

LE TRAIT D'UNION

LE SYNDICAT UNIFIÉ AGIT POUR CONSTRUIRE !

N° 125

DOSSIER

- BICENTENAIRE DES CAISSES D'ÉPARGNE : CÉLÉBRATION OU AMNÉSIE ? .2.3

ÉDITO .3

ÉCHOS DU GROUPE

- LE CLIENT HARCELAIT LA DIRECTRICE D'AGENCE : PRISON AVEC SURSIS !
- MANAGER À L'ÈRE 3.0
- C'EST COMME ÇA, QU'EST-CE QUE J'Y PEUX ?
- LA VALISE À ROULETTES
- DEUXIÈME PROMOTION DU CERTIFICAT AUX RELATIONS SOCIALES
- UN RETRAITÉ AU CONSEIL D'ADMINISTRATION DE LA CGP
- FORUM NETEXPLO
- LA BIEN SOURNOISE MALADIE...
- ON ÉCRIT TOUJOURS TROP !
- HÉMORRAGIE DES EFFECTIFS
- QUEL NOM POUR LA FUTURE CAISSE D'ÉPARGNE ?
- NAO 2018 : LE MATCH ÉTAIT TRUQUÉ !
- COURROUX INTEMPESTIF

.4.8

HISTOIRE D'EN RIRE .8

SOCIÉTÉ

- LES COMPORTEMENTS INDIVIDUELS N'EXPLIQUENT PAS TOUT
- GLOBALEMENT, LE MONDE NE VA PAS TROP MAL, MAIS TOUT LE MONDE NE VA PAS BIEN !

.9

INTERPRO

- UNE HÉCATOMBE À VENIR
- NON, LES RETRAITÉS NE SONT PAS DES PRIVILÉGIÉS
- BOOSTER, EN MÊME TEMPS, LES SALAIRES ET LA REPRISE !
- CONGRÈS DE LA FÉDÉRATION BANQUES ASSURANCES ET SOCIÉTÉS FINANCIÈRES

.10

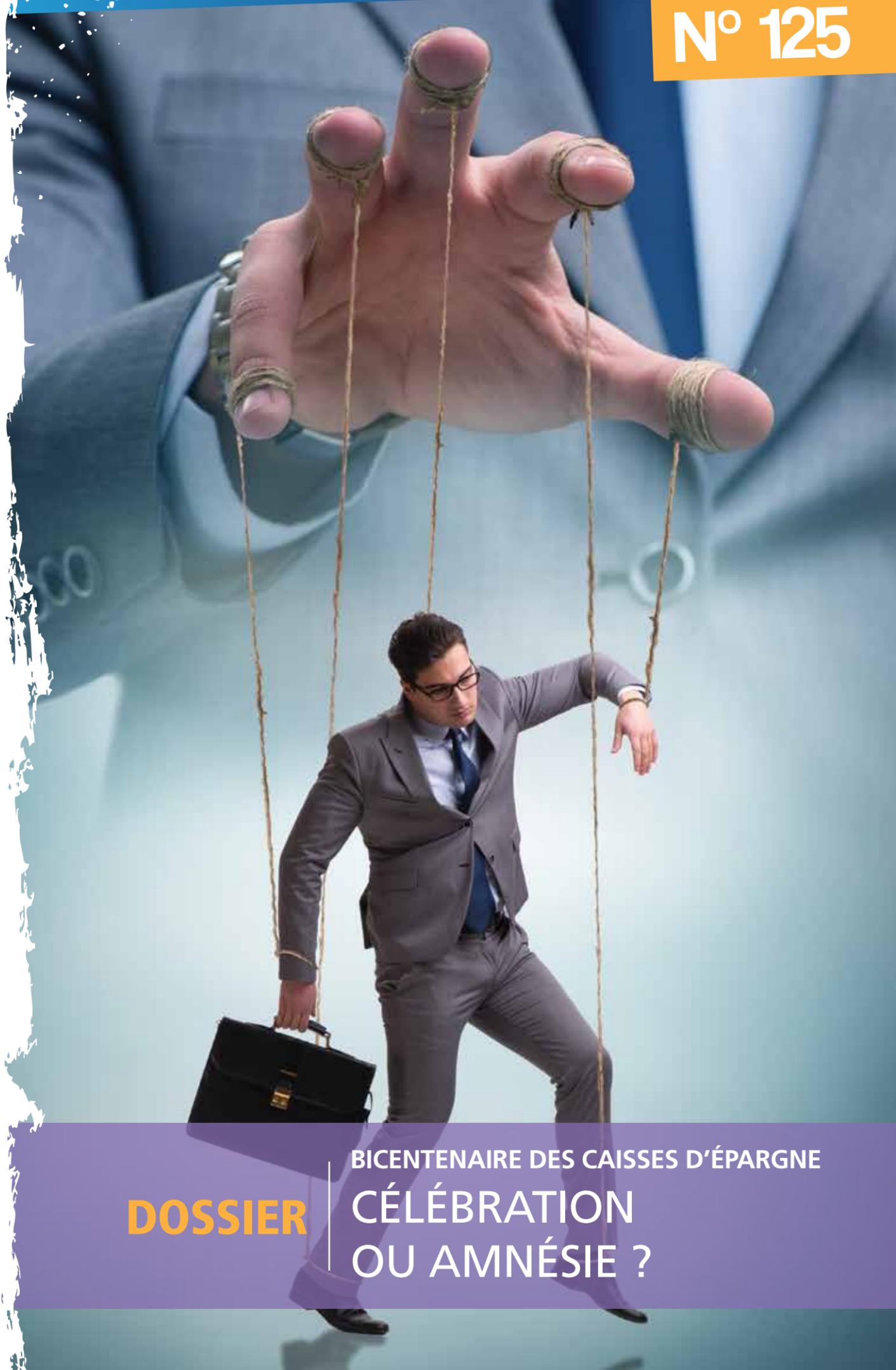
VIE DES SECTIONS

- UN AMAIGRISSEMENT EN TROMPE L'ŒIL
- NOTRE MUTUELLE A CENT ANS !

.11

VU POUR VOUS .11

ILS ONT OSÉ ! .12



DOSSIER

BICENTENAIRE DES CAISSES D'ÉPARGNE
CÉLÉBRATION
OU AMNÉSIE ?

Bicentenaire des Caisses d'épargne

CÉLÉBRATION OU AMNÉSIE ?

Nul ne l'ignore, les Caisses d'épargne ont 200 ans en 2018. Cette occasion unique d'inscrire nos entreprises dans l'histoire longue, avec tous les enseignements qu'on pouvait en tirer, a été transformée par nos dirigeants en mantra publicitaire dénué de signification. « *En deux cents ans, disent plusieurs supports publicitaires répandus dans les Caisses, tout a changé, sauf nos valeurs* ». Eh bien non, justement, et c'est tout le problème. Ce qu'on cherche le plus à changer, ce sont malheureusement les valeurs, et c'est une grave erreur que de vouloir le faire.

La première Caisse d'épargne française, celle de Paris, a donc été créée en mai 1818, à l'initiative conjointe de Benjamin Delessert et du Duc de la Rochefoucauld-Liancourt. Ces deux philanthropes s'étaient inspirés d'exemples étrangers. Des Caisses d'épargne existaient depuis 1778 en Allemagne et le système avait atteint une grande ampleur en Angleterre et en Écosse à partir du tout début du XIX^{ème} siècle.

Les Caisses d'épargne ont littéralement inventé, bien avant tout le monde, la notion de banque à réseau.

La naissance du capitalisme moderne, l'aube de la révolution industrielle en Angleterre, les enseignements de la Révolution Française, constituent alors les pôles d'un débat intellectuel qui résonne encore de nos jours. Le mouvement des Caisses d'épargne s'inscrit dans la logique libérale qui se met en place, mais dans une optique humaniste. L'ambition est de permettre à l'Homme d'atteindre l'autonomie et l'indépendance en utilisant l'argent comme moyen. Le contraire donc de l'autre possibilité du libéralisme

– si présente aujourd'hui – où l'argent est une fin en soi, le but ultime du processus économique.

Les valeurs qui émergent alors sont la proximité, la philanthropie, l'autonomie des individus, la pédagogie de l'argent et de l'épargne, l'ouverture à tous, la non-discrimination, la défense de l'intérêt général.

À dire vrai, ces deux cents années ont longtemps constitué ce que Daniel Duet, le meilleur historien des Caisses d'épargne¹, appelle une « hypnose étatique ». Jusqu'aux années 1960, le système est pratiquement figé. De nombreuses Caisses (il y en aura près de 600) maillent le territoire national en créant une proximité novatrice. Les Caisses d'épargne ont littéralement inventé, bien avant tout le monde, la notion de banque à réseau. Elles collectent l'épargne populaire sur leur fameux livret et renvoient cette formidable masse d'argent à la Caisse des Dépôts et consignations. Celle-ci l'utilise d'abord en placements « *de père de famille* » tout au long du XIX^{ème} siècle, puis progressivement en concours à l'économie réelle, jusqu'à financer la reconstruction du pays après la seconde guerre mondiale. Les « trente glorieuses » en France ont été largement possibles grâce à cette capacité qu'a eu le binôme Caisses d'épargne/Caisse des dépôts de transformer une immense épargne

rémunérée sous l'inflation, en prêts à bon marché pour reconstruire et moderniser le pays.

« L'ignorance du passé ne se borne pas à nuire à la connaissance du présent : elle compromet, dans le présent, l'action même ».

Depuis les années soixante, et surtout après les années 1980, nos entreprises ont été prises dans une perpétuelle évolution qui contraste avec la longue paralysie des 140 premières années. Cette évolution a consisté, pour elles qui avaient un statut sui generis, à rejoindre le statut connu le plus proche de leurs valeurs (le statut coopératif, celui de nos « cousins » des Banques Populaires). Cette évolution a consisté à fusionner les caisses entre elles jusqu'à n'être plus qu'une quinzaine. Elle a consisté – et ce n'est sans doute pas ce que nous avons fait de plus intelligent – à se libérer de la « tutelle » de la CDC. Elle a consisté, enfin et malheureusement, à vouloir s'éloigner des

valeurs d'origine en singeant, comme l'ont fait la plupart des banques coopératives, les banques privées traditionnelles. Quitte, en voulant être la banque de plus, à devenir la banque de trop... Les mots creux que l'on nous serine deux siècles plus tard en guise de valeurs, l'écoute, la confiance, l'audace, s'avèrent des formules sans signification qui pourraient être reprises par n'importe qui.

Cet abandon des valeurs d'origine est une faute grave, que nous n'avons pas cessé de dénoncer, car dans un monde où un flux perpétuel semble tout emporter, avoir des repères fixes est le seul moyen d'éviter la confusion. Comme le disait le grand historien Marc Bloch², « *L'ignorance du passé ne se borne pas à nuire à la connaissance du présent : elle compromet, dans le présent, l'action même* ».

Louis Martin

1. Les Caisses d'épargne – Collection Que sais-je – Daniel Duet – Ed. Puf

2. Marc Léopold Benjamin Bloch (1886 – 1944) historien français, fondateur avec Lucien Febvre des Annales d'histoire économique et sociale.

DES VALEURS MODERNES

On pourrait considérer que, dans l'environnement 3.0 qui s'amorce, ces préoccupations patrimoniales sont désuètes. Ce serait une erreur, car il n'y a rien de plus moderne que la mise en avant de ses valeurs historiques. Comme le disait le grand spécialiste en matière de management Henry Mintzberg¹ : « *Les entreprises vraiment efficaces sont celles qui savent ce qu'elles font, pourquoi elles sont là, qui ont une culture forte et le sens de leur Histoire* ».

Dans le magma concurrentiel qui est le nôtre, il est important de se démarquer, de se distinguer. Nous vivons quotidiennement les changements majeurs qui affectent nos métiers. Nos relations avec les clients utilisent toutes les ressources du monde digital, et d'ailleurs nos dirigeants ne parlent que de ça. Mais si nous prenons un peu de recul, si nous élargissons la

focale, que constatons-nous ? Les discours savants de François Pérol, les *chats* où l'on parle des *Fintechs*, de *chatbots*, de *start-up* et de *digital factory*, sont repris, exactement dans les mêmes termes, par les dirigeants des autres banques. Dans un contexte où, à la suite de la crise de 2008, les banques sont déconsidérées aux yeux de l'opinion publique, nos dirigeants pensent-ils se démarquer en tenant le même discours que les autres ?

