

# LE TRAIT D'UNION

LE SYNDICAT UNIFIÉ AGIT POUR CONSTRUIRE !

N° 117

## DOSSIER

- MOUVEMENT SYNDICAL : UN CONCEPT ANCIEN QUI A DE L'AVENIR

.2.3

## ÉCHOS DU GROUPE

- LA MISSION DES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL : DIRE LES MAUX !
- TOUR INCITY : LA CERA S'ENVOIE EN L'AIR
- HOMMAGE : IL RESTERA L'UN DES NOTRES
- LES MÉTHODES DOUTEUSES DU DIRECTEUR GÉNÉRAL
- VENDEURS RÉGULIERS ET BANQUE NOUVELLE DÉFINITION
- UBÉRISATION
- TÉLÉTRAVAIL : LA CEAPC LANCE UN TEST
- NOUVEAU SUICIDE EN CELCA : NUL N'EST À L'ABRI
- SANTÉCLAIR : PATIENT OU CONSOMMATEUR AVERTI DE SOINS DE SANTÉ ?

.4.7

## PROTECTION SOCIALE

- DIX ANS DE RÉFLEXION...
- COMPLÉMENTAIRES SANTÉ : LE BON GRAIN ET L'IVRAIE

.4.7

## INTERPRO

- PRÉVENTION DU SUICIDE  
20 ANS D'ENGAGEMENTS D'INNOVATION ET DE SOLIDARITÉ

.8

## HISTOIRE

- LA CONSTRUCTION D'UN STATUT SOCIAL DE QUALITÉ

.9

## SOCIÉTÉ

- MIGRATIONS CLIMATIQUES : CHAUD DEVANT
- POLLUER MARS POUR LA RENDRE HABITABLE

.10.11

## VIE DES SECTIONS

- ALSACE : PRÊTE À RELEVER TOUS LES DÉFIS !
- BOURGOGNE FRANCHE-COMTÉ : UN ÉDIFICE AUX FONDATIONS SOLIDES

.8.11

EN FRANÇAIS DANS LE TEXTE

.12

LU POUR VOUS

.12



**MOUVEMENT SYNDICAL**

UN CONCEPT ANCIEN  
QUI A DE L'AVENIR

## MOUVEMENT SYNDICAL

### UN CONCEPT ANCIEN QUI A DE L'AVENIR

8 %. Voilà un pourcentage ressassé jusqu'à plus soif par les médias : ce serait celui des salariés français syndiqués, toutes organisations confondues. Il alimente une phraséologie ultra-libérale nous expliquant que les syndicats sont rétrogrades, corporatistes, qu'à cause de leur comportement ils n'ont pas la confiance des travailleurs et qu'après tout on pourrait s'en passer. Mais ce chiffre n'est-il pas trompeur ?

Si en effet dans certains pays, les pays scandinaves par exemple, le taux de syndicalisation est neuf à dix fois supérieur au nôtre, c'est parce qu'y sont attachés un certain nombre d'avantages ou de services. Ici les allocations chômage sont versées par les syndicats, là une véritable couverture santé ou certains services proposés chez nous par les comités d'entreprise sont offerts prioritairement aux syndiqués. En France, être identifié comme syndiqué n'apporte aucun avantage matériel et même, aux yeux de certains patrons rétrogrades, plutôt une mauvaise image. Alors évidemment, il est parfois difficile de franchir le pas.

la mobilisation des travailleurs à la libération, après la seconde guerre mondiale, et le mouvement de mai 68. Les plus grandes avancées, durée du travail, congés, création de structures de représentation des salariés ou de gestion de leurs œuvres sociales, progrès en matière de protection sociale et de retraite, ont surgi ou ont évolué à ces moments clefs. Mais, dans les périodes intermédiaires aussi, d'autres progrès ont été réalisés, parfois plus modestes, mais toujours significatifs. Ils l'ont été grâce à une négociation « à froid » pugnace, et par une pression active auprès du pouvoir politique.

#### MÉMOIRE COLLECTIVE

Les syndicats français pourtant, avec leurs petits 8 %, ont mis des millions de manifestants dans les rues au moment de la lutte pour la défense de la retraite. Lorsqu'ils sont dans le secret de l'isolement, les salariés montrent qu'ils font confiance aux syndicats, les élections professionnelles connaissant un taux de participation souvent supérieur à celui des élections politiques.

Pourquoi les travailleurs français sont-ils plus attachés à leurs syndicats que n'essaie de nous le faire croire la pensée dominante ? Parce qu'ils ont des connaissances historiques et qu'ils savent que de nombreux avantages « acquis » l'ont été, tout ou partie, non dans un élan de philanthropie patronale, mais grâce à l'action syndicale, par le combat collectif. Nous en donnons quelques exemples dans l'encadré.

#### ACTIONS/NÉGOCIATIONS

Certains de ces acquis ont été obtenus par une lutte active et spectaculaire. Trois grands moments jalonnent ces conquêtes : les grandes grèves de 1936,

Bien sûr, depuis une vingtaine d'années, les choses sont plus difficiles pour les syndicats, plutôt sur la défensive. La crise quasi permanente, la financiarisation de l'économie au bénéfice de l'actionnariat et la progression continue du chômage de masse ont inversé le rapport de force. Dans un tel contexte, il est facile pour les employeurs d'exercer des chantages, qui n'ont même pas besoin d'être explicites. Le mouvement syndical lui-même est morcelé et dans nombre d'entreprises moyennes ou petites, ce sont des batailles de la dernière chance que l'on mène, contre des fermetures, des délocalisations.

#### LES ÉCUREUILS QUATRE FOIS PLUS SYNDIQUÉS

Notre profession, celle des Caisse d'Épargne, est sans doute atypique dans ce domaine. À lui tout seul le Syndicat Unifié-Unsa a un nombre d'adhérents représentant 18 % des salariés. Si l'on suppose qu'ensemble les autres syndicats en totalisent autant, c'est plus du tiers (hypothèse sans doute très basse) des écoreuils qui sont syndiqués. C'est grâce à cela que nous avons obtenu des avancées. Ainsi, à l'occasion des diverses fusions ces vingt-

### EN VRAC QUELQUES EXEMPLES DES APPORTS DIRECTS OU INDIRECTS DU MOUVEMENT SYNDICAL

- Interdiction du travail des enfants
- Réglementation du travail de nuit
- Reconnaissance du syndicalisme
- Reconnaissance du droit de grève
- Conventions collectives
- Congés payés (deux semaines en 1936, 5ème semaine en 1982)
- Réduction continue de la durée hebdomadaire du travail (35 heures aujourd'hui)

1. massive open online course

cinq dernières années, nous avons partout négocié des volets sociaux complets comportant notamment des accords de mobilité géographique – on ne peut pas obliger un salarié à muter au-delà d'un certain kilométrage. Dans le secteur bancaire c'est une protection rare. L'accord récent en matière de protection sociale complémentaire (aussi bien pour la santé que pour la prévoyance) est également un progrès indéniable. Sans parler des divers avantages en matière de congés, d'organisation du travail (semaine sur 4,5 jours) etc. Dans le domaine de la retraite, notre régime supplémentaire, obligatoire et ouvert à tous, instaure un complément de pension unique en son genre.

Notons que cette force que donne l'importante syndicalisation n'apporte pas que des avantages matériels, elle impose le respect aux employeurs. Elle est le signe d'un attachement collectif à la solidarité, une dissuasion contre des mauvais coups qui apparaîtraient certainement si la présence syndicale n'était pas aussi réelle.

## RÉSISTER À L'INDIVIDUALISME

Il faut maintenant nuancer. Conscients de l'importance historique des acquis, les salariés sont certes moins méfiants à l'égard des syndicats que ne le disent les grands médias mais une réelle inquiétude existe : de nouvelles menaces se profilent. Les syndicats doivent savoir se remettre en question, sauvegarder au mieux les avantages acquis mais détecter aussi les droits nouveaux à acquérir, les frontières à repousser et les territoires à défricher.

Des revendications apparaissent, diffuses, liées aux nouveaux outils, aux nouvelles formes d'organisation du travail, qu'il faut percevoir et qui concernent bien sûr tous les salariés et en particulier les plus jeunes. Les risques d'un empiètement permanent de la vie professionnelle sur la vie privée sont évidents. Les mails, les smartphones, les tablettes et ordinateurs mis « généreusement » à disposition conduisent à une porosité dangereuse, à une sollicitation intrusive... Une de nos bagarres est sans conteste le droit à la déconnexion et à l'intimité. De même, nous devons intégrer le changement d'ambiance dans les entreprises. La société cultive l'individualisme (niveau de production, rémunération, challenges, etc.). On cherche à insuffler une atmosphère de « copinage » sur le lieu de travail, on se tutoie, on s'appelle par son prénom. Derrière cette atmosphère « conviviale », pourtant, la violence au travail n'a jamais été

aussi présente – comme le montrent les phénomènes de souffrance et de *burn out* – pouvant conduire à l'irréparable... Il faut être attentif à ce que les droits fondamentaux ne soient pas atteints.

## CHANGER DE LOGICIEL

La forme même du travail évolue. On parle beaucoup d'« ubérisation » pour désigner la mise en relation directe des consommateurs avec des « agents » détachés du salariat et de tout son environnement protecteur. L'auto-entrepreneuriat, perçu à l'origine comme un progrès, est dévoyé par de nombreuses entreprises qui demandent à leurs salariés de démissionner et de faire le même boulot sous cette forme moins protectrice. Dans nos Caisse d'Épargne, dans nos filiales, nous voyons bien cet éclatement du travail, nous œuvrons souvent avec des SSII, des intervenants extérieurs, des consultants, dont nous sommes proches par l'activité et éloignés par le statut. Le télétravail se développe, avec ses risques d'atomisation et de désocialisation. Tout cet environnement nouveau, largement lié aux nouvelles technologies et à la puissance d'internet, suppose une remise en question du logiciel même des organisations syndicales.

## PLACE AUX JEUNES

Le Syndicat Unifié-Unsa, conscient de ces nouveaux défis, y travaille et vient par exemple de signer un accord sur le télétravail à la CE Aquitaine Poitou-Charentes. Il y travaillera d'autant mieux que ses adhérents y réfléchiront avec lui, en particulier les plus jeunes de nos collègues, dont nous avons un impératif besoin. C'est leur avenir qui se joue, c'est à eux, prioritairement, que la conquête de droits nouveaux et modernes appartient.

