

# LE TRAIT D'UNION

LE SYNDICAT UNIFIÉ AGIT POUR CONSTRUIRE !

**N° 132**

## DOSSIER

- LE GRAND N'IMPORTE QUOI

.2

ÉDITO

.3

COUP DE GUEULE

.3

## ÉCHOS DU GROUPE

- L'AUDACIEUX, IL OSE TOUT
- A QUI LA FAUTE ?
- CALCUL D'ÉPICIER
- PARIS DAUPHINE PROMO 3
- FORMATION PARIS DAUPHINE : INTERVIEW DE GÉRARD TAPONNAT
- TU CONNAIS BIEN LA BANQUE
- CHRONIQUE D'UN SACCAGE
- HEURES SUPPLÉMENTAIRES

.4.5.6

COIN DU CADRE

.6

## RETRAITÉS

- RÉFORME DES RETRAITES : TROP DE FLOU

.7

## INTERPRO

- ARRÊTS MALADIE : LA SITUATION SE DÉTÉRIORE
- CICE : LE BIDE MAIS PAS POUR TOUT LE MONDE

.7

## SOCIÉTÉ

- ÊTRE HUMAIN
- CHIFFRES ET MYTHES
- PATRON = 277 SALARIÉS
- FAITES-LE EN LIGNE !

.8.9

ENVIRONNEMENT

.9

VIE DES SECTIONS

.10

HISTOIRE D'EN RIRE

.10

ILS ONT OSÉ

.11

PARLONS DE DEMAIN

.12



**DOSSIER**

GESTION DE L'HUMAIN

**LE GRAND N'IMPORTE QUOI**

## LE GRAND N'IMPORTE QUOI !

Il y a, à l'évidence, un gros malaise dans les Caisses d'épargne autour de la problématique du recrutement. Nous connaissons un taux de rotation du personnel, ou de turn-over pour ne pas parler français, inquiétant, supérieur à ce qui se constate dans les autres banques. Essayons de comprendre pourquoi.

En trois ans, entre 2015 et 2018, 20 % des effectifs ont été renouvelés. Le phénomène devrait interpeller nos dirigeants, car ce turn-over se fait le plus souvent au bénéfice de la concurrence. Les autres banques ont compris tout l'intérêt qu'il y avait à récupérer du personnel formé, avec un petit capital d'expérience, immédiatement opérationnel, prêt à changer pour un plus salarial pas forcément très spectaculaire. Et surtout, pour des conditions de travail qu'il estime moins stressantes. Ce turn-over devrait les interpeller, et pourtant chaque fois que nous l'évoquons, en Comité de Groupe ou en CSE, on minimise, on relativise. Eh bien on a tort, car en la matière nous sommes les mauvais élèves dans le monde bancaire et la question mérite d'être sérieusement examinée. Quelles sont les raisons qui poussent une ou un collègue à nous quitter au bout de deux, cinq ou dix ans ? On peut en lister au moins trois.

« Ceux qui démissionnent recherchent de meilleurs salaires et des conditions de travail moins stressantes... »

Les salaires d'abord, qui sont devenus ridiculement bas. Il n'est pas normal que certains chargés de clientèle, dotés de dix ans d'expérience, souvent recrutés à bac +2 ou +3, peinent à atteindre les 1 500 euros nets par mois. Il est vrai que depuis longtemps les Caisses ont développé le principe des parts variables, censées mettre du beurre dans les épinars, mais trop souvent elles sont distribuées de manière opaque et ressemblent parfois plus à une aumône qu'à un véritable complément de revenus. Les conditions de travail ensuite. Nos entreprises semblent avoir abandonné l'idée d'améliorer le coefficient d'exploitation par un développement du PNB. Nous ne sous-estimons pas le contexte de baisse des taux et de contraction des marges, mais les choix commerciaux spécifiques jouent certainement leur rôle. Dans ces conditions, il ne reste donc plus que la voie de la baisse des charges, c'est-à-dire, pour l'essentiel, des frais de personnel. D'où les baisses d'effectifs désormais largement en avance sur les prévisions du dernier plan stratégique. Entre 2017 et 2018 (dernier chiffre connu) nos entreprises ont perdu 1 100 salariés et le phénomène semble s'accroître en 2019. Cela affecte toutes les Caisses et toutes de la même manière : on ne remplace souvent pas les absences pour maladie ou pour formation, on complique le travail des collègues en supprimant les postes d'accueil, on ferme des agences par journées ou par demi-journées, ici ou là on supprime même des postes de Conseillers commerciaux pour tout faire reposer sur les Chargés de clientèle. Résultat : la charge de travail est devenue insupportable, à un niveau jamais atteint.

« Entre 2017 et 2018, nos entreprises ont perdu 1 100 salariés ! »

Il y a quelques années, ces inconvénients – mais ils n'existaient pas à un tel degré – auraient pu être compensés par un attachement à l'entreprise. Après tout, les Caisses d'épargne sont dans le cœur des Français depuis deux siècles, elles sont associées à l'idée d'épargne populaire. Et leur symbole, l'Écureuil, est si sympathique ! Oui, mais ça c'était avant. Car dans la période récente l'image de nos Caisses, essentiellement à cause des politiques suivies, s'est malheureusement dégradée. Ça nous fend le cœur de le dire, mais des banques comme le Crédit Mutuel, le Crédit Agricole ou nos amis des banques populaires sont désormais perçues plus positivement. Alors, quand on est mal payé, épuisé par l'organisation du travail, dans une entreprise dont il n'y a pas lieu d'être fier, que fait-on quand la concurrence vous propose un plus, aussi minime soit-il ? On accepte bien sûr. C'est ce qui est arrivé à un ami, un adhérent ancien au SU-UNSA, chef d'agence, avec qui je parlais au moment même où j'écrivais cet article. « C'était un bon élément, me disait-il à propos d'une jeune collègue, mais le Crédit du Nord lui proposait 15 % de plus avec 50 % de moins d'objectifs à atteindre. Alors, elle est partie ». Bien entendu la solution pour éradiquer ce terrible problème serait d'arrêter l'hémorragie de personnel, d'être un peu moins radins sur les salaires (par exemple en donnant du sens à la négociation annuelle obligatoire – la NAO – et en pratiquant des augmentations générales), et de se montrer attentifs aux conditions de travail. Mais il y aurait un préalable à cela : ce serait de recruter de manière plus organisée et plus intelligente. Car, en la matière, c'est n'importe quoi depuis longtemps. Un coup je recrute à Bac +3, un coup je recrute au niveau Bac, un coup je cherche à débaucher à la concurrence, un coup je racole dans la grande distribution.

« Moins de 15 % des alternants sont convertis en CDI ! »

Une option serait peut-être de mieux utiliser le système d'alternance. Car dans ce domaine nous sommes particulièrement mauvais. Le taux de concrétisation des contrats en alternance dans les Caisses d'épargne est beaucoup trop faible : moins de 15 % deviennent des CDI. Pourquoi ? Parce que nos dirigeants se servent du système comme variable d'ajustement, pour trouver une main d'œuvre bon marché sur des emplois qualifiés. On pourrait par exemple embaucher au niveau bac – en étant plus

sélectifs sur le choix des candidats – et délivrer une formation complémentaire dans l'environnement professionnel. Ainsi, la rémunération évoluant avec la montée en compétences et le degré de maîtrise de l'emploi (apprenti, junior, senior, expert, etc.), fidéliserait le jeune collègue tout en lui apportant plus tôt l'autonomie financière. Bien entendu cela ne serait efficace que s'il y avait à la clef des salaires décents

et une organisation du travail moins génératrice de stress.

Est-ce possible ?  
Sans doute, avec des dirigeants intelligents.

Louis Martin

### DE NOMBREUSES RAISONS POUR FUIR

L'intersyndicale de la Caisse d'épargne Grand Est Europe a organisé un sondage qualitatif (auquel a participé plus d'un tiers des salariés). Outre le fait qu'il corrobore les informations données ici, nous relevons les propos d'un directeur d'agence, particulièrement pertinents : « Aujourd'hui un DA doit manager, être Gestionnaire de Clientèle, agent de guichet, faire le GAB et le back-office, former ses collègues, s'assurer de la conformité, gérer les Pros, gérer la sécurité des personnes et des biens, remplir les suivis, être disponible pour son N - 1, ne pas se plaindre, ne rien demander, et toujours être en forme et de bonne humeur... Ça fait rêver » Et tout ça avec des effectifs trop souvent en baisse et des absences non remplacées. On ne saurait mieux résumer les raisons de fuir.

### FRUSTRATION DÉMOTIVANTE

Le grand n'importe quoi qui règne en matière de recrutement depuis trop longtemps entraîne un certain nombre d'aberrations. La plus insupportable, qui nous est rapportée de plusieurs Caisses, est que certains collègues, recrutés il y a quelques années, voient arriver de nouveaux collègues qui sont mieux payés qu'eux pour les mêmes fonctions, soit parce que la situation du marché du travail les a placés en position de force, soit plus souvent parce qu'ils ont eu la chance d'être pris à un moment où la direction a changé ses critères de recrutement. Et on demande à ces collègues de former ces nouveaux venus. On imagine le caractère frustrant et même humiliant de telles situations. Rien de tel pour donner le moral et encourager à se défoncer pour l'entreprise !

### LES AVANTAGES DU COLLECTIF

On a le sentiment que les jeunes générations – et elles ont ô combien raison – accordent autant d'importance à la qualité de vie au travail qu'à la rémunération (et ceci sans minimiser bien sûr la revendication sur les salaires, qui demeure majeure). De ce point de vue, la problématique des conditions de travail est essentielle. Mais un certain nombre d'« à-côtés » sont aussi très importants. Le fait par exemple de bénéficier d'une très bonne complémentaire santé, grâce à BPCE mutuelle, prise en charge par l'employeur, pourrait être mieux valorisé. De même, le fait de bénéficier d'un plus en matière de retraite avec le régime supplémentaire, qui n'est pas toujours assez bien vendu par les DRH. Enfin, la qualité des services proposés par le CSE (ex comité d'entreprise) joue un rôle non négligeable dans la capacité à « retenir » un collègue tenté par la fuite. Partout où il dirige ces structures, le Syndicat Unifié-Unsa défend le principe d'organismes qui jouent la carte des besoins collectifs, offrant des services de qualité, sans céder à la tentation du « tout chèque service » également réparti. Cette dernière option, outre le fait qu'elle risquerait d'être requalifiée fiscalement et socialement (par l'URSSAF), serait un obstacle à la nécessaire qualité du « vivre ensemble » dans l'entreprise.

<sup>1</sup> On notera que, contrairement à nous, ce sont des banques qui n'ont pas, ou peu, fait baisser leurs effectifs...

## SILENCE : ON VOUS ÉCOUTE !

Nous sommes toutes et tous sur écoute ! « Bonjour la parano ! » s'amuse déjà certains quand d'autres s'en moquent, ne se sentant pas concernés puisque non connectés... et ceux-là sont dans l'erreur...

Enceintes connectées ou smartphones, pour ne citer que les outils connectés les plus répandus, sont équipés d'un micro en écoute constante, certes passive mais bien en écoute. Dès qu'il est sollicité (par « Ok Google » ou « Dis Siri » par exemple), le micro passe en écoute active pour exécuter la consigne qui lui est alors transmise.

### PARLEZ DISTINCTEMENT SVP

Si nul ne sait ce qui se passe vraiment durant cette phase d'écoute passive, il est en revanche établi qu'en écoute active les propos tenus à proximité de ce micro sont enregistrés, écoutés et analysés par les entreprises qui collaborent avec les fabricants de ces matériels. On parle ici de Microsoft, d'Apple, d'Amazon et Google par exemple, qui reconnaissent agir ainsi dans « le but d'améliorer l'expérience client ». Cependant, la plus grande opacité est de mise quant au traitement qu'elles affectent réellement à ces données personnelles ainsi collectées.

