

LE TRAIT D'UNION

LE SYNDICAT UNIFIÉ AGIT POUR CONSTRUIRE !

N° 123

DOSSIER

- OPTEZ POUR L'UNITÉ !
- EDITO

.2.3

ÉCHOS DU GROUPE

- 52ÈME CONGRÈS NATIONAL SYNDICAT UNIFIÉ-UNSA
- CHARGE DE TRAVAIL SUR PALIMPSESTE
- JE PARS...
- UNE FUSION INCOMPLÈTE DANS LES DOM...QUI EN CACHE UNE AUTRE !
- TROP DE COMMUNICATION TUE LA COMMUNICATION ?
- ÇA VOUS CHATOUILLE OU ÇA VOUS GRATOUILLE ?
- CACHE CASH
- NOTRE AMI JACQUES MONNIER N'EST PLUS
- UN RAPPORT SANS COMPLAISANCE POUR L'ENTREPRISE
- UN PREMIER CRU DE QUALITÉ
- FACEBOOK, ATTENTION À LA DÉRIVE !

.4.8

SOCIÉTÉ

- LE CASINO UNIVERSITAIRE
- CHARGE MENTALE AU SEIN DU COUPLE
- QUEL COÛT POUR L'ENVIRONNEMENT ?

.8.9

INTERPRO

- CAPACITÉ D'ÉMANCIPATION : UN EXEMPLE À SUIVRE ?
- LE CODE DU TRAVAIL N'EST PAS UN FREIN À L'EMBAUCHE

.7

HISTOIRE

- LA DÉFENSE DU STATUT DU PERSONNEL

.8

INTERVIEW

- IL ÉTAIT UNE FOIS...UNE PETITE BELGE

.10

VIE DES SECTIONS

- FUSION CEA-CELCA : LE BOUT DU TUNNEL ?
- UNSA : UNE DÉMARCHÉ RESPONSABLE PAYÉE EN RETOUR

.10.11

COUP DE GUEULE

.3

ILS ONT OSÉ !

.12

HISTOIRE D'EN RIRE

.12



DOSSIER

FUTUR PROFESSIONNEL INCERTAIN ? :
OPTEZ POUR L'UNITÉ

Futur professionnel incertain ?

OPTEZ POUR L'UNITÉ !

À la suite des évolutions propres à notre Groupe et de celles liées aux choix politiques nationaux, une période de grande incertitude sociale s'ouvre pour les salariés des Caisses d'épargne. Plus que jamais nous avons besoin de syndicats forts, unis et bénéficiant du soutien du personnel. Des changements légaux déjà un peu anciens mais dont les effets se font pleinement sentir aujourd'hui vont peut-être permettre de nécessaires clarifications.

On sait désormais que dans les mois à venir, ça va « turbuler » dans le champ social en général, dans nos entreprises en particulier.

Nous en avons déjà parlé dans les derniers numéros du *Trait d'Union* et nous le rappelons parce qu'il s'agit d'un élément important du décor : la menace sur l'emploi, du fait de la « révolution digitale », est majeure dans les Caisses d'épargne comme dans l'ensemble des banques. Nous aurons fort à faire pour que soit respectée notre revendication N° 1 : les emplois de demain, les nouveaux emplois dont nous ne connaissons pas encore l'entière réalité, devront être prioritairement occupés par les salariés d'aujourd'hui.

Mais il y a plus : la longue séquence électorale que nous avons vécue a montré que le cadre légal du travail va être bouleversé. Au moment où nous écrivons ces lignes, les choses sont loin d'être fixées. Il y a apparemment une volonté de la part du nouveau Président et de la

nouvelle majorité de ramener au niveau de l'entreprise le dialogue social, d'affaiblir la négociation de branche. Volonté également de faire évoluer le contrat de travail, sans doute en le précarisant davantage – idée qui ne prendra probablement tout son sens que lorsque seront concrétisés les projets concernant l'assurance chômage. Volonté de donner plus de pouvoir d'initiative à l'employeur, en particulier avec la possibilité de déclencher des référendums, y compris contre l'avis des syndicats. Volonté enfin de fusionner les instances représentatives du personnel (CE, CHSCT, DP). Nous n'en sommes encore qu'au stade des supputations, car le gouvernement cultive un certain secret. Et même si tout ne sera sans doute pas à rejeter dans les réformes à venir, cela augure d'une période d'incertitude. D'autant plus que le choix de passer par la procédure des ordonnances ne reflète pas une véritable envie de concertation. Une seule chose est donc certaine : la vigilance syndicale sera plus que jamais d'actualité.

Il est probable que les grands syndicats seront plus enclins à accepter une réduction du nombre de branches.

Même si nous sommes concentrés sur l'avenir, il faut toujours se référer à l'Histoire, riche d'enseignements. Le Syndicat Unifié fut créé en 1948 sur la base du refus de la division. C'était l'époque de la scission syndicale de la CGT entre CGT maintenue et CGT-FO. Les salariés des Caisses d'épargne (adhérant massivement jusqu'alors à la CGT) n'acceptèrent pas qu'elle soit répercutée dans leur profession. C'est un syndicat puissant – *unifié*, et en l'occurrence les mots ont un sens important – qui a accumulé les avantages pour le personnel dans la période dite des trente glorieuses. Cet état d'esprit est

toujours le nôtre aujourd'hui, même si les périodes ne sont pas comparables.

Or, une autre évolution légale, plus ancienne celle-là, mais qui ne commence à produire ses pleins effets que maintenant, va sans doute accélérer un processus souhaitable. La loi du 20 août 2008 définit de nouvelles règles de représentativité syndicale. Elle est venue remplacer des dispositions anciennes, surannées, au terme desquelles certains syndicats étaient supposés représentatifs de manière, pour employer un terme juridique rare, *irréfragable*, quel que soit leur poids réel. Désormais, pour être considéré comme représentatif, un syndicat doit avoir obtenu plus de 8 % des voix aux élections professionnelles au niveau d'une branche, ou 10 % des voix au niveau de l'entreprise.

La volonté de constater cette représentativité sur des cycles longs explique que ces nouvelles règles ne viennent impacter la réflexion syndicale qu'aujourd'hui. C'est qu'en effet, ne plus être considéré comme représentatif, c'est pour une organisation syndicale une perte quasi totale de visibilité, une condamnation à l'impuissance. Au niveau de la branche, c'est l'impossibilité de signer une convention collective, au niveau de l'entreprise celle de désigner un délégué et de passer des accords.

De la dernière « pesée » nationale, la presse a surtout largement retenu le fait que pour la première fois la CFDT est passée devant la CGT dans le secteur privé. Mais quand on regarde dans le détail, le bouleversement est plus important encore. La CFDT est absente de 40 branches (par exemple les assistants maternels), la CGT de 48 branches (par exemple les établissements scolaires privés), la CFTC est exclue de 255 négociations, dont des mastodontes comme les hôtels-café-restaurants, l'intérim ou la chimie-industrie. Il est probable que les grands syndicats seront, pour le coup, plus enclins à accepter une réduction du nombre de branches. Il y en a actuellement plus de 450, et quand on voit que, par exemple, n'a été supprimée que tout récemment celle des « tisseurs à domicile rubanier de la région de Saint Étienne », on peut admettre qu'une clarification est nécessaire.

Pour ce qui nous concerne, c'est simple : au niveau du Groupe (BP et CE), seuls trois syndicats sont représentatifs (dans l'ordre UNSA, CFDT et CGC) et au niveau de la branche Caisse d'épargne, ne sont plus considérés comme représentatifs ni la CFTC, ni la CGT, FO se rattrapant aux branches, si on ose dire, in extremis.

Notre profession a deux caractéristiques. Le personnel y est d'abord largement syndiqué. Bien plus que la moyenne du secteur privé français. C'est une bonne chose. Mais ce syndicalisme est émietté. Sept organisations syndicales, c'est trop. Le personnel n'a rien à gagner, car la division est source de faiblesse. C'est donc le moment de se poser de bonnes questions. Dans le paysage actuel, il y a des syndicats dont nous savons – même si nous les respectons – que nous ne serons jamais d'accord avec eux. Nous sommes un syndicat réformiste, soucieux

Dans les combats à venir, nous aurons plus que jamais besoin d'un syndicalisme unifié.

d'agir pour construire, comme le dit notre très ancien slogan, et nous ne partagerons jamais la vision, disons plus contestataire, de SUD ou de la CGT, voire de Force Ouvrière. En revanche, quand on regarde la réalité des dossiers, il n'y a souvent pas beaucoup de différence avec la CFTC, la CFDT et même la CGC. Nous le constatons sur du concret, par exemple dans les accords passés, durant la période récente, dans la gestion de BPCE-Mutuelle ou dans les débats très techniques de la CGP.

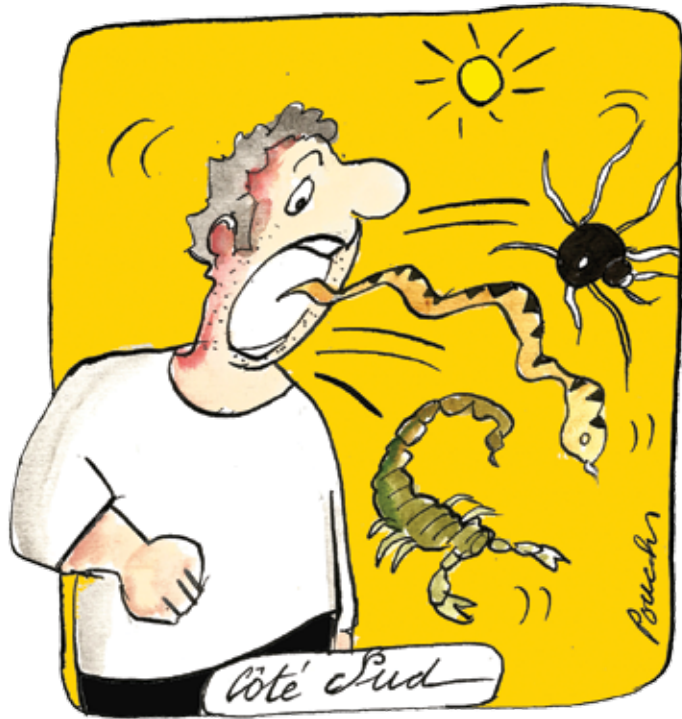
Une grande fusion est actuellement en cours. La Caisse d'épargne des Hauts de France est le résultat du rapprochement des anciennes Caisses de Nord France Europe et de Picardie. À l'occasion de cette fusion, les sections CFTC ont fait le constat que plutôt que de persister dans une identité devenue inutile – car ce

syndicat n'atteint les critères de représentativité ni dans le Groupe ni dans la branche Caisse d'épargne – elles seraient plus efficaces dans la défense du personnel en rejoignant les équipes du Syndicat Unifié-Unsa. Ces militants syndicaux ont été accueillis avec respect, en leur confiant des missions à la hauteur de leur engagement. La représentation du personnel en Haut de France en sort renforcée.

Devant les défis majeurs qui nous attendent, évoqués plus haut, c'est là un exemple à examiner avec attention. Nous en revenons toujours à notre bon vieux slogan. Il faut construire, mais pour cela il faut agir. Or, l'action n'est pas efficace quand on est divisé. Dans les combats à venir, nous aurons plus que jamais besoin d'un syndicalisme *unifié*.

Louis Martin.

