

# LE TRAIT D'UNION

LE SYNDICAT UNIFIÉ AGIT POUR CONSTRUIRE !

**N° 130**

## DOSSIER

• UN PATERNALISME RELOOKÉ

.2.3

ÉDITO

.3

COUP DE GUEULE

.3

## BANQUE

• LA BANQUE NE FAIT PLUS RECETTE  
• LA GUERRE DU PAIEMENT INSTANTANÉ  
• BANQUES EN LIGNE

.4

## VIE DES SECTIONS

• RÉSULTATS ÉLECTORAUX CELDA & CEMP  
• DÉLÉGUÉS RÉGIONAUX BPCE MUTUELLE

.5

## ÉCHOS DU GROUPE

• NE PAS PERDRE LE NORC  
• CONSEILLERS COMMERCIAUX CIBLÉS  
• ALERTE À LA CEAPC  
• EMPLOIS DE DEMAIN, SALARIÉS D'AUJOURD'HUI

.5.6

COIN DU CADRE

.7

## RETRAITÉS

• 2 000 EUROS  
• LES RETRAITÉS CAISSE D'ÉPARGNE MIEUX TRAITÉS

.7

## SOCIÉTÉ

• AGENCE TOUS RISQUES !  
• INCENDIE À L'OFFICE DE TOURISME !

.7.8

VU POUR VOUS

.9

## INTERPRO

• LE SYNDICAT UNIFIÉ Y ÉTAIT  
• LAISSEZ ALLER VOS ÉMOTIONS POUR UN MIEUX-ÊTRE AU TRAVAIL  
• FAITES LA SIESTE AU BOULOT, SINON VOUS SEREZ VIRÉS  
• LE COMPTE N'Y EST PAS  
• LE CAS ORANGE A-T-IL SERVI DE LEÇON ?  
• BASF : UNE FÉDÉRATION EN PLEIN DÉVELOPPEMENT

.9.10

ILS ONT OSÉ

.11

HISTOIRE D'EN RIRE

.11

PARLONS DE DEMAIN

.11

LU POUR VOUS

.12



## DOSSIER

CONCIERGERIES, ET AUTRES ACCESSOIRES

## UN PATERNALISME RELOOKÉ

# UN PATERNALISME RELOOKÉ

Une mode venue d'ailleurs se répand dans nos entreprises : la conciergerie. Séduisant ? Peut-être pas autant qu'on pourrait le croire.

Cela nous vient des États-Unis. Et comme souvent avec ce qui vient des États-Unis, on doit se demander ce que ça cache. Dans quelques Caisses d'épargne ont été créés des services de *conciergerie*, c'est à dire des services prenant en charge, sur le lieu de travail, ce qui relève normalement de la vie quotidienne de chacun en dehors des heures de travail. La liste est longue et ouverte : courses, pressing, repassage, retouche de vêtements, cordonnerie, réception de colis, soins esthétiques, coiffure etc. Ces conciergeries d'entreprise ont été inventées il y a une vingtaine d'années dans les jeunes *start-up* innovantes aux États-Unis, en particulier dans la fameuse Silicon Valley.

On peut comprendre que les salariés concernés, dans les conditions qui sont les leurs actuellement, apprécient ce type de service. On peut même y voir des aspects positifs : on sait bien que malgré les nombreux progrès qui ont été accomplis, la charge des tâches de la vie quotidienne, matérielle ou mentale, repose encore majoritairement dans beaucoup de familles sur les femmes ; c'est donc une sorte d'avancée dans le domaine de l'égalité entre les hommes et les femmes. Les employeurs, eux, apprécient d'autant la chose que cette dépense peut être récupérée sous forme de crédit d'impôt.

" les salariés concernés, dans les conditions qui sont les leurs actuellement, apprécient ce type de service "

Mais il ne faut pas être dupes, savoir regarder cela avec un œil critique. On notera d'abord que ces services de conciergerie, par nature réservés aux sièges, excluent les collègues qui sont en agence. Vieux phénomène d'inégalité de traitement qu'il est dommage d'accentuer. Par ailleurs, si les entreprises ont jugé utile de prendre de telles initiatives, c'est en compensation très partielle de conditions de travail qui se sont dégradées : tentation d'augmenter les amplitudes horaires, pression commerciale, objectifs parfois irréalistes ou en contradiction avec le devoir de conseil au client, délais de route pour se rendre au travail accrus, soit à cause des prix immobiliers, soit en lien avec les fusions, brouillage de la frontière entre vie professionnelle et vie privée (avec les mobiles et les mails qui rendent joignables 7/7 et 24/24) etc.

Plus fondamentalement, il s'agit bel et bien d'une intrusion de l'entreprise dans la vie privée de ses collaborateurs. Le but n'est pas de dégager du temps pour mieux le consacrer à ses préoccupations personnelles, à sa vie familiale et amicale, à son enrichissement culturel, mais à du « temps de travail disponible » – pour reprendre une expression qui a fait florès – au bénéfice optimisé de l'entreprise. Et de la même manière qu'on a très justement l'habitude de dire que sur internet, si le produit est gratuit, c'est que VOUS êtes le produit, on peut également affirmer

que si on veut vous faire gagner du temps, c'est pour que VOUS soyez mieux à disposition de l'employeur.

" il s'agit bel et bien d'une intrusion de l'entreprise dans la vie privée de ses collaborateurs "

Plus d'un siècle après, les managers de la *start-up* nation semblent vouloir ripoliner le bon vieux concept de paternalisme tel qu'il régnait dans le monde du travail au XIX<sup>ème</sup> siècle. À l'époque, comme on sait, certains « patrons » (on ne disait pas encore « entrepreneurs ») de grands conglomérats industriels mettaient à disposition des ouvriers le logement, les soins de santé, l'éducation. Et ceci à un moment où n'existaient pas encore la sécurité sociale, la retraite par répartition ou l'école gratuite et obligatoire. L'objectif, au-delà de considérations teintées de religion sans doute sincères, était de garder les ouvriers sous la main (le logement), de les avoir en meilleure santé possible pour qu'ils soient productifs, de former *a minima* les futurs ouvriers. Mais c'était surtout de créer un sentiment d'appartenance de ces ouvriers, de les attacher à leur usine, de les « fidéliser » comme on dirait de nos jours.

Or, dans le monde très désenchanté d'aujourd'hui, un monde d'une grande violence sociale, de plus en plus inégalitaire, où plus personne ne croit que les entreprises aient d'autres objectifs que d'accroître leurs profits, cette idée est à nouveau d'actualité. L'entreprise a besoin de fidéliser ses salariés, elle a même besoin de les *contrôler*.

" ripoliner le bon vieux concept de paternalisme tel qu'il régnait dans le monde du travail au XIX<sup>ème</sup> siècle "

Dans le fond, le vieux paternalisme a définitivement disparu quand la société entière a pris en charge ce que les patrons octroyaient « généreusement » : habitat social, sécurité sociale, régimes de retraite, assurance chômage, éducation obligatoire pour tous. De la même manière, nous préférons à ce paternalisme relooké une plus juste rémunération du travail, des conditions de son exercice moins stressantes, un respect absolu d'un temps hebdomadaire de travail qui peut encore être réduit. Si ces objectifs étaient atteints, cela ne nous poserait aucun problème de porter nous-mêmes nos vêtements au pressing.

Louis Martin

## DES MÉCÈNES INTÉRESSÉS

On pourrait dans le fond appliquer le même raisonnement qui nous fait critiquer cette mode patronale à un événement qui a récemment considérablement marqué les Français. Que MM. Arnault et Pinault, que les familles Bettencourt et Bouygues aient largement ouvert leurs portefeuilles pour venir au secours de Notre Dame de Paris après l'incendie qui l'a en partie ravagée, on comprend que beaucoup s'en soient réjouis, en se disant que c'est autant que les finances publiques n'auront pas à engager. Pourtant on aurait préféré que les entreprises de ces mécènes paient la totalité de leurs impôts en France, ne profitent pas de ce que permettent les mécanismes d'« optimisation fiscale » pour améliorer leurs profits à un point tel qu'elles peuvent, en 24 heures, « sortir » plusieurs centaines de millions d'euros. Et ceci n'est pas un fantasme, comme le prouve l'actualité récente. Kering, l'entreprise de M. Pinault, vient d'être condamnée à une amende de 1,25 milliard d'euros pour fraude fiscale par la justice italienne. Pour le moment, le fisc français ne fait pas preuve du même empressement. Dommage, car si c'est l'État qui paie, à partir d'une plus importante collecte d'impôts, il le fait – théoriquement en tous cas – en gardant à l'esprit l'intérêt général du Patrimoine. Si ce sont MM. Arnault et Pinault, ce sont eux qui choisissent d'intervenir sur ce seul événement, sur la base d'une réelle émotion, n'en doutons pas, mais aussi pour asseoir leur notabilité, pour se donner à bon compte une image de « généreux » donateur et faire ainsi oublier à quel point ils participent au très grave creusement des inégalités sociales dans notre pays.

## MATERNITÉ AU CONGÉLO

Jusqu'ou peut aller l'offre de services aux salariés par leur entreprise ? Encore une fois, les américains nous annoncent froidement ce qui nous pend au nez. Facebook et Apple avaient, il y a quatre ou cinq ans, un problème : ces entreprises souhaitaient, pour des raisons à la fois démographiques et politiques, féminiser leurs personnels d'encadrement. Mais elles avaient aussi besoin de personnels au service exclusif de leur employeur, prêts à y consacrer tout leur temps. On sait ce que les employeurs considèrent comme un « risque » en la matière avec une jeune femme. Résultat : de la même manière qu'ils proposaient jusqu'alors pressing et salles de sport, Facebook et Apple proposent désormais aux jeunes femmes cadres de congeler leurs ovocytes afin de reporter à plus tard – quand l'entreprise aura moins besoin d'elles – tout projet de maternité. Cette effrayante initiative, dont on ne sait pas en réalité – les statistiques manquent – dans quelles proportions elle a été mise en application, est une illustration, dans le fond pas si caricaturale, de ce à quoi sert le paternalisme new-look dont les conciergeries sont un symptôme.

## MIEUX VAUT PRÉVENIR...

Le phénomène des conciergeries est encore trop récent pour qu'on dispose de statistiques, mais des remontées partielles font penser que les services majoritaires sont tout ce qui tourne autour du bien être : massage, relaxation, salles de sport. Tant mieux. *Mens sana in corpore sano*.

On ne peut pas s'empêcher cependant de faire le rapprochement avec la vaste problématique des risques psycho-sociaux (RPS) toujours d'une brûlante actualité dans nos entreprises, RPS qui peuvent altérer la santé des salariés, parfois mettre leur vie en danger. Or, cette prévention des RPS ne fait pas l'objet dans certaines Caisses d'épargne d'une réelle attention. On aimerait que les directeurs de ces Caisses se sentent plus concernés par le stress de leurs personnels et ce qui leur cause que par leurs besoins de relaxation.

