Syndicat Unifié UNSa
GROUPE BPCE

JANVIER 2019

LE TRAIT D'UNION

LE SYNDICAT UNIFIÉ AGIT POUR CONSTRUIRE !

N° 128

DOSSIER

- SHUNTER LES CORPS INTERMÉDIAIRES : UNE COMBINE À RISQUES .2.3

ÉDITO .3

COUP DE GUEULE .3

ÉCHOS DU GROUPE

- PARIS DAUPHINE, 3ÈME SESSION
- PODIUM
- ALLO, DOCTEUR ?
- QUAND LE GROUPE FAIT LE BUZZ…
- SE REDÉCOUVRIR SOLIDAIRES
- VÉRITABLE CASSE SOCIALE PROGRAMMÉE !
- BPCE MUTUELLE : LES CARTES REBATTUES
- LE CLIENT PAYE, LA BANQUE CHOISIT !
- MÉCHANTE LÉA
- ON A AUSSI NOTRE BLACK FRIDAY !
- UNE COLLÈGUE EN COMBINAISON ORANGE

.4.7

SOCIÉTÉ

- LA VIE HUMAINE LOURDEMENT IMPACTÉE
- SOURIEZ, VOUS ÊTES NOTÉS !
- RETRAITES : UNE FAUTE MORALE !
- ON SE CALME !

.8.9

INTERPRO

- FAUT-IL CHOISIR ENTRE LE TRAVAIL ET LA SANTÉ ?
- LA FAUSSE BONNE IDÉE

.9.10

VIE DES SECTIONS

- ÉLECTIONS CSE
- CEAPC : UN LARGE SUCCÈS
- CERA : SE CONSACRER AU SOUTIEN DES SALARIÉS
- CEGEE : SU-UNSA CONFIRMÉE 1ÈRE OS
- UNE NOUVELLE CAMPAGNE DE NORMANDIE

.10.11

COPINAGE .12

HISTOIRE D'EN RIRE .12

VU POUR VOUS .12

LU POUR VOUS .12

DOSSIER

SHUNTER LES CORPS INTERMÉDIAIRES : UNE COMBINE À RISQUES

SHUNTER LES CORPS INTERMÉDIAIRES : UNE COMBINE À RISQUES

En court-circuitant les corps intermédiaires – et tout particulièrement les syndicats – le Gouvernement, tout autant que les organisations patronales, ont commis une erreur historique dont l'évidence est apparue avec la crise des « Gilets jaunes ». Auront-ils l'intelligence, l'humilité et le courage de revenir sur cette erreur qui a considérablement fracturé la société française ?

On a beaucoup parlé, notamment à l'occasion de la crise des « gilets jaunes », des «corps intermédiaires». Au sens strict il s'agit de rassemblements organisés de personnes qui, pour défendre leurs intérêts en tant que groupes, se situent entre L'État et les individus, ils sont indépendants et autonomes.

Si l'on peut classer dans cette catégorie les associations, les chambres de commerce, les ordres (avocats, médecins…), voire les partis politiques, les corps intermédiaires les plus significatifs sont les syndicats.

« Les corps intermédiaires se situent entre L'État et les individus, ils sont indépendants et autonomes ».

Il est utile ici de faire un peu d'Histoire : des corps existaient déjà dans l'ancien régime, avec les limites qu'on imagine dans un système autoritaire. Ils ont été remis en cause pendant la Révolution par la fameuse loi Le Chapelier, qui interdisait en particulier les corporations. C'était la logique d'une révolution bourgeoise libérale. Pendant près d'un siècle, sous le 1er Empire, la Restauration, la Monarchie de Juillet et le Second Empire, toute forme d'organisation collective – les syndicats d'abord, mais aussi les mutuelles – a été interdite. C'est l'instauration de la République, en particulier par l'autorisation des syndicats en 1884, qui a remis dans le jeu social les corps intermédiaires. Pendant des dizaines d'années, des droits nouveaux ont été consentis ou arrachés par la lutte syndicale, jusqu'à la reconnaissance de la section syndicale d'entreprise après la grande grève de mai 1968. On peut donc dire que notre République s'est bâtie sur le socle de l'intermédiation des corps, et en particulier des syndicats.

« Et s'il ne restait rien entre l'État et les particuliers qu'un dangereux espace immense et vide ? ».

Alexis de Tocqueville, qui écrivait pourtant à une époque (vers 1830) où la méfiance régnait à leur égard, avait bien compris qu'en l'absence de corps intermédiaires il ne resterait rien entre l'État et les particuliers qu'un dangereux « espace immense et vide », espace dans lequel peuvent naître les plus grands dangers pour la société. On l'a bien vu de manière accélérée ces vingt derniers mois. Voilà donc un pouvoir politique qui, pour la première fois depuis très longtemps de manière aussi affirmée et cynique, affiche un mépris total à l'égard des organisations syndicales. Ceci constitue un désaveu particulièrement amer pour les syndicats qui depuis des années jouent le jeu de la concertation, rejetant toute forme de jusqu'au-boutisme, choisissant la voie du compromis, souvent difficile, subissant les critiques d'organisations plus radicales. C'est notre cas, celui de l'UNSA, et plus encore peut-être – car elle ne bénéficie pas de l'hétérogénéité qui caractérise nos organisations autonomes – de la CFDT qui médiatiquement apparait comme le syndicat du compromis.

Un tel pouvoir, constitué en outre de technocrates et de novices en politique déconnectés de la réalité – ou connectés à une réalité très parcellaire – a en quelque sorte obligé le peuple à choisir d'autres voies pour exprimer son mécontentement. Une voie qui s'est caractérisée par l'authenticité de la colère et de la revendication, mais également par l'inorganisation, la cacophonie, la frustration et même le danger de sédition. Ce furent les gilets jaunes.

« Cela contraindrait le peuple à choisir d'autres voies pour exprimer son mécontentement… ».

Dans le fond, toutes proportions gardées, il en va de même dans nos entreprises. Un mépris affiché à l'égard des syndicats, des structures de concertation vidées de leur substance (Ah ! Ces Négociations Annuelles Obligatoires qui n'aboutissent à rien depuis des années…), des interprétations systématiquement minimales des obligations légales. Alors bien sûr, dans le monde policé de la banque, on voit moins de gilets jaunes mais la frustration s'exprime autrement : on s'en va ! Le turn over n'a jamais été aussi important, et pas seulement après trois ou quatre ans de présence, après dix ans, douze ans parfois… Les Caisses d'épargne forment des femmes et des hommes, et leurs compétences servent à la concurrence. Joli gâchis.

Raymond Soubie, qu'on ne peut pas soupçonner d'être un dangereux gauchiste (il fut le conseiller social de Nicolas Sarkozy), a dit qu'il fallait le plus vite possible rétablir les syndicats dans leur rôle, reconstruire, réinventer un lien de confiance. Dans ce scénario souhaitable, les syndicats eux-mêmes ont leur responsabilité et nous en parlons ci-contre. Pour l'essentiel cependant, la balle est dans le camp patronal qui doit sortir des postures dépassées du ressentiment envers les militants qui, c'est vrai, les ont souvent contredits. Il leur faut valoriser les fonctions de représentants du personnel et nous nous battons pour que les choses évoluent dans ce sens. Nos employeurs doivent sortir de leur cécité et passer enfin à une phase constructive.

Louis Martin

LES REPRÉSENTANTS DE PROXIMITÉ

La manière dont la Loi travail a été appliquée dans notre Groupe est significative de l'aveuglement patronal. On s'en souvient, toutes les structures antérieures – DP, CE, CHSCT – ont été remplacées – ou sont en cours de remplacement – par le seul Comité Social et Économique (CSE). Le recul pour nos syndicats est important en termes de moyens, mais surtout en termes de femmes et d'hommes disposant d'heures de délégation que le SU-UNSA utilisait massivement pour entretenir un lien de proximité avec les salariés. Or, la Loi, malgré son caractère globalement néfaste, préserve la possibilité de limiter un peu les dégâts en autorisant la création de représentants de proximité. Malheureusement leur existence n'est pas obligatoire, elle doit faire l'objet d'un accord. Résultat dans nos entreprises : refus quasi général de les mettre en place, manifestement sur injonction de BPCE. Pourtant, utiliser cette possibilité offerte par la loi prouverait que nos patrons commencent à tirer des leçons de la crise récente.

ET SI LES EMPLOYEURS FAISAIENT PREUVE DE CLAIRVOYANCE ?

Nous sommes déterminés à assumer nos responsabilités dans la reconstruction, dans la branche comme dans les entreprises, de relations sociales bien dégradées ces dernières années. Nous avons d'ailleurs déjà entamé notre évolution. Ainsi nous efforçons nous de rajeunir nos forces militantes et favorisons la nouveauté générationnelle en cohérence avec nos valeurs. Nous faisons également des efforts pour promouvoir les nouveaux modes de communication et nous nous approprions de nouvelles revendications, inhérentes aux évolutions des métiers et des organisations du travail.

C'est désormais aux employeurs de s'y mettre. Dans le grand chamboule-tout résultant de la mise en place des CSE, de nombreux militants qui bénéficiaient d'un nombre important d'heures de délégation reviennent dans les agences et les services. Les employeurs doivent reconnaître que ces militants, grâce à leur travail antérieur dans la représentation du personnel, ont acquis des compétences précieuses qui méritent d'être valorisées, utilisées par l'entreprise, conduire à des reconversions professionnelles positives. Ainsi sera changé le regard porté sur les corps intermédiaires que sont les syndicats : les plus jeunes de nos collègues recevront le message que le militantisme syndical peut-être un moment fort dans la construction d'une carrière, précédant et succédant à d'autres moments professionnels.

QUAND ON VEUT TUER SON CHIEN…

L'entreprise de démolition politique des syndicats a commencé dans la sphère médiatique. À coup de « ils ne représentent rien », « ils sont trop politisés », « 8 % seulement des salariés du secteur privé sont syndiqués », certains médias, tous supports confondus, versant dans le même travers que la partie la plus rétrograde du patronat, en présentent depuis longtemps une image caricaturale. Les mêmes ne doutent pourtant pas de la légitimité de partis politiques qui comptent souvent bien moins d'adhérents. D'ailleurs, les élections professionnelles n'ont pas à rougir de leur taux de participation au regard des élections politiques (51 et 57 % d'abstention aux législatives de 2017).

Il faut admettre que certaines pratiques (les fichiers de FO, l'appartement de T. Lepaon à la CGT etc.), même si elles paraissent bien marginales, ont pu prêter le flanc à ces critiques. Pour ce qui nous concerne, avec notre budget constitué à 85 % par les cotisations de nos adhérents, nous continuons à penser que le soutien financier des salariés doit rester la base du fonctionnement des syndicats et de leur crédibilité. Une manière pourtant de revitaliser ce « corps intermédiaire » qu'est le syndicat, tout en respectant ce principe, pourrait être la généralisation du chèque syndical (dispositif permettant au salarié d'une entreprise de financer le syndicat de son choix par le biais d'un titre de paiement préfinancé chaque année par l'employeur). Notons que cette idée figurait dans le programme du candidat Macron et que cette promesse, comme plusieurs autres, s'est envolée au vent mauvais de la soumission aux idées du MEDEF. Rappelons à ceux qui en contestent le réalisme qu'il est pourtant en vigueur depuis près de 30 ans dans certaines entreprises françaises (ex. AXA).

COUP DE GUEULE

MOURIR AU TRAVAIL

Régulièrement, de nouveaux outils, de nouvelles modes, des évolutions culturelles ou sociétales traversent l'Atlantique pour tenter de coloniser, parfois avec succès, notre vieux continent. Certaines de ces nouveautés sont utiles, parfois amusantes, d'autres non.

Ainsi le *Bureau of Labor Statistics* (BLS), lié au Département du Travail des USA, vient-il de dresser des statistiques dont l'une glace le sang et qu'on espère ne jamais voir aborder nos côtes.

Si chacun subodore que le travail n'est pas toujours très bon pour la santé, certains l'ayant même vérifié au travers d'une situation d'épuisement professionnel ou de harcèlements divers, nul n'appréhende la réelle dangerosité de son lieu de travail.

