Syndicat Unifié UNSa GROUPE BPCE

SEPTEMBRE-OCTOBRE 2014

# LE TRAIT D'UNION

LE SYNDICAT UNIFIÉ AGIT POUR CONSTRUIRE !

N° 111


## DOSSIER
LES FAUSSAIRES .2.3

## ÉCHOS DU GROUPE
BANQUEHALLE
CE N'EST QU'UN AU REVOIR
LE SILENCE DES D.A.
SORTIR DU «JE T'AIME MOI NON PLUS»
DESSINE-MOI UN COLLÈGUE .4.7

## ÉLECTIONS
À LA CAISSE D'ÉPARGNE LOIRE-CENTRE .8

## SOCIÉTÉ
LES MÉTROPOLES, ATOUTS MAJEURS
TOUTE RESSEMBLANCE, ETC.
UN NOUVEAU BENCHMARK EST NÉ ! .5 .7 .9

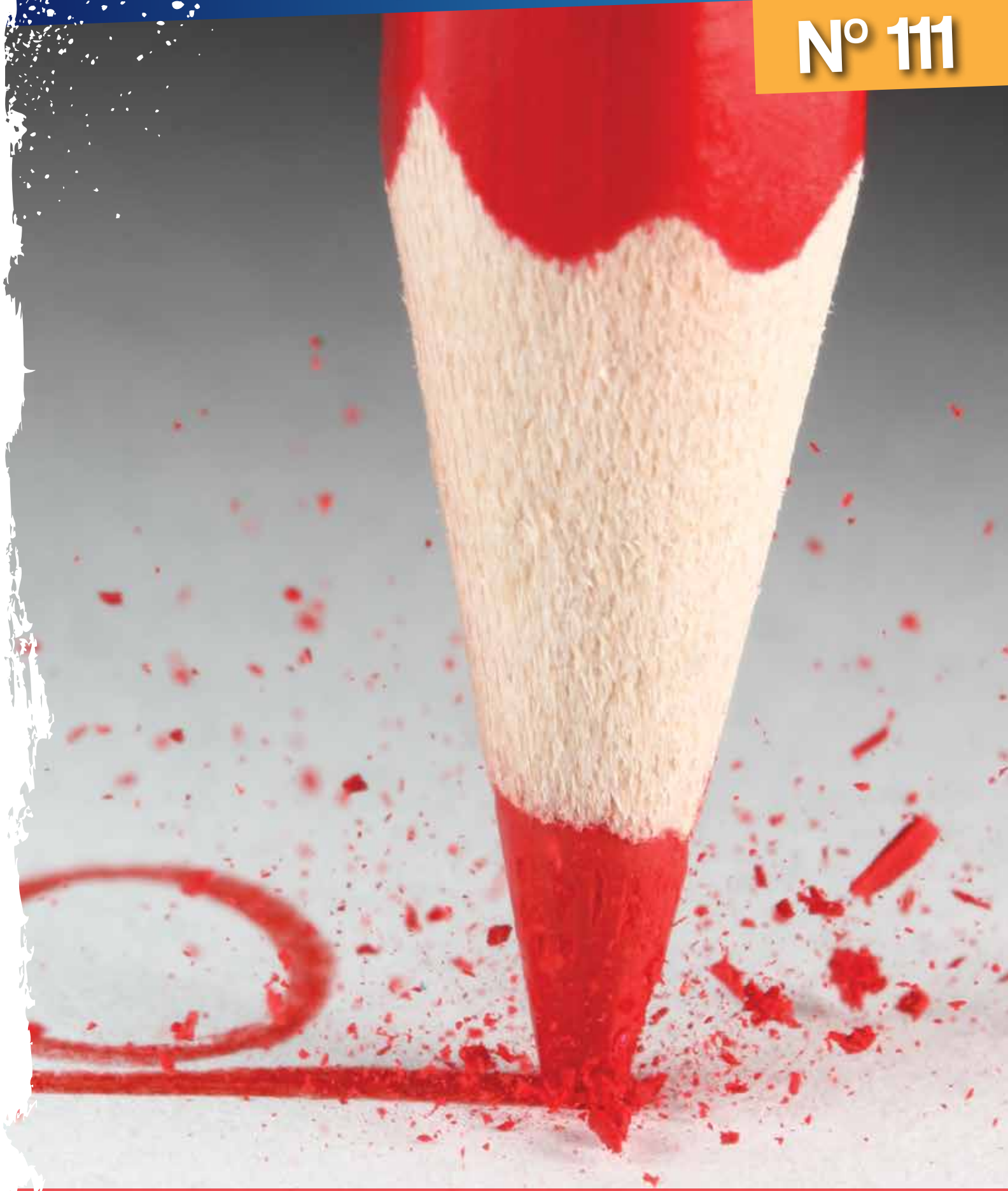
## VIE DES SECTIONS
UN RENDEZ-VOUS DÉMOCRATIQUE ESSENTIEL
RÉSULTATS ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES .8 .11

## HISTOIRE
DÉJÀ, LE SYNDICAT UNIFIÉ PERÇAIT SOUS LA CGT .10

EN FRANÇAIS DANS LE TEXTE .10

LU POUR VOUS .12

BRÈVES .12

## LES FAUSSAIRES
LA DÉLÉGATION PATRONALE DIT NON À TOUT

NÉGOCIATIONS SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL

NÉGOCIATIONS SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL

# LES FAUSSAIRES

## LA DÉLÉGATION PATRONALE DIT NON À TOUT

Il est peu de sujets aussi importants aujourd'hui pour les salariés des Caisses d'épargne que celui des conditions de travail. Elles se sont tellement détériorées ces dernières années que l'organe central lui-même a bien été obligé de l'admettre et a accepté que la Commission paritaire nationale (CPN, l'instance où se négocient et se signent les accords de branche) s'empare de la question. Après une forte disette en matière de négociation, le Syndicat Unifié-Unsa qui, quasi génétiquement, privilégie la discussion et la recherche d'accords justes, a apprécié cet apparent changement de cap. Las ! Après la signature d'un premier accord, qui ne pouvait avoir de sens que si d'autres accords suivaient, la réalité est venue refroidir nos espoirs. Dix-huit longs mois se sont écoulés entre la signature de l'accord initial, bien esseulé, en octobre 2012 et la rupture unilatérale de toute discussion par la délégation patronale.

**Tout avait plutôt bien commencé pourtant. La CPN avait délimité cinq chantiers qui sont en effet au centre des préoccupations des salariés :**

- l'organisation du travail,
- le management du travail,
- les relations dans le travail,
- le changement et l'évolution du travail,
- la conciliation vie personnelle et vie au travail.

Une majorité d'organisations syndicales et les représentants des employeurs s'étaient mis d'accord sur l'instauration d'ateliers étudiant plus concrètement les sujets traités. Quelques mésaventures juridiques sont venues retarder le travail de six bons mois mais un premier accord a finalement été trouvé, péniblement, concernant l'organisation du travail. Comme on le devine cependant au simple intitulé des différents chantiers, il est évident que ce premier accord ne pouvait être qu'un préalable, inopérant si la suite ne venait pas. Ce premier texte disait par exemple « Les entreprises s'assurent que la charge de travail est en adéquation avec le temps de travail des salariés (…) Elles sont attentives à la variation de la charge de travail pouvant être induite par l'introduction d'activités nouvelles ».

## INCONSÉQUENCES PATRONALES

Or, ces vérifications nécessaires ne pouvaient se faire que si on allait plus dans le détail des différents chantiers. Malheureusement, si les employeurs avaient douloureusement accepté d'acter les grands principes, ils calaient dès qu'il s'agissait de les mettre en application. Nous allons voir, à partir de l'exemple du premier de ces chantiers, celui sur le management, à quel point il y a loin des intentions aux actes de la part des négociateurs patronaux, et cela bien que le Syndicat Unifié-Unsa se soit montré ouvert à une réelle négociation, réaliste et constructive.

Un texte a bien été soumis à la CPN qui abordait les domaines intéressants pour traiter la question du management. Nous avons en toute logique considéré qu'il s'agissait là d'une base de négociation, d'une première proposition soumise à discussion. Or, si le Syndicat Unifié-Unsa a fait de nombreuses concessions par rapport à ses positions de départ, il n'en a pas été de même pour la partie patronale qui s'est arc-boutée sur des positions dogmatiques et finalement non négociables.

## POLITIQUE DES RÉMUNÉRATIONS CALAMITEUSE

Pour comprendre ce qui se passe, il faut se souvenir que notre organisation syndicale a désapprouvé certaines des évolutions qui ont marqué nos entreprises ces quinze dernières années.

Nous avons dénoncé la politique visant à limiter les augmentations générales au bénéfice d'augmentations individuelles distribuées sur la base d'objectifs opaques et peu réalistes, dans un système engendrant la souffrance aussi bien de celui qui manage que de celui qui est managé, et mettant ainsi en danger la santé physique et morale des salariés.

Poussé jusqu'à la caricature, c'est le fameux dispositif du benchmark, auquel on prétend - parfois mensongèrement - avoir renoncé. La vague de suicides et de tentatives de suicide qui a affecté certains de nos collègues, en particulier les chefs d'agence, est une malheureuse illustration de ces déplorables évolutions.

Mais nous savons, nous, ce que signifient les mots concession et réalisme. Pour de nombreux collègues, en particulier les plus jeunes, ces primes individualisées sont devenues le seul moyen de maintenir le pouvoir d'achat. Dans un contexte d'intransigeance patronale, où les négociations annuelles obligatoires (NAO) sont des mascarades destinées à amuser la galerie, il devenait ainsi difficile de les ignorer.