## FIDÉLISER À TOUT PRIX

Contrairement à ce qu'on pourrait penser, les ouvriers, au XIX<sup>ème</sup> siècle, étaient très mobiles. Les immenses besoins en main d'œuvre de la révolution industrielle et de la montée en charge du capitalisme de masse, les mettaient de ce point de vue dans une relative position de force. On estime que dans les années 1830/1850, 10 % des ouvriers quittaient chaque année les grandes entreprises. C'est aussi pour faire face à ce phénomène que le « vieux » paternalisme s'est développé. Loger et soigner un ouvrier, envoyer ses enfants dans une école, c'était le fixer, c'était lui offrir un niveau d'avantages tels que le coût d'opportunité d'un départ devenait dissuasif. D'une manière modernisée, on retrouve dans le fond le même phénomène. Les Caisses d'épargne subissent un turnover d'une ampleur inédite, surtout de la part de plus jeunes collègues. Elles s'en inquiètent et n'hésitent pas à mettre en avant toutes les facettes du contrat de travail, pas seulement le salaire, mais également, outre donc nos fameux services de conciergerie lorsqu'il y en a, une protection sociale de haut niveau (CGP et BPCE mutuelle), un mécanisme de retraite supplémentaire, les prestations des comités d'entreprise (ou du CSE), tous éléments dont nous ne nous souvenons pas qu'ils nous aient été octroyés par pure philanthropie, mais que nous avons dû arracher de haute lutte depuis des dizaines d'années.

## ABANDON DE POUVOIRS

Dans le mécano de notre Groupe, si BPCE SA est dénommée organe central, c'est avant tout une filiale des Caisses d'épargne et des Banques populaires. Il faut s'arrêter un instant et relire cette phrase. *BPCE est une filiale des Caisses et des Banques*. Eh oui ! Cette vérité juridique va en étonner plus d'un au vu de la réalité de notre fonctionnement.

En général, quand des maisons mères possèdent des filiales, ce sont elles qui prennent les grandes décisions, qui exigent des résultats, qui désignent les dirigeants et les récompensent ou les virent selon que ces résultats sont ou ne sont pas au rendez-vous. Exactement le contraire de ce qui se passe chez nous, où c'est la filiale qui impose ses choix à ses propriétaires.

### UNE FILIALE TRÈS ÉMANCIPÉE

La filiale a choisi de mettre en place l'opération Smith, aux termes de laquelle tout un tas d'activités ont été rapatriées de Natixis. Elle a demandé à ses propriétaires de ratifier l'opération après coup, lesquels se sont exécutés sans discussion.

La filiale a choisi de racheter Fidor, la désastreuse start-up de la net économie présentée comme « le TripAdvisor » des services financiers. Elle a demandé à ses propriétaires de ratifier l'opération après coup, lesquels se sont exécutés sans discussion.

La filiale fait le choix, en ce moment même, de racheter aux propriétaires d'Auchan Oney bank un organisme spécialisé dans les prêts conso et les prêts personnels. Elle demandera à nouveau à ses propriétaires de ratifier après coup l'opération. Et ils ne discuteront pas plus.

### JE TE TIENS, TU ME TIENS...

Mais, demandera-t-on, comment est-il possible que les Caisses et les Banques se laissent à ce point déposséder de leurs prérogatives ? C'est que le

système est vicié à la base. Pour ce qui nous concerne (mais c'est la même chose avec des variantes aux Banques Populaires), il est faussé à deux niveaux. Les directoires sont théoriquement désignés par les COS, mais ils sont également *agréés* par BPCE. Sans l'agrément, procédure qui laisse la place à une certaine latitude, impossible d'avoir le poste. Les COS voient donc leurs choix très encadrés et les membres de directoires, sachant que le véritable décideur est BPCE, ne sont certainement pas enclins à faire preuve d'une trop grande indépendance d'esprit. Quant aux COS, ils ont été tout simplement *achetés*. Alors qu'à l'origine la fonction devait être bénévole, les dirigeants nationaux ont vite compris qu'en lâchant jusqu'à quelques dizaines de milliers d'euros par an pour une demi-douzaine de réunions, on trouverait beaucoup de monde pour accepter de jouer les marionnettes.

### RESPONSABLES MAIS PAS COUPABLES : VRAIMENT ?

L'erreur d'appréciation est peut-être plus importante qu'on ne le croit. La responsabilité personnelle des membres des COS est engagée, l'ACPR<sup>1</sup> le leur a rappelé récemment, lors d'une réunion au cours de laquelle (voir le TU N° 129) ils ont mal supporté qu'un de nos camarades souligne ce point et les alerte sur les risques qu'ils prenaient.

Agathe Prévost

## L'HEURE EST GRAVE

Si au XIX<sup>ème</sup> siècle un certain nombre de patrons proposaient le logement à leurs ouvriers en proximité de l'usine, ce n'était certes pas pour des préoccupations de production de CO<sub>2</sub>, mais bien pour disposer d'une main d'œuvre dépendante et fidèle, comme rappelé ci-contre.



Aujourd'hui, que leurs collaborateurs aient à parcourir plus d'une heure de trajet domicile/travail ne perturbe pas les décideurs, l'essentiel étant d'avoir les équipes les plus productives, les plus rentables et les plus dociles. Ainsi, les directions RH n'ont souvent pas leur mot à dire face aux directeurs de région ou de filiale, tant la course au résultat s'impose à toute autre considération. Ah... ce sacro-saint coefficient d'exploitation ! Autant dire que si l'épuisement professionnel est une variable ignorée dans la recherche d'une plus grande opérationnalité, l'impact environnemental est quant à lui absent du référentiel de nos dirigeants. C'est ce qui conduit à la remise en cause de certains accords de mobilité et des limites kilométriques qu'ils définissent, au motif que l'étendue géographique de nos entreprises imposerait plus de souplesse. Ces distances sont même devenues des éléments de gestion particulièrement avantageux pour nos patrons. Lorsqu'ils souhaitent motiver un salarié sans le promouvoir ni augmenter son salaire, ils le rapprochent de son domicile. À l'inverse, l'en éloigner est clairement compris comme une sanction.

### TOUS CONCERNÉS

Tout ceci est-il bien sérieux à l'heure où l'annonce par le gouvernement de la mise en place d'une taxe carbone a déclenché une véritable émeute populaire en France ? En effet, les conditions sociales ne permettent pas d'utiliser la sanction pécuniaire pour réguler une transition énergétique, sans prendre le risque d'une déstabilisation sociale. Pour autant, notre planète ne supportera pas le maintien de nos modes de vie et ceci à très court terme. Ainsi, l'organisation du travail, les déplacements et leurs conséquences sur l'empreinte écologique ne pourront pas durablement être ignorés. Nous sommes arrivés à une telle urgence environnementale qu'elle devra nécessairement être intégrée à toute action sociale. Le dogme du profit comme seule manière de faire progresser le niveau de vie moyen sur notre globe va se heurter à une très dure réalité.

Le confort de l'humanité ne pourra pas s'acheter. Si certains fortunés imaginent pouvoir facilement émigrer dans des contrées protégées, ils seront vite rejoints par des désespérés.

Le syndicalisme, qui se préoccupe du bien-être des salariés, doit se réformer pour prendre en compte ces nouvelles données. L'Unsa à franchi le pas en faisant de ce thème un axe fort de son dernier congrès (cf. « Le Syndicat Unifié y était » P8), réclamant aux pouvoirs publics une approche plus déterminée (cf. « Le compte n'y est pas » P9). Le Syndicat Unifié-Unsa, quant à lui, intègre dès maintenant cette dimension environnementale dans les négociations présentes et à venir.

Philippe Donvito  
Secrétaire Général

VAGUE DE DÉPARTS DES JEUNES EMBAUCHÉS

## LA BANQUE NE FAIT PLUS RECETTE

Le vent tourne dans la banque de détail. Longtemps associée à la sécurité de l'emploi et aux perspectives de carrière, la banque ne fait plus rêver.

Depuis quelques années, les jeunes embauchés démissionnent. Le mouvement est notamment perceptible chez les chargés de clientèle, loin devant les métiers de back office et analyse des risques. Toutes les enseignes sont concernées. LCL enregistre une progression de 85 % de démissions entre 2015 et 2017, plus de 40 % chez BPCE et 30 % pour la Société Générale et BNP Paribas. Chez LCL, sur la promotion des salariés embauchés en 2015, près de 30 % étaient sortis au bout de deux ans.

### DÉSILLUSION

Les démissions sont devenues le principal motif de départ, supplantant les départs en retraite encore largement majoritaires en 2014.

Les raisons évoquées par ces jeunes désabusés sont bien connues dans nos entreprises : absence de considération et de reconnaissance (notamment financière), exacerbation de la pression

commerciale ainsi que les pertes de repères dues aux restructurations incessantes.

### ALLER VOIR AILLEURS

Les employeurs bancaires ne semblent pas faire grand cas de cette situation en n'agissant pas pour retenir leurs salariés. Les établissements doivent cependant faire face à un véritable problème, car même si les départs ne sont plus systématiquement remplacés, le besoin en embauches se chiffre encore à quelque 40 000 par an. Certes les banques recrutent aujourd'hui beaucoup sur le terrain concurrentiel, mais tous les démissionnaires, loin s'en faut, ne rejoignent pas une banque concurrente. Beaucoup quittent résolument le monde de la banque où ils sont venus acquérir des compétences qu'ils vont valoriser ailleurs.

Serge Huber



## LA GUERRE DU PAIEMENT INSTANTANÉ FAIT RAGE

Par un message adressé en avril aux utilisateurs de son système de paiement P2P (Peer to Peer), Facebook annonçait l'arrêt de cette application en Grande-Bretagne et en France à compter du 15 juin.



par toutes les banques, Facebook ambitionnait d'imposer son application au monde bancaire. C'était déraisonnable et deux ans auront suffi pour que ce réseau social, qui n'est pas exempt de reproches par ailleurs, en tire des conclusions. Il est en effet un élément indispensable pour qu'un service bancaire se développe : la confiance. Or, quand Facebook a fait la une des gazettes, c'était rarement élogieux et jamais pour promouvoir la confiance à lui créditer. Dernièrement, on lui reprochait même d'avoir « pompé malencontreusement » la bagatelle de 1,5 million de contacts de messagerie de ses utilisateurs, sans que ces derniers l'aient autorisé et en soient même informés...

Lancé en 2015 et toujours disponible aux Etats-Unis, le service est apparu en France et au Royaume-Uni en 2017. Deux ans plus tard, constatant que cette application n'a pas rencontré son public dans ces deux pays, Facebook l'en fait disparaître.

Son objet était le transfert d'argent entre deux personnes via Messenger, la messagerie instantanée de Facebook. Un symbole dans la fenêtre de « chat » permettait de lancer le processus. Au premier paiement les deux interlocuteurs renseignaient les données de leur carte bancaire ainsi que le montant du transfert.

### UN ÉCHEC CUISANT

Alors que ses concurrents chinois comme WeChat (Weixin en chinois) ont révolutionné le paiement en ligne et qu'Apple Pay n'est pas encore proposé

### CONTRE-ATTAQUE BANCAIRE

Pourtant, le besoin de paiement instantané existe bien si l'on en juge au développement de PayPal. Simplissime, ce service sera proposé par toutes les banques dès cet été. Après avoir activé cette fonctionnalité sur le site de sa banque, il suffira de renseigner le numéro de mobile du bénéficiaire, le montant à lui créditer, et le tour sera joué pour un paiement à effet immédiat, cela sans divulguer le numéro de sa carte bancaire ou son RIB. Plus qu'une nouvelle pierre dans leur jardin, par cette innovation basée sur les applications mobiles les grands groupes bancaires espèrent contrer les wallets<sup>1</sup> des géants de l'internet (Apple Pay, Google Pay, Paypal, Messenger, Alipay, WeChat Pay...) dont l'appétit est également aiguisé par les paiements interpersonnels.

