

# LE TRAIT D'UNION

LE SYNDICAT UNIFIÉ AGIT POUR CONSTRUIRE !

N° 118

## DOSSIER

- DIGITALISATION : POURVOIR LES EMPLOIS DE DEMAIN AVEC LES SALAIRES D'AUJOURD'HUI !
- EDITO

.2.3

## ÉCHOS DU GROUPE

- LA DIRECTION LIVRE UN NOUVEAU CHANTIER SUR L'ORGANISATION
- 28 AVRIL : JOURNÉE MONDIALE SUR LA SÉCURITÉ ET LA SANTÉ AU TRAVAIL !
- MOBILISATION RÉUSSIE !
- CONSIDÉRATION ÉQUITABLE ET PERSPECTIVES PROFESSIONNELLES POUR LES DIRIGEANTS !
- ENCORE DES FUSIONS À VENIR ?
- L'INGRATITUDE SYNDICALE
- IMPULSE, VOUS CONNAISSEZ ?
- PART VARIABLE : QUAND C'EST FLOU, IL Y A UN LOUP !
- DIAPASON, LA FAUSSE NOTE QUI FÂCHE...

.4.7

## SOCIÉTÉ

- TRAVAILLER MIEUX À L'ÈRE DU NUMÉRIQUE : À QUELLES CONDITIONS ?
- TAMBOUILLES DÉMOCRATIQUES
- LES FRITES ET LES ÉPINARDS
- LE NUMÉRIQUE PEUT-IL SE PASSER DU DIALOGUE SOCIAL ?

.7.9

## INTERPRO

- UNE FÉDÉRATION QUI SE BOUGE

.10

## HISTOIRE

- ANGE PIAZZA

.10

## VIE DES SECTIONS

- RÉSULTATS D'ÉLECTIONS

.11

EN FRANÇAIS DANS LE TEXTE

.12

LU POUR VOUS

.12



**DIGITALISATION**

POURVOIR LES EMPLOIS DE DEMAIN AVEC LES SALAIRES D'AUJOURD'HUI !

## DIGITALISATION

### POURVOIR LES EMPLOIS DE DEMAIN AVEC LES SALARIÉS D'AUJOURD'HUI !

Comme nous le savons tous pour le vivre au quotidien, la révolution numérique est en marche dans les Caisses d'épargne. Elle nous pose des défis inédits.

Bien sûr, cette révolution connaît ici ou là quelques ratés et il y a encore une certaine distance entre les ambitions affichées et la réalité. Plusieurs études<sup>1</sup> montrent un certain scepticisme. Conseillers et directeurs d'agence n'associent pas toujours le numérique à une opportunité de contacts supplémentaires avec les clients. Ces derniers restent attachés au format de l'agence « en dur » et souhaitent continuer à disposer d'un interlocuteur dédié. Certains syndicats prompts à s'opposer au moindre changement pourraient surfer sur ce scepticisme, considérer que l'irruption massive de tablettes et de smartphones dans notre quotidien professionnel doit être traitée avec mépris. Ce serait une erreur car l'évolution de la concurrence, des mentalités et des pratiques montre que cette évolution, déjà bien entamée, se poursuivra. Son rythme risque d'être l'obstacle majeur, d'autant qu'il peut être mal perçu par nos employeurs.

#### RÉFLÉCHIR AU COUP D'APRÈS

Dans ces conditions, une organisation responsable doit réfléchir au coup d'après et se battre pour que la population actuelle des salariés participe à cette évolution dans les meilleures conditions possibles et dans le sens d'une amélioration des conditions et de l'intérêt du travail. Si l'on en croit les données fournies, il y a du boulot ! On nous indique en effet que 65 % des emplois qui seront exercés en 2030 n'existent pas encore et BPCE considère que parmi, les salariés actuellement présents, 50 % passeraient le cap avec un accompagnement en formation, 25 % nécessiteraient un accompagnement « renforcé » et 25 % ... ne passeraient pas le cap.

Bien sûr, il doit y avoir dans les esprits des clichés supposant que les moins à même de s'adapter sont les plus anciens et que les départs « naturels » régleront ces difficultés. De même, l'idée répandue selon laquelle les plus jeunes de nos collègues ont intégré qu'ils changeront d'emploi plusieurs fois dans leur vie.

#### GÉRER COMPÉTENCES ET CARRIÈRES

Or, d'une part il n'est pas acquis que les plus anciens sont les moins « adaptés », sans compter que les « seniors », sous l'effet conjugué des reculs de l'âge de départ à la retraite et du fait qu'on est considéré comme tel de plus en plus tôt (pour certains on est « senior » à 45 ans !), ont encore beaucoup d'années de travail devant eux. D'autre part, si le turn-over est important chez les jeunes collègues, c'est plus en lien avec les conditions salariales scandaleuses qui leur sont faites qu'avec une hypothétique volonté de « bouger » à tout prix. Faire sa carrière dans un grand groupe est à la fois rassurant, protecteur et compatible avec une diversité des activités si le

groupe sait intelligemment gérer les compétences et les carrières. C'est une des raisons pour lesquelles le Syndicat Unifié-Unsa défend mordicus le système de retraite supplémentaire, un véritable plus pour ceux qui sont fidèles à la branche.

Nous nous mobiliserons donc pour que les emplois de demain soient pourvus en grande partie par les salariés d'aujourd'hui. C'est la base de notre projet syndical pour les années à venir.

#### LE MEILLEUR DES DEUX MONDES

Le discours officiel de BPCE paraît assez prudent. On y insiste sur la nécessité de garder « le meilleur des deux mondes », c'est à dire de conserver le contact humain malgré l'irruption massive du digital. Malheureusement, comme souvent lors de changements majeurs, il y a des excès de zèle et l'on voit bien se mettre en place ici ou là une tentation de tout régler via un contact virtuel (le self-banking, les robo-advisors, etc.). Or, comme le montre la difficulté des *pure players* (ING Bank, Fortuneo etc.) à prospérer sur le marché, le contact humain demeure important. D'abord parce que le client, lorsqu'il prend la peine de se déplacer jusque dans une agence, ne souhaite pas y être confronté à un environnement digital qu'il a déjà chez lui ou auquel il peut être réfractaire : il cherche une relation humaine simple et réactive. Ensuite parce que le salarié ajoute de la valeur, il peut collecter des informations bien plus riches que celles renseignées par le client lui-même sur un media digital.

#### EMPLOIS NOUVEAUX, EMPLOIS DÉTRUITS

Bien sûr les importants changements technologiques, nous en avons déjà eu l'expérience, sont destructeurs d'emplois mais ils sont aussi créateurs d'emplois nouveaux (les fameux 65 % de 2030). Si véritablement on veut garder le meilleur des deux mondes, il est tout à fait possible que les emplois nouveaux soient au moins aussi nombreux que les emplois détruits et que le personnel en place puisse y pourvoir. Ce qui pose le problème de la formation, à commencer par l'identification des besoins de formation. Nous n'aurons pas l'outrecuidance de prétendre lister ici ces besoins. Ce que nous souhaitons, c'est que ce travail d'identification se fasse en concertation constructive avec les organisations syndicales. Un point de vue unilatéral, nous le voyons bien, conduirait à privilégier la seule approche technique ou managériale : maîtrise des outils bureautique, résistance au stress, *coaching*, adaptation à la flexibilité (horaires, organisation du travail). Or, nous considérons que ces formations

doivent aussi accompagner les salariés dans une démarche spécifique où se mêleraient montée en gamme en compétences techniques et approche d'une nouvelle relation avec le client. Cela ne sera pas seulement un simple décalque des outils digitaux sur des dispositifs préexistants, mais une relation plus éthique, enfin en lien avec notre statut mutualiste dont les principes sont depuis quelques années si peu respectés.

Concernant le mode de formation, l'expérience récente montre les dangers de le réduire aux seules formations à distance. Les e-learning et autres MOOC's, qui paraissent séduisants car « modernes », constituent autant de pièges renvoyant le salarié, dans un contexte de conditions de travail tendues, au stress d'avoir à gérer lui-même son temps de formation, avec toutes les dérives possibles en terme de surcroît de travail et de refus de responsabilité de l'entreprise. Nous sommes donc attachés au maintien également des formes classiques de formation, en résidentiel, hors cadre d'activité, avec des formateurs en face à face et dans de bonnes conditions matérielles.

Pendant les années à venir, les directeurs d'agence et leurs équipes vont avoir à gérer une terrible dualité. Il faudra d'une part assurer le quotidien difficile qui est le leur aujourd'hui, d'autre part s'investir dans un gigantesque changement, très chronophage en formation et recherche d'information. Nous voyons bien qu'il y a une tentation chez beaucoup de dirigeants de gérer ce « double bind » avec les effectifs actuels et dans les conditions actuelles. Or, la densification et l'intensification du travail que nous avons connues ces dernières années sont telles qu'il

est impossible d'y rajouter ce surcroît d'activité. Si l'on ne veut pas que la révolution numérique soit un échec, il faudra donner aux salariés les moyens de passer ce cap, en particulier en matière d'effectifs.

Nous ne l'évoquons ici que brièvement, mais si la digitalisation impacte prioritairement les salariés au contact direct avec la clientèle, d'autres évolutions

en cours, en particulier en matière de réglementation et de sécurité bancaire, vont bouleverser également le travail de ceux de nos collègues qui travaillent aux sièges et dans les services de back-office. Nos réflexions et nos préoccupations concernent véritablement tout le monde.

Enfin, ce changement majeur dans nos modes de travail doit être l'occasion de repenser le contrat social dans nos entreprises. Les salariés des Caisses d'épargne, ils le prouvent en ayant un taux d'adhésion très supérieur à ce qui existe ailleurs dans le secteur privé, font confiance à leurs syndicats. Les propositions faites récemment en matière de classification montrent que BPCE-SA n'a pas encore bien intégré cette donnée. C'est bien pourtant avec les syndicats que nos employeurs doivent travailler à une amélioration des conditions de travail, à une bonne allocation des effectifs dans les agences et les services, à une refonte intelligente du système de classification et de véritables perspectives de progression de carrière, à la mise en place de dispositifs de rémunération corrigeant quelque peu les dérives de ces dernières années en introduisant un peu plus de mesures de nature générale et basées sur des critères collectifs.

Louis Martin.



1. Exton consulting (février 2016) et Monabanq-Crédoc (2011)

# ÉDITO

## DIGITALISATION : ÇA VA DÉCOIFFER !



À peine lâché, le mot a fait un tabac. Quelques années plus tard, nulle entreprise n'échappe au phénomène. Il est désormais admis que cette « révolution numérique » transformera le travail de façon radicale, l'impactant, dans le tertiaire en particulier, autant que la robotisation le fit jadis dans l'industrie.

Parmi les exemples qui se multiplient, citons l'énorme succès du GAFA - Google, Apple, Facebook, Amazon - qui n'est plus à démontrer (Google propose 6 services réunissant chacun plus d'un milliard d'utilisateurs). Un challenger asiatique lui conteste sa suprématie : BAT - Baidu (navigateur web), Alibaba (vente en ligne), Tencent (messagerie instantanée) - dont le développement est vertigineux (Alibaba a réalisé 13 milliards de chiffres d'affaires en une seule journée, celle de la fête des célibataires). L'ascension du petit dernier, NATU (Netflix, AirBnB, Tesla, Uber) confirme cette tendance.