## DES CONCESSIONS À SENS UNIQUE

Nous avons donc décidé de ne plus nous y opposer frontalement mais d'essayer d'en réguler l'application. Il était important en effet, aussi bien pour ceux qui doivent réaliser les objectifs que pour ceux qui en encadrent la mise en place, voire pour ceux qui les déterminent, d'introduire un peu d'objectivité dans ces processus. Ayant fait cette importante concession, nous étions en droit d'espérer trouver à nos côtés la délégation des employeurs. Les choix que nous avons proposés en matière de régulation des pratiques managériales sont tous, en effet, soit conformes aux obligations légales, soit en adéquation avec le discours officiel de BPCE et des Caisses lorsqu'elles veulent donner l'image d'entreprises sociales, responsables, solidaires, attachées au dialogue et au bien-être de leurs clients et de leurs salariés. Comme dit François Pérol : « la Responsabilité sociétale de l'entreprise dopée à l'ADN coopératif… »

## UN POSITIONNEMENT DOGMATIQUE

Qu'on en juge plutôt.
Nous avons voulu ajouter des références à la notion désormais admise par tous les spécialistes de l'organisation du travail de risques psycho-sociaux (RPS). Beaucoup de nos collègues vivent chaque jour la souffrance au travail liée au stress, aux incivilités de certains clients, à la « batonite », à la multiplication des challenges et des reportings, à la pression commerciale. Or, c'est par les recherches sur les RPS que l'on peut, au moins partiellement, se prémunir contre cette souffrance. A cette demande, pourtant vitale, refus de BPCE.

Nous avons voulu intégrer pleinement les Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) dans la politique de management des entreprises. Les CHSCT jouent un rôle important et protecteur pour les salariés. Ainsi, pour prendre à nouveau l'exemple des suicides, c'est la capacité des CHSCT à commanditer des enquêtes qui a empêché certains patrons de minimiser ces phénomènes. Selon nous, ces comités doivent s'assurer de la transparence du processus de détermination des objectifs et être associés à la vérification de leur caractère « atteignable et réalisable ». Ce n'est pas par hasard que le législateur a ajouté à des comités qui, au départ, n'étaient que CHS, le CT de « conditions de travail » et la délégation patronale en CPN, si elle est respectueuse de la loi, aurait dû nous suivre. Refus pourtant de BPCE.

## NON, NON ET TOUJOURS NON !

Nous avons souhaité que soient pris en compte les moyens mis à disposition des équipes pour l'atteinte de ces mêmes objectifs. Voilà une revendication que n'importe quel salarié, les DA en particulier, comprend immédiatement. Comment peut-on en effet calculer et demander le même effort à un collectif de travail disposant de tous ses moyens humains et à un autre amputé, pour diverses raisons, de certains de ses éléments ? A cette demande relevant du simple bon sens : refus de BPCE.

Nous avons proposé également que les objectifs soient définis prioritairement au niveau des unités de travail, que soit récompensé le travail en commun. Ceux qui travaillent en agence savent que c'est la solidarité des équipes qui garantit le succès. À cela aussi BPCE a opposé un refus.

Nous avons souhaité que soit mentionnée la responsabilité sociétale de l'entreprise, tant vantée par F. Pérol. Nous sommes d'accord avec lui ! Cela améliorerait l'image de nos Caisses d'épargne, devenue aussi négative que celle des banques à capitaux privés. Refus de BPCE.

Nous avons proposé qu'il soit fait référence à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) car le management doit s'appréhender dans son devenir et avec des perspectives pour les salariés. Refus encore.

La délégation patronale avait son texte, il était à prendre ou à laisser. Une position qui confinait à l'absurde, comme l'illustrent les exemples donnés.

## L'ADN COOPÉRATIF, VRAIMENT ?

Nous ne sommes pas dupes. Il y a dans tout cela un petit jeu pervers qui consiste à se renvoyer la balle du plan national au plan local. Ce n'est pas par hasard s'il n'y avait dans la délégation des employeurs aucun DRH de Caisse d'épargne mais seulement des apparatchiks de BPCE SA. C'est une manière pour les employeurs locaux de laisser à la DRH Groupe la responsabilité de l'échec, et pour la DRH Groupe d'incriminer l'absence de marge de négociation laissée par les présidents de directoire. Ce petit jeu, dont tous les collègues font les frais, ne peut pas durer. On ne peut pas se présenter à l'extérieur comme une entreprise assumant sa responsabilité sociétale, revendiquant – avec autant de force qu'hier elle le ringardisait – son statut coopératif, ouverte au dialogue, respectueuse des organisations syndicales et se fermer à toute concertation en interne.

Malgré tout, nous ne baissons pas les bras. Nous n'acceptons pas que la discussion sur les conditions de travail se termine sur une impasse. Ce que le niveau national n'a pas voulu gérer, les directions régionales devront bien s'en saisir. Ce n'est sans doute pas le meilleur lieu de négociation, car dans certaines Caisses les événements dramatiques qui ont pu survenir s'inviteront immanquablement à la table des négociations. Malheureusement il n'y a plus de choix.

Une grande entreprise moderne, une entreprise du XXIème siècle, ne peut pas fonctionner sans un véritable dialogue social, supposant des concessions réciproques. Les Pérol et consorts doivent finir par le comprendre car, à maintenir de telles positions intransigeantes, ils risquent de perdre ce qui leur est indispensable, ce qui collectivement nous est indispensable, la mobilisation des salariés pour faire progresser l'entreprise.

Louis Martin

# ÉDITO

## DES COULEURS ET DES ACTES…

Comme beaucoup d'autres, vos sourcils se sont arqués sous l'effet de la surprise en découvrant ce numéro 111 du journal du Syndicat Unifié-Unsa : le Trait d'Union.
Annoncée il y a quelques mois, la refonte de la maquette du Trait d'Union est désormais une réalité. Notre équipe communication s'y est livrée sans compter, préférant différer d'un numéro cette mue plutôt que de livrer un produit partiellement abouti. Ce contre-temps digéré, force est de constater qu'elle avait raison.

Désormais, une illustration pleine page occupera la une, associée à un sommaire clair et lisible pour bien naviguer dans les rubriques que vous avez plaisir à retrouver : un dossier de fond 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. Bref, tout y est.
La tonicité du visuel, les couleurs, la mise en page… l'évolution est marquée et ceux qui ont œuvré en ce sens attendent fébrilement de connaître l'accueil que vous réserverez à « leur bébé ».

Mais ils n'ont pas fait que cela.

Une autre mission leur était confiée qui consistait à relooker le logo de notre organisation, dans le respect d'un cahier des charges que nous leur avions fixé : affirmer l'identité du Syndicat Unifié, organisation historique de la branche, tout en soulignant son adhésion à l'Union Nationale des Syndicats Autonomes. Ce lien entre les sigles, symbolisé par des bras entrelacés pour plus de force, marque bien notre attachement réciproque.
Notre conviction est qu'il existe une véritable complémentarité entre l'adhésion à une Union nationale interprofessionnelle et le respect de l'identité de chaque organisation adhérente. Une organisation fiable doit pouvoir puiser dans ses racines et son histoire la force de tracer son avenir au service des femmes et des hommes qui lui accordent leur confiance. Malgré l'adversité et un environnement mouvant peu propices à l'amélioration de la condition des salariés, c'est ensemble que nous réussirons. Les changements ne nous ont jamais effrayés, nous y avons toujours tenu le rôle et fait les choix que les intérêts bien compris de nos mandants imposaient, sans céder à la démagogie.

**Entre les actes qui sauvent et les paroles qui plaisent, comme le « bon citoyen » évoqué par Démosthène, nous avons fait notre choix.**

Bernard Charrier,
Secrétaire Général

# BANQUEHALLE

## *Comment un bâtiment présenté comme un modèle de modernité s'est rapidement transformé en vaisseau instable*

Le 24 septembre 2013, la CELCA inaugurait son nouveau siège social. Présentée comme le symbole d'une entreprise moderne, LA HALLE voisine le Centre Pompidou à Metz. Fait de métal (hommage à la sidérurgie Lorraine…) et de verre, en forme de bateau, ce bâtiment de 5000 m² conçu tout en longueur et en transparence, accueille 260 salariés dans des espaces de travail ouverts et lumineux. Rien à voir avec le précédent siège, austère, vieillot et guère confortable.

### À L'IMAGE DES CAISSES D'ÉPARGNE

Pour F. Pérol, président du directoire de BPCE venu pour l'inauguration, « la modernité de ce bâtiment est à l'image de ce que sont devenues les Caisses d'épargne ».

Quant à B. Mercier, président du directoire de la CELCA, il ne masquait pas sa fierté d'avoir conduit ce projet immobilier, vitrine d'une entreprise moderne se voulant la première banque digitale de la région !

L'effervescence est retombée. Les cellules commerciales demeurent désespérément vides, l'amphithéâtre qui devait compléter le bâtiment en est resté au stade des plans, l'agence numérique matérialisant le virage vers le tout digital se fait attendre. Et voilà un an que la CELCA dépose le loyer sur un compte séquestre !

### QUI VA PAYER ?

Pourquoi ? Des faiblesses sont apparues dans la structure du bâtiment : certaines huisseries intérieures ont perdu leur géométrie et des IPN impressionnants ont dû être positionnés en haut des cages d'escalier pour « maitriser » les mouvements intempestifs d'éléments de la structure ! Les expertises sont lancées : étude du sous-sol, fondations, structure métallique, conception… Qui va payer ? Le dossier est complexe car, outre la CELCA qui est locataire, la ville de Metz est partie prenante via le parking souterrain, l'investisseur, la société d'exploitation au sein de laquelle CELCA et ville auraient des parts.

### APOCALYPSE NO

Comment est-ce possible en 2014 ? Sur un projet de cette envergure les contrôles sont multiples, les études se superposent, les prises de garanties s'accumulent ! A moins que la recherche du meilleur coût ait conduit à des économies… à très court terme.

La belle image de modernisme de la CELCA voulue à travers le nouveau siège pourrait être ternie si les dégradations venaient à s'élargir. Bonne nouvelle toutefois, il n'est pas prévu d'évacuer LA HALLE. Mieux, on reparle de la réalisation de l'amphithéâtre et les plans de l'agence « tout digital » arrivent devant le CHSCT. Ouf, on a certainement échappé au naufrage de la BANQUEHALLE !