Bernard Charrier

## BANQUES EN LIGNE : UNE SI BONNE IDÉE ?

Le phénomène s'est répandu comme une trainée de poudre : la plupart des grands groupes bancaires français se sont dotés les uns après les autres de leur filiale banque en ligne. État des lieux.

Ces filiales ont parfois été créées de toutes pièces, il arrive que ce soit d'anciennes start-up poussées en graine, rachetées, et conservant leur propre marque : Boursorama pour la Société générale, B for Bank pour le Crédit agricole, Hello bank pour BNP Paribas, Monabanq pour le Crédit Mutuel, Fortuneo pour Arkea et l'été prochain Ma French Bank pour la banque postale.

### QUELLE RENTABILITÉ ?

Mais est-ce économiquement viable ? Malgré les grandes rododromades, il n'est pas sûr qu'on puisse répondre positivement à cette question. Toutes ces néo-banques reposent en effet sur le même modèle : services gratuits, ou quasi, beaucoup d'argent dépensé en publicité, multiplication de primes de bienvenue. Résultat : aucune, ou quasiment, ne gagne d'argent. 17 ans après sa création, Boursorama n'a jamais eu de compte d'exploitation positif et perd encore 35 millions sur l'exercice 2018. C'est, nous dit-on, le prix à payer pour une montée en charge, pour l'acquisition de nouveaux clients qui rendront demain le scénario merveilleusement rentable. Peut-être. L'ACPR, l'organisme de contrôle des banques, est plus dubitative : « Les incertitudes restent nombreuses, dit-elle, quant à la capacité des



nouveaux acteurs bancaires à construire un modèle d'affaires rentable ».

### SUCCÈS MITIGÉ ET EN TROMPE L'ŒIL

La volonté d'être présent sur tous les canaux de contact avec la clientèle est certes louable, mais on aimerait un peu plus de circonspection. Boursorama a franchi cette année le cap des 2 millions de clients, elle a ouvert entre 2012 et 2018 près de 1,3 millions de comptes. Pendant la même période, sa maison mère a perdu 1 million de clients particuliers. Est-il raisonnable de perdre d'un côté ce qu'on gagne de l'autre ? La question mérite d'être sérieusement posée.

Philippe Bergamo

## BANDE À PART POUR NOTRE GROUPE

On aura remarqué que BPCE est le seul grand groupe bancaire à ne pas figurer dans notre liste. Il faut mettre au crédit de François Pérol d'avoir eu l'intuition que le modèle était douteux, que cela ne pouvait être intéressant qu'en cas de complémentarité entre les deux « mondes », le monde physique et le monde digital. Boursorama, par exemple, propose les mêmes services que la Société Générale et forcément la « cannibalise ». Avons-nous pour autant échappé à cette étrange fascination que les grands dirigeants bancaires éprouvent à l'égard de jeunes start-up bancaires ? Non. Le même François Pérol a voulu avoir lui aussi SA « néo banque ». Il a racheté Fidor, présentée comme « le TripAdvisor » des services financiers, et cela avec une telle précipitation que ses services n'ont pas vu que la « pépite » était embourbée dans des prêts « subprime » dans l'automobile d'occasion. Résultat : vente programmée de la pépite avec perte probable de plusieurs centaines de millions d'euros à la clef. En ce moment même, nous nous apprêtons à déboursier 350 millions d'euros pour acheter à la famille Mulliez (Auchan) 50,1 % du capital de Oney Bank, une néo banque spécialisée dans les prêts conso et les prêts personnels. Sans doute l'opération est-elle intelligente. Nous ne pouvons pas nous en assurer, car elle a été réalisée dans une grande opacité, en évitant d'informer sérieusement le personnel via le comité de Groupe, pas plus que les COS et les instances locales (comités d'entreprise ou nouveaux CSE). Croisons les doigts pour que ce ne soit pas une nouvelle erreur, qui serait à terme synonyme de pertes pour nos entreprises et de souffrance sociale.

1. Littéralement : portefeuilles. Ce sont des modes de stockage (souvent numériques) de cryptomonnaies.

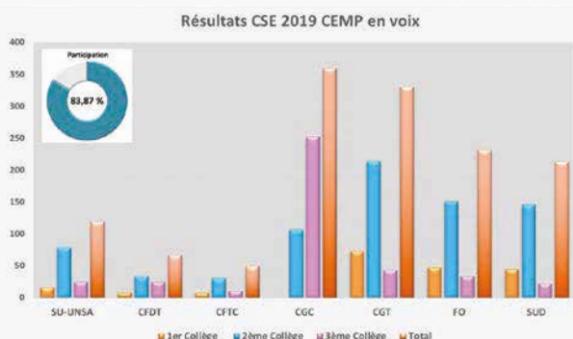
RÉSULTATS ÉLECTORAUX

## CE MIDI PYRÉNÉES

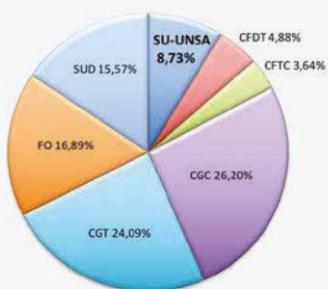
Le fait marquant de cette élection réside dans le taux de participation : 83,87 % ! C'est un niveau jamais atteint, ou du moins depuis fort longtemps, pour une élection dans une Caisse d'épargne de plus de 1 500 salariés. Et mécaniquement un tel phénomène réussit bien aux syndicats comptant un nombre d'adhérents élevé... Il semble que cette « frénésie » à voter ait bénéficié d'une forte implication de la direction.

De longue date, le Syndicat Unifié-Unsa naviguait à chaque élection professionnelle dans la zone proche du seuil de représentativité (10 %). L'enjeu était donc de taille pour notre section à l'occasion de cette première élection du CSE à MidiPy.

Le résultat fut âpre : avec une audience sortie des urnes à 8,73 %, le SU-UNSA perd sa représentativité à la CEMP. Ce score, décevant, le place en 5<sup>ème</sup> position sur 7, tout en lui préservant deux élus au CSE (1 titulaire + 1 suppléant).



### Représentativité syndicale CEMP 2019 - 2022



CGC et CGT, autour de 25 % chacune, se détachent, 10 points devant FO et SUD.

CFDT et CFTC connaissent le même sort que le SU-UNSA.

Le choc a été rude pour l'équipe militante SU-UNSA. Mais ce statut de « non représentatif », d'autres syndicats l'ont connu par le passé et ont réussi à rebondir pour retrouver le sésame représentativité. Il n'y a pas de raison que cette perspective ne puisse s'envisager pour notre section à la CEMP. Cela relève de la mobilisation des militants, adhérents et sympathisants d'ici aux prochaines élections en 2023. Nous avons pu le vérifier, ce n'est pas l'envie qui leur manque !

Jean-David Camus

RÉSULTATS ÉLECTORAUX

## CE LOIRE DRÔME ARDÈCHE

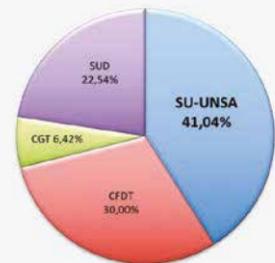
Première élection de CSE en Loire Drôme Ardèche et beau succès pour le Syndicat Unifié-Unsa !

Rien de vraiment surprenant car, en charge du Comité d'entreprise depuis de nombreuses années, nos militants avaient démontré leur savoir-faire. Voilà une belle reconnaissance de la part des salariés qui ont su apprécier le travail fourni tant dans le cadre du rôle économique du Comité que de la qualité des activités sociales et culturelles proposées.

Avec un score de 40,01 %, le SU-UNSA dispose d'une avance de 10 et 15 points sur ses suivants. Cela traduit la confiance manifestée par les salariés à l'équipe sortante et invite les nouveaux élus à poursuivre ce travail militant.



### Représentativité syndicale CELDA 2019 - 2022



Aucune majorité absolue ne se dégageant en nombre de sièges au CSE, avec 8 élus sur un total de 17, le Syndicat Unifié-Unsa a su créer une majorité pour que le poste de Secrétaire du CSE lui revienne et soit confié à Georges Zgajnar. Apprécié dans son engagement précédent à la tête du CHSCT, avec une reconnaissance nationale en l'espèce, gageons que Georges prendra rapidement la dimension de son nouveau poste et contribuera à ce que la nouvelle instance qu'est le CSE remplisse ses missions dans l'intérêt des salariés.

Un grand bravo à l'équipe militante SU-UNSA CELDA !

Jean-David Camus

## ÉCHOS DU GROUPE

### CAISSE D'ÉPARGNE DE NORMANDIE

## NE PAS PERDRE LE NORC

À la Caisse d'épargne de Normandie la Nouvelle Organisation Relation Client (NORC) a été mise en place. La chose est présentée de manière idyllique par la direction : 220 promotions, nouvelles opportunités, nouvelles mobilités. Et il est vrai que, sur le principe, tout cela va plutôt dans le bon sens. Mais...

Le Syndicat Unifié-Unsa, par l'entremise du comité d'entreprise, a d'ailleurs émis un avis favorable. Mais cet arbre bienvenu ne peut cacher la forêt des très nombreux problèmes que rencontre le personnel. Ces difficultés sont en quasi-totalité liés aux effectifs. En effet, on applique chez nous avec une grande docilité dénuée de tout discernement la politique décidée par BPCE.

de rendez-vous trop longs, ils souffrent d'ouvrir une agence à deux personnes là où il devrait y en avoir quatre ou cinq, ils souffrent de ne pas parvenir à faire face à la multitude de tâches qui les submergent chaque jour.

## IDOLÂTRER LE COEX AUTORISE TOUT DÉBORDEMENT

Il s'agit de faire baisser à tout prix le fameux coefficient d'exploitation. Et pour cela, comme on semble avoir abandonné toute volonté de développer le chiffre d'affaires, on martèle les coûts avec ferveur afin d'en diminuer rapidement le niveau : cela se traduit par une réduction drastique des effectifs. On sait comment cela se fait : essentiellement par un quasi non remplacement des départs. Comme partout, on nous vend l'idée que la digitalisation va faciliter les choses. Ce n'est pas ce que nous constatons au quotidien sur le terrain. Partout nous sommes en sous-effectif chronique. Nos collègues souffrent de cela, ils souffrent de proposer à leurs clients des délais

## POUR SE SAUVER LES GALÉRIENS FUIENT

Il ne faut pas chercher ailleurs la multiplication de départs et de démissions constatée dans la dernière période. Malgré un enthousiasme de façade, la Direction doit bien sentir qu'il y a comme un malaise et qu'elle pourrait avoir du mal à maîtriser ce processus s'il venait à s'emballer. Pourquoi sinon aurait-elle mis en place un « numéro vert » destiné à recueillir les doléances ? Il y aurait pourtant un moyen plus simple de savoir : qu'elle respecte le dialogue social, qu'elle entende les organisations syndicales et surtout qu'elle gère avec plus de prudence l'évolution des effectifs.

