

# LE TRAIT D'UNION

LE SYNDICAT UNIFIÉ AGIT POUR CONSTRUIRE !

N° 127

## DOSSIER

• SALARIÉS EN RECONVERSION  
UN GISEMENT À VALORISER .2.3

ÉDITO .3

COUP DE GUEULE .3

## ÉCHOS DU GROUPE

• DIGITAL... OU PAS ?  
• VOLTAIRE, HUGO, ZOLA, AU SECOURS !!!  
• L'ÉCUREUIL MONTE DANS LES TOURS  
• DES SOLUTIONS PRATIQUES POUR UN ENJEU MAJEUR  
• PAS DE NOUVELLE, BONNE NOUVELLE ?  
• LE GROUPE BPCE DOIT ASSUMER SES ENGAGEMENTS  
• REVOIR EN URGENCE PILOTAGE COMMERCIAL  
ET GESTION DES EFFECTIFS  
• TOUT CE QUI BRILLE N'EST PAS FIDOR  
• ELLE EST OÙ LA RELATION CLIENT, ELLE EST OÙ... ?  
• AÏE, ÇA PIQUE...  
• LA THÉORIE À L'ÉPREUVE DU TERRAIN .4.7

## SOCIÉTÉ

• DÉMISSIONS MAIRES  
• TRAVAILLER TROP NUIRAIT À LA CARRIÈRE !  
• LE PIRE OU LE MEILLEUR ?  
• UN CREUSEMENT DES INÉGALITÉS QUI INQUIÈTE  
DE PLUS EN PLUS .8.9

## INTERPRO

• LE MÉPRIS  
• LES PENSIONS DE RÉVERSION MENACÉES ?  
• LA FÉDÉRATION BANQUES ASSURANCES ET SOCIÉTÉS  
FINANCIÈRES DE L'UNSA .9.10

## VIE DES SECTIONS

• DES ÉLUS AU CSE MAIS PAS DE REPRÉSENTATIVITÉ  
• UNE SECTION FACE À SON DESTIN !  
• LE SYNDICAT UNIFIÉ A SOUFFLÉ SA  
SOIXANTE-DIXIÈME BOUGIE ! .10.11

PARLONS DE DEMAIN .12

LU POUR VOUS .12



**DOSSIER**

SALARIÉS EN RECONVERSION  
UN GISEMENT  
À VALORISER

Salariés en reconversion

## UN GISEMENT À VALORISER

Nos entreprises sont aujourd'hui confrontées à un nouveau défi, né de la loi Travail. Suite aux modifications importantes intervenues dans la représentation des salariés, elles vont en effet devoir procéder au reclassement professionnel de centaines d'élus. Un sujet qui ne saurait s'accommoder d'improvisation car tout le monde a intérêt à capitaliser sur les compétences acquises.

Nous l'avons dit et redit : le Syndicat Unifié-Unsa ne s'oppose pas par principe aux évolutions majeures que connaît notre Groupe. Nous nous donnons le droit de dénoncer les erreurs de management quand nous les constatons, et même quand nous les subodorons, car nous savons bien que les pertes financières qu'elles engendrent sont toujours payées, d'une manière ou d'une autre, par les salariés. Mais ce qui nous importe le plus, notre leitmotiv, c'est que les emplois de demain doivent essentiellement être pourvus par les salariés d'aujourd'hui.

« Tout le monde a intérêt à capitaliser sur les compétences acquises. »

Le problème est bien identifié. Aux dires des spécialistes, de nombreux emplois vont disparaître mais de nouveaux métiers devraient apparaître, dont beaucoup ne sont pas encore connus. Au rang des disparitions, on connaît l'exemple des agents d'accueil que les nouveaux formats d'agences n'utilisent plus (enfin, dans la majorité des cas). Il y a donc un effort majeur à accomplir, et un effort nouveau, car il doit tout autant porter sur le développement de l'adaptabilité que sur le contenu. Or, pour l'instant, les moyens mis à disposition de la formation professionnelle sont insuffisants et ils reposent trop sur le mirage de la formation à distance, de l'e-learning, du mobile-learning, etc.

Mais on nous permettra, pour une fois, de nous intéresser plus précisément à une certaine catégorie de salariés, les élus du personnel, les membres des bientôt ou déjà anciens Comités d'entreprise, des bientôt ou déjà anciens CHSCT, des bientôt ou déjà anciens Délégués du personnel. La fusion de toutes ces instances en un seul Comité social et économique (CSE) va avoir un effet

évident et voulu : l'affaiblissement de la représentation du personnel et de sa capacité à maintenir un dialogue social de qualité. Or, les premiers accords signés dans notre branche – malheureusement souvent sur le reculoir – montrent que les effets négatifs portent moins sur la quantité d'heures de délégation (à la baisse malgré tout) que sur le nombre d'élus, et ce d'autant plus que pour le moment nous n'avons obtenu la création de représentants de proximité que dans une Caisse d'épargne (celle de Grand Est Europe). Au plan national et interprofessionnel, on a estimé que les élus passeront à terme d'environ 700 000 à environ 450 - 500 000. Rapporté à notre groupe, cela signifie que des dizaines, voire des centaines d'élus vont se retrouver « sur le carreau ». Certains d'entre eux sont permanents – parfois depuis longtemps – d'autres exercent leur mandat à temps partiel et mènent une activité professionnelle parallèlement.

« Les employeurs ont le devoir de développer l'employabilité de tous les salariés ».

Les employeurs ont le devoir de développer (et a minima de préserver) l'employabilité de tous les salariés, y compris de ceux qui portent des mandats de représentation du personnel. Ils doivent assumer cette responsabilité et nous serons attentifs à ce qu'ils s'en acquittent correctement. Mais nous-mêmes, en tant qu'organisation syndicale, ne nous exonérons pas de notre propre devoir à l'égard de ces femmes et de ces hommes qui ont mis à disposition de leur organisation, pour la défense du personnel, leur travail et leur investissement. Nous disposons notamment à cet effet d'un outil de Gestion prévisionnelle des mandats et des compétences (outil de GPMC décrit dans l'encadré ci-contre) dont l'une des nombreuses fonctionnalités permet à nos

militants, dans le cadre d'une autoévaluation, de lister les savoirs faire acquis et le niveau de maîtrise des compétences qu'ils mettent en œuvre.

Bien entendu cette exigence d'un reclassement positif des militants sera au centre de notre action militante dans les mois et les années à venir. C'est un point sur lequel nous ne lâcherons pas.

« La problématique du reclassement des élus du personnel deviendra donc très vite un élément permanent de la gestion de l'entreprise ».

Sur le papier, rien ne devrait être plus facile. On ne dira jamais assez ce qu'apporte d'expérience l'exercice d'un mandat de représentation du personnel. Il faut l'avoir vécu pour savoir ce qu'on y gagne en connaissances techniques, en capacité à négocier, à dialoguer, à analyser le fonctionnement de l'entreprise au même niveau que les dirigeants, en maîtrise accrue de l'expression écrite et orale, en expertise en matière de formation professionnelle, en relations humaines. Tout chef d'entreprise intelligent, s'il est capable de passer par-dessus les conflits inhérents au rôle des uns et des autres, devrait admettre qu'il n'y a probablement pas de meilleure formation pour s'adapter à tout métier nouveau que l'exercice d'un mandat. Nous savons qu'il existe des patrons qui ont conscience de cette réalité, nous savons malheureusement qu'il en existe aussi, trop nombreux, qui peuvent se laisser influencer par des rancœurs, par le souvenir d'interlocuteurs qui leur ont parfois mené la vie dure.

Il faudra bien pourtant que tout le monde évolue. Une des dispositions de la loi Travail prévoit en effet qu'on ne pourra pas exercer plus de trois mandats successifs. La problématique du reclassement des élus du personnel deviendra donc très vite un élément permanent de la gestion de l'entreprise, et les Directions des ressources humaines seront confrontées à l'exigence de s'en emparer de manière positive, en ayant toujours en tête qu'elles doivent – et qu'elles ont même intérêt – à utiliser au mieux les fortes compétences qui auront été acquises par les élus au moment où il leur faudra retourner à la « production ». C'est d'autant plus vrai que le CSE, s'il a de nombreux défauts, a au moins cette qualité de concentrer en une instance unique toutes les opportunités de porter un regard surplombant et général sur la vie de l'entreprise.

Certains de la qualité de nos élus, nous abordons cet enjeu avec optimisme. Il ne nous paraît pas possible qu'une forme de ressentiment, qu'on pourrait qualifier d'idéologique, l'emporte à terme sur le pragmatisme. Tous les employeurs se rendront certainement compte qu'ils ont intérêt à capitaliser sur une richesse professionnelle qui ne peut que profiter à l'entreprise. Ce sera aussi un message fort à l'égard de nos plus jeunes collègues. Ils verront ainsi qu'il est possible d'intégrer dans une carrière professionnelle un moment de représentation sociale du personnel. Que ce peut être non pas un handicap, comme le croient certains, mais au contraire un atout, une étape enrichissante dans un parcours ascendant faisant du salarié qui décide ainsi de s'engager dans la représentation de ses pairs, un « salarié plus ».

Louis Martin

### L'OUTIL DE GESTION PRÉVISIONNELLE DES MANDATS ET DES COMPÉTENCES

La GPMC, qui dispose de multiples fonctionnalités, peut aussi s'analyser comme un outil de transmission intergénérationnelle des savoirs faire et des compétences. Pour l'imaginer et l'élaborer, le Syndicat Unifié-Unsa s'est attaché les services d'une entreprise spécialisée avec laquelle il avait l'habitude de collaborer sur d'autres sujets en rapport avec l'humain. Une autre de ses facettes permet à chacun des militants, au cours d'une autoévaluation, de lister les compétences mises en œuvre (et leur degré de maîtrise), mais aussi les savoirs faire associés. Ainsi, les militants éclairés sur leurs acquis et leur expérience peuvent-ils entrer en confiance dans un bilan de compétences auprès d'un tiers et/ou dans une démarche de validation des acquis de l'expérience (VAE). Mais surtout ils peuvent revendiquer les emplois nécessitant des compétences qu'ils ont acquises au cours du mandat, identifiées grâce à l'outil d'autoévaluation et transposables dans divers métiers. Les militants deviennent ainsi les acteurs de leur reclassement dans des emplois prenant en compte leur richesse professionnelle actualisée. Cette démarche d'inplacement peut également être menée sous l'égide de spécialistes. (cf. l'interview d'une spécialiste du sujet en page 5 de ce numéro).

### RECONVERSION DES ÉLUS : LES BONNES INTENTIONS NE SUFFISENT PAS !

Les ordonnances avaient pieusement passé sous silence l'important enjeu du devenir des élus du personnel. Conscient malgré tout du problème, le ministère du travail avait mandaté deux spécialistes en RH qui ont livré un rapport en début d'année. Leur proposition majeure - instaurer dans les grandes entreprises l'obligation de négocier un accord ou d'établir un plan d'action, portant sur le devenir des élus n'ayant plus de mandat - n'a malheureusement pas été retenue par le ministère, qui s'est seulement engagé à demander aux entreprises de « faire un effort ». Le rapport suggère malgré tout de nombreuses mesures de sensibilisation d'un intérêt inégal mais certain. Le fait par exemple que ses auteurs suggèrent la possibilité de reconversion à l'inspection du travail montre qu'ils sont conscients de l'importance des compétences acquises. " N'attendez pas, demandent-ils aux employeurs, l'après élection du CSE pour vous préoccuper de la situation professionnelle des personnes qui ont été parfois longtemps occupées par leurs mandats ". Nous ne disons pas autre chose.