C'est au contraire là que les valeurs traditionnelles que nous portons peuvent faire la différence. Bien entendu, il ne s'agit pas de les reprendre dans les termes qu'aurait revendiqué Benjamin Delessert. Mais il y a de la marge pour les moderniser. Il est évident, par exemple, que dans un monde de smartphones et d'objets connectés, la notion de proximité ne peut pas avoir le même sens qu'avant. Mais est-elle réellement dépassée ? Ne doit-elle pas,

au contraire, être accentuée dans la spécialisation ? De même, l'idée de pédagogie financière : dans un environnement financier anxiogène, elle n'a rien perdu de son actualité, même si bien sûr elle doit intégrer les outils et les préoccupations du XXI^{ème} siècle. Et l'intérêt général ? Au moment même où une conscience se fait jour, au-delà des clivages politiques, que les dérives du système ultralibéral entraînent des inégalités sociales insupportables, de plus en plus menaçantes pour l'équilibre de notre société, est-il raisonnable de ne pas mettre en avant la richesse historique de nos entreprises en la matière ?

LM

1. Henry Mintzberg : universitaire canadien en sciences de gestion, auteur d'ouvrages de management sur l'emploi du temps des cadres dirigeants



ÉDITO

ALLER PLUS LOIN

C'est un secret de polichinelle : quand François Pérol est arrivé à la tête du Groupe, il avait un a priori très défavorable quant à la notion de *banque coopérative*. En bon libéral, il a un moment rêvé d'octroyer à nos entreprises le statut de banque privée traditionnelle. Comme c'est un homme intelligent (sauf dans le domaine des relations sociales où son discernement semble s'effacer), il a vite compris l'erreur qui était la sienne. Le corps social des Caisses d'épargne (et des Banques populaires), avec la profondeur historique qui pèse encore sur lui, y compris sur les plus récents des collaborateurs, est attaché à ce statut. Il est une condition de son efficacité, il coagule une réelle adhésion populaire et peut aider à redresser une image sérieusement écornée depuis une quinzaine d'années. Dommage que le maintien de ce statut ne soit utilisé que comme une sorte d'argument publicitaire et qu'on n'aille pas plus loin dans le ressourcement aux valeurs fondatrices.

LM

L'INTÉRÊT GÉNÉRAL

Les Caisses d'épargne ont historiquement très longtemps consacré une part majeure de leurs profits à des missions d'intérêt général. Soit à travers le filtre de la Caisse des dépôts, soit directement, en utilisant une partie de ce que l'on appelait le « boni », leur bénéfice propre. Lorsqu'on leur a accordé le statut de banque coopérative, en 1999, on a perpétué ce marqueur historique qui faisait partie de l'ADN des Caisses en les obligeant à consacrer une partie de leurs marges au financement de Projets d'économie locale et sociale (PELS), particulièrement axés sur la lutte contre toutes les formes d'exclusion. Malheureusement, dans leur frénésie à vouloir être une « banque comme les autres » nos dirigeants n'ont eu de cesse que de faire supprimer le caractère obligatoire de ces PELS dont la réalité n'existe plus désormais que de manière résiduelle. Quand on songe au rôle que nous avons joué pendant les « trente glorieuses », tel qu'il est rappelé par ailleurs, on se prend à rêver à ce qu'aurait pu faire une véritable banque coopérative riche de nos atouts : présence sur le territoire, puissance financière, image, culture... On songe par exemple à l'immense défi que constitue la réhabilitation des banlieues, le passage aux énergies nouvelles, bon pour les générations futures et formidable gisement d'emplois.

LM

L'APPORT DE NOS AMIS ALSACIENS

Après le sommeil plus que centenaire évoqué dans l'article, c'est à nos amis Alsaciens que nous devons le réveil et la modernisation des Caisses d'épargne. L'Alsace avait en effet, entre 1940 et 1945, été annexée par l'Allemagne et très rapidement ses Caisses d'épargne ont été soumises au mode de fonctionnement Allemand. Or, les Caisses d'épargne Allemandes étaient plus autonomes, plus responsables, plus libres d'employer directement les fonds collectés que les Caisses d'épargne françaises. Elles disposaient, contrairement à nous, du compte chèques. En 1945 on souhaita aligner les Caisses d'une Alsace enfin libérée, sur le statut de « la France de l'intérieur ». Mais les Alsaciens ne l'entendirent pas de cette oreille, ils se battirent et obtinrent de conserver leur statut « Allemand », distribuant le compte chèque et surtout employant une bonne partie de leur collecte en financements « directs » des collectivités territoriales. Les Caisses d'épargne du reste du territoire souffraient de l'« écran » que constituait la CDC entre elles et les utilisateurs de leur travail de collecte de l'épargne populaire. C'est en s'appuyant sur l'exemple Alsacien qu'elles se battirent pendant trente ans pour se moderniser, pour mettre en avant le rôle majeur qu'elles jouaient dans la défense de l'intérêt général et dans le financement de l'économie territoriale.

LM

UN REGRETTABLE DÉFICIT D'IMAGE

Selon une tendance ancienne, mais qui s'est particulièrement accélérée après la crise de 2008, l'image des banques est aujourd'hui particulièrement dégradée. Aucune d'entre elles ne figure parmi les dix marques préférées des français. La première à apparaître est le Crédit Mutuel, c'est à dire la banque qui a le plus – avec peut-être parfois un peu de mauvaise foi – capitalisé sur son caractère mutualiste, sur sa proximité avec les sociétaires, sur sa marginalité dans le système libéral. Les Caisses d'épargne se traînent au sixième rang des banques, derrière le CIC, le Crédit Agricole, les BP etc. Quand on songe à l'extraordinaire popularité que nos entreprises ont connue dans la deuxième moitié du XX^{ème} siècle, c'est un crève-cœur. Il en a fallu des renoncements, des tarifications abusives, des produits financiers douteux, des alignements sur les pires défauts des banques privées pour détruire un tel capital ! L'image de la Caisse d'épargne présente partout, à côté de la mairie et de l'église, sa proximité, son association à l'idée de prévoyance, la popularité de la figure de l'écureuil, devenue universellement synonyme d'épargne. Tout cela est certes un peu désuet, mais a marqué profondément l'inconscient collectif. Il était bien entendu nécessaire de faire évoluer cette image, de la moderniser, de l'adapter au monde actuel, mais certainement pas de lui tourner radicalement le dos.

LM

REPRÉSENTATION DES SALARIÉS

UNE FONCTION MAJEURE



Le gouvernement a souhaité « moderniser le dialogue social » par la voie autoritaire des ordonnances. Sensible aux suppliques du Medef, il a réduit à l'extrême la représentation du personnel au sein des entreprises : délégués du personnel, comité d'entreprise et comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail disparaissent au profit du seul Comité social et économique (CSE). Celui-ci aura la lourde tâche d'assumer, à lui seul, l'ensemble des missions jusqu'alors dévolues aux trois instances supprimées. Pourquoi pas, direz-vous ? Mais...

COMMENT ?

Le législateur a laissé la place à la négociation d'entreprise pour déterminer l'architecture de cette nouvelle instance, fixant néanmoins quelques valeurs « plancher » pour que les partenaires sociaux disposent d'une base de départ (nombre d'élus et commissions obligatoires par exemple). D'ici 2020, les entreprises basculeront toutes dans ce nouveau modèle qui aura, notamment dans notre groupe, une obligation d'efficacité immédiate eu égard à la révolution industrielle qui s'amorce avec l'essor du digital tous azimuts.

Les partenaires sociaux ont donc la responsabilité partagée de mettre en place un outil à la hauteur de ces enjeux. La tentation d'une économie de moyens humains et financiers à laquelle pourraient succomber certains de nos dirigeants serait, à coup sûr, une erreur majeure. En effet, la richesse du dialogue social et l'implication des salariés comme la qualité de leur représentation seront essentielles à la réussite des mutations qui attendent nos entreprises.

AVEC QUELS MOYENS ?

Il ne suffira pas d'un plan stratégique faisant la part belle à la formation et à l'accompagnement au changement : le CSE devra également disposer des moyens en rapport avec l'importance et la diversité des missions qu'il devra assumer. La proximité, l'écoute des salariés, la mise en lumière de leurs attentes, l'identification de leurs difficultés... rien n'est à galvauder ! Seules les entreprises qui s'en donneront les moyens réussiront cette mutation. Pour ce faire, elles devront associer les représentants du personnel en véritable partie prenante des changements, disposant de bases solides et d'une forte expérience, prérequis conditionnés par la qualité des moyens dont elles les doteront. La qualité des accords d'entreprise qui restent à négocier sera donc déterminante.

Et pour quelle représentation du personnel ?

Depuis maintenant 70 ans le Syndicat Unifié-Unsa est partie prenante de la vie des Caisses d'épargne et de leurs évolutions successives, notamment en élaborant un socle social de qualité : en cela il a toujours répondu aux défis lancés par les évolutions de la société. C'est pourquoi, lorsqu'il s'agira de choisir judicieusement ses représentants, dont le contour des lourdes responsabilités se dessine plus précisément, le personnel pourra compter sur nos candidats, militants d'un syndicat libre et autonome, fraternel et solidaire, engagé et responsable, professionnel et innovant.

Philippe Donvito
Secrétaire Général

CAISSE D'ÉPARGNE LORRAINE CHAMPAGNE-ARDENNE

LE CLIENT HARCELAIT LA DIRECTRICE D'AGENCE : PRISON AVEC SURSIS !

Par ici la sortie ! C'est ainsi que s'achève l'histoire d'un client qui se croyait tout permis dans son agence Caisse d'épargne.

Nous sommes à Toul en Meurthe et Moselle où notre homme dispose d'une somme plutôt rondelette sur ses comptes. Au gré d'une relation bancaire qui dure depuis plus de 30 ans, et au vu de sa surface financière, il a ses entrées auprès de son conseiller notamment. Dès qu'il a besoin de quelque chose, il se rend à l'agence sans prendre la peine de s'annoncer pour vérifier si son conseiller habituel est disponible pour le recevoir.

IL VOULAIT ÊTRE ROI... SANS MODÉRATION !

C'est ce qu'il fait en mars 2017, pointant le bout de son nez au moment où son conseiller file en réunion. Comprenant qu'il n'allait pas avoir gain de cause cette fois, il hausse le ton et finit par être reçu par son conseiller en présence de la directrice d'agence qui l'invite à l'avenir à prendre rendez-vous quand il souhaite être reçu.

La remarque, tout à fait légitime pour le bon fonctionnement de l'agence, a le don de faire exploser notre homme qui quitte les lieux en vociférant.



L'histoire aurait pu s'arrêter là, sur un simple malentendu. Que nenni, le quinquagénaire adopte alors une attitude inimaginable où durant plus d'un mois il va multiplier les scandales. Sa cible est la directrice d'agence : il menace de la faire muter, remet en cause ses compétences et commet d'autres dérapages. Il inonde l'établissement de mails de récrimination et de courriers incendiaires. Il va si loin qu'à plusieurs reprises les forces de l'ordre doivent intervenir pour le sortir de l'agence.

Quel dérapage ! Et dire que l'étincelle ayant mis le feu aux poudres réside dans un écart de 60 € sur un devis d'assurance... Voilà un client qui a cru que ses avoirs lui autorisaient tout, que le personnel de l'agence devait se mettre à ses pieds ! Et quand son « jouet » s'est cassé il a fait une grosse colère avec tout ce qui suit.

#BALANCE TON HARCELEUR

Attitude inacceptable dont la victime directe aura été la directrice d'agence... devenue sa cible ! Elle s'est sentie harcelée, au point de porter plainte. Aller travailler avec la boule au ventre, craindre que ça recommence, ça n'était plus supportable. Le diagnostic a été posé par un expert psy : elle présente les symptômes d'un stress post-traumatique, identique à celui de victimes de violences physiques.