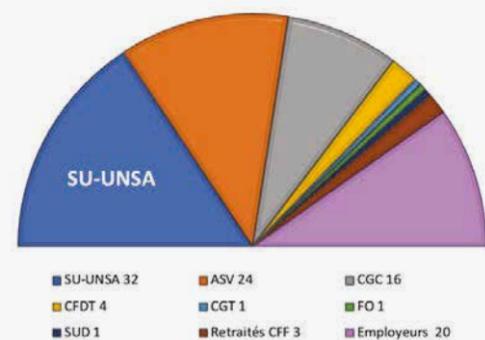
Cédric Gandini

RÉSULTATS ÉLECTORAUX

## DÉLÉGUÉS RÉGIONAUX BPCE MUTUELLE

L'enjeu était de taille pour le Syndicat Unifié-Unsa dont les élus assument la gouvernance de notre Mutuelle depuis des décennies. Alors que l'ensemble des sièges de Délégués régionaux (DR) étaient ouverts à renouvellement, quelle configuration allait prendre la nouvelle Assemblée générale de BPCE Mutuelle ?

### NOUVELLE ASSEMBLÉE GÉNÉRALE BPCE MUTUELLE



Le résultat est largement positif pour le Syndicat Unifié-Unsa. 26 des candidats que nous soutenions (sur 46 postes) ont été élus. Cela représente 56,52 % des sièges du contrat groupe Branche CE, et plus de 58 % sur l'ensemble des adhérents actifs !

La réduction réglementaire du nombre de Délégués, due à l'évolution de la loi et concentrée sur les seuls actifs, modifie la physionomie de la nouvelle AG par rapport à la précédente, accordant mécaniquement une part renforcée aux contrats ASV<sup>1</sup> ainsi qu'aux employeurs.

- Sur-complémentaire à adhésion volontaire
- Meilleure offre assurance sur crédits
- Deuxième avis médical offert
- Nouveau site internet
- Nouvelles actions de prévention

Cette élection terminée, il reviendra à l'Assemblée générale du 20 juin à Nantes d'élire les membres du Conseil d'administration, instance qui connaît elle aussi une nette réduction dans sa composition.

Le Syndicat Unifié-Unsa dispose donc d'une franche majorité en actifs. Mais sa capacité à rassembler, dans un domaine où par nature le consensus devrait s'imposer, favorisera la concrétisation harmonieuse de son programme. C'est ce qui s'est passé depuis de nombreuses années et la confiance renouvelée traduit l'attachement du plus grand nombre à BPCE Mutuelle.

Interviendra alors la désignation du Bureau avec à sa tête le président de BPCE Mutuelle pour les 2 années à venir.

Une excellente nouvelle pour cette centenaire qui jouit d'un bilan plus que favorable !

Ces formalités étant passées, le temps sera venu de traduire dans les actes sur 2019 les engagements électoraux pris par les candidats que nous soutenions :

Jean-David Camus

1. ASV : contrats retraités et individuels

CAISSE D'ÉPARGNE LOIRE-CENTRE

## CONSEILLERS COMMERCIAUX CIBLÉS !

À la Caisse d'épargne Loire-Centre le concept « Dimension Conseil » sévit depuis plus d'un an et demi. Ce grand chamboulement dans l'organisation du travail et la répartition des tâches au sein des agences a identifié sa cible : l'accueil et plus directement les conseillers commerciaux.

Si désormais la volonté dictée par une direction du développement, aveugle et obstinée, est de partager le poste d'accueil entre tous les métiers de l'agence, la conséquence directe est bel et bien la suppression à long terme de ce métier nécessaire, très utile et apprécié par les clients.

Comme dans les autres régions ou chez nos voisins me direz-vous. Et alors, est-ce une bonne raison ?

### UNE AUTRE VOIE EST POSSIBLE

Et si on se différenciait ? On pourrait tenter de renouer avec nos valeurs de proximité, avec nos clients mais surtout avec les collaborateurs au lieu de poursuivre un idéal libéral et digital mal ficelé. Car les salariés, c'est certain, perdent des repères essentiels autant que les clients.

Pour en revenir à l'accueil, quel client trouve normal de voir un responsable d'agence à ce poste ? Quelle crédibilité lui accorder ? Notre présidente du directoire ne prend pas la place du responsable de l'audit ou des moyens généraux pour partager les métiers me semble-t-il ? Tout cela est une folie incohérente et indigne d'une entreprise de notre envergure. Pourquoi ce qui semble déraisonnable ou risible pour une fonction de mandataire paraît possible pour le commercial ?

### BOUCS ÉMISSAIRES

Aujourd'hui le digital tourne trop souvent au fiasco, chez les collaborateurs et en partie chez les clients : c'est un fait. Mais il faut bien évoluer, me direz-vous là encore. Oui, mille fois oui, et l'on sait, depuis



un discours tenu il n'y a pas si longtemps par un précédent dirigeant, que si 50 % des effectifs évoluent facilement, pour 25 % c'est plus difficile, quant aux 25 % restant... passeront ils au rebut ?

J'en conclus, assez largement, que les conseillers commerciaux sont la seule cible. C'est stupide. Pourquoi les soi-disant rebuts se concentreraient-ils uniquement sur ce métier ? Si les pourcentages sont contestables, les difficultés à évoluer peuvent aussi toucher d'autres métiers que les commerciaux, et quand on voit l'échec du projet « Dimension Conseil », tant en matière de santé des effectifs que de ventes et de résultats, je me dis que la direction du développement, par exemple, n'est pas épargnée par les 25 % de rebuts. Ceux qu'on accuse facilement d'être vautrés dans le passé ou dans la nostalgie ne sont parfois pas aussi coupables que ceux qui se jettent dans le copiage à outrance des projets basiquement et massivement empruntés aux concurrents, sans réflexion personnalisée, sans tenir compte de notre différence, de nos valeurs.

Nadia Peschard

## EMPLOIS DE DEMAIN, SALARIÉS D'AUJOURD'HUI

Des chercheurs de la Harvard Business School (HBS) et du Boston Consulting Group (BCG) se sont intéressés au préjugé selon lequel les salariés seraient globalement rétifs, voire hostiles, au changement. Ils ont interrogé 11 000 employés – d'un niveau d'étude inférieur à la moyenne nationale – et 6 500 dirigeants de onze pays différents : Allemagne, Brésil, Chine, Espagne, États-Unis, France, Royaume-Uni, Inde, Indonésie, Japon et Suède. Conclusion : les dirigeants sont majoritairement persuadés que leur personnel ne saura pas s'adapter, ce qui les rend anxieux. Les salariés sont en revanche majoritairement désireux de se former pour s'adapter.

Notre Groupe ne constitue-t-il pas une significative illustration de cette étude ? La gestion du personnel initiée par BPCE, et suivie docilement par ses maisons mères, repose sur une évidente méfiance à l'égard des personnels en place, en particulier les plus anciens ou occupant les emplois les moins qualifiés. Nos collègues sont aptes, à condition qu'on fasse l'effort de formation nécessaire, à occuper la plupart des nouveaux métiers qui apparaîtront et que d'ailleurs nous ne connaissons pas tous.

Plus que jamais notre credo demeure d'actualité : le groupe BPCE devra pourvoir les emplois de demain avec les salariés d'aujourd'hui.

Philippe Cazeau

CAISSE D'ÉPARGNE AQUITAINE POITOU-CHARENTES

## ALERTE À LA CEAPC !

En janvier 2018, la Caisse d'épargne Aquitaine Poitou-Charentes a débuté le déploiement d'un projet d'évolution du réseau commercial baptisé RHD 20#20. Elle lançait ainsi une nouvelle réorganisation du réseau commercial : la 3<sup>ème</sup> depuis 2014 !

À entendre la direction, l'incapacité du dispositif de distribution à répondre au développement attendu aurait justifié cette nouvelle réorganisation mais, dans les faits, et malgré un effectif déjà tendu, ce projet annonçait la suppression de 200 postes commerciaux en 3 ans. Cette baisse d'effectif, qui devait se faire dans le temps, s'est traduite par la suppression brutale de 160 postes dès fin 2018.

### IL N'Y A PIRE SOURD ...

Les élus du Syndicat Unifié-Unsa ont contesté la pertinence de ce projet, exprimant en outre leurs plus fortes craintes quant à l'intensification du travail et ses conséquences sur la santé des salariés, notamment en matière de risques psychosociaux.

La suite prouvera qu'ils avaient vu juste puisque les collègues, rencontrés lors de visites d'agences, expriment spontanément mal être et souffrance au travail. Aussitôt alerté de ce constat, l'employeur a réfuté l'analyse des élus, arguant de cas isolés, sans lien avec le travail mais découlant de situations personnelles. Réponse habituelle de l'employeur qui se refuse à admettre des faits dérangeants.

Ce déni caractérisé a conduit les élus à mandater un expert pour analyser, sous l'angle des risques psychosociaux, les conséquences du déploiement du projet RHD 20#20 sur les conditions de travail et sur la santé des salariés.

### DES CONSTATS SANS APPEL

Les conclusions de la mission d'expertise, menée en début d'année, viennent d'être restituées et elles sont édifiantes. Face à un projet « standard », construit sans concertation et mis en œuvre dans la précipitation, les risques pour la santé des salariés du réseau sont avérés.

- Absence de prise en compte de la situation locale, de la spécificité des agences, de l'équipe, de l'absentéisme.
- Dépassement d'horaires chronique.
- Distorsion entre travail prescrit et réalité, référentiels d'activité non tenables car en total décalage avec le travail réel.
- Salariés exposés à de fortes exigences sans disposer des ressources, pression permanente, incapacité d'être au rendez-vous de ce qu'on leur demande.
- Peur d'exprimer les difficultés auprès de la ligne managériale.

Tout cela s'accompagne de symptômes qui ne trompent pas et qu'il serait coupable d'ignorer. Les collègues parlent d'insomnie, de fatigue physique et morale persistante, de baisse de l'estime de soi, d'irritabilité, de sentiment de dévalorisation, de tendance dépressive, de prise de psychotropes, de situations proches du burn-out...

### IL EST URGENT D'AGIR

Les dirigeants de la CEAPC doivent comprendre que leurs choix d'organisation ont entraîné cette situation pathogène, c'est un expert agréé et indépendant qui le leur dit. Tout le monde a le droit de se tromper, le plus grave c'est de ne pas le reconnaître...

Le message qui leur est adressé est clair : « Ne restez pas dans le déni ! Arrêtez de maltraiter les salariés ! Prenez les mesures nécessaires pour préserver leur santé !

Attention, vous ne pourrez pas dire « nous ne savions pas » ...

Nathalie Hurtaud



## 2 000 EUROS

Le gouvernement s'est souvenu que les retraités sont de bons citoyens qui votent plus que la moyenne. Il aura aussi probablement remarqué que nombre d'entre eux ont hanté cet hiver les ronds-points revêtus d'une chasuble jaune. Cela explique sans doute les inflexions – encore largement insuffisantes – que nous constatons à l'égard de cette catégorie de population.

L'idée avancée l'été dernier de ne faire évoluer la pension sécurité sociale que de 0,3 % en 2019 et 2020 a été abandonnée. Pour 2020, le conseil constitutionnel a annulé la décision. Pour 2019, une partie des pensions seront indexées sur l'inflation. Quant aux retraites ARRCO/AGIRC, après quatre années de disette, elles augmenteront également de 2019 à 2022 au rythme de l'inflation (sans doute + 1,1 % au 1er novembre prochain).

