

# LE TRAIT D'UNION

LE SYNDICAT UNIFIÉ AGIT POUR CONSTRUIRE !

N° 131

## DOSSIER

- PLUS DE VERT, MOINS DE VERBIAGE !

.2.3

ÉDITO

.3

COUP DE GUEULE

.3

## BANQUE

- DIS,... ON JOUE AU DOCTEUR ?
- JE NE FUME PAS JE VAPOTE

.4

## ÉCHOS DU GROUPE

- RECRUTEMENT : MIEUX VAUT TENIR QUE COURIR
- LA DERNIÈRE FOIS
- ALERTE CANICULE
- GARDER LES PIEDS SUR TERRE
- LAURENT MIGNON : SEIGNEUR DES ANNEAUX ?
- INCONVENANT SATISFECIT
- CHARGÉS DE CLIENTÈLE DÉPOUILLÉS
- PARCOURS CONFIANCE
- OPÉRATION DÉGAGISME !

.5.6.9

COIN DU CADRE

.7

## RETRAITÉS

- UN CHANTIER DANGEREUX

.7

## SOCIÉTÉ

- NE PAS SE TROMPER DE COMBAT
- LE SUCRE : CE DOUCEREUX ENNEMI
- LE DROIT À L'ERREUR
- LES DIVIDENDES

.7.8.9

ENVIRONNEMENT

.9

## INTERPRO

- FORMATION PROFESSIONNELLE

.10

VIE DES SECTIONS

.10

HISTOIRE D'EN RIRE

.10

ILS ONT OSÉ

.11

PARLONS DE DEMAIN

.11

LU POUR VOUS

.12

VU POUR VOUS

.12



ENGAGEMENT ENVIRONNEMENTAL DES CE

**DOSSIER**

**PLUS DE VERT,  
MOINS DE VERBIAGE !**

ENGAGEMENT ENVIRONNEMENTAL DES CE

## PLUS DE VERT, MOINS DE VERBIAGE !

Par leur histoire, par leur culture, par leur statut, les Caisses d'épargne auraient pu jouer un rôle moteur dans le financement de l'enjeu le plus important de notre époque : le combat environnemental et écologique. Au lieu de quoi nous ne nous distinguons pas des autres banques. Pas certain même que nous soyons exemplaires dans notre gestion quotidienne.

Les Caisses d'épargne existent depuis désormais plus de deux siècles (1818). Une telle profondeur dans le temps n'est pas indifférente. Même s'il est normal et souhaitable que nous soyons à la pointe de la modernité, que nous accompagnions et anticipions les évolutions structurelles auxquelles nous faisons et nous devons faire face (ex : la digitalisation), nous ne sommes pas tout à fait une banque comme les autres.

Nous avons une Histoire, qui pèse sur chacun d'entre nous, y compris ceux qui n'en connaissent pas les détails. Or cette Histoire est celle d'une institution qui, à plusieurs reprises, a accompagné des évolutions majeures de la société Française. Prenons deux exemples.

Au XIXème siècle, la révolution industrielle s'est accompagnée du développement du salariat et de l'accès, pour les couches populaires, à une inscription de la gestion de ses revenus dans le temps. Les Caisses d'épargne ont été au centre d'une pédagogie de l'argent et de l'épargne, essentielle pour la société.

Au lendemain de la seconde guerre mondiale, le pays a dû faire face à un enjeu majeur en termes de reconstruction et de développement massif d'un large habitat social. Le livret A, dont nous avons avec la Poste le monopole, a joué un rôle décisif, grâce également à une complémentarité avec la Caisse des dépôts et consignations, dans le redressement du pays. On peut dire que notre capacité collective à "vendre" une épargne – rémunérée à un taux inférieur à l'inflation – a permis de financer dans des conditions dynamiques ce que l'on identifie encore aujourd'hui comme la période des "trente glorieuses".

Or, quel est l'enjeu majeur de la période contemporaine ? C'est l'enjeu environnemental, bien sûr, l'enjeu écologique. Il n'est plus seulement question d'économie quotidienne des hommes, de leur environnement social et urbain. Il est question

de leur survie, de la survie des espèces animales et même de la survie de notre espèce sur une planète qui lui serait devenue particulièrement hostile. Si l'on est attaché au rôle historique des Caisses d'épargne, on se prend à rêver à ce qu'aurait pu être leur action prioritaire en matière de financement des énergies renouvelables, des nouvelles mobilités, en matière de refus d'investissement dans les énergies fossiles, de lutte contre la pollution de l'air. En un mot, d'accompagnement majeur de la nécessaire transition écologique.

Au lieu de quoi nous ne nous distinguons pas des autres banques. Au nom de la même rentabilité, obnubilés par le même coefficient d'exploitation, nous oublions que les banques coopératives sont censées ne pas être soumises à la maximisation du profit. Nous sommes même plutôt mal placés en la matière. Derrière BNP-Paribas, la Société Générale et le Crédit Agricole, par exemple, en matière de financement des énergies renouvelables.

Mais au moins, se dira-t-on, la branche est-elle exemplaire dans la gestion quotidienne de ses métiers ? Pas sûr, malheureusement, et nous en donnons divers exemples ci-contre.

Nos dirigeants argumenteront sans doute, comme ils le font toujours, sur la concurrence, sur la réglementation, sur Bâle III, ne comprenant pas que l'attachement à des valeurs, même modernisées, est le seul moyen de conserver un personnel stable et motivé. Bien sûr, les erreurs en matière de gestion des rémunérations expliquent le turnover si important parmi nos jeunes collègues, mais la perspective de travailler dans une entreprise vraiment citoyenne ancrerait certainement une génération si sensible à ces problématiques. L'erreur n'est pas seulement culturelle, elle est aussi économique.

Louis Martin

### LOIN DES YEUX...

Avec les importantes fusions que nous avons connues ces dernières années, les distances s'accroissent sur les territoires des Caisses d'épargne. Sans atteindre les records de la Caisse d'épargne Aquitaine Poitou-Charentes (640 km entre l'agence la plus au sud et celle la plus au nord), les plus récentes opérations (Haut de France et Grand Est Europe) ont créé des monstres géographiques. L'enjeu de la distance domicile/travail devient pour le coup essentiel. Bien sûr, nos syndicats parviennent le plus souvent à signer des accords de mobilité qui réglementent globalement cet aspect de la vie des salariés. Mais aucun accord ne protège contre toutes les situations. Si je suis muté par exemple à 29 km, alors que l'accord interdit qu'on m'envoie à plus de trente, et qu'un an après un chantage à l'emploi m'expédie à nouveau 29 km plus loin, l'accord est formellement respecté, mais je suis gravement pénalisé. Certains responsables de ressources humaines ont vu dans ces failles, malheureusement inévitables, un moyen de sanctionner ou d'avantager un salarié. Le rapprochement géographique se substitue à une augmentation, l'éloignement devient une menace. Au moment de mettre en place ces politiques imbéciles de gestion du personnel, on oublie les grands discours sur la limitation des déplacements automobiles et sur la dégradation de l'empreinte carbone !

### LIMITER LES TRAJETS PROS : C'EST POSSIBLE !

À une époque où les moyens de travailler à distance ont atteint une sophistication inégalée, notre branche est particulièrement timide en matière de télétravail. Ce serait pourtant une autre manière de limiter les déplacements automobiles. Ce n'est pas la panacée, bien sûr, et il faut être attentif aux deux dangers que comporte cette technique : le risque de désocialisation, de perte de contact avec les collègues, et le risque d'augmentation insidieuse de la durée du travail. Le télétravail est donc souhaitable, à condition qu'il ne soit pas systématique, deux ou trois jours en télétravail, par exemple, et deux ou trois jours en présentiel. On peut également favoriser le télétravail à partir d'une agence proche du domicile du salarié. L'inconvénient est qu'une telle technique ne peut pas concerner tout le personnel, les collègues ayant à recevoir des clients en rendez-vous en étant, par nature, exclus. Mais ce mode d'organisation mérite d'être plus expérimenté que ce n'est le cas aujourd'hui.

### FORMATION À DISTANCE : IL Y A DES PRÉALABLES

A priori, on pourrait considérer que la pratique, très largement répandue chez nous, de l'e-learning, de l'enseignement à distance, est écologique car elle limite les déplacements. Tous ceux qui la pratiquent connaissent pourtant les graves défauts de cette technique. On a le choix entre la pratiquer chez soi - ce qui est scandaleux car il s'agit d'un empiètement sur la vie privée - ou de la « caser » dans des journées de travail excessivement fournies. Dans ce dernier cas, son abord est haché, parcellaire et partant inefficace. Nous savons d'ailleurs tous que des salariés se « passent » les réponses aux tests par impossibilité d'entrer de manière continue et en prenant le temps dans les formations. Oui, mais c'est bon pour l'environnement, dira-t-on. Voire. C'est surtout bon pour le tout-venant du salarié moyen car, quand il s'agit de cadres supérieurs ou de membres de la direction, on redécouvre les vertus de la formation en présentiel, du plaisir de partager quelques viennoiseries loin de la pression du quotidien, et on oublie l'ambition écologique. Alors, ou bien e-learning pour tout le monde, ou bien de véritables formations pour chacun ! Et si c'est e-learning pour tout le monde, il faut permettre aux salariés d'y accéder dans de bonnes conditions : ni chez eux, ni à leur poste de travail, mais en résidentiel proche, au calme, dans des lieux dédiés, pendant le temps de travail, afin de pouvoir véritablement se concentrer sur l'effort de formation.

### GRAND DISEUR, PETIT FAISEUR !

Il est triste de voir que ce qui aurait pu être une ambition majeure est devenu ce que l'on appelle du greenwashing, en bon français de l'écoblanchiment, c'est à dire un positionnement écologique qui relève plus de la communication que de la réalité. On met deux ruches sur le toit du siège, un véhicule électrique dans la flotte de l'entreprise et on pense avoir ainsi "verti" son image. Nos dirigeants ont toujours été très forts pour s'emparer des grandes idées à la mode, le plus souvent suivies de réalités décevantes. C'est ainsi que nous n'avons loupé, au moins dans le discours, ni les projets d'entreprise, ni l'entreprise citoyenne, ni la RSE (responsabilité sociétale des entreprises). Le greenwashing des Caisses d'épargne ressemble malheureusement moins à une conviction réelle qu'à un moyen pour détourner l'attention des fermetures massives d'agences et de la disparition de nombreux DAB, actes qui éloignent les clients du service bancaire aggravant ainsi l'empreinte carbone. Il s'assimile plus à un hochet pour faire oublier une politique de tarification pas très sociale, qu'à une réelle implication. On peut le regretter.

### DE LA PAROLE AU ACTES

La multiplication d'initiatives parfois modestes peut concourir au combat environnemental. Nous évoquions dans un numéro récent du Trait d'Union le « bus connecté » de la CE Bourgogne Franche Comté (proposition du SU-UNSA) qui permet le travail (en partie comptabilisé en tant que tel) pendant le trajet vers le boulot. Cette heureuse initiative est malheureusement rare. Si on introduit des véhicules électriques dans le parc automobile, c'est le plus souvent à dose homéopathique. Et quand on pense par exemple à tous ces sièges, souvent implantés en périphérie, entourés de vastes parkings de surface, on se plaît à imaginer l'énergie que dégageraient des panneaux solaires déployés au-dessus, sans compter le moindre recours à la climatisation. Un seul patron de Caisse d'épargne y a-t-il pensé ? Apparemment pas ! Sans doute trop occupés à imaginer comment faire payer au personnel la poursuite forcée de la baisse du coefficient d'exploitation !



