'installent sous couvert de digitalisation de la profession. Ces changements, souvent radicaux, toujours rapides, incitent certains collègues à vouloir partir avant l'heure. Pertes de repères, conflits de valeurs, fatigue, démotivation : les symptômes ne manquent pas. Alors, les employeurs permettent à certains, parce que l'intérêt est partagé, de quitter l'entreprise dans le cadre d'un accord

#### **DES CHOIX OBSCURS**

Les critères de choix sont tout à fait obscurs, ce qui donne un sentiment d'injustice à ceux qui, ayant présenté en vain une demande, souvent réitérée, se voient opposer un refus. S'agit-il d'une sorte de loto? Connaître les raisons du refus est quasi impossible. Quelques rares managers osent même dire, vachards: « la rupture conventionnelle, c'est un cadeau que fait l'entreprise et vous ne le méritez pas ».

#### **SOUFFRANCE CACHÉE**

Il existe aussi d'autres motivations, souvent nondites, à cette volonté de départ : par exemple l'épuisement consécutif à une surcharge de travail, mal être au travail, acharnement managérial, etc. Il est alors bien difficile de parler de son ressenti, de son malaise à l'employeur. Les collègues concernés biaisent en invoquant de pseudos projets, totalement incapables de dire la vérité sur leur vécu ou de dénoncer telle ou telle pratique répréhensible. Parfois, leur état psychologique impose

le départ comme une urgence vitale. Si la rupture conventionnelle, qui pouvait leur assurer un minimum de sécurité (allocations chômage), leur est refusée, ils n'ont d'autre choix que de partir « à la cloche de bois ».

Quand ces mêmes collègues, à l'implication et la motivation exemplaires, ont fait un parcours « sans faute » durant de nombreuses années, couronné par des évaluations élogieuses, donnant sans compter leur temps et le meilleur d'eux-mêmes, se voient refuser une rupture conventionnelle, c'est la catastrophe! Reste l'abandon de poste : un non choix. Il arrive même que certains hiérarchiques, petit sourire aux lèvres, le proposent...

#### PARIAS DE L'ENTREPRISE

C'est alors choisir de partir comme « un voleur » dans un cadre disciplinaire. Car, même si l'entreprise déclare « nous ne nuirons pas au salarié qui fait ce choix », rien n'est plus déstabilisant pour des personnes en souffrance que de partir pour faute grave.

Sans perspective ni projet, avec comme seul impératif celui de préserver sa santé, cette « faute grave » est lourde à porter. Ils se sentent alors les parias d'une entreprise qu'ils ont aimée. Perdant toute confiance en eux, jusqu'à la perte de l'estime de soi. C'est un long chemin de reconstruction personnelle qu'ils auront à parcourir. Quel gâchis!

**Christine JOLIEY** 



#### HIT-PARADE

Et si les patrons les plus vénérés n'étaient pas les meilleurs ?



Un PDG peut-il, à l'instar d'un artiste ou d'un sportif émérite, être hissé au rang de star ? C'est-à-dire être considéré comme un être exceptionnel, qu'aucun autre ne pourrait égaler pour mener l'entreprise dont il tient les rênes ? A défaut de certitude, ceux qui sont en poste ont tout intérêt à le faire croire pour préserver leur statut et les émoluments stratosphériques qui y sont liés.

#### **ENTRE-SOI**

Cette forme d'idolâtrie est essentiellement exprimée par les administrateurs des entreprises et groupes dirigés par ces PDG vedettes, ainsi que par les chasseurs de têtes. Les premiers, souvent eux-mêmes dirigeants, agissant par esprit de caste, les seconds étant directement intéressés, leurs services étant indexés sur la rémunération de leurs proies.

Cet entre-soi a des conséquences coûteuses pour les entreprises considérées, mais aussi pour l'ensemble de la société, en participant au mouvement généralisé de hausse des rémunérations des dirigeants et en encourageant de mauvaises pratiques managériales.

#### **RÉSULTATS À LA TRAÎNE**

Les études chiffrées factuelles montrent cependant que les PDG les plus vénérés ne sont pas économiquement les meilleurs.

Une étude de deux chercheurs en finance<sup>1</sup> démontre que plus un PDG est bien classé dans le palmarès des dirigeants, plus la valeur boursière de l'entreprise qu'il dirige risque de décroître. L'explication tient au fait que leur notoriété les conduit à multiplier les acquisitions, plutôt destructrices de valeur.

Le rapport Proxinvest<sup>2</sup> 2018, sur la rémunération des dirigeants des 120 premières sociétés françaises par leur capitalisation, le confirme. Sur la période 2014-2017, l'évolution des rémunérations des PDG n'est nullement corrélée aux performances des entreprises qu'ils dirigent.