Plus proche, le développement des « drive » de tous poils (restauration, distribution, jardinage, etc.) comme des sites de réservation en ligne (transport, hébergement, etc.) ou plateformes collaboratives, illustre l'évolution de l'acte d'achat ou de vente. En 3 ans d'existence seulement, les applications mobiles Caisse d'épargne sont devenues le premier support de flux, détrônant le portail internet qui avait mis 12 ans pour s'imposer. Ce ne sont là que les prémices d'un processus beaucoup plus profond que nul ne peut véritablement appréhender dans son périmètre et son intensité, dans sa brutalité même pourraient dire certains, s'inquiétant de la place qui sera faite à l'humain. Affirmons ici que l'humain aura la place qu'il saura s'y faire, différente mais essentielle et l'entreprise qui négligerait cet aspect en paiera rapidement le prix fort !

La digitalisation est une transformation totale de l'entreprise qu'un simple ravalement de façade ne saurait satisfaire. Se contenter d'être « à la mode digitale » c'est l'assurance de s'embourber au milieu du gué. Les enjeux imposent de traiter cette « révolution digitale » en y consacrant tous les moyens nécessaires. La relation client en est certes bouleversée mais c'est également toute la chaîne interne de fonctionnement qui est à revoir. En son sein, la sphère RH est à réinventer tant en termes de relations sociales que dans la dimension formation.

**« Pourvoir les emplois de demain avec les salariés d'aujourd'hui ! »**

Un effort réel de formation et d'accompagnement s'impose à l'employeur. Il n'a pas en la matière une obligation de moyens mais bien une réelle obligation de résultat !... et c'est en paraphrasant la citation de Benjamin Franklin que nous illustrons le mieux nos attentes « Si tu m'expliques, je comprends. Si tu me montres, j'apprends. Si tu m'accompagnes, j'entreprends. »

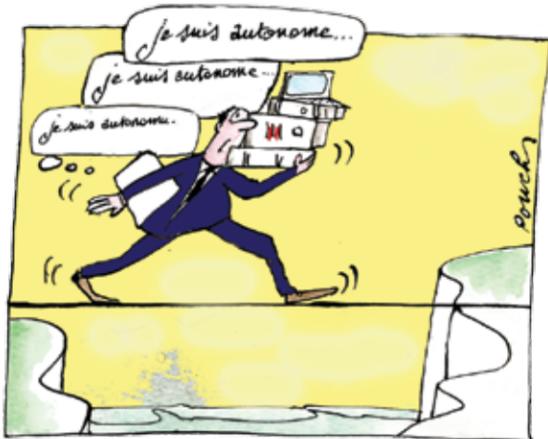
**... et si tout était à reconstruire ?**

Bernard Charrier,  
Secrétaire Général



## LA DIRECTION LIVRE UN NOUVEAU CHANTIER SUR L'ORGANISATION

Présentation faite au CHSCT, les élus découvrent la main invisible de ceux qui œuvrent, dans de lointains bureaux, aux nouveaux outils qui rythmeront notre quotidien. Les maîtres mots ne sont qu'induits mais toujours les mêmes : chasser temps morts et tâches superfétatoires, accroître la performance.



Qu'importe le nom de ce nouveau projet, on y perçoit les soupçons habituels : la direction craint l'oisiveté sur le lieu de travail, sans jamais redouter le surmenage. On y parle ainsi de libérer les agendas. Il s'agit de gagner en autonomie. Les chefs de projet vantent les mérites de cette géniale invention. On glisse des notions prétendument modernes qui consistent à redonner du pouvoir décisionnel aux employés. L'imposture est en marche.

### VERTUEUSE ÉCONOMIE

L'autonomie a incontestablement des vertus : avoir le choix d'organiser sa journée, gérer son propre rythme de participation aux objectifs, retrouver un pouvoir décisionnaire. Mais cela suppose l'apport de quelques données supplémentaires, sans quoi l'autonomie peut se révéler néfaste, génératrice de risques importants pour la santé des employés. Pour introduire la notion d'autonomie dans le travail, il faut de toute évidence tolérer une marge dans le travail, dans le contenu des tâches, dans le mode d'exécution, dans les objectifs à tenir. Et pour calculer cette marge, nul autre choix que de mesurer ce même travail. Ce que la direction s'évertue clairement à refuser. Si la différence entre

charge prescrite et charge réelle n'est pas reconnue, l'autonomie ne sera pas efficace.

Pire, la direction ne manipule-t-elle pas, une fois encore avec vice, l'organisation du travail pour culpabiliser l'employé à qui l'on prétend laisser la main et qu'on amènera subtilement à penser que l'échec n'est à imputer qu'à lui-même ?

La proposition est biaisée de toute évidence. Et c'est dommage, car oui l'autonomie pourrait offrir une belle marge de manœuvre et chacun pourrait faire le choix de s'épanouir davantage, en consacrant du temps pour améliorer ses compétences, en travaillant sur le long terme la relation avec sa clientèle et par là, proposer une qualité de service effective. Cette qualité dont nos directions nous rebattent généreusement les oreilles. Cette qualité qui semble être inaccessible tant les obstacles et les bâtons dans les roues sont nombreux.

### GÉRER L'INGÉRABLE

Dans d'autres lointains bureaux, ceux des ergonomes, des psychologues du travail, on les appelle les injonctions contradictoires ou les exigences paradoxales. Ceux qui, chaque jour travaillé, doivent gérer leur imprimante qui plante incessamment, voient leur téléphone clignoter sans fin pour signifier les appels non répondus, regardent leurs instances qui s'empilent, subissent des challenges et des objectifs devenus fous voire ridicules, appliquent des procédures insensées, savent combien l'autonomie annoncée ne viendra en rien modifier leurs douloureuses conditions de travail.

Et la responsabilité de cette dégradation annoncée des conditions de travail ne sera alors imputable qu'à la direction, et à elle seule.

Nadia Peschard

## MOBILISATION RÉUSSIE !

La date du 15 mars 2016 restera gravée dans les mémoires, plus encore peut-être dans celles de nos dirigeants. Cela faisait une décennie que l'entreprise n'avait pas connue de conflit majeur. Mais, quand les organisations syndicales de la CERA ont appelé à la mobilisation, le personnel a répondu présent, descendant dans la rue pour réclamer son dû.

La motivation de cette mobilisation ? L'appauvrissement par la Direction de la négociation annuelle sur les salaires où elle refusait d'entendre le sentiment de frustration régnant parmi les salariés, notamment chez nos plus jeunes collègues. L'insatisfaction était d'autant plus grande qu'une baisse substantielle de l'enveloppe d'intéressement par rapport à l'année précédente était annoncée ! Ajoutez-y la dégradation des conditions de travail et tout était réuni pour mettre le feu aux poudres.

### 45 % D'AGENCES FERMÉES

C'est ainsi qu'aux premières heures de la matinée on comptait 45 % des agences fermées et un tiers du personnel déclaré gréviste, dont 350 présents en

Assemblée Générale. C'était déjà une belle réussite en soi. Il est vrai que depuis plusieurs semaines déjà Direction et Organisations syndicales négociaient... sans grand succès. Le Directoire avançait à petits pas dans ses propositions en réponse aux revendications, probablement décidé à réaliser quelques économies budgétaires sur le dos des salariés. Face à cette impasse, l'appel à la mobilisation s'imposait : il était temps de faire entendre à la Direction la colère des salariés de la CERA.

Et quelle surprise ! D'abord pour les Organisations Syndicales pleinement légitimées dans leur démarche. Mais surtout pour la Direction qui a découvert des salariés capables de se mobiliser en nombre, et en leur sein beaucoup de jeunes !

L'Assemblée Générale a élaboré des revendications salariales, mais pas que ! Les participants ont surtout exprimé leur ras-le-bol de leurs conditions de travail.

Dans la journée, la Direction recevait une délégation de syndicalistes et de jeunes salariés pour écouter les demandes des grévistes. Message entendu car les négociations reprirent dès le lendemain, avec en toile de fond la menace des grévistes de redémarrer le mouvement dès la semaine suivante si les revendications n'étaient pas traitées favorablement.

## 28 AVRIL : JOURNÉE MONDIALE SUR LA SÉCURITÉ ET LA SANTÉ AU TRAVAIL !

Chaque jour de l'année s'égrainent les sujets qui préoccupent l'humanité. En vrac, comme une liste annuelle à la Prévert. Pour calmer et soigner nos consciences. Mais quel bilan, après ces litanies saisonnières ?

En 2003, le BIT<sup>1</sup> a instauré le 28 avril comme étant chaque année la « Journée mondiale sur la sécurité et la santé au travail. » En 2016, le thème de la journée était *Le stress au travail : un défi collectif*.

Je ne doute pas que, dans notre entreprise, tout soit fait pour assurer un maximum de sécurité. Je n'ai par contre pas la même certitude en matière de santé au travail. Loin s'en faut.

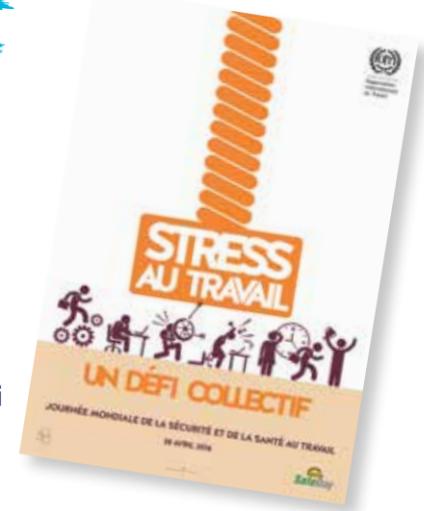
### STRESS PERMANENT

Les exigences de tous crins, les attendus en termes de résultats, les contraintes en matière de conformité sont tels que nous vivons dans un stress permanent. Au point que la pression psychologique de ce stress s'accompagne de plus en plus de répercussions physiques sur les salariés.

Les CHSCT en font état depuis de nombreuses années. L'absentéisme voit arriver de nouveaux types d'arrêts de travail que nos directions constatent. Quel bilan en dressent-elles ? Pour quels changements opérés dans l'organisation du travail, dans le management, dans la remontée des chiffres, etc. ?

Elles se contentent du strict minimum en se cantonnant à distinguer les arrêts de travail de moins de 6 mois et ceux de plus de 6 mois. Pour ainsi dire, elles en restent au chapitre des statistiques, rien de plus. Alors, d'ici à pouvoir identifier des mesures qui

1. BIT : Bureau International du Travail



en découlent apportées à la sphère du travail, il y a encore du chemin à parcourir. C'est regrettable.

Pendant ce temps là, dans le grand champ de la communication interne, indifféremment, on fait « péter » le Champagne pour arroser l'explosion du PNB, on se congratule sur l'Intranet pour la signature de nouveaux contrats, on fête les nominations et promotions du jour, on se recueille pour la journée de la misère, de la femme, de la discrimination, de la solidarité, de la gentillesse, de la sécurité routière... Mais rien pour le 28 avril, pas un mot sur la sécurité au travail, pas une ligne sur la santé au travail. Le sujet est passé sous silence !