Le client a été condamné pour harcèlement moral à 4 mois de prison avec sursis et 1 000 € d'amende ! Ça n'est pas cher payé. Et pourtant il a fait appel.

La direction de la CELCA s'est montrée ferme malgré les 230 K€ d'encours de l'individu et a clôturé les comptes. Un moindre mal.

Jean-David Camus

CAISSE D'ÉPARGNE NORMANDIE

C'EST COMME ÇA, QU'EST-CE QUE J'Y PEUX ?

« On ne peut rien y faire... C'est tellement plus facile de se dire cela. Ça ne règle pas le problème mais ça l'évacue en me dégageant de toute responsabilité ! »
Vraiment ?

« J'ai 1h45 de pause méridienne ; c'est trop court pour rentrer à la maison mais trop long pour rester à ne rien faire... Alors, si je rattrapais mon retard ? Après tout je n'y peux rien, ce n'est pas de ma faute mais c'est mieux pour « mes clients ».

Si seulement j'avais le courage d'aller voir mon responsable et de poser mon surplus de travail sur son bureau. Dans un monde du travail plus juste, je n'aurais pas de dépassements horaires à effectuer ou au moins je pourrais les déclarer en heures sup'. Mais la direction ne veut pas entendre parler car ces dépassements ne sont pas réalisés à sa demande... Elle dit ne rien pouvoir y faire, me renvoie la responsabilité de cette situation en prétextant que je ne saurais pas m'organiser. Hypocrisie quand tu nous tiens !

C'est surtout qu'elle n'en a rien à faire et se permet des commentaires. C'est comme ça, après tout c'est moi seul qui ait décidé de travailler. J'ai déjà « un boulot », c'est bien, je ne devrais pas me plaindre.

Pour récompenser cette « conscience professionnelle », je n'ai qu'à demander une augmentation : ce sera pour la prochaine fois (bis repetita placent).

Je n'y peux rien, ce n'est pas de ma faute, si je veux être augmenté je n'ai qu'à aller voir ailleurs ! C'est la société qui est comme ça, qu'est-ce qu'on peut y faire ? »



Un rien provocateur tout cela me direz-vous ? Sans doute mais profitez-en pour vous interroger : « j'ai aussi le choix de commencer à l'heure, de ne pas faire du bénévolat le midi pour un groupe qui gagne des milliards d'euros, diminue les effectifs et se refuse à partager équitablement cette valeur ajoutée que je contribue à créer ! »

Sinon ce n'est pas grave, continuez de vous satisfaire du sautillant « c'est comme ça qu'est-ce que j'y peux ? » pour vous sentir moins responsable de cette situation que, malgré tout, vous alimentez...

Cédric Gandini

MANAGER À L'ÈRE 3.0

« Managers au rabais et managers kleenex ». Nouveau prisme du contrat de génération ou comment nos managers sont désormais traités à coups de hache et de H. Un traitement à 2 vitesses.

Lors de la dernière NAO nationale, nous avons eu enfin, au milieu d'une absence totale de propositions sérieuses, une quasi-bonne nouvelle. BPCE propose en effet qu'à l'horizon 2020 les responsables d'agence soient tous classés en H, premier niveau du statut cadre. Un délai de 2 à 3 ans serait nécessaire à tous nos établissements pour « s'ajuster » ! C'est beaucoup de temps pour reconnaître le statut cadre à des personnels réellement encadrants, mais nous ne rejetons pas cet embryon de bonne volonté.

RÉORGANISER, RATIONNALISER

En revanche, l'employeur est beaucoup plus agile et vélocité lorsqu'il s'agit d'user de la « H...ache » pour faire « tomber les têtes » de certains managers, devenus soi-disant inaptes à diriger leur agence « collaborative » ou teintée de digital. On oublie au passage de noter le lien avec des effectifs alloués

corrigés à la baisse. Voilà de quoi mettre sous tension nos chers managers, dont le rôle et les missions sont de plus en plus floues au travers du concept « manager ensemble ».

Même type de constat pour les managers des fonctions supports qui, pour nombre d'entre eux, sont passés du statut de directeur à celui de responsable de département, parfois de secteur ou de service. Cela a entraîné davantage d'activités, de plus en plus spécialisées et des ressources sans doute mieux qualifiées mais, là aussi, en moindre nombre. Le tout sur fond de transformations davantage annoncées et à venir que réellement opérationnelles et effectives.

Au nom de ce qui arrivera très vite, il est urgent de se réorganiser encore et toujours, en rationalisant les ressources. C'est ce que nous impose le respect aveugle du sacro-saint coefficient d'exploitation !

MULTITÂCHES

Avec des objectifs toujours plus importants à atteindre et des ressources allouées en nette diminution, le rôle du manager, animateur, pilote, coach et surtout responsable de (presque) tout, est de plus en plus complexe et difficile à assumer. Dès lors, on ne s'étonnera pas que le nombre de postulants/candidats aille en diminuant, quand il ne fait pas complètement défaut.

Peu importe. Au nom de l'autonomie et de la responsabilisation de collaborateurs « augmentés » (vive l'intelligence artificielle et autres algorithmes neuronaux), on devrait pouvoir sous peu se passer d'une large partie des managers intermédiaires : les managers « Premium » 3.0 ou leur hologramme devraient suffire.

Franck Delagrande

LE NOUVEL OUTIL POUR LES MANAGERS : LA H...ACHE 3.0



CAISSE D'ÉPARGNE LOIRE-CENTRE

LA VALISE À ROULETTES

Les anthropologues pensent que c'est de la sédentarité qu'est née la civilisation. Il semblerait pourtant que dans nos entreprises, nous ayons décidé de suivre le chemin inverse. C'est pourtant une histoire vieille comme le monde. Au début, il y avait des nomades, des cueilleurs de baies, des chasseurs confrontés à des bêtes dangereuses, puis progressivement l'homme s'est sédentarisé, entamant une marche au progrès qui nous a menés jusqu'à la digitalisation chère à François Pérol...

Cette transformation digitale est un bon prétexte pour... transformer. Et voici que les chefs de projet inventent, créent, et développent des idées tout aussi incongrues que déplacées.

Déplacer, justement. C'est le sujet. Dans une agence avec un effectif de trois personnes, qui possèdent deux bureaux et un guichet, il faut tout déplacer. Mais pour quelle raison ?

Parce que des chefs de projet ont désormais imaginé que chacun devrait, à tour de rôle, prendre sa place au guichet. Oui, la responsable d'agence, la gestionnaire de clientèle, et la conseillère commerciale devenue à son tour gestionnaire de clientèle. Sauf qu'il y a bien deux bureaux et seulement deux. Des bureaux occupés depuis plusieurs années par ces mêmes salariées nommées depuis plusieurs années dans cette même agence.

POUSSE-TOI DE LÀ QUE JE M'Y METTE

Il faudra désormais laisser sa place de bureau à ce nouveau gestionnaire de clientèle qui ne tiendra plus en permanence le guichet. Par conséquent, il faudra se déplacer plusieurs fois dans la semaine, voire dans la journée, et faire suivre ses instances et les outils qui vont avec.

Comme c'est amusant ! Un piment de plus à notre quotidien qui regorge de procédures, de morcellement de tâches et de charge de travail.

Face à ce petit bouleversement, les occupantes historiques des deux bureaux ont manifesté leur inquiétude devant ce changement d'organisation qui, pourtant, donnait sans contestation de bons résultats et une satisfaction reconnue de la part de leur clientèle.

Voici donc l'idée farfelue qui a traversé l'esprit des chefs de projet. Car un chef de projet, quand il doit faire passer un projet important, doit avoir réponse à tout. Il a donc proposé d'équiper ces trois collègues de valises à roulettes pour déplacer tout ce capharnaüm précieux.

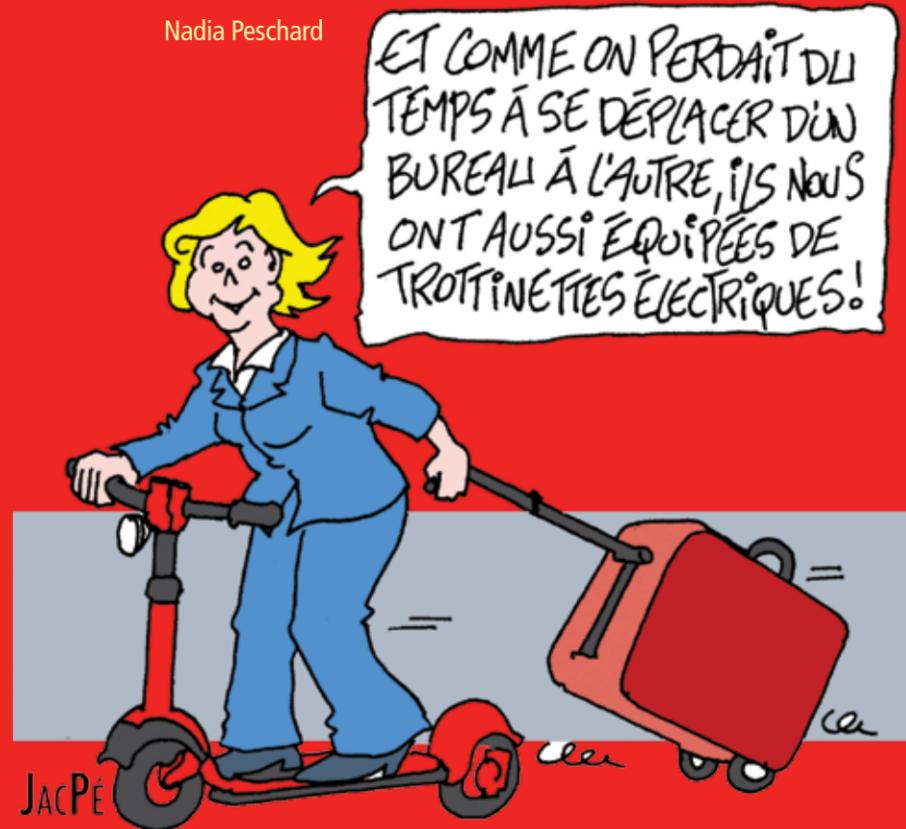
EMBARQUEMENT IMMÉDIAT

L'avantage d'une telle idée, c'est le plaisir d'avoir déclenché une belle rigolade. Un fou rire franc partagé par les clients qui se sont étonnés de voir leurs conseillères habituelles jouer les hôtes de l'air avec cet équipement accessoirisé, mais sans l'uniforme. Manquait juste le slogan, « un uniforme gris et rouge qui allie chic et fonctionnalité. Une véritable invitation au voyage, dès l'embarquement dans l'agence ».

Cette valise, doit-on l'avouer, n'a rien résolu. Les déplacements forcés entraînent une charge de travail supplémentaire, accentue le risque de perte de documents, et vide la relation client de sa personnalisation qui, pourtant, reste le bien le plus précieux pour marquer sa différence dans l'univers uniforme du digital.

Puisque le monde du travail doit tourner la page de la sédentarisation, gageons qu'à défaut d'avoir convaincu les salariées des biens fondés du nomadisme de bureau, on pourrait leur éviter l'achat d'une valise cabine pour leur prochain voyage. Ce serait toujours ça.

Nadia Peschard



UNIVERSITÉ DE PARIS DAUPHINE

DEUXIÈME PROMOTION DU CERTIFICAT AUX RELATIONS SOCIALES

Une deuxième promotion vient d'achever le cursus académique prévu à l'accord sur le « Parcours professionnel des représentants du personnel au sein du groupe BPCE », dont nous sommes signataires, mais qui est contesté en justice par une autre organisation syndicale (voir article COURROUX INTEMPESTIF page 8).

Nous avons inscrit quatre militants de l'Unsa qui ont tous mené avec succès ce parcours de certification délivré par l'université de Paris Dauphine. Qu'ils en soient ici félicités. Il s'agissait de Didier Giraud (BPCE SA), Christophe Mieuxet (BRED), Natacha Jolicard (CEHDF) et Sabine Particelli (CELCA). Nous avons interrogé cette dernière pour mieux appréhender à la fois ses motivations, ses attentes et son ressenti.