SUD : UNE CONCEPTION GLAÇANTE DES RELATIONS INTERSYNDICALES



à la calomnie (« les syndicats qui osent négocier sont des vendus »). Nous en avons encore eu un exemple avec la réaction publique de SUD à la décision récente de l'Assemblée générale de la CGP d'augmenter la valeur d'achat du point et de reculer l'âge pivot de liquidation des droits pour la retraite supplémentaire.

Pourquoi avons-nous pris ces décisions ? Parce que le régime supplémentaire de retraite, à cotisations définies, est soumis à une réglementation rigoureuse et doit respecter ses équilibres financiers sur le très long terme. Nous sommes très dépendants des taux des placements, et comme tous les salariés des Caisses d'épargne – sauf apparemment les caciques de SUD – le savent, nous nous trouvons dans un contexte de taux bas qui oblige à des décisions difficiles. Alors bien sûr, on peut toujours agiter un moulin à prières en annonçant que « les entreprises peuvent payer », mais on voit bien les limites de l'exercice.

Il ne reste plus alors à ces « leaders » en recherche d'utilité (car ils n'ont en rien participé à la construction du régime supplémentaire) qu'un recours : l'insulte et la calomnie. Nous ne répéterons pas, de peur de nous salir, les immondices écrites par SUD, mais nous leur donnerons un conseil : s'ils veulent ne plus être le petit syndicat qu'ils sont devenus (non représentatif dans le Groupe BPCE et rétrogradé de la 2ème à la 4ème place dans la Branche Caisse d'épargne) ils ont intérêt à préférer le travail au crachat de venin, c'est d'évidence beaucoup plus apprécié par nos collègues.

Bernard Charrier

On pense généralement qu'il y a deux manières de faire du syndicalisme, une manière réaliste, constructive, qui suppose de tenir compte des rapports de force, une autre plus rigide, ayant du mal à faire des concessions.

Cette présentation de la part d'un syndicat qui se situe clairement dans la première option n'est pas méprisante. Nous savons que certains syndicats de la deuxième catégorie sont capables d'intégrer le réel et de dialoguer. La CGT par exemple, qui a cette réputation, signe beaucoup plus d'accords qu'on ne le croit.

Il existe hélas une troisième catégorie de syndicats pour lesquels la rigidité atteint au nihilisme (on ne signe rien, ou presque rien), à l'irréalisme (les « patrons paieront ») et

ÉDITO

RÉNOVER LES DROITS DES SALARIÉS... PAS LES SACRIFIER !

Elu Secrétaire Général lors de notre dernier congrès, il me revient la charge, mais aussi le plaisir de rédiger l'éditorial de ce *Trait d'Union* 123. L'actualité est foisonnante et l'abondance des sujets rend difficiles les choix à opérer. Bien sûr, on ne peut échapper à l'élection du Président Macron et de sa large majorité à l'Assemblée nationale, avec 350 députés de l'alliance LREM-MoDem sur les 577 que compte l'hémicycle. Moins encore lorsque sa toute première initiative consiste à vouloir légiférer par ordonnances sur les mesures pour la rénovation sociale et la réforme du Code du Travail, l'échéance de tout cela étant fixée au 20 septembre.



Au moment où ces lignes sont écrites les concertations ont débuté avec les partenaires sociaux sur l'articulation entre accord d'entreprise et accord de branche, élargissement sécurisé de la négociation collective et du dialogue social. Au nombre des projets, l'instauration d'une forme unique de représentation des personnels dans toutes les entreprises.

Suivront l'assurance chômage, la formation professionnelle et la réforme des retraites. En sa qualité de 1^{ère} Organisation Syndicale du Privé de l'Unsa, le Syndicat Unifié-Unsa a contribué à la réflexion, notamment sur la fusion des instances représentatives que nous ne partageons pas : au final, notre commission exécutive aura à se positionner sur tous ces sujets.

Autre point d'importance, l'impact du Digital sur l'organisation du travail dans nos Caisses d'Épargne et, plus largement, dans le Groupe BPCE. On se souvient qu'il était reproché à F. Pérol d'avoir pris la tête de ce qui allait devenir le Groupe BPCE après avoir œuvré à sa création depuis le secrétariat général de l'Élysée. Sa relaxe en appel laisse augurer que les orientations présentées en Commission stratégique et en Comité de groupe BPCE seront mises en œuvre. On nous promet plus de détails en novembre, lors de la présentation du plan stratégique 2018-2020.

Pour l'heure, le SU-UNSA ne cesse d'affirmer que *les emplois de demain doivent être pourvus par les salariés d'aujourd'hui !* Il relève de la responsabilité des employeurs de concrétiser cela, non seulement en déployant les formations nécessaires et indispensables, mais également en vérifiant qu'elles sont bien assimilées.

Il ne s'agit pas là d'une obligation de moyens mais bien d'une obligation de résultat et nous veillerons à ce qu'elle soit respectée. Cet engagement est l'une des illustrations de notre volonté d'être partie prenante dans les négociations relatives aux conséquences sociales des transformations à venir.

Philippe Donvito
Secrétaire Général



La section Aquitaine Poitou-Charentes accueillait le 52^{ème} congrès national du Syndicat Unifié-Unsa à La Palmyre du 29 mai au 1er juin. L'excellence des conditions d'accueil, dans un cadre sympathique et avec une météo agréable, contribuèrent au parfait mariage travail - convivialité.

Nous adressons un grand merci aux militants locaux, avec une mention particulière à Nathalie Hurtaud, Déléguée syndicale centrale SU-UNSA, qui a ouvert le congrès par un discours d'accueil vantant les qualités et richesses multiples de la région Nouvelle-Aquitaine.

NOUVELLE DONNE

Ce rendez-vous statutaire intervient tous les trois ans. Il donne l'occasion à notre organisation de dresser le bilan de la mandature écoulée, de renouveler sa gouvernance et de définir les orientations qui guideront ses actions durant la période.

Concernant le bilan, le Secrétariat national sortant a présenté un rapport moral et d'activité nourri, s'articulant autour d'un large panel des actions menées sous la houlette du Secrétaire général Bernard Charrier. L'un des axes principaux fut de reconstruire un véritable dialogue social après l'affaire des contentieux salariaux qui avait lourdement plombé les relations depuis 2010. C'est ainsi que le SU-UNSA fut en mesure de signer plusieurs accords, portant notamment sur la mise en place d'un nouveau dispositif de classifications espéré

de longue date ; et un autre sur les conditions de vie au travail intervenant après l'arrêt brutal du chantier exercé par les dirigeants sur ce dossier fin 2013. Autre fait marquant, la signature par notre organisation syndicale d'un accord NAO instaurant une augmentation salariale générale... ce qui n'était plus arrivé depuis 2007 !

Un autre pan de l'activité sur cette période concerne la protection sociale où le Syndicat Unifié-Unsa a su réunir une majorité autour de son projet : mener une réforme coordonnée de la couverture des frais de soins de santé à travers BPCE Mutuelle et de la prévoyance via la CGP (cf. Trait d'Union n°115). Rappelons que les présidents de ces deux structures sont issus des rangs du Syndicat Unifié-Unsa, Hervé Tillard pour la Mutuelle et Philippe Donvito pour la CGP.

Autre volet qui occupa largement les travaux pendant ces trois années, la communication. Il fallait redonner du dynamisme à l'image du Syndicat Unifié-Unsa et lui rendre de la visibilité, cela passant par un rythme d'expressions plus régulier, par la création d'un nouveau logo, par une maquette du *Trait d'Union*

rajeunie, par un nouveau site internet constituant une véritable vitrine de l'organisation et venant en soutien à la nécessaire syndicalisation dont le SU-UNSA doit être le vecteur. Les trois premiers éléments sont aboutis, le site Internet est en phase de finalisation avec une mise en ligne prévue courant septembre.

PROGRAMME RICHE

Ce rapport n'ayant généré que très peu de remarques et le quitus financier ayant été donné sans réserve, les congressistes purent alors participer à une table ronde ayant pour objet « Quel dialogue social à l'ère du digital » avec la présence de Gérard Taponat de Paris Dauphine. S'en suivit un autre temps de partage autour du thème « Pouvoir les emplois de demain avec les salariés d'aujourd'hui » avec la participation d'Alex Picault de l'ANACT.

Les militants bénéficièrent aussi de la présentation d'un outil de GPMC (gestion prévisionnelle des mandats et des compétences), spécifiquement développé à l'attention de notre organisation syndicale, véritable outil destiné à accompagner le Syndicat Unifié-Unsa dans la nécessaire professionnalisation de ses représentants et la transmission intergénérationnelle des compétences et savoirs faire associés.

Autre temps fort lorsque les premières pages du futur site internet furent projetées avec les explications du

prestataire sur la manière dont le site a été pensé et construit en relation directe avec l'équipe syndicale en charge de ce chantier.

Dernier gros dossier de ce congrès avec la présentation par le Secrétaire général d'un document s'intitulant « Notre histoire, nos valeurs » venant en remplacement de l'habituel document d'orientation. Si ce livret reprend l'intégralité des items inscrits dans l'ancienne version, l'écriture retenue en rend la lecture plus aisée et pratique. Organisée autour de quatre grands binômes - Libre et autonome ; Fraternel et solidaire ; Engagé et responsable ; Professionnel et innovant - caractérisant ce que nous sommes et expliquant le pourquoi. Cette partie n'aura guère vocation à évoluer et sera complétée par des fiches techniques qui développeront le « comment ». Adoption unanime du congrès !

Le Congrès s'est achevé sur le passage de relai entre Bernard Charrier et Philippe Donvito au poste de Secrétaire général. Durant les 43 mois de son mandat, le premier a su imprimer aux équipes du Syndicat Unifié-Unsa sa marque assise sur l'engagement, le sérieux et l'efficacité. Des applaudissements chaleureux accompagnèrent cette sortie. Merci Bernard !

Jean-David Camus

CAISSE D'ÉPARGNE RHÔNE ALPES

CHARGE DE TRAVAIL SUR PALIMPSESTE¹

S'il y avait une chose, une seule méritant d'être résolue immédiatement à la Caisse d'Épargne Rhône Alpes, ce serait bien la charge de travail qui pèse sur chacun de ses salariés.

Cette charge de travail excessive, dont les causes sont multiples (baisse des effectifs dans le réseau commercial et les fonctions support, lourdeur des procédures et des process, le tout saupoudré de dysfonctionnements informatiques), participe à la détérioration de la qualité de vie au travail. Si avoir les effectifs suffisants pour réaliser le travail et fixer des objectifs cohérents avec le nombre de salariés disponibles est un sujet majeur, le traitement des irritants en est un autre.

PAS DE DÉNI, MAIS UNE ABSENCE DE VOLONTÉ

Certes, tout le monde est concerné. Pourtant il nous

semble que les commerciaux paient un lourd tribut car, en plus d'avoir la pression commerciale de leur hiérarchie et l'exigence de la clientèle, ils sont fortement impactés par la lourdeur des procédures et « process ». D'ailleurs, lorsqu'on les interroge, beaucoup disent faire des dépassements d'horaires pour boucler leur journée de travail. La direction ne dénie pas l'existence de cette charge de travail mais, a contrario, ne démontre pas une volonté indéfectible de mettre en place des solutions pour tenter d'améliorer la situation.

LES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL INTERPELLENT !