### ÉTRANGE COKTAIL !

Verrai-je un jour nos Directions en Caisse d'épargne se souvenir que chaque année le 28 avril est une journée particulière pour la sécurité et la santé au travail ?

Ou tout ceci n'est-il qu'une vaste foire de l'imaginaire et de la bonne conscience où l'on mélange grossièrement les valeurs économiques et des valeurs humaines pour en faire un succédané de cocktail à boire comme une potion magique ?

Philippe Nigaut

Comme souvent lors d'un conflit social, postures, emportements et claquements de porte animèrent de part et d'autre la négociation. Peu importe, l'essentiel était de répondre à l'attente collective.

### DEUX MILLIONS DE PLUS

Les résultats ont été au rendez-vous ! En deux jours et demi de négociations, les salariés de la CERA ont récupéré une enveloppe de 2,1 M€ de mesures salariales supplémentaires. Et aussi l'engagement de la Direction d'ouvrir une négociation spécifique sur les conditions de travail ! Avec cette issue favorable, le Syndicat Unifié-Unsa a démontré que sa devise « Agir pour construire » n'était pas qu'un slogan marketing mais bien une stratégie le rendant incontournable dans cette négociation de crise.

La morale à tirer de cette mobilisation est qu'en période de crise, les syndicats gagnent plus que jamais en légitimité lorsque les salariés sont unis derrière eux. Il faudra s'en souvenir, dans la perspective des grands bouleversements qui attendent les banques, avec la digitalisation notamment.

Patrick Mariusse



# FUSION CAISSES D'ÉPARGNE NORD FRANCE EUROPE & PICARDIE CONSIDÉRATION ÉQUITABLE ET PERSPECTIVES PROFESSIONNELLES... POUR LES DIRIGEANTS

« Le présent protocole acte de l'engagement pérenne des parties à organiser et à appliquer les règles instaurant l'égalité de traitement du Directoire et des Directeurs Généraux Adjoints en terme de gestion de carrière, de rémunération globale, de protection sociale, retraite et tous les autres dispositifs existants ou à venir, via le Comité des Rémunérations. »

Les dés sont donc jetés, les bans publiés, le Maître de Cérémonie, Alain DENIZOT, nommé !

## CHARITÉ BIEN ORDONNÉE

Le processus de fusion entre la Caisse d'Épargne Nord France Europe et celle de Picardie est officiellement enclenché et comme on peut le constater plus haut : « Charité bien ordonnée commence par soi-même... »

3300 employés vont être impactés, mais l'essentiel est que les Dirigeants des deux ex-entités, COS compris, aient « blindé » l'accord de rapprochement les concernant. COS compris donc, puisque les deux COS (34 membres !) continueront de cohabiter jusqu'en 2021 ! Par contre, il n'y aura qu'un seul Représentant de l'ensemble des salariés au lieu de 2, économies et Code monétaire et financier obligent...

Cette introduction peut paraître acerbe et désabusée, mais elle reflète exactement l'état d'esprit qui prédomine au moment où viennent de débiter les premières réunions de négociation de la fusion...

Une fusion, c'est un traumatisme, une fusion, ça dérange, ça bouscule, une fusion laisse toujours des traces !

## INSAISSABLE TAILLE CRITIQUE

J'en sais quelque chose, j'en suis à ma quatrième... Nos amis Picards, qui n'ont pas connu de fusion depuis des lustres, vont découvrir les affres, les angoisses du *Comment sera demain ?*

Une fusion, ce sont des promesses qui ne seront jamais tenues, des petits arrangements entre amis, des collusions inavouables, des déceptions désastreuses, des trahisons honteuses, mais rarement, voire jamais des moments d'allégresse, le tout pour atteindre l'inaccessible étoile pompeusement dénommée : la taille critique !

30 ans qu'on me bassine avec cette « taille critique » que personne n'est jamais parvenu à quantifier et m'expliquer, puisqu'à chaque fusion, elle... change de taille ! Tous les coups sont permis afin de démontrer l'inévitable nécessité de grandir. Mais, au bout du bout du processus, ce vers quoi lorgnent invariablement nos Dirigeants s'appelle toujours gains de productivité et rationalisation des tâches, avec pour corollaire et variable d'ajustement LE PERSONNEL...

Pour la CENFE et la CE Picardie, pour mémoire, 1ère et 2<sup>de</sup> Caisses d'Épargne de France, le morceau est d'autant plus difficile à avaler... Elles sont en excellente santé, alors que généralement on fusionne des Caisses en difficulté : la pyramide des âges enverra en retraite quelques 700 collègues dans les 3 ou 4 ans, la masse salariale devrait en être largement « reconnaissante », même à embauche égale !

Alors, on sort du chapeau « les taux anormalement bas et la digitalisation », véritables fléaux des temps modernes, qui vont abattre le système bancaire mondial et le réduire à l'indigence...

Mais qui est à l'origine de ces taux anormalement bas, si ce ne sont les banques elles-mêmes ? Qui a préconisé, encouragé, favorisé la digitalisation, si ce ne sont... les opérateurs bancaires ?

Cupidès, âpres aux gains, cela ne les émeut nullement de fragiliser toute une population, tant qu'ils y trouvent égoïstement leur compte en espèces sonnantes et trébuchantes, mâtiné d'une once de pouvoir supplémentaire...

## BÉNI PAR FRANÇOIS !!!

Les négociations vont s'étirer jusqu'en avril 2017, mais il ne faudra certainement pas attendre si longtemps pour connaître l'état d'esprit de « ceux d'en face ». Les propositions du volet social et des avantages au Personnel devraient nous éclairer quant à la volonté de réaliser une fusion « gagnant-gagnant » ! Mais, bizarrement, rien n'est prévu dans l'immédiat...

# BILLET D'HUMEUR

## FUSION CENFE-CEPIC : GA S'ARROSE !



Ah oui, j'oubliais, le meilleur est pour la fin : « Il sera par ailleurs garanti aux actuels Dirigeants et Cadres Dirigeants des deux Caisses d'Épargne concernées, en accord avec BPCE, la considération équitable de leurs situations et perspectives professionnelles. »

Je pense que tout est dit, avec en plus la bénédiction de François PEROL...

Trop forts !!!

Thierry Copin

# ÉCHOS DU GROUPE

## ENCORE DES FUSIONS À VENIR ?

Après en avoir, pour beaucoup d'entre nous, vécu les difficultés, nous pensons en avoir fini avec les fusions. Il est à craindre pourtant que nous ne soyons pas au bout du chemin.



Au début des années 1950, il y a eu jusqu'à près de 600 Caisses d'épargne. On imagine le tableau. Certaines Caisses n'avaient qu'un salarié, leur directeur. Depuis 25 ans, le statut des Caisses n'étant plus le même, les fusions se sont accélérées jusqu'à atteindre le chiffre de 17 à la fin de 2015. Initié par une volonté des acteurs de l'Écureuil eux-mêmes d'améliorer l'efficacité des entreprises, ce mouvement est désormais sous contrainte politique et réglementaire. Il faut avoir un œil sur la réalité des régions administratives, qui ont évolué. Il faut surtout tenir compte des impératifs réglementaires et comptables, du respect de ratios de fonds propres, sans compter les « lois » qu'on s'impose à soi-même, comme celle du coefficient d'exploitation.

## UN RÉSEAU À 10 CAISSES ?

À force de harceler nos dirigeants pour savoir s'ils avaient un projet clair et précis en tête, François Pérol a fini par nous lâcher un chiffre en Comité de Groupe : 500 millions d'euros. Ce serait, en produit net bancaire, la bonne maille pour une banque régionale. F. Pérol a peut-être concédé cet indicateur juste pour que ces casses pieds de syndicalistes lui lâchent un peu les baskets, mais à ce jour 5 caisses d'épargne seulement respectent ce ratio. Au vu des derniers chiffres connus, ceux de fin 2014, cela augurerait, en plus de la fusion NFE-Picardie en cours, d'environ 5 ou 6 fusions à venir.

## ET LE DIALOGUE SOCIAL ?

On pourrait gloser sur les inconvénients de cette frénésie de fusions et en particulier sur le danger réel de perte de proximité dont nous souffrons déjà beaucoup mais nous n'avons pas les cartes en main. Nous avons en revanche une bonne expérience du rôle des syndicats dans ce contexte de fusions. Nous savons donc sur quoi nous allons nous battre, avec la détermination qui a toujours été la nôtre.

D'abord les fusions doivent se faire en concertation et dans le respect scrupuleux de consultation des instances représentatives du personnel. Cela ne doit pas être une sorte de corvée pour l'employeur mais un moment positif, où l'on respecte les partenaires

sociaux, où on les écoute et on les entend. Le statut social de l'entité fusionnée doit s'aligner sur le « mieux disant » entre les deux entreprises. Les salariés ne doivent en aucun cas être déclassés, ni, bien entendu, subir de perte de salaire ou de recul dans leurs conditions sociales (par exemple pour les horaires, le temps de travail, les congés). Point très important, au moment où l'on crée des aberrations géographiques, les salariés ne doivent pas subir de mobilité forcée. Cela signifie qu'on ne peut pas imposer de partir, sauf bien sûr si c'est volontaire, au-delà d'un certain kilométrage qui peut varier d'une entreprise à l'autre, mais qui souvent se situe à 30 kilomètres.

Qui dit fusion dit économies d'échelle, en particulier dans les services centraux. Ces économies d'échelle devront dans un premier temps permettre de résoudre les problèmes, souvent importants, de sous-effectifs préexistants. Au-delà, nous accorderons la plus grande attention aux efforts en matière de formation et de reconversion. Enfin il faudra convaincre les employeurs eux-mêmes que si le SU-UNSA est exigeant dans ce genre de circonstances, c'est tout autant pour le bien être des salariés que pour la réussite des projets.

Pascal Binet Wasilewski

# ÉCHOS DU GROUPE

CAISSE D'ÉPARGNE LORRAINE  
CHAMPAGNE-ARDENNE

## L'INGRATITUDE SYNDICALE...



A la CELCA, lors de la négociation annuelle obligatoire, la Direction a proposé d'augmenter le ticket restaurant de 9 centimes ! Le SU-UNSA a critiqué cette forte avancée sociale. On voit bien là le comportement de syndicats rétrogrades, incapables de mesurer à sa juste valeur la bienveillance de l'employeur...

Avec cette généreuse augmentation, on peut en effet se payer un café tous les quarante jours, une entrée ou un dessert tous les quatre mois et même un plat de résistance une, voire deux fois par an. À condition, bien sûr, de choisir un restaurant pratiquant des prix raisonnables.

Hervé Tillard

## IMPULSE, VOUS CONNAISSEZ ?

Vous pensez peut être à *Solar Impulse*, cet avion révolutionnaire expérimental à batterie solaire. Véritable prouesse technologique, il bat des records étonnants grâce à ses dix-sept mille cellules photovoltaïques. Mais non, mauvaise pioche ! Impulse, en Caisse d'épargne, c'est le nouveau logiciel mis en place pour l'IARD auquel les mêmes qualificatifs conviendraient : révolutionnaire, expérimental, battant des records étonnants... d'impopularité tant les dégâts constatés depuis sa mise en place épuisent aussi bien l'ensemble du réseau commercial que tous les sites d'assistance. De quoi parlons-nous ?