Le Trait d'Union : Sabine, tu as de l'expérience en Caisse d'épargne et tu portes des mandats depuis quelques temps déjà. Qu'est-ce qui t'a incitée à t'inscrire à ce cursus qui suppose sans doute un fort investissement personnel ?

Sabine Particelli : J'ai toujours défendu l'idée que la formation tout au long de la vie est une nécessité, et plus encore dans mon mandat de Secrétaire de Comité d'Entreprise que j'exerce depuis 10 ans à la Caisse d'Épargne de Lorraine Champagne-Ardenne. En 2015, en obtenant la Licence Conseiller Clientèle, j'ai eu confirmation de l'importance de cette formation continue. Non seulement cela m'a permis de valider des compétences en les valorisant

mais j'ai également eu le sentiment de devenir plus légitime et beaucoup plus proche des collègues que je représente.

TU : Comment passe-t-on d'une licence professionnelle commerciale à la certification aux relations sociales et en deux mots quel bilan en fais-tu ?

SP : Le plus dur c'est de se remettre en situation d'apprentissage après une période d'interruption. Mais, une fois dans la dynamique, les choses s'enchaînent naturellement et puis il faut dire que le thème est attractif pour toute personne ayant à représenter le personnel. Voilà pourquoi, dès que j'ai eu connaissance de ce cursus, c'était devenu pour moi une évidence de me lancer dans l'aventure de la Certification aux Relations Sociales. Le parcours allait bien au-delà des dix jours de formation en présentiel, il a nourri ma réflexion concernant le « corps social du futur » et m'a ouvert des horizons. Les qualités des différents intervenants et les recherches effectuées pour mon sujet présenté en fin de parcours m'ont énormément appris. Bref, un bilan très positif à mes yeux.

TU : Quel est donc ce sujet, support de ta soutenance ?

SP : J'ai choisi de parler de la Responsabilité Sociale des Entreprises et de présenter notamment des fiches actions très concrètes à mettre en place dans nos établissements (CET solidaire, Ruche

d'entreprise, modèle d'économie circulaire avec le Comité d'Entreprise).

TU : Il semblerait que cela ait plu mais dans ton vécu quotidien, comment cela se traduit-il ?

SP : J'ai pu balayer d'un revers de main les idées préconçues et ancrées depuis longtemps dans nos fonctionnements, qu'elles soient du côté des employeurs ou de celui des syndicalistes. En effet, le dialogue social peut être différent en changeant nos postures et en ayant la conviction de construire l'avenir dans le respect de toutes les parties prenantes et surtout celle des salariés.

Propos recueillis par
Bernard Charrier

BPCE SA

UN RETRAITÉ AU CONSEIL D'ADMINISTRATION DE LA CGP

« On ne peut rien y faire... C'est tellement plus facile de se dire cela. Ça ne règle pas le problème mais ça l'évacue en me dégageant de toute responsabilité ! » Vraiment ?



Le Syndicat Unifié-Unsa a intégré, dans sa délégation siégeant au Conseil d'Administration de la Caisse Générale de Prévoyance (CGP), un militant retraité. Il s'agit de notre camarade Marcel Durieux, ancien de la Caisse d'épargne Rhône-Alpes. Ce geste fort est emblématique de l'importance majeure qu'accorde aux préoccupations des retraités notre organisation syndicale. La CGP gère en effet le régime de maintien de droits, qui concerne toutes celles et tous ceux qui ont été embauchés avant le 1er janvier 2000, et les provisions de plus de 5 milliards d'euros qui y sont affectées. Elle gère également le régime de retraite supplémentaire qui, lui, concerne tous ceux, actifs ou retraités, présents dans les Caisses après le 1er janvier 2000. Ces éléments spécifiques représentent une part importante des pensions servies actuellement (souvent entre 20 et 30 %) et une part également importante des futures retraites des actifs, notamment des plus jeunes. Il est essentiel qu'un militant retraité veille à la bonne gestion de ces fonds, qu'il se batte également en direct pour que notre maintien de droits soit revalorisé régulièrement. Surtout dans le contexte actuel où l'augmentation non compensée de la CSG frappe injustement les retraités des classes moyennes, comme l'ont dénoncé nos adhérents retraités en manifestant le 15 mars.

Henri BONETTI

FORUM NETEXPLO

Le 13 février 2018 se déroulait à l'Unesco le 10^{ème} Forum Netexplo, sur le thème « Interface zéro, Décision zéro ». Dans un contexte de digitalisation de nos entreprises et de nos métiers, il était naturel que nous nous intéressions à la chose.

NETEXPLO QUÈSACO ?

Observatoire indépendant qui étudie l'impact du digital sur la société et les entreprises, Netexplo a été créé en 2007 par Martine Bidegain et Thierry Happe qui en est également le Président. Netexplo est partenaire depuis 2011 de l'Unesco.

Sommes-nous en train de dessiner un avenir « Human Zéro » ?

Ce forum fut l'occasion de présenter 10 projets digitaux mondiaux parmi les plus remarquables. Naturellement, les relations croisées entre intelligence artificielle, big data, biotechnologie, gaming, cyber sécurité, robotique, impression 3D, blockchain, mais aussi avec les incontournables réseaux sociaux, ont été mises en exergue. Disons-le tout de go, ce que nous savons de Watson¹ semble déjà dépassé au regard de ce qui fut exposé tout au long de cette journée.

INTERFACE 0 – 0 DÉCISION

Pour vous éclairer, nous n'avons retenu ici que le thème « Interface zéro - Décision zéro ».

Sandrine Cathelat, Directrice des études Netexplo, s'exprime ainsi « Les technologies poussent vers un monde d'interface zéro : de moins en moins d'écrans, de claviers, de boutons, de commandes visibles ou audibles. La solution est alors d'incarner l'intelligence numérique et artificielle (IA) dans un robot. On peut choisir de dissimuler la présence du robot sous les traits d'un humain, ou au contraire jouer la carte robotique. Tout est question de relation... ».

En l'espèce, l'intégration de l'IA sous les traits d'un humain se prénomme Sophia. Reproduisant plus de 60 expressions faciales, interagissant avec les personnes qui lui parlent, reconnaissant les visages des humains, etc. cet humanoïde s'est récemment vu attribuer, par le roi Salmane d'Arabie Saoudite, la citoyenneté de son pays. Nous laissons chacun à sa propre réflexion quant à cette distinction.

On ne pourra répondre à ces questions que lorsque nous saurons quels sont le statut et l'utilité de l'Homme.

Quant au versant « décision zéro », Sandrine Cathelat poursuit : « Nous nous sommes entourés de complicités digitales de plus en plus décisionnaires.

Elles nous informent, nous proposent des analyses, nous conseillent et nous coachent, pour finalement de plus en plus prendre la décision d'agir, voire même agir en toute indépendance sur le monde digitalisé et interactif que nous vivons. La question est : qui est aux commandes, qui pilote nos sociétés, nos entreprises, nos vies ? Qui prend les décisions ? Et si c'est bien la machine, selon quelles règles, quelles ambitions, pour qui ? Se pose alors LA question : dans ce monde d'interface zéro et de décision zéro : y a-t-il encore un Homme dans la boucle ? Quels sont le statut, la place, l'utilité d'Homo Sapiens ? Sommes-nous en train de dessiner un avenir « Human Zéro » ?.

DES PERSPECTIVES VERTIGINEUSES

À ce stade de l'exposé, le décor construit par notre imaginaire pourrait s'intégrer à la perfection dans un film de Spielberg. Dans cette assemblée de 1 500 personnes, les visages se tournent les uns vers les autres afin de recueillir un quelconque réconfort, attestant de notre propre existence.

Sandrine Cathelat de conclure : « Aujourd'hui, on s'interroge beaucoup sur le statut de la Machine, ses compétences et ses limites. Mais je pense qu'on prend le problème à l'envers. On ne pourra répondre à ces questions que lorsque nous saurons quels sont le statut et l'utilité de l'Homme. Et à partir du moment



où l'on aura défini cela, et qu'on sera à l'aise avec, il n'y aura aucune raison qu'un complice digital fasse peur ».

On s'interroge sur le statut de la Machine, ses compétences et ses limites...

Et pour ce qui est des « complices digitaux », d'ici 2025 chaque foyer devrait disposer de 30 objets connectés dotés d'intelligence artificielle. Nul recoin de notre société peut échapper à l'AI, sous quelque forme qu'elle se présente. Il s'agit là d'un immense défi, économique, culturel, ethnique, juridique... opportunité ou menace ?

Patricia Cottard

1. Logiciel d'intelligence artificielle créé par IBM, Watson peut par exemple composer de la musique, conseiller des médecins des avocats ou des banquiers ou même tenter d'évaluer l'humeur de son interlocuteur. Il a été installé par le Crédit Mutuel sur le poste de ses agents et il apprend d'eux... avant de faire tout seul.



CAISSE D'ÉPARGNE AQUITAINE POITOU-CHARENTES

LA BIEN SOURNOISE MALADIE...

Au plus haut niveau de l'Etat, depuis quelques années, la parole est décomplexée. En voulant paraître plus proche du peuple, nos politiques se laissent aller à ce qu'ils imaginent être le langage de la rue. Nous assistons à une banalisation de propos à caractère discriminant, parfois raciste, bien trop souvent sexiste. Dans une société, cela pose une ambiance délétère, dans une entreprise, les effets peuvent être dévastateurs.

À la CEAPC, même si le phénomène semble très isolé, certains hiérarchiques ont adopté un langage aux accents de fond de vestiaire.

Bafouant les principes de la Charte de Management, jugements de valeurs et remarques cinglantes sont assénés, créant malaise et gêne. Imaginant faire preuve d'esprit et de dynamisme, certains manient prises à témoin et stigmatisation. Croyant s'assurer la complicité de l'auditoire, les mêmes entonnent le célèbre mot d'ordre gage de tous les dérapages : « ce qui se dit ici, ne sort pas d'ici ! » ... et pourtant il y a des fuites.

MALTRAITANCE

Dans ce cénacle la grossièreté est hélas de mise : « le boulet », « il est encore là lui », « qu'est-ce qu'elle te fait cette salope », « c'est un cerveau lent », « si elle

ne veut pas partir, fais là craquer », « il faut qu'il se sorte les doigts du cul », etc.

Nous sommes bien loin de l'écoute et de la bienveillance. Pire encore, cette liberté de langage incite insidieusement les autres à s'exprimer de la sorte. C'est comme une gangrène, cela débute par une petite tache...

ECARTER LES PLUS FAIBLES

Il y a aussi les paroles directes, toujours délivrées aux plus fragiles, aux plus lents, aux plus vieux. Autant de façons de faire assimilables à de la maltraitance.

Nous nous interrogeons sur ces comportements qui pourraient faire tâche d'huile car la période est propice. « RHD 20#20 », déclinaison régionale du plan stratégique groupe, impose une production à

marche forcée avec une réduction des effectifs annoncée : quasi 200 salariés en moins en 2020.

La pression augmente, la cadence est très soutenue et le contrôle continu s'intensifie. Il est alors tentant pour certains d'écarter « les plus faibles ». Il faut aussi épinglez les plus récalcitrants, écarter les libres penseurs ou ceux qui ont l'outrecuidance de poser des questions... Qu'importe le nombre d'arbres à abattre pourvu qu'on ait les bûchettes !

RICHE DIVERSITÉ

La diversité, qui est une richesse, a toujours fait la force du Syndicat Unifié-Unsa. Nous sommes donc convaincus de ses vertus. Bien accompagnés, bien formés, nos collègues sauront relever les défis de la transformation des métiers comme à chaque



grande mutation de nos entreprises qui en ont vécues de nombreuses. Ils l'ont toujours fait grâce à l'implication de managers vertueux, dont nous savons qu'ils sont les plus nombreux. Pour mener à bien des projets ambitieux, un dirigeant doit pouvoir compter sur un management de qualité. Il est donc de sa responsabilité mais aussi de son intérêt d'éradiquer toute forme de déviance dans la pratique managériale.

Christine JOLIEY

ON ÉCRIT TOUJOURS TROP !