Et quand on y décède pour d'autres causes, c'est parfois suite à une chute fatale, ou consécutivement à un accident de trajet, mais c'est également, et cela vient d'être révélé, par… homicide !

LES MOBILES NE MANQUENT PAS…

En effet, le BLS a déterminé que la 3ème cause de mort sur le lieu de travail est le meurtre. Les mobiles en sont variés comme par exemple, dépit amoureux, conflit entre collègues, jalousie, ambition (élimination de supérieur hiérarchique), vengeance (quand l'augmentation ou la promotion attendue est refusée). Cela va même jusqu'au souci de se préserver, par exemple en dézinguant un fouineur sur le point d'identifier la fraude initiée par le meurtrier et qui profite à ce dernier…

…ET LA CRÉATIVITÉ S'EXPRIME !

Si les armes à feu (rappelons que l'étude a été réalisée aux États Unis) sont l'une des méthodes privilégiées, on n'hésite pas à poignarder, trancher, étrangler, empoisonner… bref, le choix est large quand la créativité s'exprime librement.

Et comme il faut un nom pour tout, un avocat américain s'est empressé de baptiser ces actes violents : on parle désormais de « red collar crimes » s'agissant de « crimes en cols blancs » ayant la particularité de se conclure dans le sang…

L'exception culturelle que nous érigeons parfois pour contenir l'expansion holly-woodienne ne saurait nous préserver de cette dangereuse contagion, a fortiori si les employeurs continuent à diviser les salariés, à encourager un individualisme forcené dans la négation de tout esprit d'équipe.

Bernard Charrier

ÉDITO

Le 7 novembre, en séance de négociation salariale Branche Caisse d'épargne, j'interpelais nos dirigeants :

« Mesdames, Messieurs les dirigeants,

Vous contribuez à la montée des populismes en Europe. Vos politiques de rémunérations, déclinées dans de nombreuses entreprises à travers une position dogmatique du patronat, génèrent de la colère.

Le discours qui consiste à dire qu'en période de baisse du PNB nos entreprises ne peuvent pas payer le maintien du pouvoir d'achat du personnel, qui n'a cependant pas démérité, n'est pas crédible. Cette crédibilité, vous l'avez perdue lorsque, réalisant de fortes progressions du PNB, vous n'avez pourtant pas mieux réalisé une politique de maintien du pouvoir d'achat.

Vous n'êtes pas plus crédibles lorsque l'on met en perspective les masses que représente le maintien du pouvoir d'achat en Caisse d'épargne qui s'évalue à moins de 50 M d'€ sur une année, avec les 3,4 MD€ de résultat dégagés par le groupe BPCE. Pas plus crédibles lorsque nous comptabilisons le coût de FIDOR en pertes et profits et qui ne semble pour autant créer aucun état d'âme dans notre Groupe, comme s'il s'agissait du simple jeu des investissements incontournables.

Vous ne mesurez sans doute pas la portée de vos politiques. Le courant réformiste auquel j'ai adhéré, incarné par le SU-UNSA, s'appuie sur une analyse qui constate que, dans le passé, lorsque des courants politiques ont remis en cause l'économie de marché, les résultats n'ont pas été probants, notamment sur le sujet des libertés individuelles. Pour autant, pour un syndicaliste réformiste, l'économie de marché doit être régulée afin d'assurer une juste équité de la distribution de la richesse produite. Or force est de constater que, depuis trop d'années, les évolutions réglementaires ou législatives ne font que conforter le seul intérêt du profit, démontrant que le pouvoir économique a pris le pas sur le pouvoir politique.

Ce constat ne peut que conduire d'une part à une radicalisation des positions, d'autre part à un risque majeur de débordement des corps intermédiaires qui ne pourront plus juguler une montée de colère qui pourrait bien finir dans la violence.

Prenez conscience de la portée de vos décisions. »

Ce message ne laissa pas indifférent. Mais le passage à l'acte s'avéra plus que compliqué. Pourtant, le SU-UNSA fit preuve d'une belle ouverture d'esprit en considérant que mesure salariale générale et mesures individuelles pouvaient figurer dans une même enveloppe budgétaire définie. Outre l'intérêt porté par les employeurs à notre démarche, cette proposition vit les autres syndicats la soutenir au point d'en faire la revendication de l'intersyndicale ! Après rupture des négociations, une ultime rencontre aura permis de faire entendre la nécessité de revaloriser tous les salaires, à hauteur de 0,8% avec plancher de 400 € pour les bas salaires, associée au versement d'une Prime Macron de 1000 € !

Agir pour construire, une vraie valeur portée par le Syndicat Unifié-Unsa.

Philippe Donvito
Secrétaire général Syndicat Unifié-Unsa

PARCOURS DES MILITANTS

PARIS DAUPHINE, 3ÈME SESSION

En application de l'accord de 2016 sur le parcours professionnel des représentants du personnel du groupe BPCE, dispositif confirmé par l'accord GPEC de décembre 2017, une nouvelle équipe de représentants syndicaux a entamé son cursus dès le mois de novembre.

Ils étaient onze représentants du Groupe BPCE accueillis à l'université Paris-Dauphine par Gérard Taponat, maitre émérite, parmi lesquels cinq militants Unsa, sélectionnés pour mener ce parcours certifiant en relations sociales.

Il s'agit pour les Banques Populaires de Laetitia Bresson, et pour les Caisses d'épargne de Nadia Peschard de la CE Loire-Centre, Patricia Cottard de Normandie, Hervé Tillard de Grand Est Europe et Philippe Cazeau d'Aquitaine Poitou-Charentes. Ensemble, ils se sont ainsi engagés dans les 5 sessions d'une promotion qui s'achèvera en mars 2019.

S'offre à eux un programme très riche, traitant de façon approfondie les enjeux de la mondialisation, les mécanismes de gouvernance, les stratégies financières entre autres avec, en pierre angulaire, l'entreprise comme corps social.

Cette certification, à l'attention de militants syndicaux déjà confirmés et impliqués dans les structures nationales de leur organisation syndicale, s'inscrit dans la logique de valorisation des compétences acquises au cours de l'exercice de leurs différents mandats. Elle a vocation à parfaire leur enrichissement personnel et professionnel.

La validation de ce parcours leur permettra de faire reconnaître ces savoirs, acquis et confirmés, au sein de leur entreprise qui, n'en doutons pas, en retirera les bénéfices par la mise en œuvre de ces nouvelles compétences au profit de tous.

Dans un environnement professionnel où les relations sociales doivent nécessairement entrer dans une autre dimension, cette montée en compétences, pour ne pas dire ce nouveau niveau d'expertise, développée par les militants syndicaux est le gage d'un dialogue social de qualité… pour peu que les dirigeants aient l'intelligence de s'y engager également.

Philippe Donvito

CAISSE D'ÉPARGNE LOIRE-CENTRE

PODIUM

Ils sont les meilleurs vendeurs IARD pour Loire-Centre. La direction leur a offert un périple parisien sur deux jours. Au programme, une réunion de congratulations.

C'était le moment de leur expliquer qu'ils n'étaient pas seulement les 12 meilleurs vendeurs en IARD mais, l'IARD étant le produit le plus difficile à vendre, ils étaient de toute évidence les meilleurs vendeurs tout court. Cette journée fut couronnée par quelques présents : pour certains une clé USB, un calepin, pour d'autres une bouteille de champagne. Un dîner et le lendemain billet d'entrée au salon de l'automobile offert. Chacun jugera de l'honneur de bénéficier de telles récompenses.

NET OU BRUT ?

Récompenser les meilleurs n'est pas nouveau et on peut le comprendre. La question n'est pas là.

C'est le choix de récompenser la vente brute qui peut être remis en cause. Car parmi ces récipiendaires, y avait-il les meilleurs vendeurs en vente nette[1] ? Malheureusement Non.

Si certains peuvent justement s'enorgueillir de ce résultat, tous auraient-ils récolté les mêmes lauriers si le mérite allait légitimement à celui qui était le meilleur en vente nette ? Alors, loin d'accabler ces salariés, la vraie question qui s'adresse à la direction est la suivante : va-t-elle continuer dans cette démarche hallucinante de récompenser le travail brut, en contradiction complète avec la qualité tant prônée ?

Et plus largement, comment demander à des conseillers impliqués sur du travail à long terme d'adhérer encore à une méthode de travail qui ne récompense que rarement voire jamais celui qui a installé une vraie relation de confiance ? Celui qui atteint des chiffres parfois juste un peu moins bons en vente brute, mais qui restent les mêmes en vente nette ?

CONSEILLER OU VENDEUR ?

Et dans tous les cas, le titre de vendeur ne trahit-il pas définitivement ce que notre métier est devenu. Où est le conseil ? Celui qui est officiellement affiché dans toutes les campagnes publicitaires. La vente à tout prix, les primes individuelles : est-ce cela l'avenir des Caisses d'Epargne ? Quand la colère teintée de jaune soulève la France entière, quand les français les plus démunis, donc une partie des clients de la Caisse d'Epargne, dénoncent le mépris du gouvernement qu'on leur renvoie brutalement, notre entreprise ne devrait-elle pas afficher urgemment un esprit plus vertueux et le respect, pour de bon, du métier de conseiller que nous revendiquons ? Le métier qui reste celui que les commerciaux ont choisi d'exercer quand ils sont entrés dans l'entreprise.

Les clients ne sont pas dupes, en témoignent chaque mois les chiffres des clôtures qui frôlent ou dépassent largement le nombre des ventes. Alors, à qui revient la récompense ?

Nadia Peschard

1. Les ventes nettes sont calculées en déduisant les clôtures.

BANQUES POPULAIRES

ALLO, DOCTEUR ?

Depuis plusieurs années déjà, nous dénonçons le malaise des managers et l'absence de parcours managériaux diplômants dans nos entreprises. Quand verrons-nous enfin naitre une « école des managers » Groupe BPCE misant sur le rôle fédérateur, coopératif, sur l'apprentissage du courage, de la transparence, du parler vrai ?…

Homogénéiser les méthodes d'accompagnement devient urgent, mettre fin aux initiatives managériales isolées, destructrices pour la santé des salariés est impératif. Malheureusement, nos dirigeants semblent sourds à nos demandes.

DES RÉVÉLATIONS TROUBLANTES

Une étude internationale, menée par des chercheurs universitaires[1], a révélé que sur plus de 260 sujets ayant eu des emplois à responsabilité, 21 % présentent des comportements propres à ceux des psychopathes et qu'1 sur 5 avait des réponses similaires à celles produites par la population carcérale. Lorsqu'on découvre que tous les secteurs n'ont pas la même proportion de risque, nous frôlons l'effroi puisque dans la finance il y aurait ainsi environ 10 % de psychopathes, tous postes confondus…

L'ENQUÊTE EST OUVERTE

Où sont-ils dans nos entreprises ? Comment détecter un psychopathe ?

- Il ne ressent rien pour les autres : toute émotion est ramenée à lui de n'importe quelle façon. Les autres ne sont que des objets qui servent à assouvir ses envies.
- Il n'avoue jamais sa culpabilité : si quelqu'un agit différemment, il fera tout pour le détruire. Et s'il fait du mal, c'est uniquement parce que les autres l'ont bien cherché.
- Il dévalorise les autres sans cesse : c'est une sorte d'extériorisation agressive afin de détruire tout ce qui peut lui faire mal. Un moyen d'attaquer les autres pour être sûr qu'ils ne le blessent pas un jour. Etant un être tourné sur lui-même, le psychopathe ne prendra pas le risque que son estime de lui soit touchée.
- Il n'a aucune relation sociale durable : contrairement à ce qu'on croit, les psychopathes ont quelques facilités à nouer des liens avec les autres mais ils ne durent jamais. Comme une pause au milieu de la maladie, les psychopathes ont besoin des autres pour tester la réalité.
- Il est paranoïaque, il s'énerve rapidement : c'est dans son caractère colérique que l'on ressent le plus l'aspect d'un psychopathe. Cette particularité s'apparente à une sorte de délire paranoïaque parce qu'il veut être constamment admiré et envié.
- La tromperie est son quotidien : pour éviter que les autres ne fassent quelque chose qui lui déplaise ou l'angoisse, il utilise la tromperie. Il y a une réelle intention de manipulation des autres pour les dénuer de tout attribut.