BPCE a pris la décision, depuis le 11 février 2016, de changer de logiciel pour traiter l'IARD... sans délivrer de formation aux utilisateurs. Malgré les alertes des chefs de projet et des spécialistes, BPCE ne cède pas : hors de question de débloquer un budget pour ce lancement. C'est alors dans une cohue parfaite que le réseau commercial découvre ce nouvel outil. Les problèmes ne tardent pas à apparaître. L'assistance voit, dès le premier jour, une affluence d'appels inquiétante. La saturation arrive très vite. Le réseau appelle au secours, les clients sont là, l'activité se poursuit, les objectifs deviennent fous et les élus alertent les directions du désastre annoncé.

### RÉSULTAT SANS APPEL

L'assistance au réseau, aujourd'hui répartie sur quatre sites (Lens, Grenoble, Dijon et Bordeaux), assiste impuissante à ce déluge d'appels dont la volumétrie et la durée augmentent considérablement. L'organisation est bouleversée. Jusqu'à présent, un site s'organisait en trois équipes : une équipe en « front » qui ne prend que les appels, une seconde en « pré débordement » qui peut répondre aux appels et traiter l'administratif et enfin une troisième en « back » qui doit traiter uniquement l'administratif. Cette dernière ne doit décrocher les appels qu'en cas de crise, c'est-à-dire si le temps d'attente est supérieur à 5mn. Depuis le 11 février, les trois équipes sont collées au téléphone et la production administrative est différée. Les délais de traitement se situent entre trente et quarante-cinq jours. Le résultat est « sans appel », ironie me direz-vous, nous sommes face à une vraie catastrophe pour le réseau tout entier.

### ÇA CRAQUE !

La découverte de l'outil réserve de mauvaises surprises, les dysfonctionnements s'accumulent. La relation avec le client est considérablement détériorée,

la confiance est abîmée. Citons parmi les anomalies des échéanciers non respectés, des résiliations chez la concurrence non envoyées, des cartes vertes jamais expédiées ou à l'inverse trois fois, des documents égarés, des devis aux montants vertigineux, des prélèvements à tort. En résumé, le réseau commercial craque, car le délai de décrochage d'un appel à l'assistance est en moyenne supérieur à 15 mn. Les clients se désistent, se plaignent, promettent qu'on ne les y reprendra pas. Sur les forums, les commentaires sont désastreux. La tension monte de chaque côté et la cordialité entre collègues en souffre. L'épuisement est réel et la qualité n'est plus du tout au rendez-vous. L'image de l'écureuil est entachée. On passe pour des clowns, tout simplement.

### Y SONT OÙ LES PATRONS

Que font nos dirigeants à BPCE et dans les Caisses ? On l'ignore. Ils attendent sans doute que la tempête passe. En tous cas, aucune action concrète en vue. Aucune communication ne vient rassurer les équipes. Les différents niveaux décisionnaires semblent tous aussi démunis devant le manque de moyens accordés au lancement de ce nouveau logiciel. Pendant que les troupes s'épuisent, les dirigeants doivent loucher sur leur coefficient d'exploitation et les résultats financiers escomptés.

Dans les entreprises, les représentants du personnel signalent sans retenue l'état de la situation. Ils savent que les dégâts sont et seront réels. Nous savons que la relation commerciale est précieuse, fruit d'un travail de confiance de longue haleine. Nous craignons tout bonnement que BPCE ait atteint un seuil critique dans l'économie des moyens, aussi bien techniques qu'humains. Les conséquences peuvent cette fois être irréversibles.

Nadia Peschard



## PART VARIABLE : QUAND C'EST FLOU, IL Y A UN LOUP !

Décidément, la Part variable c'est tout sauf transparent ! Depuis sa mise en place en 2002, nous avons connu moult versions, de calculs, d'assiettes, des critères cristallisés... de quoi en faire un formidable outil de démotivation, de frustration et d'injustice.

La dernière mouture date de juillet 2015. Principale nouveauté : chaque réalisation déclenche de la Part variable. L'enveloppe consacrée devait être comprise, en fonction des taux d'atteinte, entre 1.8 et 2.5 M€. Échaudés par les années d'errance autour de la Part variable, nous étions curieux de savoir quand interviendrait le premier couac... de cette nouvelle aventure.

### TOUR DE PASSE-PASSE

En mars dernier, nos élus interrogent la Direction en réunion plénière de Comité d'entreprise sur le montant de l'enveloppe de Part variable qui sera versée. Notre Président s'étant réjoui des bons résultats 2015 de la Caisse, nous pensions que le maximum serait atteint. La réponse refroidit nos espoirs : ça sera 2.15 M€ ! Et d'expliquer que compte tenu des bons résultats, il a fallu appliquer un « coefficient unique » permettant de rester dans la limite de l'enveloppe budgétée. En clair, puisque vous avez bien travaillé, trop bien peut-être, on écrit la Part variable d'un simple coup de coefficient. Un véritable tour de passe-passe.

Comme le moment est venu de passer aux aveux (!), la Direction nous apprend que le montant de la Part variable avant correction était de 2.6 M€. Et voilà comme réaliser 450 000 euros d'économie sur le dos des salariés. Rien que ça ! Quant à la formule de calcul du très précieux « coefficient unique », nombreux sont ceux qui cherchent encore à résoudre l'équation. Le mystère des chiffres... certainement réservé à une élite.

### 300 000 € D'ÉCART

Les révélations ne s'arrêtent pas. Nous découvrons que le montant de la Part variable versée en 2015, annoncé à 2.2 M€, s'est en réalité élevé à 2.5 M€. Rien que 300 000 euros d'écart. Une babiole pour nos dirigeants au regard du niveau de leur propre part variable...

Bien évidemment, le sujet de la Part variable déclenche toute une série de questions et d'étonnements qui

mettent le Président du Comité dans un grand embarras pour y répondre. Une nouvelle réunion en présence du membre du Directoire en charge du Pôle finances, alors en congés, est demandée. Elle intervient quelques jours plus tard.

Les révélations faites par le gardien des chiffres en CE LDA valent leur pesant d'or. L'écart de 300 000 € est expliqué par une simple erreur de retranscription : les 2.2 M€ correspondent à un périmètre et les 2.5 à un autre. Faute de clarification sur le fameux périmètre, il faudrait faire le poney pour ne pas comprendre qu'il s'agit soit de Bonus managérial, soit de la Part variable du Comité de direction...

Notre interlocuteur n'est pas très à l'aise. Aux interrogations qui portent sur la répétition de chiffres qui diffèrent, il a la parade toute trouvée : « je n'ai pas préparé suffisamment le dossier ». Et les salariés, ils avaient aquagym pour faire les résultats ? C'est un peu se moquer des élus quand ça sort de la bouche du membre du Directoire en charge du Pôle financier !

Il ne sera pas plus loquace face à notre étonnement de constater que le montant provisionné au budget 2016 pour la Part variable (2.15 M€) ...correspond comme par enchantement au montant qui sera versé. Miracle des prévisions ou magie de savantes formules arithmétiques, c'est au choix...

### CERISE SUR LE GÂTEAU

Nous n'étions pas au terme de la bouffonnerie. La cerise sur le gâteau, *the cherry on top*, fut livrée avec l'explication du mandataire Pôle Ressources concernant la distribution de l'enveloppe de la Part variable. On apprend que « sur la partie à 70 % à la main du manager, il a la liberté de la répartir soit à 100 %, soit il pourrait, compte tenu du résultat, ne pas la distribuer à 100 % ». Bien sûr, par altruisme ou par peur que nos dirigeants connaissent une fin de mois difficile, certains n'allaient pas distribuer l'intégralité de l'enveloppe accordée ! Et nous, on est des licornes !

Michel Channac

## DIAPASON, LA FAUSSE NOTE QUI FÂCHE...

Diapason, vous connaissez ? Certainement car depuis 2012 les salariés du Groupe BPCE ont été invités à plusieurs reprises à répondre à l'enquête « Baromètre Diapason ». En 2014, près de 50 000 salariés y ont participé, de quoi donner du sens aux conclusions qui en sont tirées.



### DÉFOULEMENT PROHIBÉ

Considérant *Diapason* comme un outil de pilotage opérationnel en matière de ressources humaines, les employeurs prétendent pouvoir ainsi agir sur les leviers et freins sensibles... Il leur faut donc pouvoir compter sur des réponses fiables et sincères pour apprécier notamment le niveau d'engagement des salariés.

Le risque serait que ledit questionnaire soit pris par les salariés comme un défouloir sur l'entreprise, sur le management, sur la politique sociale, etc. D'ailleurs le caractère anonyme et confidentiel de l'enquête pourrait faciliter ce type de comportement. Aucun risque, les questions sont habilement posées et ne laissent guère de place à ce genre d'expression.

Il faut dire que le prestataire choisi pour mener cette enquête n'est autre qu'Ipsos, société bien connue en matière de sondages, abrevant de chiffres les plateaux TV les soirs d'élections. Bref, un prestataire qui jouit d'une notoriété et d'une honorabilité sans faille. Quoique... son ancien Directeur général, Pierre Giacometti, se trouve embringué dans une affaire de recel de délit de favoritisme.

### ANONYME ET CONFIDENTIEL ?

Dans ses relations avec les salariés, lors de l'envoi du lien personnalisé leur donnant accès au questionnaire, Ipsos se montre rassurant : « nous réalisons cette étude à la demande de votre entreprise, soucieuse de garantir l'anonymat et la confidentialité de vos réponses ». Après enquête, l'entreprise restitue les résultats.

Nous ne nous attarderons pas ici sur le contenu mais sur la vérité quant à la notion d'anonymat.

Comment une entreprise peut-elle présenter les résultats de l'enquête sur un secteur de l'entreprise sans que l'affectation soit demandée dans le questionnaire ? Les seuls critères d'identification renseignés portent uniquement sur le type d'emploi exercé, sur le réseau ou en fonction support, la qualité de manager ou non, la tranche d'âge. Rien en revanche sur le lieu de travail.

Nous tenons la preuve que tous ces beaux principes sont bel et bien balayés. En Normandie, nous avons découvert (nous n'aurions pas dû mais...) une analyse des résultats concernant un Groupe commercial isolé du reste de l'entreprise. Nous imaginons que cet abus de confiance ne s'est pas limité à ce seul Groupe. Nous craignons même que des « profils » individuels aient pu être dressés ! Scandaleux.

Comment une telle extraction est-elle possible ? Le lien personnalisé évoqué plus haut, mais fourni par Ipsos à chaque salarié, s'avère être un très indiscret identifiant.

### FAUSSE NOTE

L'anonymat garanti de *Diapason* prend un sacré coup sur la tête. La crédibilité des résultats forcément aussi. Que penser d'Ipsos ? Que dire de l'employeur, à n'en pas douter à l'origine de la commande ? Le manque de loyauté envers les salariés est patent.

*Diapason* est aujourd'hui lourdement fragilisé et décrédibilisé. Quel avenir les entreprises peuvent-elles encore accorder à un tel outil ? Les salariés risquent de se montrer réticents lors du prochain baromètre *Diapason*. Dire que les employeurs prétendent vouloir en retirer des pistes d'actions favorisant l'engagement des salariés et le dialogue avec les équipes...

