

LE TRAIT D'UNION

LE SYNDICAT UNIFIÉ AGIT POUR CONSTRUIRE !

N° 126

DOSSIER

- MISE EN PLACE DE LA LOI TRAVAIL
AUTORITARISME SUR ORDONNANCE .2.3

ÉDITO .3

COUP DE GUEULE .3

ÉCHOS DU GROUPE

- À CHAQUE FRANÇOIS SON EMBLÈME
- UNE MODESTE PETITE FÊTE ENTRE AMIS
- RENCONTRES COMMERCIALES :
UN RETOUR À LA RAISON ?
- INTÉRIEUR PRUD'HOMMES !
- UN HIC EN OCCITANIE
- NEW PRÉSIDENT
- QUAND 2 ET 2 FONT 2...
- CE QUE LES CHIFFRES NE DISENT PAS
- J'IZITE...
- HYSTÉRIE COMMERCIALE À LA CERA
- AGRESSIONS :
NI UN COROLLAIRE AU MÉTIER NI UNE FATALITÉ
- SILENCE RADIO !
- FIDOR : DÉGÂTS COLLATÉRAUX .4.8

SOCIÉTÉ

- PRÉSERVER LE CAPITAL SANTÉ
- LA PLANÈTE SE RÉCHAUFFE, DÉBRANCHEZ LA CLIM
- L'ENTREPRISE EN QUÊTE DE RAISON .9

INTERPRO

- LES EMPLOYEURS APPELLENT À LA GRÈVE
- PARMIS LES MÉTIERS À ÉVITER :
CELUI DE LA BANQUE... .10

HISTOIRE D'EN RIRE

- RGPD : LE GRAND FRISSON
- QUAND ÇA VEUT PAS, ÇA VEUT PAS !
- QUAND LE PARAITRE EMPORTE L'ÊTRE .11.12

PARLONS DE DEMAIN .11

LU POUR VOUS .12



DOSSIER

MISE EN PLACE DE LA LOI TRAVAIL
AUTORITARISME
SUR ORDONNANCE

Mise en place de la loi travail

AUTORITARISME SUR ORDONNANCE

« Ce qui est à moi est à moi, ce qui est à toi est négociable ». On prête cette maxime cynique à un dictateur, Joseph Staline, mais il semblerait qu'en nos temps démocratiques elle ait été adoptée par tous ceux qui sont, ou qui pensent être, en situation de force.

Ainsi, toutes les réformes récentes en matière sociale sont passées, soit par la voie des ordonnances, soit par la procédure tout aussi discutable de l'article 49 alinéa 3 de la constitution. La Loi El Khomry : article 49-3. La loi travail : ordonnances. La réforme de la SNCF : ordonnances. Il ne s'agit pas, bien sûr, de nier la légalité de ces procédures –

« Les activités sociales, ce ne sont pas seulement des avantages matériels pour les personnels, ce sont aussi des moyens de cohésion sociale et un élément déterminant du contrat de travail ».

elles sont prévues par la constitution de la cinquième république – mais on peut douter de leur légitimité en matière sociale. C'est particulièrement le cas pour les ordonnances. La première fois qu'on y a eu recours, sous la Vème république, ce fut pour prendre des mesures concernant le maintien de l'ordre en Algérie, on pouvait à la limite comprendre. Puis elles furent utilisées avec une certaine parcimonie. Entre 1960 et 2000, on n'a eu recours que 38 fois, soit en moyenne moins d'une fois par an, à des habilitations à légiférer par ordonnances. Depuis 2000, c'est plus de 130 fois. Avant 2000, cela a bien plus rarement concerné des domaines sociaux. Lorsqu'il s'agissait de fortement améliorer la situation des salariés (on a par exemple légiféré par ordonnances pour la retraite à 60 ans ou pour la cinquième semaine de congés payés en 1982), on pouvait l'admettre. Mais lorsqu'il s'agissait de sujets sensibles, comme pour la sécurité sociale en 1967 ou en 1995, il y eut des débats homériques,

d'énormes manifestations, etc.. On considérait alors que le social relevait avant tout de la négociation entre partenaires sociaux et que lorsqu'il fallait entériner par une décision législative, cela devait se faire en prenant son temps, en reprenant au mieux les résultats du dialogue social, en débattant dans la représentation nationale. Il en allait du cœur de la vie quotidienne des français. Depuis, on ne se gêne plus et les choses se sont donc accélérées avec le nouveau gouvernement qui semble tenir dans le plus grand mépris ce qu'on appelle les corps intermédiaires.

Dans notre Groupe, les choses ne sont pas différentes. Comme on le sait (cf. le Trait d'Union n°124) l'ensemble des anciennes structures de représentation du personnel (DP, CE, CHSCT) seront vite remplacées par une instance unique, le Comité social et économique (CSE). Comme nous l'avons déjà expliqué, cette nouvelle structure offre déjà dans l'absolu moins de postes de représentants élus et moins d'heures de délégation pour assumer ces responsabilités. Elle interdit en outre aux suppléants

« Le législateur, conscient qu'il décidait a minima, a laissé la porte ouverte à des aménagements ».

de siéger. Le législateur, conscient qu'il décidait vraiment a minima, a laissé la porte ouverte à des aménagements, par exemple la possibilité d'octroyer plus d'heures, de mieux doter certaines commissions, comme celles s'occupant des œuvres sociales, voire d'en créer, ou de mettre en place des représentants de proximité afin de tenir compte de la taille de certaines entreprises.



Dans les Caisses d'épargne, par ailleurs nous avons une tradition ancienne de négociations locales qui améliorent les dispositions nationales. C'est donc une surprise désagréable pour nous de constater que BPCE a donné consigne aux entreprises du Groupe de tenir les minima définis par la loi comme des maxima. Interdiction plus ou moins formelle de donner des heures de délégations en plus, de faire siéger les suppléants, de mettre en place des représentants de proximité, de créer de nouvelles commissions. Une déclinaison de la maxime de Joseph Staline : ce que je suis obligé de faire, je le fais parce que je n'ai pas le choix, tout ce qui est au-dessus n'est pas négociable. Sur cette base, très peu d'accords ont été signés.

Bien entendu le Syndicat Unifié-Unsa se battra pour que les employeurs outrepassent ces consignes. Nous le ferons en soulignant les aberrations auxquelles conduira le positionnement idéologique de l'organe central. Il en va de la survie des activités sociales, transférées des Comités d'entreprise aux CSE. Bien sûr ce peut être l'occasion de revoir certains modes de gestion, mais en-dessous d'une certaine quantité de moyens il y aura forcément une dégradation. Les activités sociales, ce ne sont pas seulement des avantages matériels pour les personnels, ce sont aussi des moyens de cohésion sociale

et un élément déterminant du contrat de travail.

Mais il y a plus. Dans le paysage actuel, on le voit bien, il y a deux types de syndicats, ceux qui sont sur des positions, disons pour ne pas être désobligeants, rigides, et ceux qui tiennent à jouer le jeu de la concertation. Le Syndicat Unifié-Unsa clairement, et depuis les 70 ans de son existence, se situe dans la deuxième catégorie. Jouer au petit jeu auquel joue BPCE, c'est d'une certaine manière donner une prime au jusqu'au-boutisme, au sectarisme, au refus du compromis social. C'est déconsidérer les syndicats réformistes. Or, si l'organe central, encouragé par les ordonnances, se sent en position de force aujourd'hui, il commet une grave erreur en pensant que son avenir passe par un autoritarisme social. Tous ceux qui sont au plus près de la réalité de l'entreprise – et pas dans des bureaux feutrés du XIIIème arrondissement parisien – savent que l'avenir de notre Groupe passe non par un affaiblissement mais par un renforcement du dialogue social, au plus près du terrain et en donnant aux représentants du personnel de véritables moyens pour fonctionner.

Louis Martin

On connaît ce débat récurrent sur l'Europe : les politiques nationaux, à commencer par ceux qui dirigent l'État, renvoient sur « Bruxelles » les décisions mal perçues par l'opinion publique. Mais, à Bruxelles, ce sont les mêmes participants au Conseil Européen qui prennent les décisions auxquelles ils font mine de se soumettre à regret lorsqu'ils reviennent chez eux. C'est un peu de cette manière que fonctionne la politique sociale dans notre branche. Les patrons des Caisses d'épargne disent qu'ils n'ont pas le choix, qu'ils sont soumis au diktat de BPCE, mais à Paris ils ont participé eux-mêmes à la décision de transformer les minima des ordonnances en maxima. Il y a beaucoup d'hypocrisie dans tout ça. Certains patrons locaux pensent se protéger d'un rapport de force difficile, d'autres disent se méfier de leurs collègues considérés comme « laxistes », d'autres enfin, conscients qu'une dégradation des relations sociales n'est pas bonne pour leur entreprise, n'osent pourtant pas s'opposer au discours dominant et à celui qui a la maîtrise de leur agrément en tant que mandataires sociaux. Confrontés cependant, nous pouvons l'espérer, à la combativité du personnel et à la bêtise même de ce diktat, il y aura forcément des fissures dans cet apparent front commun. Les faits sont têtus : ceux qui ont une vision dogmatique des choses finissent toujours par s'y confronter.

LM

La première négociation aboutie en matière de mise en place d'un CSE est un contre-exemple pour le dogmatisme de BPCE. La nouvelle Caisse d'épargne Grand Est Europe (GEE), résultante de la fusion Alsace/Lorraine Champagne Ardennes, était, au moment où nous mettons sous presse, sur le point de parvenir à un accord. Cet accord constitue une belle illustration des principes de notre organisation : être responsable, être constructif. Responsable, le Syndicat Unifié-Unsa a intégré l'idée, à la fois qu'une fusion signifiait une économie en termes de moyens, mais également que l'évolution des outils de travail et de communication justifiait qu'on travaille aussi bien avec moins de mandats. Constructif, il déroge au principe imbécile de BPCE en allant au-delà des minima des ordonnances. Ainsi, là où la loi n'imposait que 25 élus, il y en aura 30. Là où la loi ne rendait pas obligatoires les élus de proximité, il y en aura 30. Là où la loi limitait le nombre de commissions, le SU-UNSA a obtenu qu'en soient créées de nouvelles, par exemple une commission sur les activités sociales et culturelles, ou une commission travaux, disposant de moyens spécifiques. Nous ne doutons pas cependant que, grâce à la combativité des personnels, d'autres accords allant au-delà des ordonnances soient signés ailleurs.

LM

CODE DU TRAVAIL

DANGER
ne surtout pas dépasser la dose prescrite

Pourquoi BPCE ne souhaite pas que les accords par Caisse aillent au-delà des *minima* prévus par les ordonnances ? On peut émettre quelques hypothèses. Faire apparaître par exemple des représentants de proximité peut être éventuellement perçu comme un moyen de ressusciter une des missions des délégués du personnel, lesquels, au plus près du terrain, faisaient remonter les revendications du personnel. Mais BPCE a tort d'avoir peur de ce rôle, car il est moins là pour casser les pieds à l'employeur que pour assurer une régulation sociale. De même, limiter les moyens du CSE et faire passer les coûts d'éventuelles expertises dans son budget de fonctionnement répond sans doute à la crainte de voir se multiplier des enquêtes. Mais, outre qu'il n'entre pas dans la philosophie du Syndicat Unifié-Unsa de commanditer des expertises pour le seul plaisir d'embêter les directeurs, il y a là un réel danger quant à la sécurité des salariés et à la prévention des risques. En se privant de ces véritables « lanceurs d'alertes », les employeurs ignoreront certains dysfonctionnements jusqu'à la survenance de l'irréparable.