Au détour d'un entrefilet paru le 7 février dans un hebdomadaire satirique paraissant le mercredi, comment ne pas sursauter aux propos tenus dans le journal le Monde par Patrick Arthus, responsable des études économiques de Natixis.

À déguster sans modération : « *La dynamique du capitalisme est aujourd'hui bien celle qu'avait prévue Karl Marx* »... Traduction : pour éviter un recul de leurs profits, les entreprises captent toujours plus de valeur ajoutée, au détriment des salariés ! Bienvenue à la Caisse d'Épargne, Patrick ! Et plus particulièrement dans celle des Hauts de France...

MARIONS-NOUS !

Pour mémoire, les Caisses de Nord France Europe et Picardie ont convolé en justes noces l'an dernier, ce afin d'atteindre la nébuleuse « taille critique » dont on nous rebat les oreilles depuis... depuis quand d'ailleurs ? Il s'agissait également d'optimiser les moyens et compétences des deux ex-entités, dans le but « *d'aborder sereinement l'avenir et anticiper les écueils qui ne manqueront pas de se dresser devant nous rapidement* » !

C'est beau comme l'antique, non ? Les élus du Syndicat Unifié-Unsa ont immédiatement sollicité le versement d'une prime de fusion, arguant de la masse de travail supplémentaire à absorber et des difficultés inhérentes à la création d'un tel mastodonte...

La réponse, mi-chèvre mi-chou, susurrée par notre Directoire, laissait présager une suite favorable à notre requête légitime : candides que nous étions...

TU L'AS DIT PAT' !

Il fut décidé, de manière unilatérale, le versement d'un complément d'intéressement qui concluait le débat de manière définitive ! Au vu des résultats indécents des deux ex-Caisses en 2016 et de l'Accord minimaliste en vigueur, c'était, de fait, la moindre des choses... Or, quelle ne fut pas notre surprise, lors du dernier Conseil d'Orientation et de Surveillance, d'apprendre de la bouche du Président que des primes, allant de 15 000 à 35 000 € avaient été votées pour les Membres du Directoire et qu'une enveloppe de 1,1 million d'€uro avait été provisionnée, afin de récompenser « *certaines équipes fortement impactées par la mise en place de la fusion* », soit 280 collègues sur un peu plus de 3 000 ! Sortez vos calculatrices, ça fait tout de même un petit bonus de 4 000 € en moyenne... et pour les 2 700 autres ? Quels 2 700 autres ? Arrêtez donc de toujours vous plaindre, nantis que vous êtes ! « *Cette dynamique aboutit nécessairement à la hausse des inégalités de revenus et, d'autre part, à des crises financières.* » conclut Patrick Arthus, notre Marxiste des temps nouveaux... Son propos était vraiment « Capital »... Saluts de pauvres !

Thierry Copin

HÉMORRAGIE DES EFFECTIFS

Dans leur langage aseptisé, nos dirigeants aiment expliquer que, dans le cadre de la transformation digitale, nous assistons naturellement à « une courbe baissière » des effectifs. Nul besoin de traduire cet euphémisme qui en dit long sur leur incapacité à assumer le sous-effectif chronique, tout comme cette hémorragie criante de salariés voguant vers des cieux plus cléments.

Quand les départs correspondent à des retraites, à des mutations, voire à des réorientations professionnelles, c'est dans la nature des choses. Mais depuis plusieurs mois, nous assistons à des démissions, des abandons de poste de salariés précieux, formés, jeunes et promis à un bel avenir. Ceux-là même que les managers nomment les éléments d'avenir. Les clauses de non concurrence n'y font rien, la concurrence est rude, nous le savons, mais cette fois elle n'est pas commerciale mais bien salariale. Il s'agit là d'un vrai fléau. Les promesses faites par des chasseurs de tête concernant principalement les métiers spécialisés, les gestionnaires de portefeuille professionnel ou patrimonial. Mais pas uniquement, puisque les métiers de formateur, de chargé de clientèle, de responsable d'agence sont eux aussi touchés. La promesse d'une rémunération plus attractive, selon les postes et les régions, peut aller de 6 000 € à 15 000 € de plus par an. Il y a matière à réflexion. Et quand la machine est lancée, cela donne des idées à d'autres, qui comprennent que c'est possible. L'hémorragie continue.

DÉMARCHE MORTIFÈRE

Certains tournent la page de la banque pour tenter leur chance dans des professions voisines : l'assurance, l'immobilier. D'autres s'évadent vers d'autres fonctions, tournant le dos définitivement à un milieu professionnel en plein bouleversement, qui devient nocif, destructeur, parfois tyrannique.

Dans le même temps, des postes restent vacants pendant de trop longues périodes. La question mérite d'être posée : est-il impossible de recruter ou y a-t-il une volonté de laisser vacants des postes, pour économiser sur les frais de gestion, améliorer le coefficient d'exploitation et dégrader inéluctablement les conditions de travail ? Qui aujourd'hui, en bac+3, accepte un poste de commercial avec une rémunération proche du SMIC ?

ON NE VOUS RETIENT PAS !

Il y a bien retournement du marché. Les Directions des Ressources Humaines, qui annoncent sans complexe



que « la boîte à chèques » est ouverte (comprenez « ceux qui ne font pas l'affaire, on ne les retient pas »), devraient plutôt ouvrir cette boîte à chèques pour retenir, motiver et récompenser des salariés dans leur grande majorité sérieux et exemplaires. Ils pourraient même recruter à un salaire décent ceux qui feront la banque de demain. À défaut, les « salaires de chasse » présentés par les concurrents pourraient bien ne plus placer le groupe BPCE dans le classement des banques françaises avec qui il faut compter.

Nadia Peschard

FUSION CELCA-CEA

Quel nom pour la future Caisse d'Épargne ? LE GRAND TEST

Voilà plus d'un an que les premiers échanges relatifs à la fusion entre les Caisses d'épargne d'Alsace et de Lorraine Champagne Ardenne ont été lancés. Très vite, et bien avant que le pacte fondateur soit validé par les COS, le nom de CE Grand Est, éponyme de la région, a pris corps dans les esprits. Rien d'officiel, mais une logique implacable : lisibilité et identification.

Pourtant, le 15 octobre les deux COS sont réunis pour une journée de « découverte ». Au moment de débiter la présentation de la macro organisation, les dirigeants annoncent que le comité stratégique, composé des présidents de COS, de directoire et quelques « initiés », a choisi le matin même le nom de la future entreprise : Caisse d'épargne Alsace Lorraine Champagne-Ardenne.

L'acronyme CE ALCA rentre alors dans les esprits et les écrits !

ÇA RENTRE PAS DANS LES CASES

Mais la saga du nom ne s'arrête pas là... Les 36 administrateurs des deux COS et les censeurs reçoivent début février un mail, cosigné des deux présidents de COS, expliquant que le nom choisi est rejeté par l'informatique Groupe qui impose un nombre limité de caractères ! Ça n'est pas avec les salaires qu'un tel trop-plein risque de se produire...

La chose étonnante est que cette fois les COS sont consultés, sur trois propositions :

- CE Grand Est
- CE Est France Europe
- CE Grand Est Europe

Les 18 membres de chacun des deux Cos sont appelés à se prononcer sur un premier et un second choix. On invite également les censeurs à participer au sondage.

Le résultat est cocasse. Alors qu'en choix 1, « Grand Est » et « Est France Europe » arrivent en tête... mais ex-aequo (ce qui est également le cas en choix 2), ils sont éliminés au profit de « Grand Est

Europe » arrivé 3ème mais qui recueille plus de voix... en choix 1 et 2 cumulés !

Propositions	Choix 1	Choix 2	Cumul
Grand Est	18	5	23
Est France Europe	18	5	23
Grand Est Europe	7	23	30

Plus tortueux tu meurs... surtout que des rumeurs laissent entendre que certains administrateurs

auraient subitement demandé à modifier leur choix initial. Heureusement il ne s'agit que de la détermination du nom de la future Caisse. Le premier avait été imposé, le second résulte d'une consultation des deux COS. Dommage qu'il n'y ait pas un troisième tour, car cette fois les salariés auraient certainement été sondés... avec un moindre risque d'aboutir à une égalité parfaite des voix à 3 000 qu'à 36.

ET LA VOX POPULI ?

Au Syndicat Unifié-Unsa CELCA, nous avons consulté nos adhérents sur les trois noms proposés. Caisse d'épargne Grand Est ressort, sans surprise, comme choix n°1 pour 86,8 % d'entre eux ! Qu'il n'y ait aucune méprise, ils accepteront sans broncher la prime de fusion émanant de la CE Grand Est Europe...

Jean-David Camus



BPCE SA

NAO 2018 : le match était truqué ! SCORE À LA FIN DU MATCH : FRANÇOIS PÉROL 500, SALARIÉS 0.



de pantoufle) était trop grande : salaire fixe passé de 550 K€ à 1,05 M€. Une augmentation de 500 K€, soit plus à lui seul que le montant cumulé sur les 1 500 salariés de BPCE de la mesure proposée par la direction !

L'ESSENTIEL, C'EST DE PRENDRE LES TROIS POINTS...

Comme toujours, l'exercice de langue de bois a été de haut niveau dans son message aux collaborateurs, du début « Je suis très heureux de partager avec vous les résultats 2017 du Groupe... » à la fin « je mesure combien ces résultats sont le fruit de la contribution et de l'engagement de chacune et chacun d'entre vous... ». Les salariés, eux, auront pu apprécier son sens du partage et mesurer la différence entre considération et rémunération.

L'UNSA BPCE a rejeté la proposition de la direction d'une augmentation collective de 0,5 % pour les salaires inférieurs à 70 K€. Cette mesure n'était pas acceptable pour plus de 50 % des salariés qui en auraient été exclus, laissés sur le banc de touche. Et pour les salaires les plus faibles, en l'absence de « plancher », elle se serait traduite par des montants mensuels nets minimes. Cela était d'autant plus inacceptable que dans le même temps...

LA « REMONTADA » DE FRANÇOIS PÉROL

En capitaine d'équipe exemplaire, il n'était pas interdit à F. Pérol de faire augmenter son salaire dans des proportions raisonnables, eu égard aux contraintes imposées aux salariés du groupe. Mais la tentation après sa victoire (en cour d'appel pour l'accusation

LA DIRECTION JOUAIT LA MONTRE

La ficelle est aussi grosse qu'une simulation de plongeon dans la surface : sachant que l'intéressement serait d'un très bon niveau, à quoi bon augmenter les salariés ? Et lorsque les résultats seront moins bons (et l'intéressement aussi), on n'augmentera pas plus les salariés : politique d'austérité oblige ! Donc, dans tous les cas, les salariés sont perdants. Mais les statistiques individuelles concernant les rémunérations de la star de l'équipe et de certains de ses coéquipiers, c'est autre chose...

DES MERCATOS DIFFICILES

Il ne faut pas s'étonner qu'il soit difficile de recruter à BPCE. La DRH en arrive même à proposer des primes aux salariés qui cooptent un candidat ! Et

pour cause ! Peut-être devrait-elle se poser les bonnes questions. Pour 800 euros, les salariés de BPCE sont-ils prêts à faire venir un proche dans une entreprise qui traite ainsi ses collaborateurs ? Ce n'est pas certain, l'amour du maillot a des limites...

ET L'ESPRIT D'ÉQUIPE, DANS TOUT ÇA ?

Alors qu'on nous vante à longueur de journée, au nom de la transformation digitale, les mérites du travail en mode agile et collaboratif, la DRH applique une politique salariale qui va à contre-sens : de l'individuel, encore de l'individuel et toujours de l'individuel. Cela privilégie une fois de plus ceux qui bossent dans le sens du poil, plutôt que ceux qui vont chercher à apporter une touche d'originalité et d'innovation, quitte à déplaire à leur hiérarchie...

NI 1998, NI 2006... PLUTÔT KNYSNA

En football, ce n'est pas comme ça qu'on construit et qu'on gère une équipe qui gagne. L'équipe championne du monde s'est construite sur une solidarité sans faille. Celle de 2006 est arrivée en finale grâce au retour des anciens (ceux dont on cherche à se débarrasser actuellement à BPCE SA). Mais l'individualisme de certains a conduit l'équipe de 2010 au ridicule et à la catastrophe, tout comme le comportement de l'entraîneur de l'époque...