ATTENTION DANGER !

Si en lisant ces 6 points vous découvrez les traits de caractère de votre collègue, votre manager, votre dirigeant, fuyez cet environnement néfaste pour votre équilibre psychique et votre santé.

Ces malades doivent être écartés du circuit managérial mais ce ne sera possible que si nos entreprises mettent en œuvre une formation diplômante, reconnue et une détection des véritables potentiels managériaux. Mais aussi et surtout si nos dirigeants ne sont pas touchés eux-mêmes par cette pathologie !

Laetitia Bresson
Secrétaire générale Unsa Banques Populaires

1. Katarina Fritzon de l'Université Bond (Australie) et Simon Croom de l'Université de San Diego (USA)

BPCE
QUAND LE GROUPE FAIT LE BUZZ…

Nos directions nous accusent souvent d'exagération et nous soupçonnent de déformer la réalité, voire de mentir. Mais quand il s'agit de la presse ? Force est de constater que ces derniers mois, le Groupe fait parler de lui. Et pas toujours en bien…

FIDOR À LA NICHE.

La *Tribune*, le 8/11/18, cite Laurent Mignon au sujet de la start-up allemande : « La réflexion que nous poursuivons peut aller jusqu'à la cession ». Peut aller ? D'après *l'Agefi* (information du 16/10/18), BPCE aurait déjà confié à Clipperton et Messier Maris le soin de trouver un acheteur en vue d'une vente début 2019 ! Ce sera donc peut-être Jean-Marie Messier, le même qui avait conseillé l'achat de Fidor à BPCE (Le Monde, le 17 novembre 2016), qui réalisera sa cession en touchant sans doute au passage une confortable commission ! Comme quoi nos dirigeants ne sont pas rancuniers…

TRANSFERT DES SERVICES FINANCIERS DE NATIXIS À BPCE : PAS SIMPLE !

Ce transfert qui concerne environ 2 700 salariés (700 qui deviendront salariés de BPCE, les autres restant salariés des quatre filiales vendues) ne se passe pas au mieux. Le socle social très avantageux dont ils bénéficiaient dans le périmètre de Natixis se trouve remis en cause chez BPCE dont le socle social est bien moins complet (la contrepartie, peut-être, de salaires plus élevés). Mais pour les salariés transférés, dont le niveau moyen des salaires est bien moindre, cela se traduirait par une « double peine » !

Cbanque, le 3/12/18, s'est fait l'écho du mouvement de grève suivi quasiment à 100 % sur le site de Caen (260 personnes) et du rassemblement organisé par l'intersyndicale BPCE et Natixis, devant BPCE. Le lendemain, l'information a été reprise par *Les Échos*, qui faisait état de « tensions » suscitées par ce transfert. Même *l'Humanité* (qui prend pourtant rarement la défense des banquiers) a évoqué le 3/12/18 un « transfert à haut risque » !

BPCE INTERNATIONAL ET CRÉDIT FONCIER : DEUX CONSTATS D'ÉCHEC

D'après *Les Échos* le 26/09/18, « si l'Afrique tenait une place de choix dans les ambitions internationales de BPCE dans son plan stratégique qui courrait jusqu'en 2017, le Groupe estime désormais qu'il n'a plus la taille critique pour continuer d'investir. BPCE était la dernière banque mutualiste française présente sur le continent ». Voilà qui est clair : on était les derniers…

Quant au Crédit Foncier, selon *Boursorama* le 26/06/18, le Groupe aurait fait le « constat que le modèle d'établissement spécialisé sur le seul segment du financement immobilier n'est plus adapté ni compétitif ». Plus adapté ? Mais la faute à qui ? Pour mémoire, le Crédit Foncier est adossé aux Caisses d'Epargne depuis 1999. Et vingt ans après, on découvre que le modèle économique ne fonctionne plus ?

MACRON, MIGNON : MÊMES MÉTHODES ?

De la même manière que le Président de la République a lancé ses réformes dès le début de son mandat à grand renfort d'ordonnances pour aller au plus vite, notre Président a lancé en un temps record le démantèlement du Crédit Foncier, la vente de Fidor, le transfert des métiers SFS de Natixis, tout en achevant la fermeture de BPCE International, mettant en jeu les emplois de près de 6 000 salariés ! Et tout cela pourquoi ? Pourquoi une telle précipitation ? Là encore, la presse nous livre quelques clés de lecture.

Selon *Le Monde*, dans son édition du 17/11/18, l'ensemble de ces décisions s'explique par une forme d'allégeance de Laurent Mignon aux dirigeants des maisons mères de BPCE. S'agissant par exemple du dossier SFS : « c'était une demande des Banques Populaires et des Caisses d'Epargne, mais François Pérol avait apporté une fin de non-recevoir ». Sur la stratégie digitale : le revirement opéré par Laurent Mignon apporterait « du baume au cœur pour les barons régionaux, agacés par le comportement de gourou du patron du numérique ».

Et le même article résume la situation en citant un dirigeant en région : « il (Laurent Mignon) ne peut pas diriger le groupe contre les patrons de banques régionales ».

Ce n'est pas nous qui le disons, c'est la presse…

Didier Giraud

… ET AU-DELÀ, SE REDÉCOUVRIR SOLIDAIRES !

Pour les militants les plus anciens, l'individualisme, tel qu'il se manifeste dans leur périmètre professionnel, est un grand mystère. Ce comportement leur demeure d'autant plus incompréhensible que le socle social dont bénéficie l'ensemble des salariés de la branche et de l'entreprise n'aurait pu être élaboré sans une solidarité sans faille de leurs prédécesseurs.

Cette construction fut longue, difficile, elle nécessita de la persévérance et de nombreuses mobilisations du corps social, tant il est vrai qu'ensemble on est toujours plus fort ! Alors, comment expliquer l'apparent désintérêt pour l'action collective que manifeste aujourd'hui un grand nombre de salariés ?

COMME UN DÉTERMINISME SOCIAL…

Le jeune notamment se voit reprocher un individualisme exacerbé sans qu'on se donne vraiment la peine de réfléchir à l'expérience qui le fonde. Et pourtant, depuis son plus jeune âge ce sont ses résultats individuels qui sont valorisés : notes, classements, distinctions, progression dans le cursus de formation initiale. Jamais il n'est question de la performance du groupe ou de la classe. Et cela est vrai sans discontinuer de la maternelle au supérieur. Puis son entrée dans la vie active correspond souvent à une immersion prolongée dans la précarité (multiplication des CDD), retardant une indépendance financière indispensable à tout projet de vie. Quand enfin il décroche le graal du CDI, on lui dit avoir identifié chez lui une envie de faire exceptionnelle, et on n'hésite pas à lui prédire une ascension rapide pour peu qu'il se fonde dans le moule… Dans ces conditions, comment le discours sur les bienfaits de l'organisation collective des salariés pourrait-il lui être audible ?

Ne lui a-t-on pas prédit de nombreux changements d'employeurs tout au long de sa vie professionnelle ? Et lorsque le miroir aux alouettes se brise, face aux promesses non tenues, ne lui apparait-il pas plus rapide de faire reconnaitre sa valeur par la concurrence qu'au sein même de son entreprise ? Tout concourt donc à ce qu'il aille chercher ailleurs de meilleures conditions plutôt que de se joindre à un collectif pour lutter, de l'intérieur, à leur amélioration.

Mais comme sa générosité l'amène à s'engager pour des causes humanitaires, qu'elle lui fait ouvrir les portes du monde associatif, le tableau s'éclaire sous un autre jour. Tout pourrait donc changer…

À CHACUN SON AGORA

La récente crise sociale a mis en lumière des anonymes issus d'autres générations, venant d'autres horizons, habitués à rester chez eux, luttant isolément pour s'accommoder de conditions de vie toujours plus difficiles. Etrangers aux mouvements collectifs de protestation, aux manifestations, ils sont venus individuellement joindre leur plainte à celles qui grondaient. Ils n'ont pas jugé utile de faire des kilomètres pour cela et, chacun portant sa propre vérité, le rond-point fut leur agora. Ils ont investi un endroit familier et proche, où ils se sont sentis exister parce qu'enfin visibles aux autres, enfin reconnus… Là, ils rencontraient d'autres vies malmenées, d'autres anonymes exaspérés. Là, ils pouvaient exprimer simplement leur plus profond désarroi, écouter celui des autres. Là, ils ont repris conscience de leur citoyenneté et se sont peu à peu constitués en groupe, en famille : en un tout solidaire laissant espérer que tout pourrait changer…

Cette expérience unique qu'ils ont vécue les a marqués à tout jamais, les a enrichis. Ils ne l'oublieront pas, elle fait désormais partie d'eux les animant d'une force nouvelle pour faire face aux combats qu'ils auront à mener demain, dont certains seront alors peut-être collectifs.

Bernard Charrier

BPCE MUTUELLE

LES CARTES SONT REBATTUES

Lors de l'Assemblée Générale de BPCE Mutuelle de juin 2018, il a été procédé à une modification des statuts, afin notamment de se mettre en conformité avec le nouveau code de la Mutualité. L'impact principal de cette modification porte sur la gouvernance de la structure. Explications…

Ainsi, la composition de l'Assemblée générale doit évoluer. Une simplification des sections de vote composant l'Assemblée a été opérée et le poids de chacun des contrats réévalué en conséquence. L'application des nouvelles règles entraine donc une réduction du nombre de délégués, passant de 131 actuellement à 105 dans la prochaine assemblée. C'est pourquoi, dès le printemps 2019, il conviendra de renouveler la totalité des délégués à l'Assemblée Générale.

RENOUVELLEMENT GÉNÉRAL !

Le scrutin aura lieu du 25 mars au 12 avril 2019. Chaque électeur recevra, en temps utile à son domicile, un courrier contenant les instructions pour le vote, la liste des candidats ainsi que son numéro d'identifiant et son code secret lui permettant de voter par Internet. Seuls les électeurs des contrats individuels peuvent demander un matériel de vote par correspondance au plus tard le 4 avril 2019. Le dépouillement aura lieu le 18 avril 2019.

De même, par « ricochet » la composition du Conseil d'administration (CA) va également évoluer. Le nombre de représentants des délégués des différentes sections de vote à l'Assemblée Générale baisse. De 35 membres, le CA passe à 27. Il sera intégralement renouvelé lors de l'AG BPCE Mutuelle du 20 juin prochain.

UN PROGRAMME CHARGÉ POUR LE FUTUR CA

Le travail qui l'attend est d'importance puisque l'application du dispositif « Reste à Charge Zéro » mis en œuvre par le gouvernement (déploiement de 2019 à 2021) va nécessiter de revoir les prestations de l'ensemble des contrats de notre Mutuelle, en plus de l'ensemble des chantiers en cours (surcomplémentaire, RGPD, fraude, nouveaux outils digitaux, prévention et évolution du réseau de soins, etc.). Bref, pas de quoi s'ennuyer !

Mais les candidats soutenus par le Syndicat Unifié-Unsa sont, comme toujours, enthousiastes et prêts à relever les défis !

Carole Bouvier

CAISSE D'ÉPARGNE GRAND EST EUROPE

VÉRITABLE CASSE SOCIALE PROGRAMMÉE !

Quel choc ! Quel choc pour les représentants du personnel qui ont eu la primeur de l'information ! Quel choc pour les salariés qui apprennent de manière abrupte que 550 emplois vont disparaitre de la Caisse d'épargne Grand Est Europe (CEG2E) d'ici fin 2022 !

Mais où est donc passée cette très belle banque régionale promise à tous les succès par les dirigeants des deux anciennes caisses d'épargne, Alsace et Lorraine Champagne-Ardenne ?

Moins de six mois après la fusion juridique, la CEG2E aurait perdu de sa superbe au point d'annoncer, sans la moindre précaution oratoire, que 860 départs sont programmés d'ici 4 ans, versus 310 recrutements !

Il s'agit bien là d'une véritable casse sociale annoncée ! Les chiffres parlent d'eux-mêmes : aux 330 départs en retraite programmés s'ajoutent 530 autres départs dont seulement 310 seront remplacés sur la période. Une saignée de 550 emplois : nul n'aurait imaginé qu'un jour ces chiffres exorbitants pourraient s'appliquer en Caisse d'épargne !