LM

COUP DE GUEULE

BANQUES ET LIVRET A : VERS LA FIN D'UNE IDYLLE ?

Ayant, de longues années durant, fait du lobbying pour accéder à la distribution du Livret A, les banques ont montré la limite de l'amour immodéré qu'elles portaient à ce produit phare de l'épargne populaire, en centralisant les fonds collectés au-delà de l'obligation légale de 60 %.

mener ces opérations présentées par les staffs de part et d'autre comme autant de combats vitaux ? Et tout ça pour ça ?

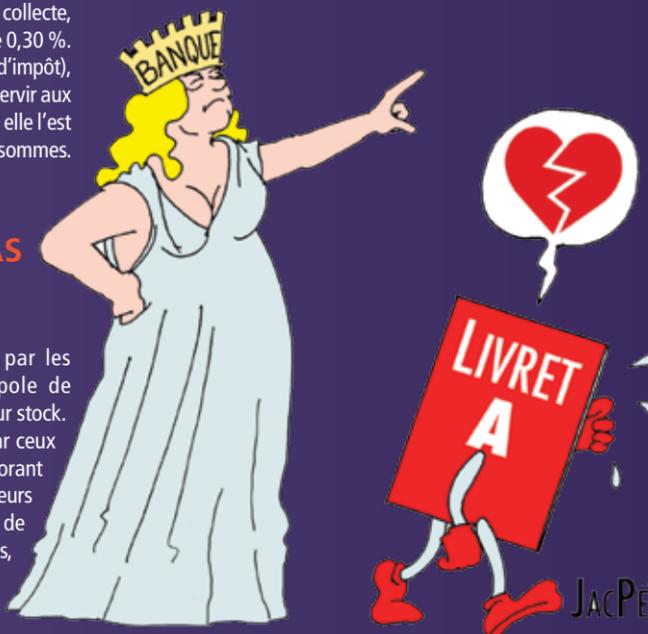
Voilà bien là de quoi relativiser les propos tenus par les dirigeants de nos entreprises, se saisissant de tout nouveau sujet pour en faire, sans aucune hésitation, l'objet d'un engagement hors norme pesant surtout sur les épaules des rameurs à fond de cale...

MAIS ÇA C'ÉTAIT AVANT...

Le décret récent qui précise comment elles devront récupérer cette « surcentralisation » fait grincer quelques dents dans toutes les banques qui se délestaient allègrement de la totalité de la collecte, en percevant cependant une commission de 0,30 %. S'il est vrai que, même modeste (0,75 % net d'impôt), la rémunération de cette épargne liquide à servir aux épargnants est un fardeau pour les banques, elle l'est tout autant pour la CDC où convergent ces sommes. L'effort doit donc être partagé !

LA VIE NE MANQUE PAS D'HUMOUR

Souvenons-nous des efforts déployés par les établissements bénéficiant du monopole de distribution du Livret A afin de préserver leur stock. Et que dire des mêmes efforts engagés par ceux qui voulaient leur « part du gâteau » élaborant des stratégies agressives aux noms évocateurs (ex. opération casse noisettes) ? Que dire de cette débauche d'énergie exigée des salariés, qu'ils soient attaquants ou défenseurs, pour



Bernard Charrier

ÉDITO

CONFLIT D'ÉTHIQUES



Lorsque je suis face à un jeune salarié qui me demande de lui expliquer en quelques mots comment se positionne le Syndicat Unifié-Unsa dans l'éventail des choix syndicaux qu'offre le Groupe, je vais à l'essentiel car il serait délicat, sur son temps de travail, de faire un long développement. Je commence par rappeler les circonstances de la rupture entre le courant réformiste et le courant contestataire en 1947, que le personnel des Caisses d'épargne a refusé au nom de l'efficacité, d'où le nom de Syndicat Unifié. Puis j'évoque généralement la distinction que Max Weber¹ fait entre l'éthique de responsabilité et l'éthique de conviction. Le Syndicat Unifié-Unsa s'inscrit très clairement dans la première, ce que j'illustre par le positionnement des organisations syndicales sur les projets d'accords d'intéressement. Par conviction, certaines organisations syndicales ont refusé pendant de longues années toute signature d'accord d'intéressement, sans se sentir responsable du risque de voir les salariés privés d'une rémunération certes aléatoire mais très significative. À l'inverse le Syndicat Unifié a toujours participé aux négociations d'accords, quels qu'ils soient, et pris ses responsabilités en signant de nombreux accords dans la branche et les entreprises.

PARTAGER LES MÊMES RÈGLES

Ce positionnement responsable ne vaut que pour autant que les employeurs jouent le même jeu. Or, si l'éthique de conviction n'est pas l'apanage de certaines organisations syndicales de salariés, il arrive que les organisations syndicales (ou commissions) patronales sombrent dans le même travers.

Il y a un moyen assez simple de pouvoir qualifier le positionnement de nos employeurs. Il suffit de constater que nous ne pouvons rien négocier et que nous sommes face à un diktat pour comprendre que l'éthique de responsabilité est mise de côté. Il y a pourtant des exemples frappants, dans notre histoire collective, de conséquences déléteres de ce type de positionnement. Rappelons-nous le diktat patronal des années 2000 et la mort du statut des Caisses d'épargne : aucune négociation n'a été possible, il s'en est suivi des décennies de procédures juridiques.

VOICI LES VIEUX DÉMONS

À certains égards, notamment l'impossibilité de négocier un accord Groupe sur le CSE² compte tenu de l'inflexibilité des positions patronales, nous avons le sentiment qu'ils nous repassent le mauvais film de leur toute puissance. Convaincus de leur force, si ce n'est de leur légitimité à décider seuls. Cela n'est pas responsable !

Et ça l'est d'autant moins que la période de transformation vécue par notre secteur d'activité nécessite une cohésion et un engagement de chacun, dont seule l'adhésion collective à un projet ambitieux peut assurer la réussite. Ce n'est certainement pas le moment de se priver du dialogue social, composante indispensable de cette adhésion collective. Sans cette vision prospective, avec pour objectif unique l'affaiblissement des instances représentatives du personnel et de leur efficacité, nous aurons des déboires à n'en pas douter. Le social finit toujours par devenir une donnée incontournable.

Philippe Donvito
Secrétaire Général

1. Max Weber, économiste, sociologue et philosophe allemand (1864-1920).
Le savant et le politique - Plon - 10/18 - Paris 1995.

2. CSE : Comité social économique, instance unique appelée à se substituer avant fin 2019 aux Délégués du personnel, Comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail et Comité d'entreprise.

CAISSE D'ÉPARGNE LOIRE-CENTRE

À CHAQUE FRANÇOIS SON EMBLÈME

C'est à Chambord, humble mesure de 426 pièces desservies par 77 escaliers, chauffée par 282 cheminées, implantée dans un domaine de 5440 hectares, que la Caisse d'épargne de Loire-Centre a célébré le bicentenaire d'une autre institution de notre patrimoine national : la Caisse d'épargne.



Arnaud Scherer - 2015

Ce fleuron de nos châteaux nationaux a été voulu, dans les moindres détails, par François 1^{er} qui n'aura pourtant pas vu son achèvement. Étant rappelé que ce souverain avait choisi comme emblème la salamandre, il n'en fallait pas plus pour que circule dans l'assemblée des invités conviés par la CELC, un facétieux jeu de mots, irritant les organisateurs.

LE CALEMBOUR S'INVITE

Si le royal François (1^{er}) avait pour emblème la salamandre, le souverain du groupe BPCE qui vient de nous quitter pour voguer vers d'autres aventures, cet autre François donc, avait quant à lui hérité de la « sale amende ».

Cette plaisanterie faisait référence à la sanction (385 millions d'euros tout de même) prononcée en 2010 par l'Autorité de la concurrence à l'encontre de onze grandes banques françaises. Il était reproché à ces banques d'avoir mis en place des commissions interbancaires non justifiées sur le traitement des chèques "de manière concertée" entre 2002 et 2007. Cette amende record touchait particulièrement le Groupe BPCE dont l'écot s'élevait à 91 millions

d'euros, l'Autorité de la concurrence considérant qu'il y avait récidive (autre condamnation en 2000).

HAUTS LES CŒURS !

Ainsi donc, tous les fastes déployés, tous les flonflons de la fête n'ont pu effacer les mauvais choix qui écornent la réputation d'une institution dont certaines errances trahissent, malgré les dénégations hypocrites des dirigeants, un véritable abandon des valeurs fondatrices qui demeurent pourtant d'une furieuse pertinence.

Relevons la tête, nous n'avons pas à porter ce fardeau : le bicentenaire des idées dont sont nées les Caisses d'épargne mérite d'être célébré, aujourd'hui plus que jamais. Que ces idées soient malmenées par ceux-là même qui devraient les défendre avec ardeur est une évidence. Que cette célébration puisse faire perdre le sens de la mesure à certains en est une autre. Mais ces erreurs ne sont pas les nôtres même si l'on cherche à nous en faire assumer les conséquences.

Emilien de Lafont

CAISSE D'ÉPARGNE ILE DE FRANCE

UNE MODESTE PETITE FÊTE ENTRE AMIS

Les parisiens qui ont la chance d'avoir un appartement autour du Champ-de-Mars, ou les simples promeneurs qui passaient par là, ont eu une sacrée surprise le 21 mars dernier...

Alors que personne n'avait été prévenu, un somptueux feu d'artifice s'est déclenché dans la soirée sur la tour Eiffel, une féerie d'une vingtaine de minutes digne des spectacles habituellement réservés au 14 juillet ou à un concert de feu Johnny. Un évènement incroyable, quasi unique. Que se passait-il donc ?

ANNIVERSAIRE MYSTÈRE

Anne Hidalgo célébrait-elle le succès de son nouveau Vélip ? Euh ! Non, ça c'était impossible. Ou bien quelque émir moyen oriental avait-il privatisé la tour Eiffel pour fêter son anniversaire ? Quand pour le bouquet final le chiffre 200 s'est inscrit en lettres de laser sur la *Dame de fer*, tout le monde a compris que ce n'était pas non plus la bonne explication.

QUE DU BEAU LINGE...

C'était pourtant bien un anniversaire que l'on fêtait, mais c'était celui de la Caisse d'épargne de Paris (devenue CE Ile de France). Les choses n'avaient pas été faites à moitié, tous les membres du Conseil d'orientation et de surveillance et des Sociétés locales d'épargne, des hauts cadres franciliens ou « Bépécéens », des politiques, tous les présidents et patrons de Caisses « provinciales », avaient été conviés au Palais de Chaillot. Près de 900 personnes ont pu côtoyer quelques demi-célébrités (Marc Lavoine, Cyril Lignac, Antoine Duléry...), entendre un concert classique et une ambiance dance floor animée par une DJ. Pas de baratin : quelques mots seulement du patron de Paris, D. Patault. On n'était pas là pour philosopher mais pour manger des petits fours et s'amuser. Après quoi, tout ce beau monde, protégé de la froideur de la nuit parisienne par des couvertures rouges, a assisté au spectacle.

...SANS LA PLÈBE

Les salariés de la CEIDF, qui par leur travail ont permis à leur entreprise de dépasser le milliard d'euros de PNB, n'avaient pas été invités. Ils avaient quelques jours auparavant pris connaissance des NAO, nationale et locale, de leur pauvreté, de leur indigence. Les syndicats - dont le Syndicat Unifié-Unsa - avaient demandé avec humour une prime de 2018 euros par salarié. « Quand ta grand tante fête son anniversaire, elle ne te fait pas de cadeau » leur avait sèchement répondu D. Patault. Tout le monde a donc dû apprécier que la soirée ait coûté, dit-on, plus de 800 000 euros. Les privations, c'est bien connu, ce n'est pas pour tout le monde !