Louis Martin.

# ÉDITO

## LES SYNDICATS, ÇA NE SERT À RIEN !



Cette affirmation, péremptoire s'il en est, a déjà surpris plus d'un collègue. Elle dénote une grande méconnaissance de l'histoire du monde du travail et un aveuglement dangereux quant à sa violence quotidienne.

Cette affirmation, qui ne résiste pas à l'analyse, fait table rase de toutes les évolutions sociales qui sont avant tout le fruit des mouvements ouvriers, que le politique a dû s'approprier pour légiférer quand il lui devenait impossible

de faire autrement. C'est ainsi, au fil des années, que l'organisation collective des travailleurs a pesé sur l'évolution des lois sociales pour en faire le socle que nous connaissons. Les exemples sont légions de ce qui peut paraître si naturel au salarié d'aujourd'hui alors qu'il aura fallu des luttes acharnées pour l'obtenir. Rien ne relève des libéralités d'employeurs à la fibre sociale, tout a été arraché, parfois dans les larmes et le sang. Quant à la réalité quotidienne, il suffit d'ouvrir les yeux et les oreilles pour constater que le danger est bien là et la violence chaque jour plus présente dans les relations professionnelles.

Est-il légitime que l'homme au travail souffre à cause du travail ? Est-il légitime que la santé de certains finisse par s'y dégrader ? Est-il légitime que d'autres aillent jusqu'à commettre l'irréparable ? Est-il légitime que les deux premiers mois de 2016 nous ayons déjà à déplorer 4 drames ? Est-il légitime que les employeurs s'intéressent aussi peu à cette souffrance alors qu'aux termes de la loi ils sont pénalement responsables de la santé et la sécurité des salariés ? Non, non, non, non et non.

Les représentants du personnel au CHSCT ont, quant à eux, toute légitimité pour s'approprier ces sujets. Et si nul ne peut contester la légitimité des organisations syndicales dont ils relèvent, à les soutenir, les former et les assister, alors nul ne s'étonnera que les syndicats fassent ce que les employeurs se refusent à faire. Nul ne s'étonnera que les syndicats aillent combattre pied à pied ceux des employeurs qui pillent une ressource humaine taillable et corvéable à merci. Nul ne s'étonnera qu'une forte opposition s'élève face à ceux qui voudraient balayer d'un revers de main tout ce qui structure et régule les relations du travail. Et dans des périodes où toute économie est recherchée, la moindre faute, le moindre oubli, deviennent spontanément sujet de sanctions disciplinaires pouvant entraîner le licenciement. Chaque jour, le salarié qui s'en croyait préservé le découvre amèrement et cela sans distinction de catégorie, de métier, de sexe ou d'ancienneté.

## Alors les syndicats, ça ne sert à rien ... vraiment ?

Bernard Charrier,  
Secrétaire Général

- Délégués du personnel
- Comités d'entreprise (rôle économique, œuvres sociales, etc.)
- Médecine du travail
- Sécurité sociale
- Retraite par répartition (puis complémentaire AGIRC en 1947, généralisation de l'ARRCO en 1961)
- Salaire minimum (SMIG, puis SMIC à partir de 1970)
- Participation de l'employeur à la restauration (cantine, chèque déjeuner, etc.)
- Assurance chômage
- Intéressement
- Reconnaissance de la section syndicale d'entreprise
- Formation professionnelle continue
- CHSCT
- ... Et la liste est loin d'être exhaustive !

LA MISSION DES DÉLÉGUÉS  
DU PERSONNEL

## DIRE LES MAUX !

C'est toujours la même histoire. Les élus sont pris entre deux feux. Les collègues se confient, ils témoignent de situations parfois difficiles, de pratiques contestables, de conditions de travail éprouvantes et, heureusement de quelques satisfactions aussi, voire de plaisir à exercer ce métier à travers la rencontre de certains clients, à travers la satisfaction du travail bien fait.

Dans le cas des situations les plus cocasses, les plus tendues, souvent le malaise est réel. On parle de souffrance au travail à juste titre. Et c'est dans ce cas précis que le rôle de l' élu consiste à naviguer entre deux eaux. Il doit aider un collègue, dénoncer des pratiques et tout cela sans avoir la possibilité de nommer, de désigner les causes de la souffrance qui afflige ce collègue ou parfois toute une équipe. La raison est tout aussi terrible que les maux eux-mêmes. Elle se nomme : la peur ! Peur de représailles, peur pour son emploi, peur d'être mal vu, peur d'être mis à l'écart. Quand un collègue vit une situation intenable, l'idée même de la dénoncer lui paraît souvent ajouter du malheur, ajouter un risque à la souffrance déjà subie.

## LA PAROLE LIBÈRE

L' élu doit alors trouver les moyens de faire évoluer favorablement la condition du collègue, sans l'exposer davantage ou doit convaincre la personne ou l'équipe concernée que l'amélioration passe par la révélation des faits.

Ainsi, chaque mois dans nos régions, nous avons tous des questions DP (Délégués du personnel) à rédiger, ce qui équivaut souvent à un casse-tête. Mais l'expérience nous aide. En effet, il est prouvé que si une question désigne nommément un responsable, décrit précisément une situation, les protagonistes cessent immédiatement. Car après



la réunion mensuelle, la réponse apportée est diffusée et décrite dans un compte rendu porté à la connaissance de tous les salariés et la publicité ainsi faite ne plait guère à l'individu responsable du malaise ou de la souffrance.

## RÉCLAMER JUSTICE

Cette publicité déclenche souvent un avis de tempête, suivi de critiques à l'endroit des élus que l'on accuse d'avoir trop révélé. Et pourtant, dans un second temps, la vague étant passée, le bénéfice est réel car l'individu concerné, et souvent quelques autres de son acabit, mettent en veille leurs ignobles pratiques par crainte d'être cités dans une prochaine communication.

Les élus SU-UNSA savent qu'aucune victoire n'a été gagnée dans le silence. Si la discrétion peut être de mise dans certains cas, c'est rare. La liberté de s'exprimer passe par la dénonciation d'abus au travers d'articles dans le Trait d'Union, note ou compte rendu. Pour défendre efficacement les collègues et leur faire justice, les Délégués du personnel, et plus généralement l'ensemble des élus, ne peuvent avancer masqués. Pour être efficaces dans l'exercice de leur mission, ils doivent dire, faire savoir, dénoncer et réclamer justice.

Nadia Peschard

TOUR INCITY :  
LA CERA S'ENVOIE EN L'AIR

Implantée au cœur de la « capitale des gaules », quartier d'affaires de la Part Dieu, la Tour Incity accueille le nouveau siège de la Caisse d'Épargne Rhône Alpes (CERA). Fierté du Directoire, cet emblème quelque peu phallique symbolise à lui-seul les ambitions de la Caisse sur son territoire

Côté salariés, le sentiment est sûrement plus critique, surtout en ce début d'année où la direction rechigne sur les mesures salariales. Néanmoins, la Tour Incity est une curiosité, ne serait-ce que par son équipement ultramoderne et le panorama à 360° qu'elle offre sur la ville. Mais elle trahit cependant une forme de puérité puisque le mât gigantesque dont elle a été surmontée n'a d'autre utilité que de faire gagner la CERA au jeu de celui qui aura la plus... haute.

L'ANNONCE DE  
L'ACQUISITION

Fin 2013, le Directoire annonçait l'acquisition prochaine d'un nouveau siège social en VEFA<sup>1</sup>. Rien de surprenant en soi, cela faisait plusieurs années que la CERA cherchait à agrandir son siège, trop petit, amianté et énergivore. Mais de là à acheter la totalité de la tour...

« UN SANDWICH SNCF À  
L'ÉCUREUIL »

Première tour HQE (Haute Qualité Environnementale) de centre-ville en France, ce monstre de béton et de verre culmine à 200 mètres et permet à 90 % des bureaux d'être éclairés en premier jour. Incity, c'est 36 étages, 44 000 m<sup>2</sup> et 2 700 salariés (ceux de la CERA, logés du 22<sup>ème</sup> au 35<sup>ème</sup>, étant pris en sandwich par ceux de la SNCF). C'est aussi 3 restaurants interentreprises et 2 espaces de convivialité.

À l'intérieur, tout a été prévu pour simplifier les choses. Le Badge nominatif est devenu la clé pour vivre dans la tour. Grâce à lui, on y accède, on y circule, on se connecte au poste de travail, on récupère ses impressions, on boit le café et on

mange... Mieux vaut ne pas oublier ce précieux sésame !

UNE MODERNITÉ  
À L'EFFICACITÉ  
DISCUTABLE

700 salariés de la CERA ont investi les lieux mi-janvier. Si les équipements sont modernes, les espaces de travail, pour la plupart en open space (comprenez sans cloison), occasionnent quelques troubles acoustiques et de concentration. Et dans le cadre d'une politique d'économie, les imprimantes de bureau sont remplacées par des équipements partagés à chaque étage... générant des déplacements et parfois des files d'attente.

UNE FIERTÉ PARTAGÉE ? PAS  
SI SÛR...

Aujourd'hui, les salariés ne manquent pas de dire à leur entourage qu'ils travaillent dans la plus haute tour de Lyon. Mais une fois l'effet nouveauté estompé, la réalité reprendra vite ses droits. Les dirigeants de la CERA se glorifient depuis des années des résultats économiques et commerciaux de la Caisse. Maintenant ils pourront se vanter d'avoir un des plus hauts sièges sociaux. Mais est-ce suffisant pour que le personnel partage cette fierté ? Rien n'est moins sûr quand on examine les politiques commerciales et de rémunération mises en place depuis des années.

Jean-David Camus

1. Vente en état futur d'achèvement

## PROTECTION SOCIALE

## DIX ANS DE RÉFLEXION...

Le 24 novembre 2005, le Syndicat Unifié-Unsa signait deux accords portant sur la branche Caisse d'épargne : l'un sur la prévoyance et l'autre sur les frais de soins de santé. Si la CFE CGC se joignait à nous pour la complémentaire santé, en revanche le Syndicat Unifié-Unsa se retrouvait bien seul sur le périmètre de la prévoyance... mais ça c'était en 2005.