NUL N'OSE ASSUMER CETTE DÉCISION

Il s'est forcément passé quelque chose de grave entre hier et aujourd'hui. Si les 154 départs annoncés d'ici 2020 correspondaient à l'absorption des doublons sur les fonctions support, jamais il ne fut question de tailler dans le vif des effectifs du front de vente. Les dirigeants de l'époque, dont plusieurs sont encore au directoire, se seraient-ils fait berner par l'expertise conduite par un cabinet spécialisé en matière de fusions bancaires, Banques populaires et Caisses d'épargne plus spécifiquement ?

Quoi qu'il en soit, la responsabilité de ce Plan Moyen Terme (PMT) incombe pleinement au nouveau directoire, présidé par Bruno Delétré.

Héritage ou ambition, le résultat est violent : la disparition de 18 % des effectifs recensés à la date de la fusion juridique. C'est à coup sûr un record peu glorieux en Caisse d'épargne ! Et tout cela en affichant des perspectives de bénéfices supérieures à 100 millions d'euros chaque année sur la période.

UNE OFFRANDE AU COEX

Dès lors, pourquoi mener cette politique ? Est-ce une nouvelle offrande de nos dirigeants à leur idole Coefficient d'exploitation ?

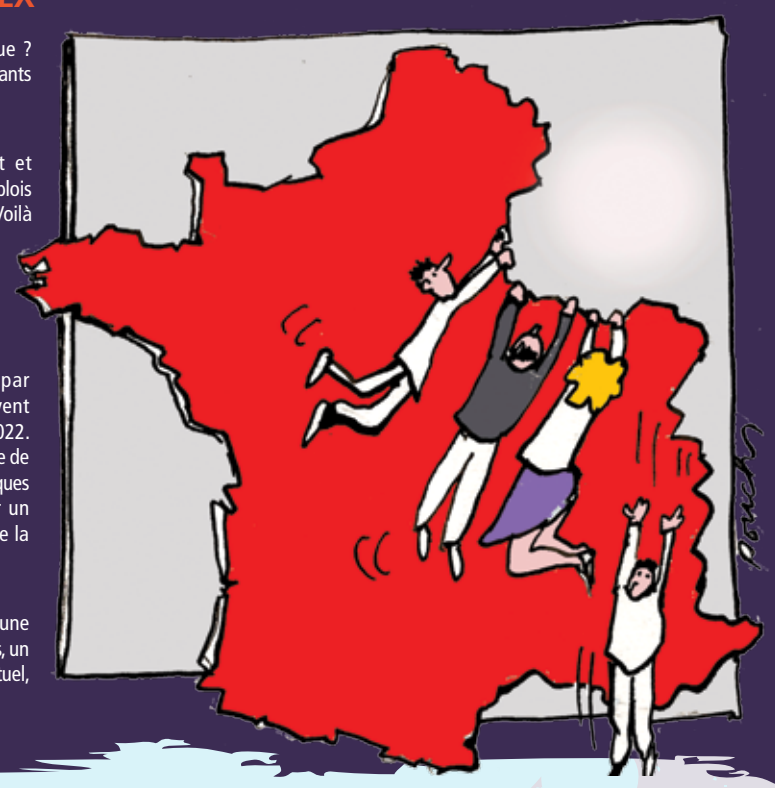
Quelle entreprise serait moralement et socialement fondée à détruire autant d'emplois en affichant un tel niveau de résultats ? Voilà un bien vilain message lancé à ces jeunes qui abordent le marché de l'emploi ! Quel sombre avenir sommes-nous en train de leur construire ?

Quant aux salariés non concernés par un prochain départ en retraite, ils savent qu'un sur cinq quittera la CEG2E d'ici 2022. Reste à savoir par quels moyens. L'idée que de « bonnes » mesures ou de « bonnes » pratiques seront mises en œuvre pour alimenter un turnover déjà important ne relève pas de la pure imagination.

Au moment où la CEG2E s'engage sur une stratégie de destruction massive d'emplois, un de ses principaux concurrents, le Crédit Mutuel, annonce s'engager à maintenir la totalité de ses emplois, affirmant au passage que la plus-value d'une banque de détail historique, face à ses concurrents digitaux, réside justement dans ses salariés.

A méditer !

Jean-David Camus



CAISSE D'ÉPARGNE RHÔNE ALPES

LE CLIENT PAYE, LA BANQUE CHOISIT !

Le 3 mai 2018, la première agence en ligne (AEL) de la Caisse d'Epargne Rhône Alpes a ouvert ses portes ou plutôt, devrions-nous dire, a décroché son téléphone car elle ne traite qu'à distance et avec des clients présélectionnés.

Concomitamment, une dizaine d'agences voisines a changé de statut. Auparavant, il y avait un format unique d'agence pour l'ensemble des clients de la CERA, désormais il y en a quatre différents.

OBJECTIF : DES ÉCONOMIES POUR PLUS DE PROFIT

Ces transformations font partie du plan stratégique de la CERA. Les conséquences sont loin d'être neutres car, au final, ce seront 139 emplois perdus, 30 agences supprimées et 220 000 clients transférés sur une dizaine d'agences en ligne (et combien de clients perdus ?). Le client ne choisit plus son agence car selon son potentiel de valeur ajoutée ou son secteur géographique, elle lui est attribuée d'office sans qu'il n'ait son mot à dire ! En modifiant son modèle de distribution, la direction de la CERA table sur une baisse du coût d'exploitation du réseau d'agences.

SERVICE À PLUSIEURS VITESSES

En fonction de l'agence, le niveau de service sera différent. Un client d'une AEL fera uniquement ses opérations bancaires par internet ou sur le réseau de DAB. En cas de besoin, il contactera son conseiller par téléphone, mais au final, il paiera son Bouquet Liberté au même prix qu'un client dans une agence physique !

Quant aux autres clients, ceux qui ont la chance de rester dans une agence traditionnelle, ils ne seront pas pour autant tous logés à la même enseigne : il y aura l'agence multimarchés ou classique où il est possible de faire toutes ses opérations ; il y aura l'agence conseil, sans poste d'accueil. Dans cette dernière, le client devra se déplacer dans une agence voisine pour faire ses opérations courantes ! Certes, en milieu urbain les courtes distances entre deux agences rendent ce concept supportable, mais en milieu rural ou péri-urbain, cela deviendra beaucoup plus compliqué.

À TROP TIRER SUR LA FICELLE…

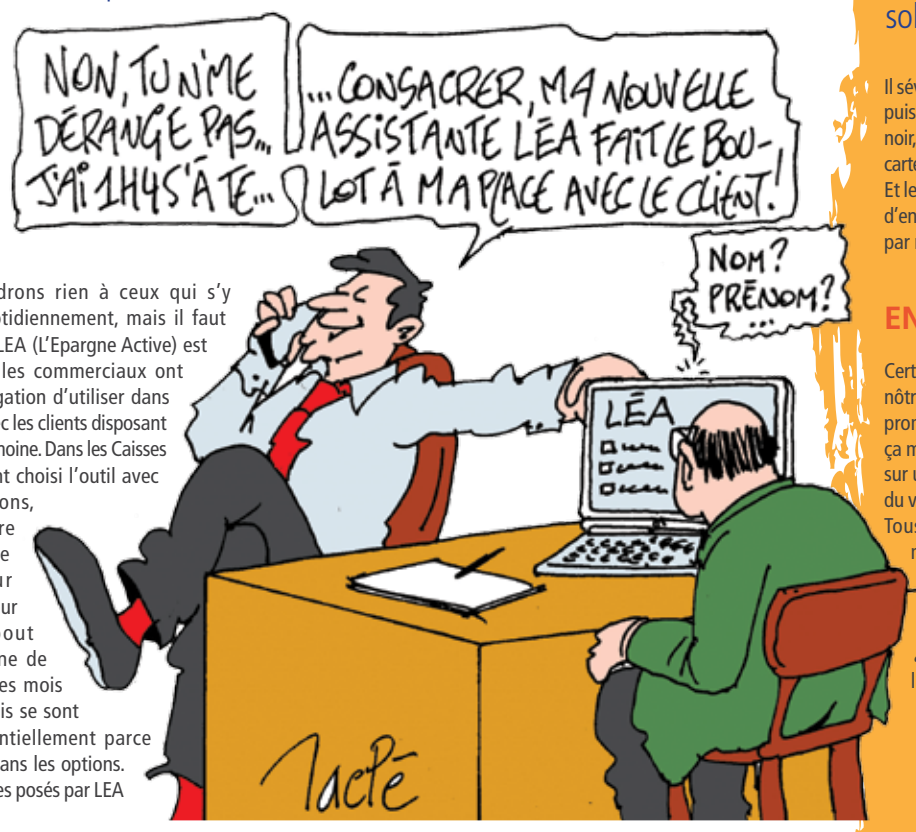
Si le déploiement de la première grappe d'agences nouvelle version, avec le transfert automatique des clients sur une AEL, a révélé chez certains clients la volonté de quitter la Caisse d'Épargne, il est à craindre que le phénomène s'amplifie avec les déploiements sur les zones rurales. Quel est en effet l'intérêt pour ces clients de payer un service au tarif plein, lorsque des banques en ligne concurrentes ne font rien payer, voire vous donnent de l'argent pour vous attirer chez elles ?

Patrick Mariusse

CAISSE D'ÉPARGNE PROVENCE ALPES CORSE

MÉCHANTE LÉA

Le prénom Léa est à la mode. Il a été le sixième le plus donné pour les petites filles nées en France en 2017. C'est charmant Léa, c'est mignon, mais pas pour tout le monde. Pour les salariés des Caisses d'épargne, c'est le nom d'un cauchemar. On a eu la bonne idée en effet de donner ce nom à un outil qui, dès son apparition, a pourri leur vie au quotidien.



Nous n'apprendrons rien à ceux qui s'y confrontent quotidiennement, mais il faut rappeler ici que LEA (L'Epargne Active) est un logiciel que les commerciaux ont désormais l'obligation d'utiliser dans leurs contacts avec les clients disposant d'un certain patrimoine. Dans les Caisses d'épargne qui ont choisi l'outil avec toutes les options, le questionnaire initial est d'une telle ampleur que le temps pour en venir à bout était en moyenne de 1h45 minutes. Les mois passant, les délais se sont raccourcis, essentiellement parce qu'on a élagué dans les options. Mais les problèmes posés par LEA sont toujours là.

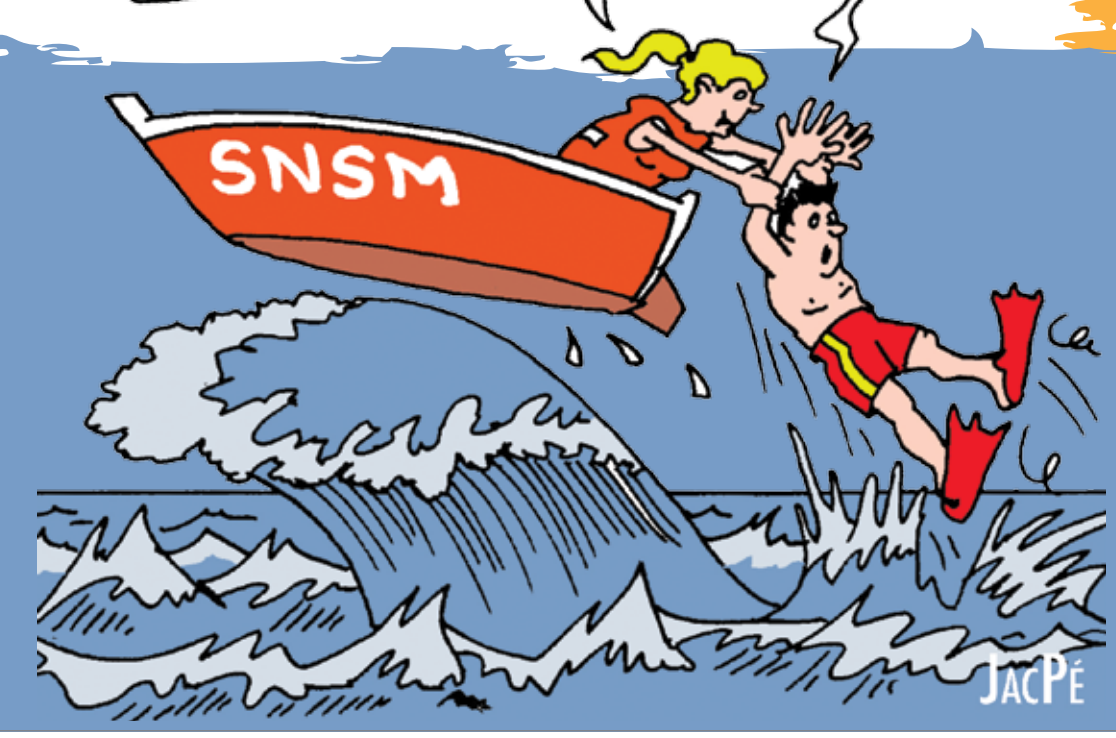
LEA : OUTIL OU SUBSTITUT ?