Stéphanie Cauvin



JacPe

RENCONTRES COMMERCIALES AU LOUVRE

C'EST UNE VERSION MÊCONNUE INTITULÉE "L'INSATISFACTION CLIENT" !



JacPe

RENCONTRES COMMERCIALES : UN RETOUR À LA RAISON ?

Comme chaque année, BPCE a réuni le 27 mars dernier plus de 1 000 collaborateurs des Caisses d'épargne pour les traditionnelles rencontres commerciales.

La Caisse d'épargne IDF ayant privatisé une semaine avant la Tour Eiffel pour fêter son bicentenaire, BPCE se devait de relever le défi et de trouver également un lieu de prestige... Ce fut le Louvre. Pour les rencontres elles-mêmes, le Carrousel du Louvre, pour le luxueux casse-croûte qui suivait, le musée, avec visite privée de l'exposition en cours sur Eugène Delacroix.

Les deux années précédentes, le discours avait été axé à 100 % sur le thème dominant, et même obsessionnel, dans nos entreprises : le digital. Cette année a marqué le retour en force de la relation humaine, de la relation de proximité avec le client, c'est à dire le retour en force de la raison. François Pérol, alors encore à la tête du Groupe, avec le talent oratoire qu'on lui connaît, a largement félicité tous les commerciaux présents pour l'excellence des résultats du groupe. Personne n'a eu l'impolitesse de lui faire remarquer que cette satisfaction ne s'était pas trop

vue dans la Négociation Annuelle Obligatoire (NAO). Il a ensuite logiquement insisté sur le fait que l'enjeu majeur des années à venir sera celui de la montée en compétence des salariés et donc de la formation. Là aussi, mais ce n'était pas le lieu, personne ne s'est étonné de l'écart béant entre cette ambition et les moyens réellement mis en œuvre. Un des intervenants a magnifiquement résumé l'enjeu en notant que « la satisfaction client ne peut être obtenue que par la satisfaction collaborateur ».

Puisse François Pérol être resté attentif à ce moment-là. Puisse surtout son successeur, Laurent Mignon, qui disait dans son message d'accueil vouloir mettre au cœur de sa stratégie la banque de proximité, les Banques Populaires et les Caisses d'épargne, avoir compris comment s'obtient la si nécessaire satisfaction collaborateur.

Franck Delagrande

Cathy Marchal, nouveau Conseiller INTÉRIEUR PRUD'HOMMES !



Cathy Marchal milite de longue date au Syndicat Unifié-Unsa à la Caisse d'épargne d'Alsace : Secrétaire du CHSCT, suppléante au Comité d'entreprise, Déléguée du personnel, Déléguée syndicale, représentante du Comité au COS.

Depuis le début de l'année, Cathy compte une nouvelle corde à son arc : elle a été nommée Conseiller prud'hommes. Le Trait d'Union a voulu partager avec elle ses premiers pas au sein de cette juridiction.

Le Trait d'Union : Bonjour Cathy. Voilà 5 mois que tu sièges au Conseil des prud'hommes de Strasbourg. Parle-nous des raisons qui t'ont poussée à t'engager sur un tel mandat.

Cathy Marchal : Je suis juriste de formation, non pas en droit social mais en droit des affaires. Le droit, ça a longtemps été mon métier en tant que responsable du service contentieux de la CE Alsace. Rigueur et formalisme sont des exigences en droit qui me plaisent tout particulièrement. Dans la suite de mon engagement syndical, je me suis intéressée aux prud'hommes en considérant qu'exercer un mandat de Conseiller me permettrait de boucler la boucle.

Quand l'Union départementale (UD) de l'UNSA m'a proposé de poser ma candidature, je n'ai pas eu à réfléchir longtemps avant de dire oui.

TU – Comment devient-on Conseiller prud'hommes ?

CM – 2018 marque un tournant dans les modalités de nomination des Conseillers prud'hommes. Auparavant, il s'agissait d'une élection par les salariés, section par section, sur le territoire de référence du Conseil de prud'hommes. Désormais, il s'agit d'une désignation des Conseillers. Chaque organisation syndicale dispose d'un certain nombre de sièges en fonction de son audience électorale.

J'ai donc remis à l'Union départementale 67 de l'UNSA mon dossier de candidature, pour son examen conjoint par les ministères du Travail et de la Justice. Ensuite, c'est un arrêté ministériel qui m'a officiellement nommée Conseiller prud'hommes.

TU – Racontes nous tes premiers pas de Conseiller prud'hommes.

CM – Je siège dans la section Commerce. Deux semaines après ma nomination, j'ai prêté serment devant le président du TGI qui portait sa robe et a expliqué aux conseillers le sens du mandat sur lequel ils se sont engagés. Il y avait beaucoup de solennité. J'ai alors obtenu la qualité de magistrat à part entière et je vais devoir rendre la justice au nom de la République française. Émouvant !

Il y a ensuite eu l'audience solennelle de rentrée, tout comme cela se passe pour les autres juridictions, avec l'élection des différents présidents.

Les conseillers doivent suivre une formation obligatoire dispensée par l'École Nationale de la Magistrature. Les 3 premières journées se déroulent en ligne et les deux suivantes en présentiel. Elle porte sur la procédure, la déontologie, la rédaction d'un jugement. Faute de suivre cette formation, c'est la radiation.

TU – Comment s'organisent les audiences à l'intérieur de chaque section ?

CM – La juridiction des prud'hommes est paritaire ; le Bureau de jugement est constitué de 2 Conseillers salariés et 2 Conseillers employeurs. Parmi eux, 1 président dirige les débats. Il est le seul à disposer d'une heure avant l'audience pour prendre connaissance des 7 ou 8 dossiers, parfois plus, qui sont inscrits au rôle.

Les avocats plaident et les Conseillers peuvent poser des questions en prenant garde de rester neutres. Ils ne peuvent en aucun cas se saisir d'office d'un argument ou d'un point de droit n'ayant pas été soulevé par les avocats ; par exemple, si les Conseillers se rendent compte qu'une lettre de licenciement n'est pas conforme et que l'avocat du salarié n'en parle pas, ils ne peuvent en aucun cas y faire référence ! À la fin de l'audience, le président annonce la date où le jugement sera rendu.

Avant l'audience, le greffier remet au président une médaille couleur or et aux 3 assesseurs une médaille couleur argent qu'ils doivent porter. C'est la seule obligation. Il les récupère à la sortie... Autre cérémonial, avant l'entrée du Bureau de jugement, une sonnette retentit et la salle doit se lever.

TU – Peux-tu nous indiquer comment la décision des prud'hommes est prise ?

CM – A la clôture de l'audience, le président attribue à chacun des 3 assesseurs les dossiers qu'il devra étudier plus particulièrement en vue du délibéré, avec par dossier un Conseiller salarié et un Conseiller employeur. Les dossiers sont consultables exclusivement au conseil des prud'hommes.

Le Bureau de jugement se réunit pour délibérer dans une salle fermée où personne ne peut entrer. Le délibéré se déroule dans le secret. L'objectif est d'aboutir à une décision partagée par les 4 conseillers. Faute de majorité, donc d'accord, le Bureau de jugement demande à un juge professionnel, dit juge départiteur, de décider.

Une fois rendu, le jugement de 1^{ère} instance peut être exécuté si aucune des parties n'exerce un recours devant la cour d'appel.

TU – Que retiens-tu de tes premières audiences ?

CM – En premier lieu, j'ai pris conscience de toute l'importance du contrat de travail. S'il n'y a pas de contrat de travail, serait-ce un contrat oral, le Conseil des Prud'hommes n'est pas compétent. J'ai eu des affaires diversifiées : le licenciement d'un Délégué du personnel, une demande de paiement d'heures supplémentaires, un dossier de fraude, le congé

de reclassement, la reprise des salariés en cas de changement de prestataire extérieur, etc.

TU – Es-tu rémunérée par le Conseil des Prud'hommes ?

CM – Non, mes activités de Conseiller se déroulent durant mes jours de travail. Je conserve mon salaire et l'employeur peut demander une compensation qui est au taux horaire du salarié.

TU – Ton expérience aux prud'hommes peut-elle modifier ta manière d'exercer tes autres mandats à la CE Alsace ?

CM – Désormais, quand je conseillerai un collègue, je ne manquerai pas de faire référence à mon expérience prud'homale pour orienter la démarche à engager.

TU – Pour conclure cet entretien, peux-tu raconter aux lecteurs du Trait d'Union une situation particulière ?

CM – Plutôt des anecdotes illustrant le côté formel du déroulement d'une audience... lorsqu'il a fallu rappeler plusieurs fois à l'ordre une salariée qui commentait à haute voix la plaidoirie de l'avocat de l'employeur, ou cet autre salarié qui utilisait son téléphone portable alors que cela est strictement interdit, ou encore cet avocat que le Président a dû freiner dans son élan à lire in extenso une dizaine d'attestations de témoins...

TU – Un dernier mot ?

CM – C'est avec enthousiasme et intérêt que je remplis cette mission. Je la mène avec beaucoup de cœur. J'ai conscience de la charge de la responsabilité de rendre la justice. Je suis au service de la République et j'y trouve un réel accomplissement personnel. Expérience enthousiasmante.

Propos recueillis par
Jean-David Camus

UN HIC EN OCCITANIE

Alors qu'un calme apparent régnait dans la branche Caisse d'épargne, toute absorbée par les festivités du bicentenaire de l'institution, une crispation soudaine est survenue en Occitanie...

Après une NAO aussi détestable que dans le reste de la branche et malgré un exercice 2017 dont nul n'avait à rougir, les salariés de la Caisse d'épargne Languedoc Roussillon ont fait leurs comptes. Ils refusaient qu'une fois de plus, seuls les dirigeants et quelques affidés puissent jouir de la situation. À une revendication salariale venaient s'ajouter les récriminations partagées dans la branche, mais également dans toute la profession bancaire, qui font de ce métier l'un des moins enviés du monde du travail. Il fallait donc ouvrir une série de négociations.

La direction s'y est d'abord refusée, puis a consenti de les inscrire dans un calendrier supposé débuter en... septembre. Enfin, soucieuse de calmer l'exaspération qui enflait, elle pensait s'en sortir avec un supplément d'intéressement.

Mais comme les salariés de la CELR savent que la partie fixe de leur rémunération est inférieure à ce qui se pratique dans la branche, l'équilibre se faisant grâce à une part aléatoire plus importante, ils ont estimé qu'accroître encore ce variable n'était pas

une réponse recevable. Consultés, les adhérents du Syndicat Unifié-Unsa ont d'ailleurs refusé cette offre à plus de 80 %.

En outre, ils intègrent dans leur réflexion une probable fusion avec la Caisse voisine de Midi Pyrénées, dont nul ne parle mais à laquelle tout le monde pense. Cela conforte leur volonté d'aligner les rémunérations fixes de la CELR sur le niveau de la branche en général et sur celui de leur voisine en particulier : un référentiel occitan en quelque sorte.

Il aura malheureusement fallu en arriver à un mouvement de grève, lancé par la quasi-totalité des organisations syndicales, qui mobilisa le 22 mai plus de 40 % du personnel, pour que la direction tende l'oreille, mais mal... Au moment où ces lignes sont écrites, rien de neuf si ce n'est un effort de la direction pour accélérer le calendrier des rencontres. Bref, le ton monte et nous pourrions vivre d'autres crispations en Occitanie.