Dix ans plus tard, souhaitant moderniser par voie d'avenant cette protection sociale complémentaire, nous avons eu l'heureuse surprise de voir d'autres organisations adhérer aux accords qu'elles n'avaient pas signés en 2005 et nous accompagner en paraphant les avenants de 2015.

Bien entendu, nous nous félicitons de cette convergence d'analyse dotant désormais ces accords de trois signatures syndicales supplémentaires (CGC, CFTC et CFDT) rejoignant la nôtre. Il nous est cependant difficile de ne pas sourire en pensant aux nombreuses critiques que nous avons essuyées à l'époque de la part des autres organisations syndicales.

Une fois de plus les événements viennent cruellement souligner que le Syndicat Unifié-Unsa a eu raison... mais peut-être 10 ans trop tôt pour nos partenaires et néanmoins camarades.

Serge Huber

HOMMAGE  
IL RESTERA L'UN DES NÔTRES

Jean-Marie Ackermann a investi l'univers de l'écureuil le 15 septembre 1975, à la Caisse d'Épargne de Sens, jusqu'à ce funeste 16 janvier 2016 où la maladie l'emportait.

Tous ceux qui ont eu le plaisir de faire un bout de chemin avec ce militant convaincu ont pu apprécier sa bonhomie truculente, son franc-parler et son humour qui permettait souvent au débat de se recentrer sur l'essentiel. Quand la passion s'imposait, il savait intervenir à point nommé avec une formule définitive, empreinte de bon sens et d'humour pour nous rappeler aux réalités. C'était un militant opiniâtre que chacun préférait compter dans ses rangs lorsque l'affrontement devenait inévitable.



Son départ laisse un grand vide dans la section de la CEBFC où il s'était employé à organiser sa succession en formant de nombreux militants. Bien que préparés pour reprendre le flambeau, « les petits de Jean-Marie » ne peuvent guérir ce pincement au cœur sans un regard à sa photo où, l'œil pétillant et le sourire malicieux, il les encourage à relever les défis qui s'offrent à eux.

Nous le remercions pour ce chemin fait ensemble, pour son investissement et sa générosité : il nous a permis de grandir.

Bernard Charrier

## LES MÉTHODES DOUTEUSES DU DIRECTEUR GÉNÉRAL

Créé à l'initiative de ses deux adhérents, les Caisses d'Épargne d'Alsace et de Lorraine Champagne-Ardenne, le GIE Direct Écureuil Est (DEE) a vocation à traiter divers aspects de la relation clientèle à distance. Faute de contrôle suffisant de ses deux « actionnaires », le directeur général est devenu quasiment autonome... avec des pratiques des plus délirantes. Petit tour du propriétaire...

Il existe en Moselle, département où est implanté DEE, un Trophée de la Relation Clientèle auquel participent l'ensemble des plateformes téléphoniques de la région. Depuis trois ans, c'est DEE qui l'emporte !

### DES LAURIERS POUR DEE...

Ce titre fait la grande fierté du Directeur général, Dominique Muller, ancien Secrétaire général de la CE Lorraine. Et pour le partager avec le personnel et les visiteurs, il a installé une vitrine où les trois Trophées conquis de haute lutte brillent de toute leur splendeur. D'ailleurs, la Direction de la CELCA applaudit des deux mains ce succès. En tant qu'adhérente, elle ne peut que se satisfaire du bon ressenti de ses clients utilisateurs des services de DEE. C'est tout à l'honneur des salariés qui voient leurs qualités professionnelles honorées... malheureusement sans la moindre incidence salariale. Voilà pour la face visible.

### UN DG JUGE ET PARTIE

Quant on gratte un peu l'affaire, on découvre que la victoire est le résultat d'une stratégie ingénieuse mise en place par le Directeur Général. En premier lieu, se faire élire à la présidence de l'organisme qui regroupe

les plateformes téléphoniques de Moselle. Une fois en place, créer le Trophée et choisir une entreprise spécialisée en « clients mystères » chargée de tester les entreprises concurrentes. Jusque là, pas grand chose à redire de l'action du président D. Muller. C'est une fois qu'il endosse son habit de Directeur général que D. Muller a une idée « géniale »...

### UN NUMÉRO SECRET

Ce Trophée, il le veut à tout prix, histoire de se faire mousser auprès de la CELCA et de la CEA. C'est alors qu'il a l'idée de concentrer tous les « appels mystères » sur une ligne dédiée, dont le numéro n'a été communiqué qu'à l'entreprise effectuant les tests ! Au bout de la ligne, il place une salariée exclusivement chargée de répondre aux fameux « clients mystères » durant le mois que dure l'opération. Et cette salariée est bien évidemment triée sur le volet, certaines langues se risquant à dire qu'elle est spécifiquement préparée. Il reste alors au « client mystère » à noter la prestation sans faute qui lui a été servie... La suite est sans surprise, le Trophée ne peut échapper à DEE !

Cette histoire pourrait se révéler simplement cocasse. Pourtant la réalité est toute autre. Les salariés en payent les pots cassés, les clients sont

mécontents. Ainsi, D. Muller a su créer autour de lui une cour en nommant des cadres à tout va dans cette petite structure, au point qu'il y aura bientôt plus de barreaux que de rameurs. Sans grande surprise, la situation s'est dégradée : 1800 mails de clients « non répondus », seulement 50 % des appels traités... Pour gommer ces difficultés nées de la politique mise en place, ce super DG a toujours une solution en poche : il n'hésite pas à scratcher purement et simplement plus de 700 mails « non répondus » sans se soucier du mécontentement des clients et généralise les heures supplémentaires pour tous les salariés à hauteur de 13 heures par semaine !

### TU PORTERAS LE MASQUE

A côté de cela, D. Muller distille un management aux pratiques très particulières... Pendant la période d'Halloween, chaque téléconseiller se doit de tirer au sort, en début de journée de travail, un objectif commercial inscrit sur un morceau de papier. Si en fin de journée l'objectif est atteint, le salarié gagne... un bonbon. Si l'objectif n'est pas atteint, il doit porter un masque de déguisement la journée suivante à la vue de tous ses collègues pour marquer son « méfait » !



Pour ses agissements plus que douteux, le Directeur général de Direct Écureuil Est devrait être « condamné » à porter toute l'année un faux nez de Pinocchio. Une peine bien légère par rapport aux salariés qui se font « virer » en Caisses pour des brouilles. Une version moderne de la lutte des classes ?

Jean-David Camus

## CAISSE D'ÉPARGNE LOIRE-CENTRE

### VENDEURS RÉGULIERS ET BANQUE NOUVELLE DÉFINITION

Chaque année les chiffres tombent : objectifs, part variable, challenges, actions coup de poing, heures de phoning, la semaine du blanc (cherchez l'erreur)... et les vendeurs réguliers.

Pour atteindre le statut de vendeur régulier, il faut satisfaire aux critères suivants :

- IARD : 60 ventes annuelles dont au moins 6 Auto, 6 MRH, 6 GAV, 6 Santé, 6 ESO<sup>1</sup>
- Crédit conso Izicarte : 40 ventes annuelles pour chaque catégorie.

Autant dire que le terme de vendeur régulier est utilisé ici pour définir les meilleurs vendeurs, les vendeurs d'exception ! On se demande si la direction communication n'a pas elle, pour challenge, de trouver le mot le plus inadéquat pour définir les choses. En effet, la notion de régularité implique que le vendeur, tout au long de l'année, propose les placements et conseils, en toute confiance<sup>2</sup>

### TABLEAU D'HONNEUR

En 2014, l'entreprise avait organisé une manifestation pour honorer les heureux élus. Ils avaient été conviés à un déjeuner avec la présidente du directoire et dotés de fabuleux cadeaux : porte clé, calepin, clé USB, crayons à l'effigie de l'écureuil. Le déjeuner avait été suivi d'un prêche de trois heures pour rappeler que tout exploit n'est gratifiant que s'il est reconduit chaque année.

En 2015, la direction a fait un pas de plus pour récompenser les gagnants : 150 € en chèque cadeau et un coffret cadeau, les formules « box » : week-end en hôtel de charme, dîner dans un restaurant gastronomique, etc. La remise de cette récompense a été consacrée lors de la cérémonie des vœux selon un protocole strict : alignement des vendeurs réguliers derrière les membres du directoire, photo de groupe avec la présidente, projection du nom des récipiendaires...

Si les motivations de ces super vendeurs sont variées, elles répondent généralement du réflexe du bon élève, de l'envie d'être bien vu. Certains confient ne pas adhérer car la récompense finale est de toute façon pour les autres, sous-entendu pour le manager, notamment, qui voit son bonus managérial rehaussé s'il a un vendeur régulier dans son équipe.

Le système est cependant faussé car il ne tient compte ni du temps de travail (pas de proratisation pour un temps partiel), ni du profil de l'agence (taille de l'agence, situation rurale ou urbaine).

### DÉSABUSÉS

Un des vendeurs réguliers de l'an dernier dit qu'on ne le reprendra pas à ce jeu-là : « Les gadgets, les sermons et les chèques cadeaux, ce n'est pas mon truc. Pour faire mes courses et mon plein d'essence, j'ai besoin de fric, pas de conneries de ce genre ». Une collègue explique qu'elle a été prise dans ce tourbillon mais que c'est terminé car au final elle y a ruiné sa santé. Non, cette année, c'est sûr, elle fuit ce piège et se concentre sur le besoin du client.

Un responsable d'agence avoue que sa collaboratrice a totalisée 86 ventes IARD mais malheureusement hors des six ventes obligatoires de chaque compte. Il a fait une demande auprès du directeur de groupe pour la récompenser malgré tout et a obtenu une prime, une vraie. De quoi mettre un sérieux coup au statut de vendeur régulier !

La morale de l'histoire est que les bravo, les tapes dans le dos, les grands mercis ne remplissent pas le portefeuille. Veut-on nous transformer en « Mac Do de la finance », avec photo du meilleur vendeur sur le tableau ? Laissons cette indécence à la malbouffe.

### A LA RÉGULIÈRE !

Pour éviter cette dérive, il faut que chaque salarié se respecte, ait confiance dans le travail bien fait et n'accepte pas de se rabaisser à de viles pratiques. Vous, vendeurs réguliers, vendeurs honnêtes, vendeurs consciencieux que vous êtes, vous méritez mieux.