## ABANDON DE POSTE POUR ABSENCE DE SENS

L'hémorragie des effectifs, qui s'amplifie dans les métiers de la banque, a déjà été évoquée dans ces colonnes. Rappelons que c'est particulièrement vrai pour les métiers commerciaux où les jeunes ne s'enracinent pas. Ces 3 dernières années, les démissions ont augmenté de 85 % au LCL, 30 % à BNP ou SG et plus de 40% dans les Caisses d'épargne. Que se passe-t-il donc ?

Bien sûr nous disposons d'éléments pour expliquer ce désamour massif et nous les avons déjà exposés (cf. TU 130) mais il est éclairant de mesurer le désarroi des employeurs, multipliant les tentatives de séduction pour recruter de jeunes salariés, alors qu'il suffirait d'améliorer leur quotidien pour éviter le départ massif de ceux qui sont en place...

### TU MONTES CHÉRI ?

Pour recruter tout est bon : l'annonce traditionnelle abandonne le terrain aux salons, réseaux sociaux et "speed dating" de recrutement en ligne. Et quand il s'agit de ferrer la proie, l'employeur déploie bien sûr ses plus beaux atours, y compris ceux portés par des structures qu'il favorise rarement (œuvres sociales du comité d'entreprise/CSE, protection sociale, etc.).

Il est désormais courant que les dirigeants de nos entreprises sollicitent leurs collaborateurs pour agir comme autant de "sergents recruteurs". On demande à ces collègues de draguer des jeunes potentiellement "recrutables" et de vanter auprès d'eux les qualités et avantages de l'entreprise. Et le besoin est tel que nos employeurs, qui ont pourtant tendance à rechigner quand il faut sortir le carnet de chèques, sont prêts à verser des primes à ces "drapeurs" lorsqu'ils ramènent de futures recrues dans leurs filets !

Mais, là encore, ils font souvent chou blanc tant il est difficile pour un salarié de chanter les louanges d'une entreprise où il se trouve en souffrance professionnelle.

### CIAO PANTIN

Et quand ce mariage professionnel est finalement conclu, sa durabilité n'est pas acquise. Nombre de salariés rompent en effet après quelques années. Certains passent à la concurrence, améliorant instantanément poste et rémunération, ce qu'on tardait à leur offrir en interne malgré les promesses "pré-nuptiales". D'autres quittent carrément le métier pour chercher de meilleures conditions d'exercice, une véritable reconnaissance, et du sens... Les employeurs se désolent de ne pas voir venir ces ruptures et donc de ne pouvoir les contenir. "Il n'est pire aveugle que celui qui ne veut pas voir" sommes-nous tentés de leur répondre, nous qui les alertons depuis si longtemps sur la dégradation des conditions de travail...

L'abandon de poste est devenu une méthode très répandue et la plus pénalisante pour l'entreprise. Tel chargé de clientèle qui termine sa semaine le samedi ne se représente pas au travail le mardi et reste sourd aux relances que lui adresse l'employeur, lequel procédera finalement au licenciement pour "abandon de poste" quelques semaines plus tard. L'employeur se plaint d'une telle méthode qu'il trouve cavalière...

### PERTE DE SENS

Nous affirmons que ces jeunes, dont les employeurs fustigent le comportement cavalier - oubliant un peu vite la désinvolture avec laquelle l'entreprise traite les salariés - sont fiables et mobilisables. Les causes qu'ils embrassent au quotidien attestent, s'il en était besoin, combien ils peuvent s'engager avec intensité pour peu qu'ils trouvent du sens à cet engagement.

Dites-nous, messieurs les employeurs, vous qui n'avez eu de cesse que de malmenier et de déconsidérer un métier dont on pouvait être fier hier : quel est son sens ? Il est où le sens, hein, il est où ?



Bernard Charrier

# ÉDITO

## COMPRENEZ-LE : LES TEMPS CHANGENT !



En pleine vogue, l'écoblanchiment (greenwashing) ne répond certainement pas à l'urgence environnementale à laquelle nous sommes confrontés. Il révèle toutefois qu'à défaut de mesures efficaces, le regard de la population sur le sujet de la responsabilité environnementale peut-être sévère et générer des réactions de rejet.

Toute entreprise commerciale protège sa notoriété. Le comportement écologique qu'elle donne à voir n'est pas neutre et doit être soigné au risque de perdre des clients. C'est évidemment le cas pour les banques, souffrant déjà d'une image dégradée du fait des tarifications pratiquées et d'énormes profits.

### ENJEU D'IMAGE...

Le développement des réseaux sociaux et du digital conduit à une véritable guerre de communication pour brosser l'image la plus positive, quitte à ce qu'elle soit trompeuse. Les services marketing ou de relations publiques des entreprises sont mobilisés et pour eux la forme prévaut souvent sur le fond.

Est-ce à dire que rien ne bouge ? Non, même si les évolutions ne sont pas à la hauteur des enjeux. Certains signes annonciateurs indiqueraient d'ailleurs que nous abordons une période de transition qui, tout en intégrant la cause environnementale, pourrait embrasser d'autres dimensions. Pensons notamment à la dimension sociale dont on a pu écrire ici même qu'elle serait directement liée aux sujets environnementaux et réciproquement.

### ...MAIS PAS SEULEMENT !

Dans une tribune au "Monde" du 27 août, Julie Battilana<sup>1</sup> saluait le "changement de discours" de patrons américains ayant annoncé, dans le "New York Times" du 19 août, l'abandon de la priorité donnée aux actionnaires. Cette professeure y énumère les conditions d'une mise en pratique du discours tenu par ces dirigeants d'entreprises américaines, membres de la puissante Business Roundtable<sup>2</sup>, qui affirment partager un "engagement fort auprès de toutes les parties prenantes de leurs entreprises". Elle y écrit notamment "qu'ainsi ces dirigeants assument la rupture par rapport au système dominant", notant "que si certains observateurs célèbrent déjà l'avènement d'un nouveau système économique plus juste, humain et respectueux de l'environnement, d'autres fustigent une tentative d'améliorer l'image des grandes entreprises qui prétendent vouloir changer leur approche mais continuent leur quête effrénée du profit".

À n'en pas douter, ce débat aura une incidence sur les prochaines élections présidentielles américaines. Plus généralement, dans le monde occidental, la question des priorités à donner va devenir centrale. La recherche effrénée de profit bénéficiant à une extrême minorité, au détriment du bien-être, voire de la survie de beaucoup d'autres, ne saurait perdurer.

Dans un groupe coopératif, où l'absence d'actionnaires faciliterait cette transition, nous pourrions être précurseurs. Hélas, ce n'est pas le constat que nous faisons, ne serait-ce que sur les conditions de travail et de rémunération du personnel des Caisses d'Épargne.

Philippe Donvito  
Secrétaire Général

<sup>1</sup> Professeure titulaire de chaires de gestion et d'innovation sociale - Harvard Business School.

<sup>2</sup> Business Roundtable : lobby conservateur regroupant 193 des plus grandes entreprises américaines qui emploient ensemble plus de 15 millions de salariés.

EMPLOYÉ DE BANQUE  
RECYCLÉ EN INFIRMIER

JACPÉ

## BANQUE

## JE NE FUME PAS..., JE VAPOTE !

Vapoter : nouveau mot du vocabulaire français désignant l'activité de près de trois millions d'utilisateurs de cigarette électronique. Ce nouveau "doudou" des temps modernes, malgré une non toxicité dont certains sont convaincus, semble être dans le viseur de l'organisation mondiale de la santé (OMS).

Cette fameuse cigarette révolutionnaire qui peut être présentée comme un moyen de sevrage, parfois même comme un produit miracle, se révèle être souvent un accompagnement au tabagisme traditionnel. En effet, nombre de ses adeptes continuent à fumer des cigarettes dites classiques.

## ATTENTION DANGER !

Les diverses études alertent sur un réel danger pour la santé de ses adeptes : notamment en cause les métaux comme le plomb et le nickel contenus dans la vapeur, mais aussi les additifs présents dans les e-liquides.

L'autre souci est la cohabitation avec les non-fumeurs. En 2007, il aura fallu une loi (Evin) instaurant l'interdiction de fumer dans les lieux publics et son extension aux locaux des entreprises, pour que la lutte contre le tabagisme passif prenne vraiment corps.

Pour le "vapotage", c'est un peu plus confus, même si la législation prévoit l'interdiction à l'intérieur des établissements scolaires, dans les moyens de transport collectif fermés, mais aussi dans certains endroits au sein des entreprises.

CE QUI N'EST PAS  
INTERDIT EST TOLÉRÉ

Etonnant qu'il ne soit pas réellement interdit de vapoter dans un restaurant ou un bar, dans les hôtels, au sein des centres commerciaux et des stades, considérant que ce sont des lieux ouverts au public.

Une telle ambiguïté subsiste au sein des banques : si l'utilisation de la cigarette électronique est bannie des open spaces et dans tous les espaces partagés, elle reste autorisée dans un bureau individuel : interpellant non ?

Outre le danger potentiel pour le vapoteur lui-même, quid de la vapeur qui se dégage, se propage, se dilue... Le principe de précaution semblant ignoré, faudra-t-il à nouveau légiférer et décliner au sein de règlements intérieurs une interdiction formelle pour régler "ce flou artistique" alors que les usages d'un "vivre ensemble" respectueux de l'autre pourraient y suffire ?

Les méfaits de la cigarette électronique n'ayant pas été unanimement démontrés par la communauté scientifique, le seuil de tolérance reste élevé et il est encore possible de vapoter dans de nombreux lieux en toute quiétude.

Comme l'aspect de nocivité latente n'est pas neutre pour la santé de tous, "le tabagisme électronique passif", forcément subi, peut être source de conflit au sein de nos entreprises. Tolérance ou pas, chacun doit garder à l'esprit que "la liberté des uns s'arrête là où commence celle des autres".

Pascal Binet-Wasilewski



JACPÉ

## DIS..., ON JOUE AU DOCTEUR ?

"La banque sera la sidérurgie de demain !" telle était la prédiction alarmante lancée par Simon Nora et Alain Minc dans leur rapport publié en 1978. Des moues dubitatives l'accueillirent alors. Elles n'étaient plus de mise en 2015 quand HSBC, ouvrant le bal, annonçait vouloir supprimer 50 000 emplois en deux ans. Moins de 40 ans plus tard la prédiction Nora/Minc prenait corps...

Depuis, toutes les banques ne cessent d'y aller de leurs annonces mortifères pour l'emploi. Et les justifications évoquées par ces réseaux bancaires ne manquent pas : taux historiquement bas, réglementation sans cesse plus lourde, essor des services numériques et de l'intelligence artificielle, changement de comportement de la clientèle, concurrence d'acteurs low-cost en ligne, fermetures d'agences, etc.