Jean-Philippe Biau

FIDOR : DÉGÂTS COLLATÉRAUX

Dans la série d'articles que nous avons publiés l'an dernier sur la digitalisation dans notre Groupe, nous signalions la propension des grands groupes financiers à racheter des Fintech, ces start-ups qui se sont logées dans les nombreuses niches des métiers bancaires, avec cette idée que l'absence de contraintes leur permettait de laisser libre cours à une plus grande innovation.

Notre « pépite » à nous s'appelle FIDOR, une néo-banque fonctionnant sur le même principe que Trip-Advisor, c'est à dire donnant à la communauté des clients la possibilité d'émettre un avis sur les produits et services bancaires. Quelques mois plus tard, la bonne idée semble tourner au cauchemar... La start-up en effet ne s'était pas appliquée à elle-même ses innovations et avait fait de très mauvais placements. La compensation nécessaire a doublé le coût d'acquisition. Une première recapitalisation, sans doute pas la dernière, a augmenté le prix de 90 millions d'euros. Espérons que les gains futurs promis par le « laboratoire » dont on nous vantait les mérites seront supérieurs aux pertes qui, elles, ne sont malheureusement pas des promesses mais des réalités.

Agathe Prévost



BPCE SA

NEW PRÉSIDENT

Quoi que les principaux intéressés puissent en dire, le départ de François Pérol et l'arrivée de Laurent Mignon auront un impact sur les salariés du Groupe. Le premier est-il parti uniquement pour des « raisons personnelles », ou bien parce que son plan stratégique passait mal auprès des Banques et des Caisses ? Et à quoi le second s'est-il engagé pour être désigné à l'unanimité à la tête de l'organe central ?

Chez Natixis, les derniers plans stratégiques s'intitulaient « New Deal » et « New Frontier ». Au-delà du Groupe, quelle est la vision de notre « new président » sur le rôle, les missions et le positionnement de l'organe central et de ses salariés ? L'UNSA BPCE a recensé quelques sujets de réflexion, sur lesquels nous souhaiterions connaître ses positions et pour lesquels un peu de « new » serait le bienvenu...

NEW STRATÉGIE ?

La transformation digitale à marche forcée, lancée par François Pérol, a déjà fait quelques dégâts, à commencer par les équipes du développement dont les missions et les budgets n'ont cessé de se réduire comme peau de chagrin ces derniers mois, au profit de 89C3, l'usine digitale du Groupe. Cette politique « d'optimisation » sera-t-elle poursuivie, amplifiée ou bien ralentie ? Laurent Mignon donnera-t-il raison aux Banques et aux Caisses, comme son prédécesseur, lorsqu'elles considèrent que l'organe central n'est qu'un centre de coût ? Quelles sont ses intentions vis-à-vis de BPCE International et de la centaine de salariés qui craignent pour leur emploi ? Et prévoit-il d'infléchir la mise en œuvre du plan stratégique TEC 2020 ? L'accent mis dans son message sur la banque de proximité et le modèle « coopératif et décentralisé » pourrait le laisser penser.

NEW RÉDUCTION D'EFFECTIFS ?

Ces dernières années, plusieurs activités ont été transférées de BPCE à Natixis : services généraux, assurances, moyens de paiement. Ce mouvement est-il appelé à se poursuivre ? De nombreux salariés, dans les métiers du développement, sont inquiets et attendent une réponse. D'autres se souviennent des différentes vagues de suppressions de postes chez Natixis, de délocalisation au Portugal, de la politique consistant à sous-traiter tout ce qui peut l'être, et craignent que l'histoire se répète et se poursuive, à BPCE cette fois.

NEW DIALOGUE SOCIAL ?

Fin 2019 à BPCE, en application des ordonnances Macron, le CSE remplacera le Comité d'entreprise, le CHSCT et les délégués du personnel. Une négociation au niveau du Groupe avait été lancée mais a déjà tourné court, la DRH Groupe refusant tout dialogue, à tel point qu'un courrier d'alerte avait été adressé à François Pérol par les trois principales organisations syndicales du Groupe. Il y a quelques mois, les NAO ont abouti à un échec, se traduisant par une année « blanche » pour les salariés de BPCE. Et le « pilote » sur le télétravail, prévu dans l'accord sur les conditions de vie au travail signé à l'été 2017, peine

à démarrer. Si on regarde du côté de Natixis, toutefois, l'espoir reste permis avec par exemple un socle social enviable, le télétravail déjà largement répandu...

Les salariés aujourd'hui ont de nombreux motifs d'inquiétude et d'insatisfaction, et les nouvelles récentes concernant Fidor ont semé le trouble dans leur esprit quant à la pertinence de la stratégie digitale du Groupe.

Comment parler de digital, en outre, alors qu'au quotidien les « outils » informatiques fournis aux salariés sont si peu performants ?

Laurent Mignon prend ses fonctions le 1^{er} juin. Les salariés attendent avec impatience d'en savoir plus sur sa vision du groupe, de sa stratégie et du dialogue social.

Didier Giraud



CAISSE D'ÉPARGNE ILE DE FRANCE

QUAND 2 ET 2 FONT 2...

Contestation du protocole pré-électoral

Avec la mise en œuvre des ordonnances Macron qui font disparaître Comité d'entreprise, Délégués du personnel et CHSCT, les entreprises du Groupe vont devoir organiser des élections professionnelles avant fin 2019 pour mettre en place la nouvelle instance unique qu'est le Comité Social et Économique (CSE).

Au-delà de l'instance CSE en tant que telle, un différend juridique semble animer les travaux électoraux préparatoires. Dans le cadre de la négociation du Protocole d'Accord Pré-électoral (PAP), qui définit les conditions de l'élection, il est question du nombre de collèges.

RAPPEL DU CONTEXTE

Historiquement, les Caisses d'épargne répartissaient les salariés en 3 collèges, en parfaite correspondance avec l'architecture de la grille de classification en vigueur jusqu'en 2016. Depuis 2017, un nouvel accord instaure un nouveau dispositif de classification qui ne distingue plus que 2 catégories de personnel : les techniciens d'une part, les cadres d'autre part. Quant aux Banques Populaires, la règle y est à deux collèges, en référence aux deux catégories de salariés identifiées par leur accord classification, lequel est très proche de celui en vigueur en Caisse d'épargne.

Donc, en toute logique, les élections en Caisse d'épargne doivent désormais s'organiser autour de deux collèges et c'est la position que soutient le Syndicat Unifié-Unsa.

LA CGC VEUT 3 COLLÈGES

Mais cette position n'est pas unanime dans le paysage syndical Caisse d'épargne. La CGC, qui est

un syndicat catégoriel, entend bien conserver les 3 collèges. D'ailleurs, ladite CGC est aujourd'hui en Cassation pour contester la décision de la direction de la CEPAC de retenir 2 collèges.

En Ile de France, la direction de la Caisse s'est positionnée sur 3 collèges et a obtenu la signature de la CGC, de la CFDT et de SUD. Le Syndicat Unifié-Unsa ne s'est pas contenté de refuser cette signature qu'on lui demandait, comme l'ont fait la CGT et la CFTC. Il est allé contester avec FO l'article du PAP qui installe les 3 collèges. La démarche a fait grincer quelques dents mais sans provoquer une réelle inquiétude parmi les signataires forts des 77 % qu'ils pesaient ensemble. En face, avec à peine plus de 10 % de voix obtenues aux élections il y a 3 ans, notre organisation syndicale a saisi le Tribunal d'instance de Paris pour contester les 3 collèges et demander le retrait de l'article en question du PAP.

LE JUGE A DIT LE DROIT

L'audience a eu lieu le 4 mai. Le SU-UNSA, tout comme FO, a développé son argumentation par le biais de son avocat. La CFTC a précisé ne pas avoir signé mais pour d'autres raisons (?!), SUD a déclaré être en désaccord avec la mise en place d'un 3^{ème} collège mais a tenu compte du contexte syndical

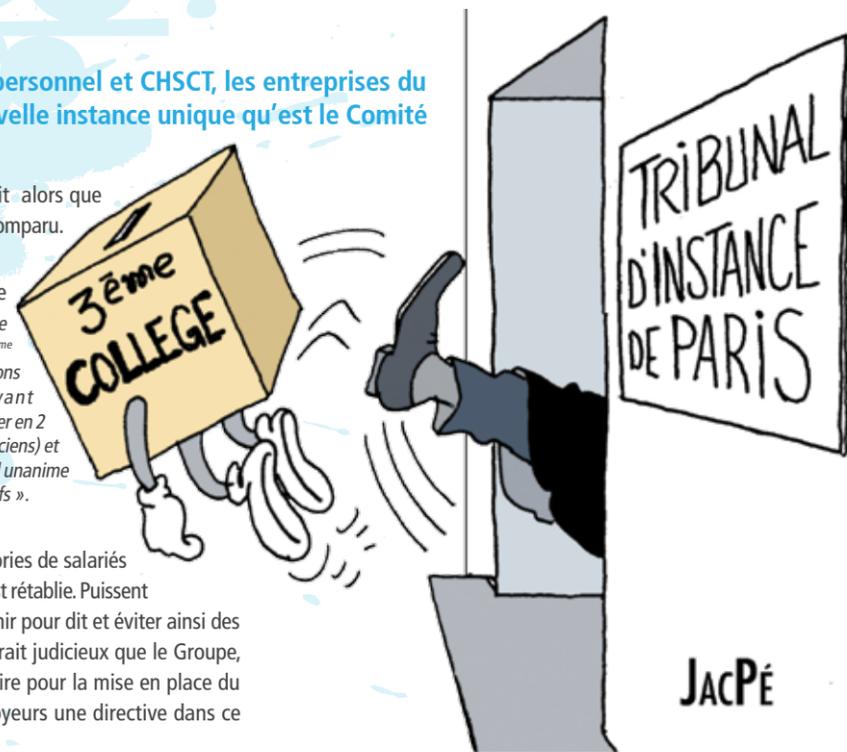
(?!...). CFDT n'a rien dit alors que CGT et CGC n'ont pas comparu.

Le jugement est tombé le 16 mai et le juge « annule l'article 3 créant un 3^{ème} collège électoral, les élections professionnelles devant conséquemment s'organiser en 2 collèges non-cadre (techniciens) et cadre, sauf meilleur accord unanime des syndicats représentatifs ».

La logique entre catégories de salariés et collèges électoraux est rétablie. Puissent les employeurs se le tenir pour dit et éviter ainsi des recours en justice. Il serait judicieux que le Groupe, comme il prétend le faire pour la mise en place du CSE, donne aux employeurs une directive dans ce sens.

Une telle directive s'impose d'autant plus que la direction de la CEIDF vient de se pourvoir en cassation, quelques jours avant l'ouverture du scrutin organisé sur 2 collèges. C'est à se demander pour qui roule la direction en agissant de la sorte !

Jean-David Camus



CE QUE LES CHIFFRES NE DISENT PAS

Il y a des chiffres qu'on ne trouve dans aucun tableau, aucun rapport, aucune synthèse. Si l'on peut faire dire ce que l'on veut aux chiffres, les chiffres ne disent pas tout.



« Tu vois ce client, il quitte la Caisse d'Épargne ». La synthèse du client s'affiche à l'écran et la conseillère veut prouver qu'elle a tout fait pour le sauver. Ce bon client. Cette famille à qui on vient de dire "Non" pour un taux de prêt immobilier. Il va à la concurrence, sa décision est prise. Désolée, elle explique que c'est le troisième ce mois-ci.