## LA PLACARDISATION : UNE FAUSSE SOLUTION, CRUELLE ET IMBÉCILE

Il est à la mode au comptoir du bistro ou sur les réseaux sociaux (c'est souvent la même chose) de dénigrer les fonctionnaires au prétexte que « le privé est plus efficace ». Il y a quelques années un chercheur américain (David Graeber) a pourtant démontré que les grands groupes (et souvent dans la banque et la finance, soit dit en passant) ont créé de très nombreux bullshits jobs (des boulots à la con, ou des boulots de merde, pour le traduire précisément), c'est à dire des emplois qui n'ont aucune utilité sociale et ne participent pas ou quasiment pas à la création de valeur. Du placardisé au consultant dont personne ne lit la prose, en passant par l'assistant brassant de l'air, nous en avons tous des exemples autour de nous. La pire des choses que pourraient faire nos dirigeants serait de diriger des salariés de retour d'une absence de longue durée, tels les anciens élus par exemple, sur des bullshits jobs, ce serait une aberration managériale, car on se priverait de réelles compétences, ce serait une erreur économique, car les charges de personnel en seraient inutilement aggravées. Nous sommes pour une réelle efficacité et, contrairement à ce qu'on pourrait croire, pour une allocation des ressources humaines qui permette à tous de faire du profit à l'entreprise. À condition, bien sûr, que ce profit ne soit pas dirigé toujours en faveur des mêmes, mais qu'il aille aussi aux salariés, aussi à l'amélioration des conditions de travail, aussi à une offre intelligente pour la clientèle, aussi à un meilleur repositionnement de l'image des Caisses d'épargne.

## COUP DE GUEULE

### CONFIDENTIALITÉ PRÉTEXTE

À l'ordre du jour de séances des Conseils d'orientation et de surveillance (COS) de nos Caisses d'épargne, il arrive que soient inscrits des points autoritairement affublés d'une notion de confidentialité. C'est ainsi que certains dirigeants tentent d'empêcher les représentants des salariés siégeant en COS de rendre compte à leurs mandants, sauf à prendre le risque de se trouver dans une illégalité supposée et menaçante.

Pourtant les choses sont assez limpides. Pour être éligible à cette fameuse confidentialité trop souvent galvaudée, il ne suffit pas que le point soit donné comme tel. Encore faut-il qu'il ait trait à des données sensibles et stratégiques pour le développement de l'entreprise ou bien à un secret de fabrication par exemple.

C'est pourquoi, quand nos dirigeants prétendent placer sous le sceau de la confidentialité la rémunération du président

et des membres de directoires, et bien ils ont tout faux !

Alors que par ailleurs le débat émerge sur la transparence des rémunérations, nous invitons les COS à mener cette simple réflexion : soit le niveau de rémunération est logique et mérité, et alors il n'y a aucune raison de le cacher, soit il est démesuré et honteux et alors il n'y a aucune raison de le voter !

Les représentants du personnel au COS n'ont quant à eux aucune raison de considérer ces informations comme confidentielles, bien au contraire, tant elles éclairent les salariés sur les deux logiques qui animent nos entreprises en matière salariale : la rigueur pour le plus grand nombre et l'opulence pour quelques-uns.

Bernard Charrier

SEC

RET

# ÉDITO

## RÉMUNÉRATIONS ? RAS LE BOL !

L'extinction du Crédit Foncier annoncée avant l'été par L. Mignon occupe toujours le devant de l'actualité sociale. Le nouvel homme fort de BPCE ne s'en contentera pas : il poursuit avec le rachat par BPCE de plusieurs filiales de Natixis. Coût : 2,7 milliards ! Qui paye ? Caisses et banques en remontant des fonds propres.



Voilà des « décisions stratégiques à haut risques » qui, comme évoqué dans notre note de rentrée<sup>1</sup>, ne sont pas encore véritablement pesées. Ce qui est sûr, c'est que les salariés seront une fois de plus largement mis à contribution !

Selon l'adage, « tout travail mérite salaire ». Ça tombe bien, nous sommes en préambule des négociations annuelles obligatoires qui traitent notamment de la question salariale. Il me paraît intéressant de faire un point en la matière.

Le dernier accord salarial signé dans la Branche date de 2015 : une augmentation générale de 0,6%. Le SU-UNSA l'avait signé car s'inscrivant dans une perspective de reconstruction du dialogue social après la signature d'un accord renforçant la pérennité de notre protection sociale.

Qu'en est-il depuis ? Rien, ou quasiment ! Des échecs répétés des négociations. Pourquoi ? Les dirigeants refusent toute notion d'augmentation générale. D'où des décisions unilatérales de verser une prime annuelle - 350 € ces deux dernières années - à une partie de la population seulement. Et les autres ? Rien depuis les 0,6 % d'il y a 3 ans ! Voilà la politique salariale menée par BPCE. Un désastre social !

Les dirigeants ne sont pas logés à la même enseigne, tous les indicateurs sont au beau fixe. Résultat ?

L. Mignon a succédé à F. Pérol en imposant sa rémunération de Natixis : 1,2 Million d'€ en fixe majorée de 20% au titre du régime de retraite et une part variable pouvant aller jusqu'à 120% du fixe. Un record !

Quant à B. Delétré, président de la CE Grand Est Europe, son fixe est de 470 K€ avec une part variable « plafonnée » à 80% : un potentiel tutoyant les 850 K€. Autre record !

Et les salariés dans tout ça ? Ils subissent une politique salariale désastreuse, incapable de leur garantir le maintien du pouvoir d'achat. Nous faisons de ce minima social notre revendication majuscule pour la NAO 2019.

Je vous invite à lire dans ce numéro deux articles qui traitent avec clairvoyance des dégâts collatéraux de telles politiques : « Un creusement des inégalités qui inquiète de plus en plus » P9 et le Lu pour vous P12 « Et si les salariés se révoltaient ? ».

Rejoignez-nous, adhérez au Syndicat Unifié-Unsa. Ensemble crions notre « ras le bol » !

Philippe Donvito



1. Note nationale 2018-05  
« Des décisions stratégiques à hauts risques »

BPCE SA

## DIGITAL... OU PAS ?

Déjà assez présent dans le plan stratégique « Grandir Autrement » couvrant la période 2014-2017, le digital est devenu l'axe principal, la proue du plan stratégique « TEC 2020 », comme son nom l'indique d'ailleurs. Cela était si simple à énoncer hier que les tergiversations d'aujourd'hui interrogent...

Il est vrai que ce plan était celui de François Pérol et avant tout de... François Pérol, ce qui lui a valu, peut-être plus que ses frasques extra-bancaires, de quitter BPCE tant les Banques et les Caisses étaient vent debout contre ce plan.

### UN MIROIR AUX ALOUETTES

Il faut dire que l'achat de Fidor, qui se voulait le véritable fer de lance de cette stratégie digitale, s'est rapidement révélé être une erreur assez catastrophique. Trois augmentations de capital plus tard, en effet, la direction s'interroge sur la suite à donner à cet « investissement ». A tel point que même l'offre timide et minimaliste de type « compte + carte », qui était envisagée en réponse aux néo-banques de nos concurrents, risque de ne jamais voir le jour. L'avenir de Fidor (s'il doit y en avoir un) et son développement étant plutôt envisagés en Europe qu'en France.

### DES SIGNAUX GUÈRE ENCOURAGEANTS

Par ailleurs, les nombreux prestataires qui accompagnaient les projets de la direction du digital ont été remerciés à l'issue de leurs contrats... non renouvelés. Et force est de constater que les projets planifiés sur les différentes « saisons » tardent à voir le jour, et cela n'a rien à voir avec le dérèglement climatique !



Résultat : que ce soit à BPCE ou dans les établissements, celles et ceux qui avaient cru s'engager dans une voie royale en intégrant une direction digitale ou en rejoignant les « digital champions », se demandent aujourd'hui s'ils n'ont pas choisi... une voie de garage.

### MAIS QUAND LE VIN EST TIRÉ...

Allons-nous devoir vivre pendant près de trois ans avec un plan stratégique dont on devine déjà qu'il ne sera pas décliné comme on pouvait l'imaginer ? Certes, le plan « TEC 2020 » a été communiqué à l'ensemble de la communauté financière et il semble difficile aujourd'hui de le renier. Mais tout de même, si BPCE ne fait plus rien ou presque dans le domaine numérique, cela va finir par se voir... Et une chose est certaine, ce n'est pas en vendant Fidor (si c'est l'option choisie), même sur *Leboncoin*, que BPCE s'affirmera comme une banque digitale !

Le moment serait donc bienvenu pour Laurent Mignon, après la période estivale, de fixer un cap peut-être plus précis en la matière. Quelle est sa vision du digital (quoi, comment, jusqu'où) ? Plus de quatre mois après son arrivée à la tête du groupe, les salariés aimeraient bien le savoir.

Didier Giraud

CAISSE D'ÉPARGNE HAUTS DE FRANCE

## VOLTAIRE, HUGO, ZOLA, AU SECOURS !!!

« T'as eu ton Bac ? Génial !  
Avec mention ? La classe !!!  
Viens chez nous, on va te choyer !!! »

Tel est le thème de la campagne publicitaire Caisse d'Épargne en cours pour les heureux récipiendaires du précieux sésame, tremplin indispensable à d'éventuelles études supérieures. On a mis le paquet ! Pubs télé, affichage en agences, réseaux sociaux, la totale quoi. Ça a dû coûter bonbon, mais quand on aime...

Le plus désolant dans l'histoire, c'est que, disciplinés comme les moutons de Panurge, nos Responsables aient laissé l'affichage en place malgré les remontées, hélas rares reconnaissons-le, des derniers lettrés du Personnel et de quelques clients désolés, voire ulcérés, par tant d'inculture grammaticale !

Attention, on s'est entouré d'agences de pub au taquet, les meilleures sur la place, que des épées ! Sauf qu'il aurait fallu mettre ces petits génies au Bescherelle, avant d'aligner les biftons...

Honte aux Communicants, honte aux correcteurs, honte aux imprimeurs !

Ils doivent se retourner dans leur tombe nos glorieux anciens du « Siècle des Lumières ». Diderot, réveille-toi, ils sont vraiment devenus nuls !

Titre choc de l'affiche : « Bon plan Jeune Diplômé - jusqu'à 80€ offert » et sans « s » à « offert », bien sûr...