La direction, qui communique beaucoup sur la définition des mots, aurait intérêt à se pencher sur le terme « régulier » dont le sens est : conforme aux règles, conforme aux devoirs et à la morale.

Nadia Peschard



1. MRH Multi Risque Habitation, GAV Garantie des Accidents de la Vie, ESO Écureuil Solution Obsèques

2. Définition proposée dans la campagne publicitaire BPCE : Confiance (n.f) : Premier capital qu'un client doit pouvoir investir dans sa banque

## UBÉRISATION

Le directoire de la CE Picardie a présenté ses vœux, comme tous les ans à cette période. Mais cela ressemblait plus à une réunion commerciale pour donner aux « forces de vente » la feuille de route 2016 qu'à une assemblée conviviale se souhaitant "bonne année".

C'est comme ça. Il n'y a plus de place pour les civilités, la bienséance, la politesse. On se donne bonne conscience avec champagne et petits fours, des médailles du travail remises à la va-vite, applaudissements, après le discours des gourous, re-applaudissements. Je n'ai retenu que ce mot « ubérisation » dans la bouche de Pascal Brian, membre du directoire en charge de la BDD.

modernes, sans droits, permettant à des plates-formes extra-territoriales de prospérer sur une distorsion de concurrence.

Belle perspective pour notre société et belle perspective pour les entreprises basées sur le salariat – comme les nôtres – que P. Brian devrait plutôt avoir à cœur de défendre.

Espérons pour lui que cette « ubérisation » a dépassé sa pensée et qu'il aura encore le plaisir, en sortant de la Gare du Nord, d'être pris en charge par un artisan indépendant qui le mènera à destination.

Philippe Nigaut

## LA MODERNITÉ DES MOTS POUR QUELLE RÉALITÉ ?

Sans doute P. Brian, pris dans le vaste mouvement de « digitalisation » impulsé dans le groupe, pense-t-il qu'il est moderne, jeune et « connecté » de faire allusion à cette pratique.

En tant que chef d'entreprise, pourtant, il devrait y regarder à deux fois. Car si l'on a appelé ubérisation l'« économie du partage », cela semble être surtout un partage des restes. L'ubérisation c'est en effet la généralisation de la précarité, des tarifs imposés par les sociétés « mères » (comme Uber), systématiquement revus à la baisse et une relation commerciale qui n'alimente plus ni les comptes sociaux (sécurité sociale, retraite, chômage) ni les comptes publics. Les travailleurs « ubérisés » sont en réalité des esclaves des temps



## NOUVEAU SUICIDE EN CELCA NUL N'EST À L'ABRI

Bien triste début d'année 2016 à la CELCA. Alors qu'il n'était pas rentré à son domicile la veille au soir, plongeant sa famille dans l'inquiétude, notre collègue Laurent CAILLOT est retrouvé dans les sanitaires du siège le 29 janvier en fin de matinée. Laurent, directeur de la comptabilité classé CM9, pilotait une équipe sur Metz et l'autre sur Reims. Marié, père de trois enfants, 50 ans, 11 années en Caisse d'Épargne.

encore mais sans que le lien puisse être fait avec l'environnement professionnel.

Le Burn-out de Caroline, déjà un manager, a depuis été reconnu comme maladie professionnelle par la CPAM et la faute inexcusable de l'employeur est en délibéré au TASS<sup>1</sup>. Pour autant, les choses ont-elles changé ? Non, pas vraiment. Les termes sont différents, les supports ont une autre forme, mais la pression est aujourd'hui encore plus forte. Faire toujours plus avec moins de ressources ! Voilà le credo de la direction. Il est vrai que celle-ci s'est mobilisée pour faire appel de cette reconnaissance en maladie professionnelle...

## PASSAGE L'ACTE SUR LE LIEU DE TRAVAIL

La scène, découverte par des collègues ayant ouvert de l'extérieur les toilettes fermées depuis la veille, ne laisse pas de place au doute. Il ne s'agit ni d'un accident, ni d'une mort naturelle. Laurent a fait le choix de mettre fin à ses jours sur son lieu de travail ! C'est un acte prémédité, une décision réfléchie. Nous pensons à sa famille qui doit affronter une terrible épreuve. Et pour l'aider à faire le deuil, elle doit comprendre.

## OBJECTIFS DOUBLÉS

Le message que l'on peut lire à travers le lieu choisi par Laurent pour se donner la mort ne peut que nous inciter à être extrêmement vigilants, sans plus attendre, aux conditions de travail en CELCA. Il ne s'agit pas de vouloir tirer des conclusions avant de connaître les résultats des travaux de la Délégation d'enquête actée par le CHSCT. Nous alertons nos dirigeants, dès aujourd'hui, car cela prendra plusieurs mois.

D'ici là, rien ne va changer, aucune précaution ne sera prise, résultats obligent. La preuve ? Certains directeurs de groupe n'hésitent pas à gonfler allègrement les objectifs pour accroître la pression sur leurs équipes en vue de produire plus encore. La direction n'ignore rien de ces méthodes, mais reste silencieuse. Qui ne dit mot consent ! D'ailleurs, le directoire vient de doubler les objectifs de vente d'Izicartes quelques jours à peine après ce drame.

Jean-David Camus

Il va sans dire que l'émotion est immense au fur et à mesure que la nouvelle se répand. Qui ? Où ? Comment ? L'incompréhension est totale. Pourquoi passer à l'acte au bureau ? Ça n'est pas anodin, il devait avoir des soucis dans son boulot. Dans les couloirs, dans les bureaux, en open-space, des questions restent sans réponse, le malaise est prégnant. Il faut dire que le choc est brutal !

## DÉJÀ EN 2012...

Le suicide de Laurent n'est pas le premier à la CELCA. Déjà en juillet 2012 il y a eu celui de Caroline BEHR, directrice d'agence à Sarreguemines. Et d'autres

1. Tribunal des affaires de sécurité sociale

## TÉLÉTRAVAIL : LA CEAPC LANCE UN TEST

Avec le développement des NTIC (nouvelles techniques de l'information et de communication) et l'accroissement de la taille des entreprises, de nouveaux modes de travail émergent au rang desquels le télétravail. Ici ou là, des initiatives voient le jour, souvent sur sollicitation des salariés, identifiant dans cette organisation des réponses partielles aux problèmes de transport auxquels ils sont confrontés. Mythe ou réalité ?

Après le Crédit Foncier, IT-CE (l'informatique des Caisse d'Épargne) et la Caisse Rhône Alpes par exemple, c'est au tour de la Caisse d'Épargne Aquitaine Poitou-Charentes de tenter l'expérience.

## PAS DE RÉCEPTION CLIENTÈLE À DOMICILE

De nombreuses précautions ayant été prises de part et d'autre, le Syndicat Unifié-Unsa a décidé de signer cet accord dont la durée, limitée à un an, en fait une forme d'expérimentation. Un suivi régulier en CHSCT permettra d'identifier les problèmes et/ou difficultés rencontrés, d'apporter les modifications nécessaires et de se prononcer sur la possibilité d'élargir le champ d'application du télétravail au sein de la Caisse.

Seuls les salariés n'utilisant pas les applicatifs de gestion bancaire commerciale ou de dossier physique ou scanné contenant des éléments confidentiels sont éligibles à ce dispositif. De fait les commerciaux en sont donc exclus. Participeront à ce test 30 salariés volontaires issus des fonctions supports, suffisamment autonomes, disposant chez eux d'un espace dédié et d'un accès internet à haut débit.

Les horaires de travail seront identiques à ceux pratiqués sur le site d'affectation et tout cela fera l'objet d'un avenant au contrat de travail auquel il sera possible de mettre fin par anticipation.

Les équipements nécessaires seront fournis par l'employeur : un PC portable, un téléphone portable avec abonnement téléphonique, un 2<sup>ème</sup> écran si l'activité le nécessite.

Dans le choix des candidats, une attention particulière sera portée sur les personnes en situation de handicap ainsi que les collègues dont la distance domicile/lieu de travail est importante.

On le voit, la prudence est de mise mais il n'aurait pas été judicieux d'ignorer cette forme de travail au prétexte des risques associés, pas plus qu'il n'aurait été prudent de l'ouvrir largement sans disposer au préalable d'un vrai retour d'expérience.

## LA POLITIQUE DES PETITS PAS

Cette expérimentation, qui respectera une répartition égalitaire entre cadres et non cadres, sera limitée à une journée par semaine, pour éviter l'isolement et maintenir un lien avec l'équipe.

Nathalie Hurtaud



## PATIENT OU CONSOMMATEUR AVERTI DE SOINS DE SANTÉ ?

Santéclair est un nom désormais familier aux salariés de la branche Caisse d'épargne, adhérents de BPCE Mutuelle. Il en va de même pour le service associé : un réseau de soins regroupant des professionnels aux prestations de qualité pour une tarification mesurée. Mais constituer et animer un tel réseau n'est sans doute pas une sinécure... Le *Trait d'Union*, voulant en savoir plus, a donc interrogé Marianne Binst, directrice générale de Santéclair.

Les français ont de plus en plus de mal à se repérer dans le système de santé. Les domaines où les dépassements d'honoraires sont possibles s'y multiplient, conduisant à un renchérissement de la santé et à l'augmentation du « reste à charge ».

## GENÈSE D'UN PROJET PLEIN D'AVENIR

Santéclair, qui est né de ce constat, aide les consommateurs à avoir un rôle plus actif et plus responsable face à ces dépassements et aux professionnels de la santé.

Pour ce faire, trois types de service ont vu le jour :

- L'analyse du devis.
- Le réseau de soins (adresse des professionnels, tarif privilégié et engagement sur la qualité).
- Le service internet qui aide à se repérer dans le système de santé.

En Caisse d'épargne, la démarche est appréciée puisque le démarrage du service a été spectaculaire comparé à d'autres mutuelles de taille équivalente. C'est assurément le fruit d'une communication de qualité en amont et de l'attachement des adhérents à leur mutuelle. Là où les liens entre l'organisme et son adhérent sont plus distendus, sans véritable sentiment d'appartenance, l'engouement est moins prononcé.

Quant à savoir s'il est « sportif » d'organiser en réseau des professions libérales, en obtenant de leur part à la fois un engagement sur le prix, la qualité des prestations et leur contrôle, la réponse est affirmative.