En Caisse d'épargne aussi, nous pouvons faire les mêmes constats, les patrons ne sont pas les stars qu'ils veulent faire croire!

#### **JOUER COLLECTIF**

À l'évidence, le succès d'une entreprise est éminemment collectif. Cette évidence doit se traduire dans les systèmes de rémunération collectifs équitables.

A l'heure où l'on semble s'interroger sur les malaises d'une société qui chaque jour creuse le fossé des inégalités, il serait salutaire de reconsidérer ces fausses idoles et ceux qui les encouragent.

Serge Huber

#### **UN MILLIARD D'INVISIBLES**

Un septième de la population mondiale ne possède pas de papiers d'identité, carence-lui interdisant ainsi l'accès à d'élémentaires droits et actes civiques.

L'égalité est une valeur bien mal partagée entre les individus de notre planète. Si la chose n'est pas nouvelle, on l'évoque le plus souvent à propos du partage des richesses et de l'accès aux biens les plus élémentaires qui en découlent : nourriture, eau, logement, santé... Une carence affectant plus d'un milliard de personnes de par le monde est peu souvent évoquée : l'accès à une identité officielle.

#### FRAUDES EN TOUS GENRES

Un septième de la population mondiale ne possède pas la plus élémentaire des reconnaissances, à savoir la constatation officielle de leur existence! C'est-àdire qu'ils ne possèdent pas le moindre document prouvant leur identité.

Ces « invisibles » sont, pour la moitié d'entre eux, localisés en Afrique Subsaharienne et pour le tiers sur le continent Asiatique (Inde, Pakistan, Bangladesh), avec des zones très fortement touchées : trois Nigérians sur quatre n'ont pas de documents officiels.

Les conséquences sont loin d'être anodines pour les individus directement concernés, mais aussi pour le fonctionnement des Etats.

La non possession de papier d'identité complique, voire empêche l'accès aux aides sociales et autres services de soins et d'enseignement, aux

Conséquences d'autant plus pénalisantes que ces « invisibles » se comptent parmi les plus pauvres.

Cette carence affecte aussi l'ensemble de la société en favorisant les fraudes en tous genres : attribution d'aides, falsification d'examen et de diplômes universitaires, suivi des vaccinations, voire difficulté dans l'identification de suspects de crimes et de délits, facilitation de la fraude électorale aussi.

#### **NUMÉRIQUE SALUTAIRE?**

Ce phénomène s'explique, en grande partie, par l'ignorance de l'importance pour les parents d'enregistrer leurs enfants à la naissance. Ignorance mais aussi difficulté à accomplir ces démarches quand parfois les services administratifs, à plusieurs jours de marche ou de pirogue, sont inaccessibles.

La difficulté est parfois plus prosaïque encore, certains Etats n'ayant pas les moyens de gérer un système d'enregistrement de leurs ressortissants. Des ONG et institutions internationales suggèrent des solutions numériques pour pallier ces difficultés, en proposant des moyens légers de scanner les données biométriques de manière résistante à la fraude. De nombreux pays africains ont déjà avancé dans ce domaine en ayant pour objectif d'établir un processus électoral fiable, garant de stabilité et de paix. Un programme électoral empreint de beaucoup de pertinence!

Serge Huber



Meir Statman de l'université Santa Clara (EU) et Deniz Anginer de la Banque Mondiale. 2. Société de conseil et d'analyse financière française

# **BIENTÔT LA FIN D'UN MONDE**

La théorie de l'effondrement de notre société, fondée sur les énergies fossiles, est aujourd'hui sérieusement annoncée. Certains s'y préparent sereinement.



« A l'horizon 2030, les besoins de base (alimentation, eau, logement...) ne seront plus accessibles à une majorité de la population mondiale. »

Ces prévisions n'ont pas germé dans le cerveau fumeux de guelque Nostradamus des temps modernes, mais sont le résultat des travaux réalisés par des chercheurs, des experts et quelques politiques qui avancent une thèse, dite de « l'effondrement ». Ils l'expriment dans le cadre d'une science nouvelle, la collapsologie<sup>1</sup>, ou l'étude de l'effondrement de la civilisation industrielle.

#### **DANS LE ROUGE**

Cette analyse se base sur la compilation de faits et de prospectives qui, selon ses disciples, conduiraient inévitablement à la fin de la civilisation thermoindustrielle, fondée sur les énergies fossiles. La collapsologie se base sur nombre d'indicateurs qui

évoluent tous dans le rouge : augmentation de la température mondiale, concentration en CO2, disparition d'espèces végétales et animales... auxquels s'ajoutent l'emballement de la consommation de matières premières, l'évolution constante de la démographie, l'amplification des mouvements migratoires, la fragilité des systèmes économiques et financiers...