### DICHOTOMIE INSTAURÉE

On remarque cependant que les différentes décisions du gouvernement installent une frontière implicite entre retraités « riches » et retraités « pauvres » qui a été fixée à 2 000 euros (et encore, en cas de foyer fiscal avec deux retraités, c'est encore moins que deux fois 2 000). 2 000 euros est donc le chiffre magique. En dessous le retraité se verra dispensé de l'augmentation de 1,7 point de la CSG, se verra exonéré de taxe d'habitation et verra sa retraite indexée sur l'inflation. Au-delà c'est le royaume du retraité riche, privilégié, nageant dans l'abondance, taillable à merci, qui n'aura droit à aucun de ces « avantages ».

### DIVISER POUR RÉGNER ?

Il est bien sûr scandaleux de considérer qu'on est « riche » à 2 000 euros par mois. D'autant que le passage à la retraite est synonyme de nouvelles charges (ainsi, on paie sa mutuelle « plein pot » sans bénéficier de la prise en charge partielle de la cotisation par l'entreprise). Il est par ailleurs anormal, et contraire à tous les principes de droit, qu'on catégorise ainsi les retraités et qu'on essaie par ce moyen de les dresser les uns contre les autres. Plus que jamais l'UNSA exige, pour tous les retraités, la compensation de l'augmentation de la CSG, l'indexation sur l'inflation – ou mieux encore sur les salaires – et une réforme de la taxe d'habitation qui concerne de manière équitable tous les contribuables.

Henri Bonetti



## LES RETRAITÉS CAISSE D'ÉPARGNE MIEUX TRAITÉS

Les retraités Caisse d'épargne disposent, au-delà de la sécu et de l'ARRCO/AGIRC, du « maintien de droits » géré paritairement. Nous pouvons nous enorgueillir d'avoir plutôt mieux traité nos collègues. En effet, entre avril 2013 et juillet 2019, le maintien de droits aura augmenté de 5 %. Pendant la même période les pensions AGIRC et ARRCO n'ont progressé que de 1,4 %. Nous espérons faire aussi bien à l'avenir.

### CAISSE D'ÉPARGNE RHÔNE ALPES

## FAUTE INEXCUSABLE DE L'EMPLOYEUR

Le 25 septembre 2018, la cour d'appel de Grenoble, après une longue procédure, a rendu un arrêt important pour les Caisses d'épargne et pour leur encadrement.

En mai 2010, un de nos collègues cadre de la Caisse d'épargne Rhône Alpes - nous l'appellerons M. X pour la commodité de l'explication - a été victime sur son lieu de travail d'un infarctus, compliqué d'un accident vasculaire ischémique, qui l'a rendu hémiparétique.

### TRAGIQUE BENCHMARK

Entre 2007 et 2012, sous l'impulsion de M. Klein alors président du directoire, et qui sévit actuellement à la BRED, la CERA a mis en place une politique commerciale dite du benchmark. Nous avions à l'époque, dans ces colonnes, largement dénoncé cette pratique. Il s'agissait non pas de fixer des objectifs « en dur » mais de mettre en concurrence les agences (et jusqu'aux agents eux-mêmes pour les métiers spécialisés) en donnant pour objectif à chacune d'être la première, ou d'être bien placée. Les directeurs d'agence travaillaient ainsi « à l'aveugle », ne sachant jamais sur quoi devaient porter leurs efforts, sinon à travers des suivis et des mises en demeure particulièrement stressants car assésés à très court terme. Le tout bien entendu assorti de pressions et de menaces, en particulier parce que les

parts variables, importantes pour les populations de cadres, en dépendaient. Les risques psycho-sociaux étaient évidents, signalés par nous-mêmes, mais également par médecine et inspection du travail.

### LA CERA À NOUVEAU CONDAMNÉE

M. X, qui était non pas directeur d'agence (DA), mais directeur régional adjoint – supervisant donc les DA – a saisi la justice sous le motif de « faute inexcusable » de la Caisse. Il estimait qu'il y avait un lien entre cette politique et son accident cérébral. Il était soutenu par divers syndicats, dont le Syndicat Unifié-Unsa. Passons sur les détails de la procédure et venons-en aux conclusions. Le jugement donne entièrement raison au plaignant. Il faut noter la mauvaise foi, teintée d'ignominie, de l'entreprise qui n'a pas hésité à incriminer la « mauvaise hygiène de vie », voire l'alcoolisme, de M. X, ce qui a été balayé par la cour d'appel. Cette même cour d'appel a établi qu'il y avait un lien direct entre la politique commerciale nocive et l'accident cérébral. Elle a donc indiqué que des choix d'organisation pouvaient faire courir des risques,

L'AGENT IMMOBILIER VOULAIT ACHETER LES PROFESSIONNELS DE SANTÉ

## AGENCE TOUS RISQUES !

« A quelque chose malheur est bon ! »  
Tel pourrait être l'adage de cette chronique peu ordinaire, mettant en cause une agence immobilière Malouine.

Cette dernière, comme nombre de ses confrères, est à la recherche constante de biens à vendre. Pour étoffer l'offre de son portefeuille immobilier, une idée pour le moins saugrenue - et nauséabonde - a germé dans l'esprit des agents de cette officine.

### VAUTOURS

Ils ciblèrent les personnes âgées, propriétaires de leur habitation, en tablant sur l'imminence d'une mise sur le marché de leur maison ou appartement. En effet, avec l'âge avancent les inéluctables contingences de la dépendance, voire du décès et donc d'une mise sur le marché de biens des futurs défunts, ou devenus locataires de maison de retraite !

Futés comme des vautours, ces agents immobiliers !

### APPORTEURS D'AFFAIRES

À cet effet, ils s'adressèrent à des médecins, soignants, infirmiers... autant d'interlocuteurs à même de prévoir de funestes destinées. Et de leur proposer des partenariats, sur la base d'un « contrat d'apporteur d'affaires », aux termes duquel le soignant informe l'agent immobilier de l'imminence, pour raison de santé, de la mise en vente d'un bien. Le dispositif étant assorti d'un barème de rétribution variant de 300 à 1 000 € selon le prix de la transaction.

### SIMPLE MALADRESSE ?

L'entreprise a fait long feu, la démarche ayant été ébruitée au sein de la profession médicale. Les

instances professionnelles de santé ont communiqué en dénonçant la chose, en en soulignant le caractère illégal enfreignant le secret médical.

Le syndicat des professionnels de l'immobilier a également réagi en des termes modérés en condamnant une « maladresse inédite ». Intervention de pure forme, faisant office de simple tirage d'oreilles qui pourra être interprété comme un encouragement à surveiller le style de prochaines fumeuses (et funestes) initiatives.

Pendant le scandale, la vente continue !

Serge Huber



## COIN DU CADRE

aussi bien collectifs qu'individuels, aux salariés. Elle a également, ce qui est très important, souligné combien les cadres, directeurs d'agence par exemple, subissent une double pression : celle qui pèse sur eux, mais celle aussi qui pèse sur les salariés sous leurs ordres, qui les fait souffrir dit l'appel, et selon une formule très juste, « par ricochet ». Nous savons que ce phénomène est très fort pour de nombreux collègues cadres et il est heureux qu'il soit reconnu par la justice.

### À BON ENTENDEUR...

On nous dit aujourd'hui que la technique du benchmark est abandonnée. Quand nous voyons certains choix de gestion du personnel, nous pouvons nous demander si on ne l'a pas faite ressurgir sous d'autres noms. Les employeurs savent désormais ce qu'ils risquent.

Philippe Donvito



NOTRE-DAME DE PARIS

## INCENDIE À L'OFFICE DE TOURISME !

Et si l'incendie de Notre-Dame était avant tout un sinistre touristique ?



Le spectacle de Notre Dame de Paris en proie aux flammes et sa destruction partielle ont suscité une émotion très largement partagée. Émoi amplifié par la mise en images de la catastrophe, aiguillonné par des commentaires vibrants sur ce monument national, chrétien, populaire, républicain, littéraire....

Dans ce concert, il y eut peu de place à la sérénité, pour souligner le dénouement finalement heureux : la maîtrise de l'incendie par les pompiers et l'absence de victime. L'accident a aussi révélé la capacité de quelques fortunés à mobiliser, en un temps record, de confortables sommes d'argent pour panser un édifice ravagé par les flammes.

## PRÉSIDENT BRICOLEUR

Par ailleurs, peu de commentateurs ont attiré l'attention sur des considérations, certes moins lyriques, mais néanmoins indispensables. En l'occurrence, traiter ce lieu comme il se doit, à savoir, un site éminemment touristique. Notre-Dame de Paris est en effet le site le plus visité d'Europe (12 à 14 millions de visiteurs par an), soit 30 000 visiteurs journaliers qui, sans s'acquitter de droit d'entrée, déambulent dans l'édifice comme on grimpe à la Tour Eiffel. La responsabilité de l'Eglise et de l'Etat propriétaire (et son propre assureur), qui n'ont pas voulu que l'accès en soit payant a remarquablement

été passée sous silence. L'un et l'autre portent forcément une lourde responsabilité en se privant d'une manne qui aurait pu contribuer à l'entretien et à la restauration de l'édifice. A défaut de rechercher les responsabilités, l'émotion et la fatalité furent convoquées, donnant lieu à des réactions tout en démesure et improvisation. En effet, la pierre à peine refroidie et l'évaluation des dégâts non connue, de super riches bretteurs se sont mesurés en jetant sur le tapis des centaines de millions pour reconstruire l'édifice. Alléluia !

Usant d'aussi peu de retenue et tout autant dépourvu d'informations sur l'état des lieux, le Président de la République, tel un Nostradamus doublé d'un Mr Bricolage, annonce une reconstruction d'ici à cinq ans ! Bis repetita : Alléluia !

## DE NOTRE-DAME À LASCAUX

Il est regrettable que le pragmatisme et la lucidité soient ainsi relégués, privant d'analyses et de mesures de prévention salutaires d'autres lieux menacés par les mêmes causes.

La question de la concentration touristique sur quelques sites, à Paris et partout dans le monde, pose de considérables problèmes, dont celui de la sauvegarde d'édifices, quand ce n'est de villes ou de régions entières : Venise, Rome, Barcelone, Amsterdam, Florence... pour se limiter à l'Europe. Il y avait 525 millions de touristes en 1995, il y en aura plus de 2 milliards en 2030, dont 95 % se rendent dans les mêmes lieux. Ce « surtourisme », comme le désignent les experts, menace directement nombre d'édifices, voire la cohésion et l'environnement de villes ou de régions.

L'incurie des dirigeants conduira-t-elle à devoir prendre des mesures drastiques, à l'instar de Lascaux, pollué par ses visiteurs, fermé au public en 1963 et jamais ré-ouvert ? Ainsi soit-il !

Serge Huber

CONGRÈS NATIONAL DE L'UNSA À RENNES

## LE SYNDICAT UNIFIÉ Y ÉTAIT !



Le 7<sup>ème</sup> congrès national de l'Unsa s'est tenu du 2 au 4 avril 2019 à Rennes. Classée sixième organisation par l'audience (7,2 %), l'Unsa est la plus jeune du paysage syndical français mais aussi la seule à enregistrer une progression constante, élection après élection. À ce jour, elle est présente dans 86 branches professionnelles, soit un quart du salariat français, et ne compte pas en rester là...