Le phénomène, qui n'est pas exclusivement français, préoccupe également nos amis Belges chez qui le secteur bancaire a perdu 15 000 emplois (passant de 75 000 à 60 000 en 10 ans), dans un processus appelé à se poursuivre. Soucieuse d'amortir le coût social de ses réductions d'effectifs, la Fédération Belge du secteur financier développe des partenariats et des passerelles avec des secteurs en tension par manque de main d'œuvre. C'est ainsi qu'un protocole a été signé avec les syndicats fin 2018 prévoyant la formation des futurs ex-salariés à de nouveaux métiers.

Le secteur de la santé étant demandeur, depuis septembre les employés de banque se voient proposer des formations d'infirmier ou d'aide-soignant, pouvant durer de une à quatre années.

Quant aux syndicats, ils s'assurent qu'il n'y a pas de possibilité de reconversion au sein de la banque avant de valider cette réorientation radicale, sauf à ce que celle-ci émane d'une demande expresse du salarié concerné.

Si un tel dispositif venait à être transposé chez nous, sachez que les métiers en tension se trouvent principalement au sein de la fonction publique pénitentiaire ou hospitalière, la restauration, les métiers de bouche, les pompiers, etc.

Bernard Charrier

## ÉCHOS DU GROUPE

CAISSE D'ÉPARGNE  
GRAND EST EUROPERECRUTEMENT :  
MIEUX VAUT  
TENIR QUE  
COURIR

"Chassez-la par la porte, elle rentrera par la fenêtre..." - C'est en quelque sorte une parodie de cette maxime qu'a connue Ophélie dans sa relation avec la Caisse d'épargne Grand Est Europe...

Notre jeune collègue débute son parcours comme Conseillère Multimédia sur la plateforme Direct Écureuil Est. Motivée, elle prépare parallèlement l'ITB (Institut Technique de Banque) pendant 2 ans, diplôme réputé dans le monde de la Banque qui prépare notamment aux métiers de management. Sa formation est couronnée de succès avec l'obtention de l'ITB en juillet 2015. Diplôme de niveau Bac+4 qui doit lui ouvrir des perspectives de carrière intéressantes. Tout du moins le croit-elle en s'imaginant avoir été embauchée dans une entreprise normale...

## PARCOURS D'OBSTACLES

Tout juste diplômée, elle intègre la CE Lorraine Champagne Ardenne devenue Grand Est Europe par fusion avec la CE Alsace en juin 2018. Elle passe alors par un poste d'accueil en agence, à 50 km de chez elle, puis accède aux fonctions de Conseillère commerciale et enfin de Gestionnaire de clientèle Particulier, avec à la clé un rapprochement à 22 km.

Ajoutons que depuis fin 2017, Ophélie est aussi intervenante en Licence professionnelle Banque et Assurances au CFPB (Centre de Formation de la Profession Bancaire). Si Ophélie peut comprendre qu'il faut faire preuve de patience, elle ne manque pas de faire savoir qu'elle veut travailler sur la clientèle Pro et aspire à devenir Directrice d'agence. Rien d'anormal que d'imaginer ce parcours avec l'ITB en poche ! Oui, sauf que régulièrement on lui rabâche qu'elle doit faire ses preuves. Sa difficulté, c'est qu'elle surperforme en tant que GC et que ses managers de proximité n'envisagent pas d'un bon œil de la voir évoluer car ils perdraient alors un bon agent de production !

JAMAIS PROPHÈTE  
EN SON PAYS...

Du coup, elle profite de son récent congé de maternité pour se mettre en mode « recherche d'un emploi en externe ». Elle passe différents entretiens avec des établissements concurrents ; son profil intéresse leurs recruteurs car en plus de ses états de service elle possède l'ITB. Cela la conduit à démissionner de la CEGEE... où on attend toujours d'elle qu'elle fasse ses preuves ! Sa carrière se poursuit désormais au LCL comme Directrice d'agence avec une formation Pro. C'est précisément ce qu'elle attendait de la CEGEE !

## CHAT ÉCHAUDÉ...

Fin août, Ophélie reçoit un appel d'un cabinet de recrutement qui lui propose un poste de Directrice d'agence... à la Caisse d'épargne GEE ! On lui offre alors un salaire annuel de 40 000 €, soit 11 000 € de plus que ce qu'elle gagnait au moment de sa démission. Étonnée, elle précise qu'il s'agit de son précédent employeur. Renseignements pris auprès de la RH CEGEE, le cabinet la rappelle pour l'informer que cela ne pose pas le moindre souci, la seule contrainte étant qu'elle devra repasser l'entretien RH et que, connaissant désormais le salaire proposé, elle pourra le négocier. Sa réponse fut sincère : "c'est bien pour toutes ces raisons que j'ai démissionné et de toute évidence la RH n'a pas évolué dans ses méthodes." Sans surprise Ophélie n'a pas donné suite à la proposition de "réembauche" qui lui était faite par la CEGEE sans le moindre scrupule !

Jean-David Camus

BPCE

## LAURENT MIGNON, SEIGNEUR DES ANNEAUX ?

On savait déjà que BPCE mettrait en avant les anneaux olympiques à l'occasion des J.O. de 2024, sans imaginer que cette affaire d'anneaux allait peser sur notre quotidien à travers de nombreuses analogies avec le roman de Tolkien ...

Ce que l'on ne savait pas, c'est que d'ici là serait créée la Communauté BPCE, ni que les salariés de BPCE seraient logés dans les Deux Tours (les tours Duo actuellement en construction au bord du périphérique, qui accueilleront donc des salariés de Natixis et de BPCE). Quant au Retour du Roi... on se demande duquel il s'agit : François Pérol, avec la Banque Rothschild toujours très active dès lors qu'il s'agit de conseiller BPCE, ou Philippe Dupont, qui fait un retour fracassant (mais pas trop, espérons-le) avec le cabinet Alvarez & Marsal, en charge du projet OPAL...

### LA COMMUNAUTÉ BPCE ET LE PROJET OPAL

Pour notre nouveau dirigeant, l'organisation actuelle de BPCE est à revoir. Elle date de 2009, répondait au défi posé par la crise de 2008 mais n'est plus adaptée au nouveau défi de transformation auquel doit faire face le Groupe. Mettre en place une nouvelle organisation, répondant à ce nouveau défi, est l'objectif du projet OPAL. C'est peut-être – il faut l'espérer – une bonne nouvelle pour le Groupe car cette nouvelle organisation sera censée mieux répondre aux besoins des Caisses et des Banques, que ce soit sur le plan informatique ou en matière de banque de proximité.

Le projet va donc bien au-delà de BPCE et de ses responsabilités régaliennes, puisqu'il concerne

également l'ancien pôle SFS de Natixis (renommé SEF) ainsi que les entités informatiques du Groupe (IT-CE, I-BP et BPCE IT)

### LES HOBBITS MENACÉS

Pour les salariés de BPCE en revanche, ainsi que pour ceux qui sont transférés d'une manière ou d'une autre, de gré ou de force, dont les entités sont vendues à BPCE (filiales du pôle SEF) ou purement et simplement fermées (BPCE International, Crédit Foncier), ou encore qui seront éventuellement fusionnées à terme, c'est une autre paire de manches... Et on peut craindre qu'une fois de plus les salariés soient volontairement laissés de côté, dans l'espoir secret (mais pas tant que ça non plus) d'en laisser quelques-uns sur le bas-côté de la route, qui ne seront pas remplacés...

L'avenir est donc plus que jamais incertain pour les malheureux Hobbits de BPCE et de sa communauté, qui se demandent ce qui les attend encore, après la transformation digitale, puis l'optimisation opérationnelle lancées par François Pérol mais plus ou moins ratées, quoi qu'en dise Laurent Mignon qui s'est tout de même empressé, à peine arrivé, de les revoir au plus vite ! Sur ce dernier point, nous le Sauron bientôt, puisque les conclusions d'OPAL seront rendues fin septembre.

Il ne reste plus qu'à espérer que le Seigneur des anneaux ne se changera pas en seigneur de BPCE...

Didier Giraud

<sup>1</sup> Pour ceux qui se poseraient encore la question, *Le Seigneur des anneaux* est un roman en 3 volumes de J.R.R. Tolkien adapté au cinéma par Peter Jackson en une trilogie reprenant le même découpage : *La communauté de l'anneau*, *Les deux tours* et *Le retour du roi*. Le personnage principal est un Hobbit (une sorte de nain avec des grands pieds et des oreilles pointues) et le méchant de l'histoire s'appelle Sauron (d'où l'apparente faute de grammaire voulue à la fin de l'article).



CAISSE D'ÉPARGNE LOIRE CENTRE

## LA DERNIÈRE FOIS

Depuis des années, on aperçoit de loin cette échéance, cette issue : le départ en retraite.

"Et toi, il te reste combien de temps ?" Elle se souvient avoir répondu sept ans, puis au fur et à mesure, avoir répondu ravis, quatre ans, puis un an et demi. Ça devient plus concret. Il y a les papiers, les réunions, les informations officielles, et les choses se précisent.

### SOUDAIN, CELA DEVIENT CONCRET...

Alors tout à coup ce n'est plus simplement la réponse à une question banale, une question de société. Elle est surprise de s'imaginer en grandes vacances pour de bon. Il y eut les copains avant Michel, Gérard, Marie-No, Jean Luc et maintenant c'est son tour. Pour certains, les projets se bousculent, pour d'autres une angoisse va apparaître. Comment est-ce possible ? Cet instant tant attendu peut faire peur ? Il va falloir dire au revoir. Quitter son entreprise n'est pas une mince affaire. Celle dans laquelle on a travaillé plus de 40 ans.

### DIFFICILE FIN DE RELATION

N'avoir travaillé qu'à la Caisse d'Épargne, c'est n'avoir jamais divorcé, c'est avoir choisi pour le meilleur et pour le pire un partenaire, une famille. Et pourtant, sans querelle, sans conflit, il faut quitter cette famille. La promesse de cette séparation est, pour la majorité, une excellente nouvelle. Mais aussi, parfois, une inquiétude car il faut réinventer un quotidien et se convaincre qu'après ça, on est utile à quelque chose.

### TOUTES CES DERNIÈRES FOIS...

Avant d'organiser le pot de départ, il y a les dernières fois. La dernière fois qu'elle va conclure un contrat avec un client. C'était avec qui, d'ailleurs ? La dernière fois qu'elle boit un café avec les collègues le matin. La dernière fois où elle tape son matricule pour ouvrir son poste. La dernière fois où elle relance ce poste qui a planté, "bordel !". La dernière fois où elle ouvre ses mails. Le plaisir infini de se dire que cette formation obligatoire elle ne va pas la suivre, que ce challenge se déroulera sans elle, que la pression de la part variable ne la concerne plus. Les dernières fois où elle quitte simplement l'histoire de ses clients, le partage de leur tracas, de leur quotidien, la relation précieuse qui se noue au fil des rendez-vous. Et pour elle, élue dans une instance, d'autres dernières fois viennent s'ajouter. La dernière réunion CHSCT, la dernière réunion DP, le dernier compte rendu à rédiger, la dernière fois où l'on accède à ce bureau syndical, où on ferme la porte, la dernière visite d'agence, la dernière prise de parole en réunion devant l'employeur pour expliquer les conditions de travail qu'on veut défendre toujours et encore.