Une commission ad hoc du CHSCT est censée travailler sur ce sujet, mais en 2016 elle ne s'est pratiquement jamais réunie. En outre, à la CERA, chaque réunion mensuelle des délégués du personnel est l'occasion de faire remonter les problèmes sous-jacents liés à ces irritants. Parfois même, la direction découvre le sujet en séance !

Des commerciaux aguerris (DA, CAP, RCP...) n'hésitent plus à démissionner pour tenter d'avoir de meilleures conditions de travail ailleurs. Dans le même temps, lorsque la CERA embauche de nouveaux collaborateurs provenant d'autres établissements

financiers, ceux-ci ne cachent pas leur surprise devant cet océan de contraintes procédurales et réglementaires : connaissance clients, DRC, workflow, Docubase (tendrement surnommé Docubouse par certains chargés), etc.

DES ÉTATS GÉNÉRAUX

Pour les élus du Syndicat Unifié-Unsa, la direction ne peut pas à la fois évoquer la digitalisation comme la quête du St Graal et ignorer que ses propres salariés travaillent avec des outils dont certains sont datés et inefficaces ! A la veille de son prochain plan stratégique pluriannuel, le directoire de la CERA devrait convoquer des états généraux pour déclarer la guerre à toute cette charge de travail inutile. La première mesure pourrait être de sensibiliser le haut encadrement à la simplification des conditions d'exercice de tous. Pour cela il ne suffit pas de réécrire sur un morceau de papier un constat, mais faut-il savoir écouter et faire preuve d'audace pour tenter d'apporter des solutions pratiques. L'amélioration des conditions de travail est un combat qui ne sera jamais gagné d'avance !

Patrick Mariusse

1. Manuscrit sur lequel on réécrit plusieurs fois

JE PARS...

« Je souffle la bougie, je me dessine une folie, les doigts croisés sur l'infini, je dis salut. Je change de chemin, je change de beau temps... » Ces paroles de Nicolas Peyrac seraient une jolie illustration de ce que pourraient ressentir les collègues faisant valoir leurs droits à la retraite... Heureux d'entamer une autre étape de leur vie après avoir, pendant des décennies, œuvré à la pérennité d'une enseigne bientôt bicentenaire...

Mais la réalité est souvent moins bucolique que les termes poétiques du troubadour. Régulièrement, les futurs retraités, à l'approche de leur départ, envoient à leurs collègues un message pour évoquer les moments partagés au quotidien. Pour les collègues qui connaissent le candidat au départ, le message prend tout son sens, mais pour les autres, qui ne connaissent parfois pas même le nom de l'intéressé, le message disparaît d'un clic.

ENTRE SOI

Quant à la réceptivité de la direction, il y a parfois lieu de supposer que l'expéditeur est directement tombé dans la boîte des indésirables. Faut-il seulement un événement dramatique pour ne plus figurer parmi les anonymes ? Pour que d'un seul coup on se souvienne que le collègue a eu un parcours en Caisse d'Épargne, qu'il a côtoyé des dizaines de personnes dans les agences et les services, qu'il a contribué à ce qu'est notre belle institution aujourd'hui.

Certains collègues orchestrent leur départ sous forme d'une rencontre conviviale autour d'un buffet. Souvent, une cagnotte, accessible depuis les boîtes professionnelles, est mise en ligne et permet de témoigner de la sympathie envers le collègue afin de lui offrir un présent. À ce sujet, on peut s'interroger sur la spontanéité des pots organisés par la direction pour le départ en mobilité géographique de certains directeurs de groupe. Là aussi, le principe d'un cadeau

est retenu, mais sous contrôle de la direction - selon nos sources - relativement incitatif pour les personnes concernées puisque les noms des donateurs sont remis au hiérarchique...

ALLO ! T'ES-OÙ ?

Bien évidemment, nous ne dénonçons pas le principe de se retrouver pour fêter un départ, d'autant plus si l'initiative vient des salariés. Ce qui à notre sens est dommageable, c'est que la direction, avec l'accord du salarié en question, n'institue pas, une sorte de protocole, un cadre de référence pour les départs à la retraite. L'entreprise pourrait ainsi manifester de l'attention au partant et surtout le remercier comme il se doit. Cela éviterait également que, cherchant à joindre en vain un collègue et s'étonnant de son absence à son poste de travail, on apprenne incidemment que la rupture de son contrat de travail est effective depuis plusieurs semaines déjà...

Tout semble indiquer qu'il y a plusieurs catégories de personnel au sein de l'entreprise. Pour preuve, lors du départ d'un membre d'une instance représentative,

qui a toujours essayé de co-construire avec intelligence pour le bien des salariés et de l'entreprise, la direction assure le « minimum syndical » en prononçant quelques mots de sympathie en fin de réunion. Pour le moins, le verre de l'amitié aurait été de bon ton. Les relations sociales, ça passe aussi par ces petits moments...

Pascal Binet-Wasilewski



TROP DE COMMUNICATION TUE LA COMMUNICATION ?

Il faut avouer aujourd'hui que celui qui veut communiquer au sein de l'entreprise dispose d'une multitude de moyens de le faire. La direction déploie de surprenantes capacités à imaginer des canaux qui laissent le salarié libre de livrer ses pensées. En tous cas, c'est ce qu'elle veut faire croire...

Après le téléphone et la messagerie, voici *Link*. À la Caisse d'épargne Loire-Centre, il existe aussi la *Novabox*. C'est un espace d'échanges et de partage. Une boîte à idées qui est ouverte à tous. On peut y trouver des idées classées dans plusieurs catégories : simplifier la banque, développer le business, simplifier le fonctionnement interne, contribuer à la responsabilité sociale et environnementale, optimiser les charges, mais rien sur « limiter la souffrance au travail ».

L'OUTIL NE SUFFIT PAS

Depuis le mois de juin, un nouveau réseau social, appelé *Yammer*, est apparu. C'est un réseau collaboratif d'entreprise. Selon la direction, ce nouvel outil dispose de toutes les fonctionnalités modernes et permet de « développer l'acculturation » au digital. Rien que ça ! Dit autrement, il permet d'influencer et d'orienter la nouvelle culture d'entreprise.

Vous connaissez probablement l'expression, « trop d'impôt tue l'impôt ». C'est un économiste américain, Arthur Laffer, qui a démontré qu'il existe un seuil de pression fiscale au-delà duquel l'impôt diminue en raison d'un effet désincitatif. On doit comprendre plus simplement qu'un impôt exagéré détruit la légitimité de l'impôt.

Ne sommes-nous pas arrivés à la même conclusion pour la communication ? Trop de communication n'abîme-t-elle pas la communication ? Plus précisément demandons-nous si l'accès à autant de lieux d'échanges et de communication ne freine pas l'envie de communiquer. Le salarié a-t-il réellement le droit et la liberté d'expression que la direction s'efforce d'afficher ?

COMMUNICATION ET LIBERTÉ

Si la direction fantasme sur tous les moyens de communication, n'est-ce pas aussi pour la

simple et bonne raison qu'elle veut les maîtriser ? Dans *Yammer* par exemple, qui n'est ni plus ni moins que le *Facebook* de l'entreprise, il y a un modérateur. Et lors de l'ouverture de ce réseau, il était précisé que la bienveillance, le respect et la convivialité étaient d'usage. C'est normal me direz-vous. Oui, mais cela sous-entend que cet espace n'est pas le lieu de l'élégie et des lamentations sur la rémunération en berne, les dépassements d'horaires, le sous-effectif ou bien, plus grave, les suicides.

Il faudra trouver un autre moyen pour cela. Ce réseau de communication existe déjà, et depuis longtemps. Il est même reconnu par le code du travail. Il s'agit de la communication syndicale. C'est d'ailleurs le premier lieu de libre expression connu dans l'entreprise. Mais ne nous y trompons pas, la communication n'est pas forcément de l'information. Certains trouvent une satisfaction naturelle et évidente à utiliser *Yammer*, en suggérant quelques idées parfois brillantes, parfois plus inquiétantes. Nous avons pu constater aussi que certains le font dans l'espoir inavoué de récolter les bravos de la présidente du directoire. Cependant, rien ne remplacera la liberté d'information d'une organisation syndicale libre et autonome comme le SU-UNSA.

Nadia Peschard



UNE FUSION INCOMPLÈTE DANS LES DOM... QUI EN CACHE UNE AUTRE !

Il n'y a pas si longtemps, existait une filiale IOM (International et Outre-mer) de BPCE. Elle regroupait entre autres la Banque des Antilles françaises, la Banque de la Réunion et la Banque de Saint Pierre et Miquelon. En 2016, cet ensemble a été revendu à la CEPAC. Vendre des banques du Groupe BPCE à une banque du Groupe BPCE, ça peut paraître surprenant, mais en réalité tout le monde s'y retrouvait. La CEPAC concrétisait ainsi un vieux rêve de développement ultramarin et BPCE faisait remonter dans ses caisses un beau petit pactole. Cette transaction fait grandir la CEPAC et lui permet de devenir leader sur les DOM, où elle était déjà présente. Mais tout cela a eu un coût... un milliard d'euros !

L'INFORMATIQUE AU CENTRE DU DISPOSITIF

Les changements informatiques et les formations aux outils ont coûté des dizaines de millions pour un résultat largement perfectible. Bien sûr, dans ces domaines il y a toujours un fusible qui protège les installations des surtensions. En l'occurrence ce fut le directeur informatique de l'époque qui paya injustement pour les autres, alors qu'il n'était pas plus responsable "des dysfonctionnements divers et variés" que les dirigeants. Des mois plus tard, on ne compte plus les pertes de clients dont les grands comptes et leurs flux générateurs de PNB. Et pour cause, changer dans le même temps le système informatique, la hiérarchie, l'organisation et les circuits décisionnels : le pari était très risqué mais la CEPAC est riche et pourra supporter le choc.

LE PERSONNEL EN TENSION

La fusion a été effective le 11 novembre. Cette date fut glorieuse en 1918 et plutôt douloureuse en 2016. La galère que vécurent alors les collaborateurs est encore présente : une formation insuffisante sur les outils, un accompagnement humain parcellaire sur les îles, et enfin le choix incohérent d'hommes sur des postes stratégiques qui ont complètement désorganisé les salariés de la CEPAC DOM et des 3 banques rachetées. Pour finir, la direction aura recours à la bonne vieille variable d'ajustement, les ressources humaines : un gain de 200 ETP via un plan de départs volontaires sur fond de fusion, de maillage et de digitalisation.

Le résultat en cette période estivale : un sous-effectif visible dans toutes les agences et des conditions de travail dégradées.

UNE AUTRE FUSION À VENIR

La section SU-UNSA de la CEPAC a fait front dans cette difficile étape de développement. Nos élus restent à l'écoute, unis et solidaires avec tous les salariés de la new CEPAC et poursuivant toujours le même objectif : assurer une meilleure défense des personnels.

Derrière cette fusion, une autre se profile qui paraît inéluctable : celle avec la CECAZ (CE Côte d'Azur). Nous l'attendons sereinement car depuis la nuit des temps "l'union fait la force". Nous travaillons activement, main dans la main, avec nos amis du Syndicat Unifié-Unsa de CAZ pour cette échéance. Cette force qui habite les élus de PAC et de CAZ nous permettra de réussir notre fusion syndicale... lorsque F. Pérol, notre président jupitérien, donnera son feu vert !

Marc Serkissian



BPCE SA

ÇA VOUS CHATOUILLE OU ÇA VOUS GRATOUILLE ?