Faire jouer la concurrence tarifaire en matière de santé, c'est briser un tabou alors que les prix sont libres en optique, dentaire, audioprothèse, etc.

D'autre part, il est dantesque de vouloir lister le prix des chambres particulières dans les cliniques privées (prestation qui relève de l'hôtellerie en quelque sorte) : une seule chaîne de cliniques privées met en ligne sa tarification. D'ailleurs, le code de déontologie des professions de santé interdit de communiquer sur les prix, considérant que cela s'apparente juridiquement à de la publicité...

## LE PRIX : UN TABOU ARCHAÏQUE

Autre exemple, dans le domaine hospitalier le TJP (tarif journalier de prestation) peut varier de 800 € pour l'APHP (Assistance Publique Hôpitaux de Paris) à 2 500 € pour l'hôpital de Lunéville sans que l'on sache pourquoi. Mais on ne peut s'empêcher d'y voir l'impact des travaux de rénovation de ce dernier établissement, combiné à une faible fréquentation du fait de la proximité des installations hospitalières de Nancy, situées à une trentaine de kilomètres.

L'absence de transparence dissimule parfois des abus et des zones de non droit. Lorsqu'un réseau de soins comme Santéclair combat cela, c'est dans l'intérêt de tous. Car la tarification appliquée n'est pas à la seule charge de la mutuelle mais bien du collectif et donc de chacun d'entre nous.

Une évolution culturelle fondamentale est en marche, même si, pour certains syndicats de professions de la santé, faire un comparatif tarifaire s'assimile à une

forme d'agression. Il leur arrive parfois d'attaquer Santéclair en justice et souvent d'en agiter la menace pour des motifs divers, dont celui assez cocasse de « détournement de clientèle en bande organisée »... Des professionnels ayant adhéré à Santéclair font régulièrement l'objet de fortes pressions... et certains finissent par renoncer.

L'action menée sur la qualité des soins recouvre plusieurs aspects. Ainsi, il y a quelques années, une étude a démontré le rôle non négligeable d'une stérilisation insuffisante des outils de dentisterie dans la propagation de l'hépatite C. Pour Santéclair une action correctrice était donc indispensable.

## ACTION QUALITÉ

Lors d'une consultation de radios suite à une demande de prise en charge dans le réseau, un des dentistes de Santéclair échange « très diplomatiquement » avec son confrère s'il relève une anomalie et il n'est pas rare qu'une séance de soins supplémentaires avant la pose d'une couronne vienne sécuriser la qualité d'une dévitalisation.

Le patient lui-même a son mot à dire au travers d'un questionnaire qualité que Santéclair lui demande de remplir après qu'il ait eu recours à un praticien du réseau.

Il est édifiant de constater que, plus le patient a peur d'une profession de santé (ex. dentiste) et plus il rencontre de difficultés à mettre le praticien en concurrence. Le « syndrome de la blouse blanche », qui confère une autorité non contestable à qui la porte, est encore bien présent.

## UNE ÉVOLUTION CULTURELLE À RELAYER

Pour l'optique, le patient est moins réticent à faire jouer la concurrence car l'image du commerçant s'est



depuis longtemps imposée dans ce secteur. Santéclair vérifie notamment que « ce qui est vendu est bien ce qui est livré » et la traçabilité des verres fait partie de ses contrôles qualité.

Santéclair ambitionne de développer cette année de nouvelles interventions notamment en matière de chirurgie de la cataracte, de l'épaule et même en chirurgie digestive pour 2017. Le système des réseaux de soins est solidement implanté dans notre pays puisque six plateformes y sont actives et que Santéclair œuvre au bénéfice de dix millions de personnes, 12 ans après sa création.

En conclusion de notre entretien, Marianne Binst nous interroge à son tour : « Et vous les syndicats, que pouvez-vous faire pour que cette action militante que nous avons engagée se développe ? »

La première réponse concrète à cette question est la publication de notre entretien dans les pages du *Trait d'Union* et notre implication dans les structures de santé et les structures mutualistes. La proximité que nous avons développée avec les salariés de la branche et les explications que nous pouvons leur apporter sous forme d'une véritable action d'éducation à la santé en est une autre.

Le Trait d'Union

COMPLÉMENTAIRES SANTÉ  
LE BON GRAIN ET L'IVRAIE

Nous entendons parfois des récriminations à propos des prestations et du coût de notre Mutuelle santé d'entreprise (BPCE Mutuelle).

Souvent ces critiques sont peu étayées et se résument à « ailleurs c'est moins cher, là-bas c'est mieux remboursé... ». Pas si sûr, cependant !

Un article de presse récent<sup>1</sup> stigmatise les pratiques des complémentaires santé et dénonce « des pratiques commerciales floues, une gestion calamiteuse et des tarifs de plus en plus élevés ».

Aujourd'hui en France met dans le même sac les assureurs privés, les mutuelles et les institutions de prévoyance. Les chiffres cités dans l'article permettent toutefois de démontrer que BPCE Mutuelle n'est pas concernée par ces dérives, loin s'en faut !

1. *Aujourd'hui en France* du 16 février 2016

## PROTECTION SOCIALE

Les constats faits par le journal sont sévères. Des cotisations en hausse, des garanties en baisse et des frais de gestion parfois astronomiques (jusqu'à 28 % selon la cour des Comptes).

## MAUVAISES SURPRISES

L'article est illustré par des cas de personnes ayant subi les conséquences de ces dérives, soit par des baisses brutales de prestations (divisées par 2 ou 3), soit par des augmentations de cotisations (jusqu'à 47 % de hausse), soit les deux à la fois ! Ces victimes constatent qu'elles ont été attirées avec des prix bas qui s'envolent en quelques années, alors que les prestations sont revues à la baisse.

## VERTUEUX MUTUALISME

Ces critiques ne sauraient s'appliquer à BPCE Mutuelle qui vient de réformer son contrat « actifs » au 1er janvier en améliorant de manière conséquente ses prestations, sans augmentation des cotisations. C'est le résultat d'une gestion sérieuse de l'institution où sont directement et conjointement impliqués les représentants des financeurs (salariés et entreprises).

C'est le résultat d'une réelle approche mutualiste où l'intérêt collectif est privilégié. Une gestion qui recherche la meilleure prise en charge possible, ce qui passe aussi par des actions dirigées vers les professionnels de la santé. Une gestion mutualiste où chaque adhérent est partie prenante dans la désignation et le contrôle des instances gestionnaires (Conseil d'administration, organes dirigeants et de contrôle). A noter enfin que les frais de gestion de BPCE Mutuelle sont en baisse. Ils viennent de passer de 9,3 % à 8,50 %.

## S'INSCRIRE DANS LE TEMPS

Les sirènes des marchands de complémentaires santé continueront vraisemblablement de vanter « moins cher et meilleur ». Mais, vigilance ! Si cette offre peut être constatée sur une année ou deux, ne perdons pas de vue que la santé (qui passe par une prise en charge de qualité) doit s'inscrire dans le temps. Et c'est justement dans le temps que BPCE Mutuelle a été forgée et que chaque salarié peut aujourd'hui compter sur sa robustesse.

François-Xavier Jolicard

## 20 ANS D'ENGAGEMENTS D'INNOVATION ET DE SOLIDARITÉ



Le 5 février se tenait à l'Assemblée nationale, dans le cadre de la 20<sup>ème</sup> journée Nationale de Prévention du Suicide, un colloque sur le thème « Prévention du suicide : 20 ans d'Engagements, d'Innovation et de Solidarité ». Une délégation<sup>1</sup> du Syndicat Unifié-Unsa y participait.

Sur le suicide, deux chiffres font froid dans le dos : en France, on recense 28 suicides par jour, soit plus de 10 000 décès par an ! Et plus de 200 000 tentatives. C'est trois fois plus que la mortalité routière pour laquelle les pouvoirs publics publient les chiffres chaque mois. Côté suicide, la médiatisation est plus ponctuelle, s'affichant généralement autour des Journées nationales de prévention du suicide. Pour autant, ce fléau qui touche toutes les catégories sociales, tous les âges notamment les adolescents, bénéficie désormais d'une implication des pouvoirs publics après avoir été surtout « confié » au secteur associatif.

### LEVER UN TABOU

C'est ainsi qu'est né en septembre 2013, à l'initiative de Marisol Touraine, ministre des Affaires sociales, de la Santé et des Droits des Femmes, l'Observatoire National du Suicide dans le but de renforcer les moyens consacrés à la prévention du suicide, devenue d'après la ministre une priorité de santé publique.

Aujourd'hui, dans ce cadre préventif, de nombreuses voix militent pour aboutir à une reconnaissance du « syndrome d'épuisement », plus communément appelé « Burn-out » en tant que maladie professionnelle. Alors que les organisations patronales seraient plutôt réticentes, Benoit Hamon, ancien ministre, appelle à un consensus avec les partenaires sociaux sur ce point.

Pour Jacques Védrine, professeur honoraire de médecine légale, fondateur du GEPS<sup>2</sup>, les vagues de

suicides survenues dans certaines grandes entreprises françaises ont provoqué une large réflexion sur la nécessité de revoir l'organisation actuelle du travail pour prévenir le suicide.

Il évoque le suicide comme étant toujours « sous le sceau du tabou » et qu'il reste difficile de communiquer sur cette thématique. Il y a pour lui une véritable nécessité de communiquer sans pour cela stigmatiser ni caricaturer, mais interpeller la société sur ce phénomène préoccupant et grandissant.

### L'ENTREPRISE IMPLIQUÉE

Le professeur Michel Debout, membre de l'Observatoire National du Suicide, affirme quant à lui : « L'organisation du travail doit être protectrice, il existe une souffrance psychique au sein du travail, les entreprises doivent prendre leurs responsabilités car elles ont laissé faire et n'adhèrent guère à cette idée. »

Pourtant, il y a urgence à avancer dans cette direction car la pression de la rentabilité et de la performance, dans le monde du travail, exposerait en France 3,2 millions de salariés à un risque élevé d'épuisement professionnel, selon une enquête publiée par le cabinet Technologia en mai 2014.