### COUPABLE OU COMPLICE ?

Propriétaires de smartphone ou d'enceinte connectée, nous pouvons en pleine conscience accepter ou refuser cette situation, mais qu'en est-il des personnes qui nous côtoient ou que nous recevons dans notre salon ? Ces proches ou amis, familiers ou visiteurs d'un jour, n'ont alors pas conscience que les propos qu'ils tiennent peuvent être enregistrés, écoutés,

analysés par des tiers marchands. Ce faisant, nous contrevenons à l'article du code pénal qui dispose notamment : « Est puni d'un an d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende le fait, au moyen d'un procédé quelconque, volontairement de porter atteinte à l'intimité de la vie privée d'autrui en captant, enregistrant ou transmettant, sans le consentement de leur auteur, des paroles prononcées à titre privé ou confidentiel... »

Dans une telle situation, on pourrait arguer que le détenteur de ces matériels n'est que celui par lequel l'enregistrement devient possible et non celui qui procède à l'enregistrement mais, pour autant, cela l'exonère-t-il de toute responsabilité ?

### IL Y AURAIT BIEN UN REMÈDE MAIS...

Pour nous préserver de ce risque, faudrait-il informer nos proches, amis, visiteurs que les propos qu'ils tiendront à notre proximité peuvent être enregistrés, écoutés, analysés par des tiers inconnus ? Faudrait-il même obtenir leur autorisation écrite ou bien, beaucoup plus simplement, éteindre alors les matériels répréhensibles ? Mais, cela, en sommes-nous capables ?

Bernard Charrier

## LES CONDITIONS DE TRAVAIL SONT AU CŒUR DE TOUT !



Lors des dernières négociations annuelles obligatoires (NAO) de la branche Caisse d'épargne, le Syndicat Unifié-Unsa, après avoir revendiqué une augmentation générale, s'est déclaré préoccupé par la question de la fidélisation des salariés et de l'attractivité sociale de nos entreprises.

Comme nous le détaillons ci-contre, dans l'article d'ouverture de ce nouveau numéro du Trait d'Union, un phénomène longtemps méconnu en Caisse d'épargne s'amplifie : les départs en masse de salariés, parfois avec de l'expérience et en général avec un niveau de formation de qualité. Dans le même temps, nos DRH avouent une difficulté de plus en plus prégnante à recruter.

### L'ATTRACTIVITÉ FIDÉLISE

Face à ces constats, le Syndicat Unifié-Unsa a demandé qu'une négociation s'ouvre dans notre branche sur les thèmes de la fidélisation et de l'attractivité. Comme toujours, nous serons porteurs de propositions constructives. La fidélisation des salariés passe par une meilleure prise en compte de la reconnaissance des efforts fournis, par l'édification d'une trajectoire professionnelle tenant compte de la satisfaction des besoins identifiés par le salarié, lui offrant de fait une vision prospective de son avenir professionnel. Elle passe aussi par un minimum de considération relative à sa qualité de personnel de nos entreprises.

Le Syndicat Unifié-Unsa a notamment ouvert une voie en participant activement aux négociations et en signant l'accord de classification permettant désormais une évolution dans l'emploi.

### SANS LOYAUTÉ PAS DE CONFIANCE

Il est cependant fort regrettable que, malgré les assurances données par nos employeurs lors de ces négociations, cet accord soit si frileusement mis en œuvre dans trop d'entreprises, voire trituré pour embaucher au minimum salarial. Ce type de comportement de nos dirigeants ne contribue en tout cas pas à créer le climat de confiance pouvant instaurer la fierté d'appartenir à un groupe et à son corollaire de fidélité.

Que dire encore de l'utilisation des alternants, si peu nombreux à être embauchés au terme de leur formation !

Agir de la sorte ne contribue en rien à susciter le désir de rejoindre nos entreprises pour des jeunes en recherche de premier emploi, en capacité à répondre aux besoins de l'entreprise en matière de recrutement.

### QUAND LE SALARIÉ FUIT, LE CLIENT AUSSI !

Pire, entendre des salariés déconseiller à leurs proches, par amitié ou affection, de candidater à l'embauche en Caisses d'épargne tant les conditions de travail y sont dégradées, est accablant. Comment les entreprises sont-elles pu provoquer de telles réactions ? Il fut un temps, pas si lointain, où c'était l'inverse : on regrettait que certains usages puissent empêcher l'embauche de membres d'une même famille...

Enfin, comment pourrions-nous ne pas réagir à l'envolée constatée de l'attrition de la clientèle ?

### ENTENDEZ L'URGENCE !

L'amélioration des conditions de travail, dont nous faisons une nécessité et une priorité, si elle était satisfaite par nos employeurs, aurait un double bénéfice : une meilleure attractivité à l'embauche et des clients plus satisfaits dans leur relation avec leur Caisse d'épargne.

Le Syndicat Unifié-Unsa appelle solennellement les dirigeants du Groupe et des entreprises à prendre le taureau par les cornes pour apporter des réponses rapides, concrètes et efficaces aux dégâts humains et commerciaux provoqués par l'effet de stratégies purement financières, sur les conditions de travail.

Philippe Donvito  
Secrétaire général



## L'AUDACIEUX, IL OSE TOUT...

En Aquitaine Poitou-Charentes, la rentrée s'est faite sous le signe de la nouvelle identité managériale nommée en toute simplicité « #Ambition Managers – Ensemble pour réussir ». Malgré la débauche de moyens, le message n'est pas uniformément reçu...

C'est bien simple, on n'avait pas vu tel déploiement de moyens pour un projet d'entreprise depuis les fêtes du bicentenaire et les 10 ans de la CEAPC.

## UN PROJET AMBITIEUX

Le chantier a débuté par un sondage grandeur nature réalisé auprès de 500 salariés sur leurs attentes et leur idée du management. Puis des ateliers ont été créés pour écrire la nouvelle charte dont on a soigneusement fait la promo avant sa sortie, comme l'attaché de presse d'une star de la chanson prépare l'arrivée dans les bacs du dernier album de celle-ci. Le document final met en avant tout un panel de valeurs dont on aurait peine à contester ici l'inscription. On y trouve pêle-mêle la confiance, l'épanouissement professionnel, la réussite collective, l'ambition partagée ou encore la bienveillance et de l'empathie. Ceci étant dit, dans une entreprise où les démissions succèdent, semaine après semaine, aux abandons de postes, où l'on peine à trouver de jeunes diplômés prêts à subir toutes sortes de pressions pour une rémunération au niveau du SMIC, il aurait été suicidaire d'écrire autre chose. Dernière étape dans le déploiement de cette nouvelle identité, la mise en place d'une journée de présentation à l'ensemble de la ligne managériale !

Et voilà t'y pas que les choses ne s'y seraient pas déroulées telles que l'on aurait voulu qu'elles soient...

## QUAND L'INSOLENT AGACE L'AUDACIEUX

Refusant de céder à l'enthousiasme général qui prévaut à ce type de « formation », des directeurs ou directrices d'agences n'auraient finalement pas trouvé le bébé très beau. Les insolents auraient même émis quelques réserves sur leur capacité à déployer le projet dans les conditions d'exercice actuelles. Si cette nouvelle charte appelle à « libérer la parole dans les temps collectifs » et à « oser dire le positif et le négatif », elle semble ne pas être encore pleinement assimilée par le directeur de la région Adour qui s'est fendu d'un mail à ses subordonnés ; mail qu'on ne résiste pas à vous livrer en intégralité.

« C'est avec beaucoup de surprise et de déception que j'ai écouté les retours très défavorables des animateurs et de la DRH sur certaines sessions organisées en Adour : cela va de la somnolence désintéressée à des propos très déplacés en passant par des postures d'impossibilité de mise en œuvre

avant même que le dispositif ne soit lancé. Heureusement il y a aussi des Groupes qui fonctionnent, des DA qui s'impliquent et participent, mais ils sont minoritaires et c'est une situation constatée en Adour uniquement.

Je vous avoue ma totale incompréhension alors même qu'Ambition Managers fait la part belle aux DA, à leur capacité à innover, à prendre en main leurs équipes et leurs fonds de commerce, à être créatifs, et que je pensais que c'était notre marque de fabrique. Certains vont rater un tournant majeur de l'évolution de leur métier faute d'ouverture d'esprit et de capacité à se projeter, c'est

regrettable et extrêmement dommageable pour les DA concernés. Quoi qu'il en soit cela ne les autorise pas à manquer de la plus élémentaire implication lors d'une session de travail. Je saurai m'en souvenir. »  
Délation ! Culpabilisation et menaces ! Voilà le cocktail déployé par ce triste sire pour rappeler que cette charte n'aura que la place qu'il entend bien lui laisser. L'écoute, la coopération et l'exemplarité pour les autres. Pour lui, l'agilité, l'autonomie, l'audace... et les audacieux ça ose tout, c'est d'ailleurs à ça qu'on les reconnaît.

Nathalie Hurtaud



## À QUI LA FAUTE ?

Toutes les entreprises de la Branche Banque Populaire ont organisé leurs élections professionnelles au nouveau format CSE. Il est donc temps de faire un bilan.

Le taux de participation est malheureusement faible. Le 1er vainqueur est l'abstention. Il y a plusieurs raisons à cela, qui parfois s'entremêlent :  
► Le vote électronique, ludique et pratique, entraîne paradoxalement une baisse de participation. Depuis qu'il suffit de quelques clics pour exprimer son choix, la procrastination a fait place à la coutume, celle en particulier qui consistait à aller ensemble au bureau de vote, sous une forme un peu rituelle. Isolé(e) devant son ordinateur, on finit, à force de remettre au lendemain, par laisser passer la date limite.  
► La culture syndicale s'affaiblit. On a trop oublié que les acquis sociaux, aujourd'hui tant appréciés (congrés payés notamment), ne nous ont pas été octroyés par philanthropie, mais grâce à la lutte organisée.  
► Peut-être aussi, soyons modestes, la qualité des candidats est-elle en cause ? L'UNSA est pourtant un syndicat d'adhérents, pratiquant la démocratie participative, un syndicat très attaché à son autonomie et soucieux de se tenir au plus près du terrain.  
► Enfin, l'intérêt pour la vie collective dans l'entreprise faiblit. La culture du « premier de cordée » et la pratique de l'individualisation des salaires ont développé l'esprit du « chacun pour soi ». Le passage dans une banque n'est plus perçu que comme une ligne ajoutée dans un CV. Le culte de l'individualisme devait améliorer la performance, paradoxalement il tue la culture d'entreprise.

L'absence d'injonction nationale est notre point fort, l'autonomie est notre acte fondateur et c'est unique dans le paysage des BP. Nous ne revendiquons pas l'indépendance, l'autonomie, nous les vivons quotidiennement dans nos désignations de représentants, signatures d'accords et tant d'autres actes de la vie syndicale.

## PLUS ET MIEUX

Dans ce contexte, notre volonté est de faire encore plus et toujours mieux. L'année 2020 sera celle du congrès UNSA BP, nous pourrions redéfinir notre organisation pour coller au plus près de celle de notre Groupe – l'ensemble BPCE, où nous sommes la première organisation syndicale – et de notre Branche. Nous devons également prendre en compte le contexte de fusion de branches actuellement en discussion qui pourrait considérablement modifier nos moyens humains de défense des salarié(e)s. Les enjeux sont importants pour nos métiers bancaires, les années à venir seront l'occasion de prouver que notre syndicalisme, sans ignorer les « impératifs financiers », place l'humain au cœur des préoccupations. La formation des salarié(e)s comme des élu(e)s est d'ores et déjà primordiale pour affronter les bouleversements organisationnels futurs. Une chose est certaine : l'avenir des BP se construira avec l'UNSA !

Lætitia Bresson  
Secrétaire générale UNSA Banques populaires

## REDÉCOUVRIR NOS VALEURS

Nous ne nous exonérons pas de nos responsabilités pourtant, et si nos directions, en désavouant trop souvent le dialogue social, sont sans doute les plus coupables, nous savons que nous devons nous aussi lutter contre un fonctionnement parfois archaïque et figé. Lorsque les salarié(e)s se désengagent de la vie de l'entreprise, ils prouvent la nécessité de redonner du sens au collectif et aux valeurs qui furent autrefois celles des BP : coopératives !