#### **EFFONDREMENT BRUTAL**

Pour les collapsologues, l'effondrement, qui a déjà commencé, sera graduel jusqu'à atteindre sa phase la plus critique. Si l'effondrement de civilisations comme celle des Mayas ou des Romains s'est déroulé sur plusieurs décennies, les collapsologues redoutent aujourd'hui un effondrement plus brutal du fait de l'interconnexion de nos sociétés occidentales, qui pourrait accélérer la dynamique de rupture. Rupture d'autant plus violente que personne n'est préparé. Pour les tenants de cette science, la question n'est pas

de savoir si la catastrophe va survenir, mais comment vivre avec. À chacun sa recette : les survivalistes américains se mobilisent dans la construction de bunkers et le stockage de nourriture. En France, on s'oriente plutôt vers des valeurs de partage et d'entraide ou encore en promouvant la décroissance et la création de petites communautés autosuffisantes en énergie et en nourriture.

#### **MAL EN POINT**

Si l'appellation de « science » ne fait pas l'unanimité dans le milieu universitaire, chacun s'accorde à reconnaître le caractère de mise en alerte qui contribue à la prise de conscience des populations. Peu importe le terme, *Collapsologie* ou pas, à l'évidence la planète va mal et cela a déjà des conséquences sur de nombreux humains, à commencer par les plus pauvres.

Serge Huber

<sup>1.</sup> Du latin collapsus : tombé en un seul bloc.

# **UNE FAUSSE BONNE NOUVELLE?**

Ces vingt-cinq dernières années ont été l'histoire d'un appauvrissement des retraités. L'affirmation peut paraître paradoxale car le montant moyen des retraites, lui, a plutôt augmenté.

Cette apparente augmentation est liée au fait que les nouveaux retraités sont globalement arrivés avec de meilleurs salaires, de meilleures carrières que les générations précédentes. Prises individuellement, les pensions se sont bel et bien notablement dégradées. Cela s'explique en partie par l'alourdissement des prélèvements sociaux, dont le plus spectaculaire est celui de 1,7 point, non compensé, de la CSG. Mais ce sont les méthodes de revalorisation qui ont été les plus ravageuses. Alors que longtemps les retraites ont évolué comme les salaires, on a d'abord décidé de les revaloriser au rythme, moins favorable, de l'inflation, puis à un rythme inférieur : ainsi l'AGIRC et l'ARRCO ces trois dernières années ont appliqué le principe de l'inflation moins un point ; quant à la retraite de la sécu, elle n'augmentera que de deux fois 0,3 % les deux prochaines années, alors que l'inflation prévisible sur la période sera sans doute supérieure à 3 %.

Dans ces conditions, la suggestion faite en janvier par M. Delevoye, Haut-commissaire à la réforme des retraites, de revenir à une indexation par rapport aux salaires pour le fameux « régime universel » promis par Emmanuel Macron, peut apparaître comme une divine surprise. Las ! Au mois de février, lors de la reprise des négociations concernant l'ARRCO et l'AGIRC, on a vu que si le patronat a repris l'idée de M. Delevoye, il la triture de telle manière qu'elle est tout à coup bien moins sympathique. Il s'agit en effet de soustraire de la progression des salaires un fumeux « facteur de soutenabilité » dont on comprend mal comment il fonctionne, mais dont on

nous dit qu'il se promènera entre 1 et 1,3 point, ce qui minore sérieusement l'indexation des retraites. De quoi s'interroger sur les buts véritables de M. Delevoye.

De quoi se dire qu'on fait preuve de beaucoup d'imagination pour faire encore payer les retraités.

Henri BONETTI

INTERPRO

#### LES MAUX DE L'ENTREPRISE

# PIRE QUE L'ABSENTÉISME, LE PRÉSENTÉISME!

L'excès de présence au travail, sous des allures positives, s'avère en fait très dommageable, tant pour les individus que pour l'entreprise.

# PRÉSENTÉISME CONTEMPLATIF



Conditionné par le regard de l'autre, le présentéisme s'inscrit dans une culture de l'entreprise dans laquelle le salarié est considéré comme un grand enfant irresponsable. Le plus souvent, cette hystérie de la présence est encouragée par un management préhistorique, qui pense avoir trouvé là l'antidote absolu à l'absentéisme

Au-delà de sa signification première : présence au travail (opposé à l'absentéisme), le mot « présentéisme » est de plus en plus utilisé pour décrire une personne présente physiquement au travail, mais pas en pensée. On parle aussi de « surprésentéisme » ou encore de « démission

Selon le sociologue Denis Monneuse, il existe plusieurs formes de présentéisme. Le sur présentéisme, consistant à aller travailler en étant malade. Le présentéisme contemplatif, dans lequel le salarié est à son poste sans rien faire de concrètement productif. Enfin, la forme stratégique qui consiste à arriver tôt et à partir tard pour se faire bien voir de la hiérarchie.