Thierry Copin



CAISSE D'ÉPARGNE PROVENCE ALPES CORSE

## L'ÉCUREUIL MONTE DANS LES TOURS

Un nouveau building, Tour la Marseillaise (TLM), présente dans le ciel de la cité Phocéenne depuis le 31 juillet dernier son dégradé de trente nuances de bleu, de blanc et de rouge. Avec ses 135 mètres de hauteur, ses 31 niveaux, ses 15 ascenseurs et sa vue sur mer, c'est à n'en pas douter un édifice prestigieux. Certains se diront que c'est probablement par désir de prendre de la hauteur que la CEPAC a décidé d'installer cent quatre-vingts de ses collaborateurs au sein de ce grand œuvre du prestigieux architecte Jean Nouvel. La vérité est un peu plus triviale.

Depuis quelques années trône dans le paysage du nouveau quartier d'Euroméditerranée la magnifique tour commandée par la CMA-CGM<sup>1</sup> pour y installer son siège. Le Groupe immobilier Constructa, associé à la CEPAC, ambitionnait de créer à côté de cette tour au moins deux éléments permettant de former une skyline. Il était prévu par exemple une tour d'habitation baptisée H 99.

Le problème est que le projet TLM ne pouvait démarrer que si un pourcentage minimum de locataires potentiels s'engageaient, mais aussi que les aventuriers décidés à payer un prix au mètre carré très au-dessus de ce qui se pratique à Marseille ne se bousculaient pas au portillon. Quelques sociétés Marseillaises se sont dévouées : World Trade Center Marseille Provence, Haribo, Sodexo. Orange également. Mais le compte n'y était toujours pas. Il a fallu que la CEPAC d'abord, et ensuite les politiques, fassent un effort pour que le pas puisse être franchi : la Métropole

Aix-Marseille-Provence a investi 12 étages – au grand dam probable de ses contribuables – ce qui a permis de finaliser le projet. On notera au passage que les particuliers sont plus soucieux de leur budget que la Métropole. On n'en a pas encore trouvé un nombre suffisant prêts à payer des prix au mètre carré parisiens pour un emplacement encore « en devenir ». Le projet H 99 est donc à l'arrêt.

Ainsi, c'est pour le coût exorbitant d'un million d'euros par an - entre loyer et coûts de fonctionnement - que 180 collaborateurs de la CEPAC seront répartis sur 140 postes de travail aux 24 et 25<sup>èmes</sup> étages de la tour TLM. Ne cherchez pas à comprendre : ça tient grâce au *flex-office* ! Le « bureau flexible », qui permet ce miracle d'occupation de l'espace grâce à l'essor du numérique... et à une bonne dose de nomadisme ! Un fonctionnement qui s'accommode mal de certaines fonctions exigeantes en confidentialité. Or, la direction de la CEPAC entend y installer un mix de

fonctions supports et commerciales dont certaines ont des impératifs de discrétion, telle la banque privée. Décision d'autant plus surprenante que les prestigieux locaux de la banque privée, situés au siège historique, viennent d'être remis à neuf !

Ce projet a été initié il y a deux ans, alors que notre directoire (il est vrai qu'il s'agissait de l'ancien) avait adopté la devise « Osez votre ambition ». L'ambition semble pour le coup démesurée et l'héritage particulièrement difficile à assumer pour le nouveau directoire.

Franck Delagrande



1. Compagnie maritime d'affrètement - Compagnie générale maritime, un des leaders mondiaux du transport maritime par conteneurs

## Reconversion des salariés DES SOLUTIONS PRATIQUES POUR UN ENJEU MAJEUR

Les changements intervenus dans le code du travail ont des conséquences directes et immédiates sur le nombre de représentants du personnel. En substituant le seul CSE aux DP, CE et CHSCT, cette réforme devrait supprimer 200 000 postes de représentants du personnel sur les 700 000 que compte le monde du travail sur le territoire national. Comment gérer cela ?

Si le retour de ces personnes engagées dans la représentation de leurs pairs est une manne pour les employeurs, c'est aussi un véritable défi. En effet, une entreprise ne mettant pas en œuvre les conditions indispensables à une réinsertion réussie après une absence de longue durée, quel qu'en soit le motif, créerait par défaut un désengagement des personnes concernées. Nous avons donc interrogé Lotilde de Dinechin, spécialiste du reclassement interne de salariés ayant à réintégrer une entreprise après une absence prolongée.

**Trait d'Union :** Bonjour Lotilde, merci de présenter rapidement votre entreprise et sa mission

**Lotilde de Dinechin :** Depuis 2002, Chasseur2Job est le spécialiste des mobilités internes et de l'intrapreneuriat. L'équipe intervient en individuel et collectif tant auprès des salariés placardisés qu'en transfert de savoir-faire pour les salariés dédiés à favoriser les mobilités internes. Notre mission est de faire coïncider les aspirations personnelles des salariés avec la stratégie globale de l'entreprise

**TU :** Le désengagement et la mise au placard relèvent de mécanismes établis : lesquels ?

**LDD :** Ils sont multiples mais en général un accident de la vie précède une mise au placard. Quant au désengagement, il survient le plus souvent au retour d'une absence prolongée, quelle qu'en soit la cause.

Le nouveau-né, la maladie, le voyage, la mission, etc. sont autant d'événements pouvant faire prendre du recul au salarié. Ses centres d'intérêt ont évolué et la routine d'avant ne correspond plus à ses valeurs, ses priorités et ses attentes. Son absence prolongée a obligé l'équipe à s'organiser sans lui. Retrouver son poste est mécaniquement impossible. Il faut donc le réinventer. Mais pour ça, le salarié doit être clair sur ses nouvelles priorités, ses nouvelles valeurs, ses nouvelles envies. S'il n'y a pas réfléchi, son manager lui propose de combler des trous. Pas bien passionnant... La DRH lui proposera un poste équivalent au précédent, même s'il n'est plus intéressé, même s'il a acquis d'autres compétences dont certaines sont parfaitement transposables. Tant que le salarié ne sait pas formuler ce qu'il veut, même la DRH la plus attentive ne peut le placer. Et c'est ainsi que, peu à peu, la perte de confiance en soi s'installe, le salarié perd pied, les RPS apparaissent (maladies somatiques), les absences se répètent et la mise au placard en six mois est devenue définitive. Tout le monde est dans une impasse : l'entreprise, le service et le salarié.

**TU :** La réalité est-elle aussi sombre que le tableau que vous dressez ?

**LDD :** Regardez donc autour de vous. Identifiez l'ampleur de ce fléau... Et pourtant une DRH investie a généralement une conscience aigüe du fardeau que sont les salariés désengagés, placardisés, et pas seulement en termes de masse salariale.

**TU :** Vous imaginez bien qu'une organisation syndicale ne puisse se satisfaire de ce constat morose.

**LDD :** Effectivement, mais il y a heureusement des moyens très simples pour remettre en selle le collègue qui perd pied. La culpabilité le mine alors qu'il n'est nullement coupable. Donnez-lui cet article. Prenez le temps de quelques déjeuners avec lui. Et tirez-lui les vers du nez.

Il faut commencer à le sortir de la culpabilité en prenant du recul. S'il arrive à mettre des mots sur son mal être, s'il peut identifier l'élément déclencheur de sa bascule, c'est déjà un très bon début. Soyez son miroir. Pendant qu'il vous parle, notez les exemples de choses concrètes qu'il a réalisées.

S'il n'en trouve pas, aidez-le à en trouver en lui demandant comment s'est passé tel ou tel événement et quel a été son rôle. S'il revisite ses passions, plus facilement identifiables dans les activités extra-professionnelles, s'il arrive à trouver les mêmes dans une partie de ses missions professionnelles, s'il peut en dégager un fil conducteur, il retrouvera confiance en lui.

**TU :** Lui rendre confiance d'accord, mais ensuite ?

**LDD :** Ensuite, rendez-le acteur de son reclassement. Connaître les compétences mobilisées et leur niveau de maîtrise, ainsi que les savoirs faire associés, lui permettra d'identifier les emplois dans lesquels elles sont requises. Ses acquis personnels, même ceux issus d'engagements éloignés du cadre professionnel, sont à valoriser et nombreux sont transposables : il doit en avoir conscience. Vous pouvez l'aider à identifier dans quelle fonction son CV ainsi revisité peut faire un malheur. Il peut alors foncer voir son manager et sa DRH pour revendiquer un poste que ces derniers n'auraient jamais pensé lui proposer.

**TU :** Comment passer de la théorie à la pratique ?

**LDD :** Actionnez votre réseau pour que ce salarié puisse confronter ses idées au terrain. Appelez vos collègues bienveillants et serviables. Demandez-leur de le rencontrer, juste pour qu'il s'entraîne sur son discours. Puisque c'est vous qui le demandez, puisque ça ne l'engage à rien, il le fera pour vous faire plaisir et pour rendre service.

**TU :** Tout cela c'est bien beau mais comment connaître l'existence d'emplois potentiellement vacants ou en passe d'être créés ?

**LDD :** Le bouche à oreille demeure bien souvent l'outil le plus efficace pour une mobilité réussie. Qu'ils regardent mes vidéos sur [www.chasseur2job.com](http://www.chasseur2job.com). Je rentre bien plus dans les détails. Et la première montre bien quand et comment se positionner pour un poste pour qu'il soit sur mesure pour vous !

Enfin permettez-moi de conclure avec quelques règles d'or :

### NEXT LEVEL



Plus le salarié est clair sur ce qu'il veut faire et aime faire, plus il a d'exemples parlants pour l'illustrer, plus il a la flamme de la passion dans son discours, plus son interlocuteur aura envie de travailler avec lui.

On sait bien qu'avec quelqu'un de motivé dans son équipe on peut transporter des montagnes.

Sortir de la perte de confiance en soi et retrouver un regard positif : pendant les rencontres, ne pas chercher un job, mais juste des infos. Les interlocuteurs rencontrés se sentent valorisés de donner des conseils. Et la prise de RDV en est facilitée.

Propos recueillis par Bernard Charrier

CAISSE D'ÉPARGNE NORMANDIE

## PAS DE NOUVELLE, BONNE NOUVELLE ?

C'est une vieille tactique en politique que de faire « avaler des couleuvres » durant la période des congés d'été. Ce même principe est utilisé en Caisse d'Épargne Normandie.

Une réorganisation, prévue pour janvier 2019, labellisée « en co-construction » est en gestation... unilatérale ! Elle a été présentée de façon succincte au Comité d'Entreprise en mai, puis quelques infos ont été distillées fin juin, en vue d'une consultation début juillet. Tout est dit !

Pas pour tout le monde... Cela dépend du statut que l'on vous accorde. Ainsi, les Directeurs de groupe ont quant à eux été reçus au cours d'un véritable entretien avant de partir en vacances. Ils sont chargés de transmettre à l'ensemble des salariés placés sous leur responsabilité un message qui se veut rassurant : « Aucun(e) ne restera sur l'aire d'autoroute : si votre poste est supprimé pas d'inquiétude, on a tout prévu, un poste équivalent vous attend à la rentrée. Bonnes vacances ! »

Mais dans le détail, les choses ne sont pas rassurantes pour tout le monde. Pour certains collègues dans les « bons papiers » cela se passe très bien, mais pas pour d'autres. Est-ce une attitude humainement responsable qu'un DG appelle ses collaborateurs quelques jours avant de partir en

vacances avec une annonce brutale et expéditive : « Ne vous inquiétez pas, votre poste de Directeur d'agence disparaît et vous passez Chargé de clientèle. Bonnes vacances ! » ou, pire encore, « Réfléchissez tranquillement (pendant vos congés) à votre avenir, on ne sait pas encore ce que votre poste va devenir mais pensez-y quand même, on verra cela quand vous rentrerez. »

Au retour, le sujet est abordé sans ambages : pas de temps à perdre à parler des vacances, ni même un petit mot pour savoir si cela s'est bien passé. Le DG annonce la couleur en un temps record par un appel téléphonique d'à peine cinq minutes : « On a réfléchi pour vous, votre poste disparaît vous irez donc là-bas ».