## RENOUVELLEMENT DE LA GOUVERNANCE

L'assistance a ovationné Luc Bérille qui passait la main après huit années à la tête de l'organisation. Son successeur au poste de Secrétaire général, Laurent Escure, est également issu de l'éducation nationale. Il plaide pour « un rééquilibrage social de la politique gouvernementale », considérant que « la balance est déséquilibrée en défaveur des plus démunis. »

Le nouveau patron de l'Unsa est favorable à « une vraie ouverture de négociations sur l'accompagnement social des mesures de transition écologiques et la réduction des écarts de salaire », il souligne « la cacophonie » qui règne au sein des instances gouvernementales sur

la réforme des retraites, et prévient que « l'Unsa quittera la consultation si le départ à 62 ans est revu et corrigé ». À ses yeux l'Unsa, organisation de proximité et de services, doit être utile à ses adhérents et sympathisants, apportant au quotidien la preuve qu'un syndicat peut être un collectif humain dans lequel on a plaisir à se retrouver et à débattre, avant d'agir.

En clôture des travaux, la résolution générale fut adoptée à la quasi-unanimité : on ne pouvait rêver mieux pour débiter un nouveau mandat.

## LE TRAIT D'UNION À L'HONNEUR

Le Syndicat Unifié, première organisation de la branche Caisse d'épargne et du groupe BPCE, s'est affilié à l'Unsa en 2004. Il ne pouvait manquer ce rendez-vous de démocratie syndicale qui se renouvelle tous les 4 ans. En marge des travaux et fidèle à ses habitudes, notre délégation a pris plaisir à échanger avec les congressistes, notamment lors de la diffusion matinale d'exemplaires du Trait d'Union à l'entrée de la salle de congrès. Le geste fut apprécié tout comme le contenu de notre publication.

Pascal Binet-Wasilewski



## FAITES LA SIESTE AU BOULOT, SINON VOUS SEREZ VIRÉS !

Quand l'économie reposait sur l'agriculture et l'industrie, la production individuelle déterminait le mérite de chacun : dormir au travail était alors réhabilitaire. Dans notre économie du savoir, où fleurissent les organisations par projets, c'est le résultat qui compte et non la façon de l'atteindre. Et si la sieste au boulot en était la clé ?

Ayant désormais compris les dommages inhérents au présentisme (cf. Trait d'Union n°129), les employeurs se creusent la tête : comment disposer de collaborateurs pas seulement présents, mais bien vigilants et engagés, acteurs d'une production de qualité ?

## DETTE DE SOMMEIL INQUIÉTANTE

Le bulletin épidémiologique hebdomadaire (BEH) de l'agence sanitaire Santé publique France, publiait récemment que, pour la première fois, la durée moyenne de sommeil des français était passée sous le seuil des 7 heures soulignant les conséquences néfastes sur la santé de cette « dette de sommeil ».

Le National Safety Council<sup>1</sup>, quant à lui, communique largement sur ce thème indiquant que près de 70 % des employés américains sont fatigués au travail. Il note que 35% de la population y dort moins de 7 heures par nuit et que, de 1985 à 2012, le nombre de ceux dormant moins de 6 h par nuit a augmenté de 30 %. Le constat est encore plus édifiant avec le recul : le sommeil nocturne a diminué de 1,5 à 2 heures depuis 60 ans... Et cela a un coût estimé à 410 milliards de dollars US par an en dépenses sociales.

## VITE... UN LIT !

Ce phénomène s'explique notamment par la disparition de la frontière entre vie professionnelle et vie personnelle, l'allongement de la durée du trajet domicile/travail et l'intrusion des nouvelles

technologies de communication. On lui doit une véritable épidémie de somnolence dangereuse à bien des égards et professionnellement contreproductive. Dans ce contexte, tout employeur avisé devrait inciter ses collaborateurs à rembourser leur dette de sommeil par une sieste quotidienne de 15 à 30 minutes, sieste dont la rentabilité a fait l'objet de solides analyses très documentées.

Considérant que des salariés fatigués ne peuvent donner le meilleur d'eux-mêmes et que, de ce fait, ils affectent le bon fonctionnement de l'entreprise, si vous êtes fatigués et ne faites pas la sieste au boulot, vous devriez être virés !

Bernard Charrier



1. NSC : organisme de service public à but non lucratif œuvrant pour la promotion de la santé et de la sécurité aux USA

## LAISSEZ ALLER VOS ÉMOTIONS POUR UN MIEUX-ÊTRE AU TRAVAIL

Et si la fatigue au travail, voire l'épuisement, était la conséquence d'une trop grande retenue de ses états d'âme et de ses émotions ?

Foin des cadences infernales, du Taylorisme et autre productivisme débridé. Tout cela appartient au passé, place à l'entreprise moderne et à la zen attitude !

En ce début de 21<sup>ème</sup> siècle, deux écoles se prévalent d'un management moderne. Elles prônent cependant des approches antagonistes : la maîtrise des émotions pour l'une, le lâcher prise aux émotions pour l'autre.

Laquelle faut-il encourager ? Aucune, selon Catherine Pourquier, professeur de conduite du changement à l'école de management *Burgundy School of Business*.

### ROBOTS HUMAINS

Les tenants de la « désentimentalisation » considèrent que la dimension personnelle et l'expression des émotions sont incompatibles avec la conduite d'une mission professionnelle. Ils préconisent de fait une attitude plus proche d'un fonctionnement robotique qu'humain.

Selon C. Pourquier, un tel fonctionnement est très dommageable pour les personnes. Le blocage des émotions, qui ne peuvent donc s'exprimer que dans le cadre privé, génère des tensions qui peuvent conduire à l'épuisement. Cela est d'autant plus exacerbé quand l'entreprise mène des changements organisationnels importants.

### S'AMUSER À TRAVAILLER

Prenant le contre-pied de ce fonctionnement déshumanisé, d'autres, au contraire, demandent à leurs salariés d'éprouver et d'exprimer leurs émotions dans le travail. Les GAFAs sont le symbole de ces formes d'organisation qui instaurent des espaces de travail laissant place à la détente, aux loisirs et au cocooning.

Là aussi, notre Universitaire pointe les dangers d'un tel fonctionnement qui gomme les frontières entre sphère privée et sphère professionnelle. Là, le mode cool et fun laisse paraître un monde lisse où le travail se mêle aux loisirs et à la convivialité. Il est donc facile de « s'amuser » à travailler... tout le temps ! Dans un tel univers, l'épuisement guette aussi le salarié de façon sournoise.

Ainsi, que les émotions soient réprimées ou recherchées, les conséquences sont identiques : épuisement et burn out !

### BON SENS

La troisième voie est celle du naturel et du bon sens. Il est vain (et dangereux) de vouloir dissimuler une partie de la personnalité des salariés. Ce sont les organisations du travail qui doivent s'adapter aux individus. Elles doivent le faire en intégrant la dimension humaine avec ses différences, ses goûts, ses humeurs et ses valeurs. Les individus et les entreprises ne s'en porteront que mieux, indubitablement !



Serge Huber

CONFÉRENCE DE PRESSE DU PRÉSIDENT DE LA RÉPUBLIQUE

## LE COMPTE N'Y EST PAS

L'UNSA est associée à 18 autres organisations au sein du Pacte du Pouvoir de vivre qui, ensemble, ont été attentives aux propos du Président de la République lors de sa conférence de presse du 25 avril. Elles ont fait part de leur ressenti dans un communiqué dont des extraits suivent...

## FACE À L'URGENCE SOCIALE, ÉCOLOGIQUE ET DÉMOCRATIQUE : LE COMPTE N'Y EST PAS !



Après des mois de mobilisation autour de la justice sociale et fiscale, de manifestations pour le climat et de consultation dans le cadre du Grand débat national, le rendez-vous était très attendu. Force est de constater que le compte n'y est pas sur de nombreux sujets essentiels, à commencer par l'absence de mesures concrètes permettant d'accélérer la transition écologique et solidaire. Que l'on pense à la rénovation démultipliée des logements passoires énergétiques, à la mise à contribution des activités polluantes comme le transport aérien, au financement des services de proximité, aux enjeux de santé-alimentation ou d'accès aux soins, les sujets cruciaux et fédérateurs sont pourtant sur la table !

### LES MANQUES SONT IDENTIFIÉS

Des millions de Français les plus pauvres, éloignés du travail ou qui ne payent pas l'impôt sur le revenu, ont été mis à l'écart de l'action prioritaire fixée au gouvernement, et ce quelques mois seulement après qu'ait été affichée l'ambition d'éradiquer la grande pauvreté. Rien concernant une plus grande distribution des richesses via une fiscalité plus juste alors que le flou est savamment entretenu sur de nombreuses mesures sociales, budgétaires, ou sur l'accueil des migrants...

L'absence de mesures concrètes pour préparer l'avenir, préserver la biodiversité, offrir un horizon à celles et ceux qui n'en ont plus, affaiblit un discours qui, par ailleurs, commence à apporter des réponses à de réels besoins ou rectifie utilement le tir des premières décisions du quinquennat. L'impulsion donnée aux Maisons des services au public est décisive pourvu qu'elle soit accompagnée d'une

ambition budgétaire adéquate. Tout comme la volonté exprimée de mieux accompagner le grand âge et la perte d'autonomie. L'effort en faveur des petites pensions permettra de tourner une page à condition de s'inscrire dans une ambition plus large du pouvoir de vivre des retraités.

### CONSTRUCTION PARTAGÉE

Au-delà du discours, l'appel à renouer le débat avec la société civile et la volonté affichée de s'engager dans une gouvernance plus partagée ne saurait prospérer sans un processus dans lequel l'exécutif acceptera le principe de la co-construction.

Nous prendrons notre part dans le processus de concertation si les règles sont claires et transparentes. Faire évoluer nos institutions, améliorer la représentativité des instances dans lesquelles s'exerce la démocratie et intégrer des citoyens tirés au sort dans notre fonctionnement démocratique, ne se conçoit qu'au service d'un projet d'élaboration collective.

Nous portons 66 propositions qui devront trouver une réponse lors des prochaines semaines et prochains mois. Notre mobilisation se multiplie sur les territoires, auprès des pouvoirs publics et des décideurs. Elle prendra la forme d'un observatoire de la transformation écologique et sociale, un observatoire du pouvoir de vivre, pour maintenir dans la durée le souffle des mobilisations sociales et climatiques qui traversent notre pays.

Patricia Cottard

## VU POUR VOUS

### LA LUTTE DES CLASSES

Réjouissant et Laïque

Paul et Sofia ont des principes. « Avant on avait des principes, maintenant on a des enfants ». Vont-ils y déroger devant ce dilemme : laisser leur fils Corentin (Coco, comme par hasard) dans l'école publique de leur quartier dit sensible, ou succomber aux sirènes rassurantes de l'école privée ? Dans cette fable foudroyante et impolie réalisée par Michel Leclerc et scénarisée par Baya Kasmi, sa compagne, il reprend,

comme dans « Le nom des gens », des thèmes qui lui tiennent à cœur : la mixité, l'immigration, le savoir vivre ensemble et la tolérance, avec un enthousiasme non dissimulé. Sans se départir de son humour et dans un désordre amusant, il donne avec ce film revigorant un peu de poésie à des sujets graves. C'est avec un plaisir manifeste qu'on retrouve un Édouard Baer réjouissant et une Leila Bekhti comme toujours

convaincante. Ils y interprètent avec gourmandise et une délicieuse fantaisie des rôles situés à gauche toute.