Face à de tels procédés, le Syndicat Unifié-Unsa de la CE Normandie interroge la CNIL pour un rappel à l'ordre, alerte l'inspection du travail et envisage de déposer plainte auprès du Procureur de la République.

Jean-David Camus

## SOCIÉTÉ

### INTERVIEW



## TRAVAILLER MIEUX À L'ÈRE DU NUMÉRIQUE : À QUELLES CONDITIONS ?

Ce qu'on nomme « digitalisation » dans notre groupe est un saut technologique impactant tous les secteurs professionnels. Alors que nul ne semble en capacité d'en dessiner les contours, cette mutation est au centre des préoccupations du moment. Nous avons donc interrogé Vincent MANDINAUD, chargé de mission études capitalisation et prospective à l'ANACT (agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail) pour connaître sa vision d'intervenant privilégié.



Vincent Mandinaud (ANACT)

**Trait d'Union :** La transition numérique de l'économie et la transformation du travail qui lui est associée sont-elles réductibles à leurs seules dimensions techniques ?

**Vincent Mandinaud :** Non bien sûr. La notion de disruption renvoie davantage

à une modification radicale des usages, à un éclatement des manières traditionnelles de faire des affaires et de créer de la valeur, qu'à l'idée d'une révolution technologique qui, par sa fulgurance, nous ferait passer d'un monde à un autre, d'une époque à une autre.

Les dimensions juridiques, économiques, sociales, culturelles et organisationnelles de cette transition ne sont donc pas à minorer. Loin s'en faut. Elles semblent plutôt devoir être documentées et discutées dans ce débat ouvert sur l'historicité du travail qui ne dit pourtant pas franchement son nom, malgré la richesse des travaux publiés ces derniers mois.

**T.U. :** Ayant comme champ d'action les conditions de travail et plus précisément leur amélioration, l'ANACT ne doit pas manquer de préconisations en la matière : quelles sont-elles ?

**V.M. :** Pour contribuer modestement à ce débat et éclairer les enjeux de cette « nouvelle » mise en process du travail, soulignons ici trois grandes lignes problématiques aujourd'hui identifiées sur le

plan des conditions de travail et qui méritent toute l'attention des acteurs du travail et des partenaires sociaux en particulier.

Évoquons d'abord ce qui inspire, ce que chacun considère comme une « révolution » et qui, mal gérée, pourrait influencer négativement sur la santé des salariés, puis les apports des nouveaux outils mais aussi les modalités et limites d'usage à discuter et enfin l'accompagnement indispensable.

**T.U. :** L'approche « clés en main » que certains voudraient nous vendre, sur la base de modèles conçus « en chambre », relève à nos yeux d'une logique industrielle inadaptée à la nature même de la question à traiter. Quels pièges faut-il éviter ?

**V.M. :** D'abord, il convient de rappeler clairement que le développement des NTIC (nouvelles technologies de l'information et de la communication) et plus largement des outils numériques s'inscrivent dans des logiques comptables et gestionnaires qui soutiennent des stratégies de rationalisation de l'activité. Des travaux d'experts ont montré que l'investissement lorsqu'il est mal préparé et relayé par des outils mal conçus, dont le management des usages laisse à désirer, pouvait se révéler contre-productif pour la performance des organisations et pour la qualité des conditions de travail.

Gare au piège du « solutionnisme » technique avec modèles sur étagères ! Si la maîtrise d'usages n'est pas assurée en soutien à l'activité de travail, le développement de l'automatisation et des

NTIC dans les organisations de travail participe de l'intensification, de la densification et de la fragmentation du travail et sont susceptibles de porter atteinte à la santé des travailleurs.

**T.U. :** Ayant investi tous les domaines, les NTIC font émerger de nouvelles formes de mise en contact privilégiant la réactivité. On peut désormais accéder à « son bureau » de toute part. Les limites de l'entreprise se diluent, le travail change et nombre de salariés en sont déstabilisés. Alors demain ?...

**V.M. :** Soulignons comment se rejoue la question des statuts sociaux au travail à travers la problématique récurrente de l'autonomie et du contrôle. Si le développement d'usages dits collaboratifs dans le cadre de l'entreprise étendue est indéniable, et si l'engagement de soi au travail est souvent valorisé dans les discours d'entreprise, il convient pourtant de souligner que la standardisation des interactions techniques et donc relationnelles se substitue très largement à la négociation et la confiance au profit d'une logique procédurale. Le rôle d'instrument de contrôle joué aussi souvent par les technologies au sein des organisations de travail tant par la prescription que par la traçabilité, tant par les managers que par les pairs ou les clients, est bien réel. Elles peuvent imposer des rythmes ou des interruptions de travail. Sans cadres de régulation convenablement établis, elles peuvent aussi accroître la pression sur les travailleurs, augmenter le stress lié aux injonctions paradoxales entre qualité et quantité par exemple, et nuire à l'engagement au travail et à la confiance dans l'organisation.

**T.U. :** Dans un environnement où l'extrême connectivité et le nomadisme transgressent les limites géographiques et temporelles, pour préserver son indispensable intimité, quelles barrières l'homme au travail devra-t-il franchir ?

**V.M. :** C'est presque devenu un lieu commun, la transition numérique, par la connectivité et par la mobilité que les outils permettent, a fait voler en éclat l'unité de lieu et de temps, du monde clos du travail que le théâtre classique de l'usine ou du bureau pouvait représenter. Facilitant une sorte de double intrusion, ce nomadisme technologique participe du brouillage des frontières entre vie professionnelle et vie personnelle, cela dans un contexte de fragmentation des parcours professionnels et potentiellement de vulnérabilité sociale. Mais la transformation numérique des espaces ne s'y réduit pas non plus. L'usine, le bureau, l'agence, l'entrepôt, le champ, le chantier etc. eux aussi se transforment, s'équipent de capteurs en tous genres, tout comme le font les individus et les organisations de travail. Quelles politiques d'investissement RH face à ces transformations ? En fonction de quelles stratégies de développement ? Et en soutien de quels compromis socio-productifs ? Telles sont peut-être les grandes questions à se poser pour construire les conditions d'un « mieux travailler à l'ère du numérique »

Le Trait d'Union

## TAMBOUILLES DÉMOCRATIQUES

Derrière le label démocratique, parfois promptement agité, se mijotent des plats aux antipodes de ce qu'ils prétendent être. Les effluves utopistes, le relent autoritariste, le fumet égocentriste, la fragrance dominatrice s'y mêlent étonnamment !

Si le terme « démocratie » est généralement employé pour désigner la souveraineté du peuple, les nombreuses nuances existant dans sa mise en application ont de quoi alimenter moult débats, démocratiques bien évidemment ! Un consensus se dégage toutefois sur une définition en creux : un système est considéré démocratique par opposition aux méthodes monarchiques et oligarchiques.

La démocratie est aujourd'hui admise au rang de valeur établie. Elle est une évidence dont il est de bon ton de se prévaloir. On agit en son nom, on s'offusque de ce qui n'en répond pas. Le terme a une telle résonance dans nos sociétés « démocratiques » qu'il suffit de se draper dans son étoffe pour conférer à la moindre démarche une entière légitimité. L'examen, même succinct, permet cependant de mettre en évidence que la sauce démocratique s'accommode parfois étrangement ! En témoigne l'actualité récente, riche d'une variété d'exercices démocratiques : de « nuit debout » à Donald Trump, du 49-3 aux primaires à la présidentielle française...

**La démocratie, c'est deux loups et un agneau votant ce qu'il y aura au dîner**

attribuée à Benjamin Franklin

Le mouvement Nuit debout qui alimente la chronique politico-sociale depuis quelques semaines apparaît comme une expression de la démocratie la plus directe qui soit : des gens se rassemblent, débattent et votent. La finalité de la démarche est cependant moins lisible. S'il apparaît clairement que les « nuideboutistes » se sont prononcés à 100 % contre la guerre et pour la fin de « l'horreur économique », rien n'apparaît clairement sur leurs objectifs. Le mouvement en effet se revendique sans leader, sans porte-parole et sans revendications.

Le débat est relayé, au-delà de la place de la République. Certains, y voyant une énième resucée du discours gauchiste, réclament tout bonnement son interdiction. D'autres, craignant sans doute de rater une page d'histoire et, dans l'éventualité de devoir coller au mouvement, dissertent prudemment sur cette « alternative politique rafraîchissante ».

Il faudrait être bien naïf pour imaginer que la place de la République ne soit animée que par une saine colère. Il est évident que certains savent pertinemment ce qu'ils sont venus y chercher. Ces agitateurs patentés sont trop heureux de voir leur auditoire grossi d'idéalistes qui, en toute sincérité, rêvent d'autre-chose. Des récupérateurs qui risquent de s'avérer de dangereux voleurs de rêves !

Autre exercice de la démocratie, cette fois sur le continent américain. La première puissance mondiale, à l'issue des primaires pour l'élection présidentielle, a placé en tête d'un des deux camps en lice un candidat au discours populiste, réactionnaire et raciste. Donald Trump, à renfort de déclarations largement teintées de vulgarité, d'attaques machistes, vantant les vertus de la torture, a triomphé. C'est très démocratiquement que l'on a entendu des soutiens de ce sombre individu proférer les pires horreurs. Tel ce fermier patrouillant sur ses terres à la frontière mexicaine, un fusil sur l'épaule réfutant l'idée chère de Trump de construction d'un mur avec le Mexique. Considérant ce procédé trop soft, il préconise des « *douves remplies d'eau de mer avec des crocodiles comme chiens de garde* ». Ou cet autre pasteur qui, dans ses prêches diffusés, s'en prend régulièrement aux musulmans. Il écrit ce qui lui tient lieu de pensée : « *Barack Hussein Obama et sa femme transgenre Michelle haïssent les USA!* »

Le candidat, qui ne s'encombre pas d'un programme précis, joue sur le registre du paraître en utilisant les techniques du show business. Le fond importe peu. Sur l'avortement par exemple, il a tour à tour été pour, puis contre avant d'être plus nuancé. En fonction de l'auditoire, il adapte son discours en s'attachant d'abord à « faire le spectacle », allant même jusqu'à demander à son

public à s'engager à voter pour lui, à main levée. Et ça marche ! Les mains par centaines se lèvent pour plébisciter le tribun.

**Le meilleur argument contre la démocratie est fourni par une conversation de cinq minutes avec l'électeur moyen**

Winston Churchill

**La démocratie est à la prostitution ce que la prostitution est à l'amour**

Georges Elgozy



public à s'engager à voter pour lui, à main levée. Et ça marche ! Les mains par centaines se lèvent pour plébisciter le tribun.

La démocratie ne se limite pas à la faculté de voter, elle offre aussi la possibilité de se porter candidat. La préparation, en France, de l'édition 2017 de la primaire à la présidentielle offre un autre aspect bien particulier de la pratique démocratique.

Après avoir été plébiscitée en 2012, la primaire à gauche semble aujourd'hui bien délicate à mettre en œuvre, certains challengers étant plutôt enclins à s'en affranchir. À droite, la multiplication des candidats donne le tournis et s'apparente plus à des règlements de comptes qu'à une saine compétition d'idées. La motivation dominante de la plupart des prétendants semble essentiellement animée d'un désir de revanche pour diverses raisons, qu'à la volonté de servir l'intérêt de leurs concitoyens.