Peut-être avez-vous déjà entendu parler des « irritants » ? Il s'agit du dernier terme à la mode en matière de management.

Ce terme médical (*qui cause des inflammations*) désigne un élément du domaine du quotidien, susceptible de provoquer un agacement, voire de la colère... à la longue ! A BPCE SA, la chasse aux irritants est officiellement lancée. Bien entendu, il s'agit là d'une préoccupation typique d'un siège, où on a d'autres soucis que les objectifs à atteindre et la satisfaction des clients... mais il faut avouer que le terme est plutôt bien trouvé.



fait l'écho, les responsables de la sécurité informatique de BPCE (déjà plutôt du genre frileux) ont cru bon de verrouiller tout ce qui était verrouillable.

AU GÉNIE !

Depuis deux mois (!) les collaborateurs de BPCE n'ont plus accès à leur boîte mail personnelle. Logique, puisqu'on n'a pas à consulter emails personnels sur son lieu de travail. Sauf pour faire de la veille concurrentielle avec un minimum de discrétion, par exemple, on peut difficilement utiliser une adresse se terminant par « bpce.fr »... Sauf qu'avec les

limitations imposées à la taille des documents joints sur la messagerie professionnelle, on pouvait parfois avoir recours à sa messagerie personnelle, plus souple... Sauf que ce genre de menace existe depuis qu'internet existe... Et tout cela sans la moindre explication aux salariés !

Et puisqu'il est question de pièces jointes, la dernière trouvaille de ces professionnels de la sécurité informatique est justement de les bloquer lorsqu'elles proviennent de l'extérieur. Ça, il fallait y penser ! Malheureusement pour les salariés, des pièces jointes reçues de l'extérieur (fournisseurs, prestataires, partenaires...), ça ne manque pas !

Pour l'instant, les accès à internet continuent de fonctionner... Pour combien de temps encore ?

Dans une entreprise où le principal outil de travail est l'informatique et où on nous rebat les oreilles chaque jour avec la « transformation digitale », disons que c'est... irritant ! Et surtout, cela génère une sérieuse inquiétude quant à la capacité de l'organe central à réussir cette transformation.

Didier Giraud

Parmi les premiers irritants supprimés à BPCE, on trouve :

- les portes palières situées à chaque étage en sortant des ascenseurs et qu'il fallait ouvrir à l'aide de son badge à longueur de journée ;
- La suppression de l'identifiant / mot de passe nécessaires pour l'accès à certaines applications (inutiles puisque l'identification se fait à l'ouverture de la session Windows) ;
- l'ouverture des salles de réunion, jusqu'à présent fermées à clé (il fallait aller chercher la clé et la ramener en début et fin de chaque réunion).

LA CHASSE EST OUVERTE

Tout cela donne une idée du niveau des questions métaphysiques qui occupent les dirigeants de BPCE SA. Mais quand on part de loin, on commence par le plus basique. Il n'y a plus qu'à espérer qu'on n'en restera pas là et que la direction s'attaquera ensuite à des irritants plus structurants, touchant au fonctionnement même de l'organe central, notamment en matière de transversalité et d'efficacité.

Malheureusement, chassez un irritant et trois autres reviennent au galop. Tétanisés par les soi-disant dévastatrices cyberattaques dont les média se sont

CAISSE D'ÉPARGNE AQUITAINE POITOU-CHARENTES

CACHE CASH !

Lue sur le site du *Monde.fr*, l'histoire de cette dame de 71 ans à qui la Caisse d'Épargne Aquitaine Poitou-Charentes refuse le dépôt d'espèces sur son compte, pourtant ouvert depuis plus de 30 ans. Il faut admettre que les montants ont de quoi surprendre : 150 000 € en coupures de... 500.

Cette somme serait, selon ses dires, les économies de toute une vie, passée entre autres choses à des actions de bénévolat en Guyane et au Brésil, en des lieux où l'absence de banque l'a conduite à traiter toutes ses transactions en espèces.

La lutte anti-blanchiment et son cortège de précautions sont depuis passés par là. À cette dame aujourd'hui presque aveugle, la CEAPC a naturellement demandé de faire toute la lumière sur l'origine de ces fonds.

NO COMMENT

Sans grande surprise, la chose lui est impossible et son agence continue donc de lui refuser tout dépôt. Même son de cloche chez son notaire qui a rejeté ce mode de paiement pour acheter une maison lors de son retour en métropole.

Rien n'est dit sur la tournure que va prendre cette sombre affaire.

Si la CEAPC a le droit et le devoir de demander la justification des fonds concernés, la Banque de France rappelle toutefois que le dépôt d'espèces n'est pas plafonné et que le Code Pénal (article R642-3) punit « le fait de refuser de recevoir des pièces de monnaie ou des billets de banque ayant cours légal en France ».

Priés de s'expliquer sur le sujet, la CEAPC et BPCE ont préféré faire leur mauvaise tête. Les demandes d'explications par les journalistes n'ont donc pas trouvé grâce à leurs yeux ; les deux ayant choisi de faire la sourde oreille aux demandes d'interview.

LE DOUTE SUBSISTE

On ne sait si cette dame finira pas trouver matière à placer ou recycler les fonds en sa possession. La chose semble difficilement envisageable tant qu'elle ne sera pas en mesure de justifier l'origine des 150 000 € en question.

En procédant par élimination, nous pouvons, sans trop de risques, affirmer que ces sommes ne sont ni des dividendes, ni des plus-values d'actions Natixis et encore moins la valeur finale d'un Doubl'o, si mal nommé.

Cette dame a-t-elle consacré une majeure partie de sa vie à des actions de bénévolat ? Rien en l'espèce ne nous permet d'en douter. Nous serions en revanche très surpris d'apprendre qu'elle a dérogé ces sommes au terme d'une longue et consciencieuse carrière... en Caisse d'Épargne (sauf bien sûr comme membre de directoire).

Frédéric Parrot



CARNET NOIR

NOTRE AMI JACQUES MONNIER N'EST PLUS

Les salariés ont perdu un magnifique défenseur de leurs droits, et nous un grand ami lorsque Jacques Monnier s'est éteint à l'âge de 64 ans.

Ses proches disaient de lui qu'il avait le « sens de la terre », faisant en cela référence à l'attachement fort qu'il avait pour son terroir mais également pour les femmes et les hommes qui le peuplent.

Curieux des autres et des arts, littérature et peinture notamment, son éclectisme l'amenait à s'intéresser également à l'économie et à la politique.

Homme d'engagement, il fût un militant syndical apprécié tant au plan local que national. Il représenta

le personnel de la Caisse d'épargne Loire Drome Ardèche au Conseil d'Orientation et de Surveillance de cette entreprise mais également au Comité d'entreprise dont il fût un secrétaire apprécié.

C'est encore son terroir d'origine et son sens du partage qui l'ont naturellement porté vers le mutualisme et le Conseil d'administration de BPCE Mutuelle. Cet engagement au profit des autres l'a également conduit à siéger au Conseil des Prud'hommes et à s'engager dans la vie de la cité.

Charismatique, il savait rassembler par ses idées, son verbe et une certaine faconde. Son goût prononcé pour le débat était servi par une intelligence brillante et une excellente mémoire. Sa capacité d'analyse et de synthèse en faisait un redoutable négociateur qui savait opportunément lâcher du lest, mais pas trop, pour arriver à ses fins. Et, quand il advenait que la malice s'empare de lui, il savait également faire preuve de la plus parfaite mauvaise foi.

Approchant de sa fin de carrière, il a pris soin de transmettre ses savoirs et savoirs faire et d'accompagner la montée en compétence de ses successeurs. Retraité, il est d'ailleurs resté très proche de l'équipe militante du Syndicat Unifié-Unsa de la

CELDA, tant qu'il en a eu la force, ayant connaissance de sa maladie à son départ en retraite, il y a deux ans. Dès cet instant, il s'est battu comme un lion mais le mal qui progressait sournoisement a fini par avoir le dernier mot. Sentant la fin approcher, il déclarait, serein, ne rien regretter de sa vie bien remplie.

Si les yeux de Jacques Monnier se sont fermés ce 7 avril en fin d'après-midi, nous gardons les nôtres bien ouverts sur ces belles images que nous conservons des moments partagés avec lui.

Philippe Donvito



DÉLÉGATION D'ENQUÊTE PARITAIRE SUITE À SUICIDE UN RAPPORT SANS COMPLAISANCE POUR L'ENTREPRISE

Début 2016, Laurent C., Directeur de la Comptabilité à la CELCA, commettait l'irréparable. Ce drame jeta un grand émoi dans l'entreprise qui avait déjà connu le suicide d'une Directrice d'agence en 2012. Cette fois, l'affaire a pris un angle particulier, le geste ayant été commis au siège, sur le lieu de travail de notre malheureux collègue.

Très vite l'idée que le travail pouvait avoir influencé sa décision anima les esprits. Le CHSCT s'empara du dossier en nommant une Délégation d'enquête paritaire à laquelle il confia une double mission :

- Mettre en exergue les facteurs d'ordre professionnel qui ont pu influencer le geste de Laurent C.,
- Présenter des préconisations afin de prévenir les risques psychosociaux.

Il n'était pas de son ressort de rechercher les responsabilités, domaine pris en charge par d'autres enquêtes (judiciaire, CPAM, Inspection du travail), ni d'émettre des jugements de valeur.

La Délégation d'enquête était composée de 17 membres : syndicats, CHSCT, Comité d'Entreprise et membres de la Direction. Après un an de travaux, elle a présenté son rapport au CHSCT. Nous avons attendu que ledit rapport soit mis en ligne sur le portail de l'entreprise, dans une version publiable, avant de l'évoquer dans le *Trait d'Union*.

MÉTHODOLOGIE

Elle s'est appuyée sur une base documentaire et des témoignages. Les entretiens se sont faits sur la base du volontariat, suivant un questionnaire conçu par la Délégation. Il s'articulait autour de 6 facteurs de risques psychosociaux au travail.

LE RAPPORT

Ce rapport constitue une excellente analyse de la situation en CELCA, dénoncée régulièrement par les instances... L'analyse menée par la Délégation a permis d'identifier 4 facteurs de risques pouvant être déterminants dans le passage à l'acte de Laurent C.. Voici un extrait de la conclusion établie sur les 4 facteurs, classés par ordre décroissant d'influence :

1. L'INSÉCURITÉ DE LA SITUATION DE TRAVAIL

La stagnation de sa rémunération, l'affaiblissement de sa part variable ou ses dernières appréciations ont pu créer un climat d'insécurité professionnelle. Ressenti aggravé par l'ambiance conflictuelle relevée au sein de cette Direction. Le fait d'apprendre que la CELCA recherchait son successeur a aggravé la situation.

La Délégation d'enquête considère que la position de Laurent C. était difficilement soutenable. L'insécurité au travail a donc pu être un facteur déterminant.

2. LES RAPPORTS SOCIAUX

Peu reconnue par son N+1, régulièrement contestée par un n-1, l'autorité de Laurent C. était en souffrance aux yeux de ses équipes. L'absence de soutien de l'entreprise l'a confiné dans un isolement

professionnel. La problématique de la rémunération l'a conduit à un sentiment de non reconnaissance de son travail. Les rapports sociaux ont pu être un facteur déterminant.