Certains développent à cet effet des stratégies élaborées. Telle la technique de la double veste, qui consiste à laisser un vêtement sur son siège pour faire croire qu'on n'est pas loin, alors qu'en réalité on est parti ailleurs.

#### LA FRANCE EN TÊTE

La France est particulièrement concernée par ce phénomène puisqu'elle détient le plus fort taux de présentéisme en Europe. C'est un phénomène qui touche tout le monde, du patron qui veut se croire irremplaçable, au travailleur en intérim qui espère décrocher un CDI en multipliant les heures.

# **EFFETS NÉFASTES**

Or, c'est tout le contraire qui opère : le présentéisme alimente l'absentéisme!

L'énergie dépensée par les adeptes du présentéisme, pour cacher qu'ils ne font rien, mine leur vie professionnelle et se manifeste par divers maux : insatisfaction, fatigue extrême, surinvestissement qui sont souvent les prémisses de l'absentéisme. Le cabinet de conseil en ressources humaines Midori Consulting a chiffré le « manque de productivité » induit par le présentéisme à quelques 24 milliards d'Euros pour les entreprises.

Il est évident que les employeurs ont tout intérêt, tant économiquement que socialement, à investir dans la recherche des causes du mal-être de leurs salariés et dans des politiques de management bienveillantes.

Les causes du présentéisme - et de l'absentéisme sont multiples et en liaison avec l'équilibre de vie de chaque individu, mais aussi de la qualité de vie au travail.

À ce titre, il est de la responsabilité de l'employeur d'œuvrer pour que le temps passé par ses salariés dans l'entreprise ne soit pas générateur de mal-être.

# FÉDÉRATION BANQUES ASSURANCES ET SOCIÉTÉS FINANCIÈRE DE L'UNSA

# **UNE FÉDÉRATION INSCRITE** DANS SON TEMPS!

C'est à Dijon que s'est tenu du 26 au 28 février le 7ème congrès de la Fédération des Banques, Assurances et Sociétés financières (BASF) de l'UNSA. Malgré la période peu propice, une intense activité syndicale mobilisant nos forces sur le terrain, ils étaient 140 à avoir pu se libérer pour animer ce rendez-vous statutaire, laissant une large part au

#### CONFIANCE RENOUVELÉE

Un bureau rassemblant des militants de toutes les familles d'entreprises de notre fédération est en place depuis le congrès exceptionnel de Val de Fontenay en 2018. Animée par son secrétaire général François-Xavier Jolicard, issu du Syndicat Unifié-Unsa, cette équipe s'est consacrée à la réorganisation de la fédération. Elle en a étoffé les compétences juridiques (arrivée de deux juristes qualifiés), formalisé la trésorerie et perfectionné la communication.

Les rapports d'activité et le rapport financier furent validés, à une écrasante majorité, par le congrès qui renouvela sa confiance à l'équipe en place pour un mandat de 3 ans, l'encourageant à poursuivre dans les voies où elle s'est engagée.

#### C'EST DÉJÀ DEMAIN

La rapidité des mutations en cours confère à la formation professionnelle un rôle central. Les congressistes ne s'y trompèrent pas en menant un débat soutenu sur la création des OPCO (opérateurs de compétences ayant succédé aux OPCA). En effet, l'Unsa est très sensible à la qualité de l'offre de formation et ne cesse de souligner l'immense responsabilité qu'ont les entreprises à assurer l'employabilité permanente de leurs salariés.

La conférence sur l'intelligence artificielle (IA) et son impact sur le devenir des emplois prolongeait fort logiquement le sujet, devant un auditoire dont l'attention ne faiblissait pas. S'il est communément admis que 50 % de nos métiers vont disparaitre ou fortement évoluer et que 50 % des métiers de demain n'existent pas encore, notre Fédération a réaffirmé son crédo : les emplois de demain devront être pourvus par les salariés d'aujourd'hui!

#### **INNOVER DANS L'ACTION**

Mise en place du CSE (Comité social et économique) et nouvelle donne en matière de représentation du personnel ont bien entendu alimenté les débats. Sans méconnaître les risques et les inquiétudes associées, notre Fédération a voulu s'inscrire résolument sur la voie de l'adaptation aux nouvelles normes réglementaires ainsi que celle de l'innovation. Nouveaux modes de militantisme, formes d'action innovantes, communication intégrant les préférences des salariés et des adhérents : voici une feuille de route ambitieuse pour une Fédération résolument tournée vers l'avenir.