Nadia Peschard



SUICIDES AU TRAVAIL

## LE CAS ORANGE A-T-IL SERVI DE LEÇON ?

Le procès des dirigeants d'Orange pour harcèlement moral, dans l'affaire des suicides de salariés, nous invite à faire un point sur l'évolution des pratiques d'organisation et de management au sein des grands groupes. Les choses ont-elles réellement changé depuis cet électrochoc médiatique ? Rien n'est malheureusement moins sûr et les dérives se poursuivent...



L'histoire s'écrit généralement de la même manière. D'abord l'émotion qui suit l'annonce d'un suicide, puis les moments de doute, voire de culpabilité pour toute la ligne managériale de l'entreprise. Il y a ensuite un temps d'analyse, de réflexion pouvant générer parfois des préconisations ou la signature d'une charte. Et puis le temps passe, les postures réapparaissent, parfois plus violentes qu'auparavant. Souvent moins d'écrit mais plus de pression orale...

### ET L'HUMAIN DANS TOUT ÇA ?

Le psychiatre Christophe Dejours<sup>1</sup>, intervenant au titre d'expert lors du procès Orange (mai 2019), précise que les signaux restent au rouge en matière de risque de suicide, puisque « ce sont des gestionnaires qui dirigent les Hommes à partir de données quantitatives ». Il enfonce le clou, affirmant que « le suicide, c'est le haut de l'iceberg. C'est ce qui se voit. Et il y a tout ce que l'on ne voit pas : ceux qui sont malades, ceux qui ont capitulé. C'est un destructeur du monde social ».

### LA COSMÉTIQUE DES ACCORDS D'ENTREPRISE

L'employeur est juridiquement responsable s'il n'a pas mis en place une politique de prévention. Mais ce sont trop souvent des accords « cosmétiques » sur

la qualité de vie au travail qui voient le jour. Abordant régulièrement les questions de société (télétravail, handicap, égalité professionnelle...), ils traitent rarement de la santé, de l'organisation et du contenu du travail, comme le constate l'ANACT<sup>2</sup> dans son rapport de 2018. La régulation de la charge de travail, le lien entre les objectifs fixés, la performance exigée et les conditions de travail ne sont pas abordés... au prétexte que la loi ne l'impose pas. Pourtant, les chiffres sont clairs : en France, 20 000 accidents du travail sont, tous les ans, dus à une souffrance psychique liée aux conditions de travail !

### EN PASSER PAR LES TRIBUNAUX ?

Devant un dialogue social au point mort et le peu d'avancées sur la qualité de vie au travail, plusieurs spécialistes, dont Sandrine Foulon (liaisons sociales, alternatives économiques), estiment aujourd'hui que seule la peur des juges peut faire infléchir les dirigeants d'entreprises. La chambre sociale n'a-t-elle pas annoncé qu'elle serait vigilante sur une composante du devoir de prévention issue du droit européen : « l'entreprise doit adapter le travail à l'Homme et non l'inverse ».

Jean-David Camus

## ET DANS NOS ENTREPRISES ?

Malheureusement, les Caisses d'épargne « cochent toutes les cases » en matière de risque de suicide. Des drames sont survenus dans plusieurs entreprises du Groupe ces dernières années sans que cela ne remette en cause les pratiques managériales et les modes d'organisation, même lorsque les tribunaux condamnent des dirigeants (cf. article sur la faute inexcusable de la CERA dans le présent numéro P7).

On retrouve même des éléments communs avec la situation existante chez France Telecom dès 2008 :

- Changement de modèle technologique et économique (numérique)
- Volonté de faire diminuer drastiquement le nombre d'emplois
- Pression quotidienne sur les salariés pour une production accrue
- « Compétition » organisée par la direction entre les salariés
- Objectifs de rentabilité financière en perpétuelle augmentation

1. Psychiatre et psychanalyste, professeur au Conservatoire national des arts et métiers (CNAM) où il dirige l'équipe de recherche « Psychodynamique du travail et de l'action ». Auteur de nombreux ouvrages, spécialiste du suicide au travail.

2. L'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail : établissement public dépendant du ministère du Travail.

## BASF : UNE FÉDÉRATION EN PLEIN DÉVELOPPEMENT

La Fédération Banques Assurances & Sociétés Financières de l'UNSA poursuit son développement.

Avec la mise en place obligatoire du Comité Social et Economique depuis le 1er janvier 2018, toutes les entreprises du secteur privé sont dans l'obligation de procéder aux élections de leur nouvelle Instance de Représentation du Personnel. Même si le CSE est un profond retour en arrière quant au droit social, il a le mérite indirect de réaliser une pesée des forces syndicales en présence au sein des entreprises.

### LA FÉDÉRATION EN SOUTIEN

À ce titre et dans le cadre de ces élections, la Fédération est toujours fortement sollicitée pour aider, voire créer, des sections syndicales. Si l'UNSA dispose de la représentativité dans plusieurs branches, il est une branche symbolique dans laquelle, à ce jour, elle n'a pas pu s'implanter fortement : l'AFB (Association Française des Banques), constituée notamment des « 3 vieilles », à savoir Le Crédit Lyonnais, la Société Générale, la BNPP...

### DES SECTIONS EFFICACES

La Fédération dispose d'une section au LCL dont le dynamisme nous permet d'espérer que les résultats 2019 seront au rendez-vous. Déjà bien implantée en Ile de France, la section se développe dans de nombreuses régions.

Nous avons créé une section début 2018 à la Société Générale ; même si le résultat du 1er tour peut nous

laisser sur notre faim (6,44 %) notamment au regard de l'investissement des collègues sur le terrain, nous sommes quasiment sûrs d'avoir des élus UNSA à la SG et c'est déjà un très beau résultat à mettre à son actif.

Fin 2018, nous avons créé une section à la BNPP SA. Nous étions présents dans plusieurs filiales de la BNPP mais pas à la maison mère. C'est désormais chose faite et avec une très belle réussite car à la suite des élections, l'UNSA est créditée de 20,82 % de représentativité sur le périmètre des « centraux » (environ 35 000 salariés). Cela vient renforcer la représentativité que nous avons à BNPP Asset Management, BNPP Leasing solution et BNPP Personal Finance.

### SUR LA BONNE VOIE

La Fédération a beaucoup misé sur les élections CSE en général et sur l'AFB en particulier. C'est un investissement que nous avons décidé au regard des enjeux. Chaque réseau comptant de 40 à 60 000 salariés, les coûts de propagande sont en conséquence. Mais dès lors que nous avons des équipes motivées et compétentes, nous nous devions d'être à leurs côtés. Nous ferons le point d'ici fin 2019 pour savoir si l'objectif de représentativité est satisfait ; celui du développement est d'ores et déjà rempli.

François-Xavier Jolicard  
Secrétaire Général de la Fédération Unsa Banques Assurances & Sociétés Financières



## AH ÇA IRA !

Comme chacun sait, les privilèges seigneuriaux ont été abolis lors de la nuit du 4 août 1789. Tous les privilèges ? Palsambleu non !

Tel le petit village gaulois d'Astérix, il s'est trouvé un privilège pour résister à la grande éradication révolutionnaire

### GÉNÉROSITÉ CALCULÉE

En 1780, le duc de Choiseul a offert un bout du parc de son hôtel particulier parisien afin de favoriser la construction d'un nouveau théâtre, la Comédie-Italienne, qui deviendra plus tard l'actuel Opéra-comique. Le roi Louis XVI, en reconnaissance de ce geste généreux, lui accorda la propriété d'une loge de huit places, fort bien située, et cela

« jusqu'au dernier descendant mâle portant le nom de Choiseul ».

Le geste du duc de Choiseul était plus intéressé que ne le croyait le naïf Louis XVI : il espérait en fait que ce théâtre revigore le quartier et fasse monter les prix de terrains dont nombre lui appartenaient.

238 ans plus tard - curiosité du droit Français - le privilège demeure. Ainsi, toute la parentèle des Choiseul, les Miramon, les Fitz-James, les Lorgeril etc. se partageait, jusqu'à il y a peu, avec un amour de la musique dont elle ne s'est jamais départie au fil des années, les douze places (car elle en avait grignoté quatre en catimini) que l'Ancien régime lui avait attribuées.

### CASUS BELLI

Oui mais voilà, en 2015 l'Opéra-comique a fermé pour travaux. Il fallait en particulier installer une gaine d'aération qui ne pouvait passer que par la loge Choiseul. Résultat : à la réouverture, en 2018, les douze places sont réduites à cinq, dont trois seulement réellement praticables. Le sang bleu de ces fleurons de l'Aristocratie n'a fait qu'un tour. Ils menacent la direction de l'Opéra-comique d'un procès (plus incertain que nos deux siècles de républicanisme ne pourraient le laisser croire). Au moment où nous écrivons anxieusement ces lignes, la hache de guerre n'est pas enterrée. Les aristos réclament la suppression de la gaine d'aération et la remise en état *ante*. En échange de quoi ils accepteraient de participer aux charges de copropriété. Les roturiers de la direction proposent la jouissance perpétuelle de cinq ou six places à l'orchestre.

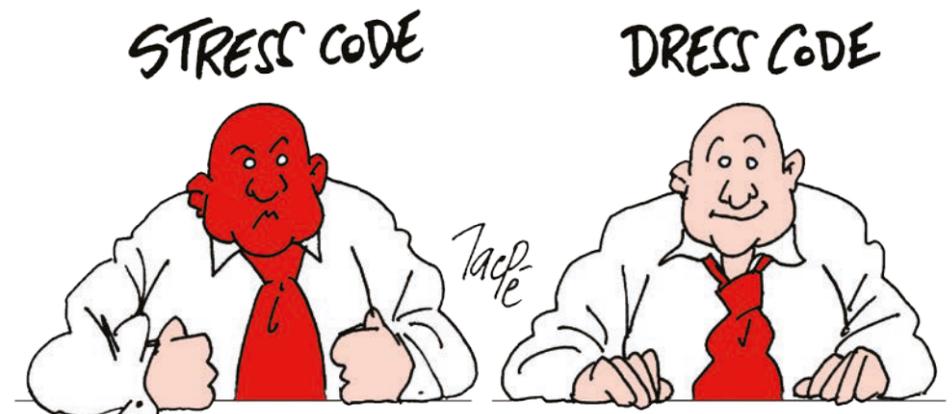
On se demande cependant de quoi ces ci-devant se plaignent. Après tout, il fut une époque où ce n'est pas la loge qui aurait été raccourcie, mais ses propriétaires.

Henri Bonetti



## SE DÉCONTRACTER DU NŒUD !

Certaines entreprises, quand elles ne fournissent pas la tenue de travail, affichent pourtant, dans un anglicisme qu'elles espèrent très branché, un *dress code*. Il est parfois assumé mais demeure souvent tacite, alors qu'il peut ne pas être anodin...



Certains salariés, épousant jusqu'au ridicule ce qu'ils estiment traduire la culture de leur boîte, y adhèrent scrupuleusement, quand ils n'y sont pas amicalement incités par leur hiérarchie. Ce faisant ne se mettent-ils pas en danger ?

Ainsi, s'agissant du port de la cravate, Christophe Rodo, jeune chercheur en neurosciences, s'est intéressé à une étude menée à l'université de Kiel (Allemagne).

Les chercheurs teutons ont réuni une trentaine de jeunes hommes (25 ans) vigoureux et en bonne santé, et les ont soumis à un examen d'imagerie par résonance magnétique (IRM) qui permet d'obtenir des vues en deux ou trois dimensions de l'intérieur du corps.