Didier Giraud

COURROUX INTEMPESTIF

En janvier 2016 l'UNSA signait un accord national sur « le parcours professionnel des représentants du personnel au sein du Groupe BPCE », suivie en cela par la CGC et la CFDT. La démarche, qui s'inscrivait dans les évolutions législatives de 2008 et 2015, n'a pas plu à tout le monde...

Pourtant, il s'agissait de réaffirmer le principe de non-discrimination qui doit s'appliquer en toute circonstance. L'objectif étant de partager, au sein de l'ensemble des entités du Groupe, des modalités communes d'accompagnement du parcours professionnel des représentants du personnel pour faciliter l'articulation entre l'exercice du mandat et l'activité professionnelle. À ces fins, il est nécessaire d'identifier les compétences et savoir-faire associés, acquis par les représentants du personnel tout au long de l'exercice de leurs mandats.

DES COMPÉTENCES SPÉCIFIQUES

Défendre les intérêts des salariés est une affaire sérieuse qui impose de se former à des techniques que ne requiert pas forcément l'emploi exercé

jusqu'à-là. Pourquoi ces formations, nécessitant un réel investissement de l'intéressé et de l'organisation qui le mandate, devraient-elles être ignorées ?

Et comment les faire constater si ce n'est par le biais d'un système dédié d'évaluation des compétences partagé par l'organisation syndicale et la DRH de l'entreprise ?

JUGEMENT CONFIRMÉ

Tout cela coule de source... mais pas pour tout le monde semble-t-il. En effet, la CGT s'offusquant que la DRH puisse poser un œil sur les compétences mises en œuvre par les élus dans l'exercice de leurs responsabilités, a saisi la justice prétextant une ingérence insupportable de l'employeur dans le fait syndical.

Le TGI de Paris ayant rendu en octobre 2016 un jugement qui lui était défavorable, la CGT décidait d'interjeter appel.

Par arrêt du 11 janvier 2018, la cour d'Appel de Paris a confirmé le jugement de première instance, durcissant les condamnations financières à payer par la CGT sur le fondement des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile.

Bernard Charrier

BANC QUÊTE

Une polémique s'est développée récemment sur les réseaux sociaux. La publication de l'image d'un banc public en est la cause.



Cet élément familier du mobilier urbain auquel certains artistes, Raymond Peynet ou Georges Brassens par exemple, affectaient une fonction propice au bécotage, révèle au premier regard une particularité très gênante. En effet, parsemé de multiples pointes acérées de taille respectable, il est impropre à toute utilisation pour qui ne veut pas se piquer douloureusement le postérieur. Pour y poser son fessier en toute quiétude, il faut glisser une piécette dans un monnayeur commandant un mécanisme de rétractation des clous, le rendant ainsi à sa vocation première... mais pour un temps limité seulement. Un signal sonore annonce la fin de la pause et la prochaine érection de ces clous inamicaux, si l'on ne règle pas à nouveau son écot.

Plusieurs municipalités ont défrayé la chronique pour des initiatives anti SDF (ainsi le maire d'Angoulême avait fait grillager des bancs publics), auxquelles elles ont dû renoncer sous le flot des critiques. D'autres font preuve d'une imagination débridée quand il s'agit d'augmenter leurs recettes... Il n'en fallait pas plus aux réseaux sociaux pour s'enflammer, sans que le véritable objectif de cette installation hérétique ne soit clairement identifié.

Voyons si vous serez perspicaces et si vous ferez avancer le débat... Selon vous, quelle est la raison d'être d'une telle installation :

- Dispositif anti SDF ?
- Source de revenus pour une municipalité désargentée ?
- Prise en compte du confort de certaines minorités (fakirs, masochistes, etc.)
- Œuvre artistique
- Dispositif antichute depuis des bancs enneigés et verglacés en arctique ?

Réponse

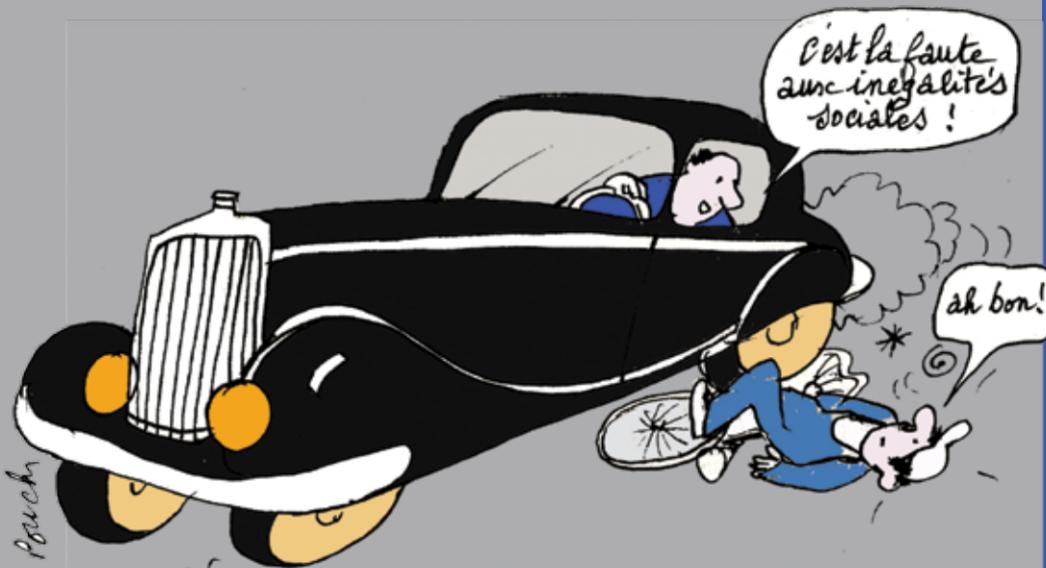


Il s'agit d'un travail artistique du designer allemand Fabian Brunsing, destiné à dénoncer les dispositifs hostiles aux SDF et l'incursion du payant dans tous les domaines où la gratuité était de mise.

SÉCURITÉ ROUTIÈRE ET CONDITION SOCIALE

LES COMPORTEMENTS INDIVIDUELS N'EXPLIQUENT PAS TOUT

Et si, en se focalisant sur le comportement individuel au volant, les causes profondes de la mortalité routière étaient négligées ?



Au gré de l'évolution des statistiques ou d'accidents particulièrement dramatiques, la sécurité au volant fait cycliquement la une de l'actualité.

Avec la même régularité « les autorités compétentes » renouvellent les mêmes recommandations de bon sens : rouler moins vite, attacher sa ceinture, se reposer régulièrement... et annoncent quelques mesures coercitives, tel le durcissement de la verbalisation des infractions.

Le passage de 90 à 80 kms/heure sur les routes secondaires est venu attiser les débats et a suscité de nombreuses et parfois rugueuses réactions. Celles-ci ont notamment été alimentées par la posture du Gouvernement qui a refusé de publier les résultats d'une expérimentation de limitation à 80 kms/heure, commandée par le ministère de l'Intérieur en 2015.

LES OUVRIERS PLUS TOUCHÉS

Selon Matthieu Grossetête¹, chercheur, auteur d'*Accidents de la route et inégalités sociales*, cette approche, réduite aux comportements individuels, néglige des causes profondes de la mortalité routière. Selon lui, l'accident de la route est le résultat prévisible de déterminations collectives. L'accident de la route est un fait social qui ne se réduit pas aux agissements volontaires des individus.

Son étude démontre que les ouvriers décédés sur la route sont surreprésentés, à l'inverse des cadres, professions libérales et chefs d'entreprise.

Quant à l'approche vertueuse du comportement au volant, les statistiques établissent que les cadres et professions intellectuelles supérieures sont surreprésentés dans les comparutions pour

homicide routier, comparé aux ouvriers. Selon M. Grossetête, cela tient au plus grand pouvoir protecteur des véhicules possédés par les personnes aisées qui disposent d'équipements de sécurité plus sophistiqués. Ce qui contribue à faire de leurs propriétaires des survivants potentiellement judiciables dans le cadre d'un accident mortel. Les ouvriers ont, eux, tendance à se tuer seul, sans qu'un tiers soit impliqué.

CUMUL DE HANDICAPS

Plusieurs juges établissent une corrélation directe entre la richesse des inculpés et leur comportement routier, qui les amène parfois à négliger les usagers plus vulnérables : petites voitures, piétons, cyclistes... Circonstances aggravantes pour les socialement moins nantis, ils écopent de peines plus sévères que les citoyens les plus riches.

La disparité en matière d'accidents s'explique aussi par les conditions de vie des classes populaires. Les ouvriers résident plus loin de leur lieu de travail que les couches aisées et font donc de plus longues distances, sur des parcours secondaires (plus dangereux), dans des véhicules moins sécurisés.

« Si pour sauver des vies il faut être impopulaire, j'accepte de l'être », déclarait E. Philippe en janvier dernier. Il est probable que le Premier ministre, en invoquant sa notoriété, fasse fausse route. Plutôt que de disserter sur l'affectivité, il doit viser l'efficacité.

Serge Huber



COMMENT VA LE MONDE ?

GLOBALEMENT, LE MONDE NE VA PAS TROP MAL, MAIS TOUT LE MONDE NE VA PAS BIEN !

Comment va le monde ? La difficulté à porter un regard sur ce vaste et complexe sujet est une véritable gageure. Le mensuel *Sciences humaines*¹ s'est attelé à la tâche et propose des réponses et analyses fort documentées. La froideur des statistiques, corrélée aux impressions, sensations et autres ressentis façonnent un tableau particulièrement intéressant.

HEUREUX COMME UN GHANÉEN

Le premier point de l'étude concerne la physionomie de ce monde qui, divisé schématiquement en Nord/Sud, fait apparaître des réalités fort contrastées. Le Nord de la planète ayant tendance à sombrer dans le pessimisme pendant que le Sud sourit et espère. Selon un sondage international réalisé en 2017, le pays le plus optimiste au monde est le Ghana, suivi par le Bangladesh !

Quelques données viennent étayer ces évolutions. Entre 1990 et aujourd'hui, le nombre de pauvres sur la planète a diminué de plus d'un milliard. En vingt-cinq ans, le fléau de la mortalité infantile a chuté de moitié. Des tendances semblables sont relevées dans divers domaines : accès à l'eau potable, alphabétisation, travail des enfants, espérance de vie...

PATHOLOGIES DE L'ABONDANCE

Ces bonnes nouvelles concernent surtout le Sud. Le magazine *Sciences humaines* expose que le pessimisme des pays du Nord s'explique en grande partie par la loi de la « frustration relative » qui voudrait que les gens qui se plaignent ne sont pas forcément les plus malheureux, mais ceux qui, parce qu'ils vivent dans des pays riches, supportent moins les inégalités et aspirent toujours à plus de partage des richesses.

L'étude met en exergue les maux spécifiques du Nord ou « pathologies de l'abondance ». Au premier rang figure le stress généralisé. Dès l'enfance les enfants sont engagés dans une éprouvante compétition. Pour les adultes au travail, le haut niveau de performance de la machine économique implique un haut niveau d'exigence qui fait peser sur les salariés une pression considérable.

Serge Huber

Autres conséquences de l'abondance et du progrès, l'allongement de l'espérance de vie (qui est une bonne chose pour les aînés) génère des dépenses exorbitantes pour les générations qui suivent.

A ces maux, de nombreux autres s'ajoutent : la banalisation des ruptures familiales, l'endettement des ménages, la surconsommation, l'obésité... Qui conduisent les populations des pays riches à ce désolant constat : la richesse ne fait pas le bonheur !

INÉGALITÉS : LE FOSSÉ SE CREUSE

Si les évolutions et les vécus présentent des réalités diverses entre régions du globe, une constante apparaît en termes d'inégalités. Elles sont partout en augmentation depuis quarante ans (cf. encadré).

Parmi les causes de ces évolutions, le rapport WID* pointe une baisse de la taxation du capital dans les pays du Nord et les privatisations qui ont transféré des biens publics vers les biens privés. D'autres facteurs ont joué, tel une nouvelle répartition des revenus du travail et du capital et les revenus générés dans les nouveaux secteurs du numérique et de la finance.