ATTRITION : EUPHÉMISME POUR UN DIVORCE...

Elle parle aussi d'un autre couple dont les enfants ont le même âge que les siens. Elle les suivait depuis 7 ans. Elle a partagé leurs projets : l'achat immobilier, le changement des voitures, le permis en conduite accompagnée, les assurances, l'épargne pour les études, le choix des vacances. La liste des partages est longue car la relation est sincère, elle s'établit doucement, elle est durable, elle est le battement de chaque journée. Eux aussi quittent l'Écureuil car en son absence personne n'a répondu à leur mail urgent. Quant à celle-ci, seule bénéficiaire d'un héritage qui débordait, qui l'appelle jusqu'à 10 fois par jour pour se plaindre du rendement de ses contrats d'assurance vie, et à qui il faut tout offrir, et à qui on offre tout. Elle a osé se plaindre auprès de la direction, dans un courrier, en dénonçant le fait qu'elle tombait tout le

temps sur un répondeur, que sa conseillère ne décrochait jamais en direct.

TOUT FOUT LE CAMP !

Cette conseillère n'en peut plus. Elle éclate en sanglots. « Rien, que dalle ». Elle fait claquer l'intérieur de l'ongle de son pouce derrière sa canine pour se faire comprendre. Ce rien là englobe beaucoup de choses. Il veut dire : encore rien en augmentation annuelle, encore rien en reconnaissance, encore rien pour récompenser ses heures supplémentaires, jamais un merci. Et surtout, encore rien face à ce sous-effectif, ce flux tendu. C'est lui qui est la principale cause de cette désolation, de ce découragement qui prend de plus en plus de place, qui empêche de dormir la nuit, qui fait perdre la confiance acquise depuis plus de 20 ans dans cette entreprise. Comment répondre à toutes les sollicitations, à cette charge de travail ? Comment faire face à tous ces appels, ces mails, cet accueil qu'il faut aussi tenir, ces dépôts d'espèces qu'il faut traiter, ce MAD de ses clients puis de ceux hors portefeuilles qu'il faut bien traiter aussi, ces challenges incessants, cet ordinateur qui plante après 50 mn d'entretien compliqué. Dans l'agence, le plein effectif n'existe plus. Dès qu'il y a un malade, en plus des réunions, des formations, des congés, d'un dépannage dans l'agence voisine, il faut faire des choix. Se résigner à voir partir des clients, à ne plus les satisfaire.

COMME UN DÉCHIREMENT

Les chiffres n'expliquent jamais l'attachement à son métier, la relation avec sa clientèle qui se tisse d'année en année, ce lien fort, ce lien de confiance qui fait qu'un client ne va pas voir le concurrent.

Faudra-t-il attendre que cette politique incomprise de baisse brutale des effectifs ne dégrade notablement le résultat net, c'est-à-dire le chiffre qui dit tout ? Et dans cette attente, combien de salariés devront y laisser leur énergie, leurs compétences, leur santé ?

Nadia Peschard

CAISSE D'ÉPARGNE NORMANDIE J'IZITE...

Mardi matin, petit brief rapide pour recevoir les « orientations » de la journée : c'est la semaine de l'izicarte (Visa 1er à Débit Différé si possible) qui commence... et mon malaise également.

Oui bien sûr elle est plus avantageuse que la carte Visa classique (pour qui ?)

Mais ce qui me gêne, c'est cette « réserve » rattachée. Il s'agit d'un crédit permanent (on ne dit plus revolving) très longtemps décrié par mes pairs dans les années 1980.

C'était le temps où les Caisses d'Épargne ne jouaient pas (encore) dans la cour des grands. J'entendais « honte à Cofidis, honte à Cetelem de proposer ce type de cartes », ou encore « pas étonnant qu'il y ait du surendettement ». Ce discours me plaisait bien car il était dans l'esprit « Ami Financier » et ma notion de conseil.

CARTE MAÎTRESSE ?

Puis est arrivée la Carte Aurore, vendue également par Cetelem (tiens tiens...), proposée gratuitement par notre réseau, et le discours de mes hiérarchiques a changé « si ce n'est pas nous, c'est les autres qui le feront », sous-entendu peut-être « endettons nos clients, c'est à nous que cela rapportera ».

Feu Carte Aurore est devenue Izicarte (mais tarifiée cette fois). La carte à « double face » disions-nous à l'époque de sa sortie. J'ai fait comme les autres, je l'ai proposée en solution de remplacement mais jamais imposée (notion de conseil oblige). J'ai connu des accords mais aussi essuyé des refus polis lors de mes rendez-vous « face à face ». C'est le jeu ma pauvre Lucette...

Depuis peu, la donne a changé, l'Izicarte devient LA priorité (rentabilité quand tu nous tiens). Il faut dire que les débloquages annuels de « la réserve » représentent un mois de production de Prêt Conso, c'est dire l'enjeu économique.



INJONCTIONS PARADOXALES

Je sors du brief et m'installe devant mon poste pour traiter mon MAD. C'est le moment idéal pour proposer « mon amie l'Izi ». Le discours est bien rodé « Si vous avez des soucis financiers, je peux vous aider et vous proposer un Crédit remboursable à votre rythme... Et, cerise sur le gâteau, vous bénéficierez d'une extension de garantie lors de l'achat de vos appareils électro-ménagers, tout cela sans que vous n'ayez à déboursier un centime ». Il est même prévu de proposer un déblocage en cas de dépassement d'autorisation de découvert. Il est gentil mon banquier... Bref, tout est beau dans ce monde de bisounours, mais à la seule condition que le client ne soit pas noté 8 ou 9 dans Bâle 2.

Suite à des débloquages successifs non remboursés de son Izi, il finira au service Recouvrement Amiable et sans l'assistance de son conseiller. Il est vrai que personne ne l'a obligé à utiliser son Izicarte, on lui a juste donné les moyens de s'enfoncer un peu plus (rembourser 16 euros lorsque l'on a déblocqué 3 000 euros peut vous mener loin).

CHOIX ÉTHIQUE

Alors OUI, j'IZITE beaucoup à proposer cette carte qui peut avoir des effets terribles chez les plus fragiles. Ce soir, je serai peut-être le seul de l'agence à avoir fait chou-blanc en Izi, mais je rentrerai chez moi l'esprit tranquille. Et tant pis pour la « buchette » que je ne mettrai pas dans ma prod...

Dominique Lainé

HYSTÉRIE COMMERCIALE À LA CERA

Depuis des années, la Caisse d'épargne Rhône Alpes affiche de très bons résultats commerciaux, malgré un contexte concurrentiel et réglementaire défavorable. Mais, pour que les objectifs soient atteints, l'animation commerciale est poussée à son paroxysme.

Tout est bon pour augmenter les ventes : challenges, animations commerciales, expérimentations, etc. Les commerciaux de la banque de détail ne savent plus où donner de la tête pour répondre à toutes ces sollicitations et surtout à leurs auteurs qui, pour certains, ne sont pas en manque d'imagination.

CHALLENGE À GÉOMÉTRIE VARIABLE

Si le haut de la fusée est, comme dans nombre d'autres caisses, la part variable distribuée en début d'année suivante, pour motiver les commerciaux au quotidien la direction du développement crée des challenges périodiques. Ces opérations sont dotées de lots et les règles sont écrites à l'avance. Le seul bémol est leur complexité qui les rend interprétables et, du coup, ne place pas les compétiteurs sur un pied d'égalité. Cette année, prenant conscience d'une erreur de stratégie, la direction a décidé de changer la méthode de calcul sur l'équipement bancaire. Cela a eu pour conséquence de faire reculer les agences, premières en équipement depuis des semaines, au profit d'agences moins bien classées. Imaginez l'ambiance...

CHALLENGE « OFFICIEUX », MAIS CHUT...

En dehors des challenges initiés par la direction du développement, certains directeurs de marché inventent

des challenges mais avec la consigne pour les participants de ne pas en ébruiter l'existence. Évidemment, la direction n'apprécierait peut-être pas que des managers distribuent des lots à son insu et sans respecter les réglementations sociales et fiscales !

L'ANIMATION D'AGENCE SOUS PRESSION !

Parfois, un directeur d'agence jugeant qu'il n'y a pas assez de moyens pour inciter ses collaborateurs à vendre peut instaurer à son niveau une action commerciale avec un suivi quotidien des réalisations. Pour les salariés concernés, pas grand-chose à gagner si ce n'est l'estime du directeur et une certaine tranquillité toute relative.

LA MARGUERITE TOUR : EXPÉRIMENTATION SAUVAGE

L'animation commerciale peut être plus incisive, voire vexatoire. En début d'année une direction de réseau a eu l'idée d'expérimenter une « marguerite tour ». Le principe est simple : elle repère les commerciaux ayant des difficultés à remplir leur agenda et les invite à la rejoindre pour faire une journée de phoning non-stop, sous le contrôle d'un directeur de marché.

UNE ANIMATION COMMERCIALE HYSTÉRIQUE

Maintenant, il faut imaginer les conséquences sur le terrain lorsque toutes ces actions se télescopent. Les commerciaux témoignent ne plus avoir suffisamment de temps pour faire leur travail convenablement car l'action commerciale prend le pas sur toute autre considération. Certains conseillers se disent désabusés, lassés de ces politiques commerciales et envisagent leur carrière ailleurs. La direction de la CERA, quant à elle, ne joue plus son rôle de modérateur, laissant s'installer une hystérie commerciale comme la caisse n'en a plus connue depuis longtemps, notamment depuis qu'elle avait été condamnée pour le benchmark instauré par ses soins entre les salariés. Un recadrage rapide de l'animation commerciale s'avère nécessaire car, dans certains secteurs, les résultats marquent le pas face à un ras-le-bol grandissant. Efficace non ?

Patrick Mariusse



AGRESSIONS : NI UN COROLLAIRE AU MÉTIER NI UNE FATALITÉ

Un coup d'œil dans le rétroviseur, sur une époque qui nous ramène juste après l'extinction des dinosaures, rappelle que le danger menaçant le plus couramment le personnel des Caisses d'épargne était le hold-up, pouvant dériver vers la prise d'otages. Les choses ont évolué sous les efforts conjugués des représentants du personnel, notamment ceux siégeant en CHSCT (Comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail), et des menaces pesant sur la responsabilité pénale des employeurs.

Tout a été mis en œuvre pour contrecarrer ce fléau destructeur qui a marqué nombre de nos collègues et coûté la vie à certains autres. Guichet anti hold-up, sas d'entrée avec détecteur de métaux, guichet blindé, vitre sécurisée avec hygiaphone...

Avec l'avènement du « concept merchandising » puis du « nouveau concept d'agences », la multiplication des distributeurs exonérant le personnel de la plupart des manipulations de fonds, les espaces se sont ouverts et la circulation en leur sein s'est libérée. Ainsi, on insufflait un air de liberté à des environnements historiquement « corsetés ». Simultanément s'opérait un changement de pratiques commerciales avec tous leurs corollaires et notamment les pressions que l'on connaît.

APPARITION DE TENSIONS

Les clients ont alors appris à leurs dépens que dans les Caisses d'épargne « l'ami financier » se faisait rare et qu'il pouvait y avoir des déviances : tarification excessive, vente forcée, manque de clarté, rentabilité et promesses de gains surévaluées. Bref, l'image du banquier s'est écornée, mouvement amplifié par la

crise de 2008 sous l'influence des médias instillant une forme de défiance dans l'esprit de la population.