3. LES EXIGENCES ÉMOTIONNELLES

Des difficultés relationnelles au sein de la Direction de la comptabilité, le manque de soutien de l'entreprise et le climat d'incertitude, voire de défiance qui régnait dans cette direction, pourraient constituer un facteur de risque déterminant.

4. LES EXIGENCES LIÉES AU TRAVAIL

Malgré un raccourcissement des délais de traitement et un durcissement de la réglementation, les exigences du travail ne semblent pas devoir être mises en cause. Toutefois, l'absence de certains éléments dans la base documentaire ne permet pas d'apprécier la conciliation vie privée vie professionnelle.

LES PRÉCONISATIONS

La Délégation a conclu en formulant une liste de préconisations destinées à diminuer, voire supprimer, les facteurs de risques identifiés, adossées à des éléments précis. À chaque constat, elle expose les améliorations à rechercher et propose une série d'actions correctives.

Elle formule aussi une préconisation de portée générale et permanente : peser la charge de travail des salariés impactés par une nouvelle organisation !

Le CHSCT est chargé d'assurer un suivi de ces préconisations.

EN TIRER DES ENSEIGNEMENTS

Au Syndicat Unifié-Unsa, nous sommes attachés à ce que la mort de Laurent C. ne soit pas sans suite et qu'en cela elle serve à améliorer les conditions de vie au travail de l'ensemble de nos collègues.

Cela passe par de profonds changements, tant dans l'organisation du travail qu'à travers la manière de considérer les femmes et les hommes de notre entreprise, l'initiative et la réussite de cette transformation en profondeur incombant au Directoire.

Le Président du Directoire a d'ailleurs pris devant le CHSCT plusieurs engagements venant soutenir cette revendication et dictant par là même une feuille de route au DRH, visant tout particulièrement la conclusion d'un accord engageant sur la qualité de vie au travail.

Sabine Particelli & Pascal Cayetano
Membres de la Délégation d'enquête

UN PREMIER CRU DE QUALITÉ

Suite à l'Accord du 28 Janvier 2016 sur le parcours professionnel des représentants du personnel du groupe BPCE, un partenariat a été conclu entre l'organe central et l'Université Paris Dauphine. Dans le cadre de celui-ci, les représentants du personnel, disposant prioritairement d'un mandat national, sont invités à postuler pour intégrer cette « formation certifiante aux relations sociales » qui accueille chaque année 14 stagiaires.

Les trois candidats présentés par l'UNSA à la session 2016/2017 ont brillamment mené à terme leur parcours, l'un d'entre eux finissant major de promo. Toutes nos félicitations donc à Franck Delagrande (SU-UNSA CEPAC), Fabien Elie (UNSA BPVF) et Philippe Donvito (Secrétaire général SU-UNSA).

La deuxième promotion débute cet automne.

François-Xavier Jolicard

INTERPRO

CAPACITÉ D'ÉMANCIPATION : UN EXEMPLE À SUIVRE ?

Le Crédit Mutuel est un groupe bancaire mutualiste, décentralisé et doté d'un organe central. Tout comme nous. Cette année, le président et le directeur général du Crédit Mutuel Arkéa (Ouest et Massif central) ont bénéficié d'une rémunération démesurée. Comme chez nous.

Mais ce n'est pas ça qui nous intéresse. Ces braves gens bénéficient d'une part variable de la rémunération, comme chez nous également. Mais une partie de cette part variable (12 %) est indexée sur leur capacité à mettre en place « une émancipation et une totale indépendance » à l'égard de leur organe central, la Confédération Nationale du Crédit Mutuel.

Voilà une excellente disposition, qui devrait parler à notre propre organe central, et puisque nous avons tant de points communs avec le Crédit Mutuel, nous devrions la copier.

Par exemple, puisque la NAO ne donne rien au plan national, les dirigeants locaux devraient, pour montrer leur indépendance, voir leur part variable indexée sur leur capacité à jouer le jeu de la négociation sociale.

Agathe Prévost

LE CODE DU TRAVAIL N'EST PAS UN FREIN À L'EMBAUCHE.

On le voit dans l'actualité, il n'y a rien de plus urgent que de réécrire le code du travail. Il est trop encombrant ! Il est obèse ! Il empêche le recrutement par les entreprises ! Il est responsable du chômage de masse !

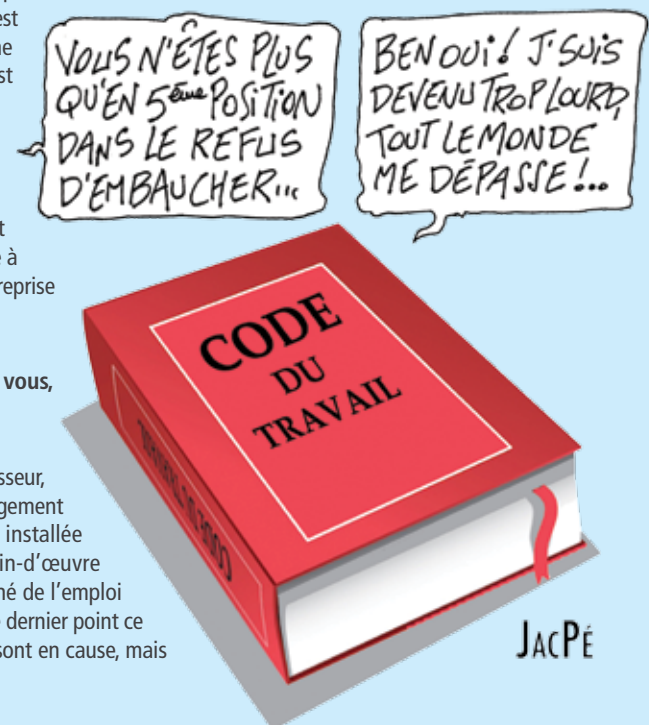
Cela a été répété à l'envi pendant la campagne électorale. Une autre nouvelle, pourtant toute récente (juin 2017), est passée plus inaperçue. L'INSEE a procédé à une vaste enquête auprès des chefs d'entreprise en France.

Question : qu'est ce qui fait, d'après vous, que vous n'embauchez pas ?

Le code du travail, sa lourdeur et son épaisseur, n'arrivent qu'en cinquième position. Largement derrière l'incertitude économique, bien installée en tête, la difficulté à trouver une main-d'œuvre compétente, la réglementation du marché de l'emploi ou le coût du travail – sachant que sur ce dernier point ce ne sont pas les salaires eux-mêmes qui sont en cause, mais les charges.

Cette Information, si discrètement reprise par les médias, fera-t-elle réfléchir le gouvernement ? Pas sûr.

Agathe Prévost





JACPÉ

CAISSE D'ÉPARGNE NORMANDIE

FACEBOOK, ATTENTION À LA DÉRIVE !

Avec deux milliards d'utilisateurs dont 30 millions en France, ce réseau social est le premier vecteur de communication à travers le monde. En quelques minutes, chaque individu crée son propre compte et entre dans une communauté où les amis virtuels s'entassent sur les branches d'un arbre généalogique sans fin.

Les facilités d'usage de ce célèbre réseau ne sont pas sans risques pour les internautes, et l'usage que l'on en fait peut avoir des répercussions sur la vie privée des utilisateurs et porter atteinte à l'intégrité des personnes.

Récemment, en Caisse d'Épargne Normandie, le président d'une association sportive, client depuis plusieurs années, s'est vu octroyer par écrit une subvention de trois cent euros pour l'organisation d'un évènement sportif. À ce jour, et après le déroulement de cette manifestation, les fonds ne sont pas encore parvenus à l'association.

DÉLATION EN LIGNE

Le président a publié une lettre de mécontentement sur Facebook visant la Caisse d'Épargne, mais ses propos n'incriminaient en aucune façon une personne en particulier. Les « amis » de la communauté se sont emparés de cette publication et l'ont largement partagée en détournant la teneur du message d'origine.

C'est ainsi que des collègues ont été nommés au travers de tous les dialogues et se sont retrouvés, à leur insu, à la une des pages Facebook.

L'impact psychologique sur nos collègues n'est pas des moindres. Afin de rétablir la vérité, ils doivent se justifier auprès de leurs proches, famille, amis et clients.

CONNEXIONS DÉCONNANTES

On ne répètera jamais assez que la vigilance doit présider à toute publication sur cette plateforme. Plus on partage et plus on s'expose. La facilité d'accéder au compte Facebook d'un tiers par la géo localisation, par le croisement d'amis d'« amis », augmente les risques encourus de voir sa vie privée exposée publiquement. Il est donc recommandé de régler les paramètres de confidentialité afin de s'assurer un minimum de protection.

Cette ère du digital doit se construire en respectant l'homme qui la met en place, en le protégeant des incursions répétées dans sa vie privée et chacun doit y apporter sa contribution en respectant un cahier des charges qui reste à écrire.

Patricia Cottard-Despierrez

LA DÉFENSE DU STATUT DU PERSONNEL

Avant d'aborder les évolutions majeures qui, à partir des années 1970, ont conduit les Caisses d'épargne à ce qu'elles sont aujourd'hui, un dernier éclairage sur les acquis sociaux spécifiques des « trente glorieuses » : le cadre statutaire.



Nous avons expliqué cette curiosité d'un « statut du personnel » ne pouvant évoluer que par des décisions prises à l'unanimité par une structure paritaire, ce qui rendait tout acquis, de fait, définitivement acquis (« *Le statut, disaient les rédacteurs du TU de l'époque, possède tous les avantages d'une convention collective sans en avoir le défaut principal, la possibilité unilatérale de dénonciation* »). À la fin de

la période, au moment où le statut est remis en question depuis quelques années déjà par la partie patronale, les salariés bénéficient à tous points de vue d'avantages largement supérieurs à ce qui se constate ailleurs dans le secteur privé. À tel point que nous fûmes emblématiquement dénoncés comme des « *privilegiés corporatistes* » dans un livre à succès de François de Closets (*Toujours plus !* vendu à 1,7 millions d'exemplaires). Ce journaliste prétendait qu'en 1981 les salaires dans les Caisses d'épargne étaient supérieurs en moyenne de 50 % à ceux du secteur bancaire. Difficile à vérifier, mais vraisemblable. La moyenne de la durée du travail (sans atteindre aux 35 heures) était inférieure à la durée légale de 40 h. Le nombre de jours de congés supérieur. Les salariés bénéficiaient de taux très privilégiés pour leurs prêts, d'une meilleure prime pour le départ à la retraite, de congés maternité plus importants etc. Les automatismes d'évolution de carrière étaient nombreux (échelons obligatoires, inscription sur des listes d'avancement contraignantes, etc.) et si rigides qu'un de nos anciens collègues raconte qu'ayant été embauché un matin, alors que l'après-midi du même jour deux autres collègues avaient été recrutés, il leur était toujours « *passé devant* » pour tout ce qui était promotion et avancement pendant toute sa carrière.

On verra comment très vite ce Statut fut contesté par les employeurs. S'il y avait des arguments juridiques pour le défendre (plusieurs procès furent gagnés par le Syndicat Unifié) il dura surtout longtemps grâce à la pugnacité du personnel. Il y eut plusieurs grandes grèves, à la fois pour défendre le statut et pour y ajouter (ce qu'il permettait) des « *avantages locaux* ». La plus spectaculaire fut celle de la Caisse d'épargne de Paris qui, débutée en octobre 1976, dura près de 3 mois (un des plus longs conflits de l'histoire sociale française) pour défendre une prime de bilan qu'on voulait leur supprimer (c'était un 14^{ème} mois lié aux résultats) ; elle vit le premier ministre de l'époque, Raymond Barre, descendre dans l'arène (« *je ne céderai pas aux grévistes de la CE Paris* », dit-il à la télévision). Le ministre eut apparemment raison des grévistes mais, du fait du non-paiement des salaires pour cause de grève, le résultat devint bénéficiaire et... la prime fut versée.