## LIBRES, ENSEMBLE !

Malgré cette trop importante abstention, l'UNSA BP améliore notablement son niveau de représentativité. Nous sommes désormais présents dans 7 des 14 établissements de la Branche BP et nous sommes, à ce jour, la 3ème force syndicale de cet ensemble. 1ère organisation syndicale de l'entreprise dans 5 BP, c'est un bel espoir pour notre forme de syndicalisme.



## UN CALCUL D'ÉPICIER

Les Caisses régionales ont décidé de réduire les charges et pour cela tout est bon. Elles ferment les agences, vendent les immeubles, ne remplacent pas tous les départs en retraite... Et comme cela ne suffit pas, elles passent à la manière forte en engageant des licenciements sous quelque prétexte que ce soit, misant sur le vote de classe qu'elles attendent des représentants patronaux siégeant dans les instances disciplinaires appelées à en débattre... Illustration.

Voici un dossier qui nous a donc été soumis en Commission Paritaire Nationale Contentieuse<sup>1</sup> (CPNC). Il s'agit d'un collègue, salarié de la Caisse d'épargne Île de France. C'est un cadre d'une cinquantaine d'années, embauché il y a environ une douzaine d'années pour ses compétences en BDR. La CEIDF veut le licencier pour « insuffisance professionnelle ».

## VOTE DE CLASSE

Le collègue a bel et bien atteint ses objectifs, mais son nombre de rendez-vous est inférieur à ce qui est prévu par le référentiel métier. Je fais remarquer qu'il y a des explications à ce déficit de rendez-vous : de nombreuses absences non remplacées dans son équipe l'ont contraint à réduire sa propre activité. La CEIDF est restée sourde à cet argument. On passe aux votes : partage des voix. Il ne s'est pas trouvé un seul représentant patronal pour être sensible à la situation d'un homme, un père de famille ayant des enfants à charge, se retrouvant chômeur à un âge où l'on sait à quel point il est difficile de retrouver un emploi. Je reviens dans ma Caisse un peu amer. Bien sûr, si la CEIDF est déterminée à licencier ce cadre, elle le fera, mais un vote en faveur du collègue en CPNC lui aurait permis d'aller aux prud'hommes en position de force. Mon téléphone sonne : c'est notre déléguée syndicale de la CEIDF. Elle m'apprend que sa Caisse, qui a de grandes difficultés à recruter, a décidé de viser... les quinquagénaires.

## POLITIQUE IMBÉCILE

Ah bon ! Oui. Elle prospecte désormais dans le milieu de la grande distribution. Après tout, doivent-ils penser, vendre un produit d'épargne ou un baril de lessive c'est un peu la même chose ! Je suis un temps dubitatif devant cette contradiction : d'un côté on licencie un quinquagénaire compétent sur des bases plus que discutables, d'un autre côté on recrute d'autres

MARTIN, VOUS N'ÊTES PLUS DANS LA GRANDE DISTRIBUTION ICI...  
...DONC, UNE PROMO DEUX PRODUITS D'ÉPARGNE POUR LE PRIX D'UN CEST PAS PERMIS!!!



quinquagénaires. Mais un retour sur le dossier me montre que la contradiction n'est qu'apparente : le quinquagénaire licencié gagnait 60.000 euros en brut annuel et il est proposé aux quinquagénaires recherchés des salaires... de la grande distribution. Calcul d'épicier, politique imbécile en matière de ressources humaines. Ce n'est certainement pas en se séparant de réelles compétences et en proposant des rémunérations inadaptées dans une région comme la région parisienne que la CEIDF résoudra ses problèmes de recherche de PNB et de liquidités.

Philippe Donvito

<sup>1</sup> CPNC : instance d'appel du Conseil de Discipline National

## FORMATION PARIS DAUPHINE : ENJEUX ET PERSPECTIVES

Professeur émérite à Paris-Dauphine, Gérard Taponat est responsable des parcours diplômants « négociation et relations sociales », certification et master 2 notamment. Ces formations, ouvertes aussi bien aux responsables ressources humaines « classiques » qu'aux représentants du personnel, s'inscrivent dans l'accord GPEC (gestion prévisionnelle des emplois et compétences) du Groupe BPCE.

Le Trait d'Union l'a rencontré.

**Trait d'Union : quels constats rapides pouvez-vous tirer de ces 4 années de partenariat entre Paris-Dauphine et le groupe BPCE ?**

**Gérard Taponat :** Nous constatons que cette offre de formation a rencontré un vif succès auprès des représentants du personnel. Chaque promotion a fait le plein, toutes couronnées de succès et certains des lauréats ont poursuivi l'aventure en Master 2. Mais au-delà de la réalisation personnelle et du « simple » diplôme, il y a un véritable enrichissement des connaissances et une meilleure appréciation de l'environnement social en entreprise. Cela bénéficie d'une part aux entreprises par la « professionnalisation » des représentants du personnel et d'autre part aux salariés, dont les intérêts sont mieux défendus par des représentants dotés des outils indispensables au nouveau dialogue social voulu par le législateur.

**T.U. : Comment cette évolution réglementaire fait-elle évoluer les exigences vis-à-vis des représentants du personnel ?**

**G.T. :** La complexité de la sollicitation syndicale induit une mise à niveau des compétences. La concentration des instances de représentation du personnel oblige les élus à connaître et appréhender parfaitement et simultanément plusieurs facettes

de leur environnement professionnel et sociétal. Parallèlement, la méthodologie a changé. Les élus s'orientent progressivement vers de la gestion de projet et de la co-construction là où, jusqu'à présent, leur avis était retenu comme simple consultation dans le cadre d'une supervision, certes parfois critique. Si les représentants du personnel ont assimilé les nouvelles responsabilités leur incombant, ce chemin reste à faire pour une bonne partie des employeurs qui devront accepter de partager leurs stratégies, leurs interrogations, leurs orientations, bien plus en amont que ce qu'ils font à ce jour. Et sans doute plus difficile encore, il leur faudra écouter et tenir compte des idées de partenaires sociaux de plus en plus compétents, formés et responsables.

**T.U. : À quelles évolutions les employeurs sont-ils tenus ?**

**G.T. :** Dans l'objectif d'instaurer un dialogue social de qualité, l'évolution législative impose aux employeurs de former les représentants du personnel et d'amender le regard qu'ils portent sur eux, leur reconnaissant un rôle de plus en plus professionnel et indispensable. Cela passe par un accès aux savoirs, un partage accru des informations et une valorisation du parcours syndical. L'engagement syndical au sein des instances de l'entreprise n'est plus à considérer comme un sacerdoce et une mise au ban de l'évolution professionnelle. Il s'inscrit au contraire dans un investissement, certes particulier mais indispensable, au profit de l'entreprise et des salariés qui la composent, au même titre que l'ensemble des autres fonctions de l'organigramme. Il doit donc

bénéficier des mêmes passerelles en termes de mobilités fonctionnelles et ne souffrir d'aucune forme d'ostracisme dans la gestion de carrière.

**T.U. : Comment intégrer l'engagement syndical dans un parcours professionnel ?**

**G.T. :** Les connaissances, les compétences acquises et développées en cours de carrière par l'investissement dans les instances sont une plus-value à ne pas négliger dans l'intérêt de l'entreprise.

Quoi de mieux pour elle que de bénéficier du potentiel d'un salarié qui a su mobiliser son énergie au profit de l'intérêt collectif et de la réussite partagée ?

Quoi de plus profitable pour l'avenir de l'entreprise qu'une connaissance approfondie, par un salarié ayant siégé au CSE, de ses rouages et des enjeux qu'elle affronte ?

Ignorer cette source de richesses dans un environnement bancaire en pleine mutation serait une erreur majeure. Bien au-delà des mots et des bonnes intentions, ce sujet exemplaire est à traiter de façon partagée et ambitieuse. La renégociation de l'accord GPEC dans votre groupe est l'action à saisir dans l'intérêt des entreprises et de leurs salariés, de leurs dirigeants et du vôtre également.

**Mettre en pratique les nouvelles exigences d'un dialogue social qui se veut résolument moderne et dynamique ne se décrète pas unilatéralement. Alors, Chiche ?**

Le Trait d'Union



## TU CONNAIS BIEN LA BANQUE ...

Leur hiérarchie doit toujours – presque par principe – faire confiance aux Directeurs d'agence. Pourquoi ? Parce qu'ils connaissent leur environnement, leur clientèle, leurs équipes. Un petit exemple qui nous vient d'une Caisse d'épargne quelque part en France. La direction décide de recruter ce qu'elle appelle un « profil atypique » : une jeune femme qui vient de la grande distribution. Le Directeur d'Agence qui doit l'intégrer à son équipe et qui a étudié son dossier est très réticent. Il le fait savoir. « Tu n'y comprends rien » lui dit le DRH adjoint « elle connaît bien la banque » (« Tu n'y comprends rien » est traduit ici en langage aimable, en réalité c'était plus violent que ça). Six mois après, la « perle » est virée. Elle avait réussi en un laps de temps record à détourner 200 000 euros. Elle connaît en effet bien la banque, philosophe aujourd'hui le lucide Directeur d'agence, puisqu'elle en a braquée une !

Agathe Prévost



## PARCOURS DES MILITANTS

PARIS DAUPHINE  
CLÔTURE DE LA 3<sup>ÈME</sup> SESSION

Le 3 octobre en fin d'après-midi se tenait à BPCE la cérémonie de remise des diplômes de la troisième session du Certificat aux Relations Sociales, parcours proposé par l'Université de Paris-Dauphine.

Au nombre des militants syndicaux ayant suivi ce cursus avec succès, cinq étaient issus de l'Unsa. Il s'agit, pour les Banques Populaires de Laetitia Bresson, et pour les Caisses d'épargne de Nadia Peschard de Loire-Centre, Patricia Cottard de Normandie, Hervé Tillard de Grand Est Europe et enfin Philippe Cazeau d'Aquitaine Poitou-Charentes. Ce dernier, ayant obtenu l'aval de son employeur, a décidé de poursuivre ce parcours vers le Master 2. Qu'ils en soient tous ici chaleureusement félicités.



## CHRONIQUE D'UN SACCAGE

Depuis l'inconvenant satisfecit de BPCE face au projet « exemplaire » d'intégration des activités et des savoir-faire du Crédit Foncier au Groupe (cf. TU n°131), aujourd'hui qu'en est-il pour les 500 salariés restants ?

Entre le choc de l'annonce par les médias, la mise en œuvre du projet à marche forcée, le départ de leurs 1 400 collègues au 1<sup>er</sup> avril, les salariés ont vécu une charge émotionnelle intense, liée à la fin de collectifs de travail parfois très soudés et à un devenir professionnel inconnu. De plus, ils se sont trouvés rapidement exposés à une vive dégradation de leurs conditions de travail. Pendant que certains étaient submergés et faisaient ce qu'ils pouvaient, parfois sans manager ou avec seulement 20 % de l'effectif pérenne (des « compétences clés » ayant été invitées à partir), d'autres ont commencé à voir leur poste se vider de sa substance.

### MUTISME ET LANGUE DE BOIS

Pendant de long mois, la Direction s'est retranchée derrière un silence assourdissant, générant toutes les inquiétudes. Juste le temps de faire travailler un Cabinet de consultants pour établir une cartographie des nouveaux besoins du Crédit Foncier. Étonnant... cela n'avait-il pas déjà été fait ?

Les démissions ont donc continué à pleuvoir (déjà plus de 10 % de l'effectif depuis le 1<sup>er</sup> janvier), fruit du manque de visibilité pour chacun, ne serait-ce qu'à trois ans, et d'un projet structurant.

Sortant de son mutisme au début de l'été, la Direction n'a eu de cesse que d'employer la méthode Coué « *Le Crédit Foncier n'est pas une entreprise en Run-off<sup>1</sup> mais une entreprise dont les effectifs décroissent* ». Comme si le marteler pouvait suffire à nous le faire croire.