C'est d'abord un outil qui, outre son rôle dans le domaine de la conformité, est largement axé sur le devoir de conseil. Ce qui signifie par exemple que le client, qui aura eu la patience d'attendre 1h45 que le collègue ait rempli son questionnaire, se verra demander s'il est prêt à accepter de perdre 20, 30 ou 40 % de son patrimoine. Pas terrible, au moment où on doit faire du chiffre ! Toujours le problème des injonctions paradoxales : il faut vendre, mais les contraintes de conformité et de conseil découragent plutôt à la vente. Le deuxième inconvénient est que cela fonctionne comme un entonnoir : au fur et à mesure des questions, le profil – et le produit ou le service qui vont avec – se fait de plus en plus précis, jusqu'à être le plus souvent unique. Si bien que la valeur ajoutée humaine du conseiller est niée. Puisque la machine fait tout le boulot, puisque l'on n'autorise même plus la moindre marge de manœuvre au commercial, cela non seulement appauvrit le travail, mais pousse à se demander si un jour la présence humaine ne sera pas considérée comme superflue.

INVESTIR DANS L'HUMAIN

Pourtant, si la tentation est grande pour nos stratèges de diminuer la masse salariale en faisant le choix aujourd'hui de distribuer les produits et services bancaires via des plateformes digitales, et sans doute demain un conseil automatisé basé sur la logique de LEA, nos clients sont clairs : ils plébiscitent à 90 % la relation humaine en agence. Il faudra bien que nos décideurs arrêtent de se laisser séduire par les sirènes/consultants qui nous vendent leur soupe digitale (le coût de LÉA se chiffre en dizaines de millions) et reviennent à plus de raison. Il faut investir utile, il faut investir dans la richesse humaine, dans la formation et la montée en compétence des salariés et tout ce qui leur apportera bien être et satisfaction au travail. Peut-être les dirigeants réussiront-ils alors à juguler le phénomène de démissions et la désaffection du métier qui se sont dangereusement installés dans nos rangs.

Franck Delagrande



CAISSE D'ÉPARGNE NORMANDIE

ON A AUSSI NOTRE *BLACK FRIDAY !*

Aux États-Unis et au Canada, le Black Friday se déroule le lendemain du repas de Thanksgiving. Il marque traditionnellement le coup d'envoi de la période des achats de fin d'année. Plusieurs commerçants profitent de ce moment pour proposer des soldes importants.

Il sévit depuis peu en France, rencontrant un succès croissant puisque le 23 novembre 2018, date officielle de ce vendredi noir, aussi nommé vendredi fou, le nombre de paiements par carte bancaire a explosé (plus de 50 millions de transactions). Et les sites de vente en ligne s'étaient préparés au rush, l'un d'entre eux déclarant pouvoir accueillir plus de 25 000 visites par minute (contre 9 000 en 2017)…

EN NORMANDIE… AUSSI…

Certaines Caisses d'Epargne entrent dans le jeu, y compris la nôtre qui, sur une période de courte durée, a fait une vente promotionnelle sur les prêts avec un taux privilégié… et ça marche ! Plus étonnant, vu également dans une agence sur un paperboard, les éléments de langage de la panoplie du vendeur semblant flirter avec les limites réglementaires. Tous les ingrédients de l'accroche commerciale sont mentionnés sur ce chevalet planté au coin de l'accueil : « *top départ des achats de fin d'année, Noël, les cœurs/coup de cœur, l'effigie d'un père Noël, le smiley qui va bien, les images de cadeaux emballés, les slogans accrocheurs, la pancarte soldes d'hiver…* », le tout sous l'estampillage Black Friday bien sûr. Si cette pratique, devenue assez courante, n'est pas forcément dénuée de sens pour attirer l'attention du client sur une typologie de produits bancaires et aboutir à un acte commercial, attention aux dérives ou aux amalgames... Citons cette cliente qui, découvrant le message, a interpellé goguenarde la personne qui l'accompagnait : « *Regarde, même à la banque, il y a Black Friday !* »

GARDER LA TÊTE FROIDE

Initiative personnelle, initiative du groupe ou de l'agence ? Il ne s'agit pas ici de la blâmer puisque la volonté est de faire bien, de faire mieux pour se hisser sur la plus haute marche… Rémunération aléatoire, que ne nous feras-tu pas faire ? Jusqu'où irons-nous demain ? Peut- être comme la grande distribution pour ces fêtes de fin d'année ? Peut-être irons-nous remplir de publicités les boîtes à lettres du quartier en proposant le dimanche 23 décembre (via internet), seulement ce jour-là, la carte bancaire à 50% et la protection juridique à 40% le lundi 24 décembre.

Pascal Binet-Wasilewski

BLACK FRIDAY VS FÊTE DES CÉLIBATAIRES

En Chine, c'est 12 jours plus tôt que la folie acheteuse s'est emparée de la société toute entière. Ainsi, la date du 11/11, choisie pour sa répétition de « 1 » symbolisant le célibataire, est fiévreusement attendue par des dizaines de millions de consommateurs de l'Empire du milieu. Ce jour-là, Alibaba, le site chinois d'achats en ligne, bat régulièrement son record de chiffre d'affaires établi l'année précédente.

En 2018 ce ne sont pas moins de 213,5 milliards de yuans de ventes (27 milliards d'euros) qui ont été réalisés en 24 heures. Selon Alibaba, le premier milliard de dollars de chiffre d'affaires (près de 900 millions d'euros) a été atteint au bout seulement d'une minute et 25 secondes dans la nuit de samedi à dimanche.

CAISSE D'ÉPARGNE PROVENCE ALPES CORSE

UNE COLLÈGUE EN COMBINAISON ORANGE

Saint Pierre et Miquelon, un pays rude où les naufrages et les fortunes de mer ne sont pas que des histoires mais une réalité du quotidien. Une simple sortie familiale en bateau peut rapidement se transformer en drame comme des collègues de Saint Pierre et Miquelon ont malheureusement pu le vérifier. Dans ce monde de la mer où se côtoient marins, pêcheurs et plaisanciers, une « perle » nous est apparue ! Une rencontre comme on en fait rarement, un exemple pour nombre d'entre nous.

Le Syndicat Unifié-Unsa, parmi les valeurs qui fondent son engagement, encourage l'émancipation des individus, la promotion des personnes et une véritable égalité entre les Femmes et les Hommes. Cela vaut pour toutes les activités, fussent-elles les plus improbables pour ce que quelques-uns nomment encore le « sexe faible ». Un petit bout de femme, une collègue pleine d'énergie, qui diffuse dans son sillage la bonne humeur et la joie de vivre nous est apparue avec à la main une combinaison orange de la SNSM (société nationale de sauvetage en mer). Après discussion, elle nous dit qu'elle est bénévole, qu'elle fait partie de l'équipage principal du canot de sauvetage et qu'elle occupe le poste de canotier. Elle nous explique les sorties par toutes les conditions, des creux de 8 à 10 mètres, la peur aussi et la joie de sauver des vies régulièrement. Respect ! Faut-il que des femmes d'exception défraient la chronique pour que l'on pense enfin à elles ? Faut-il que les politiques établissent des lois pour qu'enfin la femme soit reconnue l'égale de l'homme quand Aragon en fait son avenir depuis de si nombreuses années déjà ?

Christophe Rigaud

RÉCHAUFFEMENT CLIMATIQUE

LA VIE HUMAINE LOURDEMENT IMPACTÉE

L'examen de plus de trois mille études scientifiques démontre comment l'humanité pourrait être affectée par plusieurs menaces extrêmes.

Depuis de nombreuses années, le réchauffement climatique est l'objet de rapports, études, enquêtes mettant l'accent sur des points particuliers : élévation de la température du globe, disparition d'espèces, pollution….

Si ces statistiques laissaient paraître le malaise, il était difficile de se faire une idée générale de la situation.

Une étude inédite publiée le 19 novembre dernier[1] vient répondre à cet état de fait. Elle aborde pour la première fois les risques cumulés entraînés par le dérèglement climatique.

L'étude a été réalisée par une vingtaine de chercheurs internationaux qui ont basé leurs travaux sur les 3 300 enquêtes, publiées depuis 1980, relatives au changement climatique.

Les chercheurs ont retenu dix aléas (réchauffement, inondation, incendies…) touchant six aspects cruciaux de la vie humaine (santé, alimentation, eau ...). En croisant ces résultats, ils établissent que l'humanité a déjà été affectée par le climat sous 467 formes différentes.

EFFET DOMINO

Si jusqu'à présent les conséquences de chaque aléa étaient étudiées séparément, cette étude montre dans quelle mesure nous sommes menacés par la survenue concomitante et combinée de multiples risques. Ainsi, il est démontré que nos émissions de gaz à effet de serre déclenchent un effet domino. L'augmentation de la température favorise l'évaporation de l'eau du sol qui entraîne des sécheresses, des feux de forêt et des vagues de chaleurs mais aussi des pluies massives et des inondations.

DANGERS SIMULTANÉS

Selon les modélisations de l'équipe de chercheurs, si les émissions de gaz continuent sur leur trajectoire, la moitié de la population sera soumise à trois dangers climatiques simultanés (et jusqu'à six pour certaines régions côtières) à la fin du siècle. Tous ces résultats sont consignés sur une carte interactive qui permet d'identifier ces risques pour n'importe quel endroit du monde. Ainsi, Marseille, Sidney et Los Angeles cumuleraient augmentation du réchauffement, sécheresses, vagues de chaleur et d'incendie, hausse du niveau de la mer et réduction d'eau potable.

IL EST ENCORE TEMPS

Les experts s'accordent cependant pour dire qu'il est encore possible de limiter les dégâts si nous agissons rapidement et de manière spectaculaire. Reste à savoir d'où viendra le sursaut. Dans ce domaine comme dans d'autres (social, économie, fiscalité…), les gouvernants étant largement démonétisés, il est probable que le salut vienne de la base.

Serge Huber

1. Le Monde du 21/11/2018

467 IMPACTS DIFFÉRENTS RECENSÉS

L'étude a recensé 467 impacts du réchauffement climatique, répertoriés en dix catégories : changement du couvert végétal, sécheresse, réchauffement, vagues de chaleur, tempêtes, précipitations, inondations, incendies, montée du niveau des mers et altération des océans.

Les conséquences de ces impacts sont ensuite indiquées dans différents domaines :

- SANTÉ : Malnutrition, famines, maladies, mortalité, qualité de l'air…
- ALIMENTATION : Contaminations, bétail, pénuries alimentaires…
- EAU : Rareté, qualité, approvisionnement…
- INFRASTRUCTURE : Habitat, transports, routes, barrages, eaux usées…
- SÉCURITÉ : Migrations, violences, conflits, déplacement de population…
- ÉCONOMIE : Dommages matériels, tourisme, ressources naturelles, valeur foncière, assurances, prix…

TOUT LE MONDE ÉVALUE TOUT LE MONDE

SOURIEZ, VOUS ÊTES NOTÉS !

À l'heure de *Uber* et autre *Blablacar*, avoir une opinion ou un point de vue… ne suffit plus. Il est aujourd'hui demandé à chaque consommateur de noter. Mais le consommateur-notateur est à son tour noté par son fournisseur. Des pratiques qui modifient les rapports entre les individus et conduisent à quelques dérives.