Henri Bonetti

LE CASINO UNIVERSITAIRE



Panique à bord pour la rentrée 2017 ! Les bacheliers par dizaines de milliers sont venus frapper à la porte des universités via le système APB (admission post bac). Le bac constituant un sésame pour l'accès au supérieur, un phénomène déjà perceptible depuis deux ou trois ans a connu un coup d'accélérateur : l'obligation pour les universités, faute de place, de tirer au sort les élus. Ce tirage au sort a suscité beaucoup d'émoi et le gouvernement a, dans l'urgence, bricolé des solutions de dernière minute. Il n'empêche : le processus n'est pas enrayé. 78 filières étaient concernées en 2016, 115 le sont cette année. Les études supérieures les plus demandées sont bien sûr les plus atteintes par cette curieuse manière d'opérer un tri : essentiellement les STAPS, c'est à dire les sports (42 formations sur les 115), les sciences de l'éducation, la psychologie, le droit, l'information et la communication. Dans un premier temps, même la médecine avait été concernée mais les pouvoirs publics, devant l'émotion suscitée, ont réussi semble-t-il à caser tout le monde.

FONCTIONNEMENT ABSURDE

On voit bien cependant que le système est à bout de souffle et que l'utilisation du tirage au sort, sauf à espérer des miracles, va continuer à progresser.

Pour quelqu'un pourvu d'un minimum de bon sens, cette situation est ubuesque. Ainsi, de jeunes gens très doués pour le sport, ayant les capacités intellectuelles pour suivre des études supérieures, se verront évincés de cette voie parce qu'un logiciel hasardeux ne les aura pas sélectionnés. Et cela alors que les « *heureux* » sélectionnés, qui les auront supplantés grâce à ce coup de dés informatique, abandonneront peut-être dans un an ou deux. Malheureusement, lorsque l'on scrute la réalité des chiffres et des moyens, on peut douter que le gouvernement parvienne réellement à enrayer le phénomène.

DES ÉVOLUTIONS INDISPENSABLES

Le refus de la sélection (par examen à l'entrée de l'université ou sur dossier) est depuis longtemps porté par des organisations syndicales d'étudiants. L'argument avancé : il n'y a qu'à augmenter le budget des universités, embaucher de nouveaux profs. Pourtant une élection vient d'avoir lieu, qui a conduit à une majorité bien décidée à continuer l'effort de limitation de la dépense publique. Il faut donc être réaliste. Il n'y a plus d'autre solution aujourd'hui que d'instaurer, sous une forme qui soit la plus équitable possible, une manière de sélection à l'entrée en fac. C'est la seule façon d'échapper à une discrimination à l'aveugle et de rétablir un véritable élitisme républicain.

Henri Bonetti

LES FEMMES EN PREMIÈRE LIGNE

CHARGE MENTALE AU SEIN DU COUPLE

Au-delà du déséquilibre persistant dans le partage des tâches domestiques au sein du couple, la femme assume quasi exclusivement l'administration (décision, organisation, planification...) de l'intendance familiale !

L'efficacité de toute organisation humaine résulte de l'implication de l'ensemble de ses rouages. De l'Etat à l'entreprise en passant par la cellule familiale, cette loi est intangible. Tout relâchement d'un de ses maillons ou la suractivité d'un autre génère des déséquilibres et des dysfonctionnements plus ou moins conséquents.

Au sein du couple¹, si la répartition des tâches domestiques a évolué, la parité est loin d'être avérée. Au rythme actuel, il faudrait encore quelques décennies pour arriver à l'équilibre.

Quand bien même serait-il atteint, un autre aspect du problème émerge peu à peu : la notion de « charge mentale ». Ce concept est défini par Nicole Brais, universitaire Québécoise, comme le « travail de gestion, d'organisation et de planification qui est à la fois intangible, incontournable et constant, et qui a pour objectif la satisfaction des besoins de chacun et la bonne marche de la résidence ».

QUASI PME

Dans le couple, les femmes assument quasi exclusivement cette fonction qui les conduit à

s'organiser comme des professionnelles. A la tête de quasi PME, les femmes doivent posséder de multiples compétences de gestion des stocks, d'anticipation et de conduite de crise, d'organisation de planning... qui seraient louées en entreprise ! Les conjoints en l'occurrence se comportent, au mieux, comme des exécutants plus ou moins actifs. « *Fallait me demander, je t'aurais aidée !* » plaignent ces derniers reconnaissant implicitement leur fonction de subalterne et l'ingénierie de leur compagne.

CONDITIONNEMENT CULTUREL

Au-delà de la répercussion sur la santé et l'équilibre de la femme, cette situation pèse aussi sur le couple. Inévitablement, la fatigue et le stress compromettent légèreté, disponibilité et attention... et finalement la solidité du couple.

Il serait vain et injuste de désigner l'homme comme unique responsable de cette situation. Il s'agit avant tout d'une question de société qui perpétue un conditionnement que l'on constate dans de nombreux domaines : foyers, vie associative, médias en passant

par le monde du travail. Les systèmes de représentation continuent d'assigner des comportements sexués, dits masculins ou féminins, qui conduisent très tôt à mettre aspirateurs, vaisselle et linge à laver dans les mains des femmes.

La responsabilité incombe au couple dans lequel la femme doit aussi lâcher prise en laissant l'homme passer l'aspirateur, s'occuper des enfants... comme il l'entend, même si ces tâches ne sont pas réalisées comme elle-même aurait pu le souhaiter.

La solution est sans doute plus dans l'inversion des rôles que dans la confrontation.

Serge Huber



1. Les études en la matière portent sur les couples hétérosexuels.



COURRIELS, INTERNET...

QUEL COÛT POUR L'ENVIRONNEMENT ?

La généralisation des technologies de l'information et de la communication (TIC) contribue à éviter des déplacements et donc à participer à la limitation des émissions de gaz à effet de serre. Il s'agit cependant d'un constat en trompe l'œil car l'utilisation des courriels, réseaux sociaux, commerce en ligne, téléconférences... n'a pas tangiblement diminué la consommation de papier ni les déplacements.

L'analyse du cycle de vie des TIC montre qu'elles génèrent des impacts environnementaux spécifiques : consommation de matières premières et d'énergie, émissions de polluants et de gaz à effet de serre et de déchets.

LE PRIX D'UN COURRIEL

Une étude de l'Agence de l'environnement et de la maîtrise de l'énergie (ADEME) a chiffré ces impacts. Ils sont loin d'être négligeables et doivent nous inciter à réviser nos pratiques.

L'ADEME a estimé que l'envoi d'un courriel de 1 Mo produit l'équivalent de 15 grammes de CO₂. Rapporté

à un comportement individuel moyen (envoi de 33 courriels journaliers d'1 Mo à deux destinataires) équivaut annuellement à 1000 kms parcourus en voiture. L'impact « consommation de matières premières » n'est pas négligeable. L'envoi d'un courriel avec une pièce jointe de 1 Mo consomme 7,5 gr équivalent de fer², soit le poids d'une pièce de 1 €.

Les requêtes Web pèsent aussi leur poids de CO₂. L'ADEME le chiffre pour la France à quelque 290 000 tonnes, soit l'équivalent d'un million et demi de kilomètres parcourus en voiture. Quant à l'impact « consommation de matières premières », il s'élève à plus de 150 000 tonnes d'équivalent fer.

BONNES PRATIQUES

Ces impacts sur l'environnement peuvent être limités en adoptant quelques bonnes pratiques.

Tout d'abord en préférant l'utilisation d'un ordinateur portable qui consomme de 50 à 80 % moins d'énergie qu'un ordinateur fixe.

Une gestion plus adaptée des envois de courriels peut être déterminante : ciblage des destinataires et limitation des envois en nombre, optimisation de la taille des pièces jointes et leur suppression en cas de réponse à son correspondant.

Pour les requêtes Web, le recours aux favoris et l'optimisation des recherches limitent la sollicitation des serveurs et des moteurs de recherche.

D'importantes économies sont aussi possibles par une utilisation modérée des impressions. L'ADEME estime qu'une diminution de 10 % d'impression des mails dans une entreprise de 100 personnes permettrait un gain de 5 tonnes équivalent CO₂ sur un an, soit l'équivalent de 5 allers-retours New-York/Paris.

On le voit, l'appui sur le bouton « envoi » est une action moins virtuelle qu'il n'y paraît.

Serge Huber

1. Chiffres 2014

2. Indicateur rapporté à une unité utilisée pour estimer l'épuisement de ce type de ressource. D'autres métaux peuvent être mis en œuvre



IL ÉTAIT UNE FOIS... UNE PETITE BELGE

Le *Trait d'Union* s'est intéressé à l'expérience législative que Véronique Massonneau, adhérente et militante du Syndicat Unifié-Unsa, vient de vivre.

TU : Avant toute chose, peux-tu nous retracer ton parcours que certains pourraient qualifier d'atypique.

VM : Oui on peut le dire, puisque je suis née Belge (à Jemappes), sixième d'une famille de sept enfants. Mon père était agriculteur bio très engagé dans le monde associatif de même qu'en politique, avec générosité mais pas une once de stratégie. Ma mère, assistante sociale a créé un service d'aide familiale au profit des précarisés et des plus pauvres. Très attentive à l'indépendance financière des femmes, elle militait pour qu'elles puissent s'épanouir en tant que telles dans leur milieu.

J'étais institutrice en Belgique jusqu'à suivre par amour Bruno, ce français que j'ai épousé en 1982. J'ai alors choisi de prendre la nationalité française, obtenue assez facilement en neuf mois, en même temps que naissait mon fils Pierre. Mon diplôme d'institut n'étant pas reconnu en France j'ai travaillé comme vendeuse : habits, chaussures... jusqu'à ce qu'un de mes clients m'informe que la Caisse d'épargne recrutait. J'ai fait acte de candidature et j'ai été embauchée en 1995.

TU : Comment en es-tu venue à militer ?

VM : Dès mon deuxième jour de travail, un militant du Syndicat Unifié-Unsa est venu me solliciter. L'expérience que j'avais vécue comme salariée du petit commerce, où les dispositions du code du travail n'étaient qu'une vue de l'esprit, a pesé lourd dans mon adhésion immédiate. Peu de temps après j'étais sollicitée pour me présenter à l'élection des délégués du personnel puis au fil du temps ce fut le CHSCT, le Comité d'entreprise et déléguée syndicale de la CEAPC...

TU : De la représentation du personnel à l'Assemblée nationale, quel est le chemin ?

VM : Mon entrée en politique, qui remonte à 2000, a été motivée par la volonté de prolonger mon engagement au-delà des portes de l'entreprise. Tout naturellement et par atavisme sans doute, puisque j'avais l'exemple de mes parents engagés au service des autres, j'ai choisi *les Verts* et très rapidement j'ai été investie et élue municipale, adjointe à la vie scolaire et à la petite enfance. Au total j'ai participé à 14 élections (municipales, cantonales, législatives) avec des fortunes diverses et c'est à la troisième tentative, en 2012, que je fus élue députée.