<sup>1</sup> Entreprise en « Run-off » = entreprise en gestion extinctive

### UNE CASSE ORGANISÉE

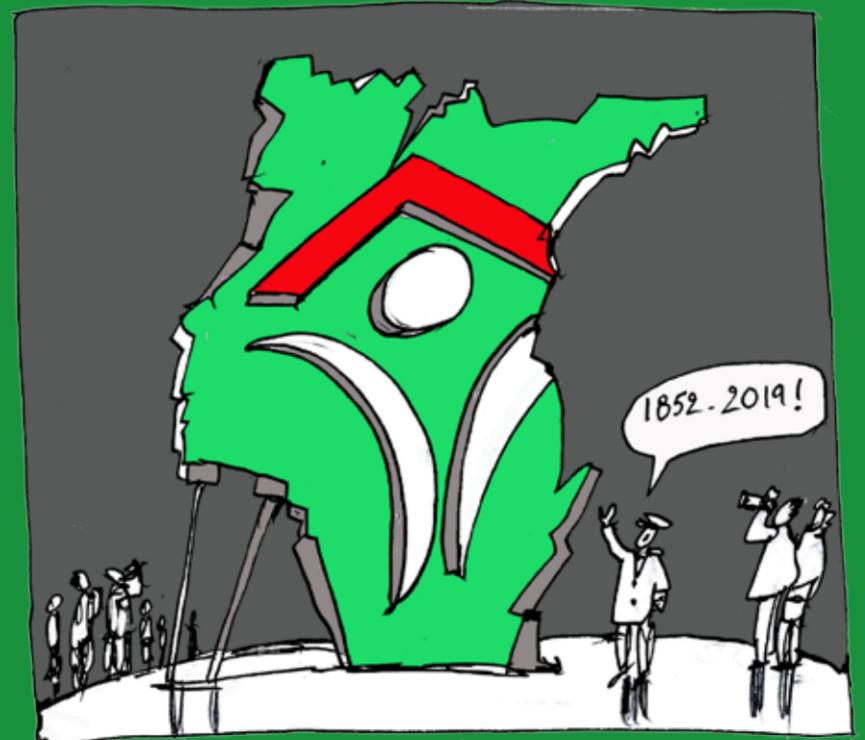
Puis est arrivée la première réorganisation touchant un tiers de l'effectif. Son objectif affiché : massifier les activités, créer des synergies, et surtout encourager la polyvalence. En guise d'accompagnement social, ce furent des repositionnements sur des postes à classification moindre, des mobilités fonctionnelles contraintes sans visibilité, la baisse de certaines parts variables. Même si c'est à la marge, ce n'est pas acceptable.

Alors qu'il faudrait travailler en intelligence à construire un environnement adapté à la situation pour permettre aux salariés restants de remplir leur mission avec un minimum d'envie, la direction préfère, encore une fois, faire preuve d'autoritarisme.

### MORAL EN BERNE

Alors non, aujourd'hui le climat social au Crédit Foncier n'est pas du tout serein. Les salariés sont désabusés et ne sont plus aussi attachés à l'entreprise. Ils se considèrent comme les « oubliés » du projet. Après le départ du DG, Benoit Catel, qui s'en est allé renouer avec le « développement » au Crédit Coopératif (nous avons bien sûr assuré à nos homologues tout notre soutien), nous attendons de voir concrètement ce que le nouvel homme du Crédit Foncier, Eric Filliat, a dans l'esprit : une version 2.0 du Crédit Foncier tournée vers la SCF, mais aussi et surtout vers les femmes et les hommes qui le constituent, espérons-le.

Valérie Fix  
Secrétaire du SU/SNA-UNSA au CFF



## HEURES SUPPLÉMENTAIRES : HALTE À LA CULPABILISATION !

Tu travailles en agence Caisse d'épargne. Tu es chargé de clientèle. Tu ne sais pas ce qui se passe, mais tu ne parviens pas à faire le taf dans les 37 ou 38 heures pendant lesquelles tu es censé travailler...

Et pourtant, tu arrives parfois une demi-heure plus tôt le matin, tu te contentes d'un sandwich grignoté devant ton ordinateur entre midi et deux. Le soir, souvent, tu restes une demi-heure, une heure de plus. Le e-learning ? Impossible à caser : tant pis, tu le feras à la maison ce week-end. Mais tout ça, mon gars (ou ma chère amie !) c'est des heures supplémentaires, il faut se les faire payer, il faut demander qu'elles soient compensées !

### DÉCULPABILISER

Ceux qui ont essayé savent ce qu'on leur a répondu : ce ne sont pas des heures supplémentaires mais du dépassement horaire, et si tu fais du dépassement horaire, c'est parce que tu ne sais pas t'organiser. Généralement ils ont accueilli cette réponse en culpabilisant. Ah oui ! Qu'est-ce que je suis nul ! C'est sans doute parce que je m'y prends mal.

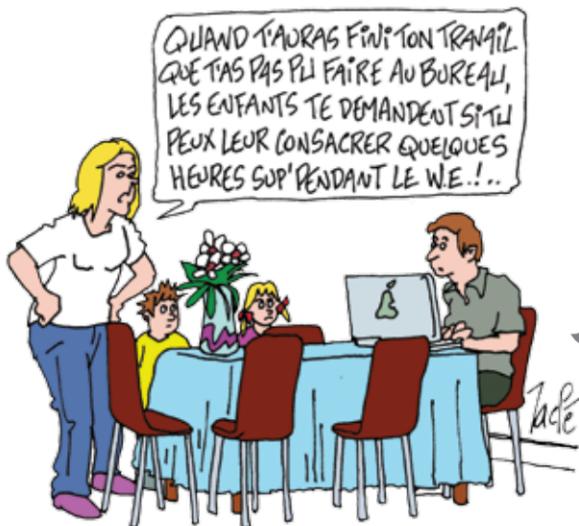
est majoritaire. De Dunkerque à Marseille et de Brest à Strasbourg, c'est partout pareil. Trop de pression, trop de malades et de collègues en formation non remplacés, trop de semaines de ceci ou de cela, trop de mails à traiter dans un monde où l'on a conduit les clients à ne plus communiquer avec nous autrement qu'à distance, trop de jonglage entre clients physiques et téléphone, trop d'objectifs mal ficelés, une exigence toujours plus grande en matière de conformité et de réglementation, trop de surcharge de travail liée à la suppression des agents d'accueil, et tout ça pour des salaires trop dérisoires.

Alors, vraiment comptabiliser les heures supplémentaires, et les payer, ce ne serait que justice.

Jean-David Camus

### HEURES SUP' : UNE GÉNÉRALITÉ

Eh bien, nous vous le révélons aujourd'hui, si vous êtes concerné(e)s vous avez tort de culpabiliser, car vous êtes des milliers à vivre exactement la même situation. Et ce n'est pas un problème d'organisation. La vérité est qu'il y a désormais, dans la plupart des Caisses et dans beaucoup d'agences, une telle différence entre la charge de travail et les moyens dont on dispose que l'on est obligé d'être en dépassement d'horaires. Et cela concerne tout autant les DA que leurs collaborateurs. Votre situation n'est peut-être pas générale, mais elle



## COIN DU CADRE

### LES CADRES DE LA BANQUE DE DÉTAIL À LA CROISÉE DES CHEMINS

Les cadres représentent le tiers du personnel des Caisses d'épargne. Comme l'exigence d'expertise ne cesse de croître, un consensus s'est établi entre les partenaires sociaux pour étendre le statut de cadre à un plus grand nombre de collègues, mais les contreparties sont souvent incomplètes.

Cette reconnaissance d'expertise est assortie d'une exigence de résultat qui, le plus souvent, ne se traduit pas par une rémunération à la hauteur de leur implication et ce au grand dam des organisations syndicales. Concrètement, ces experts obtiennent un statut qui les contraint en matière d'activité et de résultat, tout en restant virtuel en matière de rétribution, y compris s'agissant de leur future retraite. Le plus souvent, en effet, la rémunération de ces collègues dépasse de peu, ou pas, le Plafond Annuel de Sécurité Sociale (PASS). Or, les droits à retraite générés par l'ARRCO/AGIRC sont bien plus intéressants au-delà de ce plafond.



### DÉFAUT DE RECONNAISSANCE

Le Syndicat Unifié-Unsa porte une attention renforcée à cette population en croissance qui, comme celle des managers, voit son métier muter rapidement tout en étant au cœur de la transformation du modèle bancaire. Les cadres managers sont, pour leur part, trop souvent confrontés à des injonctions toujours plus paradoxales. Exiger de collaborateurs dont le nombre s'amenuise une performance dont le niveau ne cesse de s'accroître, en disposant de marges de manœuvre de plus en plus faméliques, relève de la haute voltige. Ils sont aussi en première ligne lors des nombreuses réorganisations, rationalisations, regroupements de points de vente et autres mutualisations. Depuis longtemps entre le marteau et l'enclume, ils sont, eux aussi, désormais à la croisée des chemins.

Développer ses compétences et exercer un métier d'expertise ou animer et dynamiser une équipe, demeurent des métiers exaltants. Encore faudrait-il qu'ils puissent s'exercer dans une perspective de développement.

Parce qu'ils sont à la fois l'interface entre la stratégie et le terrain, le catalyseur des énergies et le creuset de l'innovation, la transformation de notre modèle se fera avec des cadres reconnus, respectés et écoutés ou ne se fera pas.

Philippe Bergamo

## RÉFORME DES RETRAITES : TROP DE FLOU !

Au moment où des centaines de milliers de salariés se mettent en grève sur la réforme des régimes de retraite, en ce début de mois de décembre 2019, la situation est loin d'être clarifiée et de très nombreuses interrogations demeurent.

Le gouvernement a fait de cette réforme un marqueur majeur de sa politique, mais au fur et à mesure que les éléments en sont dévoilés, les français découvrent que le dispositif fait beaucoup de perdants.

### DE VRAIS PERDANTS IDENTIFIÉS

Il était pourtant facile de le prévoir. L'astuce de l'"âge pivot", avancée au moment où nous écrivons ces lignes, signifierait sans le dire un recul de l'âge réel de la retraite à 64 ans. Et un calcul par points revient à calculer la retraite sur la totalité de la carrière. Or, elle est calculée aujourd'hui, pour la retraite de base (sécu) du secteur privé, sur les 25 meilleures années, et pour la fonction publique sur les 6 derniers mois. Il est vrai que dans le secteur privé les retraites complémentaires fonctionnent déjà selon le principe par points souhaité par le gouvernement. Le recul n'est donc que partiel, mais il s'agit bien d'un recul. De même, dans la fonction publique, les primes n'étaient pas prises en compte. Sauf que pour la plus grande partie des fonctionnaires – et particulièrement pour les enseignants – il n'y a pas ou peu de primes. Là aussi, donc, recul incontestable et justement pour des métiers d'une grande utilité sociale. On promet d'augmenter les enseignants pour compenser, mais on sait, selon la sentence de feu Pasqua, que les promesses n'engagent que ceux qui les croient.

### LE GOUVERNEMENT DÉVELOPPE TROIS LIGNES DE DÉFENSE.

La première consiste à pointer du doigt les régimes spéciaux, désignés comme boufeux car la réforme remettrait en question leurs privilèges corporatistes. Les salariés concernés, dans des professions où l'Unsa est souvent très présente, argumentent qu'ils ont accepté en activité des salaires modestes et des conditions de travail difficiles, justement dans la perspective d'une meilleure retraite. Il faut les entendre.

Le deuxième argument est qu'il n'est pas souhaitable que l'effort financier – dans un système qui repose sur les actifs : il s'agit toujours de répartition – ne dérape. Il est actuellement d'environ 14 % du PIB. Pour les quinze prochaines années, il n'est pas prévu que ce pourcentage augmente. En revanche, si le déficit n'est aujourd'hui que d'environ 0,1 % du PIB, il devrait s'aggraver à partir de 2025, surtout à cause de la baisse des cotisations. On voit par là qu'il existe un lien insuffisamment souligné entre le problème des retraites et celui du chômage et de la précarité.