Face à ces chiffres alarmants, l'Observatoire National du Suicide poursuit sa réflexion pour mieux comprendre et prévenir ce fléau de santé publique. Dans son rapport 2014, l'observatoire s'attache à mettre en lumière les données et les actions de prévention, menées au niveau national et local par les pouvoirs publics comme par les associations.

### EN CAISSE D'ÉPARGNE AUSSI

Une dimension d'ordre philosophique et religieuse a été abordée par le pasteur François Clavairol (président de la Fédération Protestante de France), par Marc Grassin (philosophe, Institut Catholique de Paris) et enfin par Haïm Korsia, Grand Rabbin de France. Quelques une de leurs expressions ressortent : « On ne peut pas accepter un monde où seuls les plus forts puissent vivre. » - « Dans le monde du travail, on survalorise, on recherche la surperformance. On ne supporte pas la faiblesse. ».

En conclusion de cette journée, retenons la définition de l'OMS pour caractériser le Burn-out : « un sentiment de fatigue intense, de perte de contrôle et d'incapacité d'aboutir à des résultats ». Toute ressemblance avec une situation dénoncée depuis des années par les organisations syndicales dans la Branche Caisses d'Épargne est malheureusement fondée. Qu'ils le veuillent ou non, nos dirigeants devront se rendre à l'évidence : prévenir l'épuisement professionnel, c'est prévenir le suicide !

Pascal Binet-Wasilewski

1. José Martinez (CHSCT CEPAL) – Michel Tourette (CHSCT CEPAL) – Pascal Binet (CHSCT CE Normandie)  
2. Groupement d'Études et de Prévention du Suicide

## SECTION SYNDICAT UNIFIÉ-UNSA ALSACE PRÊTE À RELEVER TOUS LES DÉFIS !



**65,38 % ! Telle est l'audience conférée en mars 2014 au Syndicat Unifié-Unsa par les salariés de la Caisse d'Épargne d'Alsace. Ils l'ont fait en portant leurs suffrages sur les candidats que notre section locale présentait aux élections du Comité d'entreprise et des Délégués du personnel.**

Ce témoignage de confiance est digne du travail abattu depuis de très nombreuses années, aux côtés des salariés, par toute l'équipe des élu(e)s de cette section.

### UNE ÉQUIPE MILITANTE INVESTIE ET RECONNUE

Nous pensons en particulier, mais pas seulement, aux 6 membres du bureau et au Délégué Syndical Central, également Secrétaire du Comité d'Entreprise, Jean-Louis FELDNER.

Voici donc une section active et présente sur tous les fronts, à commencer par le Comité d'Entreprise dont les activités sociales et culturelles sont gérées avec maestria par le trésorier Dominique SCHNEIDER. À ce titre, il a d'ailleurs décroché plusieurs récompenses, délivrées à l'occasion du salon des Comités d'entreprise, parmi lesquelles le trophée du dynamisme et le prix d'excellence pour sa communication.

Le volet économique n'est évidemment pas en reste puisque le Syndicat Unifié-Unsa a réussi, au fil du temps et surtout d'un travail acharné, à s'imposer comme partenaire social incontournable auprès des dirigeants de la Caisse. Incontournable est bien le mot puisqu'il occupe 7 sièges sur 8 au Comité d'Entreprise, les 12 sièges du CHSCT, 16 postes titulaires Délégués du personnel sur les 21 que compte la CEA. Cette position lui a permis d'imprimer sa marque en faisant évoluer favorablement le contrat social bénéficiant à l'ensemble du personnel de l'entreprise.

### UN INVESTISSEMENT LOCAL ET NATIONAL

La section Alsace du Syndicat Unifié-Unsa est certes très présente dans le fonctionnement de la Caisse, y compris au sein de son Conseil d'Orientation et de Surveillance, mais pas

seulement. En effet, plusieurs de ses représentants se déplacent régulièrement à Paris pour participer aux travaux de l'exécutif national du Syndicat Unifié-Unsa et de ses commissions. D'autres siègent au Conseil d'administration de la Caisse Générale de Prévoyance ou à celui de BPCE Mutuelle par exemple et cela toujours dans le respect de la devise de notre syndicat : Agir pour construire !

### FORTE DE SON BILAN L'ÉQUIPE EST PRÊTE...

La position largement majoritaire du Syndicat Unifié-Unsa lui a permis de servir et défendre au mieux les intérêts des salariés. Ce sera également un atout majeur dans le processus de fusion qui devrait s'imposer dans un proche avenir à la Caisse d'Épargne d'Alsace (la plus petite par la taille actuellement). À cet effet, les propos tenus par F. Pérol le 10 février, lors de la présentation des résultats du Groupe BPCE, ne laissent guère planer le doute sur de prochaines fusions ; le mouvement est d'ailleurs enclenché pour la Caisse d'Épargne de Picardie.

### ...À RELEVER LES DÉFIS MÊME LES PLUS MESQUINS

En attendant, la direction de la Caisse d'Alsace a décidé d'accélérer le calendrier électoral en provoquant des élections anticipées... qui font, comme cela était à prévoir, l'objet d'une contestation devant les tribunaux. Cette décision, prise au prétexte d'une « modernisation du dialogue social » (sic) qui laisse dubitatif tant l'objectif visé semble plutôt être « diviser pour mieux régner », apparaît en fait comme une piètre tentative pour rogner l'influence de l'organisation syndicale majoritaire,

L'équipe locale du Syndicat Unifié-Unsa, avec courage et enthousiasme, a néanmoins décidé de relever ce défi. Nous l'en savons capable et lui souhaitons une pleine réussite !

Bernard Charrier

# J'ADHÈRE !

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

## Pourquoi pas vous ?

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



## Un homme seul est toujours en mauvaise compagnie<sup>1</sup>

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

**Rejoignez le Syndicat Unifié-Unsa, adhérez !**

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

**Adhérez au Syndicat Unifié-Unsa !**

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

**Ne restez pas seul, adhérez !**

## Ensemble, des perspectives nouvelles.

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

**Apportez votre soutien au Syndicat Unifié-Unsa, adhérez !**

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

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

1. Citation de Paul Valéry



# J'ADHÈRE !

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



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

**OU**



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

**OU**



j'adresse un courriel à l'adresse : [adhesion@syndicat-unifie.net](mailto:adhesion@syndicat-unifie.net)

*Un délégué syndical de mon entreprise me contactera.*

## HISTOIRE

### LA CONSTRUCTION D'UN STATUT SOCIAL DE QUALITÉ

Dans notre dernière rubrique nous rappelions l'immobilisme qui fut celui des Caisse d'Épargne pendant la période des « trente glorieuses ». À entreprise immobile, syndicat dominant lui-même « immobile », c'est à dire installant une sorte de routine de la revendication, à la fois efficace et bénéfique pour le personnel, mais également lourde de futurs handicaps.

Nous distinguerons cependant deux périodes, les années 50/60 d'une part, la fin des années 60 et le début des années 70 d'autre part, où quelques frémissements se firent sentir.

Pendant toute cette période, il y a encore des centaines de Caisse d'Épargne (le maximum est atteint au milieu des années 50 avec 588 Caisses), beaucoup d'entre elles comptent moins de dix salariés. Au début il y a à peu près autant de cadres que d'agents, mais l'équilibre commence à se rompre en faveur des employés au milieu des années 60. On trouve, en 1967, environ 3000 employés permanents pour environ, 2100 « gradés ».

#### LE SYNDICAT UNIFIÉ OMNIPRÉSENT

Le Syndicat Unifié réunit un congrès national tous les ans. Vu le nombre de directeurs et surtout de cadres qui adhèrent au SU, ces congrès sont des moments uniques de rencontres entre professionnels, pratiquement le seul lieu où les Caisses se vivent collectivement. On commence dans les années 60 à parler de réseau. Par ailleurs le SU publie régulièrement sa revue, le Trait d'Union, qui est très lue. Le Syndicat maîtrise l'information « réseau ». Il n'a qu'un rival, la « revue » de la SOMACEP (l'ancêtre de BPCE Mutuelle), mais il maîtrise aussi indirectement la mutuelle.

La grande affaire, c'est l'amélioration constante du statut du personnel à travers des réunions fréquentes d'une commission paritaire nationale. Le rapport de force est clairement du côté des salariés. Les

présidents qui siègent côté « employeurs » sont bénévoles, ils ne sont pas propriétaires des Caisses, ont une moyenne d'âge assez élevée et n'ont ni la pugnacité à défendre l'équilibre financier de leurs entreprises qu'aurait un entrepreneur privé, ni la technicité très encadrée caractéristique de la négociation sociale dans la fonction publique.

#### 78 % DE SYNDIQUÉS !

Les représentants des salariés sont compétents, déterminés et ils bénéficient d'un soutien manifeste du personnel. Les élections à la Commission supérieure des Caisse d'Épargne donnent jusqu'à 80 % des voix au SU (en 1964, et avec un taux de participation de 90 %). En 1966 il y a 4500 salariés et le SU revendique 3500 adhérents.

Dans les années 50 et 60, les deux acquis essentiels aux yeux du SU progressent : d'abord le Statut du personnel, qui installe au fil des ans un contrat collectif de travail d'une haute qualité, en grande partie basé – c'est ce qu'on lui reprochera par la suite – sur des mécanismes d'automatisme de progression des carrières, avec des systèmes d'échelons d'ancienneté calqués sur ceux de la fonction publique et des listes d'avancement qui souvent automatisent exagérément les promotions.

#### PAS DE RECRUTEMENT APRÈS 30 ANS

A noter que le recrutement lui-même est très encadré. On ne peut pas (sauf rares dérogations par des commissions paritaires régionales) être recruté après

30 ans. Et le « profil » moyen est celui d'un agent qui rentre jeune, qui progresse régulièrement, et qui part assez tôt. Car l'autre acquis concerne la retraite. Le système géré par la Caisse Générale de Retraite (CGR) devient petit à petit nettement plus favorable que le droit commun, avec des départs à 60 ans bien avant les autres salariés, sous certaines conditions une possibilité de mettre fin à son activité dès 55 ans et une situation plus favorable encore pour les (rares) femmes, qui peuvent partir à 50 ans.