L'étude de *Sciences humaines* ne permet pas de conclure sur une appréciation d'ensemble pour dire comment le Monde va. Ce portrait contrasté autorise tout autant à dire que le Monde pourrait aller moins mal et affirmer que de réelles améliorations existent. Le Monde restera cependant en souffrance tant que le progrès continuera de servir excessivement la richesse de quelques nantis. Ceux-là continuant de gagner en fortune ce qu'ils perdent en humanité.

DES INEGALITES EN AUGMENTATION PARTOUT?

Sur la période 1980/2015 la part de revenu des 10 % les plus aisés a explosé en Inde (+ 25 %) et en Chine (+ 15 %). Si elle est plus modeste dans les autres régions (+ 12 % Etats-Unis/Canada et + 5 % en Europe), au sein de chaque pays la part des riches augmente plus vite que celle des pauvres. Entre 1980 et 2016, les 1 % les plus riches ont capté 27 % de la croissance mondiale. Les 50 % les plus pauvres n'en ont capté que 12 % !

1. N° 300 février 2018

2. Enquête publiée en 2017 et réalisée par un consortium d'économistes réunis au sein du projet WID (World Wealth and Income Database)



RÉFORME DES INSTITUTIONS
REPRÉSENTATIVES DES SALARIÉS

UNE HÉCATOMBE À VENIR

Lors d'une réunion le 31 janvier avec les organisations syndicales, le ministère du Travail est venu illustrer ce que nous disions dans le dernier Trait d'Union (n°124) : la suppression des Comités d'entreprise (CE), des Délégués du Personnel (DP) et des Comités d'hygiène de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), pour créer presque partout un nouveau Comité social et économique (CSE), va entraîner la disparition d'ici fin 2019 de 200 000 des 700 000 représentants du personnel dans l'ensemble des entreprises françaises.

COMBIEN DANS NOTRE GROUPE ? COMBIEN DANS NOTRE BRANCHE ?

Nous le saurons sans doute un jour, mais ce sera une belle hécatombe. Notre première inquiétude est que de nombreux élus ne vont plus bénéficier, du jour au lendemain, de la protection que leur accorde la loi. On sait que certains de nos employeurs ne

portent pas dans leur cœur « ces emmerdeurs » de syndicalistes qui ont le culot de défendre les intérêts des salariés. Nous veillerons donc à ce qu'il n'y ait pas de représailles. Par ailleurs, le nombre d'heures de délégation va diminuer également, mais dans des proportions moindres. On risque donc d'augmenter le nombre de permanents syndicaux. Le Syndicat Unifié-Unsa considère que, compte tenu de l'ampleur de la tâche et de la technicité des dossiers, il faut des permanents... mais il souhaite également que demeurent de nombreux élus encore attachés à un poste de travail, dans les agences ou aux sièges, afin que l'action syndicale soit une réelle émanation du terrain et des préoccupations quotidiennes de tous les collègues. Encore un défaut d'ordonnances qui en ont décidé beaucoup...

Pascal Binet-Wasilewski

NON, LES RETRAITÉS NE SONT PAS DES PRIVILÉGIÉS

Lorsqu'ils ont reçu leur premier versement de pension de 2018, les retraités des Caisses d'épargne ont pu constater l'ampleur des dégâts. C'est du jamais vu ! Leur retraite est amputée de plusieurs centaines d'euros par an : le résultat de l'augmentation de 1,7 point (+25 % quand même !) de la Contribution Sociale Généralisée (CSG) non compensée, comme pour les actifs, par une baisse des cotisations sociales. Bien sûr, personne ne s'illusionne sur la prétendue « hausse du pouvoir d'achat » des actifs. Les diverses taxes et augmentations de tarifs publics du 1er janvier sont venues largement détruire le soi-disant cadeau. Mais pour les retraités c'est la double peine !

STIGMATISATION STÉRILE

Un jeune collègue, embauché dans les conditions de salaire scandaleuses actuelles, sera peut-être sensible aux sirènes qui lui chantent la détestation de cette génération du baby-boom, qui aurait « tout eu » et se comporterait de manière égoïste. Sans revenir sur le passé (les retraités ont beaucoup travaillé et dans des conditions difficiles : ils méritent ce qu'on leur verse), il faut souligner ici tous les effets néfastes de cette mesure. Outre la stigmatisation morale des « seniors », peu compatible avec la volonté de rassemblement national qu'affiche notre



gouvernement, cette baisse du niveau de vie des retraités vient bouleverser un certain équilibre économique. À la charnière des générations, entre des jeunes confrontés au chômage de masse et des plus anciens encore (il n'est pas rare que des sexagénaires aient encore des parents vivants) qu'il faut soutenir, la grande masse des retraités actuels joue un rôle de solidarité sociale que l'on a tort de sous-estimer. Cette baisse des retraites viendra amoindrir cet effort solidaire et créera d'autres problèmes par ailleurs.

CONTRE LA DIVISION

Le 15 mars, nous avons défilé dans la rue pour protester contre cette baisse des pensions particulièrement inadmissible à un moment où se creusent d'une manière insupportable les inégalités sociales. Au moment où des cadeaux inutiles sont faits aux plus riches (32 milliardaires français possèdent autant de richesses que les 40% les plus pauvres de notre pays). Au moment où la solidarité doit être prônée et non la division.

Henri Bonetti

Représentant national des retraités SU-UNSA

BOOSTER, EN MÊME TEMPS, LES SALAIRES ET LA REPRISE !

Malgré une amélioration de la conjoncture, croissance et chômage notamment, les revalorisations salariales sont encore à la peine dans les entreprises françaises.

Même si un léger frémissement semble perceptible à l'examen des orientations budgétaires¹, on est encore loin du compte. Loin notamment des résultats obtenus par les métallurgistes allemands, dont les salaires ont été revalorisés, début 2018, de 4,3 % !

Si les économistes s'accordent sur la corrélation entre baisse du chômage et hausse des salaires, les employeurs Français ne sont pas, c'est un euphémisme, prompts à dynamiser la reprise en boostant le pouvoir d'achat de leurs salariés.

PORTION CONGRUE

Les quelques embellies observées par les enquêteurs concernent principalement la part réservée aux augmentations individuelles, profitant essentiellement aux cadres des plus hauts niveaux. Quant à la part réservée aux augmentations générales, elle est en baisse constante depuis plusieurs années.

Dans les entreprises qui se portent bien - les Caisses d'épargne en font partie - il est affligeant de constater que le pouvoir d'achat de la plupart des salariés s'érode d'année en année.

VERS L'AFFRONTEMENT

Les enquêtes soulignent par ailleurs les écarts entre attentes et prévisions salariales, dans les différents secteurs. Les exigences les plus fortes se situent dans les professions juridiques, conseil et

technologies de l'information, avec des écarts de 3 à 9 points entre prévisions d'augmentations et attentes. Dans les métiers finance, banque et assurance ils varient de 2 à 5 points.

Une autre mécanique, répondant moins aux théories économiques, veut qu'une telle situation débouche généralement sur une élévation du mécontentement et des revendications salariales. Verra-t-on alors, à l'instar de ce qui se passe dans quelques pays, le politique intervenir face à l'absence ou à la modestie des augmentations ? L'improbabilité de cette option replace indubitablement la question sur le terrain de l'affrontement social !

Serge Huber



1. Enquêtes Deloitte, Insee, cabinet Robert Walters

UNSA

CONGRÈS DE LA FÉDÉRATION BANQUES ASSURANCES ET SOCIÉTÉS FINANCIÈRES



Le 8 février 2018 s'est tenu le congrès de la Fédération Banques, Assurances et Sociétés financières de l'UNSA à Fontenay-sous-Bois. Ce congrès exceptionnel, rendu nécessaire par la démission en bloc du bureau, avait pour unique point à son ordre du jour l'élection d'un nouveau bureau de 16 membres, pour laquelle deux listes étaient en présence.

Après les traditionnelles formalités administratives, les représentants de chaque liste ont présenté leur projet respectif. S'en est suivi un débat riche et animé avec l'assemblée.

PLÉBISCITE

En fin de matinée, le vote est intervenu mettant en lumière l'intérêt que l'assemblée porte à la gouvernance de la fédération, la participation s'étant établie à plus de 95 %. Quant au choix, il s'est clairement exprimé puisque la liste menée par François-Xavier Jolicard a recueilli plus de 85 % des suffrages.

François-Xavier Jolicard, par ailleurs secrétaire national du Syndicat Unifié-Unsa (Caisses d'épargne),

animera donc désormais les travaux du bureau de la fédération, épaulé en cela par Souad Benabdallah (LCL) plus particulièrement en charge du secteur des banques, et Marie-Pascale Duvernois (Axa) en charge du domaine des assurances.

A LA TÂCHE !

Dès le début d'après-midi, la nouvelle équipe se réunissait pour concrétiser la nouvelle organisation et la répartition des tâches.

Appréciant le professionnalisme et le dévouement de François-Xavier Jolicard, nous ne doutons pas de son investissement plein et entier au service de la fédération, mais aussi des syndicats qui la composent et continuent à la rejoindre. Il sait pouvoir compter sur la force, l'implantation, les moyens et l'expérience du Syndicat Unifié-Unsa qui fête cette année ses 70 ans d'existence.

S'étant ainsi dotée d'une colonne vertébrale solide, la fédération a mis en chantier une organisation structurée et efficace à laquelle son nouveau Secrétaire général a impulsé l'élan initial en clôture du congrès par un vigoureux : « maintenant au travail ! »

Pascal Binet-Wasilewski

CORPORATE

Dans l'univers impitoyable d'un grand groupe, Emilie Tesson Hansen est une jeune et brillante responsable des Ressources Humaines. Elle est là pour faire du tri dans les effectifs et convaincre certains éléments devenus moins performants de quitter l'entreprise, mais tout cela sans faire de casse. Elle excelle fièrement dans ce poste de « killeuse », sale besogne qui plonge les salariés dans la dépression pour les conduire à la démission. Jusqu'au jour fatal du drame.

Poussée dans ses derniers retranchements, abandonnée par sa direction qui lui tourne désormais le dos, sous la pression d'une inspectrice du travail elle va devoir choisir son camp pour sauver sa peau coûte que coûte. Restera-t-elle *Corporate* ?

Dans ce thriller psychologique, c'est la comédie dramatique des Ressources Humaines qui se joue. On y décrit impeccablement les codes d'un système qui broie le monde au travail. En passant par le dress code, le contrôle de soi, la carapace, l'inébranlable soumission à l'esprit d'entreprise... quelle que soit la souffrance individuelle au travail qui émerge là comme une cause publique à défendre.

Un film marquant, où les salariés des Caisses d'Épargne pourront retrouver de près ou de loin des épisodes déjà vécus.

Henri Bonetti



Corporate - Film de Nicolas Silhol. France. 2016 Avec Céline Sallette, Lambert Wilson, Stéphane de Groot.

UN AMAIGRISSEMENT EN TROMPE L'ŒIL

Pendant toute la période de gestation des ordonnances sur la loi Travail, on nous a bassiné sur la lourdeur du code du travail : il était obèse, il comportait des milliers de pages, il était inutilisable... Et vas-y que je te vante la Suisse avec son code du travail qui soi-disant tiendrait en une centaine de pages, et vas-y que j'établisse un lien entre le nombre de milliers de pages du code et le nombre de millions de chômeurs... Pas de chance, si l'édition Dalloz post-ordonnances, qui vient de sortir, comporte un nombre de pages légèrement inférieur, c'est au prix d'une astuce de dernière minute : l'annexe sur les textes sociaux « non codifiés » a été supprimée (alors qu'elle est présente dans toutes les versions antérieures), ce que reconnaît l'éditeur qui précise que le nouveau code ajoutera ou modifiera de 500 à 600 articles sur les 8 000 existants. Le nouveau code sera donc plus obèse que le précédent. C'est la preuve qu'au-delà des effets d'annonce, le véritable objectif n'était pas l'amaigrissement du code mais celui des droits sociaux des salariés.