### LE PARI DE LA DIVISION

La troisième ligne de défense consiste à jouer sur la date de début du nouveau dispositif, avec cette idée que ceux pour qui la perspective de départ à la retraite est la plus proche sont les plus prêts à se battre. Après avoir abandonné la clause dite « du grand-père » (seuls ceux qui entrent dans la vie active après l'adoption de la loi sont concernés) et avoir bien hésité, on semble désormais considérer que 1975 est la bonne année de naissance au-delà de laquelle les populations seront moins promptes à se mobiliser. On verra si ce calcul – cynique ou rationnel selon le point de vue – se vérifie.

Henri Bonetti



## CICE : LE BIDE... MAIS PAS POUR TOUT LE MONDE !

Le CICE (Crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi) est un avantage fiscal octroyé aux entreprises entre 2013 et 2018. Six exercices comptables. Assez longtemps pour juger de ses effets.

Il a permis aux entreprises de défalquer de leurs impôts entre 4 et 7 % (selon les années) de la masse salariale pour les salaires inférieurs à 2,5 SMIC. Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019, il a été transformé en baisse de ce que le gouvernement et le MEDEF appellent des « charges » et que nous préférons plus justement nommer des cotisations sociales<sup>1</sup>. Le CICE a coûté en tout plus de 100 milliards d'euros aux finances publiques. Lorsqu'on connaît la situation du budget de l'État, on mesure l'importance du cadeau fait aux entreprises, et la perte pour les autres fonctions que l'on attend de la puissance publique.

### PRINCIPE DÉVOYÉ AU GRAND JOUR

Mais, dira-t-on, ce n'était pas un cadeau puisque la contrepartie était la création d'emplois, et puisque le législateur a bien pris soin de préciser que les gains réalisés grâce au CICE ne devaient servir ni à augmenter la part des dividendes versés, ni les rémunérations des dirigeants.

Pour ce qui concerne la création d'emplois, l'échec est patent. Il suffit de voir comment ont évolué les chiffres du chômage ces cinq dernières années. D'ailleurs, notre propre exemple est significatif. En 2018, le groupe BPCE a perçu, au titre du CICE, 102 millions d'euros. Les seules Caisses d'épargne ont encaissé 49 millions d'euros : ce qui ne les a pas empêchées de supprimer la même année plus de 1 100 emplois ! En réalité, le législateur a commis dès le départ l'erreur d'associer le cadeau pas seulement à la création d'emplois mais également à la sauvegarde d'emplois qui auraient pu être supprimés. Une approche, on le comprend, qui permet tous les abus. Il suffit aux

Caisses d'épargne d'affirmer que sans le CICE elles auraient supprimé bien plus d'emplois que les 1 100 constatés – ce qui est invérifiable – et le tour est joué.

### ENTRE BIENVEILLANCE ET COMPLICITÉ

Quant au reste, l'émission de télévision *Cash investigation*<sup>2</sup> a récemment trouvé une note des services de Bercy qui indiquait que cette règle de non-augmentation des dividendes ou des salaires des dirigeants *ne devait pas être contrôlée*, et que si par hasard on découvrait qu'une entreprise y avait enfreint, *il ne fallait pas la sanctionner*. F. Hollande, initiateur du CICE, interrogé sur cette curiosité a fait cette réponse surréaliste : 1- *il y a des contrôles mais ils sont organisés en interne (!) par les entreprises*; 2- *il n'y a pas de sanction car il faut faire confiance aux entreprises*. Cette conception fantaisiste du contrôle a permis aux dividendes et aux salaires des grands patrons de flamber pendant la période considérée.

Le CICE aura eu cependant quelques effets favorables, notamment en direction d'un certain nombre de PME qui, confrontées à la frilosité des banques en matière de prêts à court terme pour financer le besoin en fond de roulement, ont pu ainsi conforter leurs trésoreries. Malheureusement, le dispositif profitait de manière identique à la fois aux PME, qui créent des emplois et pour lesquelles on pouvait le justifier, et pour les grands groupes qui en ont profité pour augmenter leurs profits sans contrepartie.

Henri Bonetti

<sup>1</sup> On notera au passage que, le CICE étant versé l'année N+1 et la nouvelle baisse étant actée l'année N, c'est double bénéfique en 2019.

<sup>2</sup> Émission diffusée sur France 2



## INTERPRO

### ARRÊT MALADIE

## LA SITUATION SE DÉTÉRIORE

Une enquête diligentée par le groupe de protection sociale *Malakoff Médéric Humanis*<sup>1</sup> révèle d'alarmantes tendances en matière d'arrêts maladie. Cette enquête démontre que près d'un salarié sur deux (47 %) s'est vu prescrire un arrêt de travail au cours des douze derniers mois. Parmi ceux-ci et sur la même période, 37 % ont eu deux arrêts de travail, et 8 % en ont totalisé trois.

### TENDANCE À LA HAUSSE

Cette enquête alerte encore sur la récurrence des arrêts maladie. L'étude met en évidence que plus d'un tiers des personnes arrêtées l'ont déjà été l'année précédente. Et la tendance tend à s'amplifier avec le temps. En effet, selon les conclusions de cette étude, le fait d'avoir eu trois arrêts la même année multiplierait par cinq la probabilité d'être absent l'année suivante.

### ARRÊTS NON RESPECTÉS

Cette consultation met aussi en évidence une tendance au renoncement aux arrêts prescrits. Ainsi, 28 % des personnes concernées reconnaissent ne pas avoir respecté l'arrêt de travail qui leur a été prescrit. Et cette tendance évolue à la hausse (plus cinq points par rapport à 2018 et plus neuf points par rapport à 2016). Pour expliquer ce renoncement, les salariés évoquent le fait qu'il n'est pas dans leurs habitudes de « se laisser aller » et aussi l'impact de l'absence de rémunération des journées non travaillées (3 jours de carence). Cependant, près de la moitié des personnes n'ayant pas respecté leur arrêt de travail disent le regretter a posteriori (un chiffre lui aussi en hausse de plus huit points par rapport à 2016).

### GÉRER LES ABSENCES

Les dirigeants, quant à eux, se disent démunis pour faire face à cette situation. Bien qu'ils soient demandeurs d'actions, tant pour gérer l'absence que pour accompagner l'aide au retour de leurs salariés, ils ne se risquent pas à une réflexion sur les causes profondes de l'absentéisme. Cela pourrait faire l'objet d'une prochaine étude !

Philippe Cazeau

<sup>1</sup> Enquête Ifop réalisée auprès d'un échantillon de 1 507 salariés et 400 dirigeants ou DRH d'entreprises du secteur privé, d'août à octobre 2019

VIEILLISSEMENT, DÉPENDANCE

## DES CHIFFRES ET DES MYTHES

Au moment où d'improbables discours, y compris au niveau gouvernemental, invitent « à reprendre le contrôle » et à « maîtriser les flux » de la migration, il est indispensable de prendre quelques distances avec ces propos et de regarder les chiffres, lucidement.

Si le vingtième siècle a été marqué par une forte augmentation de la population mondiale (1,6 milliard en 1900 ; 6,1 milliards en 2000), le vingt et unième siècle sera impacté par le vieillissement de la population. Le phénomène est déjà largement engagé dans les pays développés, en raison de l'effet combiné du vieillissement de la population et de la baisse de la fécondité. Hormis une ambitieuse relance de la natalité, qui ne semble guère d'actualité, seul l'apport migratoire de populations jeunes et fécondes permettrait de pallier ce problème.

## CHIFFRES ET FANTASMES

La France a largement eu recours au processus migratoire, dès le dix-neuvième siècle, en raison de sa précoce baisse de fécondité. Aujourd'hui, elle semble très empêtrée avec ce sujet, en raison de considérations politiques aux relents quelque peu fétides. La question migratoire est devenue un sujet de vives controverses alimentant peurs et fantasmes, notamment illustrée par la fallacieuse théorie du « grand remplacement » !

Pour prendre la juste mesure du sujet, mieux vaut suivre les courbes que les gros titres et sortir des ressentis, estimations et autres empirismes. L'examen des chiffres de la migration permet en effet de constater que la réalité est aux antipodes des affirmations farfelues véhiculées à l'envi par de calamiteux discoureurs.

## VAGUELETTE

Premier constat, l'écrasante majorité des personnes qui migrent le font à l'intérieur de leur pays (750 à 800 millions de migrants internes<sup>1</sup>). Les migrants internationaux représentent 270 millions de personnes, soit 3,5 % de la population mondiale, proportion demeurée stable durant les cinquante dernières années. Si l'Europe et l'Amérique du Nord continuent d'abriter la moitié des migrations internationales, depuis 2010 le mouvement s'inverse : les migrations Sud/Sud l'emportent aujourd'hui sur le mouvement Sud/Nord.

À noter encore que parmi ces migrants internationaux, seul un tiers s'est déplacé d'un pays en développement vers un pays développé. La très grande majorité des migrations internationales (150 millions soit 60 % du total) est liée au travail. Les « déplacés forcés » (conflits, guerres...) s'élèvent à quelque 75 millions, dont la grande majorité a migré à l'intérieur des Etats, alors que 31 millions ont dû s'expatrier. Sur ce total, les pays les plus riches en ont accueilli... un peu plus de 3 millions. Un chiffre qui s'apparente plus à une vaguelette qu'à la submersion dont font état certains !

## MÉTISSAGE HISTORIQUE

Dans une étude récente, « La réalité des migrations en France », le démographe Hervé Le Bras<sup>2</sup> démontre les mécanismes qui, depuis les Romains et les Gaulois, ont métissé la population française. Il dénonce les discours anxio-gènes actuels et la

nécessité supposée de « maîtriser les flux ». Parler de vague est approximatif, si l'on occulte de parler du ressac. En effet, le mouvement migratoire fonctionne dans les deux sens. Le « solde migratoire<sup>3</sup> » qui en résulte s'établit à environ 60 000 personnes, soit moins d'un millième de la population. Ajoutons que ce chiffre est stable depuis une trentaine d'années.

## MYTHES MIS À MAL

Pour compléter le tableau en creux du fallacieux « grand remplacement », il est indispensable d'évoquer les populations censées venir prendre la place de cette catégorie, elle aussi fantasmée, à savoir le fameux « français de souche ».

Il faut savoir que la décline démographique touche aussi l'ensemble des pays musulmans. En trente ans, la fécondité y est passée de 7,3 à 2,4 au Maroc ; de 8,4 à 2,6 en Algérie ; de 8,5 à 3,6 en Arabie saoudite. En Tunisie et en Iran, ce taux est tombé à 2, soit le niveau de la France... Quant au Liban il se situe à 1,6 !

La complexité du monde et des individus qui le composent demande des efforts pour se tenir informé de sa réalité. Si le discours stéréotypé, servi par des charlatans de la politique, peut être tentant par sa facilité, il est cependant dangereux car il n'éclaire pas l'individu et le conduit irrémédiablement à de funestes réponses.

Serge Huber

<sup>1</sup> Source Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD).

<sup>2</sup> Chercheur émérite à l'Institut National d'Etudes Démographiques (INED)

<sup>3</sup> Positif pour ce qui est des entrées



VIEILLISSEMENT, DÉPENDANCE

## ÊTRE HUMAIN !

L'allongement de la durée de vie s'accompagne de besoins sociaux croissants auxquels la société est loin (voire très loin) d'apporter les réponses humaines les plus élémentaires.

Les progrès techniques et scientifiques réalisés, notamment au cours du siècle dernier, ont eu leur lot de conséquences négatives pour l'humanité : pollution (air, sols, mers...), gestion des déchets issus de l'industrie nucléaire, qualité de l'alimentation... Ils ont cependant permis d'améliorer les conditions de vie d'une grande partie des individus (confort, sanitaire, santé, sécurité...). Ces progrès se sont notamment traduits en termes d'évolution spectaculaire de la durée d'espérance de vie en bonne santé et sans incapacité.