Aujourd'hui, les relations humaines sont émaillées de sollicitations continuelles à noter son prochain : son chauffeur (*Uber, blablacar*…), son hôte (*TripAdvisor*), son interlocuteur (plateformes téléphoniques)… L'appréciation est organisée dans les moindres recoins de l'activité humaine : la propreté des toilettes, l'accueil au supermarché, au restaurant, à la Poste, au guichet de la SNCF…. ou de la banque !

OBSÉQUIOSITÉ

Si la motivation prétextée est de mieux informer les utilisateurs et d'améliorer la qualité des services, ces pratiques conduisent à des dérives. Quand chaque consommateur se trouve investi de pseudo-compétences de DRH et que l'appréciation professionnelle du salarié se joue en temps réel, son comportement s'en trouve forcément modifié. La crainte des mauvaises évaluations transforme la plus élémentaire courtoisie en obséquiosité permanente. Les sourires se figent en forme de *smiley*, à l'instar de l'émoticône, devenu le graal de l'apprécié.

TOUT LE MONDE A 5

Ces dispositifs s'avèrent par ailleurs peu fiables. Quand, dans une relation à deux protagonistes, l'un et l'autre sont réciproquement « notateur » et « noté », le résultat peut être fort baroque. Il en est ainsi chez Uber et Airbnb où les consommateurs sont appréciés qui par le chauffeur, qui par le loueur. Nombre d'individus estimant être déconsidérés par une note inférieure au maximum, poussent à un jeu de « je te tiens par la barbichette » qui conduit généralement à tirer les notes vers le haut. Dans ce climat glauque, des ententes implicites se créent. La note moyenne sur Airbnb est de 4,7 sur 5. Une étude américaine récente révèle qu'une note oscillant entre 4 et 5 étoiles apporte, du point de vue du consommateur, plus de crédibilité qu'une notation, presque irréelle, de 5.

PIRE ENCORE !

Plusieurs start-up travaillent sur une possible fusion des notes d'utilisateurs d'une application à l'autre, permettant la « portabilité » de sa e-réputation. Voilà qui nous annonce un monde fabuleux où l'on pourra se prévaloir d'être le plus sympa des passagers. Mais aussi devoir assumer le titre de tocard de la déco intérieure, décerné par la mafia des « serial likers » ! Avant de décerner votre prochaine appréciation, songez au monde que l'on vous invite ainsi à édifier. Un univers qui ne vaut rien moins qu'un zéro pointé ! Définitivement.

Serge Huber

RETRAITES : UNE FAUTE MORALE !

Lors de l'épisode des « gilets jaunes », on a vu de nombreux retraités sur les ronds-points à travers la France, et pas seulement des retraités au minimum vieillesse, d'anciens salariés également, et d'anciens cadres. C'est que les retraités, au-delà des considérations financières, ont été touchés moralement par le comportement du gouvernement. D'une certaine manière on a nié qu'il y ait un lien entre leurs nombreuses années de travail et leur retraite, on a considéré ce qui leur est versé comme une prestation sociale qui serait née de la générosité publique et non comme un dû, acquis par leurs propres efforts. On les a symboliquement exclus du jeu social, eux qui sont à la charnière de générations qui ont souvent besoin d'aide.

C'est pourquoi l'annonce du président de la République de rehausser le plafond d'exonération de la CSG à 2000 euros, si elle prouve que le gouvernement a soudain pris conscience qu'il avait peut-être commis une erreur, est loin du compte. Il faut désormais que toutes les retraites subissent le même sort que les salaires, pour lesquels la hausse de la CSG a été compensée, il faut que le gouvernement renonce à cette ridicule aumône d'une revalorisation de 0,3 % pendant deux ans alors que l'inflation semble repartir à la hausse, il faut clarifier les choses à propos de la pension de réversion qui, à ce jour est toujours peu ou prou menacée. Sinon, on risque de constater que les retraités ont plus de mémoire que ne le croit un jeune énarque de 40 ans.

Henri Bonetti

ON SE CALME !

Deux patrons américains qui prônent les vertus du calme au travail, l'abolition de la « réunionite » et autres agendas partagés : c'est réjouissant et rafraîchissant !

« *Le calme c'est la profitabilité !*» Telle est la devise de deux américains, Jason Fried et David Heinemeier Hansson, fondateurs et dirigeants de *Basecamp*, éditeur de logiciels créé en 1999. Ils ne proposent pas une théorie fumeuse à base de méditation ou de séance de yoga, mais des pratiques concrètes qu'ils appliquent dans leur entreprise dont la prospérité plaide pour l'efficacité de leur approche. Ils déclinent le calme dans les différents aspects de la vie en entreprise : « le calme protège le temps de travail et l'attention, le calme est d'avoir des objectifs raisonnables… ».

LE SENS DE LA JUSTESSE

Pour parvenir à cet état apaisé, Fried et Heinemeier Hansson remettent en cause bien des dogmes, modes et expressions du monde du business. Une approche empreinte de pondération des ambitions : « *Si vous arrêtez de penser que vous devez changer le monde, vous soulagez grandement vos collaborateurs et vous-même. Traitez plutôt vos clients, vos employés et la réalité avec justesse* ». La planification et les prévisions sont largement critiquées, car elles distillent, selon les auteurs, un faux sentiment de sécurité. Ils considèrent qu'à l'ère du numérique, la stratégie est devenue un handicap. Pour parvenir à cet état de calme, il faut reconsidérer des modes d'organisation et de fonctionnement. Première condition : ne pas être interrompu continuellement. Haro donc sur les réunions qui ne sont souvent considérées comme utiles que par ceux qui les organisent. En corollaire, stop au partage d'agenda, qui facilite la tenue inflationniste de réunions en fixant et supprimant, en un éclair, comme si l'on tenait le temps des autres pour quantité négligeable !

DU CALME

Les auteurs préconisent encore de bannir du vocabulaire les termes guerriers, très usités dans l'univers professionnel. Ainsi, ils préfèrent ignorer la « guerre des talents » et plutôt que de se décarcasser à débaucher les collaborateurs d'autres entreprises, ils optent pour le développement interne des compétences. Au quotidien, ils suggèrent des pratiques très concrètes. Ils préconisent de se comporter dans un open space comme dans une bibliothèque ou une salle de travail universitaire. C'est-à-dire de sortir de la pièce pour discuter, téléphoner… Afficher ou faire connaître ses « heures d'ouverture » personnelles durant lesquelles on est disponible pour répondre à des questions non urgentes.

PLUS DE CONGÉS

Le calme se traduit chez Basecamp en profitabilité pour l'entreprise, mais aussi pour ses salariés dont le temps gagné se transforme en temps de vacances supplémentaires, en congés sabbatiques réguliers, congés de paternité… Dont les règles d'obtention sont clairement explicitées sur le site de l'entreprise.

Serge Huber

RÉFORME DES RETRAITES

LA FAUSSE BONNE IDÉE

Nul n'ignore qu'une réforme des systèmes de retraites a été engagée par le gouvernement. Les travaux de concertation sont en cours et le calendrier posé pour une mise en œuvre effective en 2025.
Faisons le point.

Le but affiché est la création d'un système de retraite universel, pour se substituer aux 42 régimes en vigueur actuellement, secteurs privé et public confondus.

VOLONTÉ D'UNIFICATION POUR DES RÉALITÉS BIEN DIFFÉRENTES

Si l'idée peut paraitre séduisante, elle va néanmoins se heurter au fil de l'histoire. Chaque régime est issu d'une lente maturation et les différences qui les caractérisent sont étroitement liées à la culture des secteurs de l'économie qu'elles concernent.

À titre d'exemple, et pour parler des deux régimes complémentaires les plus importants en termes de bénéficiaires, secteur privé (Sécurité sociale + Agirc/Arrco) et fonction publique, les logiques de salaire servant de référence au calcul de la pension sont diamétralement opposées. Pour le « privé » les 25 meilleures années (sécu) ou la totalité de la carrière (Agirc/Arrco) servent de base, pour la simple raison que les carrières du privé dépendent du marché et sont loin d'être linéaires. Pour le public, on retient les 6 derniers mois de traitement indiciaire : ceux-ci sont généralement les plus importants puisque la progression des salaires est statutaire.

Ces deux philosophies s'affronteront nécessairement dans le nouveau régime espéré, et là nous n'abordons qu'un point parmi la multitude des différences…

SO-LI-DA-RI-TÉ !

Certes le principe d'un régime « par points » permettra d'individualiser le calcul des retraites, chacun obtenant son dû en fonction des points collectés… mais que deviendra l'esprit de notre régime par répartition ? Quelle place sera réservée à la logique humaniste de solidarité ? Quels engagements intergénérationnels seront prévus ? Quelles retraites pour les accidentés de la vie ? ... Pas de réponse pour l'instant si ce n'est l'idée d'un système aux règles collectives pour des droits individualisés aux seuls cotisants.

DE GRAVES DANGERS MENACENT

Car le piège est bien là ! celui de rentrer dans la négociation et de tomber dans les travers d'une discussion article par article pour défendre des bribes des anciens dispositifs alors que le danger principal est la mort pure et simple du régime par répartition et de l'esprit de solidarité sociale.

Il peut paraitre séduisant, quoi qu'égoïste, de vouloir bénéficier pleinement et entièrement de ses cotisations sans avoir à participer à la solidarité sociale de notre nation. Mais ce serait oublier trop rapidement nos devoirs vis-à-vis de notre collectif national. L'avenir et le bonheur des uns ne peuvent se construire sur le sacrifice et le malheur des autres.

L'exemple du « détricotage » de la sécurité sociale est un précédent fâcheux, mais dans ce cas la bascule vers les mutuelles a rendu plus ou moins transparent aux yeux du citoyen le désengagement de l'Etat. Dans le cas des retraites, il n'y a aujourd'hui aucun substitut de prévu pour répondre aux valeurs de notre république, notamment l'égalité et la fraternité, qui semblent prendre la poussière sur le fronton de nos mairies.

Philippe Cazeau

FAUT-IL CHOISIR ENTRE LE TRAVAIL ET LA SANTÉ ?

Près d'un salarié du privé sur quatre s'étant vu prescrire un arrêt de travail pour maladie en 2018 y a renoncé de façon partielle ou totale, selon une étude sur l'absentéisme au travail publiée par Malakoff Médéric[1]. Éclairage.

Pour être plus précis sur les 2010 personnes faisant partie du panel, 845 avaient bénéficié d'un arrêt maladie, parmi lesquelles 23 % ont décidé de ne pas le respecter. Le phénomène est en nette progression puisqu'ils étaient 19 % à faire ce sacrifice en 2016.

Sur les 23 % évoqués ci-dessus, 8 % n'ont pas pris *du tout* l'arrêt maladie, 15 % ne l'ont pas pris complètement. Et si l'on entre encore plus dans les détails, parmi les 8 % ayant absolument décidé de ne pas respecter les prescriptions de leur médecin, se trouvent deux fois plus de cadres que d'employés ou d'ouvriers. On peut voir dans ce phénomène particulièrement inquiétant une illustration, et même plus qu'une illustration, la résultante tragique de l'énorme pression qui pèse sur les salariés dans la France de 2018, particulièrement sur les cadres. Le phénomène est d'autant plus significatif que les arrêts sont dans 40 % des cas liés au contexte professionnel (troubles musculo-squelettiques ou psychologiques, épuisement etc.).

Devons-nous vraiment avoir à choisir entre la santé et le travail ?

Henri Bonetti

1. Malakoff Médéric est un groupe paritaire français de protection sociale

RÉSULTATS ÉLECTIONS CSE

Après la CEIDF qui avait ouvert le bal des élections CSE, trois nouvelles consultations électorales au format CSE se sont déroulées depuis en CERA, CEAPC et CECGEE. Un point commun : le Syndicat Unifié-Unsa se comporte plutôt bien.
Voyons dans le détail ce que cela donne.