#### DES SALAIRES CONFORTABLEMENT REVALORISÉS

Tous les ans, une commission mixte des salaires (paritaire) se réunit pour décider de l'évolution des rémunérations. A partir du milieu des années 50 elle est systématiquement supérieure à l'inflation. S'y ajoutent au plan local des primes qui sont négociées par les sections du SU et qui sont souvent indexées sur l'évolution de la collecte de l'épargne. Le Syndicat Unifié, à travers la SOMACEP et la CGR, gère également les (rares, il faut bien le dire) mobilités géographiques. Ainsi, pendant cette longue période, il est un outil unique de formation, d'information et promotion interne, qui fait toute la particularité des Caisse d'Épargne.



Congrès de 1960 à Vichy



Henri Bonetti

Les menaces climatiques qui pèsent sur l'avenir de notre planète risquent de dégénérer en affrontements entre populations en quête d'espace vital. Chaque citoyen est concerné et doit se mobiliser, sans négliger la part de responsabilité des entreprises.



Les pays les plus défavorisés, en raison de la faiblesse de leur revenu, de l'insuffisance de leurs ressources et du fait qu'ils misent d'avantage sur des secteurs dépendants du climat, sont les premières victimes des changements climatiques.

Cela introduit un facteur supplémentaire d'inégalité et de disparité entre les différentes zones géographiques : les populations des pays les plus pauvres sont les plus vulnérables alors qu'elles sont les moins responsables.

Autant de raisons pour mettre en mouvement de nouveaux candidats à l'exil en quête de terres plus accueillantes. Autant de risques d'exposer l'ensemble de l'humanité à un accroissement de l'insécurité et à des conflits.

### AGIR UTILEMENT

La Conférence des Parties (COP) regroupant aujourd'hui 195 pays est indubitablement une institution utile, mais l'accord de Paris issu de la COP 21 ne suffira pas à solutionner les désordres annoncés. Par-delà les catéchismes infantilisant « une douche plutôt qu'un bain », « je ferme mon robinet pendant que je me brosse les dents »... le citoyen a un rôle plus conséquent à jouer pour que des actions collectives et rapides soient entreprises.

Et si les milliers de migrants qui se heurtent aux portes de l'Europe n'étaient qu'un aperçu d'une crise plus profonde à venir ?

Le réchauffement climatique et les nombreux désordres qu'il engendre ont déjà précipité sur les routes de l'exode des milliers d'individus.

Entre 2008 et 2013, cent soixante-cinq millions de personnes ont dû quitter leur habitation (19 millions pour la seule année 2014). Selon l'ONU, deux cent cinquante millions de réfugiés du climat devraient être déplacés d'ici à 2050. Si le phénomène touche principalement le continent asiatique, l'Afrique est aussi impactée et le continent américain connaît à son tour un exode climatique. L'Europe n'est pas épargnée avec 190 000 personnes déplacées en 2014 suite aux inondations dans les Balkans. D'ici à la fin du siècle, un néerlandais sur deux risque de subir l'impact de la montée des eaux, tout comme l'intégralité de la ville de Venise<sup>1</sup>. Dans la plupart des cas, la migration reste, aujourd'hui, interne au pays et le mouvement se dirige essentiellement vers les villes. Toutefois, elle se traduit de plus en plus par des demandes d'asile vers les pays développés.

Tout indique que, à plus ou moins long terme, l'ensemble de la planète sera impacté. Les causes,

nombreuses et variées : inondations, moussons, sécheresse, cyclones, désertifications, érosion des sols... ont des effets qui toucheront tous les terriens.

### SOURCE DE VIE

Les experts du GIEC<sup>2</sup> ont dressé un inventaire des conséquences du réchauffement climatique. Ils ont fait de l'approvisionnement en eau le problème numéro un. En Afrique, l'élévation du niveau de la mer pourrait provoquer de graves inondations, particulièrement le long des littoraux de l'Afrique orientale, qui aggraveraient la vulnérabilité des villes côtières et la santé des populations. L'amplification des inondations, de la salinisation et de l'érosion pourrait contaminer et réduire les superficies agricoles productives et, de ce fait, menacer la sécurité alimentaire.

Les scientifiques affirment que près de 90 % des glaciers de la planète fondent rapidement. Le taux de fonte moyen a doublé depuis l'année 2000. Cette fonte menace de faire augmenter le niveau des mers et d'assécher des sources stables d'eau douce dont de nombreux individus dépendent. Enfin, les digues naturelles des lacs d'altitude frôlent la rupture et les habitants des vallées vivent sous la menace de torrents en puissance, véritables bombes à retardement.

Des climatologues indiens ont montré que le réchauffement global actuel accentuait la fréquence et l'amplitude des précipitations sur le continent indien depuis cinquante ans. Selon le GIEC, la hausse globale des températures et la fréquence des événements extrêmes pourraient aggraver les maladies liées au climat et l'évolution à venir continuera de nuire à la santé des populations humaines.

Avec le changement climatique, les agriculteurs seront confrontés à des incertitudes et variabilités croissantes des disponibilités d'eau, ainsi qu'à la fréquence accrue des sécheresses et des inondations. Les scientifiques estiment que des températures élevées favoriseront l'agriculture aux latitudes septentrionales, tandis que de vastes zones des tropiques connaîtront une baisse des précipitations et des ruissellements – sombre perspective pour les pays de la région, déjà victimes d'insécurité alimentaire.

### RISQUE D'EXPLOSION

Les pays en développement ne sont pas en mesure de se prémunir contre les impacts du phénomène et de s'y adapter. Ces évolutions accentuent les situations précaires des populations les plus démunies, renforçant encore la fracture sociale et économique entre le Nord et le Sud.

Au-delà des engagements que chacun peut prendre dans la vie de la cité, l'entreprise est un lieu où quotidiennement des actes interrogent en matière de gestion éco responsable. Les salariés d'une banque en général et d'une Caisse d'Épargne en particulier sont enrôlés, bon gré mal gré, sous des étendards auto-attribués dont s'affublent leurs entreprises. Or, sont-ils tous à même de démontrer la pertinence d'un placement pour le « développement durable » ? Comment accommoder « éthique » et pratiques de vente débridées, de sélection de clientèle, de tarification où seul le résultat immédiat importe ? Comment vivre « l'éco responsabilité » en subissant des politiques d'affectation qui génèrent de longs, fatigants et coûteux déplacements ?

Le salarié de Caisse d'Épargne ne détient sans doute pas la clef du réchauffement climatique, mais, comme tout un chacun, il est concerné par ses conséquences et a un rôle à jouer, individuellement et collectivement, au sein de l'entreprise pour que l'air, l'eau et le ciel bleu ne soit pas demain l'apanage de quelques-uns.

Serge Huber

1. Selon l'organisation Climate Central  
2. Groupe d'experts intergouvernemental

## BRÈVES

**Le Quadroto, version liquide :**  
« Je souhaite un RDV pour faire le point sur mon "Cointreau"... »

**Comme au restaurant :**  
« C'est inadmissible, mon compte était au vert, à cause de vos frais gastronomiques, il est repassé au rouge... »

**En milieu rural :**  
« Il m'est impossible de me déplacer, je suis immobilisée à cause d'un accident, pouvez-vous m'indiquer la marche à suivre... »

**La banque version militaire :**  
« Vous en rajoutez toujours, dès qu'on est à découvert, on nous tire dessus, on se reprend des frais et on tombe encore plus bas... »

Née en même temps que la Caisse d'Épargne Bourgogne Franche-Comté, il y a 10 ans, la section Syndicat Unifié-Unsa, 1ère Organisation Syndicale de la BFC est un partenaire social incontournable dans l'entreprise. 10 ans, voilà une date anniversaire qui montre combien notre organisation syndicale est ancrée dans la nouvelle région administrative éponyme.



Cette forte implantation, elle la doit pour beaucoup à un militant hors pair récemment disparu (cf. p.5 de ce numéro). Jean-Marie Ackermann fut, génération après génération, celui qui sut mettre le pied à l'étrier de l'engagement syndical à de nombreux militants.

### RECRECITER, FORMER, FIDÉLISER LES MILITANTS

L'Assemblée Générale de la section, qui s'est tenue le 5 février à Dijon, montre combien l'héritage construit par et avec Jean-Marie est solide. Sa démarche était limpide : recruter, former, fidéliser les militants. Aujourd'hui, qu'ils soient quinquas, quadras ou pas encore trentenaires, hommes ou femmes, techniciens, managers ou cadres, issus du réseau ou des fonctions support, tous ont montré combien ils voulaient s'engager pour poursuivre le travail engagé au service des salariés. Les fondations sont solides.

Avec près de 36 % des voix aux précédentes élections Comité d'Entreprise - Délégués du Personnel en 2013, le Syndicat Unifié-Unsa a été confirmé comme étant la première organisation syndicale à la CEBFC. Pour

autant, l'alliance improbable « CGC – CFTC » née après l'élection, mariage de la carpe et du lapin, priva notre organisation des postes au Bureau du Comité. Drôle de manière de respecter la démocratie !

### UNE CONFIANCE RENOUVELÉE À CHAQUE ÉLECTION

Côté Mutuelle, les 8 postes de Délégués régionaux (4 binômes Titulaire & Supplément) pour la CEBFC reviennent aux représentants du Syndicat Unifié-Unsa, avec en plus une place au Conseil d'administration de BPCE Mutuelle pour Sylvie GRADOS. C'est dire si les compétences ont été reconnues !

La dernière mesure de l'audience du Syndicat Unifié-Unsa date de début 2015 pour les élections au COS où ses candidats sont arrivés largement en tête avec 47 % des suffrages, remportant ainsi les 2 sièges de représentant des salariés dans cette instance importante de la gouvernance. Quelle meilleure preuve de confiance ?

### LA LÉGITIMITÉ DES ÉLUS DU SYNDICAT UNIFIÉ-UNSA

Voilà des chiffres qui ne laissent pas de place à l'incertitude : 36 % des voix en Comité d'entreprise, 47 % en COS, 100 % des sièges à la Mutuelle ! C'est de cette confiance renouvelée à chaque élection que les élus du Syndicat Unifié-Unsa tirent leur légitimité dans l'entreprise. Ces résultats ne s'affichent pas par hasard. C'est le fruit du travail accompli au quotidien par l'équipe militante du Syndicat Unifié-Unsa. C'est aussi l'effet de la proximité des militants avec leurs collègues sur le terrain.