Après cet été très chaud, pas sûr que l'hiver adoucisse la température ambiante à la CEN et que 2019 apporte de bonnes nouvelles pour les salariés...

Cédric Gandini



DISPARITION DU CRÉDIT FONCIER

## LE GROUPE BPCE DOIT ASSUMER SES ENGAGEMENTS

La disparition d'un établissement financier n'est pas un événement anodin. Encore moins lorsqu'il s'agit d'une institution fondée au début du second empire, qui a accompagné et rythmé depuis lors l'histoire de l'immobilier et, plus largement, du logement dans notre pays. Les premières victimes collatérales sont les 2 400 salariés qui, depuis une dizaine d'années, ont accompli des efforts très importants finalement en pure perte.

D'autres voies ont été travaillées et auraient pu être empruntées pour faire évoluer le modèle économique du Crédit Foncier de France (CFF). Les directions successives, au-delà de quelques prises de risque inconsidérées, n'ont pas su ou pas pu négocier le virage indispensable à la poursuite de l'activité d'une marque pourtant prestigieuse. Sur le fond, dès lors que les synergies annoncées lors de son acquisition par les Caisses d'Épargne de Charles Milhaud n'ont jamais pris véritablement leur envol, le modèle du CFF n'était plus tenable dans le paysage financier du XXI<sup>ème</sup> siècle.

Sur la forme, laisser se poursuivre une lente agonie n'était pas non plus la bonne solution. Alors, puisque la situation du Groupe le permet, prévoir une reprise des salariés qui le souhaiteraient, mais aussi des activités du CFF, constitue une orientation pertinente. Pour autant, une telle opération mérite mieux que la verticalité jupitérienne qui prévaut désormais dans les relations sociales en général, et trop souvent dans ce processus particulier.

### DIALOGUER

Il existe dans ce pays des organisations syndicales responsables, capables d'intégrer les contraintes et le principe de réalité, mais aussi de proposer des solutions innovantes et respectueuses des femmes et des hommes qui constituent les forces vives d'une entreprise.

Au-delà des difficultés régulièrement constatées pour établir un dialogue loyal et constructif entre partenaires sociaux,

nous notons avec inquiétude l'écart entre les engagements pris par le Groupe, notamment par la voix de Laurent Mignon, et les comportements dans certaines entreprises « accueillantes » qui, trop souvent, ne le sont pas du tout.

Pour que cette délicate opération réussisse, un traitement social est bien sûr indispensable mais l'attention portée à la méthode et à la qualité de l'intégration des activités du CFF dans les entreprises du Groupe l'est tout autant.

### MOUVEMENT DE GRANDE AMPLEUR

En parallèle de l'intégration des salariés, le projet prévoit en toute logique le redéploiement de 6 Milliards d'€ de liquidité, 3 Md€ pour les Caisses d'Épargne (CEP), 3Md€ pour les Banques Populaires (BP) avec une perspective significative de création de valeur. La probabilité d'atteindre à moyen terme cet objectif sera d'autant plus grande lorsque les entreprises accueillantes auront préparé avec soin l'intégration des collègues du CFF, notamment en veillant à la meilleure adéquation possible entre leurs compétences et les tâches qui leur seront confiées.

L'extinction du CFF constitue le premier événement de grande ampleur dans le cadre de la profonde mutation désormais en cours dans l'ensemble du secteur financier et plus particulièrement dans la Banque de détail. Ce ne sera pas le dernier.

### FATALE PROPHÉTIE ?

Face à cet enjeu historique et objectivement vertigineux, la sagesse voudrait que l'ensemble des parties prenantes travaillent de concert. En d'autres termes, que les maisons mères (CEP et BP), les filiales et les représentants du personnel, chacun dans ses prérogatives, soient plus et mieux associées en amont des décisions au travers de leurs Conseils d'Administration d'une part, de leurs Conseils d'Orientation et de Surveillance et de leurs Comités d'Entreprise ou Comités Sociaux et Economiques d'autre part.

Ainsi, peut-être la prophétie de Simon Nora et d'Alain Minc, publiée il y a quarante ans dans leur best-seller *L'informatisation de la société*, « la banque sera la sidérurgie du XXI<sup>ème</sup> siècle », ne se réalisera pas complètement.

Philippe Bergamo



CAISSE D'ÉPARGNE BRETAGNE PAYS DE LOIRE

## Expertise prévention des RPS

## REVOIR EN URGENCE PILOTAGE COMMERCIAL ET GESTION DES EFFECTIFS

La décision unanime des élus de CHSCT d'engager une expertise pour « *risque grave constaté au sein de la Caisse d'épargne Bretagne Pays de Loire pour la préservation de la santé et la sécurité des salariés* » date de fin 2016. La restitution a eu lieu 18 mois plus tard, en juin dernier. Révélateur !

RPS: LA DIRECTION FAIT L'AUTRUCHE



Cette initiative s'inscrit dans un contexte de dégradation manifeste des conditions de travail, longtemps déploré par les élus et régulièrement dénoncé en réunion auprès de la direction, laquelle n'adopte d'autre attitude que de « faire l'autruche ». Constat renforcé par les derniers bilans du CHSCT qui font état d'une forte augmentation « des troubles anxieux et des syndromes anxio-dépressifs » !

### CASSATION MAIS EXPERTISE

Et si cela ne suffisait pas, une enquête de l'Inspection du travail met en exergue une montée puissante des risques psycho-sociaux liés notamment à l'animation commerciale ! La situation prend même un tournant dramatique avec 3 suicides survenus en 2016.

Pourtant, la direction conteste le bien-fondé de cette expertise devant les tribunaux ! Le tribunal des référés de Nantes déboute la direction de la CEBPL et conforte le CHSCT dans sa demande. Mais la Caisse se pourvoit en cassation, recours non suspensif. Le Cabinet Impact Études peut mener sa mission d'expertise.

### UN RAPPORT SANS AMBIGUÏTÉ

Selon l'expert, « l'entreprise apparaît encore largement au milieu du gué dans sa transformation culturelle et dans les pratiques mises en œuvre » !

L'analyse des facteurs de Risques Psycho-Sociaux actifs met en évidence une CEBPL à plusieurs visages :

- une population qui cumule les facteurs de régulation (sens et intérêt du travail, management à l'écoute, pilotage commercial adapté,...) et exprime franchement son bien-être au travail ;
- une population « à l'équilibre » entre facteurs de RPS et facteurs de régulation, mais pour laquelle cet équilibre est instable.
- une population exprimant clairement des troubles psycho-sociaux du fait de son exposition à plusieurs facteurs de tension et qui ne parvient pas (ou plus) à trouver un équilibre suffisant.

### LA BDD DANS LE VISEUR, MAIS PAS QU'ELLE...

Le rapport ne manque pas d'affecter des facteurs de tensions sur la BDD : charge et intensité du travail, rythme soutenu, conflits de valeurs, journées thématiques mal vécues, pratiques dévoyées obligeant à tricher, exigences émotionnelles et mentales fortes...

A noter un focus sur plusieurs métiers - Responsables d'agence, CAGP/GP, PRO, Chargés d'affaires BDR - qualifiés de particulièrement exposés.

Et si dans les fonctions support les collègues arrivent à relativiser, certains services doivent cependant faire l'objet

d'un point de vigilance : successions, assistance réseau, recouvrement.

### UNE DIRECTION « AUTISTE » ?

Voilà les grandes lignes des conclusions d'une expertise révélatrice de risques graves pour la santé des salariés. Elles confirment les craintes des élus. Pourtant, F. Destailleur, membre du directoire en charge des RH, remet en cause la teneur même dudit rapport.

Face à l'évidence des facteurs de risques relevés par l'expertise, les élus du CHSCT exigent de la direction que le pilotage commercial et la gestion des effectifs de la BDD soient revus en priorité et dans l'urgence. En refusant de créer une commission ad hoc au sein du CHSCT, la direction affiche un véritable mépris à l'égard de la santé des salariés de la CEBPL ! La meilleure nouvelle pour faire avancer ce dossier vient peut-être du départ de F. Destailleur à Écureuil Crédit.

Section Syndicat Unifié-Unsa CEBPL



## TOUT CE QUI BRILLE N'EST PAS FIDOR

Dans une interview aux Échos le 17 septembre dernier, Laurent Mignon annonce que finalement, Fidor ne sera pas lancée en France. On pouvait le subodorer. On peut même se demander, comme le fait ironiquement Didier Giraud, si elle ne se retrouvera pas bientôt sur le bon coin. Cette néo-banque en effet, cette soi-disant pépite, bâtie sur le modèle de booking ou de trip-advisor, se révèle chaque jour un peu plus une catastrophe industrielle.

Fidor était plombée dès l'origine par de très mauvais placements de type « subprime » dans le domaine du crédit automobile, en particulier en Grande Bretagne. BPCE SA semble avoir très mal piloté l'affaire car, informée de ce problème, elle l'a laissé se développer en ne prenant pas les décisions rapides qui s'imposaient dans le management de la « pépite ». Pour le moment, cette plaisanterie coûte au Groupe 230 millions d'euros. Cela pose plus généralement le problème des relations du monde bancaire traditionnel avec ces néo-banques, ces start-up aux offres basiques, utilisant toutes les possibilités des applications mobiles. Le « conseil en stratégie » que BPCE SA rémunère – sans doute très grassement – pour l'aider à sortir de cette mauvaise passe tient des propos significatifs : « Le marché des néo-banques, dit-il, n'est pas facile. Pour l'instant, personne n'a trouvé le modèle qui permet d'atteindre le point d'équilibre ». Pourquoi s'y précipiter, alors ? Réponse : parce qu'« on ne peut pas rester en dehors du mouvement ». On se souvient qu'à la fin des années 1990, c'est pour « ne pas rester en dehors du mouvement » qu'investisseurs et banquiers se sont gorgés de valeurs internet, entretenant une bulle absurde. On sait comment ça s'est terminé. On attendrait de vieilles dames comme les BP et les Caisses d'épargne un peu plus de retenue devant des phénomènes d'emballement qu'il ne faut certes pas ignorer, mais aborder avec prudence.

Agathe Prevost

### BANQUES POPULAIRES

## ELLE EST OÙ LA RELATION CLIENT, ELLE EST OÙ... ?

« Je me suis rendue à mon agence ce matin car j'ai acheté un billet d'avion pour le mois de décembre et un billet de train. Si mes achats cartes n'étaient pas différés en fin de mois, mon compte courant serait actuellement à découvert de 400€. Je souhaitais donc régulariser par un virement.