#### **CONGRÈS NATIONAL, NOUS VOILÀ!**

Œuvrant sur un périmètre essentiellement constitué d'entreprises du secteur privé, la Fédération BASF apportera sa contribution à la réflexion de l'Union nationale qui tiendra son congrès à Rennes du 2 au 4 avril. Le Syndicat Unifié-Unsa, premier syndicat du privé, y sera également représenté en son nom propre avec ses 10 délégués.

Philippe Cazeau





#### **NOUS AVONS VOTRE CONFIANCE**































CHOISISSEZ DES CANDIDATS QUI SERONT VOS PORTE-PAROLE









**/OTEZ POUR LES CANDIDATS DU SYNDICAT UNIFIÉ-UNSA** 









# **DEMAIN, ENCORE MIEUX COUVERT TOUT EN PRÉSERVANT VOTRE POUVOIR D'ACHAT**

# BPCE MUTUELLE, UN BIEN COMMUN À DÉFENDRE!

Le Syndicat Unifié-Unsa prouve son attachement aux valeurs mutualistes tout en proposant de nouveaux services et des améliorations de prestations. Notre expérience est une force.



**ÉLECTION 2019** DES DÉLÉGUÉS RÉGIONAUX **BPCE MUTUELLE** 



Votez et faites voter pour les candidats soutenus par le Syndicat Unifié-Unsa www.bpcemutuelle.webvote.fr

**DU 25 MARS AU 12 AVRI** 

# AIE DE2 SECTIONS

# **RÉSULTATS ÉLECTORAUX**

La loi stipule qu'à fin 2019, l'ensemble des entreprises devront avoir mis en place le CSE en lieu et place des Comité d'entreprise – Délégués du personnel – CHSCT. D'où une activité électorale régulière dans la branche Caisse d'épargne... Ensemble Protection Sociale et la CE Normandie étaient en élection il y a quelques semaines et leurs CSE sont en place.

Jean-David Camus

**ENSEMBLE PROTECTION SOCIALE** 

# **MAJORITÉ EN SIÈGES POUR UNE LISTE COMMUNE**

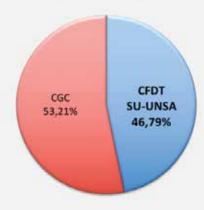
Résultats CSE 2019 EPS en voix 4 élus / 7 3 élus / 7 40 **SU-UNSA** 

■1er Collège ■ Zème Collège ■ Total

Voilà une élection qui cumule les nouveautés : mise en place pour la première fois du CSE, qui remplace les 2 comités d'entreprise jusqu'alors en place, EPS Paris et BPCE Mutuelle à Reims. Difficile donc de se risquer à un pronostic, qui plus est quand il s'agit d'effectifs en nombre limité.

A la découverte des listes de candidats, petite surprise avec la présence d'une liste commune CFDT/SU-UNSA. En face, une liste CGC qui était en charge du CE à EPS Paris.

#### Représentativité syndicale EPS 2019 - 2022



Les urnes accoucheront d'une majorité en voix pour la CGC avec 53% contre 47%, et une majorité en sièges (4 vs 3) pour les élus CFDT/SU-UNSA.

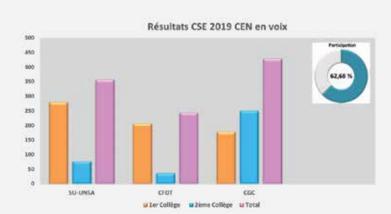
Il restait à mettre en place le Bureau du CSE. Si secrétariat et trésorerie reviennent à la CFDT, l'incertitude règne pour l'attribution des postes d'adjoints, les exigences de la CGC étant jugées excessives.

Enfin, les élus se partagent les postes de représentants des salariés aux Conseils d'administration d'EPS (1 CFDT + 1 CGC) et de BPCE Mutuelle, ce dernier étant attribué à Aurore LECLERC (SU-UNSA) qui pourrait aussi briquer la fonction de Secrétaire adjointe. Son expérience de plusieurs mandats à la tête du CE de notre Mutuelle serait à coup sûr un atout pour le tout récent CSE.

La priorité est de mettre en place le Bureau du CSE, n'en déplaise à certains, pour pouvoir proposer aux salariés l'offre activités sociales et culturelles attendue par tous.