La moitié du groupe a été priée de nouer sa cravate et de serrer jusqu'à atteindre un « léger point d'inconfort ». La seconde moitié est restée col ouvert. Et en route pour un IRM de 15 mn !

### L'ÉTRANGLEUSE : UN SURNOM MÉRITÉ

L'imagerie a montré que lorsque les veines jugulaires sont comprimées au niveau du cou par la cravate nouée, le flux sanguin vers le cerveau diminue au moins de 7,5 % pour tous et même de 10 % pour un tiers des cobayes cravatés.

Pour ces jeunes hommes en excellente forme physique, outre le ressenti de douce strangulation, la conséquence est bénigne. En revanche pour des personnes plus âgées, fumant ou souffrant d'hypertension artérielle par exemple, cette réduction du flux sanguin irrigant le cerveau produirait des effets néfastes, comme un ralentissement de l'activité cérébrale et une diminution des capacités cognitives...

### MAINTENANT VOUS SAVEZ !

Ainsi, lorsque vous devez vous colleter un quinqu, raide comme un passe lacets dans un accoutrement qu'il pense en phase avec ses fonctions et l'image de l'entreprise, ne désespérez pas ! Comprenez que, refusant d'entendre votre argumentation, stressé par des responsabilités qu'il peine à assumer sereinement, il est simplement victime de cette étrangleuse qu'il noue consciencieusement chaque matin devant son miroir. Son cerveau est simplement en défaut d'oxygénation.

Inutile de s'énerver : conseillez-lui de se décontracter du nœud (de cravate) et de la jugulaire par la même occasion. C'est certain, le dialogue deviendra plus productif !

Bernard Charrier

## PARLONS DE DEMAIN

### DU PORTABLE D'HIER AU SMARTPHONE DE DEMAIN

Tout commença dans les années 80, quand le téléphone devint mobile. Ne se prétendant pas encore portable, il avait la taille d'une mallette (Radiocom 2000) : 60 000 abonnés français découvraient émerveillés la 1G. Et ce n'était là que la préhistoire...

Dans les années 90 apparut la 2G et le GSM. Le Motorola, avec son clapet recouvrant le clavier et son antenne télescopique, faisait fureur. Il était cependant profondément handicapé par une autonomie ridicule, sauf à opter pour une énorme batterie triplant le poids et le volume de l'appareil. À la même époque on tenta plus audacieux avec un tout petit combiné... malheureusement utilisable uniquement dans certains grands centres urbains et à condition de rester collé à une borne dédiée : le bi-bop fut un fiasco mais il montra la voie.

### À CHAQUE DÉCENNIE SA NORME

La norme GPRS puis Edge ajoutèrent à la voix la transmission de données par « paquets » : nous n'étions pas encore à la 3G mais on s'en approchait... En 2001, 35 millions d'abonnements mobiles étaient dénombrés en France (contre 34 millions de lignes

fixes). La bascule avait eu lieu et la conversion massive au mobile se confirmait.

L'augmentation des débits et la norme UMTS permirent l'avènement de la 3G dans les années 2000. Désormais, le mobile ne servait plus seulement à téléphoner mais il offrait l'accès à internet et on peut y lire des vidéos.

Les années 2010 consacrent la généralisation de la 4G et l'arrivée du streaming (musique et vidéo).

Les années 2020 seront celles de la 5G et des objets connectés (de l'enceinte à la voiture autonome, de la montre au réfrigérateur, etc.). Mais elles annoncent également la fin de certains supports physiques : ainsi on jouera en ligne sans console ni CD. X.Box ou PlayStation feront alors sourire, comme le minitel aujourd'hui.

### ET L'OUTIL QUE SERA-T-IL ?

Selon toute vraisemblance le smartphone de demain ne devrait plus poser de problème de stockage : Hitachi travaille déjà des plaquettes de quartz de 2 cm pour 2 mm d'épaisseur, gravées au laser et capable de stocker 360 To quand aujourd'hui on plafonne péniblement à 2 To.

Les problèmes d'autonomie devraient également être résolus. Des chercheurs ont développé des batteries reposant sur le son et des nano générateurs permettant de recharger l'appareil... en parlant au téléphone. D'autres recherches reposent sur l'énergie cinétique (il suffirait alors de marcher pour recharger son appareil) quand ce n'est pas la lumière du jour et les émissions d'antennes qui seraient appelées à alimenter l'outil.

L'écran pliable est déjà une réalité même si Samsung a connu quelques déboires en précipitant la sortie de son prototype, mais des solutions seront trouvées.

### ATTENTION AUX VIRUS !

Ce que l'on ne sait toujours pas en revanche, c'est comment ne pas s'infecter en posant sa joue contre son smartphone, puisque son écran s'avère être trois fois plus sale qu'une cuvette de toilettes négligée. Une étude britannique démontre qu'un écran de smartphone afficherait 84,9 unités d'infection par centimètre carré, contre 24 unités pour une cuvette de toilettes.

À vos lingettes... ou alors ne l'utilisez plus pour téléphoner !

Bernard Charrier

## CRÉPUSCULE

Voilà un livre remarquable autant par son contenu que par la personnalité de son auteur et par les conditions de sa publication.

Juan Branco est un jeune homme (moins de 30 ans) qui a écrit ce livre et l'a proposé à plusieurs éditeurs. Refus unanime. Il le met en ligne sur internet où il rencontre un immense succès. Deux éditeurs courageux (après avoir demandé à Branco de le « reformater ») se décident enfin à le publier. Un mois après sa sortie, et malgré un silence total (dans un premier temps) de tous les médias traditionnels, il est en tête des succès de librairie.

### DÉMONTRE LE MYTHE

Cette incroyable histoire éditoriale s'explique par le fait que Juan Branco s'empare d'une question que tout le monde s'est posée entre 2015 et 2017 : comment un homme jeune, venu de nulle part, sans expérience politique apparente, jamais élu, a-t-il pu accomplir un parcours politique éclair inédit en trois étapes : secrétaire général adjoint du cabinet de François Hollande, ministre de l'économie, Président de la République. À la légende du surdoué qui s'est imposé tout seul, par son seul charisme et par sa seule compétence, Juan Branco oppose une toute autre histoire, celle d'une oligarchie française qui s'est choisie un poulain en la personne d'Emmanuel Macron et l'a imposé au pays.

### DÉCORTIQUÉ DE L'INTÉRIEUR

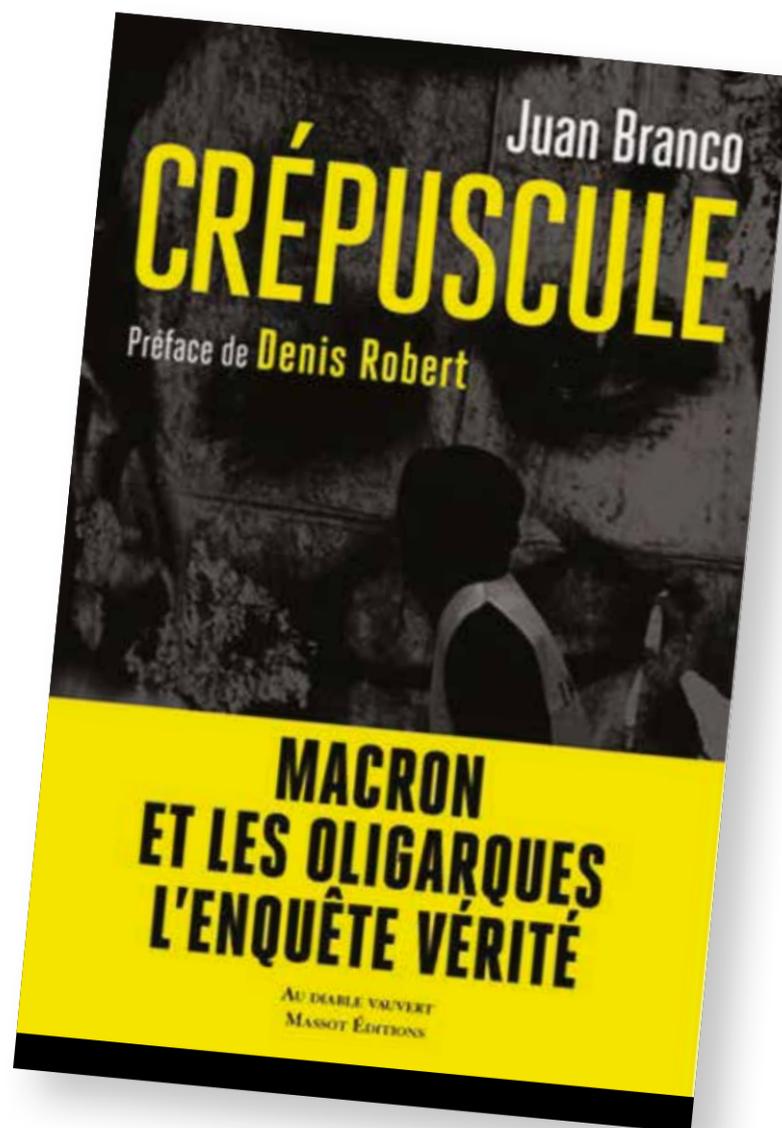
Il décortique la manière dont divers grands patrons, parmi lesquels il distingue tout spécialement Xavier

Niel, le patron de Free, Bernard Arnaud et Arnaud Lagardère, ont favorisé, en particulier grâce à leur maîtrise des médias (Niel est actionnaire du Monde et Lagardère patron de Paris Match), l'homme qui devait prendre les décisions « en faveur des 0,01 % les plus riches ». Juan Branco insiste sur le fait qu'il fait lui-même partie de ce monde (il est le fils d'un producteur de cinéma) et qu'il en connaît parfaitement les arcanes (écoles, parcours, réseaux etc.), même s'il a refusé d'en jouer le jeu.

### L'AUTEUR NE LAISSE PAS INDIFFÉRENT

L'emballement autour de Branco, en particulier sur les réseaux sociaux, ne doit pas cacher qu'il est critiqué. Les défenseurs du Président lui imputent des exagérations, de la mauvaise foi et une forme de ressentiment. Bien que ce soit le principe du livre, on peut aussi s'agacer du côté autocentré : il est beaucoup question de Juan Branco sous la plume de Juan Branco. Enfin, on peut trouver le style parfois un peu pompeux et verbeux. Mais le mieux est encore de lire le livre pour se faire une opinion. Il en vaut largement la peine.

Henri Bonetti



#### Crépuscule

Juan Branco  
Ed. Au Diable vauvert  
320 p. 19 euros

En complément, ou en remplacement, de la lecture du livre, on regardera la passionnante interview de Juan Branco sur le site thinkerview.  
<https://thinkerview.com/juan-branco-lillusion-de-la-democratie-en-france/>

# LE TRAIT D'UNION

LE SYNDICAT UNIFIÉ AGIT POUR CONSTRUIRE !

## ADHÉREZ

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

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

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.

## 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



Avec votre Smartphone flashez ce QR Code !



LE TRAIT D'UNION - Le Journal du Syndicat Unifié-Unsa - Numéro 130

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 3 : Fotolia

Dépôt légal : 2<sup>ème</sup> trimestre 2019 - 30000 exemplaires - Commission paritaire N°358 D 73 ISSN 2555-1671

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