Karim Hacen



NOTRE MUTUELLE A CENT ANS !

Un anniversaire peut en cacher un autre. Au moment où les Caisses d'épargne commémorent leurs deux cents ans d'existence, notre mutuelle, BPCE mutuelle, s'apprête à fêter son centième anniversaire.



Soyons précis : ce qui est né il y a cent ans, très exactement le 2 décembre 1918, c'est l'Amicale des personnels des Caisses d'épargne, portée sur les fonts baptismaux dans

les locaux du Cercle des fonctionnaires, avenue de l'opéra à Paris, par 29 agents venus de 28 Caisses d'épargne, représentant 170 adhérents. Cette amicale, qui s'est très vite développée, est apparue en réaction à un problème particulier. Depuis 1852, les caissiers devaient fournir un *cautionnement* qui était exigé d'eux afin de se prémunir des malversations. Cette obligation les mit en grande difficulté lors des bouleversements générés par la 1ère guerre mondiale (voir encadré) dont ils ne sortirent que par l'action collective.

Ayant découvert à cette occasion les vertus de ce mode d'action, ils les mirent immédiatement en application dans deux domaines. Celui de la communication d'abord, en créant la *Revue des Caisses d'épargne*, celle-là même qui existe encore aujourd'hui et s'avère ainsi la plus ancienne publication de notre Groupe. La deuxième initiative de l'Amicale fut de créer, sous forme de filiale, une caisse de secours mutuel (nommée également *Secours immédiat*). Dans un premier temps, ce qui, on l'aura compris, est l'ancêtre de notre mutuelle, est d'une grande modestie : elle assure une prime unique aux veuves d'agents décédés. En 1924, elle crée une prime de naissance, puis en 1937 un secours opératoire en cas d'intervention chirurgicale.

L'Amicale, très conservatrice, ne se voulait pas un syndicat. Elle fut d'ailleurs rapidement (en 1926) concurrencée par une organisation plus vindicative qui prit justement le nom de Syndicat National des Caisses d'épargne. L'Amicale cependant restait majoritaire, essentiellement grâce à ses deux initiatives très appréciées : la *Revue* et le Secours mutuel. Pendant la seconde guerre mondiale, les deux structures eurent un comportement assez douteux vis

à vis du régime de Vichy. A la libération, de nouvelles formes d'organisation du personnel apparurent, la CGT d'abord, puis le Syndicat Unifié. L'Amicale autant que le Syndicat n'avaient plus de raison d'être. Ils se sabordèrent.

Ils se sabordèrent... sauf que tout le monde était d'accord pour sauver ce qui avait si bien fonctionné pendant trente ans. C'est ainsi que la *Revue* continua à être publiée. C'est ainsi que la Caisse de Secours mutuel se perpétua sous la forme d'un organisme nouveau, conforme à l'ordonnance du 19 octobre 1945 portant statuts de la Mutualité Française, et qui prit le 11 mai 1947 le nom de SOMACEP (Société Mutualiste et Amicale du Personnel des Caisses d'épargne et de Prévoyance de France). En 1950, la SOMACEP assure pour la première fois la complémentarité des prestations de la Sécurité sociale. Le secours mutuel ne pouvait pas le faire, bien sûr, puisque la sécurité sociale n'existait pas avant-guerre, et c'est donc à ce moment que notre mutuelle prend sa forme moderne.

La SOMACEP est montée en charge au fil des années jusqu'à couvrir la totalité du personnel. Elle change deux fois de nom, devenant en 1990 Mutuelle Nationale des Caisses d'épargne (MNCE), puis en 2013 BPCE-Mutuelle, marquant ainsi sa volonté constante de coller à la réalité du champ professionnel qu'elle ambitionne de couvrir. Entre 1950 et aujourd'hui, toute son histoire aura été celle d'une entreprise qui a sans cesse, parfois en surmontant des moments difficiles, gagné en envergure, en professionnalisme, en solidarité financière et en qualité de service. Elle a accompagné, et parfois même devancé, la mise en place de normes réglementaires et comptables destinées à sécuriser la protection sociale des salariés. Elle compte aujourd'hui 65 000 adhérents et plus de 130 000 bénéficiaires. La *Revue* est toujours son magazine, et cet outil d'échange est complété par un site internet en voie de rénovation.

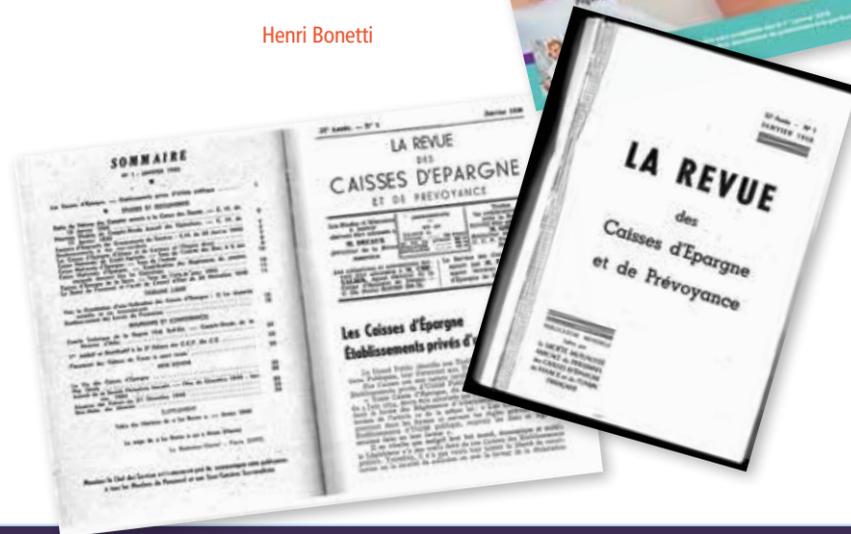
La lointaine descendante de l'Amicale prouve que le modèle mutualiste solidaire est capable d'évoluer et de s'adapter aux profondes mutations de notre

société. Il offre des solutions innovantes de protection sociale et d'accompagnement du bien-vivre adaptées aux besoins de ses adhérents.

Bien ancrée dans ses convictions, fidèle aux valeurs de l'économie sociale et solidaire, BPCE Mutuelle est à la fois tournée vers les formidables opportunités que permettront notamment les innovations technologiques (en particulier liées au numérique) mais aussi consciente des défis que représentent l'allongement de l'espérance de vie et l'essor des maladies chroniques.

L'aventure commencée il y a cent ans continue !

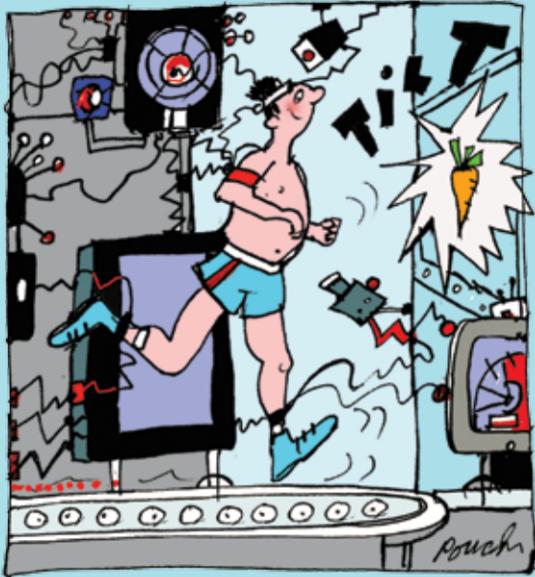
Henri Bonetti



LE CAUTIONNEMENT

Il prenait la forme d'un prêt appuyé sur des rentes d'Etat et ne coûtait rien aux agents du fait de la grande stabilité des dites rentes. Malheureusement pendant le premier conflit mondial les rentes se sont considérablement dépréciées, plaçant nos lointains prédécesseurs dans de grandes difficultés. En obtenant très vite satisfaction (rachat des rentes au pair par les Caisses d'épargne et mise en place d'un cautionnement mutuel) les agents regroupés en Amicale découvraient les vertus de l'action collective.

Du berceau au tombeau, les individus vivent désormais sous le contrôle de moult outils de surveillance.



Dès la naissance, les parents déposent dans la chambre de leur progéniture, outre le classique babyphone, des capteurs de mouvement thermiques et caméras infrarouge... des installations autrefois réservées à l'espionnage industriel !

Plus tard, sur le chemin de l'école, le cartable est flanqué de porte-clefs à géolocalisation, manteau connecté et autre bracelet électronique. À la maison enfin, l'arsenal est complété par des outils de surveillance, voire d'espionnage, pour contrôler les échanges numériques des enfants.

CONNECTÉ À JAMAIS

Certes des raisons bien légitimes de sécurité sont invoquées. Mais où est la limite entre vigilance et trahison de la confiance de l'enfant ? S'interroge-t-on sur les conséquences de l'impossibilité d'exister en dehors du regard des parents et tout simplement sur le respect de la vie privée, à laquelle l'enfant aussi à droit ?

Biberonné au flicage, l'enfant devenu adulte ne risque-t-il pas de manquer de réflexe pour protéger

son intimité, de recul et d'esprit critique pour prendre conscience du caractère intrusif d'une telle surveillance ?

Ne fabrique-t-on pas ainsi des êtres dociles, prêts à accepter dès l'école, puis dans la vie active, toutes formes de surveillance, notamment de sa productivité que la machine économique, avide de rendements, exigera de lui ?

Le sujet est alors façonné pour le stade ultime de la connectivité. Étape exquise où l'on peut alors se passer des contrôleurs, contremaîtres et autres gardes-chiourmes. Le sujet est prêt pour l'auto-contrôle. Il est devenu le propre surveillant de sa vie normée. Tous les domaines de son existence sont maintenant pistés, suivis et sanctionnés !

L'ASSUREUR RÉINVENTE LA CAROTTE

Les assureurs, reprenant les mêmes arguments que les parents, préoccupés par la sécurité de leurs rejetons,

sont en train de mettre au point les outils destinés à parfaire le chemin de vie connecté. L'individu est désormais invité à se surveiller et à se challenger. Il se fixe des objectifs qui, en cas de réussite, sont récompensés par des bons d'achat !

Des assureurs Américains viennent de franchir un nouveau cap en visant les quidams plus âgés. Ces derniers sont invités à respecter diverses assignations telles que prise régulière de médicaments, marche quotidienne... L'atteinte de ces objectifs est assortie de récompenses financières destinées au financement de leurs frais médicaux. Compte-tenu du système de sécurité sociale américaine et de son coût souvent exorbitant, ce deal s'appelle tout bonnement « Marche ou crève ! »

Jamais la sentence n'aura été aussi crûment proférée !

Serge Huber

BRIN DE PHOBIE !

Il y aurait un livre à écrire (d'ailleurs il l'a été) sur les jugements du juge Magnaud, qui a inventé le fameux « état de nécessité », introduit bien après sa mort dans le code civil.

Célèbre pour avoir quitté le gouvernement quelques jours après sa nomination, l'ex-secrétaire d'État Thomas Thévenoud a déposé à l'INPI la marque « phobie administrative ».

Condamné, ainsi que son épouse, à douze mois de prison avec sursis et à trois ans d'inéligibilité pour fraude fiscale, le fraudeur entend faire fructifier le

trouble dont il prétend être atteint en le transformant en marque commerciale !

Il semblerait que sa phobie soit toute relative, puisqu'en pleine crise (il a déposé son inscription quelques jours après avoir démissionné de son poste ministériel), il ait réussi à affronter les arcanes administratifs de l'INPI pour déposer son dossier.

D'après le document de l'INPI, l'amatour Thévenoud entend proposer des services, notamment en matière de « gestion des affaires, publicité, relations publiques, services juridiques... », sujets sur lesquels on peut douter de sa grande maîtrise, mais pour lesquels, indubitablement, il possède un vécu très personnel.

Serge Huber

1. Institut national de la propriété intellectuelle

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, débattrez 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 125

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

Photos de Une et page 2 : Fotolia

Dépôt légal : 1^{er} trimestre 2018 - 41000 exemplaires - Commission paritaire N°358 D 73 ISSN 2555-1671

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