CAISSE D'ÉPARGNE NORMANDIE

# LE SU-UNSA ENTRE EN NOMBRE AU CSE



Les élections CSE à la Caisse d'épargne de Normandie se sont déroulées début mars. Comme dans les autres Caisses, l'incertitude habitait les équipes militantes syndicales: quel effet aurait d'une part l'installation de cette nouvelle instance sur le futur paysage syndical normand, d'autre part le découpage sur 2 collèges électoraux au lieu de 3 ?

Pour le Syndicat Unifié-Unsa, le résultat de l'élection aboutit à son recul en seconde position, derrière la CGC qui connait une forte progression. Le renforcement de la proportion de l'encadrement dans l'effectif n'est pas étranger à cette évolution. Ne négligeons pas non plus une forme d'usure qui peut s'opérer parmi des salariés plus enclins au zapping ces dernières années

En matière électorale, il faut accepter qu'il y ait des scrutins meilleurs que d'autres. C'est le principe même de la démocratie...

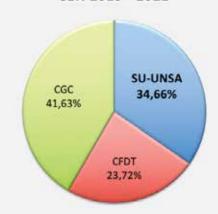
Quoi qu'il en soit, l'analyse des chiffres met en évidence notre score élevé dans le premier collège à 42% pour seulement 21% dans le second. Au global, l'audience du SU-UNSA à 34,66% régresse légèrement, d'un peu moins de 2 points, par rapport à il y a 4 ans. Chacun sait où les efforts devront être conduits ces prochaines années!

En termes d'élus au CSE, notre organisation syndicale en compte 7 sur 21, la CGC en obtenant 10 et la

Cette répartition des élus, sans majorité absolue, a conduit CGC et SU-UNSA, les 2 premières OS, à se rapprocher pour constituer le bureau du CSE, secrétaire et trésorier allant à la première, leurs adjoints revenant au second. Et dans les commissions, le partage des postes traduit l'engagement réciproque des élus à travailler ensemble, situation facilitée par la fréquente proximité d'analyse et la qualité des relations.

Au vu de l'incertitude que représente le CSE, tant dans son fonctionnement qui reste à imaginer que dans les moyens limités qui lui sont attachés, la gestion à deux organisations syndicales de cette nouvelle instance pourrait s'avérer être un excellent choix.

#### Représentativité syndicale CEN 2019 - 2022



# LA FIN D'UNE ÉPOQUE

Après l'abandon du mythique 36, quai des Orfèvres, siège parisien de la police judiciaire (transféré aux Batignolles, dans le nord-ouest de Paris), cette glorieuse institution sera bientôt privée d'un outil emblématique de lutte contre le crime.

Ainsi, on nous annonce sans aucune précaution oratoire que les derniers annuaires téléphoniques des particuliers (les fameuses pages blanches) seront livrés à la fin de cette année, et qu'en ce qui concerne les professionnels (les pages jaunes) leur disparition sera effective fin 2020.

SoLocal, l'éditeur de ces bibles téléphoniques, confirme de la sorte les craintes de toute une communauté professionnelle, consciente que les annuaires papier avaient perdu de leur pertinence aux

yeux du grand public, au profit du support numérique proposé sur internet.

Pourtant, la police et notamment celle de la capitale, car l'annuaire regroupant les coordonnées des parisiens est d'une épaisseur et d'un poids respectables, l'utilisait régulièrement et amoureusement. Caressant la tête ou les flancs des suspects à qui une information devait être soutirée, dans leurs mains ce fameux bottin devenait un très efficace auxiliaire de police, collaborant à la manifestation de la vérité. Et son

efficacité le disputait à sa discrétion puisque de traces il n'en laissait guère sur le corps des canailles.

Interrogés sur ce nouvel avatar frappant leur profession en manque de reconnaissance, les policiers craignent d'être moins efficaces avec le clavier d'un ordinateur voire un smartphone. Encore un savoir-faire qui ne sera pas transmis, une tradition sacrifiée sur l'autel de la modernité.

**Bernard Charrier** 



# ...ET C'EST MÊME À ÇA QU'ON LES RECONNAÎT!

Nous hésitions à commenter des évènements liés au mouvement « me too ». Sujet de société, sujet sensible. Que ce mouvement se soit avéré nécessaire est une évidence. Le machisme a trop longtemps régné, y compris dans des milieux qu'on pensait idéologiquement protégés.