## PÉNURIES DE MOYENS

Mais ces courbes positives cachent d'affligeantes situations qui interrogent sur la capacité de nos sociétés à cultiver la richesse humaine qu'elles ont créée.

La dépendance des personnes âgées est, à cet égard, un sujet pour lequel les réponses apportées sont dérisoires compte tenu de son ampleur et de son évolution.

Les structures existantes (Ehpad<sup>1</sup>) et les services d'accompagnement à domicile (ADMR, ASSAD, UNA<sup>2</sup>) sont sous-dimensionnées tant en nombre de places qu'en effectifs.

Alors que le nombre de personnes hébergées en Ehpad croît et continuera de croître (728 000 résidents en 2015, 900 000 projetés en 2045), les moyens alloués sont inadéquats. Leurs effectifs sont dramatiquement insuffisants et insuffisamment formés.

## MOYENS PEAU DE CHAGRIN

En 2006, le plan « Solidarité grand âge » prévoyait, à court terme, la présence d'un professionnel (tous types de personnels confondus) pour un résident, au lieu du ratio de l'époque de 0,57. Treize ans plus tard ce ratio n'a quasiment pas évolué, il s'établit aujourd'hui à 0,61<sup>3</sup> !

Les conditions d'accueil, souvent lamentables, en Ehpad ont pour conséquence un maintien à domicile plus long qui génère la sollicitation de structures d'aide à la personne. Ces associations sont, elles aussi,

fort dépourvues en main-d'œuvre et en compétences. De plus, le personnel y est généralement très mal loti : grande précarité, rémunérations de misère, mauvaises conditions de travail (longs déplacements, glissement des tâches, intervention courtes et multiples...). Circonstance aggravante, ces associations, très largement financées par les départements, subissent les conséquences de la baisse des dotations globales de fonctionnement accordées par l'Etat aux collectivités territoriales (diminution de plus de 20 % entre 2014 et 2017), ce qui contribue à accentuer la détérioration de la qualité de leur fonctionnement.

## DÉFI HUMAIN

Les solutions pour remédier à cette situation ne sont pas simples, mais elles ne sont pas utopiques. A l'instar des grands défis de l'humanité, elles doivent, avant tout, être posées avec lucidité. Comment l'humanité pourrait-elle se targuer de progressisme si elle n'est pas capable d'accompagner dignement, au soir de leurs existences, celles et ceux qui ont contribué à sa richesse.

Serge Huber



<sup>1</sup> Établissement d'Hébergement pour Personnes Âgées Dépendantes

<sup>2</sup> ADMR : Aide à Domicile en Milieu Rural ; ASSAD : Service d'Aide à Domicile ; UNA : Union Nationale de l'Aide, des soins et des services aux domiciles

<sup>3</sup> La suppression en 2017 des contrats aidés, qui avaient apporté une bulle d'oxygène, a participé à cette détérioration des services.

## ÉQUATION CAPITALISTE

## UN PATRON = 277 SALARIÉS !

Deux statistiques récentes illustrent l'improbabilité du fameux « ruissellement » prophétisé par Emmanuel Macron. D'une part, l'augmentation de la pauvreté et de l'autre l'augmentation des rémunérations des patrons du CAC 40.

Après trois années de stagnation à 14 %, la pauvreté se situe pour 2018 à 14,70 %. Ainsi 9,3 millions de Français vivent avec 1 015 €/mois. Quant aux patrons du CAC 40, leur rémunération moyenne a fait un bond de 12 % en 2018. Elle se situe ainsi à 5,77 millions d'euros, un niveau jamais égalé depuis 2003 !

Avec une progression trois fois plus rapide que celle de leurs salariés, les patrons gagnent en moyenne 90 fois plus que leurs salariés ou encore l'équivalent de 277 Smic.

S'il y a matière à alimenter, par ruissellement, les plus asséchés, il semblerait qu'il soit nécessaire de faire sauter quelques digues !

Serge Huber

## ENVIRONNEMENT

## UN TERRAIN MARQUÉ À LA CULOTTE

Pour vérifier, dans une parcelle test, le dynamisme de la petite faune souterraine, l'Association Landaise pour la promotion de l'agriculture durable (Alpad) y a enterré des culottes en coton. Cette expérience étonnante a porté tous ses enseignements.

S'inspirant d'études réalisées en Amérique latine dans la recherche de solutions visant à limiter l'érosion par ravinement, l'Alpad s'interrogeait sur la qualité de la vie souterraine dans des terrains n'ayant pas subi de labours profonds.

## SAVEZ-VOUS PLANTER LES SLIPS ?

En juin elle a enterré à ces fins des culottes féminines en coton léger, dans des parcelles exploitées en maïs et tournesol. En septembre, les restes de ces culottes ont été recherchés : tout avait disparu, hormis quelques élastiques, lambeaux attestant de la vitalité de la vie souterraine. Cette faune, parfois microscopique, est composée d'insectes, de fourmis et de vers de terre constamment à l'œuvre dans leur habitat naturel. Ainsi, par exemple, en creusant des galeries dans le sol dont ils se nourrissent, les vers contribuent à son aération et à sa fertilité.

## NE PAS CONTRARIER LES PROCESSUS NATURELS

La couche superficielle et meuble de l'écorce terrestre est le lieu de transformations constantes où interagissent l'atmosphère et la faune souterraine au cœur de processus physiques, chimiques et

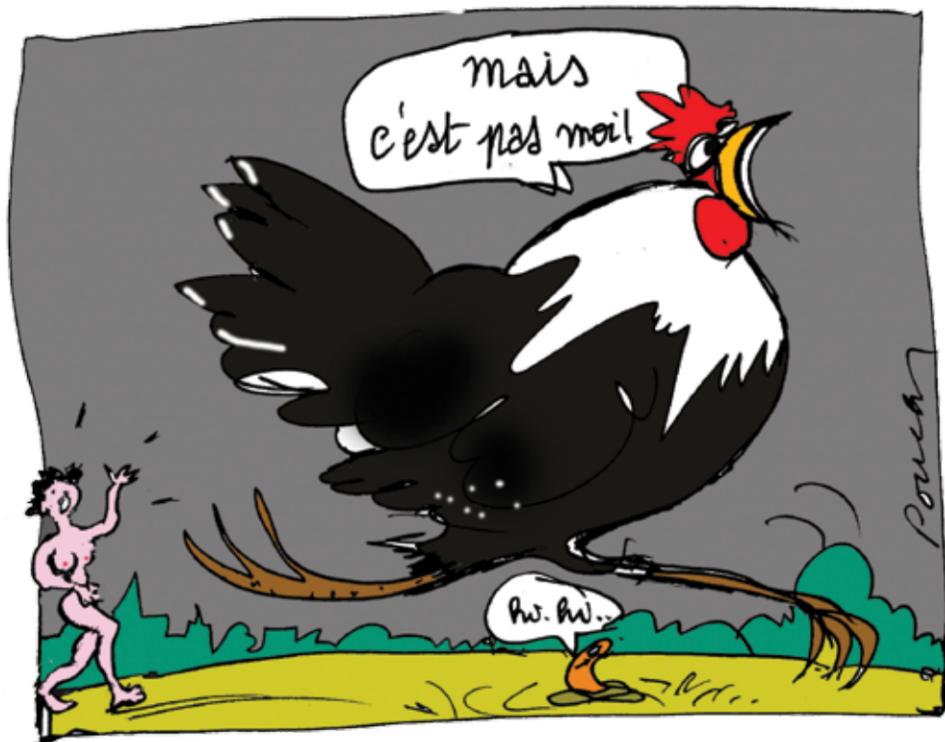
biologiques. La nature et la capacité de production de la terre variant d'une région à l'autre, il n'est pas inutile de vérifier la vitalité de la vie souterraine.

Preuve à l'appui, le sol ne s'appauvrit donc pas quand on lui fout la paix : il se nettoie et se régénère. Au contraire, si l'on préserve la terre de labours profonds qui chamboulent tout ce travail minutieux réalisé par cette petite faune souterraine, il n'est plus utile de la gaver de fertilisants. Et moins de produits chimiques, c'est bon pour les agriculteurs d'abord, pour la planète et ses habitants... quelle que soit leur espèce.

## LES CULOTTES ENTERRÉES SE MULTIPLIENT

Le truc des culottes est plus répandu qu'on pourrait le croire puisque de telles expériences ont lieu un peu partout en France à l'initiative des agriculteurs, de leurs groupements ou des chambres d'agriculture. Ainsi des culottes ont été enterrées dans le sol des vignes en Dordogne, dans le Var, l'Hérault et le Calvados pour ne citer que ces départements.

Bernard Charrier



## FAITES-LE EN LIGNE !

La numérisation des démarches administratives est devenue une réalité, dans le secteur privé comme dans le service public. Elle peut être vécue comme une bénédiction ou s'imposer en véritable calvaire. Illustrations...



Ouf, se réjouissent certains ! Finis les déplacements répétés, les horaires d'ouverture rarement adaptés à la vie quotidienne des actifs, les files d'attente interminables pour accéder à d'obscurs services rarement concernés...

## PAS LE MULOT JE TE DIS : LA SOURIS !

Mais au-delà de cet aspect pratico-pratique, de réelles difficultés naissent puisque la fracture numérique est bien réelle et qu'une part encore importante de notre société n'est pas équipée ou familiarisée avec l'outil. Même dotés, souvent contre leur gré, certains sont à l'image de « la poule ayant trouvé un couteau ». Que faire de ce truc improbable ?

L'embarras est souvent générationnel alors que l'obligation qui nous est faite, conséquence de choix administratifs unilatéraux, impose à tous une pratique du Net et ce de façon régulière : déclaration de revenus, accès aux contrats d'assurance, déclarations de sinistres, relations avec les fournisseurs d'énergie, d'eau, de téléphonie, suivis des consommations, paiements en ligne...

## L'HUMAIN N'ÉTANT PAS FIABLE...

Et, quel que soit le portail, aucune entrée en relation n'est possible sans création de son espace personnel. Il faut renseigner son état civil et confier quelques autres informations puis choisir un mot de passe à la complexité galopante, comme s'il s'agissait d'un jeu d'escalade malsain entre les webmasters respectifs. Désormais 8 caractères sont bien souvent requis, mixant impérativement majuscules, minuscules, chiffres et caractères spéciaux... Et ce mot de passe, compliqué à souhait, inmanquablement vous l'oublierez... La machine pourra même vous demander de recopier des chiffres ou des lettres stylisées que vous aurez du mal à identifier, dans le seul but de s'assurer que vous n'êtes pas un robot tentant d'attaquer le serveur : un comble !

## ...QU'IL SOIT AU MOINS PERSÉVÉRANT !

L'agence nationale des titres sécurisés (ANTS) s'est substituée depuis deux ans à l'accueil assuré en préfecture ou sous-préfecture pour demander carte d'identité ou passeport, permis de conduire ou certificat d'immatriculation. Là encore, les démarches s'effectuent en ligne et une maîtrise de l'ordinateur est de rigueur.

Les bugs informatiques, la taille limitée du dossier des pièces jointes compliquant l'envoi des innombrables justificatifs sollicités, et des délais de retour excessifs constituent autant d'obstacles supplémentaires. La moindre erreur annule le traitement du dossier et, comme on vous en informe des semaines plus tard, votre demande n'est plus recevable en l'état et il faut la refaire dans sa globalité : retour à la case départ ! Affligeant, non ? Georges Courteline en aurait fait son miel.

## SOS USAGER EN DÉTRESSE

Parfois dans l'impasse, faute d'alternative papier ou humaine, vous vous sentez bien seul, face à votre écran. Après de nouvelles recherches pour faire aboutir votre requête, vous tombez sur un numéro d'appel. Eureka ! Mais là, commence très souvent une nouvelle épreuve... Si par bonheur le numéro n'est pas surtaxé, les délais d'attente annoncés sont trompeurs. Puis vous constatez que la compétence des plateformes téléphoniques n'est pas toujours au rendez-vous. Le bon interlocuteur, si par chance vous le trouvez, ce n'est qu'après avoir expliqué votre souci à trois ou quatre personnes. Et là, alors que vous touchez au but, pour une raison inconnue la conversation est interrompue à moins que ce soit la batterie de votre smartphone qui ait rendu l'âme.