En attendant mon tour, j'admirais l'aménagement très réussi de l'agence mais, à la vue d'un vieux monsieur qui semblait souffrir de l'attente, je m'interrogeais sur l'absence de sièges pour la clientèle, personnes âgées, femmes enceintes, etc.

Quand ce fut mon tour, le jeune guichetier a répondu à ma demande de virement par un « Disposez-vous de Cyberplus ? Le cas échéant je peux vous aider à l'utiliser pour réaliser ce type d'opération »

Le ton était tout à fait poli.

J'ai choisi La Banque Populaire, il y a 8 ans, pour disposer d'une banque de proximité. Là, je vous avoue ma déception. Où est la place de l'humain ? Jusqu'où allez-vous réduire le service rendu au guichet ?

Dois-je adhérer tout de suite à une banque en ligne ? Les avantages y sont supérieurs à ceux de la BPBFC (gratuité, un simple clic sur notre espace personnel pour tous les services). Quant aux inconvénients comme la... proximité, force est de constater qu'elle ne fait plus partie de vos atouts. À l'avenir, pour mes projets, rassurez-vous, je ferai appel à des courtiers.

Je souhaitais aussi commander un chéquier mais, estomaquée par cet accueil distant, je n'ai rien fait de

tout cela, je suis partie, assez déçue et ébranlée dans mes convictions.

Puisque c'est votre souhait, je n'irai plus au guichet : je vous enverrai un mail lorsque j'aurai besoin d'une opération, d'un virement, de devises, d'un chéquier... et cela durera ce que ça durera.

Je pense que vous avez autre chose à faire, mais je vous remercie de bien vouloir effectuer ce virement car le comble serait que je paie des agios pour découvert. Merci également de bien vouloir me commander deux chèquiers, que vous m'adresserez par la poste car j'imagine que la remise en mains propres au guichet est également proscrite.

Je suis désolée de solliciter « ma conseillère » pour des prestations que votre accueil aurait pu (du) effectuer sans me renvoyer à ce sacro-saint « sachez-vous que vous pouvez le faire vous-même ? ».

Je garde par ailleurs un excellent souvenir de nos entretiens. »

Ce courrier pourrait être une pure fiction mais il a bel et bien été rédigé par une cliente à l'attention de sa conseillère.

Faut-il ajouter que le personnel de l'agence n'a fait qu'appliquer les directives banque, que les opérations au guichet sont étroitement surveillées, que le nombre d'incivilités grandit parce que nos clients ont le sentiment de ne pas être écoutés ?

Certaines BP, constatant l'envol du taux d'attrition, inventent des formations « marque relationnelle » pour « enchanter l'expérience client ».

Enchanter (déf) : soumettre à une action surnaturelle par magie. Remplir d'un vif plaisir, satisfaire au plus haut point (synonymes : ensorceler, envoûter, ravir, charmer, enivrer...). Ben voyons !

Laetitia Bresson



### CAISSE D'ÉPARGNE AUVERGNE LIMOUSIN

## LA THÉORIE À L'ÉPREUVE DU TERRAIN

On sait désormais que, dans toutes les Caisses d'épargne de France, est apparu un nouveau concept : celui d'agences collaboratives. Le processus est plus ou moins avancé. Parfois il n'y en a qu'une, parfois elles sont déjà assez nombreuses.



### IL Y A UN PAS DE LA THÉORIE...

Elles ont en commun - nous en avons déjà beaucoup parlé dans le TU - d'avoir fait tomber les murs, de systématiser l'approche multicanal, de favoriser les outils digitaux (tablettes, bornes, wifi en libre-service), d'externaliser la relation avec le client, de supprimer les agents d'accueil, de dépersonnaliser les bureaux etc. Elles ont vocation, bien entendu, à être des modèles dans l'entreprise, un phare donnant à tous les directions à prendre et, cela va de soi, à dégager plus que les autres du PNB pour l'entreprise.

### ... À LA PRATIQUE !

Sauf que ça ne marche pas toujours. Ainsi à la Caisse d'épargne Auvergne Limousin on a d'abord eu l'idée saugrenue de choisir la ville de Vichy pour y installer la première agence collaborative. Bon. Vichy/collaboration, ça ne semble pas avoir fait tilt dans l'esprit des décideurs de cette entreprise. Sans doute ont-ils des connaissances historiques un peu vagues. Ou peut-être ont-ils pensé que ça n'avait pas d'importance. Les symboles, ça compte pourtant ! Avec le recul, on voit désormais comment se développe cette agence de Vichy-Clémenceau. Si les résultats commerciaux sont plutôt bons (mais ça c'est dû au talent des collègues qui y travaillent) la production de PNB y est en recul (en fin de test, environ - 7%, plus que la plupart des autres agences).

### QUELS ENSEIGNEMENTS ?

Personne à la direction ne semble s'être encore demandé si ce mauvais résultat n'était pas dû à l'importance trop grande accordée à la vente rapide par téléphone au détriment de la relation durable avec les clients. Ce sont des choses qui s'apprennent à l'école pourtant. Comme l'Histoire.

Cependant, égo oblige, en CEPAL, alors que d'autres Caisses semblent faire machine arrière, on étend l'expérience à quasiment tout le réseau commercial... peu importe le coût, les habitudes de consommation des clients, notamment dans zones rurales, et les contraintes pour le Personnel.

Produire plus, vendre plus..., c'est certain (parfois dans la douleur), mais vendre mieux, fidéliser et nouer une véritable relation commerciale... pas si sûr !

Marc Chanut

### CAISSE D'ÉPARGNE DE NORMANDIE

## AÏE, ÇA PIQUE...

D'après une récente étude, l'absentéisme dans les entreprises du secteur privé est en constante augmentation. Les causes sont multiples : vieillissement des salariés, insatisfactions, conditions de travail dégradées, pressions de toutes sortes.

Si certains managers estiment qu'imposer des tensions au sein de leur équipe peut stimuler la productivité, l'effet inverse peut également se produire et les climats délétères qui en découlent aboutissent parfois à des arrêts de travail.

### ÉPUISEMENT PROFESSIONNEL

Les Caisses d'épargne n'échappent pas à cette règle. L'étude des bilans sociaux de nos entreprises le démontre. Par ailleurs, les fusions et les réorganisations s'apparentent souvent à des plans sociaux puisqu'au final le personnel est considérablement réduit avec une charge de travail qui s'accroît consécutivement. L'inquiétude générée par ces bouleversements est un facteur de stress, de souffrance au travail pouvant aller jusqu'au burn-out et à l'arrêt de travail inévitable.

### FAIS PAS TA CHOCHOTTE !

Mais il se dit dans les milieux autorisés que dans le groupe BPCE c'est forcément différent. La gouvernance des caisses le

crie haut et fort : « nous sommes à l'écoute, toute situation individuelle est étudiée avec sérénité et bien évidemment les paramètres personnels du salarié sont pris en compte ».

Ah, j'allais oublier, nous avons des directions de la qualité de vie au travail dont le maître mot est de concilier vie professionnelle et vie privée... Elle est pas belle la vie ?

### RENTÉE DES CLASSES

Mais il y a aussi la vraie vie. Il y a quelques semaines, c'était la rentrée des classes : nouveau cartable, nouvelles fournitures, nouveaux camarades... En Caisse d'épargne, c'est la même chose : Youpi, c'est la rentrée ! Mais ça se gâte très vite : briefs hebdomadaires, points sur les objectifs, les réalisations, les suivis à la culotte sont de retour. La part variable est à la ramasse, le chef dit qu'on n'est pas vraiment en retard sur notre plan de marche, pour autant on a de l'avance sur rien ! Comme l'année dernière et comme l'année d'avant. C'est l'éternel recommencement, j'ai l'impression de redoubler ou pis encore de tripler la classe.

Tout cela a un goût de déjà vu, un ras le bol ambiant d'autant que le souci premier de nos collègues n'est même plus la reconnaissance financière mais la reconnaissance tout court.

Pascal Binet Wasilewski





SMARTPHONE À L'ÉCOLE

LE PIRE OU LE MEILLEUR ?

Faut-il protéger les enfants contre l'utilisation des smartphones ou les former à l'apprentissage de ces outils ?

L'usage des téléphones portables et autres smartphones représente-il un danger pour les enfants ?

Ce n'est pas la récente loi du 30 juillet, interdisant ces engins dans les écoles et collèges, qui répond à la question. Non seulement une telle interdiction était déjà arrêtée dans un précédent texte de 2010, mais ce nouveau texte ne règle en rien la mise en application en la renvoyant aux établissements.

Tout cela ressemble beaucoup à de l'agitation et occulte totalement les véritables interrogations de fond : éducation, santé, avenir des enfants.

ECLAIRER, ÉDUIQUER, APPRENDRE

En tout premier lieu il convient de considérer le téléphone portable comme un outil. Comme tout outil, son utilisation peut servir le pire et le meilleur. La difficulté majeure liée à l'utilisation des téléphones et smartphones est de concilier les bonnes et moins bonnes pratiques. Les parents qui équipent leurs enfants d'appareils nomades sont les premiers à être confrontés à ces difficultés. Motivés par des préoccupations sécuritaires auxquelles répondent ces engins, ils sont par ailleurs confrontés aux phénomènes d'addiction de leurs enfants aux écrans.

Plusieurs études ont mis en évidence les effets néfastes d'une telle surexposition (sur l'attention, la concentration, la capacité de lecture, la limitation des activités physiques...). On sait encore les problèmes liés à l'utilisation des réseaux sociaux (atteinte à la vie privée, harcèlement...).

Si l'interdiction dans l'enceinte de l'école est censée limiter le temps d'utilisation, elle ne règle en rien les problèmes fondamentaux. Ne peut-on voir, au travers de cette interdiction formelle, une forme d'hypocrisie consistant à nier le problème? L'école ne faillirait-elle pas, ainsi, à sa mission éducative en refusant de saisir une question qui la concerne en premier chef : éclairer, éduquer, apprendre...

OUTIL ÉDUCATIF ?

Au lieu d'interdire, ne conviendrait-il pas de repérer les dysfonctionnements et de tenter d'y remédier ?

Travailler sur le fonctionnement des réseaux sociaux, sur leur modèle économique, s'interroger sur leur gratuité... autant de pistes de travail scolaire qui permettraient de sensibiliser les élèves aux conduites de protections personnelles.

Par ailleurs, la puissance technologique de ces appareils pourrait être décryptée pour être mise au service de l'éducation de l'élève. Le formidable accès à la communication mérite une attention particulière pour comprendre les enjeux du monde : maîtrise de l'information, propriété intellectuelle (son, images, écrits). Le phénomène des *fake news*, autre problématique de l'époque, pourrait donner aux élèves la capacité d'identifier les tentatives de désinformation.

Autant de pistes utiles qui pourraient lutter contre les conduites excessives en suscitant le désir d'apprendre.

Et si le smartphone se révélait être un outil d'éducation performant ?

Serge Huber

DÉMISSIONS MAIRES

Toutes formes d'organisation des individus répondent d'équilibres délicats, parfois élaborés sur de longues périodes. Comme toutes choses, ces structures doivent évoluer, s'adapter, vivre.