### GORGE SERRÉE

Parce que les collègues, dans cette dernière journée ont de nombreux lendemains, ont encore des appels à passer, des dossiers à compléter, parce que rien ne s'arrête ce dernier jour pour les autres, au milieu de cette agitation qui se poursuivra sans elle, c'est bouleversant cette dernière fois, pour Françoise. Comme ça le sera certainement pour Pascal, Thierry, Christophe, Jean Charles et Pascale qui la suivent bientôt.

Nadia Peschard



CAISSE D'ÉPARGNE NORMANDIE

## ALERTE CANICULE !

Le 29 juillet 2019, toutes les ressources renouvelables de la planète étaient épuisées. Un parallèle peut-il être fait avec l'état du personnel du groupe BPCE ?

La question se pose en tout cas en Caisse d'Épargne Normandie. La réorganisation a épuisé nos collègues de ce groupe qui voit son effectif fondre comme neige au soleil : malgré une campagne de recrutement sans précédent, cela ne suffit pas.

Et la fin d'année ne risque pas de refroidir l'atmosphère ambiante. Ça va même chauffer encore plus dès la rentrée : tempête d'objectifs, relevé quotidien... Ce réchauffement n'augure rien de bon, il va falloir rattraper les intempéries sociales : les démissions, les arrêts de travail, les erreurs de stratégies...

### MÊME PAS PEUR !

Qu'en pensent nos patrons ? OK, ça va chauffer mais ce n'est pas grave disent-ils : continuons d'épuiser nos ressources... humaines ! Le résultat financier demeure plus important que cette fichue "santé au travail" dont on nous rebat les oreilles !

Quand toutes les études démontrent le contraire, ils s'entêtent à croire que le métier fait toujours envie. Leur credo, "Un de perdu, dix de retrouvés", repose sur le fait qu'il y aura toujours beaucoup de monde frappant à la porte. Et puis, une fois les ressources humaines totalement épuisées, restera la digitalisation, la machine et son intelligence artificielle, plus solide, plus résistante à toutes les dépressions et surtout, sur la durée, plus économique !

### NE PAS FAIRE LE PAS DE TROP...

Bien que les conséquences désastreuses de la surconsommation des ressources de notre belle planète s'imposent chaque jour plus nombreuses et plus dramatiques, rien n'indique que les puissants qui président aux destinées de l'humanité envisagent de vraiment changer leur façon de faire.

Dans leurs domaines respectifs, les dirigeants de nos entreprises affichent la même cécité et l'espoir s'amenuise qu'ils en prennent conscience avant que la canicule n'ait que trop duré. Car, s'il n'est jamais trop tard pour bien faire, il est impératif de ne pas franchir le point de non-retour, seuil à partir duquel un processus, si délétère soit-il, ne peut plus être stoppé ni même atténué, que l'on se nomme Mignon... ou pas. À bon entendeur...

Cédric Gandini



CAISSE D'ÉPARGNE PAC

## GARDER LES PIEDS SUR TERRE

Nous évoquions dans un récent numéro du Trait d'Union le transfert d'une partie des activités du siège de la CEPAC aux 24 et 25èmes étages de la toute nouvelle tour La Marseillaise (TLM) dans le quartier d'Euroméditerranée, à Marseille. On se souvient que ce transfert avait plus à voir avec la nécessité de rentabiliser l'opération pour le promoteur qu'avec un souci du bien-être des salariés concernés.

### LA TÊTE DANS LES NUAGES...

"Vous aurez une vue magnifique sur la mer !" disait la direction pour vendre son transfert. Sans doute ! Mais vingt-cinq étages plus bas, la réalité est bien différente. Ceux qui connaissent Marseille savent que l'opération "Euroméditerranée" – un succès économique incontestable – n'a pas changé la nature du quartier qui l'entoure, un des plus pauvres de France, qui rivalise avec les pires coins de la Seine-Saint-Denis en matière d'insécurité. Marseille souffre par ailleurs d'un réseau de transports en commun sous-dimensionné par rapport à la réalité de la ville. C'est la raison pour laquelle un nombre significatifs de collègues n'ont pas d'autre choix que la voiture pour se rendre à leur travail.

### ... MAIS LES PIEDS ?

La revendication de ces salarié(e)s de ne pas chercher une place dans la rue et de ne pas avoir à déambuler dans des endroits insécures – en particulier l'hiver, quand il faut prendre ou quitter son travail dans la nuit – est donc très légitime.

Pour le moment, la direction fait la sourde oreille. Sans doute considère-t-elle que quand on loue à des prix largement supérieurs au prix du marché une "vue époustouflante", il ne reste plus d'argent pour payer des parkings à des salarié(e)s inquiet(e)s.

Agathe Prévost



CAISSE D'ÉPARGNE NORMANDIE

## CHARGÉS DE CLIENTÈLE DÉPOUILLÉS

La NORC<sup>1</sup> en Normandie, on vous en a déjà parlé (cf. TU 130). Comme "à chaque jour suffit sa peine", un peu de stabilité et des jours meilleurs étaient espérés. C'est toutefois ce que présumaient les Chargés de clientèle particulier. Erreur...

Après avoir tranché dans le vif sur le nombre de Responsables d'agence, revu considérablement à la baisse, après avoir transformé le poste de Conseiller clientèle, c'est au tour de la fonction de Chargé de clientèle de passer sur le grill. L'attrait du poste de Chargé de clientèle particulier reposait sur l'autonomie, sur l'acquis de compétences et un savoir-faire en bancarisation, en assurance, en prévoyance, en placement, en crédits immobiliers et prêts consommation. Cette fonction, si attrayante par sa diversité, permettait aux collègues de s'épanouir au travers d'une relation commerciale sans qu'il n'y ait d'interruption dans la "chaîne de réalisation". Ça c'était avant...

### TOUCHE PAS AU GRISBI !

Depuis la NORC, avec la refonte des portefeuilles, celui du Chargé de clientèle particulier s'est trouvé amputé de la clientèle dite "haut de gamme" : cette clientèle qu'il avait fidélisée et accompagnée dans ses projets de vie, cette clientèle qui lui permettait de réaliser ses objectifs si difficiles à atteindre. Le chargé de Clientèle, qui hier pouvait proposer et réaliser un placement supérieur à 15 000 euros, n'a plus la capacité de le faire. Il doit orienter le client vers le Gestionnaire Clientèle Patrimoniale. Contrairement au pêcheur, il va "ferre le poisson" mais ne pourra ni le cuisiner, ni le déguster. Cette image, pouvant paraître un tant soit peu excessive, ne saurait assez refléter le sentiment de frustration que génère cet état de fait.

<sup>1</sup> NORC : nouvelle organisation de la relation client

### PAUPÉRISATION D'UN MÉTIER

Au-delà, pour le Chargé de clientèle, c'est également la crainte d'une réelle perte de compétences car moins on pratique et plus on s'éloigne d'un bon niveau d'expertise. Et il ne faut pas compter sur la multitude d'heures de formations en e-learning pour stabiliser ou parfaire ce niveau.

Le Chargé de clientèle devient le "bon commercial" qui entre en relation avec le client, qui le bancarise, l'assure, l'accompagne dans son projet immobilier. Un commercial qui va partager son temps entre le phoning, l'administratif, les contraintes réglementaires, mais surtout pas un commercial réfléchissant à des montages financiers qui lui apporteraient une plus-value intellectuelle et la satisfaction de grandes réalisations. Le Chargé de clientèle particulier ne sait plus qui il est, il est en quête d'identité.

Et pendant qu'anonyme il se cherche, sur un bâtiment fraîchement inauguré à la suite de travaux est apparue une plaque commémorant l'évènement, gravée au nom de qui officiait à cette cérémonie.

Cette toute autre quête pour s'inscrire dans une postérité de hobereau trahit la vacuité de l'âme.

Une première en Normandie...

Patricia Cottard



CAISSE D'ÉPARGNE PAC

## PARCOURS CONFIANCE : VRAIMENT ?...

Même si le monde autour de nous évolue à une vitesse accélérée, il est toujours utile de se référer à un cadre de valeurs. Les valeurs des Caisses d'épargne, surtout par le passé – mais théoriquement aujourd'hui encore, si l'on en croit notre statut mutualiste et les textes qui nous régissent – se réfèrent à la pédagogie et à l'aide fournie aux plus démunis dans la gestion quotidienne de l'argent. Mais cela se vérifie-t-il ?

Malheureusement non. Nos dirigeants, aussi bien nationaux que locaux, en moutons de Panurge du monde de la finance, n'ont de cesse que de détruire jusqu'aux dernières traces de cette vocation bi-séculaire.

### ÉPAULER ET ACCOMPAGNER

Ainsi, à la Caisse d'épargne Provence-Alpes-Corse (CEPAC), existait depuis plusieurs années une structure spécialement dédiée à la gestion des clients en difficultés financières. Les collaborateurs en charge de la gestion de ces portefeuilles avaient une mission quotidienne, difficile mais utile, auprès de clients fragilisés. Des journées bien remplies avec en moyenne une quarantaine d'appels par gestionnaire, lesquels obtenaient de bons résultats en termes de recouvrement.

### JETER LE BÉBÉ AVEC L'EAU DU BAIN...

Oui, mais voilà. La très sainte contrainte de rentabilité semble supérieure à la vocation sociale. D'où la présentation, lors d'un récent Comité d'entreprise, d'une évolution, disons radicale : transférer l'activité sur un GIE spécialisé dans la gestion du recouvrement avec à la clef la suppression d'une dizaine d'emplois !

Le Comité a émis évidemment un avis défavorable. Il faut malheureusement renoncer à l'idée que des dirigeants aux ordres, soumis à l'air du temps, puissent comprendre tout l'intérêt non seulement social, mais également stratégique et commercial, qu'il y aurait à renouer avec nos anciennes valeurs. Les élus de la CEPAC se battent donc désormais pour que chaque salarié ainsi abandonné puisse retrouver une activité au sein de l'entreprise dans les meilleures conditions possibles.

La section SU-UNSA de la CEPAC



PLAN DE DÉPARTS AU CRÉDIT FONCIER

## L'INCONVENANT SATISFECIT DE BPCE

Un an après l'annonce par BPCE de la fermeture du "Foncier", que sont devenus les quelque mille quatre cents salariés dont les postes ont été supprimés ?

Le reclassement dans les deux réseaux Caisse d'épargne et Banque Populaire est loin d'avoir été un succès, puisque seulement 360 salariés ont accepté une offre de repositionnement. Plus de mille salariés ont choisi de partir.

Les dirigeants du Groupe se félicitent, qualifient la réussite du projet d'"exemplaire" en ce sens qu'il a été proposé à chacun une solution interne et externe, mettant en avant les bonnes conditions du plan de départ pour expliquer son succès.

On ne peut qu'inviter nos dirigeants à plus de modestie, car il peut être fait une toute autre lecture de ce douloureux évènement.

Dans l'absolu, un départ massif de salariés ne saurait être analysé positivement. En effet, quelles qu'en soient les conditions financières, il contient inévitablement sa part de ressentiment, voire de manque de confiance, dont l'entreprise ne peut s'honorer.

Par ailleurs, les candidats au reclassement ont déploré les offres inégales et souvent très en inadéquation avec leurs compétences. Enfin, les "ex-Foncier" n'ignorant pas les difficultés des deux réseaux, confrontés à des réductions d'effectifs et des fermetures de points de vente, une partie d'entre eux n'a pas souhaité prendre le risque de revivre une telle situation.