DES MOTS POUR LES MAUX

En parallèle, le paysage sociétal s'est lourdement aggravé et l'on retrouve de l'agressivité tout autour de nous. C'est ainsi que l'on voit fleurir des agressions dans toutes nos agences à longueur de journée pour des causes totalement différentes. Je dis bien « agression » pour marquer la différence avec le terme « incivilité », euphémisme ne correspondant plus aux actes survenant aujourd'hui. En outre, les mots ont leur importance et le terme employé définit l'acte et ses effets, ainsi que la nature de son développement pénal et judiciaire.

Une agression est un acte unique : il n'y a pas deux agressions identiques. Le ressenti et les conséquences sont également particuliers, dépendant de l'état de la personne qui les subit. Je vous ferai grâce d'une liste à la Prévert des chiffres et statistiques en tout genre.

Actuellement un gros travail a été entrepris sur les liens entre les Risques Psycho-Sociaux et les

agressions. Pour ainsi dire, "qui de la poule ou de l'œuf..." Explications...

Une personne en RPS peut être à l'origine d'une agression du fait de son état fragilisé, et inversement des agressions répétées peuvent mettre la personne en situation de RPS. Certes, de multiples facteurs peuvent collaborer à l'émergence de RPS et les agressions n'en sont pas la principale cause. Cependant il est essentiel de cesser de banaliser l'acte d'agression. Ce n'est en aucun cas un travers inhérent à notre profession et à l'évolution de la société, comme le disent trop souvent certaines entreprises pour tenter d'expliquer leur incapacité à enrayer ce processus. « Faire avec », plutôt que de combattre ce phénomène, trahit une forme d'impuissance et de renoncement inacceptables.

moyens désormais mis en œuvre, dans le but de les faire diminuer et, à terme, les éradiquer. C'est une des conditions, essentielle mais pas suffisante, de préservation de conditions de vie au travail acceptables.

Nous avons des outils pour œuvrer en ce sens : déclarations d'agression et d'accident du travail, retrait du poste de travail, médecin de famille ou du travail, arrêt de travail, dépôt de plainte, rendez-vous et suivis psychologiques... Dès lors, comment ne pas regretter la disparition annoncée des CHSCT, acteurs incontournables du processus de défense des salariés, craignant que le transfert de ses prérogatives à une « instance multicarte » (le CSE qui remplacera DP, CHSCT et Comité d'entreprise) ne limite son efficacité.

Roland Rivet

NE PAS PERDRE SA VIE À LA GAGNER !

Nous sommes là pour travailler dans de bonnes conditions, conseiller les clients, pas pour nous faire agresser. Et lorsqu'une agression survient il faut la déclarer, le faire savoir en utilisant tous les



Suicides en Caisse d'épargne SILENCE RADIO !

Certaines professions sont régulièrement citées dans les médias parce qu'y surviennent des actes désespérés commis par des êtres humains poussés à bout : agriculteurs, policiers...

Associer suicide et certaines professions peut sembler rapide, sans véritable analyse des secteurs d'activité à risque avec la finesse voulue. Pourtant, il est des critères qui ne trompent pas, telle la survenance de l'acte sur le lieu de travail. Choquant direz-vous, mais qui oserait contester le caractère professionnel lorsqu'un policier se suicide dans son commissariat avec son arme de service ?

Dans le secteur bancaire également il arrive que des salariés mettent fin à leurs jours. Il faut dire que la pression est telle que la souffrance s'installe et peut vite devenir insupportable. Certains plongent en arrêt maladie, d'autres jouent sur leurs congés, d'autres encore démissionnent. Certains...

C'est vrai, rarement les médias relatent des suicides dans notre profession. Pourtant, il s'en passe des drames ! En Caisse d'épargne ça n'est plus une exception, y compris sur le lieu de travail. Mais le silence semble être de rigueur. Pourquoi ?

CHERCHER À COMPRENDRE

Les familles effondrées s'interrogent : Pourquoi ? Comment ? Personne n'a rien vu venir ? D'autres, quand

l'acte a été commis sur le lieu de travail, tiennent des propos qui ne laissent guère de place au doute quant à la responsabilité qu'elles attribuent à l'entreprise. Certaines vont jusqu'à accuser. Plainte, justice, voilà des mots qui résonnent quand la relation avec le travail semble avérée.

En tant que représentant des salariés, nous proposons en général à la famille d'entrer en contact avec elle, de l'accompagner dans cette douloureuse épreuve. Souvent, il s'agit de lui parler de l'entreprise, de l'éclairer sur un certain nombre de fonctionnements, d'être le lien avec ce qui était l'environnement professionnel de la victime.

LE PRIX DU SILENCE

Pendant ce temps, les enquêtes diverses se déroulent : policière, judiciaire, CPAM... interne via le CHSCT en général assisté d'un expert. Tout le monde attend avec impatience des révélations, des éclaircissements.

Certaines affaires vont en justice, mais beaucoup s'éteignent avant même qu'un jugement soit prononcé. Subitement il semble s'être passé quelque chose... Des proches avec qui vous étiez en contact ne vous sollicitent plus, ne vous répondent plus, vous ignorent.



Brusquement, le silence est de rigueur. Mais on apprend parfois que les avocats des parties se sont rapprochés, que la famille a fini par céder aux propositions répétées d'accord. Éteindre à tout jamais l'affaire, à coup de dizaines, voire de centaines de milliers d'euros !

Certains jugeront l'opération peu respectueuse de la victime. D'autres penseront que c'est une occasion ratée de faire avancer les choses dans l'entreprise pour que cela ne se reproduise plus et qu'enfin on en tire des enseignements. D'autres encore auront à l'esprit que c'est un moyen pour les proches de passer à autre chose et de se tourner vers l'avenir pour envisager de se reconstruire. Dont acte !

Et l'entreprise dans tout ça : pourquoi propose-t-elle de telles sommes ? Si les dirigeants avaient la conscience vraiment tranquille, la certitude de ne pouvoir être inquiétés, croyez-vous qu'ils sortiraient le carnet de chèque ? A coup sûr non, et au prétexte de faciliter le deuil de la famille ils gommèrent tout risque pénal qui pourrait être préjudiciable à leur carrière...

Jean-David Camus

PRÉSERVER LE CAPITAL SANTÉ TOUT AU LONG DU PARCOURS PROFESSIONNEL

Si la santé des individus dépend de nombreux paramètres, l'effet de l'emploi peut être déterminant.

Le sujet travail/santé a donné lieu à de nombreuses études et à une abondante littérature, sources d'inspiration des réformes intervenues ces dernières décennies (CMU¹, PUMA², retraites...). La corrélation entre travail et santé est souvent traitée au travers des effets, plus ou moins perceptibles, en termes de pénibilité, environnement, ergonomie, charge mentale....

En étendant le regard, on note d'étroites - et parfois inattendues - corrélations entre santé et travail. La qualité de la relation de travail est déterminante sur la santé des salariés. De même, le chômage, la précarité mais aussi la retraite peuvent venir bousculer ce lien. Sans oublier le financement qui joue un rôle déterminant.

CAPITAL HUMAIN

À ce titre, la théorie du « capital humain » développée par Gary Becker³ prédit un cercle vertueux entre revenu et santé. Selon cette thèse, un bon état de santé initial

permet d'obtenir un emploi et donc des revenus du travail, ces derniers permettant de maintenir un bon état de santé. L'accès aux soins est très dépendant de la possession d'un contrat de couverture complémentaire santé et de sa qualité.

Jusque dans les années 50, l'état de santé dépendait essentiellement des conditions de vie, d'hygiène et de nutrition, la médecine n'intervenant que pour 15 à 20 %. Au cours des dernières décennies le rôle de la médecine curative s'est renforcé. Ainsi, la réduction de 70 % de la mortalité liée aux maladies cardio-vasculaires est due aux progrès médicaux.

LE RÔLE DES EMPLOYEURS

Si l'emploi a un effet protecteur indéniable sur la santé, via son financement notamment, il a aussi des effets négatifs qui peuvent venir dégrader l'état initial du salarié. Hélas, les conditions de travail : la pénibilité, les contraintes physiques mais aussi le mal-être psychologique (sentiment

de domination hiérarchique, perte d'autonomie...) contribuent à éroder le capital santé des travailleurs.

Le fort et durable taux de chômage, même s'il ne concerne pas directement ceux qui ont un emploi, génère un sentiment d'insécurité ayant des conséquences pathologiques avérées.

Les relations entre santé et travail sont insuffisamment prises en compte dans le dispositif législatif qui intervient essentiellement en termes de « réparation » (maladie professionnelle et accident du travail). Les dispositions récentes visant la fin de carrière (compte-pénibilité, carrières longues...) vont également dans ce sens.

Au-delà de ces indéniables progrès, il est important de renforcer les dispositifs existants afin de préserver la santé au travail et de sécuriser les parcours professionnels.



À ce titre, le rôle des employeurs est crucial. Cela passe inévitablement par une remise en cause des politiques de management dégradantes qui érodent insidieusement l'intégrité des individus.

Serge Huber

1. Couverture maladie universelle
2. Protection Universelle Maladie
3. Economiste Américain Human Capital 1964



LE FROID QUI RÉCHAUFFE

LA PLANÈTE SE RÉCHAUFFE, DÉBRANCHEZ LA CLIM !

Le réchauffement de la planète est devenu une préoccupation très largement partagée et notamment consacrée par l'accord de Paris de 2015. L'Agence internationale de l'énergie (AIE) vient de publier une étude qui met en évidence un aspect inattendu intitulé : « le futur du refroidissement » ou comment les climatiseurs contribuent au réchauffement de la planète !

5 MILLIARDS DE CLIMATISEURS

L'équation peut s'énoncer ainsi : le réchauffement climatique génère une augmentation du parc des climatiseurs. Ceux-ci étant gourmands en consommation électrique, ils contribuent au réchauffement planétaire. Et la machine s'emballe...

D'après l'étude de l'AIE, la demande en équipement de climatisation est constante et va se poursuivre dans des proportions très importantes. Le nombre de climatiseurs installés dans le monde passera de 1,6 milliard aujourd'hui à 5 milliards en 2050. Les besoins en électricité afférents correspondraient à l'équivalent de la production électrique des États-Unis et de l'Allemagne.

CROISSANCE PRÉOCCUPANTE

Si des pays comme les États-Unis et le Japon sont aujourd'hui équipés à 90 %, les 2,8 milliards de personnes vivant dans les zones les plus chaudes ne le sont qu'à 8 %. Dans ces pays, l'accès à la climatisation est un sujet majeur. Compte-tenu des faibles niveaux de revenus

de ces populations et de la piètre efficacité énergétique des appareils proposés sur ces marchés, cette future croissance est très préoccupante. En effet, un climatiseur acheté en Chine ou en Inde est quatre fois plus vorace en énergie qu'un modèle vendu au Japon, mais ces derniers coûtent aussi plus chers !

L'AIE conseille donc aux gouvernements de se doter de normes plus rigoureuses en matière d'efficacité énergétique et de mettre en place des politiques de soutien aux appareils plus économes. Des mesures normatives efficaces pourraient, selon l'AIE, diviser par deux les besoins en consommation énergétique dans les trente prochaines années.

Indubitablement, le réchauffement de la planète est un sujet éminemment politique.