La problématique du harcèlement – souvent sexuel – au travail, nous la connaissons bien. C'est donc une bonne chose que tout cela remonte à la surface, même s'il peut-y avoir des erreurs ou des zones grises où la frontière entre abus sexuel, consentement et rancœur est floue. La justice, dont le temps n'est pas celui des médias, commence à mettre un peu d'ordre dans tout ça. Dans la période récente, un certain nombre d'hommes placés sous le feu de l'actualité ont été enfin condamnés, d'autres ont bénéficié d'un non-lieu. Parmi ces derniers on trouve, disons, trois catégories :

- 1. de véritables accusés à tort.
- 2. des peut-être coupables qui ont bénéficié du principe selon lequel le doute doit profiter à l'accusé.
- 3. Denis Baupin.

Eh oui! M. Baupin constitue à lui tout seul une catégorie : le type qui n'a même pas pris la peine de lire son jugement, s'arrêtant à « classé sans suite ». S'il avait lu son jugement, M. Baupin y aurait relevé

ceci : « Il apparaît que les faits dénoncés, aux termes de déclarations mesurées, constantes et corroborées par des témoignages, sont pour certains d'entre eux susceptibles d'être qualifiés pénalement. Ils sont cependant prescrits ». S'il avait lu ça, s'il avait vraiment compris qu'il n'a sauvé sa peau que parce que beaucoup de temps était passé, il se serait abstenu de porter plainte pour diffamation contre celles qui l'avaient poursuivi et contre les médias qui s'étaient fait l'écho de leur combat. Il aurait ainsi évité de se couvrir de ridicule lors du procès qui s'en est suivi, la démonstration étant largement faite que les accusations portées contre lui – d'avoir harcelé sexuellement de nombreuses militantes écologistes – étaient avérées, ce qui a conduit l'avocat général à requérir une relaxe générale.

Voilà qui lui octroie une place bien méritée dans la rubrique « Ils ont osé! ».

Agathe Prévost



# PARLONS DE DEMAIN

#### **SUFFIRA-T-IL D'Y PENSER?**

Si l'on en croit une récente publication de la revue Scientific Reports, un système d'Intelligence artificielle (IA) serait en mesure de transformer les signaux émis par le cerveau en paroles intelligibles...



Déjà l'an passé, des chercheurs canadiens dévoilaient un algorithme en capacité de restituer numériquement un visage, grâce à des données recueillies par électroencéphalographie. Aujourd'hui, des scientifiques de l'Institut Zuckerman (Université Columbia - New York), capitalisant sur les progrès fulgurants de la technologie d'apprentissage automatique de l'IA, ainsi que sur sa capacité à traiter en masse les données, démontrent qu'un système informatique peut traduire les ondes cérébrales en paroles intelligibles.

#### **RENDRE LA PAROLE**

Les auteurs de l'étude estiment qu'une décennie sera nécessaire pour affiner le processus et rendre cette technologie vraiment disponible. En effet, il n'est guère pratique d'implanter dans le cerveau une large gamme d'électrodes destinées à l'enregistrement des signaux neuronaux, ce qui fut possible quand des

patients subissant une neurochirurgie acceptèrent de se prêter aux travaux des chercheurs. Mais prouver que ces signaux, traités par un cortex auditif humain, peuvent être décodés en langage, est un progrès

Il reste à passer de mots isolés à des phrases plus élaborées, ce qui nécessite d'affiner les algorithmes et de travailler sur des données plus nombreuses : mais la voie est ouverte.

Utiliser les signaux cérébraux générés par une pensée précise et les transformer en paroles : voilà qui ouvre un grand espoir aux personnes qui en sont privées!

#### OUPS...

Ainsi, les applications les plus fumeuses des auteurs de science-fiction deviennent envisageables : commander une machine, non plus par la voix comme cela se fait aujourd'hui (objets connectés), mais par la pensée, et même communiquer avec son prochain de la même manière...

Attention cependant à bien maîtriser cette technique : quel embarras en effet si une pensée grivoise ou inamicale venait à être malencontreusement

Bernard Charrier





# TOUT CE QU'IL ME RESTE DE LA RÉVOLUTION

Angèle est en colère. Angèle est déterminée. Angèle se bat contre la déprime politique mondiale.

Elle n'en finit pas de se révolter contre l'échec de ses parents soixante-huitards. C'est un premier film drôle, aux dialogues percutants.

Dès la première scène, Angèle épingle les petits patrons, ex militants comme ses parents, qui utilisent les mêmes éléments de langage que Pôle Emploi. Ce langage, qui est justement l'une des forces du film, qu'il soit vide ou gorgé d'espoir.

Avec beaucoup d'humour, ce film arrive à démontrer combien il est difficile de concilier ses idéaux, ses convictions politiques avec la société de consommation.

Judith Davis est la réalisatrice de ce premier film réussi et incarne elle-même son héroïne avec panache. On y trouvera une réflexion étonnante et brillante sur le sens donné au travail, sur les effets psychologiques de la souffrance au travail. Ce film est désopilant, revigorant, et Angèle, sorte de Bridget Jones férocement engagée, parvient à nous faire passer un vrai bon moment. C'est devenu rare.