Le "succès" dont se gaussent les dirigeants de BPCE est d'autant mal venu qu'inévitablement cette hémorragie de compétences a des répercussions dans le suivi de l'activité "Foncier".

Aujourd'hui, pour les salariés restant dans la structure extinctive (environ cinq cents personnes), le climat social n'est pas du tout serein. Nous y reviendrons dans un prochain article.

Agathe Prévost

## UN CHANTIER DANGEREUX

Cet automne, suite à la publication du rapport Delevoye, le débat sur les retraites est très vif. Nous l'abordons cependant avec prudence, car le gouvernement, échaudé sans doute par quelques épisodes sociaux récents, avance désormais à pas comptés. Point d'étape...

Le président de la République a insisté sur l'importance de la phase de concertation. On nous laisse entendre que ce qui sortira in fine de ce grand débat sera peut-être différent du rapport de M. Delevoye – qui est pourtant devenu ministre des retraites entre-temps.

### CONFUSION GÉNÉRALE

Notons cependant qu'il y a beaucoup de confusion dans le sujet qui est au centre des discussions au moment où nous écrivons ces lignes. M. Delevoye avait avancé un subtil distinguo entre âge légal et âge pivot. L'âge légal étant toujours fixé à 62 ans, et l'âge pivot – ou âge d'équilibre – étant celui où s'harmonisent cotisations reçues et pensions versées. Évalué à 64 ans, cet âge pivot serait soumis à un mécanisme de décote-surcote. Cette idée a provoqué un tollé auprès de tous les syndicats, à commencer par l'UNSA, qui estimaient que cela revenait sans le dire à reculer l'âge de la retraite. D'où le revirement de M. Macron qui a affirmé sa préférence pour "un accord sur la durée de cotisation plutôt que sur l'âge".

### ÂGE PIVOT OU DURÉE DE COTISATION ?

Cependant, aujourd'hui il faut avoir cotisé 41,5 ans. Progressivement on est censé arriver à 43 ans pour les générations nées après 1973. Avec un âge moyen d'entrée dans la vie active à 22 ans, on voit que pour une retraite pleine (sans décote) il faudra partir à 65 ans c'est à dire au-delà des âges (légal et pivot) envisagés par le rapport.

Au demeurant, s'agissant d'un régime par points, on se demande si les notions de durée d'affiliation ou de décote/surcote ont du sens : si on a peu travaillé, on aura peu cotisé et donc accumulé peu de points. On se sera donc créé soi-même sa propre décote. Bref, il y a, à ce jour, plus de questions que de réponses claires et nous aurons l'occasion d'y revenir.

### LE PIRE N'EST PAS CERTAIN MAIS...

Précisons cependant que ces réflexions sont censées ne concerner que les salariés actuels, les retraités, ou "presque retraités" n'étant pas, nous dit-on, concernés. Attention pourtant : l'exécutif a mis en avant sa volonté de résorber le déficit financier du système actuel d'ici à 2025 afin que le nouveau dispositif démarre sur un équilibre. Or, ledit équilibre était envisagé antérieurement sur une plus longue durée. Le risque est donc réel que les pensions soient à nouveau gelées, ou pire encore, qu'on les baisse. Cette dernière possibilité, qui serait une agression caractérisée, est en effet théoriquement possible.

Soyons vigilants, et n'oublions jamais qu'il doit y avoir une solidarité sans faille entre actifs et retraités sur ce sujet.

Henri Bonetti

## RESPONSABILISATION ET IDENTITÉ MANAGÉRIALE

La transformation de nos métiers, initiée par la loi bancaire du 24 janvier 1984, poursuivie par la loi relative à l'épargne et à la sécurité financière du 25 juin 1999, s'est brutalement accélérée depuis la crise financière de 2008 ! Onze ans déjà...

Les cadres en général et les cadres managers en particulier sont en première ligne pour impulser, mettre en œuvre et faire vivre ce nouveau modèle bancaire, dans un contexte particulièrement instable.

### MÉTÉO HOSTILE + PILOTAGE HEURTÉ = DANGER

Ce contexte anxiogène a conduit les dirigeants des groupes bancaires à opter pour des choix radicaux. Puisque les recettes étaient menacées, il était selon eux indispensable de baisser significativement les charges pour préserver, autant que faire se peut, le niveau de rentabilité et de retour sur fonds propres. La déclinaison brutale voire précipitée de cette stratégie – pression sur les salaires et baisse des effectifs – a globalement fait chuter la qualité servie ou le taux de recommandation et a largement détérioré l'image historiquement positive des Caisses d'Épargne. Désormais, changement de cap : la satisfaction des clients est redevenue ce qu'elle n'aurait jamais dû cesser d'être, une priorité.

### ÉVOLUTION, PAS RÉVOLUTION !

Mais le "Stop and Go" n'est pas la solution et les banques ne reviendront pas en arrière. En revanche, leur pérennité passe par une adaptation du modèle en remettant la relation entre le client et son banquier au cœur de la stratégie. Développer la digitalisation, le "selfcare" (l'autonomisation du client), la vente à distance, c'est bien sûr indispensable mais il faut surtout garder un lien personnalisé avec des clients de plus en plus exigeants et de plus en plus zappeurs. En la matière, le rôle du cadre manager est essentiel.



### UNE RÉELLE VALEUR AJOUTÉE

Responsabiliser les cadres, leur conférer une véritable identité managériale, une capacité à adapter les décisions stratégiques à chaque contexte particulier, à mettre de la souplesse et de l'humanité dans la transformation, relève d'une analyse basique des flux humains et financiers. Si les cadres ne doivent rester qu'une interface ou une courroie de transmission entre le Comité des Directeurs et leurs collaborateurs, l'efficacité ne sera pas au rendez-vous et l'indispensable transformation échouera.

La banque du 21<sup>ème</sup> siècle sera plus horizontale, elle décloisonnera l'entreprise et brisera les silos et surtout donnera à ses cadres le rôle et la dimension que leur mission exige.

Philippe BERGAMO

## SOCIÉTÉ

## NE PAS SE TROMPER DE COMBAT

On pouvait penser que le juste combat féministe devait prioritairement porter sur des sujets graves comme les féminicides, le harcèlement au travail ou les inégalités salariales. Certains estiment pourtant plus urgent de traquer le machisme dans la langue.

L'erreur de base est de confondre des marques de genre grammatical et des identificateurs de sexe. On dit bien sûr UN homme et UNE femme. Mais pourquoi dit-on UN crayon et UNE plume. Le crayon est-il l'apanage des hommes et la plume celle des femmes ? Et d'ailleurs comment se fait-il qu'UNE sentinelle soit un homme et que LA victime d'un crime ne soit pas toujours une femme. Tout simplement parce que la langue est arbitraire, qu'en l'absence de genre neutre son usage a souvent distribué au hasard ses masculins et ses féminins, ce qu'aucun diktat venu d'en haut ne pourra changer.

### FÉMINISER LE NOM DES MÉTIERS

Le combat linguistique féministe cependant s'est focalisé ces derniers temps sur trois sujets à propos desquels il convient de nuancer. D'abord, s'agissant d'hommes et de femmes réels, on peut légitimement regretter que les noms de métier soient souvent déclinés au seul masculin. À un moment où, par exemple, la majorité des professeurs sont des femmes, on doit admettre professeure, qui est acceptable par l'usage. Il faut cependant examiner au cas par cas et être attentif à de potentielles ambiguïtés. Ainsi, si je dis "Le boucher a renversé la cafetière sur le lit", cela peut-être selon le cas un accident domestique ou une scène érotique. De même, les femmes qui veulent épouser la belle profession de maître-chien accepteront peut-être mal qu'on les appelle "maîtresses chiennes".

### PAS DE GUERRE DU GENRE

Autre point qui focalise l'attention : la règle selon laquelle "le masculin l'emporte sur le féminin". Si j'aligne les prénoms de dix femmes et d'un homme, je dois dire qu'il/elles se sont, par exemple, réunis (au masculin). Là aussi on pourrait répondre par l'usage, l'arbitraire, mais des solutions plus neutres, comme par exemple la règle de proximité (si le dernier prénom de la liste est celui d'une femme, on dit "réunies") pourraient être adoptées sans complexification de la langue.

### GARE AUX REPOUSSOIRS !

Compliciter la langue, et horriblement, c'est ce que ferait immanquablement en revanche l'écriture inclusive si elle réussissait à s'imposer. On sait qu'à cette aune il faudrait dire, par exemple, des député.e.s et des sénat.rices.eurs. C'est oublier que dans ce cas le mot masculin (sénateur, député) a valeur de neutre, qui inclut les hommes et les femmes. Mais il suffit surtout de traduire n'importe quel texte en écriture inclusive pour en comprendre la sottise. Le français est une langue déjà difficile à apprendre, si on la truffe de points médians et si on la transforme en un sabir incompréhensible, en un charabia épileptique, cela compliquera la vie de nos enfants et rebutera les étrangers : ce serait une imbécillité grammaticale et un danger mortel pour l'aura de la langue française.

Pascal Binet-Wasilewski



LE DROIT À L'ERREUR

## ERREUR HUMAINE OU EFFET D'AUBAINE ?

Le Parlement a définitivement adopté, fin juillet 2018, le projet de loi instaurant un "droit à l'erreur".

Le droit à l'erreur est la possibilité offerte aux entreprises et aux particuliers de pouvoir se tromper dans leurs déclarations à l'administration sans risquer une sanction au premier manquement.

"Le but est d'installer de nouvelles relations de confiance entre les Français et leur administration", précise le cabinet de Gérard Darmanin<sup>1</sup>, qui évoque un basculement d'une administration qui "sanctionne" vers une administration qui "conseille et accompagne".

### BIENVEILLANCE

Fort bien, s'il s'agit de plus de compréhension et de relations apaisées avec l'administration et s'il ne s'agit que de cela. Or, les directives de l'administration vers ses agents vérificateurs semblent aller un peu plus loin en termes de compréhension, notamment vers les entreprises.

Il est demandé aux agents de faire preuve de bienveillance. La Direction générale des finances publiques (DGFiP) recommande "une application mesurée de la loi fiscale" et souhaite favoriser le recours à la transaction consistant à réduire les amendes, majorations et autres intérêts de retard. Il est enfin recommandé de "conclure avec le contribuable un accord global afin d'accélérer le contrôle et réduire le risque contentieux".