Serge Huber

L'ENTREPRISE EN QUÊTE DE RAISON

Le gouvernement ambitionne de donner aux entreprises les moyens d'innover, de se transformer, de grandir et de créer des emplois. Ce projet a donné lieu à la mise en place d'une mission qui a débouché sur le rapport Notat/Sénard qui, entre autres pistes, interroge sur la raison d'être de l'entreprise.

Dans le cadre du Plan d'Action pour la Croissance et la Transformation des Entreprises (Pacte), le gouvernement a diligenté en début d'année une mission intitulée « Entreprise et intérêt général ». Les travaux de cette mission ont débouché sur le rapport Notat/Sénard¹ rendu public début mars.

De ce rapport intitulé « L'entreprise, objet d'intérêt collectif » émerge une proposition majeure consistant à ajouter la notion de « raison d'être » à celle d'entreprise. L'intention est de faire un pas supplémentaire dans la démarche RSE (Responsabilité sociale et environnementale des entreprises).

LE PROFIT, TOUJOURS...

Les auteurs considèrent que chaque entreprise doit prendre conscience de sa « raison d'être », qui ne saurait se réduire au profit. Fort bien ! Mais les auteurs laissent les entreprises définir elles-mêmes cette raison d'être. Certes, depuis une vingtaine d'années, la thèse du profit a évolué vers la prise en compte de la personne et de la planète, mais toujours avec l'idée que la performance environnementale et sociale permettra la performance économique et donc que la finalité est toujours le profit. Il y a fort à craindre que les thèses de Milton Friedman, prônant la profitabilité comme unique responsabilité sociale de l'entreprise perdurent.

LE BIEN COMMUN

Jacques Lecomte² prend le contre-pied de cette proposition en déplorant le manque de hardiesse des rapporteurs. Il préconise de retenir le bien commun comme raison d'être de l'entreprise avec le salarié au centre de toutes les préoccupations. À ce titre, il pourfend la thèse « un salarié heureux est plus productif » qui, sous des aspects généreux, vise toujours la même finalité de la profitabilité. Pour J. Lecomte, le bien-être des salariés est une fin en soi. Il propose ainsi de renverser le paradigme et de considérer que la raison d'être de l'entreprise est le bien commun et que le moyen qui mène vers ce bien commun est la rentabilité.

SUR ORDONNANCE

Après une phase de consultation et la remise du rapport Notat/Sénard, les travaux parlementaires ont été engagés et devraient aboutir en juin sur une nouvelle loi. Or, sur ce dossier aussi, passé la phase de concertation, le gouvernement entend appliquer sa méthode radicale - à moins qu'il ne s'agisse de sa « raison d'être » - du recours aux ordonnances.

Serge Huber



1. Nicole Notat (ex-dirigeante de la CFTD) et Jean-Dominique Sénard (patron de Michelin).
2. Docteur en psychologie, spécialiste de la psychologie positive, auteur de "Les entreprises humanistes"

CRÉDIT MUTUEL ARKÉA

LES EMPLOYEURS APPELLENT À LA GRÈVE

Des salariés invités - voire convoqués - par leur employeur à venir manifester entre Bastille et Bercy. Etonnant, non ? Les patrons du Crédit Mutuel Arkéa, l'ont fait !



Dans le concert de mobilisation sociale de ce printemps, à la SNCF et chez Air France notamment, les dirigeants d'une grande entreprise bancaire ont fait montre d'une initiative peu banale. Ils ont en effet appelé leurs salariés à manifester à Paris, de la Bastille à Bercy, « pour l'indépendance » !

Rien ne semble arrêter les dirigeants d'Arkéa dans la bataille qu'ils mènent contre le Crédit Mutuel pour sortir du giron confédéral. Et la démarche ne se limite pas à un simple mot d'ordre. La mobilisation est orchestrée par le département RH, qui a notamment adressé à l'ensemble des salariés une note sous forme de questions/réponses détaillant les modalités de l'opération.

GRÈVE TRAVAILLÉE

À la question « la participation à la manifestation est-elle obligatoire ? » il est répondu qu'elle concerne « un sujet majeur pour l'entreprise ». Il est précisé que « Les salariés s'y rendent sur la base du volontariat » et qu'un « recensement préalable sera effectué ».

Quant aux salariés qui ne souhaitent pas participer à la manifestation, ils sont invités, en cas de fermeture de leur unité de travail, à se rendre dans d'autres locaux de l'entreprise, ou à poser une journée de congé !

Côté organisation, rien n'a été négligé. Le temps passé à la manifestation sera considéré comme du temps de travail effectif et donc rémunéré comme tel. Il est encore précisé qu'en cas de besoin, « les salariés seront couverts par la législation sur les accidents de travail ». Enfin, cerise sur le

kouign-amann, le transport, les frais de déplacement et les repas seront pris en charge par l'entreprise.

Si avec ça la mobilisation n'est pas réussie, c'est le DRH qui passe en Conseil de discipline !

CONTRE-NATURE

S'il y a matière à s'interroger sur la régularité de la démarche au regard du droit du travail, voire de l'abus de bien social, c'est surtout le fond qui interpelle. En effet, que des employeurs mettent autant d'ardeur dans une démarche aux antipodes de leur nature, laisse dubitatif.

Il est difficile de ne pas voir dans l'initiative des dirigeants d'Arkéa, et notamment de son président qui mène depuis des années une guerre d'usure contre la confédération, des intérêts plus personnels que celui avancé de l'indépendance.

À noter que si demain Arkéa sort du giron de la confédération, elle devra abandonner la marque commerciale « Crédit Mutuel » ainsi que son statut mutualiste. Autant d'effets qui risquent d'être très pénalisants pour les établissements, leurs clientèles et les salariés convoqués aujourd'hui à manifester

François-Xavier Jolicard
Secrétaire général Fédération Banques Assurances et Sociétés financières de l'Unsa

1. Arkéa est composé des fédérations du Crédit Mutuel de Bretagne, du Sud-Ouest et du Massif Central. Son siège est à Brest et ses salariés sont principalement localisés en Bretagne.



ÉTUDE DE LA DARES – TRAVAIL ET BIEN-ÊTRE PSYCHOLOGIQUE

PARMI LES MÉTIERS À ÉVITER : CELUI DE LA BANQUE...

Les médias se sont faits récemment l'écho d'une étude de la très sérieuse DARES (Direction de l'Animation de la Recherche, des Études et des Statistiques – Ministère du Travail) parue en mars 2018. Cette publication sur le rapport entre travail et bien être psychologique tente notamment de répondre à la question : « Pour quels métiers le travail impacte-t-il le plus le bien-être, en positif ou en négatif ? ». Décryptage.

Une profession, que l'on n'attendait pas forcément en telle position, se retrouve dans le top 5 des métiers les moins favorables au bien-être psychologique, au côté des aides-soignants et des métiers de l'hôtellerie-restauration : les employés de Banque...

travail. Il existe par ailleurs de nombreux conflits sur les critères de qualité du travail entre le management et les salariés, ces derniers étant désormais inquiets pour leur emploi.

NOUVEAUX DRAMES : LES CONDITIONS SONT RÉUNIES

Aujourd'hui, les salariés des banques cumulent l'ensemble des risques organisationnels et psychosociaux -sauf les pénibilités physiques- qui contribuent au mal être psychologique (cf. les 4 focus ci-dessous) Leur travail est intense et ils sont soumis à des conflits éthiques. Ils n'éprouvent pas ou peu de fierté du travail bien fait, et ressentent rarement un sentiment d'utilité de leur travail et de plaisir au

Ce qui devrait fortement interroger nos dirigeants, c'est qu'aujourd'hui une majorité de leurs collaborateurs se trouvent dans une situation de travail délétère pour leur santé, avec un cumul d'expositions de tous ordres, physiques, organisationnelles et psychosociales, et un bien-être psychologique fortement dégradé. Outre le fait que les métiers de la banque n'attirent plus les jeunes diplômés, tous les ingrédients sont présents pour l'apparition de nouveaux drames...

Sabine Particelli

DES CONFLITS ÉTHIQUES AU QUOTIDIEN

L'étude rappelle que pour se sentir bien dans son emploi, il faut impérativement éprouver la fierté d'un travail de qualité, bien réalisé. Pour les métiers de la Banque, et notamment ceux de la relation client, ce n'est pas le cas. Le salarié est soumis à un véritable « conflit de valeurs » permanent entre le service qu'il devrait apporter à ses clients (devoir de conseil) et les injonctions de l'entreprise souvent contraires (objectifs de vente).

SP

RECONNAISSANCE DU TRAVAIL ACCOMPLI ?

La question de la reconnaissance du travail est également centrale. Les établissements bancaires, y compris au travers des différentes lignes managériales, montrent peu d'empathie envers leurs salariés et valorisent mal leur performance tant dans le discours, la rémunération ou même la promotion interne. Certains collaborateurs ayant même le sentiment que quoi qu'ils fassent au quotidien, « ce n'est jamais assez ». Ils ont également le sentiment que le niveau d'expertise demandé est toujours plus élevé, avec une obligation de formation permanente, sans que ces éléments soient reconnus au juste niveau, comparativement à d'autres secteurs d'activités.

SP

PRESSIION À TOUS LES ÉTAGES

Deux facteurs principaux de mal être psychologique reposent sur l'absence d'autonomie et une pression hiérarchique poussée et répétée. Les processus, y compris de vente, sont industrialisés, standardisés, laissant peu de place à des relations humaines de qualité. Quant aux objectifs élevés et à leur suivi en temps quasi-réel, ils impriment sur les salariés une pression quotidienne sans moment de « relâche » ou échappatoire. À ceci s'ajoute la gestion des mécontentements des clients, pouvant aller jusqu'aux incivilités voire aux agressions, qui amplifie le stress. Le salarié se retrouve alors entre le « marteau et l'enclume », sa hiérarchie et le client.

SP

NOUVEAU : LA PEUR DU LENDEMAIN

Historiquement, le secteur bancaire a l'image d'une solidité et d'une stabilité permettant, pour le salarié qui le souhaite, d'y faire l'ensemble de sa carrière sans se soucier du lendemain. Depuis quelques années, les choses ont évolué. La crise de 2008, les concentrations, la digitalisation et les nouveaux concurrents changent la donne. Les effectifs des banques ne cessent de diminuer, y compris dans la partie commerciale avec des vagues de fermetures d'agences qui se succèdent. De plus en plus de salariés craignent pour leur emploi, alors même que les résultats des établissements bancaires sont au plus haut.

SP

RGPD : LE GRAND FRISSON

Le règlement général sur la protection des données (RGPD) s'applique à toute organisation, publique et privée, qui traite des données personnelles pour son compte ou non, dès lors qu'elle est établie sur le territoire de l'Union européenne ou que son activité cible directement des résidents européens.

Voilà pour la présentation de la chose à laquelle chacun sera confronté et qui va faire naître de nouvelles obligations variant selon la taille et l'activité de la structure concernée. Ainsi, à l'instar des TPE et PME, les comités d'entreprise et organisations syndicales qui disposent de fichiers, de site internet, et autres outils de communication avec leurs ayants droit sont directement impactés par le RGPD.

UNE ANNONCE TONITRUANTE

C'est juste après les fêtes du mois de mai que l'obligation s'est annoncée avec fracas. Il fallait se mettre en conformité avec le RGPD pour le 25 mai, soit une dizaine de jours plus tard ! À défaut, dès le 26 mai, le contrevenant s'exposait à une amende de 20M€ ou 7% du chiffre d'affaires... Extrême angoisse !

Mais on apprend ensuite qu'il suffit d'engager une démarche prouvant que l'on s'est intéressé au problème, pour repousser automatiquement de 3 ans l'échéance de mise en œuvre.