Dans l'esprit, la primaire répond d'une saine entreprise démocratique. Il y a cependant lieu de s'interroger quand la plupart des leaders sont accaparés par la compétition interne quelque deux ans avant une échéance quinquennale. La capacité des partis, déjà limitée à produire des idées, devient alors nulle. Et l'on s'étonne du désintérêt des électeurs pour la chose politique !

La république française s'est dotée d'une panoplie de textes pour organiser le fonctionnement démocratique de ses institutions. Le fameux article 49-3, introduit en 1958 dans la constitution, est une curiosité qui anime régulièrement le débat politique. Le fait que les gouvernements successifs l'aient utilisé à quatre-vingt quatre reprises

en cinquante-huit ans peut lui conférer une certaine légitimité. Il n'en demeure pas moins qu'à chaque fois qu'un gouvernement y a recours, l'opposition du moment, et au-delà, crie à la trahison et au déni de démocratie.

Il s'agit en effet d'un curieux objet qui rudoie les principes démocratiques. Ce fameux 49-3 permet au gouvernement, dont les membres sont

**La démocratie est le pire des régimes - à l'exception de tous les autres déjà essayés dans le passé**

Winston Churchill

nommés, de shunter un parlement élu au suffrage universel. Sa mise en œuvre constitue bien un déni de démocratie puisqu'il permet de construire une majorité artificielle. Un procédé qui s'apparente à l'acharnement thérapeutique en voulant maintenir une majorité qui n'existe plus.

« *Tant qu'il y aura des dictatures, je n'aurai pas le cœur à critiquer une démocratie* » : si l'on peut volontiers adhérer à cette sentence de Jean Rostand, la chose démocratique s'accommode parfois de pratiques fort discutables, la prudence est de mise. Le doute, le contrôle et l'implication de chacun restent les meilleurs garants d'un fonctionnement démocratique de nos sociétés.

Serge Huber



## SOCIÉTÉ

### LES FRITES ET LES ÉPINARDS

On connaît la blague qui circule sur les réseaux sociaux : ce sont des enfants qui, à force d'en entendre parler à la télé, demandent à leur père ce que c'est que le 49-3. « *Vous préférez des frites ou des épinards ?* » demande le père. « *Ben, des frites* » disent les minots. « *Vous aurez des épinards, fait le père. C'est ça le 49-3.* »

Sur le fond, le SU-UNSA de son côté et l'UNSA en général ont déjà eu l'occasion de dire dans des communications au fur et à mesure des différents épisodes de cette triste saga ce qu'ils pensent de la Loi travail. Un point de vue critique, plus nuancé pourtant que celui de certaines organisations quelque peu

jusqu'au-boutistes. Mais sur la forme, quel déni de démocratie ! Pour un gouvernement qui prétendait favoriser le dialogue social, quel gâchis ! Un président et un premier ministre qui avaient la chance d'avoir en face d'eux des syndicats ouverts à la discussion, prêts à accompagner les points positifs pourvu qu'on entende leurs critiques sur des dispositions porteuses de réels dangers et qui ont préféré le *c'est à prendre ou à laisser* au débat constructif. C'est un coup de force et un aveu de faiblesse qui s'inscrivent, aux yeux des salariés, au débit de ce gouvernement.

Henri Bonetti



Une foule dense se massait dans la salle des pas perdus du Palais d'Iéna (Paris), siège du CESE (Conseil économique, social et environnemental), ce mardi 3 mai. Café croissant dans une main et sacoche siglée dans l'autre, tout ce petit monde bavardait en attendant l'ouverture de l'hémicycle où allait se dérouler le colloque organisé par l'UNSA, le Groupe ORSEU et UNSAvocats sur le thème : « Le numérique peut-il se passer du dialogue social ? ». Au seuil d'une « digitalisation » qui s'annonce décoiffante, nous ne pouvions ignorer la question...

Ayant mobilisé des intervenants de qualité, ce colloque s'est développé autour de 3 tables rondes : le caractère disruptif<sup>1</sup> du numérique, les conditions de travail dans l'économie du numérique et les nouvelles formes d'emploi et de relation au travail.

### PERMETTRE LA FLUIDITÉ

Christophe Serna (cofondateur de Voyage privé) a présenté le parcours de son entreprise créée 5 ans plus tôt dans un garage et qui aujourd'hui emploie 200 personnes, toutes (y compris les dirigeants) en open space. Guillaume Belin (Directeur marketing d'Atos) et Emmanuel Fraysse (DG de Digilian) l'ont rejoint pour souligner l'impérieuse nécessité d'adapter les processus aux nouvelles exigences des clients numériques. Émergent ainsi de nouvelles formes et de nouveaux modes d'organisation d'entreprise pour que la fluidité de l'outil permette la fluidité du travail. S'il faut innover dans les outils et les moyens utilisés, la protection de l'information et des salariés reste primordiale. Cela nécessite de transformer les modes opératoires de la gestion des Ressources humaines avec toutes les conséquences (stress, Burn out) que suscitent ces évolutions permanentes et l'urgence.

### CULTURE DE L'AUTO-ACCÉLÉRATION

Atawad : cet acronyme qui correspond à l'expression « Any time, any where, any device », symbolisant la possibilité pour l'individu de se connecter quel que soit le lieu, l'instant ou le support, illustre l'évolution des attentes du consommateur. Ce dernier a régressé pour se comporter comme un enfant de 3 ans qui ne supporte aucun délai ni contretemps. Désormais il ne faut pas montrer aux gens mais leur faire vivre l'expérience car posséder est devenu moins attrayant qu'expérimenter...

Nous vivons dans une culture d'auto accélération des rythmes du travail avec l'intensification corrélative de la charge de travail. Ces rythmes ont un impact sur la charge cognitive, de nombreuses informations sont à traiter de façon instantanée, sollicitations multiples, simultanées et incessantes (téléphone, mail, accueil physique).

Le numérique a tendance à renforcer l'individualisation du travail et à remettre en cause

la solidarité et l'entraide, valeurs fondamentales du collectif. Tout est fait pour qu'aujourd'hui et surtout demain l'entreprise soit plus performante avec des employés plus libres et plus autonomes. Pour ce faire, la culture d'entreprise doit primer sur la stratégie et le « Pourquoi » s'imposer au « Comment » : une démarche qui devrait faire flores dans les entreprises coopératives comme les nôtres, oubliant trop souvent les valeurs qui devraient les animer.

Benoit Thieulin (directeur de la Netscouade et ancien président du Conseil national du numérique) a souligné qu'un terrain sans précédent s'ouvrirait aux organisations syndicales du fait des nouvelles relations dans le travail et des nouvelles formes de subordination. Accoutumés au comportement assez cavalier de nombreux chauffeurs de taxis, l'obséquiosité incroyable des chauffeurs Uber peut réjouir. C'est oublier un peu vite que le chauffeur est noté par le client et en cas de mauvaise appréciation réitérée, n'est pas renouvelé dans la fonction. De même le client régulièrement en retard ou désagréable ne sera plus accepté. Ce secteur d'activité « de pair à pair » particulièrement dérégulé se développe. Mais qui s'occupe de projeter ce que dans 10 ou 15 ans les 5 millions d'auto entrepreneurs auront comme protection sociale ?

### DES ÉVOLUTIONS MAJEURES

Christian Morisset (Unsa Crédit Mutuel) parlant de l'intelligence artificielle qui investit les postes de travail évoque « Watson », outil auto apprenant développé par IBM. Ainsi, le salarié utilisateur est appelé à nourrir le système qui a vocation à le remplacer... De nombreux métiers, directement menacés, devront se transformer. Pour l'avocat par exemple, un hyper moteur de recherche puisera dans le « big data » toute la jurisprudence nécessaire au dossier avant que l'intelligence artificielle mette en forme l'argumentaire. Le médecin quant à lui devra probablement évoluer vers du support psychologique et de l'écoute puisque dans 10 ans aucun diagnostic ne relèvera plus de son intervention.

Face à ces évolutions majeures, les organisations syndicales ont la responsabilité de forcer les employeurs à révéler leurs projets en matière de stratégie d'entreprise, gestion prévisionnelle des emplois et des carrières, formation...

Alexandre Fabre (professeur de droit social à l'université d'Artois) met l'accent sur les plateformes de « jobbing », « crowdsourcing » ou service à la demande. Il n'est pas toujours facile dans ces nouvelles formes d'emploi d'établir la relation de travail. Il faut d'abord démontrer l'existence d'un travail puis d'une rémunération et enfin d'une subordination juridique. Cette dernière notion suppose que l'employeur donne des directives et ordres, qu'il en contrôle la bonne exécution et qu'il en sanctionne les éventuels manquements.

### QUEL DROIT DU TRAVAIL ?

Pour Antoine Faucher (directeur des relations sociales au Médef), il y aurait une vague en faveur des travailleurs indépendants au détriment du salariat, lequel était minoritaire en 1920 et pourrait le redevenir un siècle plus tard. Il s'interroge : faut-il appliquer le droit du travail aux travailleurs indépendants (type Uber) ou en faire un nouveau ? « Aujourd'hui c'est le salariat qui conditionne le bénéfice de la protection sociale universelle, y compris en matière de formation. Si c'était différent, alors on pourrait traiter autrement la situation de ces nouveaux travailleurs ». Et d'évoquer sans surprise des droits rattachés à la personne et non au statut, financés par l'impôt et non les entreprises. « Cela donnerait au salarié la possibilité de changer de statut tout au long de sa carrière (fonctionnaire, salarié, indépendant, etc.), offrant aux entreprises l'accès à des salariés porteurs d'expériences différentes, acquises dans des emplois et des entreprises diverses ». Il conclut par une prédiction : si les entreprises ne donnent pas plus d'autonomie à leurs salariés, alors ils perdront les meilleurs d'entre eux.

Quant à Raymond Soubie (Président d'Alixio et ancien conseiller social du précédent Président de la République), il voit dans le portage salarial la réponse universelle (il s'agit de travailleurs indépendants, appartenant au salariat mais qui recherchent eux-mêmes leurs clients et s'ils n'en trouvent pas reçoivent une indemnité de l'Unédic).

### LA RÉPONSE RÉFORMISTE

La conclusion appartenait à Luc Bérille (Secrétaire général de l'UNSA).

Il a rappelé que des évolutions et des transformations, le monde ouvrier en a connues de nombreuses mais

que le numérique ouvre aujourd'hui une véritable révolution dans le monde du travail. Il estime que dans le tertiaire les conditions de travail seront transformées par le numérique au moins autant que l'ont été celles de l'industrie par la robotisation. La GPEC prend donc ici tout son sens.

Le numérique, par l'émergence d'une nouvelle sorte de travailleurs, interroge également notre système de protection sociale. Mais ce dernier a su par le passé intégrer les représentants de commerce et les intermittents du spectacle : pourquoi en irait-il autrement de ces nouveaux travailleurs ?