Jean-David Camus

*LA HALLE, siège social de la CELCA*

CAISSE D'ÉPARGNE NORMANDIE

# CE N'EST QU'UN AU REVOIR

Celles et ceux qui ont passé 35 à 40 ans au service de l'Écureuil en ont connu des mutations ! Ils sont entrés dans des entreprises où, certes, on travaillait 40 heures par semaine, où, certes, on n'avait que quatre semaines de congés par an et pas de RTT, mais où le cadre de travail était encore digne, où tout le monde se connaissait, où l'activité moins variée et dans un contexte concurrentiel moins intense n'était sans doute pas aussi stressante. Ils ont, bon gré mal gré, accompagné la diversification, l'industrialisation des procédures, la pression commerciale, la banalisation des produits, l'automatisation des opérations, l'externalisation des opérations simples, les fusions et l'adaptation à de grandes structures. Aujourd'hui, dans nos grandes entreprises, on se connaît moins, la multiplication des échelons hiérarchiques éloigne des centres de décision. Il y a des objectifs à atteindre, des tableaux à remonter, les salaires sont gelés et individualisés. Le tout dans un contexte de forte dégradation des conditions de travail et d'augmentation du stress. Vaille que vaille ils se sont adaptés, essayant de ne pas trop ressasser de vieux souvenirs pour ne pas faire « anciens combattants » aux yeux de leurs plus jeunes collègues.

### PAS D'POT !

Et puis arrive l'heure de faire valoir ses droits à la retraite ! On découvre que le pot de l'amitié, comme les 40 heures et les quatre semaines de congés, c'était avant ! La plupart des écureuils quittent la grande maison comme un 31 décembre sans « réveillon » ni premier janvier. Ils essaient bien d'envoyer par voie numérique un petit mot à leurs collègues dans l'entreprise à laquelle ils ont consacré leur vie. Sauf qu'il arrive que le jour effectif de leur départ, l'accès à leur messagerie professionnelle soit déjà supprimé. Eh oui, cela aussi a changé. Par le passé, un départ à la retraite était un moment convivial et d'amitié, de reconnaissance du travail accompli. Aujourd'hui, les salariés partent sans tambour ni trompette. Parfois, on s'aperçoit de leur départ quelques mois après, à l'occasion d'une tentative de contact téléphonique ou d'un courriel qui échouent.

### POUR SOLDE DE TOUT COMPTE

A l'indifférence, certaines Caisses ajoutent même la goujaterie comme en témoigne le courrier suivant (authentique) :

**Objet / départ à la retraite**
*Nous accusons réception de votre courrier du …votre souhait de faire valoir vos droits à la retraite à compter du …Nous prenons acte de votre décision et vous confirmons que votre travail prendra fin le… Vous voudrez bien restituer le cas échéant - au moment de votre départ - votre carte professionnelle ainsi que tous les documents et matériels appartenant à l'entreprise qui vous ont été confiés dans le cadre de votre activité professionnelle. En tout état de cause, nous vous informons du fait que l'utilisation d'un de ces éléments après votre départ constituerait, au regard de la loi, une fraude. Nous vous remercions de bien vouloir compléter et nous renvoyer la radiation au contrat groupe santé BPCE MUTUELLE.*

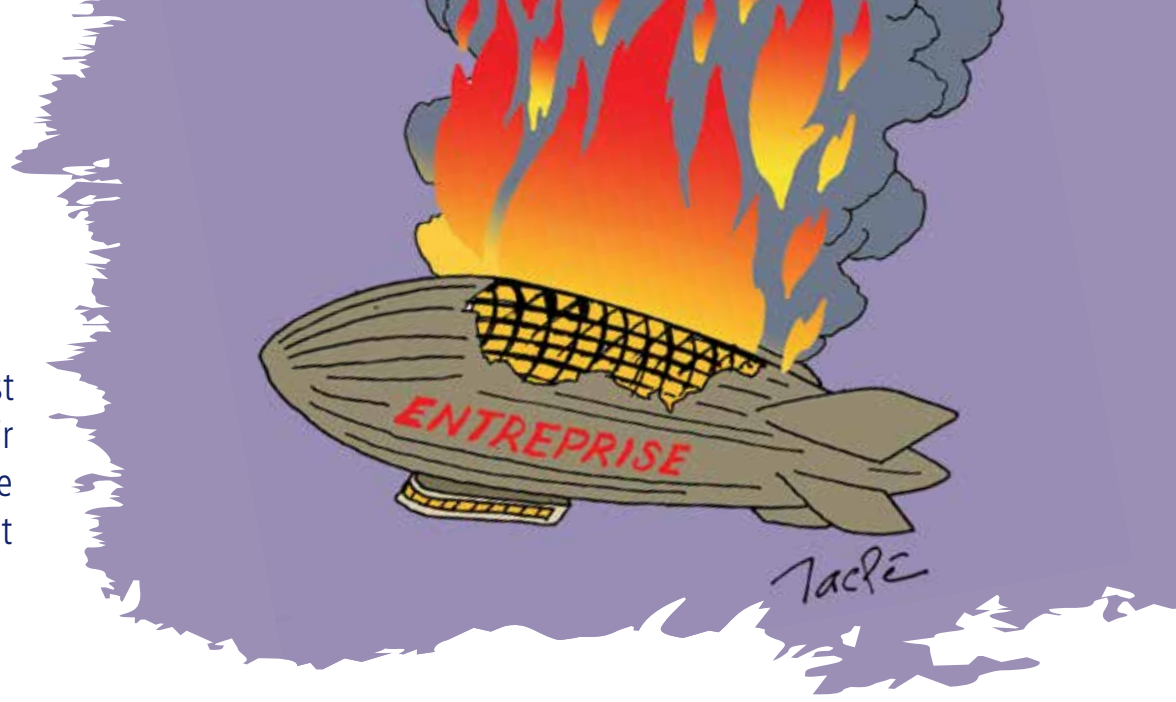
### UN DIRECTEUR, ÇA SE SOIGNE !

Les moments de convivialité n'ont cependant pas disparu, ils ont été déportés vers d'autres évènements, tel la mutation d'un directeur de groupe. Quelqu'un qui a simplement opéré un « passage de mercenaire » de quelques années, le même qui ne prend pas la peine d'envoyer un message de sympathie au collègue futur retraité. Mais pour ceux là, l'entreprise est attentive. Une enveloppe incitant à la participation à un cadeau peut même circuler par voie de mails répétitifs sur les boites des collègues des agences du groupe concerné.

On ne blâmera pas ces manifestations pour directeurs de groupe, bien sûr. Elles peuvent avoir un côté sympathique. Mais on aura un pincement au cœur en constatant la différence de traitement avec ceux qui ont consacré tant de temps et d'efforts à leur « boîte ». Aux yeux des dirigeants il y a, semble-t-il, deux catégories de personnels.

Pascal Binet-Wasilewski

# LE SILENCE DES D.A.




Le domaine embrassé par le vocable « conditions de travail » est tellement vaste qu'il demeure très aléatoire de prétendre le définir précisément. Les partenaires sociaux de la branche Caisse d'épargne ont pourtant relevé le défi de traiter ces problématiques qu'ils avaient regroupées en cinq thèmes.
**Le programme dont ils étaient convenus était prometteur.**

Malheureusement, les concrétisations ne sont pas à la hauteur des promesses et encore moins des enjeux. Les représentants des employeurs en Commission paritaire nationale ont jeté l'éponge en constatant qu'ils étaient désavoués par leurs mandants (présidents de directoire), lesquels venaient subitement de réaliser que, derrière ces futurs accords, il y aurait certainement des contraintes nouvelles dont ils comptent s'affranchir.

## SOUS LA GLACE, LE FEU COUVE

Est-ce à dire que tout va pour le mieux dans le meilleur des mondes ? La question pourrait prêter à sourire s'il n'y avait des conséquences délétères, parfois dramatiques, à l'aveuglement qui conduit nos dirigeants à nier les problèmes, imaginant ainsi les éliminer.

Il ne s'agit pas ici d'évoquer les dramatiques passages à l'acte. Les éléments constitutifs de telles extrémités sont toujours complexes et multifactoriels : s'il n'est pas judicieux de les limiter au seul périmètre professionnel, jamais la sphère professionnelle ne peut prétendre s'exclure de l'arbre des causes. Ces événements et leurs corollaires, pour éprouvants et retentissants qu'ils soient, ne sont que la partie visible de l'iceberg. Sous la surface, que pas une ride n'agite, le problème est autrement plus vaste et d'autant plus menaçant qu'il couve et enfle en silence, sans bruit ni éclat de voix.

## DE L'ENTONNOIR À LA NASSE…

Nombre de salariés que nous côtoyons quotidiennement souffrent en silence, donnant le change à l'observateur non averti. Certains n'en ont pas encore conscience, d'autres ne le savent que trop qui étayent leur existence en puisant dans une pharmacopée pleine de solutions inventives. C'est le cas des Directeurs d'agences particulièrement soumis à des injonctions paradoxales : qu'ils le taisent ne signifie pas qu'ils traversent sans égratignures ces épreuves. Outre le grand écart entre l'obligation de résultat et l'éthique sans laquelle ils ne sauraient concevoir leur métier, ils ont été contraints de choisir une autre voie que celle où ils s'accomplissaient. Excellents techniciens et bons vendeurs, on ne leur a pourtant offert aucune perspective d'évolution si ce n'est comme manager : c'était un non choix et en le subissant ils accomplissaient là leur premier renoncement. D'autres ont suivi…

Ils font l'objet de toutes les pressions et les gèrent comme ils peuvent, chacun selon sa sensibilité, chacun avec le bagage dont l'expérience de la vie l'a doté. S'ils répercutent en l'amplifiant cette pression, l'équipe explose rapidement. S'ils amortissent cette pression pour protéger l'équipe, c'est eux qui explosent alors. Pourquoi seraient-ils condamnés à répondre à ce cruel dilemme (c'est eux ou moi), insupportable pour certains ?