TU : La représentation nationale est souvent critiquée pour donner une image assez peu fidèle de la société française, tant les ouvriers et salariés y sont peu représentés. Tu sembles donc être une forme d'exception à cette règle.

VM : J'y ai en effet côtoyé une forte proportion de membres de la haute fonction publique. À cela

s'ajoutent les professions libérales des dirigeants d'entreprise et quelques rares agriculteurs. Je pense avoir été dans la mandature précédente la seule « employée » et notons la faible représentation de cette moitié de la population que sont les femmes qui ne représentaient que 27% de l'Assemblée de 2012 à 2017.

Les choses ont évolué dans le bon sens lors des dernières législatives mais encore trop peu d'employés et d'ouvriers. Par ailleurs, si le cumul des mandats était la règle, cela relevait à la fois de la responsabilité des candidats eux-mêmes mais également du corps électoral, notamment en milieu rural où la détention de plusieurs mandats inspire la confiance. La députation demeure un mandat qui

« Française par amour et par choix »

« impressionne » alors que c'est à la portée de tout chacun pour peu qu'on s'y consacre avec cœur et détermination car on n'est pas seul, et si on a la chance de s'être constitué une bonne équipe, c'est « un grand kif ».

TU : Durant ce mandat de cinq ans qui vient de s'achever, les émotions ont certainement été nombreuses. Quelle est celle qui, aujourd'hui encore, demeure la plus forte ?

VM : Ma plus grande émotion c'est certainement le véritable marathon que nous avons vécu pour l'adoption du « mariage pour tous ». Un texte de gauche, identitaire, créant de nouveaux droits. Avec Christiane Taubira et Dominique Bertinotti nous avions des femmes maîtrisant totalement leur sujet et des oratrices hors pair. Nous y avons travaillé sans relâche jour et nuit durant plus de 10 jours avec seulement les 8 heures d'interruption obligatoire. Cette période a forgé entre nous une véritable communauté.

Je pourrais citer également la proposition de Loi sur la fin de vie, sur le libre choix de mourir dans la dignité, que je portais au nom des Verts à l'occasion d'une niche parlementaire. C'est un sujet qui me tient à cœur et que la Belgique a déjà traité sans les psychodrames que cela peut déclencher chez nous. Mais, par souci d'apaisement sans doute, notre projet a été renvoyé vers les commissions, le Président de la République demandant à M. Léonetti de toiletter sa loi traitant de façon non satisfaisante du sujet.

TU : Quelles ont été tes plus grandes sources de révolte ?

« La République c'est fantastique »

VM : Comment ne pas parler du sexisme ordinaire que je n'imaginai pas pouvoir s'exprimer à l'Assemblée nationale ? Il n'était pas rare que des réflexions machistes fusent : il est arrivé que certains députés, s'oubliant à la buvette de l'Assemblée, tiennent des propos égrillards ou déplacés. J'en ai moi-même été victime alors que j'intervenais en séance. Un député, pourtant habituellement correct, s'est mis à caqueter pour interrompre mon intervention à plusieurs reprises. J'ai dû me défendre seule jusqu'à ce que Claude Bartolone, Président de l'Assemblée nationale, suspende la séance, convoque tous les présidents de groupes et décide d'une pénalité financière pour le coupable.

En signe de protestation, toutes les femmes de l'Assemblée ont décidé de retarder de dix minutes leur entrée dans l'hémicycle le jour des questions au gouvernement. Les caméras ont donc pu tout à loisir

filmer les sièges laissés vacants par les députées, puis leur arrivée massive toutes sensibilités confondues.

Par ailleurs cela m'a valu une petite notoriété, dont je me serais certes passée, puisque sur ce sujet on m'a invitée sur de nombreux plateaux de télévision.

TU : Heureusement, tout n'a pas été aussi sombre et tu tires de légitimes satisfactions, lesquelles ?

VM : J'ai en tête des exemples concrets. Ainsi, le projet de Loi sur le financement de la sécurité Sociale. La première année, le sujet semble très obscur, mais comme cela concerne la vie quotidienne de chaque français, et bien on s'y colle avec détermination et peu à peu le sujet s'ouvre, se laisse apprivoiser et, chacune des années suivantes, j'y ai pris un réel plaisir.

Comment ne pas être fière d'avoir collaboré à certaines évolutions législatives telles que le droit à l'oubli, tant il était injuste qu'après avoir combattu et vaincu la maladie, une personne en rémission ait à en subir les conséquences administratives, dans une sorte de double peine ?

Rendre gratuite et anonyme l'interruption volontaire de grossesse pour les mineures de 15 à 18 ans ou l'instauration du Tiers payant autorisant l'accès aux soins pour les plus démunis sont autant de marqueurs sociaux en faveur des plus faibles.

Enfin, pour l'écologiste convaincu que je suis, faire reconnaître l'exposome¹ est une vraie fierté, tout comme la possibilité désormais offerte d'engager des actions de groupe, nouvelle procédure en justice rééquilibrant le rapport de force entre consommateurs et professionnels.

TU : l'exercice d'un mandat c'est aussi le contact avec les autres, les rencontres.

VM : Absolument et les plus touchantes humainement c'est dans ma circonscription que je les ai faites, au contact de responsables associatifs par exemple. J'avais une image écornée des chefs d'entreprise découlant de la radicalité du groupe politique auquel j'appartenais à l'époque. J'ai découvert des femmes et des hommes menant des entreprises familiales relevant du monde des TPE totalement investis dans « leur affaire », traversant les mêmes galères que les quelques salariés qu'ils avaient parfois pu embaucher. Quant aux maires de petites communes, ils sont pour la plupart excellents, ils donnent tout, jour et nuit, notamment en milieu rural.

Les rencontres faites à Paris ont également été très enrichissantes d'un point de vue technique ou intellectuel, il s'agissait régulièrement d'experts dans leur domaine auprès de qui j'ai beaucoup appris. Je suis tombée sous le charme de Jean-Claude Ameisen, qui était à l'époque président du Comité consultatif national d'éthique pour les sciences de la vie et de la santé, lorsque nous l'avons audité dans le cadre de la commission aux affaires sociales de l'Assemblée.

TU : Il doit cependant y avoir des moments de doute et de solitude, à Paris ou dans ta circonscription : comment les as-tu surmontés ?

VM : Autant dans un mandat municipal tu fais partie d'une équipe sur laquelle tu peux t'appuyer, dans le mandat de députée tu te retrouves souvent seule. Même si j'avais un suppléant extraordinaire, parfois lorsqu'il s'agissait de voter une loi sur laquelle je

n'avais pas vraiment pu appréhender précisément les contours mais sachant qu'elle aurait un poids sur la vie des gens, j'ai eu des périodes d'intense introspection. Je me suis entourée d'une équipe de trois personnes avec

lesquelles je travaillais en totale osmose et avec lesquelles j'ai noué une profonde amitié. Ma déchirure est d'avoir à les licencier puisque mon mandat n'a pas été renouvelé.

TU : Une page vient de se tourner. Comment envisage-t-on les lendemains après une telle expérience ? As-tu déjà des perspectives ?

VM : Il a d'abord fallu que je digère ma défaite électorale de juin... maintenant c'est fait. J'ai adoré la fonction, j'ai conscience d'avoir vécu une véritable aventure humaine très exigeante mais tellement passionnante ! J'ai besoin d'une nouvelle fonction à vivre intensément et qui me permette de rencontrer beaucoup de gens. J'ai envie de me lancer dans une nouvelle aventure, une nouvelle vie professionnelle dans mes domaines de prédilection qui sont le handicap, l'égalité Femme/Homme, la responsabilité sociale et environnementale.

Mais je dois également revivre pour moi, me reconnecter à ma vie familiale : j'ai conscience d'avoir beaucoup reçu notamment de la part de ma famille. Il est grand temps que je donne à mon tour et je suis en pleine forme pour cela !

« Le sexisme ordinaire au cœur de la représentation nationale »

« J'ai conscience d'avoir vécu une véritable aventure humaine, très exigeante mais passionnante ! »

Propos recueillis par Bernard Charrier



1. L'exposome est un concept correspondant à la totalité des expositions à des facteurs environnementaux (c'est-à-dire non génétiques) que subit un organisme humain de sa conception à sa fin de vie (en passant par le développement in utero), complétant l'effet du génome.

LE BOUT DU TUNNEL ?

Hésitations, réticences, discussions, atteroiements... aboutissent à la signature du pacte fondateur ! Cela fait des années que les salariés de deux Caisses en parlent. Les plus anciens évoquent même le sujet depuis des décennies.

Pendant longtemps véritable serpent de mer, la fusion entre les Caisses de Lorraine-Champagne-Ardenne (CELCA) et d'Alsace (CEA) prend cette fois un chemin qui semble sans retour, si ce n'est celui d'une improbable non-ratification de dernière minute du traité de fusion ; après des mois et des mois de discussions, ce serait bien le comble et nul doute que, dans cette hypothèse, la contrariété de BPCE l'emporterait sur l'ego des dirigeants locaux.

UNE ÉVOLUTION INÉLUCTABLE ?

En effet, depuis l'annonce le 21 février 2016 par F. Pêrol des grandes lignes du Plan Stratégique Groupe 2018/2020 avec, parmi bien d'autres mesures, la réduction du nombre des Caisses régionales, les Caisses d'épargne devant passer de 17 en février 2016 à 14 (de 15 à 12 pour les Banques populaires), il n'y avait plus de doute possible.

Ni la CEA, plus petite Caisse du Groupe, ni la CELCA ne satisfont aux critères nécessaires pour espérer poursuivre encore longtemps leur route seules. Tout particulièrement celui du coefficient d'exploitation dont la cible fixée par BPCE à 63 % est hors d'atteinte dans le contexte économique et financier actuel, sans réduction drastique des effectifs.

LE FUTUR SIÈGE SOURCE D'AGITATION

Dès lors, le processus de fusion lancé par la Caisse de Picardie, autre petite Caisse du Groupe, avec celle de Nord-France-Europe pour fonder la Caisse des Hauts-de-France a confirmé, sans équivoque, la voie à emprunter.

Après certaines hésitations ou réticences au sein du COS de la CEA, le feu passait au vert et le pacte fondateur devait être ratifié par les deux COS le 26 avril. S'il l'a été en CEA (15 pour, 1 contre, 2

abstentions), les choses ont tourné différemment en CELCA. L'annonce du positionnement du siège de la future entité sur Strasbourg plutôt qu'à Metz allait déclencher une vive réaction des politiques locaux, du maire de Metz en particulier, conduisant le président du COS à différer le vote avant même que le projet déclenche discussions et atteroiements au sein de l'instance. Comme si obtenir le *chefforat* de fusion, la Présidence du COS pendant la période transitoire, la majorité aux 2/3 des sièges du futur COS, l'absorption de la CEA, semblait peser bien peu par rapport à l'emplacement du futur siège. À l'évidence l'équilibre n'y était pas malgré la « garantie d'emploi » affirmée dans le pacte fondateur au bénéfice des salariés des deux Caisses.

GARANTIE DES EMPLOIS

Finalement, les garanties apportées, à travers une déclaration du président du COS, sur le maintien des emplois sur les centres urbains de Metz, Nancy, Reims et Strasbourg facilitera la validation le 15 mai par le COS de la CELCA du pacte fondateur (11 pour, 6 contre, 1 abstention).