### ON PEUT S'ARRANGER

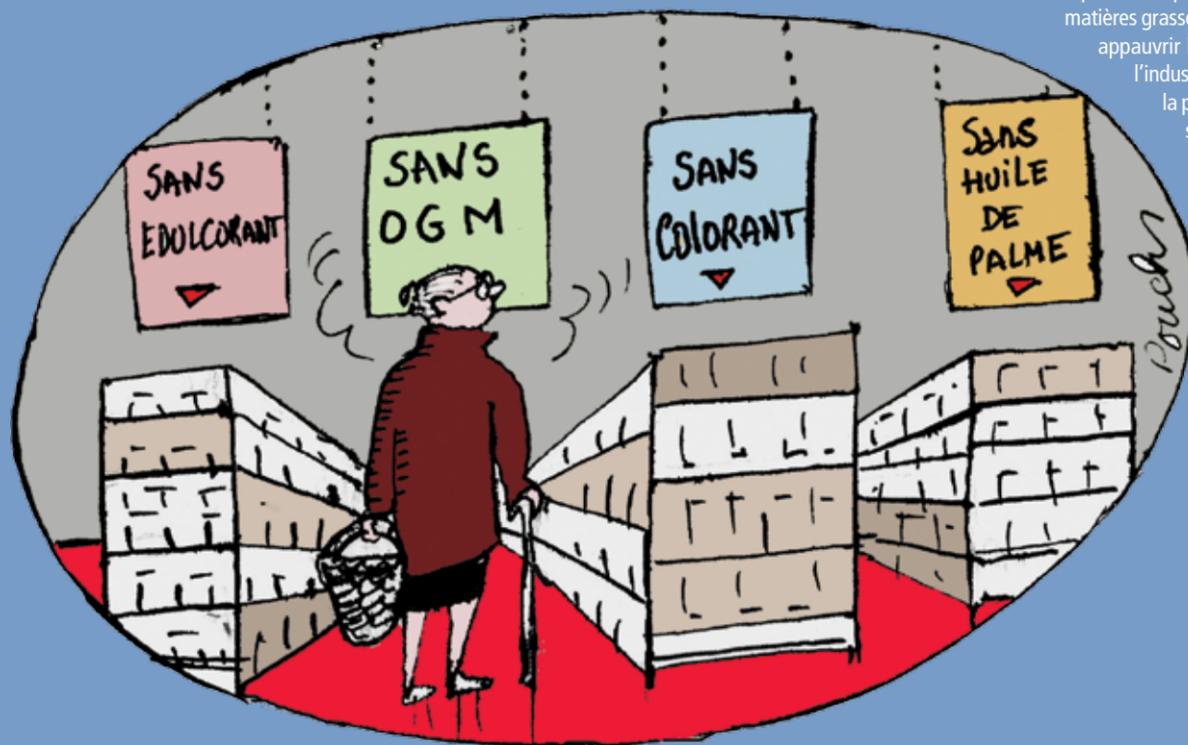
Une approche qui fait ostensiblement glisser le droit à l'erreur vers le marchandage et réduit d'autant la notion de fraude, si ce n'est d'y inciter.

L'agent chargé de faire appliquer la loi est désormais invité à négocier avec les contribuables sur la façon de s'arranger avec la loi. Une évolution dangereuse qui pose aussi un problème d'équité entre ceux qui trichent et les autres.

Un droit qui fleure dangereusement la permissivité !

Serge Huber

<sup>1</sup> Ministre de l'Action et des Comptes publics.



## SUCRE : CE DOUCEREUX ENNEMI !

Beaucoup a été dit et écrit sur la mal bouffe, les régimes alimentaires et leurs conséquences sur la santé. Beaucoup de propos contradictoires et controversés qui désorientent bien souvent celles et ceux qui se préoccupent de leur bien-être. Le sucre échappe étrangement à ces échanges. Cela est d'autant plus douteux qu'il est, aux dires de ses détracteurs, un agent éminemment toxique et addictif. Pas moins !

"Si votre grand-mère ne peut pas reconnaître un aliment dans ce qu'elle a sous les yeux, alors ce n'en est pas un". Pour sage qu'il soit, ce conseil est hélas dérisoire face au pouvoir de l'industrie agro-alimentaire et de la grande distribution.

L'alimentation a toujours été une préoccupation pour les individus et pour leurs organisations sociales. Si l'accès à la nourriture a longtemps été la principale quête - et le demeure en quelques endroits du globe - au fil du temps c'est la qualité de cette alimentation qui est devenue prépondérante.

Régulièrement, l'attention du consommateur est attirée sur la dangerosité ou les vertus de tels ou tels aliments ou encore sur les avantages ou désavantages de certains régimes alimentaires. Le tout ponctué d'épisodes calamiteux (farines animales, grippe aviaire, glyphosate...). Difficile dans ce fatras de rester serein, de prendre les bonnes décisions pour accomplir cet acte élémentaire consistant à se nourrir au quotidien.

### TOXIQUE ET ADDICTIF

En quelques générations, les denrées alimentaires sont devenues des marchandises pouvant être stockées et pouvant faire l'objet de tractations dans différentes bourses de la planète. La montée en charge de cette marchandisation a conduit à mettre à disposition du plus grand nombre une nourriture bon marché. Du moins en apparence, c'est-à-dire en occultant les répercussions sur la santé. Car cette nourriture peu chère a considérablement perdu en qualité nutritionnelle. Elle est ultra-transformée, bourrée d'additifs (pour rehausser le goût et augmenter la conservation) et pauvre en fibres (qui se conservent mal et supportent mal la congélation).

Un autre phénomène est venu aggraver la perte de qualité de notre alimentation. Dans les années 80, plusieurs études américaines sur la consommation de graisse ont conduit les pouvoirs publics à inciter la population à réduire sa consommation de matières grasses de 30 % à 40 %. Cela a amené l'industrie alimentaire à repenser ses produits en réduisant la quantité de matières grasses, ce qui a eu aussi pour effet d'en appauvrir le goût. Pour pallier ce problème, l'industrie a considérablement augmenté la proportion de glucides, notamment sous forme de sucre. C'est ainsi que la consommation mondiale de sucre a augmenté de 50 % en cinquante ans !

Dans un ouvrage fort pertinent "Sucre l'amère vérité", Robert Lustig<sup>2</sup> déclare le sucre «aliment toxique et addictif». Il fustige

les industriels et les autorités qui en minimisent les effets dévastateurs.

Selon lui, cette augmentation de la consommation de sucre est parallèle à celle de l'obésité et du diabète. Mais pas seulement. L'augmentation de la consommation du fructose contenu dans le sucre, affirme-t-il, est aussi toxique pour le foie que l'alcool. Il démontre comment le fructose stimule une consommation toujours plus élevée en incitant notre cerveau à en vouloir toujours plus.

### RESPONSABILITÉ INDIVIDUELLE OU COLLECTIVE ?

Et si les sempiternelles querelles sur les aliments, le bio, les régimes, l'exercice physique... n'étaient qu'un aspect tronqué de la question ? D'autant que ces éléments sont surtout orientés vers l'individu, ce qui tendrait à lui faire porter une grande responsabilité quant à sa santé. Après tout, si chacun choisit les bons aliments, suit un régime, fait de l'exercice... il sera en bonne santé et les comptes de la sécu seront équilibrés !

Ces propos tiennent en fait du "café du commerce" tant ils occultent la responsabilité de l'industrie alimentaire et des pouvoirs politiques.

Certes, beaucoup de consommateurs ont les moyens d'acheter et de préparer des aliments sains, mais pour la plupart, l'accès à une nourriture de qualité répond de l'utopie. Non seulement pour cause de pouvoir d'achat, mais également eu égard aux carences de la distribution. Beaucoup d'individus n'ayant accès qu'à des commerces distribuant une nourriture transformée.

### GRAND-MÈRE ET BON SENS

Notre grand-mère, à son époque, ne fréquentait ni supérette, ni hyper. Elle connaissait ses fournisseurs, quand elle ne produisait pas elle-même. À son "expertise" nous pouvons substituer le bon sens en jetant un œil sur les étiquettes avant de les mettre dans notre caddie : provenance, composition, valeur nutritionnelle... dont la lecture peut s'avérer fort édifiante. Fuyons les acides gras trans (AGT), les taux de glucides élevés<sup>3</sup> et l'absence ou la faible présence de fibres. Mais ne lisons pas trop car aucun aliment naturel n'a besoin d'étiquette de valeurs nutritionnelles. Reléguons les aliments affublés d'étiquettes à rallonge : plus il y a lire, plus nous achetons des produits de mauvaise qualité.

Serge Huber

<sup>1</sup> Manifeste pour réhabiliter les vrais aliments de Michael Pollan, journaliste et essayiste Américain, auteur de plusieurs ouvrages critiques sur l'industrie agro-alimentaire..

<sup>2</sup> Pédiatre et endocrinologue à l'université de Californie

<sup>3</sup> En dehors du sucre, les glucides peuvent être présents sous plus de quarante appellations différentes.

DISTRIBUTION DE DIVIDENDES

## LA FRANCE CHAMPIONNE D'EUROPE !

Au deuxième trimestre 2019, le volume de dividendes versés aux actionnaires des entreprises cotées a progressé de 1,1 % au niveau mondial, alors qu'en Europe il a chuté de 5,3 %. En France, en revanche, les entreprises ont versé 51 milliards de dollars, soit une progression de 3,1 % par rapport à l'an dernier, ce qui fait de la France le plus grand payeur de dividendes en Europe.

Ce nouveau record historique n'est-il pas une aubaine pour un pays en proie à une grave et durable crise sociale ? Ces milliards distribués aux actionnaires ne sont-ils pas une veine pour les 8,8 millions de Français vivant sous le seuil de pauvreté ?

## G SEC !

Ces éléments publiés à la veille de l'ouverture du G7, réuni à Biarritz, dont le thème central était "la lutte contre les inégalités", arrivaient

à point. On était donc curieux de savoir ce que les puissants dirigeants de la planète allaient concocter en matière de lutte contre les inégalités. Allaient-ils mettre à contribution les actionnaires pour financer quelque audacieux plan d'aide aux plus démunis ? Ou a minima le suggérer, puisque le G7 n'est pas une instance décisionnaire... Rien, nothing, nichts, niente ! Le G7 fut bien sec sur ce point, sa déclaration finale, qui tient sur une seule page, ne mentionne strictement rien sur le sujet des inégalités. Les actionnaires peuvent dormir sereinement sur leurs dividendes.

Serge Huber



## ENVIRONNEMENT

## LAVEZ VOS VÊTEMENTS AVANT DE LES PORTER !

Saisie en 2014 après plusieurs plaintes pour des cas d'allergies et d'irritations cutanées, l'Anses<sup>1</sup> avait engagé une étude. Elle vient de publier son rapport confirmant la présence de substances dangereuses ou carrément cancérigènes dans les vêtements et chaussures... Lavez-les donc avant de les porter !

Les experts de l'agence ont analysé 25 pièces vestimentaires achetées en magasin et dont des consommateurs s'étaient plaints : sous-vêtements, jeans, leggings et chaussures. Nous ne listerons pas ici tous les produits chimiques aux appellations barbares qui ont été identifiés. Sachez qu'ils sont variés et dangereux. Il s'agit de colles, de colorants, de dérivés du chrome et du nickel dans les boutons et les fermetures, sans compter les substances pour faciliter le transport et la conservation.

L'Anses en conséquence a recommandé de maintenir le contrôle sur tous ces articles chaussants et d'habillement, d'imposer des seuils réglementaires (ex. nickel dans le textile) ou diminuer ceux qui existent (ex. chrome dans les articles en cuir). Elle préconise également une classification européenne pour les substances responsables d'irritations cutanées... et bien sûr un étiquetage destiné à prévenir le consommateur du risque d'allergie.

L'agence répète enfin sa principale recommandation : il est impératif de laver le linge neuf avant de le porter. Bien que cette action n'élimine pas tous les produits indésirables, elle en atténue les effets même si, dans le cas de certains colorants chimiquement instables, le lavage libère des substances irritantes pour les peaux fragiles. Nous vivons une époque formidable !