## «LE PREMIER QUI DIT LA VÉRITÉ, IL DOIT ÊTRE EXÉCUTÉ» (Guy Béart)

Ils ont compris le message. Cela fait belle lurette qu'ils ont renoncé à réclamer les moyens qui font défaut, à faire remonter systématiquement les dysfonctionnements, à souligner l'inadéquation d'objectifs établis en chambre et la réalité d'un terrain chaque jour plus difficile à labourer. La parole parfois nuit, elle interroge sur les capacités de celui qui se plaint, son envie de faire et de faire bien, sa conviction, son implication voire sa loyauté envers l'entreprise.

Ce risque, ils le connaissent pour avoir vu certains de leurs collègues trop bavards déplacés d'agence en agence vers des postes chaque fois moins gratifiants, chaque fois plus éloignés du domicile… L'entreprise a organisé le silence en rendant le messager coupable des maux contre lesquels il alerte. Alors, ils se taisent et ce faisant ils obèrent une partie importante de leur rôle d'encadrement en ne permettant pas l'expression du ressenti terrain, en ne relayant pas la communication ascendante. Nul doute qu'on leur reprochera un jour ce mutisme car, sans indicateurs et sans signaux d'alarme, le pilotage d'une entreprise vire irrémédiablement à la catastrophe : la seule inconnue réside dans sa rapidité de survenance.

Bernard Charrier

## BRÈVES

**L'Écureuil se tape les peanuts**

*Un client se plaint de la nouvelle baisse du taux du livret A : « Vous savez, votre taux, c'est pin-up ! »*

## SOCIÉTÉ

BANQUES CONDAMNÉES

# UN NOUVEAU BENCHMARK EST NÉ !

Les banques américaines et européennes ont provisionné 155 milliards d'euros depuis 2009 pour litiges. Elles devraient provisionner 55 milliards supplémentaires d'ici à 2016[1].
Au rang de ces litiges, l'amende américaine (6,6 milliards d'euros), infligée fin juin à BNP Paribas pour violation d'embargo, a donné lieu à d'étonnants commentaires où il était plus question de la sévérité de la justice américaine que des faits reprochés à la banque. Un spécialiste de la finance, invité sur une chaîne de télévision, est même allé jusqu'à expliquer qu'il n'y avait là rien de bien méchant.

## MÊME PAS PEUR !

En effet, ce dernier est venu dire qu'il convenait de relativiser le montant de cette amende qui n'était pas problématique pour la banque puisqu'elle était en mesure de la payer !

Ce Diafoirus a appuyé sa démonstration sur un registre bien connu dans le milieu : le benchmark. En effet, pérora-t-il, il faut apprécier cette amende à l'aune de la richesse de la banque : elle peut payer ! Cool ! D'autres banques, avant elle, ont été confrontées à ce type de problème (Société Générale, Crédit Agricole… pour ne parler que des françaises) et elles ne se sont pas effondrées. Même pas peur !

## AMENDE… HONORABLE ?

Selon cette doctrine, donc, un trou de quelques milliards (perdus pour violation d'embargo, entente illicite, abus de confiance…) n'est pas un problème puisque, d'une part on a l'argent pour payer et d'autre part d'autres ont subi des avatars identiques… et vraisemblablement en subiront, eu égard aux provisions constituées…

Après le benchmark sur les résultats commerciaux infligé aux salariés ; le benchmark sur les rémunérations des dirigeants pour justifier le « toujours plus » ; voici venu le benchmark judiciaire ! Ne doutons pas que ces talentueux gestionnaires trouvent dans la masse salariale matière à de nouveaux défis en se benchmarkant sur les compressions d'effectifs !

Serge Huber

[1] *Selon une note de Morgan Stanley diffusée à ses clients début juillet 2014*

SOCIÉTARIAT DES SALARIÉS

# SORTIR DU « JE T'AIME… MOI NON PLUS »

Lors de la création des Parts Sociales (en 1999), un processus d'achat bonifié baptisé « Prenez parts » était ouvert à chaque salarié de Caisse d'épargne, l'encourageant à devenir sociétaire en le gratifiant d'une part pour chaque part souscrite et cela dans la limite d'un plafond préétabli. Les Caisses d'épargne cherchaient ainsi à doper le sociétariat des salariés pour disposer d'un affichage collant à leur ambition de transformer massivement les clients en sociétaires. Qu'en reste-t-il aujourd'hui ?

Si 95 % des salariés de l'époque ont adhéré au système, en l'optimisant par un niveau d'acquisition déclenchant l'abondement maximal de l'employeur (50 parts achetées = 50 parts offertes), le tableau est bien différent aujourd'hui puisque le taux de salariés sociétaires fluctue péniblement entre 30 % et 50 % selon les régions.
**Comment en sommes-nous arrivés là ?**

## L'EFFET NORIA… MAIS PAS SEULEMENT

Le phénomène s'explique d'abord par un effet noria. L'opération « Prenez parts », limitée dans le temps, s'étant achevée, n'a pas été renouvelée malgré nos demandes réitérées. Les salariés embauchés depuis n'ont donc pas bénéficié de l'opportunité offerte à ceux qu'ils remplaçaient. Ces derniers, même s'ils ont choisi de conserver à la retraite le titre de sociétaire, n'ont plus la qualité de salarié. Mais cela n'explique pas tout. Bon nombre de collègues ont cédé leurs parts sociales dès la fin de leur période d'indisponibilité. Ce faisant, ils indiquaient avoir parfaitement assimilé le message imbécile adressé par des employeurs pingres, à l'occasion de la négociation salariale annuelle qui suivit : « ne vous plaignez pas, nous avons déjà financé vos parts sociales, ce qui est une forme de salaire différé ! ».

## UNE MANIFESTATION DU DÉSAMOUR GRANDISSANT

N'en déplaise à certains, il faut également y voir la manifestation muette mais signifiante du désamour qui s'est installé entre les Caisses d'épargne et une partie croissante de leurs salariés. Ceux qui ne se retrouvent plus dans l'entreprise ou à qui l'on impose un conflit de valeurs et qui ne peuvent l'exprimer sans risquer des suites désagréables. Ces collègues trouvent là une façon de traduire la rupture qui s'est opérée au fil du temps et du changement dans la relation au client. Ils sanctionnent ainsi la négation d'une forme d'éthique à laquelle ils adhéraient, lorsque le vendeur a supplanté le conseiller. Difficile de ne pas y voir également la traduction d'une autre forme de rupture : celle qui s'est imposée dans les relations de travail lorsque l'agent de Caisse d'épargne est devenu une simple unité collaborant à la production, mutation associée à la valorisation exacerbée de l'individualisme.

## COMMENT SORTIR DE CETTE SPIRALE ?

Tout d'abord en répondant au mal être des salariés et pour cela traiter véritablement toutes les problématiques inhérentes aux conditions de travail (organisation du travail, management du travail, relations dans le travail, changement et évolution du travail, conciliation vie personnelle et vie au travail). Si ce n'est au niveau de la branche (la négociation entamée a été stoppée unilatéralement pas la délégation des employeurs qui s'obstine à ne pas vouloir la reprendre), ces réponses devront intervenir au niveau des entreprises même s'il ne s'agit pas là, selon nous, du choix le plus pertinent.

Ensuite, en relançant d'urgence une opération d'encouragement à la souscription de parts sociales par les salariés des Caisses d'épargne pour que, début 2015, lors du renouvellement des COS, le taux de salariés sociétaires n'envoie pas un mauvais signe qui serait évidemment brocardé.

Comme chaque organisation syndicale, nous sommes attachés au système coopératif et même si la façon dont on le pratique dans notre groupe est largement perfectible, nous ne souhaitons pas qu'il y soit ridiculisé.

## MAIS IL FAUT ÉGALEMENT UNE DÉMARCHE PÉRENNE…

Cette mesure revient à stopper l'hémorragie par un pansement compressif : c'est une mesure d'urgence qui ne vaut pas pour le long terme. Nous préconisons d'inscrire le sociétariat des salariés des Caisses d'épargne dans une démarche pérenne, relevant d'un choix individuel, renouvelable tout au long de la carrière et associé à un outil familier permettant de l'exercer aisément.

Pour cela, les Parts sociales doivent devenir un support supplémentaire logé dans le PEE (Plan d'épargne entreprise) pouvant accueillir, selon le choix du salarié, le versement de la participation ou de l'intéressement ainsi que l'abondement associé de l'entreprise.

## …GÉNÉRANT DES AVANTAGES PARTAGÉS

S'agissant d'une possibilité supplémentaire, ne se substituant à rien mais venant élargir opportunément un choix existant, chacun y trouverait son compte et notamment :

- chaque salarié, en disposant d'une palette de choix élargie à un produit offrant une grande stabilité, ce qui n'est pas dénué de sens lorsqu'il s'agit de salaire différé,
- l'esprit coopératif, en encourageant le développement du sociétariat parmi les salariés,
- les salariés sociétaires, élargissant leur base, ils accroîtraient la légitimité de leurs représentants,
- chaque entreprise, qui verrait une partie des « frais de personnel » (participation, intéressement et abondement patronal encourageant l'épargne salariale) alimenter ainsi ses fonds propres plutôt qu'un des fonds commun de placement gérés par Natixis,
- la branche, en créant du lien entre les entreprises et leurs salariés,
- …

Alors, on commence quand ?

Bernard Charrier

# *Syndicalistes à Sciences Po*

**L'accord GPEC conclu au niveau du Groupe BPCE en 2011 prévoit de tester une formation certifiante à destination des permanents syndicaux.
Une démarche qui s'inscrit dans le cadre d'une reconnaissante de l'activité syndicale dans le parcours professionnel.**

A ce titre, deux militants du Syndicat Unifié-Unsa ont suivi la deuxième session de cette phase de test. Sylvie Liziard, ex secrétaire générale de notre organisation syndicale et Paul Muscato, ex secrétaire national, ont validé avec succès ce cursus dispensé par Sciences Po. Nous leur adressons nos félicitations pour l'obtention de ce diplôme.
À l'issue de cette phase de test, un bilan établi par les partenaires sociaux déterminera les suites à donner à ce parcours.