Jean-David-Camus

CAISSE D'ÉPARGNE RHÔNE ALPES

SU-UNSA : LE CHOIX DE SE CONSACRER AU SOUTIEN DES SALARIÉS

Première d'une série de 3 élections, la CERA se distingue par un scrutin à 3 collèges contre 2 dans les autres Caisses en élection. Spécificité à laquelle la CGC reste très attachée… dans certaines entreprises. La CERA est habituée aux résultats électoraux assez serrés, sans qu'une organisation se détache nettement de ses concurrentes. C'était le cas lors du précédent scrutin :

> CGC : **25,36 %** / SU-UNSA : **22,53 %** / CGT : **17,62 %** / SUD **11,76%** / FO : **11,66%** / CFDT : **11,07%**

Pour cette première élection au format CSE, 6 listes sont en présence, toutes représentatives sur le précédent mandat. Au moment du dépouillement, constat est fait que les lignes bougent, les 3 premières organisations connaissant une progression allant jusqu'à 8%, le SU-UNSA connaissant un bond de 6% en quatre ans. Le fait marquant réside dans la perte de représentativité de FO et de SUD qui disparaissent du paysage syndical local, la CFDT passant quant à elle tout près du couperet !

Aujourd'hui, 4 organisations sont représentatives. C'est parmi elles que seront issus les membres du Bureau du CSE ainsi que ceux des différentes commissions. Alors que la CGC arrivée en tête lui proposait de rentrer audit bureau, le Syndicat Unifié-Unsa déclinait la proposition. Ce sont donc les élus des 3 autres syndicats qui sont impliqués dans la gestion du CSE. Pour autant les élus SU-UNSA ne resteront pas inactifs durant les 4 années qui s'ouvrent. Ils occuperont leurs places d'élus au CSE et dans les commissions, y joueront pleinement leur rôle pour défendre les intérêts des salariés, être auprès d'eux et à leur écoute sur le terrain, participer aux négociations et différentes réunions organisées par la direction ! Libérés de la gestion du CSE (le SU-UNSA tenait le secrétariat du CE), ils sauront orienter leur engagement militant plus encore en direction des femmes et des hommes qui contribuent au quotidien à construire les résultats de la Caisse Rhône Alpes, dans un environnement où pression et qualité de vie au travail ne font pas bon ménage !

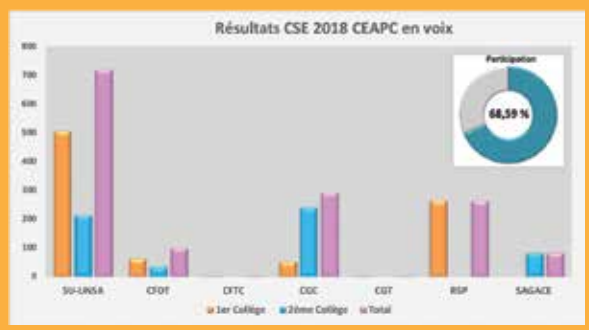
Agir pour construire, plus vrai que jamais pour le Syndicat Unifié-Unsa à la Caisse d'épargne Rhône Alpes.

Représentativité 2019 – 2022 CERA		
OS	%	Recalcul OSR
CFDT	10,38 %	12,66 %
CGC	27,64 %	33,72%
CGT	20,64 %	25,18 %
FO	8,44 %	Non représentatif
SUD	9,60 %	Non représentatif
SU-UNSA	23,31 %	28,44%

CAISSE D'ÉPARGNE AQUITAINE POITOU-CHARENTES

UN LARGE SUCCÈS POUR RELEVER D'AUTRES DÉFIS

Représentativité 2019-2022 CEAPC		
OS	%	Recalcul OSR
CFDT	5,86 %	Non représentatif
CFTC	0,35 %	Non représentatif
CGC	17,04 %	18,28 %
CGT	0,35 %	Non représentatif
RSP	20,03 %	21,48 %
SAGACE	0,20 %	Non représentatif
SUD	14,38 %	15,42 %
SU-UNSA	41,80 %	44,82 %



Majoritaire et aux affaires du Comité d'entreprise de longue date, le Syndicat Unifié-Unsa espérait se maintenir au-delà de la barre des 40%. Il avait 7 concurrents dont 2 syndicats locaux Le résultat est sans appel ! Le Syndicat Unifié-Unsa confirme sa place de première organisation syndicale, loin devant son dauphin qui pointe à plus de 20 points. 24 sièges étaient à pourvoir, le Syndicat Unifié-Unsa en obtient 8 sur 16 dans le 1er collège et 3 sur 8 dans le second. Afin de faciliter la gestion du CSE et de ses commissions, nos élus ont choisi de se rapprocher des organisations partageant le même engagement réformiste. Une entente avec les élus de CGC et celui de la CFDT aboutit à une organisation plus riche entrainée par des valeurs communes. C'est ainsi que les élus SU-UNSA occupent les postes du Bureau du CSE, le siège de représentant du CSE au COS revenant à un élu CGC et une présence active de l'élu CFDT dans d'importantes commissions a été proposée et acceptée.

C'est un beau succès pour notre section APC qui progresse à chaque élection, mais ce résultat l'engage plus que jamais à relever les défis. Nous ne doutons pas qu'elle saura concilier la satisfaction des attentes des salariés en matière d'œuvres sociales et la défense des intérêts du personnel tant dans le domaine économique que dans le domaine des conditions de travail. 4 années passent très vite et le rythme des évolutions de notre secteur d'activité s'accélère. Pour compléter les compétences déjà acquises, les élus d'APC seront efficacement formés et bénéficieront du soutien de l'ensemble de notre structure syndicale qui fait du Syndicat Unifié-Unsa la première organisation de la branche Caisse d'épargne. Le Secrétariat national adresse ses félicitations à une équipe militante qui a su, durant ces années, construire un bilan mais aussi fédérer sur un projet solide, associant un sens de la responsabilité éprouvé et une faculté à s'adapter et à innover.

Bravo et bon vent aux premiers élus CSE SU-UNSA en APC.

CAISSE D'ÉPARGNE GRAND EST EUROPE

APRÈS LA FUSION, LE SU-UNSA CONSERVE SON RANG DE PREMIÈRE ORGANISATION SYNDICALE !

Nouveau format d'instance, nouvelle caisse, bien des incertitudes entouraient cette première élection de la CEG2E. Comment la fusion allait-elle influencer le paysage syndical sortant :

> CEA : SU-UNSA : **69,68 %** / CGC : **15,65 %** / CFDT : **14,67 %**

> CELCA : SU-UNSA : **36,01 %** / CGC : **30,91 %** / Sud : **15,80 %** / CFDT : **15,24 %**

Côté SU-UNSA, le principe retenu était que les listes seraient composées à parts égales de candidats issus de l'ex CEA et de l'ex CELCA, soit 15 titulaires et 15 suppléants chacune.

Le climat de la campagne fut très tendu, avec depuis plus d'un an une entente improbable à 3 OS, CFDT – CGC – SUD ! La « belle alliance » s'opposant au SU-UNSA et menant une campagne de rejet du Syndicat Unifié-Unsa, notamment du fait de sa toute puissante section alsacienne.

Les représentants de l'alliance proclamant à qui voulait l'entendre « si vous ne votez pas pour nous, alors votez pour une autre liste mais en aucun cas pour le SU ». Ou encore « il faut faire barrage au SU pour éviter qu'il soit majoritaire, ce qui supprimerait tout fonctionnement démocratique au CSE », et d'autres attaques encore.

Le principal enseignement est que le SU-UNSA conserve son rang de première organisation syndicale, avec un score flirtant les 40%. Il est suivi par la CGC à plus de 11 points, puis SUD et CFDT beaucoup plus loin.

Le SU-UNSA obtient 9 sièges sur 20 en 1er collège et 3 sur 10 en second, soit 12 sur 30. Une chose est sûre, des accords entre OS ou entre élus seront nécessaire pour entrer au Bureau du CSE. Un fait marquant dans cette élection.

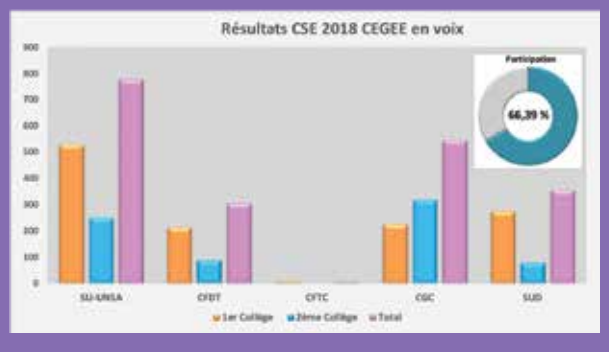
Les candidats des listes SU-UNSA furent tous rayés, à des degrés divers. Le cas le plus flagrant est celui de Sabine PARTICELLI, secrétaire sortante (CELCA) et tête de liste en 1er collège titulaires. Elle sera rayée à 86 reprises, soit sur 18% des voix obtenues par la liste. Une autre candidate sera rayée 80 fois ! L'effet de ces ratures est immédiat : les deux sont exclues du CSE, leur élection étant annulée du fait que leur nom est rayé sur plus de 10% des bulletins de la liste. Résultat étonnant et pour le moins troublant qui fera l'objet d'une analyse précise. Le SU-UNSA dénonce de telles « manœuvres » et réitère ici son soutien plein et entier à ces deux militantes, tout particulièrement à Sabine dont l'engagement militant est de longue date reconnu comme étant sincère, intègre, loyal, efficace et apprécié !

Les élus SU-UNSA vont devoir s'approprier les contraintes géographiques de la nouvelle entreprise qui couvre 10 départements. Heureusement, les négociateurs ont réussi à imposer - les seuls jusqu'à présent en Caisse d'épargne - des représentants de proximité (30) qui, tout du moins pour les 12 estampillés SU-UNSA, constitueront un véritable lien avec les collègues.

Avec les 860 départs annoncés (cf. article p6), ils ne manqueront pas de sollicitations et sont préparés pour y répondre.

Le 30 novembre, les urnes rendent leur verdict.

Représentativité 2019 – 2022 CEG2E		
OS	%	Recalcul OSR
CFDT	15,29 %	15,37 %
CFTC	0,50 %	Non représentatif
CGC	27,39 %	27,52 %
SUD	17,89 %	17,98 %
SU-UNSA	38,93 %	39,13 %



CAISSE D'ÉPARGNE NORMANDIE

UNE NOUVELLE CAMPAGNE DE NORMANDIE

Je me souviens… il y a encore 2 ans coexistaient une Haute et une Basse Normandie, devenues depuis une seule et belle région administrative. Il y a encore 10 ans, la Caisse d'Épargne, en avance sur son temps, anticipait le regroupement en fusionnant les 2 Caisses Normandes.

Ainsi, la Caisse d'Épargne Normandie (CEN) vient de « fêter » ses 10 ans. Du Mont St Michel à la baie de Somme, du Domfrontais (pays du calva) aux célèbres falaises d'Étretat, son territoire s'étend sur 5 départements et 30 000 km². Les voyages formant la jeunesse, certains collègues, comme les élus du Syndicat Unifié-Unsa, sont souvent amenés à se déplacer sur de longues distances pour exercer leurs missions. En effet ce territoire est maillé par 220 agences, soutenues par des fonctions support logées à Rouen et à Caen.

Je me souviens que nous étions 2 100 salariés à la naissance de la CEN, nous voici moins de 1 700 à ce jour : quelle cure d'amaigrissement subie par notre entreprise !

Je me souviens, mais il va falloir que j'oublie, qu'il existait en son sein un Comité d'Entreprise, des Délégués du Personnel et un CHSCT qui œuvraient pour l'ensemble du personnel. Je me souviens aussi que les « copines et les copains » ont toujours fait le maximum pour écouter et servir l'ensemble des salariés, en gérant les œuvres sociales (plus de 17 000 dossiers par an), souvent même en débordant sur leur temps personnel.

En Février 2019, je le regrette déjà mais je vais devoir m'y faire, ces instances vont disparaître. En effet, la réforme de simplification du dialogue social initiée par un président qui n'a pas voulu « s'embarrasser de détails » va radicalement modifier le paysage des Instances Représentatives du Personnel et le travail des élus. Simplification sans doute, mais pour qui ?

Ainsi 20 titulaires siègeront au futur CSE là où hier près de 70 élus siégeaient dans les instances.