La réponse réformiste à la révolution numérique passe par le dialogue social. Le changement ne se conduit pas dans le secret des comités de direction mais nécessite d'intégrer le management et les salariés. Et comme on ne peut pas discuter tout le temps avec tout le monde, les instances représentatives du personnel ont toute leur place. Et comme on ne peut pas négocier tout le temps avec tout le monde, les organisations syndicales ont bien elles aussi toute leur place dans la révolution numérique.

### PERMETTRE L'AVENIR

Pour notre part, n'ayant pas de boule de cristal, nous en resterons à l'affirmation du changement majeur à venir en nous préparant à le vivre en pleine lucidité et sans crainte. « L'avenir, tu n'as pas à le prévoir mais à le permettre » écrivait Saint Exupéry et cela nous va bien.

La démarche syndicale privilégie l'action commune et l'organisation collective et c'est bien ainsi que nous serons les mieux armés pour vivre ces grands changements annoncés. « Je suis parce que nous sommes », c'est ainsi que l'on traduit la philosophie « Ubuntu<sup>2</sup> » et cela nous va bien également.

Bernard Charrier  
Patricia Cottard-Despieres  
Pascal Binet-Wasilewski  
Cédric Gandini



à la tribune de gauche à droite :

- Vanessa JEREB (modérateur UNSA)
- Christophe SERNA (Co fondateur Voyage Privé)
- Guillaume BELIN (Directeur marketing ATOS)
- Emmanuel FRAYSSE (Directeur général Digilian)

1. Qui brise les conventions établies

2. "Ubuntu" est une philosophie de vie développée dans la tribu où Nelson Mandela a grandi.

C'est à Saint-Malo que les représentants des syndicats adhérents à l'UNSA membres de la Fédération Banques, Assurances et Sociétés financières, se sont réunis durant 3 jours fin mars pour tenir leur congrès trisannuel.



Travail en commission

### UNE BELLE CROISSANCE

Forte de ses 13 000 adhérents, la fédération connaît une belle croissance en voyant régulièrement de nouveaux syndicats UNSA se créer dans son périmètre. Et côté résultats électoraux, la progression est confirmée. Là où l'UNSA est implantée, elle augmente généralement son audience. C'est vrai dans les Banques, c'est vrai dans les Assurances, c'est vrai aussi dans les Sociétés financières. De bon augure pour l'avenir.

Fait marquant de ce début d'année, l'UNSA est devenue le premier syndicat du Groupe BPCE, affichant une représentativité de 21,58 %. Certes le Syndicat Unifié-Unsa, historiquement majoritaire en Caisse d'épargne et premier syndicat UNSA du privé, y contribue nettement mais le poids de l'UNSA dans les Banques Populaires grandit régulièrement.

Ces bons indicateurs font de la fédération Banques, Assurances et Sociétés financières, la seconde fédération du privé à l'UNSA derrière celle des transports.

Au-delà de ce bilan encourageant, le congrès a débattu sur plusieurs thèmes qui sont au cœur de notre actualité.

### DES DÉBATS DE SOCIÉTÉ

Tout d'abord, un échange s'est tenu avec l'Association Dialogues qui est une référence en matière de dialogue social et de parcours militants.

S'en est suivie une table ronde sur le thème de « La numérisation et ses impacts sur nos métiers et nos emplois » en présence de Vincent MANDINAUD, chargé de mission à l'ANACT (Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail).

Enfin, ce congrès ne pouvait échapper à un débat sur la Loi El Khomri en présence d'un représentant du Ministère du Travail, d'un membre de la FFSA (Fédération française des sociétés d'assurances) et de Sylvie LIZIARD, ancienne Secrétaire générale Syndicat Unifié-Unsa aujourd'hui Secrétaire nationale de l'Unsa. Si certains congressistes ont demandé

que l'UNSA durcisse sa position en appelant au rejet global du projet de loi, une large majorité a voté une motion appelant l'ensemble de ses structures affiliées, de ses adhérents et des salariés du secteur banques et assurances, de se mobiliser sous les formes qui seront précisées par l'UNSA ou la Fédération pour faire évoluer ce texte.

### 2 REPRÉSENTANTS SU-UNSA AU NOUVEAU BUREAU

Le troisième volet de ce congrès fut consacré au renouvellement de ses instances, en priorité la désignation des 14 membres du bureau. Il n'y avait qu'une liste qui, sans surprise, a été élue à l'unanimité. Gilles DESSEIGNE demeure Secrétaire général.

Parmi les 14 élus figurent deux représentants du Syndicat Unifié-Unsa (le maximum autorisé par les statuts) :



**François-Xavier JOLICARD**, Secrétaire national SU-UNSA qui devient Secrétaire général adjoint de la Fédération en charge du secteur Banques,



**Philippe CAZEAU**, Délégué syndical de la section SU-UNSA de la Caisse d'épargne Aquitaine Poitou-Charentes, membre de l'exécutif national, qui entre comme membre au bureau de la Fédération.

Pendant le congrès, les représentants du Syndicat Unifié-Unsa ont distribué aux 130 Délégués présents les derniers numéros du Trait d'Union. Au vu du nombre de lecteurs attentifs du TU repérés dans la salle, notre initiative de partager plus largement notre journal syndical a été plutôt appréciée.

Jean-David Camus



Ouverture du congrès



Ange Piazza en 1975, année où il rédige un rapport remarqué sur « la dynamique d'un réseau moderne »

### ANGE PIAZZA

A ce stade de notre chronique historique, un portrait de militant : celui qui symbolisa le Syndicat Unifié pendant la période des trente glorieuses, Ange Piazza. Né le 5 mars 1914 à Toulon, il passe son enfance à Marseille et entre à la Caisse d'épargne en 1934.

Avec Pierre Pujol, il organise pendant la guerre un réseau syndical de diverses Caisses de la zone sud. Un comité de coordination se forme le 23 mai 1943 à Marseille, qui crée un bulletin : le Trait d'Union (lequel sera censuré et clandestin). A la libération, Piazza obtient la dissolution du conseil des directeurs de la Caisse d'épargne des Bouches du Rhône (CE-BDR) puis, muni de son bâton de pèlerin, il part visiter les Caisses du nord de la France. Le SNCCE (Syndicat National Confédéré des Caisses d'épargne), qui se crée à son initiative en 1945, est une sous-section du Syndicat des banques CGT, c'est lui qui mène les négociations, avec les présidents de Caisses, mais aussi directement avec le Ministère du travail, lui qui régénère le statut du personnel et obtient la création d'une Caisse Générale de Retraite (CGR), lui qui impose le leadership de son organisation en quelques mois, lui qui crée un comité d'épuration à la CE-BDR, lui qui rédige les articles les plus virulents et les plus techniques du Trait d'Union, lui qui en 1948

impose la création du SUACCE afin que la division syndicale ne contamine pas les Caisses d'épargne.

Jusqu'en 1961 il ne fut que secrétaire général adjoint du SU (le SG était P. Pujol), mais il en est le vrai « patron », le chef incontesté. Jusqu'au milieu des années 70, son histoire se confond avec celle du Syndicat Unifié, du Statut, de la CGR, des Caisses d'épargne. En 1974, Piazza mesure mal l'impact des changements sociologiques post 1968 et entre en conflit avec de jeunes générations de syndicalistes qui contestent la main mise sur le syndicat par des cadres de direction et le mettent à l'écart. Directeur général adjoint de la Caisse des Bouches du Rhône depuis 1962, il continue pendant quelques années à exercer ses fonctions. Puis il est à l'origine de la création de la fédération des retraités des Caisses d'épargne. Avant 1983 il exerce un certain magistère à l'UNCEF, l'organisme patronal depuis 1969, et son influence est encore forte au moment de la discussion de la loi de réforme des Caisses d'épargne de 1983. Mais il comprend mal cette évolution et n'a aucun impact sur le texte. Il n'exerce plus aucun rôle réel après l'adoption de la loi.

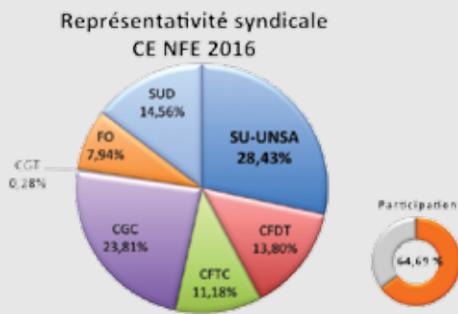
Tous ceux qui ont rencontré Ange Piazza ont été séduits par le personnage, par son intelligence, son charisme, son affabilité. Avec le recul on note aussi une tendance à l'autoritarisme. Son histoire se confond avec celle du syndicalisme dans les Caisses d'épargne, mais aussi avec celle des entreprises elles-mêmes. Il est à l'origine de leur cadre social si particulier – avec son statut du personnel et sa caisse de retraite spécifique (il en sera vice-président pendant 25 ans), mais agit également pour la défense du rôle éthique des Caisses d'épargne et s'inscrit dans la longue bataille pour leur indépendance. Lorsqu'il dirigeait le Syndicat, son aura impressionnait également ses interlocuteurs présidents de Caisse. C'est grâce à cette relation privilégiée qu'il a pu bâtir ce syndicalisme si particulier, apolitique, fédérateur, piloté de fait par des cadres dirigeants, non dénué d'une certaine roublardise, corporatiste sans conteste, mais de son point de vue très efficace car la situation sociale de tous les salariés des Caisses d'épargne n'est allée qu'en s'améliorant pendant toutes ces années. Ange Piazza est décédé le 25 avril 1995.

Henri Bonetti

## HISTOIRE

Nouvelle série d'élections dans 3 caisses... avec des résultats contrastés pour le Syndicat Unifié-Unsa. Pour autant, l'UNSA connaît une grosse satisfaction en devenant la première organisation syndicale du Groupe BPCE... alors que seuls 3 syndicats sont désormais représentatifs. Qu'on se le dise, l'UNSA monte en puissance dans le Groupe BPCE !

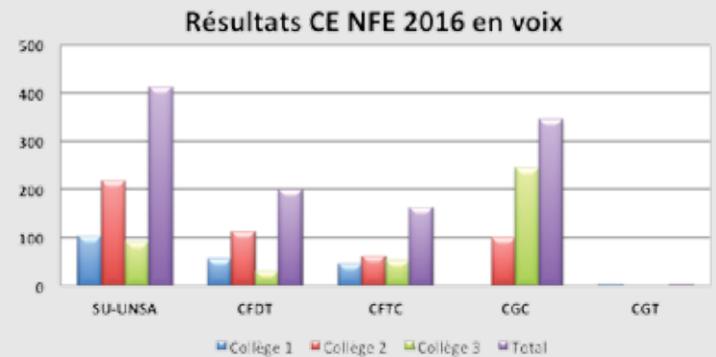
Jean-David Camus



## CAISSE D'ÉPARGNE NORD FRANCE EUROPE

Pour cette élection qui se déroulait dans un contexte de pré fusion NFE - Picardie, le score réalisé par le Syndicat Unifié-Unsa est certes moins favorable qu'en 2013, mais il demeure l'organisation syndicale préférée des salariés. En recueillant 28,43 % des suffrages, les candidats SU-UNSA obtiennent des élus dans les 3 collèges, ce qui leur accorde une pleine crédibilité à représenter l'ensemble de la population. Les autres syndicats se situent dans une fourchette allant de 7 à 23 %.