S'agissant d'organisations humaines, il convient de manipuler cette matière avec beaucoup de tact, au risque de basculer dans le chaos. Il est cependant des individus qui, régulièrement dans l'histoire, entendent bousculer ce qui a été et décrètent l'avènement d'un nouveau monde. Leur credo : faire du neuf, coûte que coûte !

DÉCISIONS BRUTALES

L'affaire n'est cependant pas aussi simple et, en passant à la pratique, nombre de ces ardeurs réformatrices sont tout aussi promptement reconsidérées. Hélas, la prise de conscience arrive souvent après que des décisions brutales aient été prises, avec des conséquences parfois lourdes, voire irréversibles. L'actualité récente donne quelques exemples de ces dérives dans le domaine de la représentation citoyenne des individus.

DÉMISSIONS EN AUGMENTATION

Au plus près des citoyens, au niveau des communes, un mouvement de démissions touche les élus locaux et en premier chef les maires. Depuis 2014, les démissions de maires se chiffrent à 1021 (deux fois plus que lors de la mandature précédente). Si les raisons évoquées sont diverses, elles ont presque toujours pour origine des réformes plus ou moins brutales. Les maires se plaignent

beaucoup de la réduction des moyens à leur disposition (baisse de la dotation globale de fonctionnement, suppression de la taxe d'habitation, réduction des contrats aidés...) les conduisant à devoir faire mieux avec moins. Autre problème évoqué, la complexification de la réglementation qui pose le problème d'un plus grand investissement en temps et en compétence. Enfin, la loi « nouvelle organisation territoriale » de 2015, imposant le rapprochement des communes de petite taille dans de grandes intercommunalités, ajoute aux griefs des édiles locaux. Car, si ce mouvement répond à certaines des interrogations, notamment concernant les moyens, le modèle imposé ignore les spécificités locales.

DÉFIANCE GRANDISSANTE

Si les maires sont les premiers à réagir, le mouvement touche l'ensemble des citoyens qui, ostensiblement, s'éloignent de la chose publique. Les maires, jusqu'alors épargnés par la défiance envers les politiques, sont de moins en moins populaires. Selon le baromètre *Cevipof*, leur taux de confiance est passé de 64 % à 55 % en un an.

Toutes proportions gardées, on peut s'interroger sur les conséquences, dans les entreprises, de la réforme affectant la représentation des salariés. En réduisant drastiquement les instances représentatives et les moyens alloués à leur fonctionnement, ne risque-t-on



pas des effets similaires ? La pauvreté des moyens porte le risque de dissuader nombre de volontés et, en conséquence, de détourner un peu plus encore les salariés de leurs représentants, et à les rendre ainsi plus vulnérables face aux employeurs.

Serge Huber

TRAVAILLER MOINS, TRAVAILLER MIEUX

## TRAVAILLER TROP NUIRAIT À LA CARRIÈRE !

Le rythme soutenu au travail et la multiplication des heures supplémentaires sont non seulement nocifs pour la santé des salariés, mais peuvent se révéler préjudiciables à leur carrière.

C'est le résultat d'une étude publiée par deux universitaires londoniens en août dernier, réalisée sur une communauté de 50 000 employés dans 36 pays européens.

### CONSÉQUENCES DÉVASTATRICES

Sur un registre plutôt attendu, l'étude souligne que l'intensité du travail est préjudiciable au bien-être physique et mental des salariés. Les abonnés aux heures supplémentaires sont davantage enclins à commettre des erreurs, à être surchargés, à souffrir d'anxiété, voire de burn-out.

Au-delà de l'allongement du temps passé au travail, les enquêteurs ont étudié les effets de l'intensité du travail. Ils ont observé que le rythme (délais serrés, cadences imposées...) implique des efforts au quotidien, facteurs de stress et de fatigue qui finissent par impacter la qualité du travail. Et de conclure que ces effets ont des conséquences dévastatrices sur la qualité des carrières, la satisfaction professionnelle et les possibilités de promotion.

### TOUS CONCERNÉS

Bien entendu, tous les salariés ne voient pas leur vie professionnelle impactée de la même manière, notamment en fonction du secteur d'activité et du métier. Pour autant, les auteurs de l'étude affirment que « le constat est tout aussi vrai pour les ouvriers que pour les professions intellectuelles supérieures. »

### AUTONOMIE SALVATRICE

Au-delà de ce tableau délétaire, les auteurs constatent aussi de - rares - mais bonnes pratiques et proposent des voies d'amélioration.

Ils ont constaté que les effets sont moins néfastes dès que les salariés jouissent d'une plus grande autonomie dans l'organisation de leurs tâches et de leurs journées. Ce qui leur permet d'être moins angoissés et de mieux gérer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

Ils soulignent enfin que de telles initiatives rencontrent encore énormément de résistance au sein des entreprises.

Serge Huber



## INTERPRO

### UN CREUSEMENT DES INÉGALITÉS QUI INQUIÈTE DE PLUS EN PLUS

Entre 2000 et 2017 le nombre de milliardaires (en dollars) dans le monde a été multiplié par deux et leurs fortunes ont été multipliées par sept. Quarante-deux d'entre eux détiennent la même richesse que les 3,7 milliards les plus pauvres.

Ces inégalités accrues se retrouvent dans tous les pays, à des degrés divers. Ainsi, en France, en 20 ans les avoirs totaux des dix plus grandes fortunes ont été multipliés par 12 pendant que le nombre de pauvres augmentait de 1,2 million de personnes. Grâce à une tradition d'« Etat providence » assurant un minimum de redistribution, notre pays n'est pas le pire en la matière, pourtant 32 milliardaires français possèdent désormais autant que les 40 % les plus pauvres de la population.

### UN DÉSÉQUILIBRE INÉDIT AU PROFIT DES ACTIONNAIRES

Ces réalités sont connues. Ce sont celles d'un accroissement inédit des inégalités à travers le monde. Les syndicats, même s'ils le font sous des formes et à des degrés divers, ne peuvent que condamner ces évolutions. Celles-ci résultent d'un bouleversement entamé il y a près de quarante ans et qui a vu, dans les entreprises, un déséquilibre se renforcer dans le partage de la valeur créée entre d'une part les actionnaires, et d'autre part tous les autres acteurs, en premier lieu les salariés, mais également les clients, les fournisseurs, et plus largement les enjeux sociétaux ou écologiques. La part distribuée aux actionnaires augmente continuellement. Nous avons appris cet été que les dividendes versés avaient augmenté en France de 23 % entre 2017 et 2018, atteignant ainsi 53 milliards de dollars. Au plan mondial, seuls les USA en versent plus que nous. En outre, les cours sont maintenus en consacrant une partie importante des résultats aux rachats d'actions. Ce déséquilibre absolu en faveur des actionnaires se fait également par le développement du chômage de masse et du travail précaire, ainsi que par la baisse de l'investissement : un profit de court terme qui menace l'avenir même des entreprises et dans certains domaines la sécurité et l'indépendance du pays.

### UN « RUISSELLEMENT » FAISANT LE LIT DES POPULISMES

Jusqu'à aujourd'hui, certains dénonçaient avec virulence cet accroissement des inégalités, d'autres considéraient qu'il fallait les accepter car elles étaient nécessaires à la création de richesses, lesquelles finiraient par profiter à tous. Ce sont les théories traditionnelles du « ruissellement » ou des « premiers de cordée ». La grande nouveauté de la dernière période est que même ceux qui défendaient jusqu'alors le grand tournant « ordo-libéral » du début des années 1980 commencent à percevoir les dangers des dérives auxquelles nous sommes confrontés. De l'OCDE à Alain Minc (« L'inégalité est trop forte, dit-il récemment dans Libération, on risque l'insurrection ») en passant par le FMI et le forum de Davos, et même de hauts cadres de notre Groupe (voir notre "Lu pour vous"), les craintes, en grande partie alimentées par la montée des populismes, se manifestent très sérieusement.

### EN APPELER À LA RAISON

Espérons que ce début de lucidité ira jusqu'au bout de sa logique, qui consisterait dans un premier temps à revoir toutes les politiques salariales, d'abord en augmentant les rémunérations et en les augmentant le plus possible de manière collective. L'ONG OXFAM propose que la rémunération la plus haute ne représente jamais plus de vingt fois la rémunération médiane. Une idée qui n'a rien de révolutionnaire, qui maintient une hiérarchie des salaires respectant la diversité des talents dans l'entreprise, mais qui est pourtant considérée, par beaucoup de tenants de ce qui devient de plus en plus un ancien monde, comme iconoclaste.

Henri Bonetti

### LE MÉPRIS

Depuis que la CSG a été augmentée de 1,7 % et que les retraités sont les seuls à n'avoir pas vu cette augmentation compensée, nous savons que ce gouvernement ne porte pas les « anciens » dans son cœur. Confirmation par le 1er ministre à la fin du mois d'août : les retraites n'augmenteront que de 0,3 % en 2019 et 2020, et ce alors qu'on attend 1,6% d'inflation l'an prochain. Une perte de pouvoir d'achat annoncée qui s'ajoute aux autres. L'UNSA prendra toute initiative pour lutter contre ces mesures iniques. Pour l'heure, notons l'argumentation de M. Edouard Philippe pour

justifier ces décisions : « Nous avons fait le choix de rétablir l'équilibre des comptes publics, de valoriser le travail ». Curieux raisonnement, comme si les retraites tombaient du ciel, comme si elles n'étaient pas le résultat, justement, de dizaines d'années de travail, comme si elles étaient une sorte de cadeau que l'on daigne nous faire. Et voilà comment on ajoute à la sanction économique une forme de mépris.

Henri Bonetti



## LES PENSIONS DE RÉVERSION MENACÉES ?

L'été 2018 aura été le théâtre d'un psychodrame sur le problème des pensions de réversion. Tout est parti d'une réflexion du Haut-commissariat à la réforme des retraites s'interrogeant sur la pertinence d'en maintenir le principe même. S'en est suivi une succession de réactions.

Cette réflexion a en effet déclenché une tempête de protestations dans la presse et sur les réseaux sociaux, suivie d'un démenti soit maladroit soit inquiétant du Président de la République : « Rien ne changera pour les retraités d'aujourd'hui ».

Tout le monde a traduit, bien entendu, que les actifs y auraient droit, et peut être même les conjoints de retraités pas encore morts ! Après quoi, cascades de démentis et de précisions, tout aussi inquiétants ou maladroits, de membres du gouvernement. Comme par exemple cette perle d'Agnès Buzyn, Ministre des solidarités et de la santé : « Pour les retraités de demain, nous maintiendrons les pensions de réversion. Cela concerne des femmes qui n'ont pas travaillé, qui se sont occupées de leurs enfants ou ont travaillé au côté de leur mari sans cotiser », ce qui bien entendu accroît encore plus les inquiétudes, en particulier du côté des femmes qui ont la mauvaise idée de travailler avec des interruptions, ou des temps-partiel, ou en gagnant moins que leur mari. Cette affirmation interroge par ailleurs sur le sens du mot « solidarité » dans l'intitulé du Ministère de Mme Buzyn.