Nadia Peschard

# LU POUR YOUS

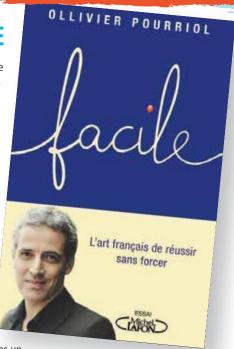
#### **FACILE**

# Le livre du philosophe médiatique Ollivier Pourriol commence par une scène banale. Un dîner entre amis — parmi lesquels son éditrice —, les enfants courent dans tous les sens, efforts vains pour les envoyer au lit. « Et si on laissait faire ? ». Les enfants finissent par s'endormir d'eux-mêmes sur le canapé. « Finalement, ça a été facile ». Facile ? La facilité, quel sujet magnifique "On croit toujours qu'il faut faire des efforts à tout prix pour obtenir des résultats, qu'il faut souffrir pour être belle, que tout se mérite, qu'il y a une justice de l'effort, et qu'on n'a rien sans rien. Mais je suis persuadé du contraire". Le livre était né.

Ollivier Pourriol consacre plus de deux cent pages à montrer comment des chemins détournés, parcourus sans effort, peuvent être efficaces. Comment attaquer systématiquement les pics par leur face nord ne sert souvent à rien, comment la souffrance induite par la difficulté n'est pas une garantie de succès. Il le fait, et c'est sans doute ce qui rend son livre si agréable à lire, en mobilisant des exemples dans des domaines d'une très grande variété: Descartes, Bachelard, Montaigne, Pascal, Alain, mais aussi Depardieu, Zidane, Noah, Philippe Petit le funambule, Jacques Mayol l'apnéiste. Zidane, ainsi, est présenté comme un disciple de Descartes qui s'ignore. Lorsqu'il tire un penalty, il applique la seconde maxime du Discours de la méthode: une décision, pour être bonne, doit être prise sans retenue et sans calcul.

Mais attention, cette facilité – un art français nous dit l'auteur – doit toujours être précédée par un investissement que Pourriol évalue, ironiquement, à 10 000 heures. Pas de Zidane facile sans un travail acharné depuis l'âge de 14 ans, pas de Beatles créatifs sans des dizaines de concerts obscurs en Allemagne, pas de Bill Gates inventif sans des nuits entières passées sur l'ordinateur de l'hôpital où travaillait sa mère.

Un livre de philosophe sur la facilité qui, en outre, est facile à lire : l'auteur est allé jusqu'au bout de sa logique..



Facile, l'art français de réussir sans forcer Ollivier Pourriol, éditions Michel Lafon, 246 pages - 14,95 euros.

Henri Bonetti

# E TRADICAT 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

COPINAGE

**ERRATUM** 

plaidons coupables...

de vacances au soleil?

loret.ccrr@gmx.fr

Faute avouée

Ayant mis en lumière *Fresques en patchwork* de notre ami Richard Romain, dans la rubrique « Copinage » du Trait d'Union n°128, nous avons déclenché une vague de réclamations signalant

l'impossibilité de joindre par mail l'auteur. Après vérification nous

Mais sous quelle influence pouvions-nous être pour doubler la

première lettre de l'adresse mail ? La fatique sans doute... L'envie

Bref, l'adresse mail n'est pas lloret.ccrr@gmx.fr mais bien

La rédaction du Trait d'Union

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, débattez 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
- S'implique dans le fonctionnement des CSE
  Fait entendre la voix des salariés dans les COS
- Est investi dans la gestion de BPCE Mutuelle & CGP
- Libre et autonomeFraternel et solidaire
- Engagé et responsable
- Professionnel et innovant

Avec votre Smartphone flashez ce QR Code!



**LE TRAIT D'UNION** - Le Journal du Syndicat Unifié-Unsa - Numéro 129
Pour toute information et contact : tél. 01 43 27 88 09 ; e-mail: traitdunion@syndicat-unifie.net
Directeur de la publication : Philippe Donvito - Syndicat Unifié-Unsa 21-23, rue du Départ — 75014 PARIS
Illustrations : Peten ; Pouch - Maquette : NEFTIS - Impression : Bialec
Photos de Une et page 3 : Fotolia

Priotos de Une et page 3 : Fotolia Dépôt légal : 1<sup>ER</sup> trimestre 2019 – 30000 exemplaires - Commission paritaire N°358 D 73 ISSN 2555-1671 http://syndicat-unifie.unsa.org