Pascal Binet-Wasilewski

# TOUTE RESSEMBLANCE, ETC.

Vous connaissez Baudoin PROT ? Non ? Mais si ! Parmi le flot discontinu des infos qui nous tombent dessus, entre les prothèses de Nabila et la décapitation d'un journaliste au Moyen-Orient, vous avez ces dernières semaines entendu parler de lui : C'est le Big Boss de BNP Paribas ! Enfin je devrais plutôt dire c'était, vu que son poste est particulièrement vacillant depuis que les Ricains ont infligé à sa « petite entreprise » une amende record pour avoir continué d'avoir des relations commerciales en dollars avec des pays « blacklistés » par l'Oncle Sam !

**Du coup, ça a salement plombé les résultats de la BNP, et ça, z'aiment pas les actionnaires…**

## UN VRAI PRO, CE BAUDOIN !

Rassurez-vous, Baudoin devrait correctement s'en sortir ! A 63 ans, il va tranquillement faire valoir ses droits à un repos bien mérité, repos agrémenté, évidemment, d'une prime de départ (150K€). Il va continuer à « pantoufler » dans quelques Conseils d'Administration (104K€/an) et enfin toucher sa retraite amplement méritée de 500 000€/an… Un nécessiteux, quoi ! Pour peu qu'il ait amassé quelques stock-options… Baudoin PROT, comme tous ceux de sa caste, s'est depuis longtemps affranchi de la décence et de la compassion vis-à-vis de ses concitoyens. Avec ses amis, il s'offusque du SMIC trop élevé, du coût du travail inacceptable, du marché de l'Emploi trop rigide et des privilèges exorbitants des retraités. Le tout avec aplomb…

## LE PRIX DU TALENT !

Il leur arrive d'être parfois bousculés par quelque journaliste, mais leur réponse est lapidaire : « C'est le prix du talent » ! Eh oui, ils ont le talent dont nous, vulgaires humains, sommes totalement dépourvus ! Leur seul talent est, en fait, de s'être mitonnés des statuts particuliers qui sont aux antipodes des principes qu'ils prônent pour autrui…
Détricoter le code du Travail, s'attaquer aux derniers acquis des salariés, c'est l'évidence, mais surtout « pas touche » à mon pré carré ! Ils ont profité, avec l'aide de quelques amis politiques, of course, de l'opacité de la déréglementation qu'ils ont eux-mêmes créée : l'opulence pour eux, la cravache pour les autres !

## UN PRO PEUT EN CACHER D'AUTRES…

Au fait, vous devez vous demander pourquoi je vous bassine depuis le début avec un « étranger », non ?

En fait, il suffit SIMPLEMENT de changer le nom du « quidam sus nommé » pour le remplacer par l'un ou l'autre de nos dirigeants locaux ou nationaux, si talentueux, pour que de l'obscurité naisse la Lumière…

Toute ressemblance avec des personnages existants n'est donc absolument pas fortuite…

Thierry Copin



# DESSINE-MOI UN COLLÈGUE !

Si vous relisez *Le Petit prince*, vous découvrirez ces quelques lignes :
« Les grandes personnes aiment les chiffres. Quand vous leur parlez d'un nouvel ami, elles ne vous questionnent jamais sur l'essentiel. »
Elles ne vous disent jamais : « Quel est le son de sa voix ? Quels sont les jeux qu'il préfère ? Est-ce qu'il collectionne les papillons ? »
Elles vous demandent : « Quel âge a-t-il ? Combien a-t-il de frères ? Combien pèse-t-il ? Combien gagne son père ? » Alors seulement elles croient le connaître. »

## COMBIEN TU PÈSES ?

En économie, dans une entreprise, en Caisse d'Épargne, c'est la même chose. Les chiffres nourrissent notre quotidien. Ici on parle de 1800 employés, ou de décollecte de 37M€, là d'un PNB en hausse de 4.6%, plus loin de 35 rdv décrochés, de 12 ventes de Bouquet Liberté, de 5 clients rencontrés, ou d'une réponse attendue avant le 8 septembre. Ainsi les interlocuteurs se sentent rassurés et ils croient connaître l'entreprise.

L'envie m'est venue de décrire le quotidien de quelques-uns d'entre nous en parlant de l'essentiel justement, c'est-à-dire avec le moins de chiffres possibles. Il serait désagréable que ces quelques lignes soient prises à la légère car elles parlent de nous. Elles trahissent quelques confidences de notre quotidien.

Et n'est-il pas plus riche de regarder comment va une entreprise en dessinant quelques portraits plutôt qu'en lisant son bilan comptable ? Est-ce une ineptie de préciser à un employé de banque que la richesse n'est pas seulement comptable?

## CONFIDENCES

Lui, rentre de congés. Il m'explique qu'il est bloqué du dos, qu'il a eu des vomissements cette nuit. « Mais fallait reprendre, c'est le seul moyen de s'en sortir, faut redémarrer. Quatre-vingt-douze mails ça te parle ! Les notes internes, les engueulades classiques des clients sur la tarification. Heureusement, il y a aussi ce mail qui dit : Vivement votre retour de congés, cette agence ne ressemble à rien quand vous êtes absent. Personne pour décrocher un téléphone ! Ce client là, il est plombier et a un talent fou pour rénover les maisons. Il embellit tout. Tu vois, ça vaut le coup de reprendre ! »

Elle, partira en congés dans une semaine. Toujours positive, elle m'explique qu'en sept mois elle a fait 29 dossiers de prêts immobiliers. « J'te fais pas de dessin, pas de merci de la chef car, quand je suis noyée dans la paperasse des prêts, j'avance pas sur la vente des forfaits jeunes, ni sur le contingent de TSR. Tu vois, «j'en ai plein le cul», vraiment. Mais la cliente d'hier, elle joue du violon et je n'y connais rien en musique classique, mais je suis allée l'écouter à un concert gratuit il y a quelques jours. C'était étonnant. J'ai même versé une larme ».

Elle, a signé une convention de stage école entreprise. Elle est jeune et n'y a pas porté tellement attention. Les autres années ses camarades ont tous reçu une prime. En juin, mauvaise surprise, pas de versement de prime. La direction, droite dans ses bottes, dit que c'était bien écrit dans la convention et que l'obligation de versement d'une prime ne s'impose qu'à partir de 40 jours. Ici le contrat n'est que de 38 jours. « Tu sais, quand j'ai commencé ce stage, j'ai pleuré les deux premiers jours, j'ai senti qu'on me rabaissait. Au début, j'ai passé des journées à scanner des feuilles pour les collègues, puis j'ai passé deux jours entiers à faire du phoning, j'ai décroché 38 rdv et j'attends toujours les encouragements.»

## APTE À LA PLÉNITUDE

Lui, est né en 1955. Il a reçu sa convocation au séminaire CAP Retraite. Il dit : « putain, ça calme ce genre de mail. Ouste les vieux ! » Dans le détail on parle de sophro-relaxologue et d'intégrer les fondamentaux d'un vieillissement réussi. Il s'en amuse et m'explique que son collègue né en 1954 a tout résolu depuis l'an dernier en précisant que ce n'est pas un CAP, mais un C.A.P. pour Certificat d'Aptitude à la Plénitude. C'est chouette d'être futur retraité vu sous cet angle.

Alors, quand on demande à chacun d'entre vous les résultats de la journée, vous repenserez à Saint-Exupéry qui a écrit « La preuve que le Petit prince a existé, c'est qu'il était ravissant, qu'il riait… » . Et il vous faudra trouver une preuve à vous aussi, la preuve que vous avez bien travaillé. Essayez ceci, ignorez le maximum de chiffres et soyez certain que vous avez accompli l'essentiel, c'est-à-dire : financer une belle maison avec des géraniums, signer un contrat sur un air de Mozart, écouter le son de toutes les voix des clients et, peut-être, décider de collectionner les papillons.

Nadia Peschard

# VIE DES SECTIONS

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DU SYNDICAT UNIFIÉ-UNSA

## UN RENDEZ-VOUS DÉMOCRATIQUE ESSENTIEL

Bagnolet, le 5 juin. Cent trente délégués du Syndicat Unifié-Unsa représentant ses 7000 adhérents sont réunis en Assemblée générale. Les retraités ne sont pas oubliés, la présidence étant assurée par Henri Bonetti, ancien secrétaire général, toujours au cœur de la vie de notre organisation syndicale.

Le caractère statutaire de la réunion sera respecté avec un rapport du Secrétariat national présenté par Bernard Charrier ne soulevant pas d'intervention, puis le rapport financier adopté à l'unanimité et les remerciements adressés à la trésorière Carole Bouvier pour la qualité de son travail. François-Xavier Jolicard, Secrétaire national présente un état de la représentativité syndicale : dans la Branche le Syndicat Unifié-Unsa occupe la 1ère place et dans le Groupe l'UNSA est en seconde position. L'essentiel de notre échange portera ensuite sur l'examen de deux dossiers qui occupent le devant de l'actualité dans la sphère Caisses d'épargne : la protection sociale et les conditions de travail.

### PROTECTION SOCIALE

Philippe Donvito, Secrétaire national et président de la CGP, rappelle nos orientations de congrès qui prônent l'extension à tous les salariés du Groupe d'une protection sociale harmonisée faisant référence à la CGP pour la prévoyance et la retraite supplémentaire et à BPCE Mutuelle pour la santé. Opération ambitieuse à laquelle les directions des Banques populaires restent sourdes car possédant leur propre Institution de prévoyance et ayant recours en matière de santé à des intervenants du marché ou mutuelles d'entreprise. Dans cette perspective de rapprochement, l'AG s'est positionnée sur :

- un élargissement de la gouvernance de la Mutuelle, avec des partenaires porteurs des valeurs mutualistes ;
- le maintien de la santé à la Mutuelle et le soutien à son développement dans le Groupe ;
- le réajustement de la prestation décès au profit de l'invalidité / incapacité ;
- l'évolution des prestations pour être en phase avec les évolutions de notre société.

### CONDITIONS DE TRAVAIL

Jean-David Camus, Secrétaire national, explique qu'en rompant brutalement les négociations fin novembre, alors que quatre des 5 thèmes devant être traités restaient à l'abandon, Anne Mercier-Gallay, membre du directoire de BPCE en charge des RH, a commis un acte condamnable. Car, si ce dossier a fini par arriver à la table des négociations, c'est à cause de l'incontestable dégradation des conditions de travail qui contribue à la multiplication d'actes désespérés.