Bernard Charrier

CAISSE D'ÉPARGNE GRAND EST EUROPE

## OPÉRATION "DÉGAGISME" !

Le trait d'Union qualifiait dans son n°128 de "véritable casse sociale" le Plan à Moyen Terme (PMT) mis en place par le Directoire de la CE Grand Est Europe moins de 6 mois après la fusion juridique intervenue en juin 2018. L'objectif étant de faire partir pas moins de 850 salariés d'ici 2022 pour environ 300 recrutement seulement sur la période. Voyons où en est ce PMT.

L'information créa une onde de choc parmi le personnel de la nouvelle entreprise qui, avant fusion, était annoncée comme devant devenir l'un des fer de lance du secteur bancaire. Aujourd'hui ce sont les moyens mis en œuvre par le Directoire qui interpellent et inquiètent.



## CHUTE SÉVÈRE DES EFFECTIFS

Si l'annonce des 850 départs fut accompagnée d'une clause de départs naturels, éliminant toute notion de contrainte, il faut bien se dire que le challenge est relevé ! En effet, outre les 300 "retraitables" devant faire valoir leurs droits d'ici 4 ans, il ne reste pas moins de 550 salariés à "convaincre" de quitter l'entreprise.

Durant cette première année du PMT, le rythme des départs semble sur de bons rails pour atteindre l'objectif. Un an après la fusion, le compteur des salariés en CDI ayant quitté affiche plus de 200 départs !

D'ailleurs, il est de plus en plus fréquent d'apprendre que tel ou tel collègue, vu ou entendu quelques jours plus tôt, a quitté la CEGEE. Cela concerne tous les âges et de nombreux métiers, pas toujours ceux voulus par le Directoire, ce qui perturbe largement le fonctionnement de l'entreprise.

## LA MÉTHODE ATILA

Cela ne suffit pas et notre DRH s'est lancé dans une opération de "dégagisme" ciblant des catégories de personnel qui, pour le moins, étonnent. En premier lieu, on note une forme de pression indirecte mise sur des collègues en invalidité, allant jusqu'à rechercher la complicité du médecin du travail pour modifier un aménagement médical indispensable pour exercer leur activité ou un emploi personnalisé. Mais où sont passées les valeurs qui ont marqué l'histoire des Caisses d'épargne et auxquelles nos dirigeants n'hésitent pas à faire référence pour entretenir leur image de plus en plus souvent réduite à des financiers sans état d'âme ?

## "PERSONA NON GRATA"

Une autre cible est aujourd'hui dans le viseur : des maires candidats à leur réélection, voire des candidats tout court. Le discours est direct :

"Vue votre situation d'élu, vous ne pouvez pas rester à la CEGEE, vous devez quitter la caisse. On signe une rupture conventionnelle au minimum légal et dès que vous remplissez les conditions pour partir, en fonction de votre CET, vous partez. Mais dès à présent vous ne venez plus travailler. Soyez rassuré, on ne vous collera pas un abandon de poste." Et à la question de savoir ce qui se passera si le candidat n'est pas élu ou réélu, la réponse du membre du Directoire fuse "Le résultat ne changera rien, vous devez partir." Et d'insister lourdement pour connaître la décision sur le champ !

Il fut un temps où les élus locaux avaient plutôt bonne presse auprès des directions, même si les conditions d'exercice n'étaient pas évidentes. Ce temps est révolu à la CEGEE.

Quelle pourrait bien être la prochaine cible ? Les présidents d'association ont peut-être du souci à se faire au rythme où vont les choses...

Jean-David Camus

<sup>1</sup> L'Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail est un établissement public français ayant pour mission principale d'évaluer les risques sanitaires en vue d'éclairer la décision publique. Elle est placée sous la tutelle des ministères de la Santé, de l'Agriculture, de l'Environnement, du Travail et de la Consommation.

FÉDÉRATION UNSA BANQUES ASSURANCES ET SOCIÉTÉS FINANCIÈRES

## AU SUJET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Sans entrer dans les détails de la réforme de la formation professionnelle qui a vu disparaître les OPCA (organismes paritaires collecteurs agréés) au profit des OPCO (opérateurs de compétences), reconnaissons lui une première vertu, celle de regrouper la grande majorité des entreprises de notre fédération dans le même organisme de formation.

### ATLAS EST NOTRE OPCO

**Atlas**  
Soutenir les compétences

L'OPCO "Atlas", dont nous dépendons, se compose de 8 commissions paritaires transverses (CPT). Leur fonction principale sera d'assurer une veille sur l'évolution de nos métiers et d'ajuster l'offre de formation aux besoins spécifiques de nos branches.

Deux d'entre-elles revêtent une importance particulière au regard des mutations profondes qui s'annoncent dans nos métiers : les commissions "perspective et transformations des métiers" et "certification".

Il nous faut dès aujourd'hui assurer à nos collègues les moyens d'étoffer leurs compétences pour les armer le mieux possible face aux mobilités fonctionnelles qui s'annoncent. Outre la formation, il faudra que le processus se concrétise par une certification et/ou un diplôme, gage d'une reconnaissance des compétences acquises dans le monde du travail.

### PRÉSENCE AFFIRMÉE DE L'UNSA



Consciente des enjeux, l'Unsa a pris une part active lors de la constitution de cet OPCO. La bonne représentativité de l'Unsa dans les entreprises de notre fédération en fait un interlocuteur important

et lui assure de véritables responsabilités dans la vie de l'OPCO, avec notamment 3 postes au Conseil d'Administration et une présidence de CPT.

La fédération s'engage fortement dans cette mission cruciale. Elle sera représentée dans les 8 commissions par un panel de militantes et militants issus de toutes nos branches. Un équilibre a été recherché et obtenu pour assurer la mixité Femme/Homme, la représentation des petites et grandes entreprises et une pluralité de sections et des syndicats composant l'Unsa.

Les premières commissions ont débuté leurs travaux en septembre et le Syndicat Unifié ne manquera pas de faire entendre ses recommandations et idées progressistes.

Nous serons notamment présents dans ces commissions par l'intermédiaire de : Patricia Cottard "Alternance", Catherine Blanche "Proximité et communication de l'OPCO", Natacha Jolicard "Certification", Denis Leveque "Publics spécifiques", Pascal Fritsch "Conformité et contrôle financier", Franck Delagrande "Perspective et transformation des métiers" et François-Xavier Jolicard qui intègre quant à lui les deux commissions "Statuts" et "Proximité et communication de l'OPCO".

Philippe Cazeau

## LA GRIFFE D'UN PRIX NOBEL DE LA PAIX EN BAS D'UNE LETTRE COMMERCIALE

C'est devenu une mode, les courriers adressés par les banques à leurs clients sont souvent anonymes, la formule "votre conseiller...", placée sous une signature inconnue et sans aucun rapport avec ledit conseiller, faisant l'affaire. Il arrive pourtant que cela fasse le buzz...

La Caisse d'épargne n'échappe pas à la méthode. C'est ainsi qu'un courrier adressé à une cible de clients en assurances se conclut par une signature imposante qui peut laisser à penser que le signataire est quelqu'un d'important.

### CLIENT PERSPICACE

Personne habituellement ne prête vraiment attention à la signature, reproduite à l'exactitude en bas de milliers de courriers ! Personne sauf Fabien dont la curiosité est attirée par cet autographe qui l'interpelle. À force de recherches, il découvre que son interlocuteur de la Caisse d'épargne est un personnage dont le pedigree ne laisse pas indifférent : il s'agit ni plus ni moins de Thomas Woodrow Wilson, vingt-huitième président des États-Unis (1913 - 1921) !

Nous ignorons la motivation de la direction du marketing pour opérer ce choix. Peut-être est-ce tout simplement une question de graphisme qui attire l'œil, à moins qu'il soit porteur de vertus commerciales révélées par la graphologie.

Le Congrès américain qui refusera à deux reprises à ce Démocrate la ratification du traité de Paix de Versailles signé entre les alliés et l'Allemagne à l'issue de la première guerre mondiale. Pourtant, il en fut l'un des principaux contributeurs, avec Georges Clémenceau, et le signera le 28 juin 1919 à l'occasion de la conférence de Paix dans la galerie des Glaces au château de Versailles. À noter que c'est par ce traité que l'Alsace et la Lorraine, pour sa partie mosellane, réintégreront la France. Le président Wilson recevra le Prix Nobel de la Paix la même année.

### PROFIL BAS POUR L'ÉCUREUIL

Interloqué par sa découverte, le client alerte la direction de sa Caisse d'épargne... qui restera on ne peut plus discrète sur le sujet. Elle attendra deux mois avant de réagir et de remplacer Thomas Woodrow Wilson... en prenant garde cette fois à ne pas commettre la même supercherie !

Jean-David Camus

### ILLUSTRE SIGNATAIRE

Ce que nous savons en revanche, c'est que le personnage historique, aussi célèbre soit-il, n'aura pas su se montrer suffisamment convaincant devant



### CAISSE D'ÉPARGNE AUVERGNE LIMOUSIN

## UN RÉSULTAT QUI VOIT LE SYNDICAT UNIFIÉ-UNSA CONFORTER SA PLACE DE N°1

Première élection CSE en Auvergne Limousin sans véritable repère permettant d'acquiescer des certitudes. Car, si la hiérarchie syndicale est bien établie avec le SU-UNSA historiquement au-dessus de la mêlée, le nouveau dispositif de représentation du personnel peut réserver quelques surprises...

Il n'y aura pas le moindre suspens tant la domination du Syndicat Unifié-Unsa est nette. L'équipe emmenée par Marc Chanut frise les 45 %, ce qui constitue un excellent résultat et marque une progression remarquable de près de 5 points par rapport aux précédentes élections.

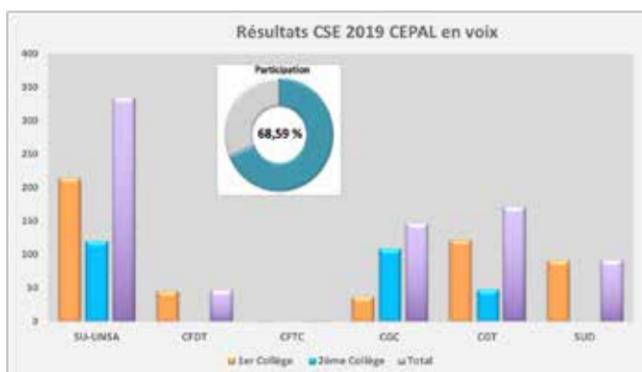
Derrière, suivent la CGT à presque 23 %, la CGC juste en-dessous de 20 %. Sud sauve sa représentativité à 12 %. En revanche, CFDT et CFTC ne sont pas représentatives.

Et côté sièges, le SU-UNSA frôle la majorité avec un total de 8 sur 17. La loyauté de la CGT qui soutient par principe l'organisation syndicale arrivée en tête assurera l'attribution du poste de Secrétaire du CSE à Joël Regnault, largement aguerri aux mêmes fonctions en Comité d'entreprise.

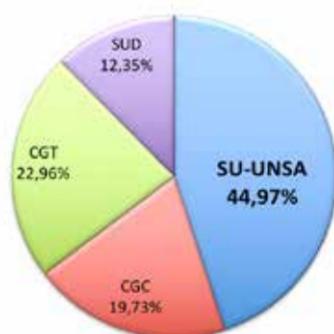
Un grand bravo à l'équipe militante Syndicat Unifié-Unsa qui voit, à travers ce résultat, la marque de reconnaissance des salariés et constitue un superbe cadeau pour le Délégué Syndical Central Marc Chanut, qui fera bientôt valoir ses droits à la retraite... syndicale. C'est aussi un passage de témoin plus que favorable à son successeur Stéphane André-Vaudeville.