### « MANUEL, SUCCESSEUR DE JEAN-MARIE »

Manuel MICHAUX est le nouveau Délégué Syndical Central de la section. Il a été élu à l'unanimité par l'Assemblée Générale. Manuel est un militant jeune en âge mais déjà largement investi dans le fonctionnement de la section syndicale et impliqué dans la vie des instances représentatives du personnel. Pour l'accompagner dans sa mission, il sait pouvoir compter sur 5 délégués syndicaux représentatifs, expérimentés, intègres et courageux : Sylvain FIEVET, Françoise COGNET, Georges AGUILAR, Sylvie GRADOS et Christiane VICTOR.

### S'APPUYER SUR UNE ÉQUIPE MILITANTE DYNAMIQUE

Mais la principale richesse du Syndicat Unifié-Unsa à la CEBFC, c'est cette formidable équipe militante, forte d'une cinquantaine de personnes qui tirent de leur diversité une véritable complémentarité.

Leur force, c'est le courage d'agir. Leur ambition, contribuer à la pérennité de l'entreprise et des emplois. Leur compétence, être investis et reconnus dans tous les secteurs de l'entreprise. Leur détermination, dénoncer les abus, combattre les déficiences, servir au mieux l'intérêt des salariés. Leur légitimité, c'est la confiance renouvelée à chaque élection.

### DONNER UNE LARGE MAJORITÉ AU SU-UNSA

La prochaine échéance électorale à la CEBFC est imminente : les élections professionnelles du Comité d'Entreprise et des Délégués du Personnel se dérouleront du 31 mars au 8 avril. Les candidats présentés sur les listes Syndicat Unifié-Unsa sont à la hauteur des enjeux. Il faut maintenant que les salariés de la CEBFC consacrent à ce scrutin les quelques minutes qui leur ouvriront le bénéfice de toute la détermination et l'engagement de cette bien belle équipe... mais de cela, nous n'en doutons pas !

Jean-David Camus

## SOCIÉTÉ

### POLLUER MARS POUR LA RENDRE HABITABLE

Certains ont trouvé la parade au réchauffement climatique terrestre : coloniser la planète Mars ! A quoi bon s'enquiquiner à moins polluer notre planète. Si la terre devient inhabitable, quittons-là !

Certes le voyage n'est pas encore au point, mais des plans déjà avancés existent. Un programme projetant d'envoyer, en 2023, une vingtaine de terriens a connu un franc succès, puisque 200.000 personnes ont postulé pour ce voyage sans retour (et oui, il s'agit d'un aller simple).

Au-delà des interrogations relatives au trajet (durée 9 mois, coût de l'ordre de cinq milliards d'euros), la vie sur Mars pose de épineuses questions liées à l'atmosphère, constituée à 95 % de gaz carbonique, et à l'eau qui, si elle existe, est présente sous forme de glace. La température sur Mars est de l'ordre de -63 degrés !

### BOMBARDER LES PÔLES !

Qu'à cela ne tienne, des scientifiques ont la solution qui d'ailleurs a fait ses preuves sur terre : polluer l'atmosphère martienne !

Un milliardaire américain a récemment proposé de lancer des bombes nucléaires sur la planète Mars pour en réchauffer l'atmosphère !

Le largage de bombes nucléaires sur les calottes polaires de Mars qui semblent contenir une grande partie d'eau, serait suffisant pour engendrer une vague de chaleur et faire fondre la glace des pôles. L'idée est, à terme, de libérer des quantités

considérables de CO2 afin d'épaissir l'atmosphère martienne. Si celle-ci devient suffisamment abondante, elle pourrait permettre à l'eau d'exister sous forme liquide à la surface de la planète rouge. D'autres experts contestent le projet et considèrent que deux bombes, c'est trop peu. Selon ces derniers, pour obtenir un résultat tangible, il conviendrait d'utiliser un arsenal équivalent à la totalité des bombes américaines et russes !

### UN PROJET INSENSÉ

Ces docteurs *Folamour* sont muets sur les conséquences d'un tel bombardement. Quid des poussières et retombées générées par de telles explosions ? Elles risquent en effet de produire d'énormes nuages capables de masquer les rayons du Soleil. Un phénomène qui va complètement à l'encontre des objectifs fixés. Enfin, même si tout se passe comme prévu, il est impossible de prévoir en combien de temps l'atmosphère martienne serait propice au développement de la vie.

Tant de cogitations et de budgets ne seraient-ils pas plus utilement utilisés à mettre en œuvre des moyens de corriger les dérives technologiques terrestres qui conduisent notre planète à l'asphyxie ?

Serge Huber



## MORVE DE DINDON ET ASPERGES FRITES



Après notre excursion dans les territoires de la fraternité, nous allons nous intéresser à tout ce qui concerne la faim et les différents ingrédients pour la rassasier.

Lorsqu'il nous arrive d'avoir une « faim de loup », un allemand lui aura une « faim d'ours » et un british une « faim de cheval » (ou « de chasseur »). Si le festin est maigre nous trouverons qu'il ne « vaut pas tripette », un espagnol estimera qu'il ne vaut pas « une pincée de cumin » (*No valer un comino*), un italien qu'il ne vaut pas « une figue sèche » (*un ficco secco*), aux États-Unis « pas un haricot », en Allemagne « pas une girofle » (aucun goût, ces allemands!) et en Roumanie ou au Liban « pas un oignon pelé ».

Certains, comme nos patrons, veulent « le beurre et l'argent du beurre », ailleurs les patrons ne sont pas différents, mais ils veulent « avoir le gâteau et le manger aussi » (*to have one's cake and eat it too*) en Angleterre, « la tarte intacte et le chien rassasié » chez les grecs, « le cochon et les cinq couronnes » (*el chancho y los cinco reales*) en Espagne et « le tonneau plein et la femme ivre » (*la botte piena e la moglie ubriaca*) en Italie.

Ce sont de « grosses légumes » ou de « gros fromages » en Angleterre qui ont « un cornichon dans le derrière » (*a pickle up one's backside*), c'est à dire, horresco referens, un balai dans le cul.

Bien sûr, tout ça, « c'est pas de la tarte ». En Allemand « ce n'est pas comme sucer du sucre » ou en Espagnol « ce n'est pas de la morve de dindon », si bien qu'arrive inévitablement le moment où « les

carottes sont cuites ». Aux Pays-Bas, ce sont « les navets qui sont trop cuits » et en Angleterre « notre oie », en Espagne « tout le poisson est vendu » et au Québec « le chien est mort ». Pour le coup on veut nous « casser du sucre sur le dos », ce qui outre-Rhin se traduit par « traîner dans le chocolat ». Nous avons pourtant une excuse, car nous sommes « au four et au moulin ». Si nous étions québécois nous dirions que « deux pastèques ne peuvent pas tenir sous la même aisselle ».

Voilà. J'espère que cette série d'articles sur les idiomes internationaux vous a plu. Sinon, vous pouvez aller vous faire cuire un œuf – ou bien, si vous êtes espagnol aller vous « faire frire des asperges ».

Agathe Prévost.

## LU POUR VOUS

### LE MONDE EST CLOS ET LE DÉSIR INFINI

Daniel Cohen est un économiste précieux. Depuis une vingtaine d'années, cet auteur « sort » tous les deux ou trois ans un ouvrage, en général assez court, qui résume les problématiques d'actualité en matière économique. Ce qu'il dit n'est pas forcément original, mais il a un savoir encyclopédique, et il résume avec un sens de la concision et de la formule tout à fait remarquables les idées dominantes de chaque moment présent. Ce qui est le plus étonnant, c'est cette capacité, dans une langue accessible, jamais jargonneuse, à faire résonner les uns avec les autres les concepts nouveaux ou anciens de manière à éclairer la réalité économique et à poser des jalons pour le futur.

Dans cet ouvrage paru récemment, Daniel Cohen interroge la notion de croissance du PIB, dont

on sait qu'elle est au centre des préoccupations des politiques. C'est l'alpha et l'oméga de tous les discours des « décideurs » : sans croissance économique rien n'est possible, comment faire pour la retrouver. Ce que montre Cohen, c'est que nous sommes sans doute passés dans un autre modèle, où la croissance ne reviendra pas. La révolution des nouvelles technologies et d'internet, contrairement aux révolutions économiques passées (charbon, pétrole, électricité etc.), ne crée pas de croissance, ne crée pas d'emplois, et génère même par construction un monde où les inégalités ne peuvent que se creuser. Il faudra bien envisager différemment l'évolution de la société, en particulier en mettant en priorité les préoccupations écologistes. On a reproché à D. Cohen de ne pas véritablement proposer de solutions crédibles pour sortir de cette impasse. C'est sans doute vrai. Mais le problème est

si gigantesque qu'un homme seul ne peut sans doute pas détenir « la » solution. Retenons déjà, et c'est déjà bien remarquable, la qualité de ce diagnostic qui ramasse en 220 pages lumineuses les dizaines de pavés économiques indigestes que D. Cohen a lus pour nous, et dont il a retiré l'essentiel.

PS : nous recommandons en particulier le court mais lumineux passage sur le « *double bind* » dans le monde du travail (« *on dit aux salariés « Sois autonome, prend des initiatives », tout en multipliant les procédures, par logiciels interposés, qui leur interdisent de fait toute autonomie* »). Cet homme doit connaître le monde des Caisse d'Épargne.

Henri Bonetti



Le Monde est clos et le désir infini  
Daniel Cohen  
Albin Michel, 224 pages, 17,90€

# LE TRAIT D'UNION

LE SYNDICAT UNIFIÉ AGIT POUR CONSTRUIRE !

organe d'expression syndicale emblématique du



Dans chaque numéro, vous trouverez :

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

## ADHÉREZ

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

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

## LE SYNDICAT UNIFIÉ

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

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



LE TRAIT D'UNION - Le Journal du Syndicat Unifié-Unsa - Numéro 117

Pour toute information et contact : tél. 01 43 27 88 09 ; e-mail: [traitdunion@syndicat-unifie.net](mailto:traitdunion@syndicat-unifie.net)  
Directeur de la publication : Bernard Charrier - Syndicat Unifié-Unsa 21-23, rue du Départ – 75014 PARIS

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

Photo de Une : Fotolia

Dépôt légal : 1<sup>er</sup> trimestre 2016 – 42000 exemplaires - Commission paritaire N°358 D 73 ISSN 21 14-9399

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