BPCE refuse de reprendre la négociation au plan national ? Les présidents de directoire auraient refusé d'aboutir sur un accord national sur le sujet ? Dont acte ! Le débat trouvera donc toute sa place au niveau des entreprises.

Anne Votovic, Secrétaire nationale, présente une stratégie à développer par les équipes militantes locales pour amener les employeurs à ouvrir cette négociation. Les arguments juridiques y sont développés, avec différentes clés d'entrée. Pour autant, notre organisation syndicale en appelle à la responsabilité de nos dirigeants, affirmant que le meilleur signe à donner de cette volonté de traiter le sujet des conditions de travail serait de mettre en œuvre de manière sincère l'accord du 30/10/2012 traitant de la charge et du temps de travail.

L'adhésion de l'AG à la stratégie développée est très large. Celle-ci constitue une priorité des actions à venir du Syndicat Unifié-Unsa !

Fort de ces prises de position très tranchées qui marquent la vie démocratique du Syndicat Unifié-Unsa, le Secrétaire Général, Bernard Charrier, clôture l'AG en faisant un point d'actualité sur les dossiers juridiques portant sur les contentieux salariaux. Il rappelle à tous que le Syndicat Unifié-Unsa place sa priorité d'action dans la négociation… à condition de trouver en face de lui un interlocuteur mandaté !

Jean-David Camus

# ÉLECTIONS

## À LA CAISSE D'ÉPARGNE LOIRE-CENTRE

**Les élections se dérouleront du 3 au 15 octobre à la CELC. Le Trait d'Union a rencontré Jean-Luc Thévenot, Délégué Syndical Central Syndicat Unifié-Unsa, 1er syndicat à la CELC, pour lui demander dans quel état d'esprit il abordait cette période électorale.**

**JLT -** Une élection est un moment fort de la démocratie durant lequel l'électeur choisit ceux qui, selon lui, le représenteront le mieux. Et pour nous, c'est le moment de vérifier que le bilan de notre action emporte bien l'adhésion de nos collègues !

**TU – Alors, justement, quel est ce bilan ?**

**JLT -** Ces élections interviennent après trois années de gestion du Comité par l'équipe Syndicat Unifié-Unsa. Nous n'avons pas failli : les finances du Comité sont assainies et les activités proposées sont fortement plébiscitées.

**TU - Et en ce qui concerne l'action syndicale ?**

**JLT -** Je pense que nous avons su être à la hauteur de notre rang de 1er syndicat de la CELC : force de proposition dans toutes les négociations, œuvrant constamment à l'amélioration des conditions de travail au CE, au CHSCT, en DP… Et nous avons à plusieurs reprises contribué à la formation d'une intersyndicale, avec un succès récent en NAO où nous avons obtenu une prime de 700 € pour tous.

**TU - C'est important pour toi l'action en intersyndicale ?**

**JLT -** Évidemment, ça tombe sous le sens : pourquoi se priverait-on d'unir nos forces quand c'est possible ? Même si ce n'est pas facile à construire, je suis convaincu qu'une action intersyndicale est à l'avantage du personnel.

**TU - Selon toi, pourquoi est-il important de voter SU-UNSA à ces élections ?**

**JLT -** Tout d'abord parce que le Syndicat Unifié-Unsa est le 1er syndicat à la CELC : il est donc le plus crédible auprès de la direction. Ça aide quand il s'agit de défendre les intérêts du personnel !
Au niveau du Comité d'entreprise, voter Syndicat Unifié-Unsa c'est garantir une gestion saine de son Comité et continuer à bénéficier d'une offre d'activités sociales diverses et appréciées du plus grand nombre.
Et puis, nous présentons une cinquantaine de candidat(e)s, de divers métiers, répartis sur tout le territoire de la CELC dans les agences ou services des sièges : ça nous donne une expertise métiers importante. Et tous ces collègues sont plus sympas les uns que les autres, ce qui ne gâche rien !

**TU -** Merci Jean-Luc pour cet entretien, nous souhaitons à ta section syndicale pleine réussite dans ces élections !

Agathe Prévost

RÉFORME TERRITORIALE

# LES MÉTROPOLES, ATOUTS MAJEURS

L'organisation du territoire est un sujet sensible, susceptible de déclencher des comportements extrêmes : de l'indifférence aux réactions les plus épidermiques. Le terrain éminemment politique sur lequel il se situe ajoute une dose de ferveur, les protagonistes ayant tendance à se positionner en fonction d'intérêts considérés menacés, dans les limites d'un territoire délimité (commune, canton, département…)

La façon dont le gouvernement a ouvert le débat (annonce précipitée, présentation de découpages régionaux à géométrie variable…) a compliqué l'affaire.
À l'évidence, lancer en pâture une telle réforme, sans projet lisible et sans accompagnement pédagogique, était risqué. L'occasion, trop belle, a été saisie par les démagogues de tout poil pour appeler à la mobilisation du « petit peuple » dont les cultures régionales et autres traditions seraient soi-disant menacées…
D'autres ont donné dans le vaudeville, en prenant tantôt la posture de la mariée revêche refusant de convoler avec untel, tantôt en affirmant ne trouver de sens que dans un rapprochement avec tel autre.

**Pour couronner le tout, des gazetiers professionnels ont réduit le sujet en entonnant un refrain carnavalesque sur le thème étriqué du nom des futures régions…**

## LA FRANCE CHAMPIONNE DU NOMBRE DE COLLECTIVITÉS

Ce sujet majeur mérite pourtant une grande attention et commande une approche sereine, lucide et responsable.

Il convient tout d'abord de faire un état des lieux. La structure actuelle de nos régions a été définie en 1960, dans le cadre d'un modèle économique auquel il n'est plus possible aujourd'hui de se référer. Durant ce demi-siècle, un véritable patchwork s'est constitué. Il compte aujourd'hui près de 37 000 communes, plus de 2 000 intercommunalités, 13 000 syndicats de communes, 101 départements, 22 régions. La France cumule ainsi 41 % de toutes les collectivités des 28 pays de l'Union Européenne !

Ce constat donne une image pour le moins peu lisible, pouvant, à n'en pas douter, gagner en efficacité.

La restructuration d'un tel édifice, tout en tenant compte de l'existant, dont d'inévitables considérations politiciennes, doit être construite sur une réflexion technique cohérente. L'exercice consiste à déterminer le bon niveau de décentralisation pour une efficacité maximale de l'ensemble du pays. Si le niveau régional n'est pas à remettre en cause, les déséquilibres existants entre les régions appellent à des ajustements. Ces différences se constatent essentiellement au niveau des grandes villes et plus précisément de la notion de métropole. Selon la définition de l'Insee[1] , seules aujourd'hui 10 régions sont dotées d'une ou plusieurs métropoles et 12 n'en comptent aucune. Si cette notion peut être discutée, le constat reflète néanmoins une réalité quant au déséquilibre patent entre les différentes régions.

## MÉTROPOLES RÉGIONALES

Une approche pourrait consister à organiser le territoire pour que chaque région soit dotée de moyens de compétitivité (entreprises, labos de recherche, de formation) ; de labos d'excellence permettant une visibilité internationale ; de classes de créativité dans divers domaines (ingénierie, scientifique, artistique, architectural…). Ceci permettrait de définir une taille critique à partir de laquelle pourraient se construire les régions. Les nouvelles entités régionales étant chacune dotées d'au moins une métropole. Sachant qu'il est vain de vouloir créer une métropole là où il n'en existe pas, il conviendrait de connecter les territoires dépourvus à des métropoles existantes.

Seule une approche technique de ce type (d'autres sont possibles) permettrait de dépassionner le débat en opposant aux considérations politiciennes et/ou conservatrices des arguments techniques applicables en tous points du territoire.

## LE CITOYEN AU CŒUR DU DISPOSITIF

La dimension politique prendrait toute sa place dans la régulation des interactions métropoles/régions/État afin de soutenir et amplifier le rayonnement des métropoles et prévenir les risques de dérives : despotisme, urbanisation non maîtrisée…

Les niveaux départementaux et communaux assureraient les prérogatives de contrôle citoyen, avec des représentants élus pour siéger dans les instances régionales. Enfin, le maillage régional devant être conçu dans une cohérence d'ensemble pour le pays, une structure politique nationale, type Sénat, pourrait à ce titre conserver du sens.

La réforme territoriale a déjà suscité nombre de commentaires, d'excitations et de démagogie. Elle est néanmoins, en ces temps de doute et d'incertitude, un sujet enthousiasmant. Elle peut être porteuse de solutions aux maux de notre pays, qui pourraient se traduire, à défaut d'économies, en termes de croissance.

Serge Huber

*[1] Définie par l'INSEE sur la base des fonctions suivantes : Art, Banque-Assurances, Commerce, Gestion, Information, Informatique, Recherche, Services aux entreprises, Télécommunications, Transports*

# DÉJÀ, LE SYNDICAT UNIFIÉ PERÇAIT SOUS LA CGT

Nous continuons notre histoire du Syndicat Unifié et plus généralement du syndicalisme dans les Caisses d'épargne. Après une période où il était plutôt question de préhistoire, nous entrons aujourd'hui dans l'Histoire elle-même. Enfin, pas encore tout à fait.

En 1945, les jeunes salariés résistants des Caisses d'épargne, regroupés en comité de coordination en 1943 et qui ont créé le Trait d'Union, ont été rejoints par des collègues du nord de la Loire. Ils créent le Syndicat National Confédéré des Caisses d'épargne (SNCCE). L'ancienne Amicale et l'ancien Syndicat, déconsidérés comme on l'a vu dans notre dernière rubrique, disparaissent, ne laissant subsister que l'organisme de secours mutuel de l'Amicale.

Celui-ci deviendra plus tard la SOMACEP (en 1947), puis la MNCE et enfin aujourd'hui BPCE Mutuelle qui publie toujours la Revue, créée en 1919, et donc de loin la plus ancienne publication de la branche.