Bon vent au Syndicat Unifié-Unsa à la CE Auvergne Limousin !

Jean-David Camus



### Représentativité syndicale CEPAL 2019 - 2023



## À TROP TIRER SUR LA CORDE...

La presse quotidienne régionale relatait il y a peu la mésaventure d'un facteur dont l'employeur exigeait un résultat qu'il ne pouvait produire. Les reproches permanents et l'intensité de la pression subie ont amené ce salarié à trouver une solution radicale. La Poste l'a traîné en justice...

Embauché en contrat à durée déterminée, ce postier ne s'en sortait pas. Ses collègues, facteurs titulaires, fuyaient la tournée particulièrement compliquée qui lui avait été assignée. Et ce n'est qu'après seulement 3 petites heures d'accompagnement, en guise de formation professionnelle, qu'on l'a envoyé au charbon.

### RÉCRIMINATIONS EN CHAÎNE

Appliqué à remplir sa mission, il regagnait le bureau de poste vers 16 ou 17 heures, ce qui lui valait les reproches réitérés de sa hiérarchie. Fustigeant un retour qu'elle estimait tardif, celle-ci exigeait qu'il soit revenu à midi.

Sensible à ces reproches, il décidait donc de rentrer à l'heure dite mais se trouvait alors dans l'incapacité de finir sa tournée. Ramenant le courrier non distribué au bureau, il s'exposait bien sûr à de nouvelles réprimandes.

Soumis à la pression d'un employeur peu soucieux d'intégrer les contraintes professionnelles auxquelles il ne pouvait faire face, excédé par des reproches qu'il trouvait injustes, ce salarié se sentait pris dans la nasse... Comment répondre à ces injonctions contradictoires : revenir à l'heure au bureau et ne pas rapporter de courrier non distribué ? Un acte fort s'imposait...

### EURÉKA !

Soulagé dans un premier temps, il n'a connu qu'un répit de courte durée car certains clients de sa tournée n'ont pas tardé à se manifester : ils ne recevaient plus de courrier !

Mis en cause par son employeur, le postier admettait la radicalité d'un choix, exercé dans ces conditions très particulières, qui vient de le conduire devant le tribunal. En effet, La Poste n'a pas vraiment apprécié la solution mise en œuvre : jeter dans la benne à ordures le courrier qu'il n'avait pas eu le temps de distribuer.

Le tribunal a pris acte d'une situation quelque peu Cornélienne, son Président soulignant à l'occasion le nombre croissant de dossiers de ce genre dus à la pression. Notre facteur ayant écopé d'un mois de prison avec sursis a choisi d'aller tenter sa chance ailleurs, où il espère rencontrer moins de pression : la grande distribution...

### RESPONSABLE MAIS AUSSI COUPABLE ?

Quant à La Poste, employeur ayant créé les conditions de survenance de ce dérapage, elle devra répondre aux récriminations des clients lésés qui ont également saisi la justice en vertu de "la responsabilité des commettants du fait de leurs préposés", l'employeur étant responsable des dommages créés par son employé.

Comment ne pas reconnaître dans cette mésaventure les situations qui sont régulièrement vécues par nos collègues du Groupe, également exposés aux injonctions contradictoires : produire toujours plus tout en satisfaisant scrupuleusement aux contraintes réglementaires ?

Dans de telles conditions nos employeurs sont-ils crédibles quand ils s'offusquent que certains salariés, fragilisés, puissent succomber à la tentation d'alléger des process enfermants et des schémas délégués complexifiés ?

Bernard Charrier



## PARLONS DE DEMAIN

### ABRACADABRA : RETROFIT !

Quel propriétaire de véhicule diesel n'a jamais rêvé qu'on cesse de le considérer en paria, un mauvais citoyen accusé d'empoisonner l'air de ses congénères ? La conversion à l'électrique, vers laquelle l'opinion publique est poussée, présente de sérieux obstacles. Mais cela pourrait évoluer...

Hier, on vantait le moteur diesel comme la solution à tous les problèmes : moindre consommation qu'avec l'essence, carburant moins cher, moteur plus endurant et pour l'environnement, un filtre à particules particulièrement efficace... Bref, que du bonheur ! Les français adhérant en masse à ces arguments, le diesel s'est durablement installé en tête des ventes de véhicules automobiles.

#### FIN D'UN MYTHE

Aujourd'hui, la tonalité est radicalement différente et c'est l'hybride puis l'électrique qu'on couvre de louanges. Mais, quand on s'est endetté pour acquérir un véhicule, difficile d'en changer d'un claquement de doigts, surtout lorsqu'il relève d'une catégorie si populaire hier et tellement honnie aujourd'hui. Et puis l'acquisition d'un véhicule électrique demeure inaccessible au plus grand nombre. Outre l'autonomie encore trop limitée pour concevoir le remplacement du véhicule principal, son coût d'acquisition demeure rétrograde... C'est en cela que la solution du "retrofit" est reçue comme une excellente nouvelle.

#### RETROFIT : QUÈSACO ?

Il s'agit de déposer le moteur, le réservoir, le carburant et les lubrifiants ainsi que les tuyauteries les acheminant. On substitue à tout cela un moteur électrique, d'une puissance équivalente au moteur thermique qu'il remplace, et des batteries implantées judicieusement pour ne pas modifier la répartition des charges et donc l'équilibre du véhicule. Cette méthode, qui fait flores aux Etats-Unis et dans la plupart des pays européens, est toujours

impossible en France car elle nécessite... l'autorisation préalable du constructeur automobile ! Cette dernière obligation pourrait disparaître si le législateur adopte le texte de loi idoine qui lui sera présenté avant la fin de l'année. Un bémol, afin d'amadouer les constructeurs, seuls les véhicules de plus de cinq ans seraient éligibles à cette mutation.

#### LE JEU EN VAUT-IL LA CHANDELLE ?

Une telle évolution réglementaire rendrait le "retrofit" abordable du fait de l'industrialisation d'un process qui demeure aujourd'hui encore artisanal. Et de 30 000 € cette électrification pourrait tomber à 10 000 € voire 7 000 €. Déduction faite de l'aide de l'Etat pour passage à l'électrique (qui subsisterait), on devrait pouvoir changer de motorisation pour 5 000 €<sup>1</sup>. Non seulement la conscience citoyenne en serait toute ragailardie, mais l'investissement serait rapidement amorti et économiquement motivant puisque le prix de revient des 100 km tomberait de 15 à 3 € ! Une solution sur laquelle il convient de garder un œil...

Bernard Charrier

<sup>1</sup> Du pipeau ? Pas du tout : vous pouvez déjà, pour cette somme, faire convertir à l'électrique un petit véhicule urbain (Twingo, 107, Polo, Fiat 500) en à peine 4 heures de travail par une jeune entreprise, "Transition one".



## LES BESOINS ARTIFICIELS COMMENT SORTIR DU CONSUMÉRISME

Le livre de ce professeur de sociologie à Bordeaux, sorti en septembre 2019, dénonce les besoins artificiels toujours nouveaux engendrés par le capitalisme. Il faut acheter le dernier iPhone. Il faut prendre l'avion pour se rendre dans la ville d'à côté etc. Ces besoins sont à la fois aliénants pour les individus et, on en prend désormais largement conscience, écologiquement néfastes. Le consumérisme, la frénésie de consommation dans laquelle un monde saturé de publicité nous maintient, aggrave l'épuisement des ressources naturelles et les pollutions. L'auteur s'interroge sur les moyens pour sortir de cette prolifération de besoins artificiels. À travers des thèmes précis (la pollution lumineuse, la psychiatrie de la consommation compulsive, etc.) il ouvre des pistes pour en finir avec l'addiction, pistes qui ne peuvent être que collectives.

Pour illustrer ce propos complexe, examinons une seule idée : celle de rendre obligatoire le prolongement à dix ans de la garantie de tout produit vendu. Le pourcentage de réparation des marchandises pendant l'actuelle durée de garantie (2 ans) est de 80 % et il chute à 30% au-delà : on peut en déduire que si l'on étend la durée de la garantie, on réparera

plus les marchandises et on accroîtra leur longévité. Le rythme de leur renouvellement, de l'exploitation des ressources naturelles et des flux d'énergie qu'implique leur fabrication s'en trouverait par là même ralenti. La fameuse notion d'obsolescence programmée serait ainsi prolongée, voire supprimée. Les industriels bien entendu combattent cette idée. On va, disent-ils, répercuter la garantie dans le prix. Ou bien on va freiner l'innovation. Arguments fallacieux : à l'inverse, prolonger la garantie à 10 ans obligerait à produire autrement, avec des matériaux durables. Ce serait la fin de la civilisation du jetable. Cela obligerait à rendre les pièces détachées disponibles sur le très long terme. Cela créerait une multitude d'emplois de réparateurs, non délocalisables. Cela changerait également les méthodes de production : il faudrait réfléchir à des alternatives à la production « monoblocs » (comme par exemple pour les phares de voiture) etc. Un incroyable levier de transformation économique qui suppose un volontarisme politique dont on ne voit pas l'embryon pour le moment, mais qui sera peut-être incontournable plus rapidement qu'on ne le croit.

Henri Bonetti

Razmig Keucheyan  
Les besoins artificiels.  
Comment sortir du consumérisme  
Éditions La découverte, 250 p.  
Version papier : 18 €  
Version numérique : 12,99 €



## LA LOI DU MARCHÉ

Thierry, comme beaucoup de ses collègues, vient d'être licencié bien que son entreprise enregistre des bénéfices. Commence alors un quotidien infernal et humiliant qui le confronte à une réalité de recherche d'emploi, à l'absurdité de formations décalées proposées par Pôle emploi, qui vient brutalement rabaisser la dignité d'un homme. Mais il faut faire face aux échéances de prêts, aux frais d'une scolarité d'un enfant handicapé. Thierry accepte de prendre un poste de vigile dans un supermarché. Et cette réalité-là va très vite le placer devant un dilemme moral. Une question va se poser : peut-on tout accepter pour garder son emploi ?

Peut être l'un des films les plus politiques de Stéphane Brizé (Mademoiselle Chambon, Quelques heures de printemps, En guerre). La mise en scène met en avant l'exercice d'acteur d'un Vincent Lindon impeccable, qui a été récompensé par le prix d'interprétation à Cannes et le César de meilleur acteur en 2016.

Nadia Peschard

# LE TRAIT D'UNION

LE SYNDICAT UNIFIÉ AGIT POUR CONSTRUIRE !

organe d'expression syndicale emblématique du



Dans chaque numéro, vous trouverez :

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

## ADHÉREZ

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

- Bénéficiez d'un soutien personnalisé en cas de difficultés dans vos relations avec votre employeur,
- Ajoutez une dimension supplémentaire à votre vie professionnelle,
- Disposez d'une information privilégiée et critique sur la vie des entreprises du groupe,
- Prenez part, donnez votre avis, débattrez 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 autonome
- Fraternel et solidaire
- Engagé et responsable
- Professionnel et innovant



Avec votre Smartphone flashez ce QR Code !