« Game over, same player shoot again » annonçaient les jeux d'antan... Vous n'avez d'autre solution que de repartir pour un tour. À l'instar des entreprises du Groupe BPCE, l'administration poursuit sa dématérialisation et, tout comme elles, s'exonère de tout accompagnement digne de ce nom au profit des personnes en difficulté. L'an passé, le Défenseur des Droits, dans un article publié dans *le Monde*, taçait le gouvernement en l'invitant avec insistance à « respecter les droits des usagers ». Pourvu qu'il soit entendu !

Pascal Binet Wasilewski

# UN BON CRU POUR LE SYNDICAT UNIFIÉ-UNSA

L'instauration du CSE en remplacement des 3 instances CE, DP et CHSCT fixait à fin 2019 la date butoir de mise en place de cette désormais unique instance de représentation des salariés.

A l'approche de cette échéance, 6 élections se sont déroulées depuis septembre.

La CE Loire-Centre a vu ses élections reportées à janvier 2020 suite à un différend sur le nombre de collègues (2 ou 3) tranché par la justice.

Certains annonçaient, au vu des premières élections de CSE, le déclin du Syndicat Unifié-Unsa : ils peuvent ravalier leurs espoirs. Ces récentes élections, associées aux réussites totales déjà connues en CEAPC, CEPAL ou CELDA et d'autres bons scores réalisés ailleurs encore, confirment le rang du SU-UNSA.

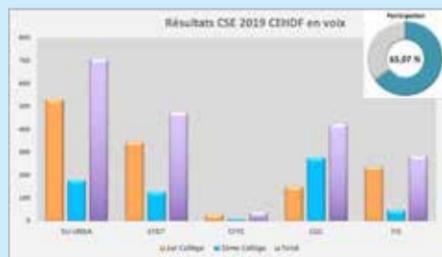
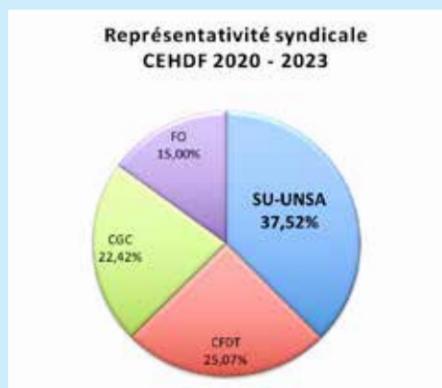
Jean-David Camus

## ► HAUTS DE FRANCE

Après la fusion et 2 années de fonctionnement des instances au format Hauts de France (HDF), une relative incertitude planait sur ce scrutin. Il va sans dire que l'excellent score obtenu par le SU-UNSA, à 37,52 %, représente plus qu'une confirmation, avec une progression de l'ordre de 6 points, pendant que la CFDT recule de 2 pour se situer à 12,5 points du Syndicat Unifié-Unsa. Suivent CGC à 22 % et FO à 15 %. Sud, avec tout juste 2 %, disparaît du paysage syndical.

En termes de sièges, avec 10 sur 25, le SU-UNSA est largement devant mais a dû réaliser une alliance avec la CGC afin de définir une majorité lui permettant de prendre les rênes du CSE. Valéry Servais est le Secrétaire du CSE.

Il faut féliciter la section HDF, qui s'est mobilisée autour de son délégué central Olivier Buliard, allant jusqu'à remettre en mains propres à chacun des salariés la plaquette électorale : un investissement ayant à coup sûr contribué au très bon résultat obtenu, tout comme a payé la qualité du travail réalisé par le SU-UNSA dans les instances CE, DP ou CHSCT et au plan syndical. Bon vent pour les quatre prochaines années.



## ► BOURGOGNE FRANCHE COMTÉ

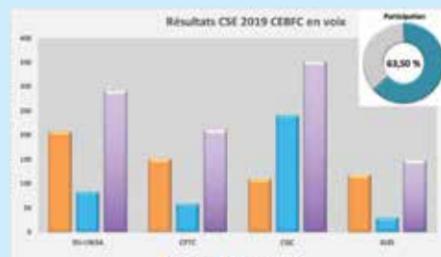
Exclus du bureau du Comité depuis 2 mandats, bien que 1ère organisation syndicale de la CEBFC, le SU-UNSA espérait pouvoir enfin bousculer l'alliance incongrue CGC-CFTC-Sud et reprendre au sein du CSE la place correspondant à ses résultats.

Si l'espoir était bien présent au sein de l'équipe militante, compte tenu du travail accompli sur le terrain depuis la dernière élection, le résultat reste en deçà des attentes.

En réalisant un score de 29,11 %, en recul certes au profit de la CGC à 35 % qui devient la 1ère organisation en CEBFC, le SU-UNSA n'en demeure pas moins largement en tête sur le 1er collège et en seconde position dans le collège cadres. Sans aucun doute, il restera un acteur privilégié au cœur du dialogue social.

Au niveau de la répartition des sièges, SU-UNSA et CGC en comptent 7 chacun alors que la CFTC en obtient 4. Si au sortir des urnes la CGC clamait sa volonté que toutes les OS siègent au bureau du CSE, la ligne s'inversa 48 heures plus tard avec l'annonce d'un arrangement CGC / CFTC qui prennent ainsi l'ensemble des postes. Une fois encore, le SU-UNSA se trouve sorti du jeu !

Un grand bravo à l'équipe militante pilotée par Manuel Michaux, passée par bien des états depuis octobre et qui aura su, par son engagement sur le terrain, maintenir l'image du Syndicat Unifié-Unsa comme syndicat proche des salariés et efficace dans leur représentation face à la direction.



## ► PROVENCE ALPES CORSE

Que dire de cette élection à PAC ? L'ambition officielle de notre section était de faire mieux qu'il y a quatre ans où le score de 55 % avait été réalisé ! L'objectif à peine avoué était de franchir la barre des 60 %.

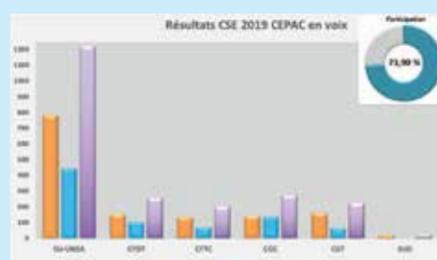
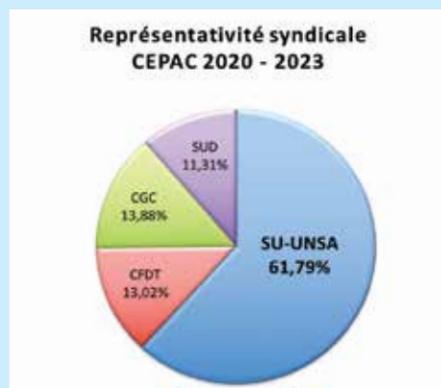
Eh bien, en obtenant un score de 61,79 %, notre équipe militante de PAC l'a fait ! Chapeau. Il faut dire que Marc Serkissian, Délégué syndical central, avait mis en place une organisation de campagne digne des grandes élections nationales. L'efficacité est au bout du faux suspense, laissant les adversaires du SU-UNSA très loin derrière : CGC 13,88 % ; CFDT 13,02 % ; CGT 11,31 %.

Pour ce qui est des sièges, avec 16 sur 25, les élus SU-UNSA sont majoritaires au CSE dans une position plus que confortable.

Si l'employeur se demandait quels seraient ses interlocuteurs au sein du CSE, une chose est certaine, le Syndicat Unifié-Unsa sera incontournable.

L'analyse du scrutin montre que le SU-UNSA est majoritaire dans le collège des techniciens (56,14 % et 10 sièges sur 16) comme en cadres (54,44 % et 6 sièges sur 9). Ce dernier point est un élément fondamental dans le succès obtenu, au-delà de l'engagement des militants sur la campagne et du travail syndical accompli tout au long des années qui précèdent, en soutien d'une campagne d'adhésions pleine de réussite.

Bravo à l'ensemble des militants qui, en métropole comme dans les territoires plus éloignés, ont battu le terrain pour aller chercher les 1 224 voix porteuses de ce magnifique succès



## ► LANGUEDOC ROUSSILLON

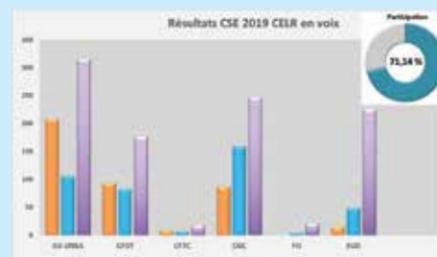
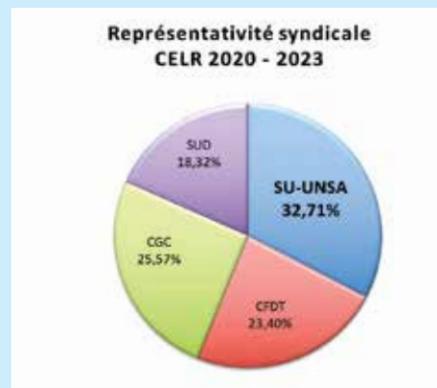
En position quasi historique d'organisation syndicale majoritaire, en charge du Comité d'entreprise et très investie dans le CHSCT, la section SU-UNSA de la CELR naviguait entre sérénité et prudence. Une des principales incertitudes résidant dans l'effet coup de pouce qu'entendait donner la direction à la CGC, comme dans d'autres entreprises d'ailleurs.

Pour mettre tous les atouts de leur côté, les militants, animés par leur Délégué syndical central Patrice Luna, se sont engagés dans une campagne sérieuse et bien pensée. Par la valorisation de leur engagement dans les derniers mandats CE, DP et CHSCT, avec le souci au quotidien d'être en soutien des salariés exposés à des pressions sans cesse plus grandes, ils ont su transmettre aux électeurs des certitudes face à un avenir aux contours incertains.

Ça a marché. En obtenant 32,71 % des suffrages, le Syndicat Unifié-Unsa demeure la 1ère force syndicale en CELR, devant CGC (25,57 %), Sud (23,40 %), CFDT (18,32 %). CFTC et FO ne sont pas représentatifs. Ce résultat attribue 6 sièges au SU-UNSA, insuffisant pour établir une majorité au sein du CSE. Il faudra donc aller chercher des soutiens.

Voilà un résultat plus que favorable pour le Syndicat Unifié-Unsa, même si notre audience est en retrait par rapport à il y a quatre ans.

Bravo à l'ensemble des militants qui se sont investis, avec le succès que l'on connaît, dans cette campagne électorale.



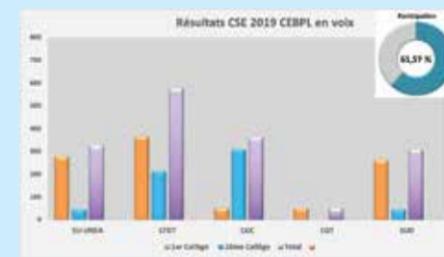
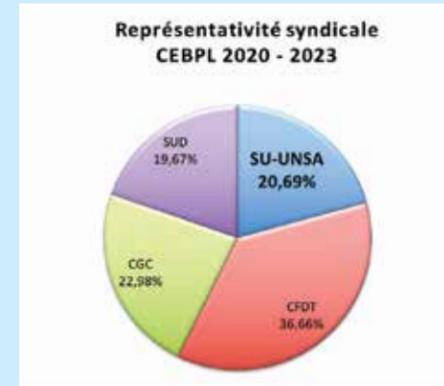
## ► BRETAGNE PAYS DE LOIRE

Voilà une élection qui inquiétait fortement la Déléguée syndicale centrale SU-UNSA locale, Brigitte Ecuyer. Il est vrai que le contexte local est pour le moins particulier avec le départ programmé de 600 salariés en 3 ans et les effets collatéraux de la baisse drastique des effectifs sur la charge de travail des salariés restants.