*Troisième et avant dernier congrès. Le nombre de femmes progresse.*

*La photo officielle du congrès fondateur. Une femme dans l'assistance !*

## PRESQUE TOUS SYNDIQUÉS

Le SNCCE revendique entre 1200 et 2000 adhérents dans sa publication le *Trait d'Union*, selon les numéros. C'est imprécis, mais ce qui est sûr, c'est que le jeune syndicat est immédiatement dominateur dans la représentation du personnel puisqu'il y a environ 2500 salariés en tout dans les Caisses d'épargne. Tous les agents qui adhéraient au Syndicat, et surtout à l'Amicale, ont massivement basculé au SNCCE.

## PRESQUE TOUS DIRECTEURS

Le SNCCE est rattaché à la CGT en tant que sous-section du Syndicat des banques. On notera qu'il ne s'agit pas du syndicat CGT des Caisses d'épargne. La différence est subtile mais significative.

L'organisation veut garder une certaine indépendance et surtout, au-delà d'une phraséologie un peu anarcho-syndicaliste très en vogue dans la période 1944-1948, elle a l'ambition de regrouper dans une même structure les employés et les agents généraux, ceux qu'on appellerait aujourd'hui les directeurs. Ils ont cependant peu à voir avec nos directeurs actuels car on les compte quand même par centaines (il y a 560 caisses d'épargne en 1946).

Il faut donc en permanence alterner des revendications presque ouvriéristes et un discours « responsable ». Le secrétaire général du SNCCE est Pierre Pujol de la Caisse d'épargne de Marseille. Mais le vrai «patron» du syndicat, comme on le verra bien dans la suite de cette histoire, est le Secrétaire Général adjoint, Ange Piazza. L'activité syndicale et le rythme de parution du *Trait d'Union* sont intenses pendant la période 1945-1948 (27 numéros en trois ans ! Les rédacteurs actuels en restent bouche bée). Anecdote très significative sur la puissance du mouvement syndical pendant cette période : en 1945 et 1946 les dirigeants du SNCCE sont reçus à quatre reprises par le ministre du Travail lui-même (Alexandre Parodi) afin de lui faire trancher un différend avec les représentants de la conférence générale.

## PRESQUE PARTIS DE LA CGT

La Commission paritaire nationale qui avait été créée dans les années 30 se réunit à nouveau à partir de 1945 et le 17 décembre 1947 un nouveau statut est adopté et validé par le Conseil d'État. Ce statut, tout en évoluant, régira les Caisses d'épargne pendant près de quarante ans. Certaines de ses dispositions sont toujours applicables. À l'aube de 1948, cette CGT est puissante, elle obtient des résultats. Pourtant elle n'a plus que quelques mois à vivre. Pourquoi ? Nous verrons cela dans le prochain numéro du *Trait d'Union*.

Henri Bonetti

# EN FRANÇAIS DANS LE TEXTE

# LA NATIONALITÉ DES CAPOTES

La langue est un peu raciste. En fait, toutes les langues sont un peu racistes et il est amusant, non seulement de voir comment on rejette sur les autres peuples tout ce qui est perçu comme négatif, mais aussi comment ces rejets constituent parfois des chassés-croisés très étonnants.

L'exemple le plus connu est celui de la longtemps immorale capote, qui est anglaise en France et française pour les anglais (soutenus par les allemands pour qui elle est parisienne). De même, les voleurs filent pour nous à l'anglaise, mais ils filent à la française en Angleterre (c'est aussi le cas en Allemagne et au Portugal, ce qui nous rend plutôt suspects). On dit en France qu'on est saoul comme un polonais, en Espagne comme un cosaque et en Serbie comme un russe. La grippe qui tua tant de monde en 1918, dont le poète Guillaume Apollinaire, fut baptisée espagnole en France (comme en Grande Bretagne), arabe en Grèce, allemande en Belgique et grecque en Turquie, ce qui en dit plus sans doute sur les phobies des peuples que sur la maladie elle-même. Les toilettes malcommodes sont à la turque en France mais elles sont à la française pour les hollandais. Les turcs se vengent de nous en baptisant française une conversation à laquelle on ne comprend rien. Comme on le voit, nous sommes souvent maltraités par les expressions idiomatiques des autres pays. Rassurons-nous pourtant, de l'Angleterre aux États-Unis en passant par l'Espagne, l'Allemagne et l'Italie, il y a quelque chose qui est toujours français : le baiser sur la bouche. French Kiss. Le monde entier reconnaît l'expertise.

Agathe Prévost

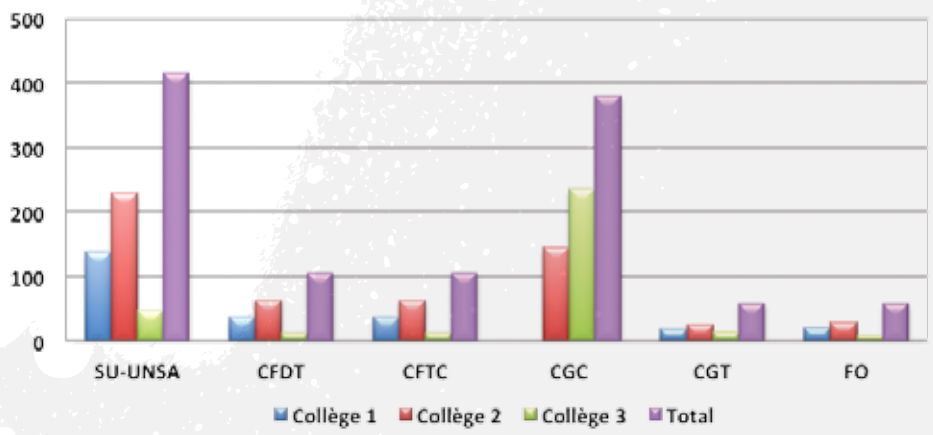
# RÉSULTATS ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

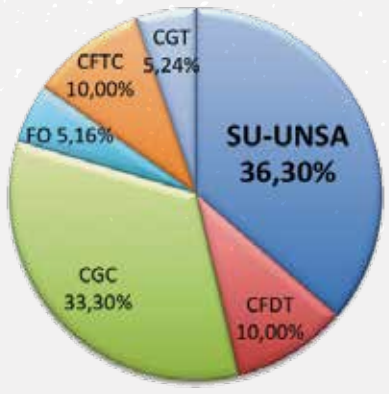
Trois nouvelles élections se sont déroulées depuis la parution du précédent numéro du Trait d'Union, en Caisses d'épargne Normandie, Midi Pyrénées et Rhône Alpes.
Le Syndicat Unifié-Unsa maintient globalement ses positions malgré un tassement dans les deux premières et assure de justesse sa représentativité en Midi Pyrénées.

## CAISSE D'ÉPARGNE NORMANDIE

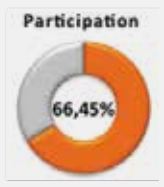
Le Syndicat Unifié-Unsa confirme sa place de première organisation syndicale. La liste commune SU-UNSA–CFDT–CFTC obtient un excellent score avec 56,30 % des voix, devant la CGC à 33,30 %. Ce score permet à ses deux colistiers de garantir leur représentativité (10 % attribués d'office à chacun par convention) alors que le risque était fort de voir le paysage syndical se réduire aux seuls Syndicat Unifié-Unsa et CGC.
Ce résultat est la traduction de la reconnaissance par les salariés de la qualité du travail réalisé à la CE Normandie par les militants et élus du Syndicat Unifié-Unsa, avec une forte présence auprès des collègues, via ses représentants dans les instances Comité d'entreprise, Délégués du personnel ou CHSCT. La fragilité de notre organisation syndicale dans le 3ème collège guidera notre équipe militante à engager une action spécifique envers l'encadrement, sans pour autant négliger le moins du monde les collègues des 1er et 2ème collèges où le Syndicat Unifié-Unsa arrive très largement en tête.
Bravo à l'équipe militante pour sa mobilisation sur ces élections et l'engagement de ses membres au quotidien à l'écoute et au service des salariés.

### Résultats CE Normandie 2014 en voix - Comité



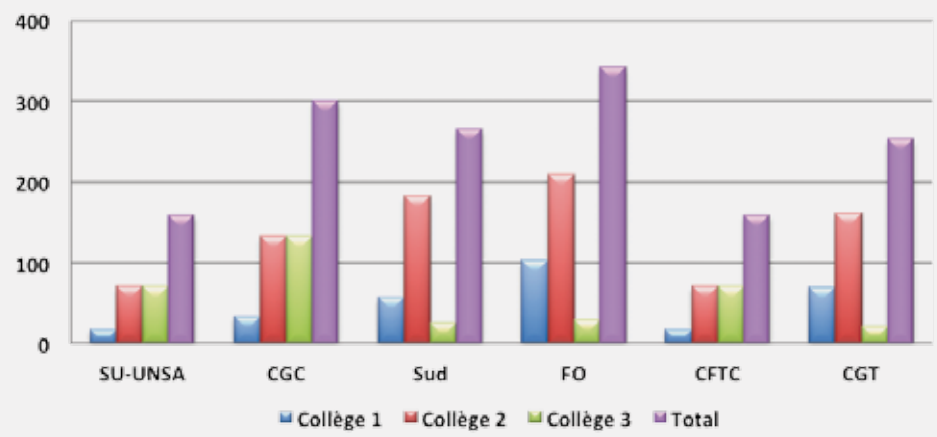

### Représentativité syndicale CE Normandie 2014

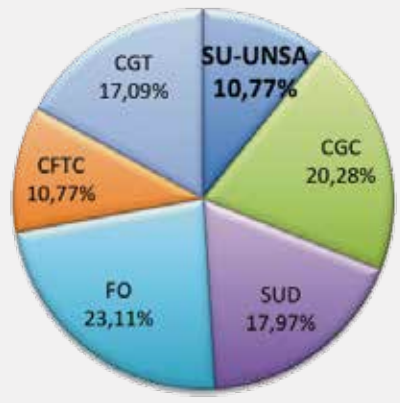



## CAISSE D'ÉPARGNE MIDI PYRÉNÉES

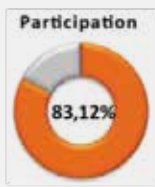
Si le Secrétaire sortant du Comité était issu des rangs du Syndicat Unifié-Unsa, pour autant notre organisation syndicale n'était pas majoritaire. Cette situation découlait du résultat obtenu par une liste commune SU-UNSA–CGC–CFTC. Les mêmes colistiers ont renouvelé l'opération à l'occasion des dernières élections.
Dans un scrutin où la participation est particulièrement élevée (83,12 %), la liste commune obtient 41,82 % qui se répartissent par convention ainsi : Syndicat Unifié-Unsa : 10,77 % - CGC : 20,28 % - CFTC : 10,77 %. De fait, FO occupe la première place recueillant 23,11 %. C'est d'ailleurs elle qui obtient le poste de secrétaire du Comité avec le soutien de la CGT (17,09 %).
Toutes les organisations syndicales sauf la CFDT (pas de liste) sont représentatives.
Durant l'été, l'alliance à la tête du Comité a connu des tensions et le secrétariat pourrait à nouveau revenir au Syndicat Unifié-Unsa, qui sait...