Concédonsons une chose au gouvernement : le système actuel est d'une hétérogénéité effrayante. Les fonctionnaires ont droit à 50 % de réversion, mais sans conditions de ressources. Dans le privé, la pension de réversion de la sécurité sociale

est plus importante, 54 %, mais c'est sous condition que les ressources du bénéficiaire soient inférieures à 20 550 euros bruts par an, soit environ 1 320 euros net par mois. Les pensions ARRCO, AGIRC, ainsi que le maintien de droits versé par la CGP ne sont pas soumis à conditions de ressources. Il y a aussi d'importantes différences dans l'âge auquel on peut en bénéficier (pas de conditions d'âge dans la fonction publique alors qu'il y en a à tous les étages, et pas les mêmes, dans le privé, y compris pour notre maintien de droits) ainsi que dans les situations personnelles (le remariage supprime ou pas la réversion selon que l'on est dans le public ou dans le privé).

On peut comprendre donc qu'il y ait une volonté d'harmonisation. Malheureusement les signes se multiplient chaque jour que, dans l'esprit du gouvernement, cette harmonisation doit se faire vers le bas et même vers le très bas.

L'UNSA et le Syndicat Unifié-Unsa, pour leur part, défendent bien entendu le maintien du dispositif de réversion. Ils



n'écarter pas l'idée d'une harmonisation, à condition qu'elle se fasse en toute équité et sans pénaliser non seulement les retraités mais aussi tous les cotisants actuels.

Henri Bonetti

## LA FÉDÉRATION BANQUES ASSURANCES ET SOCIÉTÉS FINANCIÈRES DE L'UNSA

Nous vous l'annonçons dans le *Trait d'Union* n°125, le Syndicat Unifié-Unsa participe depuis le 8 février 2018 à l'animation du bureau de la Fédération Banques, Assurances et Sociétés financières de l'Unsa. François-Xavier Jolicard, secrétaire national du Syndicat Unifié-Unsa particulièrement en charge des relations interprofessionnelles, en assume le secrétariat général.



Au regard de l'actualité, l'activité du bureau s'est essentiellement axée sur l'accompagnement et le soutien des syndicats et sections en vue des négociations CSE. Communication et formation sont les maîtres mots de cette année 2018, la capacité d'action et les moyens mobilisables étant très disparates en fonction de la taille et des compétences disponibles au sein des équipes militantes.

Plusieurs chantiers annoncés en février se concrétisent :

- La création d'une bibliothèque d'information entre les différents syndicats voit le jour. Elle offre une base de données permanente au service des militants.
- Le soutien juridique fut une des premières mesures mise en œuvre. Le recrutement d'une juriste exclusivement dédiée aux problématiques de notre secteur d'activité permet une réactivité et un professionnalisme de premier ordre à l'usage de tous.
- Le développement prend corps par une offre de formation actualisée et adaptée.

- L'implantation de l'Unsa s'affirme avec l'accueil des militants de la Société Générale.
- La rationalisation de l'administration de notre trésorerie et l'intégration des ressources du paritarisme nous donnent les moyens financiers d'assurer pleinement notre développement.

Comme annoncé, la Fédération est donc sur de bons rails !

Le bureau de la fédération, dont les membres sont issus d'entreprises et de syndicats de taille, d'histoire et d'architectures syndicales différentes, est une véritable richesse. Cette fraîcheur et cet engouement partagés nous offrent la réactivité nécessaire face aux évolutions permanentes de nos secteurs professionnels et les bouleversements législatifs récurrents.

Le temps passe vite et déjà se profile notre prochain congrès. En février 2019, notre bureau rendra compte. Plusieurs parmi ses membres ont d'ores et déjà exprimé leur envie de continuer l'aventure.

Mais avant qu'une prochaine équipe se constitue en y associant de nouvelles forces vives, les travaux continuent !

Prochaine étape : la poursuite des conséquences de la réforme de la formation professionnelle et la réforme annoncée des systèmes de retraites.

C'est dans la sérénité et animés par un esprit constructif que les débats se déroulent. En septembre, le Syndicat Unifié-Unsa les accueillait dans ses locaux de Paris Montparnasse.

Philippe Cazeau

CAISSE D'ÉPARGNE ILE DE FRANCE

## DES ÉLUS AU CSE MAIS PAS DE REPRÉSENTATIVITÉ

1<sup>ÈRE</sup> ÉLECTION CSE

La première élection organisée dans le cadre du Comité Social et Economique (CSE) au sein de la branche Caisse d'épargne s'est déroulée en juin à la Caisse d'épargne Ile de France.

Si ce scrutin était attendu, c'était plutôt pour apprécier les effets du CSE sur le regroupement des instances CE-DP-CHSCT que pour les résultats en eux-mêmes.

Néanmoins, il nous faut constater que les scores des uns et des autres bousculent quelque peu le paysage syndical dans la plus importante des Caisses d'épargne.

### QUELLES INFORMATIONS RETENIR ?

La première information à retenir porte sur le changement de majorité, SUD en fort recul abandonnant la première place à la CGC, organisation syndicale pourtant catégorielle. Certes un tel bouleversement était attendu mais en le situant dans un écart plus resserré.

La seconde information réside dans la belle progression de la CFDT, tout juste représentative il y a 4 ans, qui a vu son score progresser de 7 points.

Voilà deux constats qui confirment bien que les salariés accordent plus volontiers leur confiance aux syndicats réformistes, par opposition aux organisations qui cultivent leur audience sur la contestation pure et dure !

La troisième information est la perte de représentativité du Syndicat Unifié-Unsa, en recul de 2,9 points entre 2 élections et se situant à 7,44 %. Cette situation n'est pas une première en soi car déjà rencontrée il y a 8 ans. Le regain de forme constaté en 2014 ne s'est pas confirmé et il appartient à notre organisation syndicale d'en apprécier les raisons en proximité avec l'équipe militante de la section SU-UNSA CEIDF.

### UNE FEUILLE DE ROUTE CLAIRE

Dans cette situation, le chantier qui s'ouvre au Syndicat Unifié-Unsa est clair : accroître son audience auprès des salariés. Pour cela, notre section IDF devra assoir ses actions sur la notoriété du Syndicat Unifié-Unsa au sein de la Branche et du Groupe où il occupe le premier rang. De nouveaux militants se sont investis depuis quelques mois qui devront insuffler une nouvelle dynamique, indispensable pour vivre des jours meilleurs. La première orientation devrait être d'inscrire à nouveau le SU-UNSA à la CEIDF sur une ligne réformiste lisible et visible.

Pour terminer sur une note positive, retenons que le SU-UNSA est à nouveau représenté au CSE (aucun élu de CE sur le précédent mandat) par Stéphanie Cauvin, élue titulaire impliquée dans le fonctionnement du CSE en assumant la responsabilité du module « fêtes » du CSE !

Jean-David Camus

LE SYNDICAT UNIFIÉ-UNSA À LA CEAPC

## UNE SECTION FACE À SON DESTIN !

La Caisse d'épargne Aquitaine Poitou-Charentes (CEAPC) compte près de 2 700 salariés répartis sur quelques 300 agences, un siège Bordelais (400 salariés) et deux sites administratifs abritant respectivement une centaine de collègues (Dax et Poitiers).

*S'étendant sur une bonne partie de la Nouvelle Aquitaine (excepté le Limousin), son emprise territoriale est vaste puisque 640 km séparent les agences les plus éloignées et les 9 départements la composant se répartissent de la frontière espagnole au nord Poitou. Certains sont ourlés par la côte atlantique, attirant surfeurs ou plaisanciers, d'autres offrent des stations enneigées, une gastronomie renommée, de célèbres fêtes ou des crus mondialement connus. Au-delà de cette carte postale, les difficultés y sont identiques à celles qui pèsent sur les autres collègues du Groupe, auxquelles s'ajoute l'importance des distances. Nous avons ouvert les colonnes du Trait d'Union à ces militants, conscients des enjeux et des réalités du moment.*

### LES YEUX OUVERTS

Au sein de cette vaste entreprise, notre section, qui compte près de 800 adhérents, va aborder une nouvelle étape cruciale pour la poursuite de son développement. Nous en sommes conscients et n'ignorons rien des difficultés à surmonter.

Fin 2018, la CEAPC aura donc renouvelé ses représentants du personnel, à l'issue d'une élection professionnelle tout aussi sexy que pourrait l'être un Donald Trump, string panthère sur l'épaule, en couverture de « Têtu ». Pas

de quoi passionner ou déconcentrer un Gestionnaire de Clientèle coincé entre un GAB récalcitrant et les objectifs du dernier challenge commercial... Sans doute, mais s'il est une élection à ne pas rater, ce pourrait bien être celle-ci...

### FAIRE TOUJOURS PLUS AVEC TOUJOURS MOINS

Là comme ailleurs, notre infatigable marcheur de Président (celui de l'Elysée, pas celui des quais de Bordeaux) a semé tout au long de son chemin de réformes son lot d'ordonnances. Sous couvert d'une fusion des CE, CHSCT et autres DP en une seule et unique structure (le CSE), les pouvoirs publics ont tranché, à coups de serpe, dans le nombre de représentants du personnel et les moyens alloués.

De cette élection de fin d'année sortiront 24 noms et pas un de plus. Alors, si les scrutins précédents autorisaient certaines fantaisies pour permettre l'apprentissage de nouveaux militants ou l'expression de sensibilités multiples, celui-ci devra nécessairement faire la part belle à l'efficacité immédiate.

Plus qu'avant, et entre autres choses, les élus du futur CSE devront être représentatifs de tout notre territoire et pas

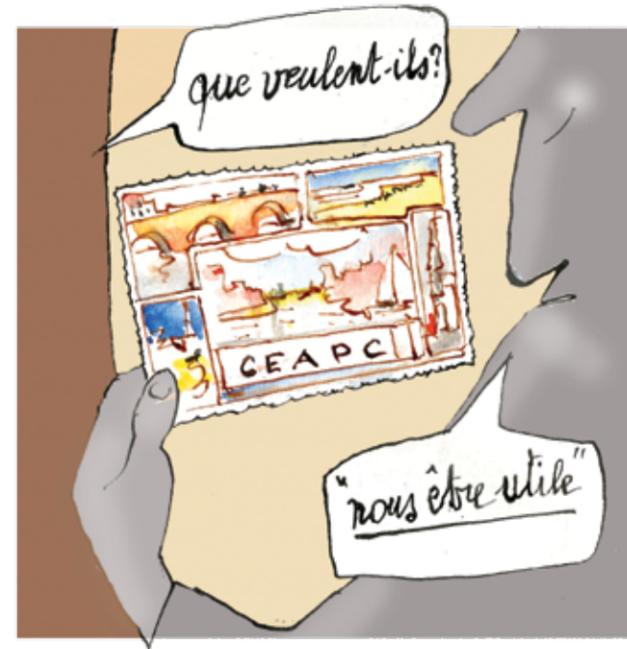
seulement d'une portion congrue de ce dernier, mais aussi du personnel... de tout le personnel.

### PARTOUT ET POUR TOUS !

Reste que l'efficacité, contrairement à ce qu'en pense le trublion nommé plus haut, s'apprécie plus sur les actes que sur les harangues ou les tweets rageurs. Et là encore, elles ne sont pas légion les organisations qui savent faire front quand il le faut mais qui ne s'interdisent pas de tenir le stylo dès lors que l'intérêt commun y gagne.