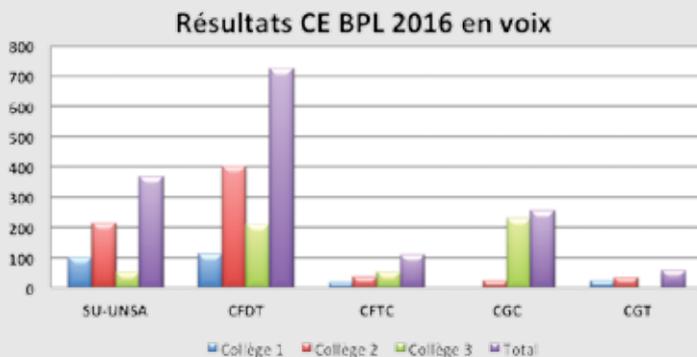
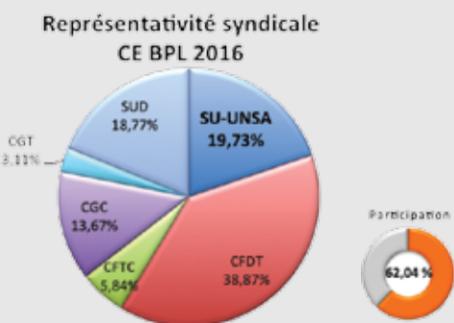
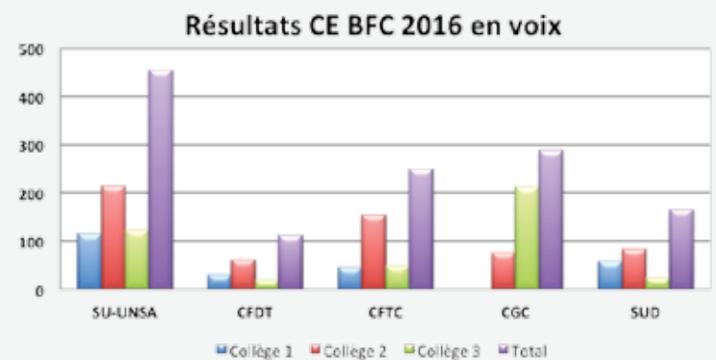
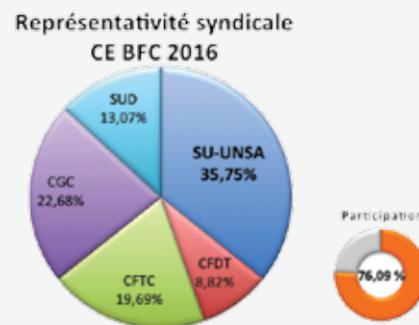
Voilà une légitimité renouvelée qui confère au Syndicat Unifié-Unsa un statut de partenaire social incontournable, situation intéressante au moment où le contrat social de la future entité se négocie.



## CAISSE D'ÉPARGNE BOURGOGNE FRANCHE-COMTÉ

Le Syndicat Unifié-Unsa confirme son score d'il y a 2 ans et sa place de première organisation syndicale de la BFC. Avec plus de 35 % des voix, le SU-UNSA devance nettement la CGC et la CFTC qui marquent un retard très significatif de 13 et 16 points. Il obtient des élus dans les 3 collèges, représentation absolue qu'il est le seul à pouvoir revendiquer. Pourtant, tous les postes au bureau du Comité d'entreprise lui échappent... au profit d'une étonnante union libre à 3 : CFTC, CGC et SUD ou le mariage de la carpe, du lapin et du souriceau...

Si la pilule est dure à avaler, qu'on se rassure, l'équipe militante SU-UNSA est plus motivée que jamais. Forts de la confiance renouvelée par les salariés, les femmes et les hommes qui la composent consacreront toujours une grosse part de leur temps à aller à la rencontre des collègues sur leur lieu de travail, à analyser les dossiers, à défendre les intérêts individuels et collectifs des salariés. Et lors des négociations, le SU-UNSA sera l'unique organisation syndicale à pouvoir signer seule les accords d'entreprise du fait que sa représentativité dépasse 30 %.



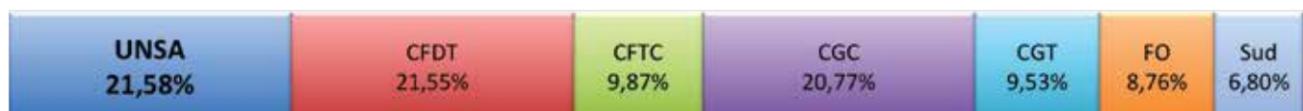
## CAISSE D'ÉPARGNE BRETAGNE PAYS DE LOIRE

Prétendre que le résultat du Syndicat Unifié-Unsa n'a pas provoqué de soupe à la grimace sur le visage des militants de la CEBPL serait faux. Avec un score de 19,73 %, le SU-UNSA se maintient à la seconde place même s'il connaît une certaine érosion au profit de la CFDT qui demeure le premier syndicat de la Caisse.

L'analyse des résultats, dont certains paraissent surprenant quand les 2 premiers candidats de la liste sont barrés par plus de 10 % des voix et donc « éliminés », doit permettre d'identifier les raisons d'une telle situation. Passé cette étape, le temps viendra de prendre des mesures et d'engager des actions dans le but de retrouver pour les prochaines élections une audience plus en rapport avec les scores habituels du SU-UNSA sur la région. L'équipe militante y croit et elle a le soutien du Secrétaire général du Syndicat Unifié-Unsa.

## REPRÉSENTATIVITÉ GROUPE

**Représentativité Groupe BPCE**  
au 20 mars 2016



La loi impose désormais aux employeurs de peser la représentativité tous les 4 ans dans les Branches et les Groupes. La dernière pesée pour le Groupe BPCE date du 20 mars 2016.

Les faits marquants sont :

- Seules UNSA, CFDT et CGC sont désormais représentatives ;
- N'étant plus représentatives, CFTC, CGT, FO et Sud ne pourront participer aux négociations Groupe ;
- Et l'UNSA, avec 21,58 %, devient première organisation syndicale du Groupe BPCE...

Qu'on se le dise, l'UNSA monte en puissance dans le Groupe BPCE ! Voilà une belle satisfaction pour l'ensemble de ses équipes militantes, notamment pour celles qui sont récentes et connaissent des résultats électoraux très encourageants.

## ORDINATEUR PLUTÔT QUE COMPUTER

D'invention et de généralisation anglo-saxonne, l'informatique s'est répandue dans le monde en imposant la langue anglaise de manière quasi impérialiste. Tous les pays presque sans exception parlent anglais en la matière. Les indiens, les brésiliens, les allemands, les russes, les italiens etc. utilisent comme les américains un computer. Pas les français. C'est le linguiste Jacques Perret qui, à la demande de l'antenne française d'IBM, a proposé en 1955 le mot ordinateur. Jacques Perret étant également théologien, on ne s'étonnera pas qu'ordinateur soit une variation autour d'ordonnateur, qui a un lien avec l'ordre ecclésiastique dans l'église catholique (comme ordinant). Le néologisme a connu le succès que l'on sait.

Cette résistance française a duré longtemps. Parfois de manière inventive : ainsi en 1969, logiciel, formé à partir des mots logique et matériel, est venu heureusement traduire software. Souvent de manière plus naturelle : agenda électronique pour organiser, connexion pour log in, données pour data, forum pour news group, numériser pour to digitize etc. Puis ces dernières années la vague anglaise a tout emporté. L'académie française a bien essayé de s'emparer du problème. Elle a presque réussi à nous faire parler de courriel plutôt que de mail ou de Pare feu plutôt que firewall.

Mais malheureusement elle n'a pas pu imposer dans l'usage causette à la place de chat, concentrateur à la

place de hub, frimousse à la place de smiley, amorce à la place de boot, bogue à la place de bug, listage à la place de listing, manche à balai à la place de joystick, témoin à la place de cookie ou fouineur à la place de hacker. Nos cousins québécois, en revanche, décidément meilleurs défenseurs de notre langue que nous, utilisent quotidiennement certains de ces équivalents, ainsi que balladodiffusion à la place de podcast, pourriel à la place de spam, clavardage à la place de chat, ou espiojiciel à la place de spyware.

Agathe Prévost



## LU POUR VOUS

### A QUOI RÊVENT LES ALGORITHMES

Puisque nous sommes en voie de « digitalisation » avancée, un peu de lecture pour ne pas être trop dupes de la situation. Dans ce livre au titre de science-fiction, court, documenté et facile à lire, le sociologue Dominique Cardon s'intéresse aux algorithmes, ces séries d'instructions automatisées qui puisent dans le big data que nous alimentons nous-mêmes par nos clics sur nos ordinateurs, par nos déplacements, par nos achats etc. à seule fin de mieux nous connaître. Les systèmes de calcul sont d'une puissance et d'une ruse inégalées, et le big data d'une ampleur incroyable (« si l'on numérisait tous les écrits depuis l'aube de l'humanité jusqu'en 2003, il faudrait 5 milliards de gigabits pour le mettre en mémoire. Aujourd'hui, nous générons ce volume d'informations numériques en deux jours »). Ces algorithmes classent l'information numérique de quatre manières : les mesures d'audience ordonnent la popularité des

sites, le *page rank* inventé par Google (classement des informations selon leur place dans l'hypertexte) hiérarchise l'autorité des sites, les réseaux sociaux et les sites de notation mesurent la réputation, enfin les mesures prédictives personnalisent l'information. Tout ça est présenté par les GAFA (Google, Apple, Facebook, Amazon) comme des calculs destinés à nous faciliter la vie. En réalité ce sont des mécanismes souvent perçus comme voulant conduire nos vies, nous enfermer dans des comportements.

Dominique Cardon se fait le relais de ces critiques, largement illustrées par de nombreux exemples de la manière dont on nous manipule, qui à eux seuls valent la lecture, mais son approche est plus subtile. Il constate d'abord que les GAFA veulent nous gouverner en effet, mais prétendent le faire par la

liberté et l'autonomie : on guiderait sans obliger. Si nous n'étions pas guidés nous disent-ils, nous nous apercevriions que le monde du web est une gigantesque poubelle. Pas faux, mais il ne faut pas être dupes : les choix faits pour nous sont discutables, ils reposent sur des visions différentes et orientées de la société. Pourtant, plutôt que de rejeter cette réalité, qui de toute façon est là et s'imposera à nous quoi qu'on pense, l'auteur propose de savoir « passer en manuel », c'est à dire choisir nous-mêmes et ne pas se laisser enfermer dans des options automatiques (« apprendre à ne pas désapprendre »). De la même manière qu'il faut savoir parfois, en voiture, se déconnecter du GPS pour redécouvrir la splendeur des paysages.

Henri Bonetti



À quoi rêvent les algorithmes  
Dominique Cardon  
Éditions du Seuil, Collection  
« République des idées » 2015  
105 pages – Prix : 11,80 euros.



# 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.



LE TRAIT D'UNION - Le Journal du Syndicat Unifié-Unsa - Numéro 118

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 : 2<sup>ème</sup> trimestre 2016 – 41000 exemplaires - Commission paritaire N°358 D 73 ISSN 21 14-9399

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