### Résultats CE Midi-Pyrénées 2014 en voix - Comité



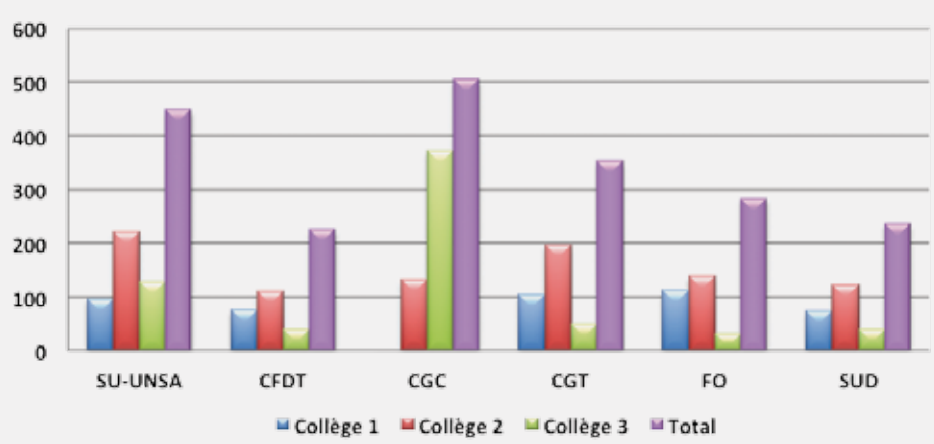

### Représentativité syndicale CE Midi Pyrénées 2014

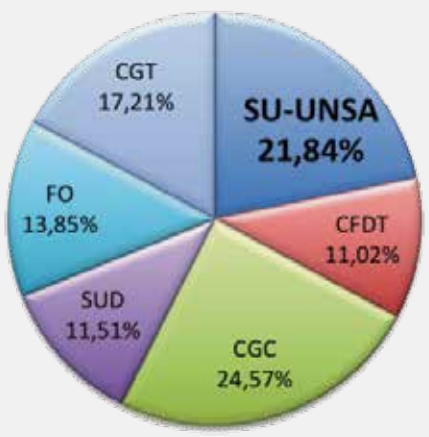



## CAISSE D'ÉPARGNE RHÔNE ALPES

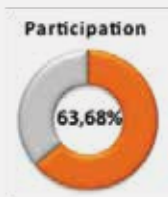
Cette élection en CERA marque un changement dans l'ordre des Organisations syndicales. Jusqu'à présent premier, le Syndicat Unifié-Unsa recueille 21,84 % des voix et laisse cette place à la CGC (24,57 %). Cette évolution est tant due à une participation moyenne, pénalisante en collèges 1 et 2 pour notre organisation, qu'à un renforcement de la population cadre dans l'entreprise, favorisant le vainqueur qui fait une percée sur ce secteur.
Si le Syndicat Unifié-Unsa recule de près de 4 points en représentativité, pour autant il progresse en nombre de sièges en remportant 1 des 3 sièges supplémentaires (15 au lieu de 12), les 2 autres allant à la CGC. Le maintien de sa place de première OS dans le second collège et l'obtention d'un poste dans le 3ème alimentent ce score favorable en sièges.
Ce résultat à l'issue d'une élection réunissant 6 listes, toutes représentatives, constitue une alerte pour le Syndicat Unifié-Unsa. Ses responsables locaux et nationaux ont engagé une analyse de la situation afin de mettre en place des actions sur le terrain qui ont pu être négligées du fait du temps consacré à la gestion du Comité et au pilotage du CHSCT. L'investissement de nos militants est un gage pour l'avenir, même si la traduction n'est pas toujours payante dans les urnes.
Un accord Syndicat Unifié-Unsa – CGT – SUD a débouché sur l'élection d'Éric Grenier, militant du Syndicat Unifié-Unsa, au poste de secrétaire du Comité d'entreprise.

### Résultats CE Rhône Alpes 2014 en voix - Comité




### Représentativité syndicale CE Rhône Alpes 2014



# LU POUR VOUS

## LE PLUS BEAU BUT ÉTAIT UNE PASSE

JEAN-CLAUDE MICHÉA

Quelques mois après la fin du mondial de foot, nous sommes nombreux à être encore sous le charme de cette compétition. Pour ceux qui aiment le foot mais qui veulent garder un regard lucide sur leur passion, on ne saurait que trop recommander ce petit recueil d'essais. Jean-Claude Michéa est un philosophe important, connu pour sa critique intransigeante et novatrice du système libéral. Ceux qui le lisent mal le classent parfois à l'extrême gauche. On pourrait donc s'attendre de sa part à une critique caricaturale, du genre : après la religion le foot est un « nouvel opium du peuple » pourri par le fric et peuplé de multimillionnaires immatures. Ce serait une erreur car Michéa aime le ballon rond, il aime le beau jeu, il se souvient que cela a toujours été une passion populaire et c'est en amoureux du foot qu'il en dresse une critique intelligente.

Le titre du bouquin, une citation d'Éric Cantona, résume d'ailleurs tout. La théorie de Michéa est que sous la pression des énormes enjeux financiers qui dominent le monde du football, on est passé d'une conception collective, solidaire et inventive dans laquelle la vedette c'est l'équipe et où le « beau jeu » est aussi important que la victoire, à une conception utilitariste. Il faut à tout prix ne pas perdre et pour cela s'appuyer sur des contres, des coups de pieds arrêtés, les erreurs de l'adversaire et les exploits individuels de quelques stars payées à prix d'or.

Le « beau jeu », pourtant sans cesse refoulé par la pression du réalisme financier, n'a jamais complètement disparu : de l'équipe nationale de Hongrie dans les années 50 au Barça de Pep Gardiola il y a peu, en passant par les équipes animées ou entraînées par Johan Cruyft, ou par le Brésil de Pelé et Garrincha. Il réapparaît régulièrement, rattrapé cependant à chaque fois par la logique du profit, par le catenaccio ou le « pragmatisme défensif » - par exemple d'un José Mourinho - qui trouvent mille manières de rendre à nouveau le jeu ennuyeux.

Nous ne pouvons donner ici qu'un aperçu partiel de ces essais et on lira avec intérêt les analyses historiques sur l'évolution de ce sport, les commentaires sur l'arrêt Bosman qui a annulé au nom de la « libre circulation des biens et des personnes » la limitation du nombre de joueurs étrangers dans les équipes, l'évolution des publics (comme le PSG récemment), ou le comportement des intellectuels par rapport au foot.

Un livre qui se lit plus facilement que les autres ouvrages de Michéa, avec un petit effort cependant et qui vous permettra de continuer à assouvir votre passion, mais avec plus d'intelligence et plus de clairvoyance.

Le plus beau but était une passe
Jean-Claude Michéa
Éditions Climats 160 p. 15 euros.

Louis Martin

# BRÈVES

### Bulletin météo

*- Le Gab ne marche pas !*
*- Quel est le message affiché ?*
*- Heu… intempérie…*

### Détartrage

*« On ne m'avait pas dit que je devais payer des intérêts anti-calcaires ! »*

### Le bon bonnet pour de belles formes

*« Pouvez-vous regarder si j'ai rempli les feuilles en bonnet difforme ! »*

### Muchas gracias ou Obrigado !

*Une cliente échevelée et passablement énervée entre dans l'agence et s'adresse sèchement à l'Agent d'Accueil :*
*« Je viens faire une opposition internationale sur mon compte !*
*Chaque trimestre, une société espagnole ou portugaise prélève des sous.*
*Je n'ai jamais rien signé, je n'ai jamais rien acheté à l'étranger ! »*
*L'Agent, interloqué, lui demande d'où lui vient la certitude que ces « prélèvements » proviendraient de la péninsule ibérique…*
*« Ben, à son nom ! Agios, c'est pas espagnol ou portugais comme nom ? »*
*No comment…*


# LE TRAIT D'UNION

LE SYNDICAT UNIFIÉ AGIT POUR CONSTRUIRE !

organe d'expression syndicale emblématique du

Syndicat Unifié UNSa GROUPE BPCE

**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, débattez sur la vie sociale dans l'entreprise et ses orientations.

## LE SYNDICAT UNIFIÉ

- Défend tous les salariés, de l'employé au cadre
- Forme ses militants et ses élus
- Gère les Comités d'entreprise
- Pilote les CHSCT
- Anime les DP
- 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 111
Pour toute information et contact : tél. 01 43 27 88 09 ; e-mail: traitdunion@syndicat-unifie.net
Directeur de la publication : Bernard CHARRIER - Syndicat Unifié-UNSA 21-23, rue du Départ – 75014 PARIS
Illustrations : Jac Peten, Pouch - Maquette : NEFTIS - Impression : Bialec
Dépôt légal : 3ème trimestre 2014- 45000 exemplaires - Commission paritaire N°358 D 73 ISSN 21 14-9399