Enfin, et peut être surtout pour nombre de salariés, cette nouvelle communauté d'élus aura la responsabilité d'assurer la continuité de service des œuvres sociales, malgré la disparition programmée du Comité d'entreprise. Ce sujet pourtant essentiel et sensible semble, pour tout dire, n'intéresser qu'un seul syndicat. Les choses sont néanmoins bien faites puisqu'il s'agit de celui qui en assure seul la charge et l'animation depuis 10 ans : le Syndicat Unifié-Unsa.

Ces gages d'efficacité sont aujourd'hui en APC l'ADN de notre section du Syndicat Unifié-Unsa, toujours déterminée à « Agir pour construire ». Cela ne surprendra personne



et surtout pas les salariés votants, dont près de la moitié a soutenu nos candidats au scrutin précédent : gageons qu'ils sauront de nouveau nous permettre de leur être utile.

Vous être utile... ? Ça pourrait presque être un slogan publicitaire.

Nathalie Hurtaud  
Déléguée syndicale centrale

## LE SYNDICAT UNIFIÉ A SOUFFLÉ SA SOIXANTE-DIXIÈME BOUGIE !

Le Syndicat Unifié-Unsa se réunit en congrès tous les trois ans et, dans l'intervalle, chaque année se tient une Assemblée générale. Celle qui s'est déroulée le 31 mai dernier avait une saveur particulière puisqu'elle permettait de célébrer le soixante-dixième anniversaire du Syndicat Unifié-Unsa.

La célébration de cet âge respectable a permis de dresser une rétrospective des faits marquants ayant jalonné l'histoire de notre organisation. Au-delà des témoignages de cette activité intense, l'assemblée a pu débattre sur les projets en gestation puisque le Syndicat Unifié-Unsa demeure la première organisation de la branche et l'Unsa celle du Groupe BPCE.

### PLUS FORTS ENSEMBLE

Pour ce faire, était organisée une table ronde animée par le Secrétaire général en titre, assisté de quatre de ses prédécesseurs dans la fonction. Empêchés, trois autres s'étaient excusés de ne pouvoir se joindre à cette chaleureuse manifestation.

Sans vouloir retracer ici toute cette période, il n'est toutefois pas inutile de rappeler que le Syndicat Unifié s'est créé en 1948. À cette époque, le courant réformiste de la CGT a souhaité quitter cette organisation qui se voulait révolutionnaire pour créer la CGT-FO. Refusant cette scission, les salariés des Caisses d'épargne ont préféré se regrouper sur ce qu'ils avaient en commun plutôt que de se déchirer sur leurs différences.

### PAS UN SLOGAN : UNE VÉRITABLE PHILOSOPHIE !

Ce choix fondateur demeure sans doute l'une de nos principales spécificités, revendiquée à la fois dans l'appellation « Syndicat Unifié » comme dans ce qui caractérise notre action au quotidien et qui, bien plus qu'un simple slogan, incarne une véritable philosophie : « agir pour construire ».

Les anciens secrétaires généraux ont rappelé ces 70 années de construction d'un socle social riche, émaillant leurs propos d'anecdotes symptomatiques qui démontrent que le Syndicat Unifié-Unsa a toujours été partie prenante des grandes réformes qui ont balisé l'histoire des Caisses d'Épargne. Il y eut notamment celle, quelque peu avant-

gardiste, instaurant une présence significative des salariés dans les conseils de surveillance avec voix délibérative. Il arrive que les corps intermédiaires, puisque c'est ainsi que l'on nomme les organisations syndicales, soient parfois beaucoup moins écoutés comme ce fut le cas dans les plus récentes évolutions des Caisses d'Épargne. Pour autant, le Syndicat Unifié-Unsa ne renonce jamais, il assume ses responsabilités d'organisation majoritaire de la branche et poursuit inlassablement la défense des intérêts des salariés.

### DEMAIN EST À RÉINVENTER !

Que ce soit à la gouvernance de la Caisse générale de prévoyance qui gère nos régimes de retraite et de prévoyance, ou à celle de BPCE Mutuelle qui assure la couverture complémentaire de nos soins de santé, nos militants continuent à agir pour construire de nouvelles solidarités.

Forte de ses racines, notre organisation est résolument tournée vers l'avenir. Elle a lancé des réflexions relatives à ce que nous pouvons qualifier de nouvelle donne, tant dans le domaine social avec les réformes des instances représentatives du personnel, qu'en ce qui concerne les bouleversements relatifs aux évolutions de l'organisation du travail et l'avènement de l'ère digitale.

Ces enjeux inédits, dans un contexte en plein bouleversement, imposent une nouvelle approche du militantisme et une réflexion sur des modes d'action novateurs.

La prise en compte des évolutions de son environnement est la condition indispensable à la survie de toute forme d'organisation humaine. Cette réflexion est engagée, elle doit se poursuivre et se nourrir des femmes et des hommes qui ont, comme nous, la volonté de construire un corps social solidaire, respectueux de l'humain.

Philippe Donvito





Et si les salariés se révoltaient ?  
Patrick Artus et Marie-Paule Virard  
Éditions Fayard  
176 p. 15 euros.

Depuis une quinzaine d'années, notre collègue Patrick Artus (eh oui, c'est notre collègue, il est chef économiste de Natixis) a pris la bonne habitude de publier quasi annuellement de petits bouquins d'actualité économique en collaboration avec la journaliste Marie Paule Virard. On peut être d'accord ou pas avec les idées développées, mais ce sont toujours des livres bien écrits, très lisibles (pas de grands graphiques et d'absconses formules mathématiques), très didactiques et très ciblés sur les préoccupations qui leur sont contemporaines.

À voir le titre du millésime 2018 on en vient à se demander si les sphères dirigeantes de BPCE ne nourrissent pas en leur sein un dangereux révolutionnaire ! Impression renforcée en lisant l'entame de la conclusion: « *Marx avait raison !* ». Diantre ! L'explication de ce cri du cœur mérite d'être citée, même si elle est un peu longue, car elle résume tout le propos du livre « *La dynamique du capitalisme qui est à l'œuvre aujourd'hui dans les pays de l'OCDE est bien celle qu'il (Marx) avait prévue. La baisse de l'efficacité des entreprises qui s'est installée avec le recul de la croissance de la productivité globale des facteurs, la baisse de la productivité du capital, aurait dû normalement entraîner une diminution du rendement du capital productif. Or, on observe au contraire une augmentation de ce rendement (plus de 6,5%). Et il y a une manière très simple d'expliquer ce petit « miracle » : la compression des salaires* ».

Ce que montrent en effet les auteurs au long de ces 170 pages, c'est que, sous l'influence de la logique financiarisée des anglo-saxons, le système économique des pays avancés a décidé de tout sacrifier à l'intérêt d'un seul des intervenants dans le processus de production des richesses : l'actionnaire. Et ce, au détriment de l'ensemble des autres acteurs, et avant tout les salariés, soit sous forme de baisse ou de stagnation des salaires, soit sous forme de précarisation du travail, d'institution d'un chômage massif, etc.

ressources naturelles, la planète, cette petite chose que nous ne possédons qu'à un seul exemplaire, quand le capitalisme fonctionne comme s'il y en avait plusieurs. Bien entendu la démonstration est très détaillée, très argumentée, illustrée de nombreux exemples. Une lecture roborative et un bon remède contre la résignation.

Henri Bonetti

C'est ainsi que se créent des inégalités de revenus et de patrimoines comme il n'y en a pas eu depuis la période qui a précédé la guerre de 14-18. Mais ce ne sont pas seulement les salariés qui sont sacrifiés, c'est aussi l'investissement, et donc la capacité du système à survivre, et pire encore les

## PARLONS DE DEMAIN

## LA VOITURE VOLANTE : MYTHE OU RÉALITÉ ?

On connaissait l'existence de sympathiques « Géo Trouvetou » embarqués dans la quête de leur graal : la voiture volante. Leurs tentatives ingénieuses, mais souvent maladroites, trahissaient l'option qu'ils avaient choisie : soit un véhicule terrestre malhabile en l'air, soit un véhicule aérien pataud sur la route. Bref rien de très convaincant. Mais les événements se précipitent...



Depuis que des industriels de renom, subodorant un marché en devenir, s'intéressent au concept, la chose prend une autre tournure et gagne en crédibilité.

### UN PROTOTYPE EUROPÉEN...

Ainsi Airbus, en présentant au salon de Genève 2017 et 2018 son prototype *Pop.Up* développé en association avec Audi et Italdesign, affiche une autre philosophie. Il s'agit d'une capsule en fibre de carbone, compacte et hermétique, accueillant deux passagers assis côte à côte qui, après avoir renseigné leur destination, se voient proposer deux modes de déplacement prenant en compte l'état du trafic :

- Terrestre : la capsule est ancrée à un châssis de 4 roues adapté à la circulation urbaine, devenant voiture électrique aux vagues allures de grosse Renault Twizy
- Aérien : un module de 8 rotors vient s'y accrocher, la transformant en une sorte de drone.

### ... COMMERCIALISÉ DANS 7 ANS ?

Airbus annonce une commercialisation possible dès 2025 : sourires amusés de l'auditoire face à un tel optimisme. Mais à l'annonce que d'autres firmes ont également développé leur propre prototype de voiture volante (AéroMobil, Terrafugia, Ehang, etc.), tous plus séduisants les uns que les autres, les sourires se figent. Et lorsqu'en août 2018 le METI (le puissant ministère japonais de l'industrie) a installé un groupe de réflexion sur « *la voiture volante et le cadre légal pour faire admettre ces véhicules comme moyen de transport supplémentaire afin de désengorger le trafic urbain* », le concept est devenu très palpable.

### LES MOYENS SONT DÉBLOQUÉS

Composé de 21 entreprises dont une filiale de Toyota, les compagnies aériennes ANA et Japan airlines, l'industriel

Yamato, NEC (informatique et télécoms), Boeing, Airbus et Uber qu'on ne présente plus, ce groupe de réflexion doit se réunir chaque mois. Le gouvernement japonais dotera ce projet de 40 millions d'euros dès 2019. Quant au patron d'Uber, qui est tout sauf un doux rêveur, après ses déboires américains sur la voiture autonome et l'abandon de son projet de camion sans chauffeur, il a annoncé vouloir créer dès cet automne à Paris un centre de recherche dédié à l'IA (intelligence artificielle) de la voiture volante et le doter de 20 millions d'euros ces 5 prochaines années.

Après les *Sea Bubbles*, taxis fluviaux électriques récemment testés sur la Seine et s'élevant sur l'eau grâce à leurs foils selon le principe de l'*hydroptère*, le ciel des métropoles congestionnées par la voiture pourrait bientôt s'étoiler de gros insectes bourdonnants chargés d'humains : quand la science-fiction devient réalité.

Bernard Charrier

# 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 127

Pour toute information et contact : tél. 01 43 27 88 09 ; e-mail: [traitdunion@syndicat-unifie.net](mailto:traitdunion@syndicat-unifie.net)  
Directeur de la publication : 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 : 3<sup>ème</sup> trimestre 2018 - 38500 exemplaires - Commission paritaire N°358 D 73 ISSN 2555-1671

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