Cette « coupe drastique » ne s'arrête pas en si bon chemin : la réduction des moyens de toute nature rendra délicate la tâche des futurs élus. Et pourtant il faudra continuer à aider les collègues, faire mieux avec moins, c'est-à-dire réaliser quotidiennement des miracles au plan social, à l'instar de ce qui est exigé des collègues dans le registre bancaire.

Tout cela devra se mettre en place alors qu'une réorganisation battra son plein sous le vocable NORC (Nouvelle Organisation Relation Client). Et avec ça ma bonne dame ?

Tous les élus du Syndicat Unifié-Unsa de Normandie resteront d'une vigilance extrême : le respect de l'humain ne s'effacera jamais devant aucun chantier, si crucial soit-il !

En Normandie, que ce soit individuellement, chacune et chacun, ou collectivement, toutes et tous sauront se mobiliser pour apporter leur soutien indéfectible aux candidats du Syndicat Unifié-Unsa, expérimentés et totalement engagés dans la défense de leurs pairs.

Et, au-delà de la reconnaissance de ce qui fut accompli ou de la promesse de ce qui pourrait l'être, il s'agira alors simplement de choisir, parmi toutes les options proposées, celle qui pourra réellement… **VOUS ÊTRE UTILE !**

Gérald Errot

LE SENS DU SERVICE

Aide à domicile. « Que ce soit pour du ménage, du repassage, l'entretien de la maison ou les services des personnes âgées dépendantes, ou des personnes handicapées, nos salariées sont prêtes à répondre aux besoins que vous êtes en droit d'attendre de professionnels. »

C'est ainsi qu'une association d'aide à domicile de la région Centre Val de Loire valorisait l'éventail très large des missions pouvant être remplies par ses salariées. L'une d'elles, sans doute plus enthousiaste que la moyenne, s'employa sur son temps libre à élargir sa palette de compétences dans le domaine du partage et du don de soi. Elle y rencontra un succès total puisque sa prestation, aisément accessible sur le net, bénéficia de 800.000 visites. Las, son employeur, prenant ombrage de l'initiative et de son succès, la licencia. Saisis par la dame, les prud'hommes estimèrent quant à eux que l'employeur n'avait pas à porter de jugement moral sur les mœurs de sa salariée, à qui par ailleurs n'était reprochée aucune faute professionnelle. L'employeur justifiait en effet ce licenciement par le préjudice à l'image qu'il considérait subir du fait de la participation très active de cette salariée à un film pornographique. Le licenciement fut déclaré abusif et 5.000 euros de dédommagement octroyés à l'actrice.

Bien entendu, la narration ci-dessus ne fait pas œuvre de prosélytisme.

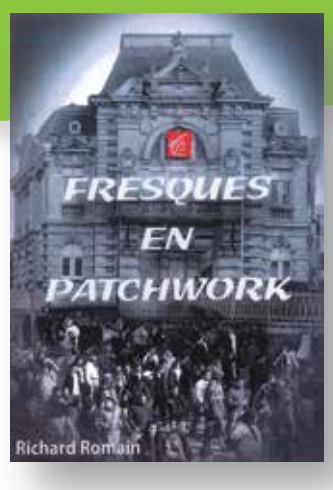
Agathe Prévost

UN « ROBIN DES BOIS » DIGITAL

La presse italienne lui a trouvé un surnom : « Le banquier Robin des bois ». En l'espace de 7 ans, Gilberto Baschiera, responsable de l'agence du Crédit Coopératif de Forni di Sopra, dans les montagnes du Frioul, a transvasé 1 million d'euros depuis les comptes de ses clients les plus riches en direction des comptes de ses clients les plus défavorisés.

Tout a commencé après la crise de 2008.
Dans cette petite ville où tout le monde se connaît plus ou moins, cela fendait le cœur de Gilberto de constater que certains clients n'arrivaient pas à se voir accorder un prêt au prétexte qu'un algorithme, aveugle et froid, estimait qu'ils n'avaient pas une assise financière suffisante. Il a donc fait ça, non pas a priori pour enrichir ses clients, mais pour leur permettre d'accéder au crédit. Le problème est que beaucoup de ces clients ont empoché l'argent sans demander leur reste. Gilberto lui-même n'a jamais profité de cette gigantesque embrouille, il n'a pas gagné un seul centime. C'est sans doute la raison pour laquelle le tribunal qui l'a jugé – car les contrôles ont fini par fonctionner malgré tout, et le pot aux roses découvert – l'a certes condamné à 2 ans de prison, lui a certes confisqué sa maison, mais l'a dispensé de purger sa peine. C'est donc en homme libre que Gilberto a expliqué que si on lui avait laissé le temps, il aurait restitué tout cet argent (là, on peut avoir un doute) et qu'il avait toujours pensé que son rôle était de protéger les épargnants, mais aussi d'aider les personnes dans le besoin.
Une histoire que nous ne racontons pas, bien sûr, pour susciter de ce côté des Alpes des vocations semblables à celles de Gilberto.

Henri Bonetti



UNE AUTOBIOGRAPHIE IMPECCABLE

Ils ne sont pas rares ceux de nos anciens collègues qui, entrant dans le soir de leur vie, ressentent le besoin de la raconter. La plupart du temps il s'agit d'éditions à compte d'auteur, car les éditeurs traditionnels sont peu intéressés par l'exercice. C'est que souvent, si les sentiments sont sincères, le style est maladroit. On tombe pourtant parfois sur des livres qui sortent du lot. C'est le cas de *Fresques en patchwork* de notre ami Richard Romain, qui fut longtemps délégué syndical au Havre puis en Haute Normandie. L'écriture de cette autobiographie est fluide, impeccable, retenant toujours l'attention. L'auteur a divisé son œuvre en deux parties, la première plus personnelle, racontant la saga familiale jusqu'à Richard, la seconde plutôt professionnelle. J'ai été plus intéressé par la partie personnelle, sans doute parce que la partie professionnelle m'était déjà connue, mais aussi parce que la vie de Richard Romain a été passionnante, un peu hors du commun, et qu'il la raconte avec une science du découpage digne des meilleurs écrivains. Une lecture à recommander.

Fresques en patchwork
Richard Romain
256 pages (avec un cahier photos) Commander à lloret.ccrr@gmx.fr

Henri BONETTI

VU POUR VOUS

« EN GUERRE »

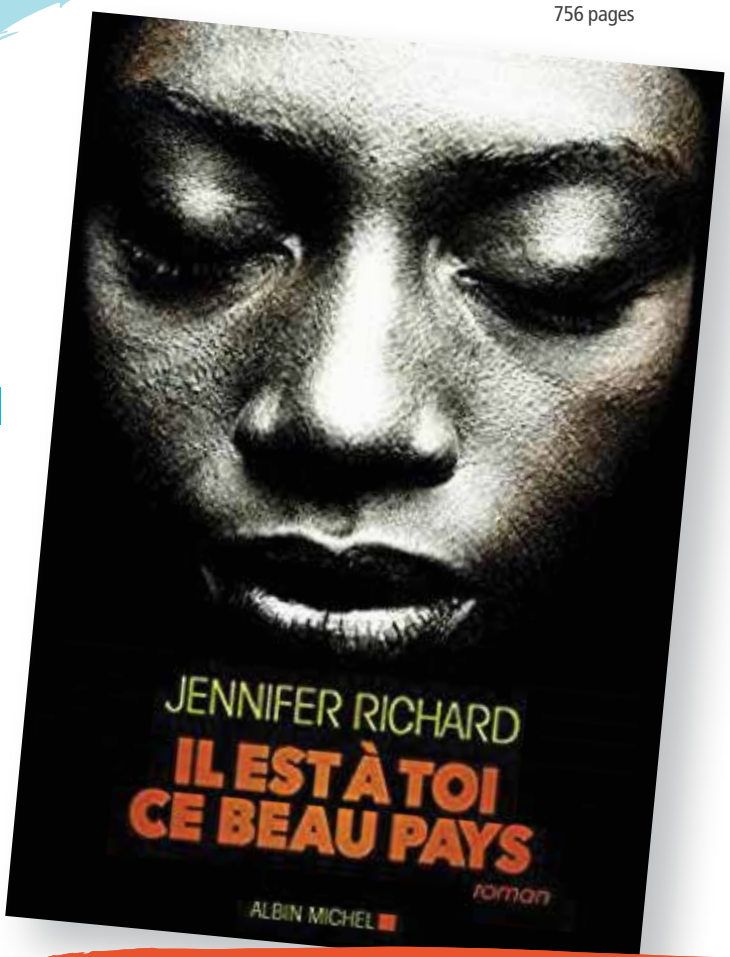
Stéphane Brizé s'intéresse de très près au monde de l'entreprise. Après « La loi du marché », il réalise « En guerre ». Dans une multinationale, la direction basée en Allemagne décide de délocaliser, donc de licencier plus de mille salariés situés près d'Agen, alors qu'elle affiche fièrement des bénéfices records et que précédemment les salariés avaient accepté des sacrifices financiers. La promesse non tenue déclenchera la dernière lutte pour sauver leur emploi, pour sauver leur peau et pour partir en guerre.

C'est en profondeur que Stéphane Brizé a décidé de décrire le chemin d'une crise sociale. Si les médias livrent les images du combat final, qui souvent effraient et restent incomprises, ce film décrypte l' « avant ». De quel sentiment d'humiliation, de désespoir, va se nourrir une colère puis la violence qui va surgir ? Il décrit comment le mécanisme économique met de côté l'humain pour les pires décisions.

Cette entreprise n'existe pas, mais s'enrichit de multiples contestations qui ont précédé ce film, notamment : Goodyear, Continental, Air France, Whirlpool. Et aujourd'hui, cette colère tellement méprisée, ignorée, ne dépasse-t-elle pas les frontières d'une entreprise pour se retrouver à l'échelle de notre pays, de couleur jaune ?

Nadia Peschard

Il est à toi ce beau pays
Jennifer Richard
Éditions Albin Michel
756 pages



IL EST À TOI CE BEAU PAYS

JENNIFER RICHARD

Ce roman plonge le lecteur dans la période entre 1873 et 1916. Il brosse la fresque tragique de la colonisation de l'Afrique. Livrée aux appétits d'une Europe sans scrupules, elle est le théâtre d'un crime qui marque au fer rouge le XXe siècle. Sur trois continents, chefs d'Etat, entrepreneurs avides, explorateurs intrépides et missionnaires idéalistes agissent sous prétexte de civilisation.

Au fil d'un récit où se croisent héros inconnus et figures historiques, dont Léopold II, le « saigneur » du Congo, le pasteur George Washington Williams, l'aventurier David Livingstone, Joseph Conrad, Henry Morton Stanley ou encore Pierre Savorgnan de Brazza, Jennifer Richard nous donne le grand livre noir de l'Occident colonialiste et restitue, de la ruée vers les terres d'Afrique à l'instauration de la ségrégation aux États-Unis, le terrible destin d'une humanité oubliée.

Écrivaine franco-américaine, d'origine guadeloupéenne, Jennifer Richard publie son quatrième roman. Son métier de documentaliste (pour la télévision), transparait au fil de cet ouvrage richement illustré de chroniques où évoluent de nombreux protagonistes sur les trois continents (Afrique, Europe et Etats-Unis).

Serge Huber

LU POUR VOUS

LE TRAIT D'UNION

LE SYNDICAT UNIFIÉ AGIT POUR CONSTRUIRE !

organe d'expression syndicale emblématique du

Syndicat Unifié UNSa GROUPE BPCE

Avec votre Smartphone flashez ce QR Code !

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, débattez 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
- S'implique dans le fonctionnement des CSE
- Fait entendre la voix des salariés dans les COS
- Est investi dans la gestion de BPCE Mutuelle & CGP
- Libre et autonome
- Fraternel et solidaire
- Engagé et responsable
- Professionnel et innovant

LE TRAIT D'UNION - Le Journal du Syndicat Unifié-Unsa - Numéro 128
Pour toute information et contact : tél. 01 43 27 88 09 ; e-mail: 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 3 : Fotolia
Dépôt légal : 1ER trimestre 2019 – 33000 exemplaires - Commission paritaire N°358 D 73 ISSN 2555-1671

http://syndicat-unifie.unsa.org