Aujourd'hui nous sommes pleinement rassurés, même si le résultat affiche un paradoxe. Si notre organisation progresse de près de 2 points pour franchir la barre des 20 %, en revanche nous régressons du second au troisième rang dans le paysage syndical. À noter que les Délégués syndicaux SU-UNSA passent de 6 à 5 du fait de la fusion des collèges ouvriers et techniciens.

En matière d'audience, la CFDT (36,05 %) reste en tête mais perd 2,5 points, la CGC progresse de 9 points (22,98 %), le Syndicat Unifié-Unsa obtient 20,69 % et Sud reste juste en dessous de 20 %. Côté sièges au CSE, la CFDT en obtient 9,

le SU-UNSA 5 tout comme la CGC et Sud. Répartition qui obligera la CFDT à s'allier pour dégager une majorité, avec la CGC. Félicitations à l'équipe militante CEBPL qui s'est largement mobilisée dans un contexte plus que tendu, avec à la clé un résultat encourageant. Gageons que nos élus sauront mettre à profit ce mandat qui s'ouvre pour aller à la rencontre des salariés dont bon nombre sont en souffrance au vu de la pression qui est mise sur les équipes par des dirigeants accros au dogme du coefficient d'exploitation.



## ► CÔTE D'AZUR

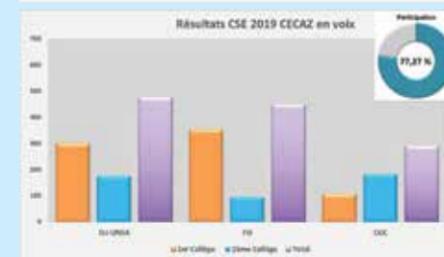
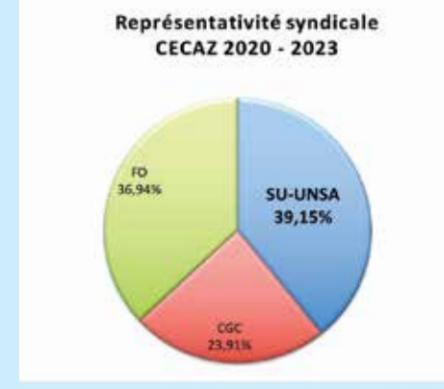
Sans qu'il fasse preuve d'un optimisme de doux rêveur, Philippe Bergamo se risquait à penser, à l'approche de cette élection, qu'un bon coup était jouable pour le Syndicat Unifié-Unsa. Projet ambitieux tant FO était implantée de longue date à la tête du Comité d'entreprise.

Son inspiration était bonne puisque le résultat des urnes est sans appel : avec 39,15 % des voix, le SU-UNSA devient la 1ère organisation en CECAZ, fief jusqu'alors de FO en-dessous de 37 % et la CGC 23 %. Un bouleversement dans le paysage syndical local !

À noter la quasi égalité (-8 voix) avec la CGC dans le collège cadres, alors que cette dernière a bénéficié du soutien tout juste discret de la Direction.

Côté sièges, cela en donne 8 au SU-UNSA, FO 7, CGC 5. Pas assez pour obtenir la majorité, mais de nature à prendre la tête du CSE en accord avec la CGC. C'est ainsi que notre tête de liste, Isabelle Fayolle, s'est vue confier le poste de Secrétaire. Quelle satisfaction de compter dans nos rangs une femme secrétaire de CSE, dans un monde de l'entreprise où l'égalité hommes/femmes a encore tant de progrès à faire.

Cette victoire est le fruit d'une mobilisation exemplaire de l'équipe militante qui a su construire un projet, qui a su faire face au départ soudain de son Délégué central, qui est allée chercher jusqu'au terme du scrutin les voix faisant au final la différence. Qu'elle en soit remerciée et félicitée.



## À EN PERDRE LA RAISON...

Netflix, la plateforme américaine diffusant sur le web des contenus audiovisuels, a déclenché la polémique en annonçant avoir développé un *player* permettant le visionnage accéléré de ses contenus. S'agit-il là d'une démarche isolée ?

Face au risque de dénaturation des œuvres cinématographiques que présente cette initiative du géant du web, le monde du cinéma a immédiatement réagi avec virulence. Sans en détailler les aspects techniques, interrogeons-nous sur le besoin qui présiderait à la création de cet outil.

### PLUS VITE, PLUS VITE...

On peut certes concevoir que les œuvres musicales anciennes soient exécutées aujourd'hui plus rapidement qu'elles ne l'étaient dans leur conception d'origine où la notion de tempo était absente. Mais n'est-il pas regrettable que certains autres morceaux, mythiques, à de rares exceptions près ne trouvent pas leur place, bannis des ondes du fait de leur longueur, ne survivant pas au couperet des 2'45" ? Nous avons intégré dans nos modes de vie la restauration rapide qui consiste plus à se sustenter au plus vite en répondant à un besoin strictement physiologique que de véritablement prendre du plaisir dans la consommation d'une nourriture attrayante aux plans visuel, olfactif et gustatif.

Nous pouvons aussi déplorer ce phénomène répandu dans les pays anglo-saxons et les pays nordiques, où il a été baptisé « *binge-drinking* », consistant à s'enivrer le plus vite possible. Cette mode de la « biture express », désormais présente en France, est la négation même du plaisir que l'on peut avoir à passer une soirée entre amis autour de quelques verres consommés avec modération.

### ...JUSQU'À LA FIN ?

Y compris au cœur des attendus professionnels, quantité et rapidité n'ont de vertus qu'en excès. Dans une telle société, la recherche de la qualité, l'éloge de la lenteur et de la modération deviennent blasphématoires. La consigne est d'accumuler et vite, de « se remplir », de consommer à en perdre la raison. Mais céder à cette obsession n'estompe pourtant pas une perspective incontournable : celle de la fin. Et y arriver plus vite, en accéléré, est-ce vraiment l'ambition à nourrir ?

Bernard Charrier

## LE VIRTUEL AU SECOURS DE LA PRODUCTION

La réalité virtuelle (VR) fait chaque jour un peu plus sa place dans notre vie quotidienne. Après les simulateurs à visée ludique ou pédagogique, l'immersion est devenue totale avec l'apparition des casques à réalité virtuelle.

Désormais l'illusion est parfaite, nos sens sont totalement abusés par une immersion visuelle et sonore en trois dimensions.

### LE VIRTUEL POUR APAISER

Ainsi, en Angleterre on équipe les futures mamans volontaires de casque VR pour les apaiser avant l'accouchement (nage avec les dauphins, coucher de soleil sur plage avec feu de camp, etc.) ce qui réduirait les douleurs et le recours à la péridurale. Et comme nous vivons une époque formidable où le progrès fait rage, il n'y avait aucune raison que l'affaire en reste là...

### ARRIÈRE-PENSÉE PRODUCTIVISTE

Le *Moscow Times* fait état d'une expérimentation menée dans une ferme de Krasnogorsk (nord-ouest de Moscou) destinée à améliorer la production de lait.

Il s'agit de coiffer les vaches laitières d'un casque de réalité virtuelle reproduisant en 3D un champ baigné d'un soleil estival.

Et, aux dires de l'administration agricole de la région Moscovite, ça fonctionne parfaitement puisque « Les experts ont noté une large réduction de l'anxiété de la vache ainsi qu'une amélioration de son humeur émotionnelle ». Cette opération s'inscrit dans le prolongement des expérimentations menées aux Pays Bas et en Ecosse où la diffusion d'une musique classique apaisante dans les étables conduisait à améliorer la production laitière.

Ne reculant devant aucune innovation fumeuse, les dirigeants de notre groupe pourraient-ils aller jusqu'à transposer cette expérimentation dans l'espoir de doper la production de salariés stressés par leurs conditions de travail particulièrement dégradées ?

Bernard Charrier



## HISTOIRE D'EN RIRE

### L'HOMME QUI JAPPE AU NEZ

Voilà une info qui va intéresser ceux d'entre nous – nombreux – qui ont parfois l'impression que les clients exagèrent avec le téléphone. Au Japon, un homme de 71 ans a été placé en garde à vue pour délit « d'entrave » à l'activité commerciale de la société KDDI (un opérateur téléphonique, l'équivalent nippon d'Orange ou de Free). Il lui est reproché d'avoir appelé 24 000 fois en deux ans cette société pour lui reprocher de n'avoir pas respecté son contrat. Il voulait que des salariés de KDDI viennent chez lui s'excuser. Il passait une partie de ses journées,

à partir de cabines publiques, à téléphoner, à se plaindre, à injurier, à raccrocher, à rappeler immédiatement et à recommencer. La dernière semaine avant son interpellation, il avait appelé 400 fois. Il faut dire qu'au Japon ce genre de démarche est gratuite et que les temps d'attente sont très courts. Pas de panique, donc : vu les temps d'attente chez nous, nous sommes en partie protégés de ce type d'abus.

Agathe Prévost

## ANONYMOUS : TO BE OR NOT TO BE ?

Le scandale *Cambridge Analytica*<sup>1</sup> a brutalement rappelé la valeur des données personnelles que chacun de nous sème en permanence. Faut-il s'inquiéter de l'usage qui peut en être fait ?

Smartphones et montres connectées, ordinateurs et assistants virtuels, cartes de crédit ou d'abonnement, achats en ligne et hors ligne, déplacements, hébergement et restauration, dossiers ou espaces personnels, profils, consultations sur le web et réseaux sociaux, etc. les occasions sont légion de semer ses données personnelles.

### RÉGLEMENTATION CONTOURNÉE

Le règlement général de protection des données (RGPD) qui semblait de nature à rassurer le citoyen européen s'avère ici contournable. En effet, comme les organismes qui collectent nos données assurent les « anonymiser », elles perdent ainsi leur caractère personnel. Mais l'anonymat est-il efficace et le demeure-t-il ?

### L'AMÉRIQUE TOUTE NUE

Un article publié en juillet dans la revue *Nature Communications*, fait état d'une méthode mathématique permettant de ré-identifier les individus référencés dans des « bases de données anonymes » et comme 90 % des données qui circulent sur le net remontent à moins de 2 ans, nul besoin de les réactualiser.

Il est ainsi démontré que 99,98 % des Américains seraient correctement ré-identifiés dans n'importe quelle base de données utilisant 15 attributs démographiques. C'est peu, sachant qu'un « *data broker*<sup>2</sup> » comme *Acxiom* dont le métier est d'acheter et vendre des données personnelles dans 60 pays, dispose de 5 000 attributs par personne...

### SIMPLE JEU DE PISTE

Luc Rocher, l'un des auteurs de cet article, précise dans *The Conversation* qu'un algorithme peut estimer avec grande précision si les données ré-identifiées appartiennent bien à la bonne personne. Par exemple, à partir de données anonymes croisées (homme vivant à Paris 14<sup>e</sup> avec ses deux filles et son chien, se déplaçant en vélo électrique et dont on connaît la date de naissance), on identifie précisément l'individu parmi les 2,2 millions de parisiens ou les 140 000 habitants du 14<sup>ème</sup>.

*Eh Manu, mets ta cagoule !*

Bernard Charrier

<sup>1</sup> Dès 2014 Cambridge Analytica (CA) a recueilli les données personnelles de 87 millions d'utilisateurs Facebook. Ces informations ont notamment servi à influencer les intentions de votes en faveur d'hommes politiques ayant eu recours aux services de CA.

<sup>2</sup> Data broker : courtier en données.



# 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.

## ADHEREZ

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

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

## LE SYNDICAT UNIFIÉ

- Défend tous les salariés, de l'employé au cadre
- Forme ses militants et ses élus
- Gère les Comités d'entreprise
- Pilote les CHSCT, anime les DP
- 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 !



LE TRAIT D'UNION - Le Journal du Syndicat Unifié-Unsa - Numéro 132

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

Directeur de la publication : 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 : Adobe Stock

Dépôt légal : 4<sup>ème</sup> trimestre 2019 - 29000 exemplaires - Commission paritaire N°358 D 73 ISSN 2555-1671

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