Enfin les directions des deux Caisses pouvaient se mettre « en mouvement lentement », pour reprendre l'expression de l'une d'elles...

À l'heure où ces quelques lignes sont rédigées, seule la date de migration informatique est connue. Elle est fixée au 18 novembre 2018. Quant à la fusion juridique, elle se fera fin juin de la même année... d'ici là, l'ensemble du contrat social devra être renégocié. L'ouverture des négociations en septembre accorde des délais courts pour un chantier aussi complexe qu'immense.

LA LÉGITIMITÉ DU SU-UNSA

Fort heureusement, les équipes du Syndicat Unifié-Unsa ont senti « venir le bouchon » et se sont préparées. Dès octobre 2016, des rencontres ont



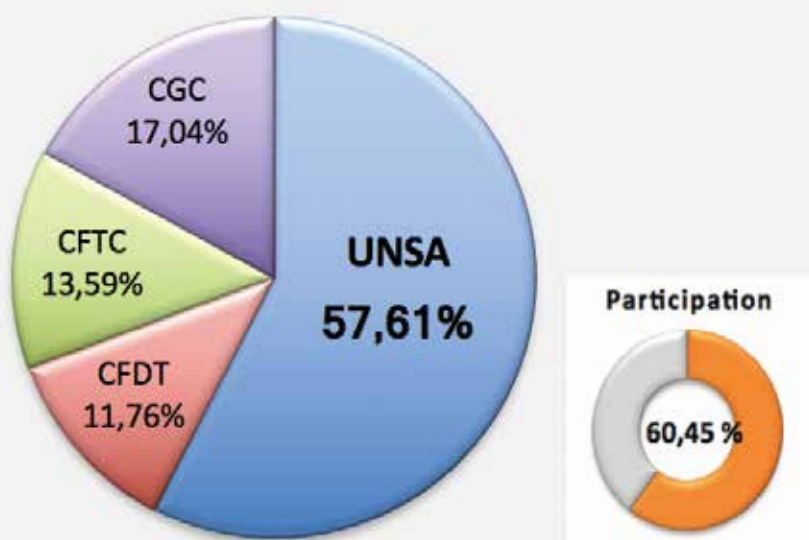
été organisées pour être, le moment venu, en ordre de marche. Un bureau régional exécutif, composé à parité de 4 représentants de chacune des deux sections, a notamment été constitué.

L'objectif est clair. Principale organisation syndicale au sein des deux Caisses (69,68 % en CEA et 36,01 % des suffrages valablement exprimés pour la CELCA aux dernières élections professionnelles), le SU-UNSA et ses militants comptent bien, avec efficacité et détermination, agir et peser ensemble avec la

légitimité de leur représentativité pour que l'emploi de tous les salariés soit préservé, leurs intérêts entendus et qu'un contrat social à la hauteur de leurs attentes soit construit.

Jean-Louis Feldner & Hervé Tillard
Délégués syndicaux centraux SU-UNSA

Représentativité syndicale BPCE SA 2017



RÉSULTATS ÉLECTORAUX BPCE SA

UNSA : UNE DÉMARCHE RESPONSABLE PAYÉE EN RETOUR

C'est bien connu, maintenir un score élevé en matière électorale n'est jamais acquis. Eh bien, c'est ce que vient de réaliser l'UNSA à BPCE SA. En obtenant plus de 57% des suffrages aux élections Comité d'entreprise et Délégués du personnel, elle voit son score progresser de 4 points et creuse plus encore l'écart avec son second qui se voit désormais distancé de 40 points !

Un tel résultat n'est pas le fait du hasard, il s'agit tout simplement du fruit d'un travail militant de tous les jours, qu'il s'agisse de traiter des grands dossiers qui concernent l'entreprise ou de rechercher des solutions pour des cas individuels de salariés en difficulté ou en souffrance. L'UNSA a cherché et réussi à établir un dialogue constructif avec les dirigeants, mais sans la moindre complaisance. En agissant de la sorte, les élus UNSA ont obtenu des avancées sur nombre de dossiers... alors que d'autres organisations syndicales préféreraient s'inscrire dans le refus de signer tout accord ou adoptant des positions excessives.

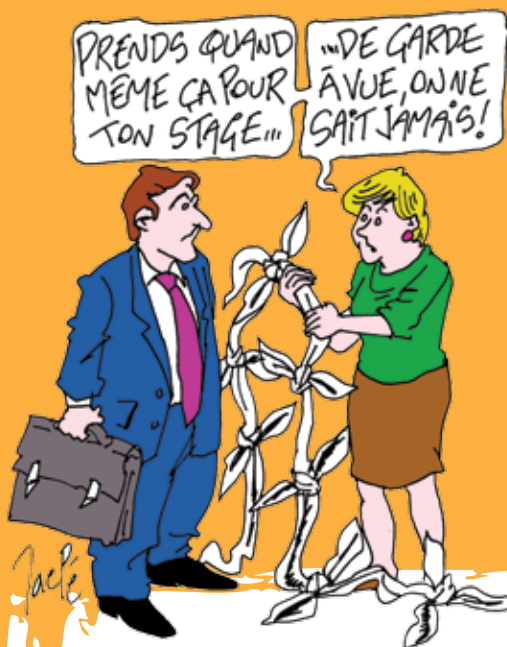
Cette attitude responsable vaut aux militants UNSA d'obtenir une véritable reconnaissance de la part des électeurs qui se sont mobilisés à 60% pour cette élection.

Autre défi que l'UNSA a su relever, celui du renouvellement des candidats qui aboutit à ce que 1 élu sur 2 soit nouveau, ceci en respectant scrupuleusement la mixité. De quoi imprimer la marque UNSA dans l'esprit des salariés... comme des dirigeants !

À noter le changement de main pour le secrétariat du Comité d'entreprise où le titulaire quasi historique du poste, Jean-Luc Débarre, bientôt en retraite, voit Didier Giraud lui succéder. Bon vent à la nouvelle équipe pour ce nouveau mandat qui, compte tenu des évolutions liées à la digitalisation, sera animé, y compris pour le CHSCT où l'UNSA est pleinement engagée.

Jean-David Camus

Garde à vue, perquisition, réquisition seraient les nouveaux fléaux qui menacent les dirigeants d'entreprise. Plutôt que d'agir dans le sens d'une amélioration des règles de conformité pour éviter de tels désagréments, des cabinets de formation proposent aux *top managers* des séances d'entraînement pour affronter la justice. Ridicule quand tu les tiens !



M. X, chef d'entreprise, répond à une convocation en vue de mise en examen. Reçu dans un bureau petit et sale, il remet son smartphone à l'officier de police judiciaire. Après une séance de photos et un dépôt d'empreintes, son interlocuteur l'abandonne pour revenir au bout d'une heure afin de commencer l'interrogatoire qui durera toute une journée.

TENUE DE COMBAT !

Heureusement pour lui, M. X ne sera pas mis en examen et pourra rentrer chez lui sereinement. Tranquillité d'autant plus forte qu'il se sentira probablement mieux armé pour affronter les potentielles affres judiciaires auxquelles sa fonction

1. Dite loi Sapin II

l'exposerait. Car il ne s'agissait pas d'une véritable garde à vue, mais d'une mise en scène dans le cadre d'une séance de coaching individuel.

En effet, des cabinets spécialisés en gestion de crise dispensent désormais aux chefs d'entreprise et top management des stages de garde à vue, ainsi que des entraînements abordant les différents actes coercitifs judiciaires : réquisition, perquisition, audition libre, etc.

Lors de ces séances de coaching, qui peuvent être facturées jusqu'à 6 000 € la journée, des conseils très concrets sont dispensés. Ainsi, en cas de garde à vue, il est préconisé d'arriver avec trois couches de vêtements : un tee-shirt, une chemise qui sera enfilée avant de voir le juge et un pull qui servira d'oreiller.

Ces nouveaux marchands de formation s'appuient sur la mise en application au 1er juin des dispositions de la loi de moralisation de la vie économique¹ qui soumet les chefs d'entreprise à de nouvelles contraintes en matière de transparence.

Il est assez cocasse de constater que l'angle retenu dans cette affaire est de considérer que la justice est agressive et qu'il convient de se mettre en situation de la combattre. Ne serait-il pas plus sain d'encourager et former les dirigeants à respecter les règles de bonne gestion et ainsi ne pas s'exposer à de fâcheux désagréments ?

Serge Huber

HISTOIRE D'EN RIRE

AMOURS CANINES

Depuis que les animaux sont considérés comme des « êtres vivants doués de sensibilité », selon une évolution récente du Code civil (loi du 16 février 2015), de nouveaux horizons s'ouvrent devant la justice.

Doivent-ils, ces animaux, être traités comme des humains ? C'est ce qu'a eu à juger le tribunal de Clermont-Ferrand, dans l'histoire dramatique d'Eden de Chavanon, une aristocratique petite chienne épagneul breton résidant dans le petit village de Messeix, au cœur du Puy-de-Dôme.

Un voisin du propriétaire d'Eden possédait lui-même un chien, un bâtard au pedigree moins prestigieux, un gaillard à la séduction canaille. Le 24 novembre 2014, les deux animaux étaient solidement attachés, mais le mâle en rut parvint à se défaire de sa laisse, à se précipiter sur la gentille demoiselle, à la suite de quoi arriva ce qui devait arriver, au grand plaisir (suppose-t-

on) d'Eden, mais au grand dam de son propriétaire qui envisageait de la faire couvrir par un épagneul breton de race certifiée. Quelques mois plus tard, Eden donna naissance à sept chiots, de petites bestioles noires ou blanches plus corniauds qu'épagneuls bretons. Pire encore, très fatiguée par l'aventure, Eden se vit amputée de son utérus, condamnée à ne plus jamais être mère. Le propriétaire réclamait au voisin 4 000 euros, 2 000 au titre de cette maternité désormais impossible et 2 000 au titre de la souffrance de l'animal, en application de la nouvelle loi.

Las ! Le tribunal de Clermont-Ferrand ne l'a pas entendu de cette oreille et a débouté le propriétaire

d'Eden, bottant quelque peu en touche. Il a estimé en effet qu'"aucun élément tangible" ne venait "confirmer la paternité du chien". "Il ressort", a commenté l'avocate du défendeur, "que la chienne a pu être saillie à deux reprises par un chien de passage, ce qui permet de déduire que d'autres chiens ont pu faire de même pendant la période supposée de conception des chiots". Le propriétaire d'Eden a fait appel car il estime que "la question principale posée sur l'indemnisation des souffrances d'un animal n'a pas été examinée par le tribunal".

Henri Bonetti



LE TRAIT D'UNION

LE SYNDICAT UNIFIÉ AGIT POUR CONSTRUIRE !

organe d'expression syndicale emblématique du



Dans chaque numéro, vous trouverez :

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

ADHÉREZ

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

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



Avec votre Smartphone flashez ce QR Code !



LE TRAIT D'UNION - Le Journal du Syndicat Unifié-Unsa - Numéro 123

Pour toute information et contact : tél. 01 43 27 88 09 ; e-mail: traitunion@syndicat-unifie.net
 Directeur de la publication : Philippe Donvito - Syndicat Unifié-Unsa 21-23, rue du Départ - 75014 PARIS

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

Photo de Une : Fotolia

Dépôt légal : 3^{ème} trimestre 2017 - 41000 exemplaires - Commission paritaire N°358 D 73 ISSN 2555-1671

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