Vous imaginez aisément l'ascenseur émotionnel dans lequel ont embarqué les responsables de tous poils en découvrant cette forme de mise en demeure.

Rétrospectivement on ne peut que sourire au constat de l'urgence annoncée et de l'importance des risques encourus, alors qu'un simple mail suffit à répondre dans l'immédiat aux obligations. Certes il s'agit de reculer pour mieux sauter, mais tout de même...

Une chose est certaine, c'est dans la communication et la pédagogie que les responsables du déploiement du RGPD ont encore fort à faire. Et si la digitalisation cannibalise nombre d'emplois, elle ouvre de nouvelles voies au-delà des RSSI (Responsable sécurité système d'information) et autres DPO (data protection officer).

Agathe Prévost



G2E : DÉFENSE DE RICANER



QUAND ÇA VEUT PAS, ÇA VEUT PAS !

Un article du dernier Trait d'Union (n°125) vous narrait les rebondissements ayant émaillé le choix du nom de la future entité créée par la fusion des Caisses d'épargne d'Alsace et de Lorraine Champagne Ardenne. Nouvel épisode.

Puisque la simple idée d'adopter très logiquement le nom de leur territoire d'exercice et de leur région administrative (Grand Est) hérisait les décideurs, la chasse aux idées fût lancée. Après que la dénomination « Caisse d'épargne Alsace Lorraine Champagne Ardenne » (ALCA), élaborée en catimini par les têtes pensantes, a dû être abandonnée pour incompatibilité avec le système d'information qui ne supporte pas autant de caractères, les COS ont été sollicités.

Ils avaient à choisir entre « Grand Est », « Est France Europe » et « Grand Est Europe ». À l'issue de leur vote et au constat que les deux premières propositions arrivaient à égalité parfaite tant en choix 1 qu'en choix 2, ce fût la troisième dénomination, regroupant le plus grand nombre de suffrages... en choix 2, qui l'emporta.

Tout à la joie d'avoir franchi cet écueil majeur, nos amis ne se sont pas attardés sur le sigle en décollant. Certains pensent qu'ils auraient dû. En effet « Grand Est Europe » donne l'acronyme GEE qui ouvre naturellement vers G2E. Les salariés de la future entité ainsi baptisée grimacent par avance aux ricanements qui fuseront lorsqu'ils s'identifieront dans les réunions nationales après leurs collègues de PAC, BPL ou IDF... G2E !

Agathe Prévost

PARLONS DE DEMAIN

L'HOMME RÉNOVÉ

On estime que d'ici 2025, chaque foyer disposera de 30 objets connectés dotés d'intelligence artificielle (IA). Notre société est pénétrée dans chacun de ses domaines par l'IA. Chance ou menace ? Pendant que certains se déchirent sur cette question, d'autres voient très concrètement leur vie transformée.

Ainsi, les avancées réalisées dans le domaine de la santé ont dépassé le cadre de ce débat philosophique pour rendre un peu d'autonomie à l'Homme blessé.

UN COUP DE MAIN ?

Prenons l'exemple de la prothèse bionique douée de vision. Il s'agit d'une main équipée d'une caméra qui choisit automatiquement la façon la plus appropriée pour saisir un objet. La main bionique on connaissait... mais ses maladrotes également et, tout récemment, on s'émerveillait de la voir saisir un œuf sans l'écrabouiller. Le progrès réside dans le mariage de plusieurs technologies. Celle des prothèses et celle de l'intelligence artificielle couplée avec la reconnaissance d'images. Ce projet a été développé par une équipe de l'université de Newcastle.

PRÊTEZ-MOI L'OREILLE

Parlons maintenant de la prothèse qui filtre les sons. Il s'agit d'une prothèse auditive comme il en existe tant, mais qui se particularise non par sa miniaturisation (ça ce n'est plus un scoop), mais par l'IA qu'on lui associe et qui a pour mission d'analyser les signaux cérébraux pour identifier quel interlocuteur l'utilisateur essaie d'écouter. Cette prothèse bénéficie donc d'un double pilotage : le cerveau du porteur et l'IA qui en analyse les signaux. Il s'agit là d'un projet développé par l'université de Columbia.

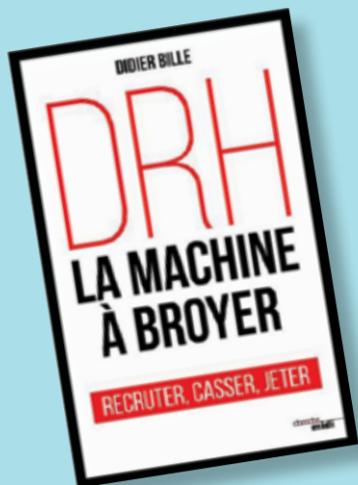
NE PAS SNOBER LE FUTUR

Ces deux projets, ayant pour vocation d'aider l'homme en souffrance, ont insufflé dans l'assistance du forum, organisé par Netexplo à l'Unesco, une vision plus sympathique de l'intelligence artificielle qui jusque-là suscitait de nombreuses interrogations et une forte perplexité.

Bien définir le pourquoi, le comment, le pour qui, sans déviance, peut aplanir des craintes qui finalement sont légitimes. C'est pourquoi chacun est invité, si cela n'est déjà fait, à se documenter sur le sujet afin d'appréhender les concrétisations et perspectives de cette ère nouvelle dans laquelle, bon gré mal gré, nous entrons tous. Une ère qui a déjà commencé à transformer notre vie personnelle et professionnelle. Et nous n'en sommes qu'aux prémices...

Patricia Cottard





DRH, la machine à broyer
Didier Bille
Éditions du Cherche Midi
272 pages – 18 euros.

Ce n'est pas un chef d'œuvre littéraire. Niveau langue, on sent l'utilisateur du jargon d'entreprise, même si parfois il s'en moque. Il a choisi des prénoms ou des surnoms ridicules pour préserver prudemment l'anonymat de ses cibles. Il est également un brin misogyne mais, passés ces quelques défauts, quel coup de poing !

C'est le témoignage d'un ancien DRH qui, pendant 23 ans, dans de nombreux domaines (équipementier automobile, industrie pétrolière, industrie pharmaceutique, etc.) a licencié un millier de personnes, avant de tourner casaque et de décrire avec une précision glaciale toutes les techniques qu'il a utilisées pour, comme il dit, attirer, lobotomiser, casser et jeter. Tout cela toujours dans le même sens : le bonheur des actionnaires, le malheur des salariés.

Bien sûr ce qui est décrit ne recouvre pas les pratiques de toutes les DRH. Mais les anecdotes abondent, criantes de vérité, sur les techniques de recrutement, avec leurs recours dispendieux à des consultants dont le seul rôle est de « couvrir » le commanditaire, la gestion des « talents », très à la mode, les manœuvres des patrons pour conserver les avantages cumulés du contrat de travail et du mandat social, leur haine des

syndicalistes, leur amour des bonus et des retraites-chapeaux, les doubles injonctions, les flicages, les pratiques discriminatoires, etc..

Mais ce sont les techniques utilisées pour licencier qui sont décrites avec le plus grand luxe de détails et qui montrent le cynisme régnant dans ces directions de ressources qui ne méritent plus, à l'évidence, le qualificatif d'« humaines ». Ces techniques diffèrent selon que l'entreprise a décidé ou pas de sortir le carnet de chèques. Dans tous les cas, elles s'appuient sur le filet de sécurité que constitue Pôle Emploi, sur ce qu'on peut espérer en prud'hommes, mais aussi sur le chantage, la menace, le montage de dossiers bidons, la triche sur les entretiens d'évaluation (instrumentalisation de la notation adaptée aux besoins de l'entreprise en matière de réduction d'effectifs), sur les astuces pour échapper aux

licenciements collectifs (par paquets de 9, pour faute, etc.). Il est à craindre d'ailleurs que les innovations récentes en matière de droit du travail (possibilité de rupture conventionnelle collective et plafonnement des indemnités prud'homales) ne viennent encore faciliter le travail de DRH qui jouaient pourtant, on le voit, sur du velours. « Je n'aurais pas pu faire ce que j'ai fait, dit dans sa conclusion Didier Bille, sans l'individualisme qui règne dans les entreprises, sans une législation et une justice particulièrement bienveillante envers les entreprises délinquantes, sans des syndicats faibles et des salariés résignés ».

Preuve s'il en fallait qu'un syndicat fort, comme l'est le Syndicat Unifié-Unsa, est une protection puissante contre les abus que décrit ce témoin précieux.

Henri Bonetti

QUAND LE PARAÎTRE EMPORTE L'ÊTRE

À le côtoyer régulièrement, ce travers humain nous est devenu familier. Il est parfaitement illustré par ce petit coq, dressé sur ses ergots, cherchant à paraître plus qu'il n'est, s'attribuant seul et sans vergogne le mérite d'un succès collectif. Mais, selon les régions, la boursoufflure de l'ego peut prendre d'autres apparences...

C'est ainsi que Pékin veut en finir avec des pratiques élevées au rang de coutume dans certaines régions de l'Empire du Milieu, consistant à gonfler artificiellement l'affluence aux funérailles et, par là même, donner au défunt et à sa famille une importance qu'ils n'ont pas vraiment.

Pourquoi le gouvernement chinois prend-il donc la mouche contre des agissements semblant aussi puérils qu'innocents et dont nous pourrions dire dans nos contrées qu'ils traduisent une volonté de « vouloir péter plus haut que son cul » ?

En fait, ce sont les moyens mis en œuvre pour obtenir ce surcroît d'affluence qui choquent le pouvoir

communiste, ayant par ailleurs décrété l'illégalité de l'érotisme en public. En effet, la famille loue les prestations de danseuses en tenue sexy, quand elles ne sont pas carrément dénudées, vantant les qualités du défunt avant que d'aller se promener dans l'assemblée endeuillée, laquelle ne reste pas de marbre... Ces numéros de strip-tease, bien que très prisés, sont donc désormais prohibés mais, comme dans les régions où l'on agrmente de la sorte les funérailles, l'incompréhension est totale, il est probable que cet interdit ait du mal à s'imposer.

Et sous nos latitudes, qui peut affirmer qu'aucun de nos stratèges en motivation, dont on sait combien ils raffolent d'expériences inédites, n'aura pas l'idée

géniale d'agrémenter la convention annuelle de telle ou telle entreprise avec ce genre de prestations ? Alors, verra-t-on un jour strip-teaseuses et chippendales appelés à la rescousse d'un directeur peinant à captiver l'auditoire des habituelles autocélébrations du Groupe ? Faute de pain, des jeux et du cirque, est-ce ainsi qu'on pense faire adhérer à un projet et escamoter l'indigence des conditions faites à certains salariés ?

Bernard Charrier

HISTOIRE D'EN RIRE



LE TRAIT D'UNION

LE SYNDICAT UNIFIÉ AGIT POUR CONSTRUIRE !

organe d'expression syndicale emblématique du



Dans chaque numéro, vous trouverez :

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

ADHÉREZ

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

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

LE SYNDICAT UNIFIÉ

- Défend tous les salariés, de l'employé au cadre
- Forme ses militants et ses élus
- Gère les Comités d'entreprise
- Pilote les CHSCT
- Anime les DP
- Fait entendre la voix des salariés dans les COS
- Est investi dans la gestion de BPCE Mutuelle & EPS
- 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 126

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 : 2^{ème} trimestre 2018 – 38500 exemplaires - Commission paritaire N°358 D 73 ISSN 2555-1671

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