

LE TRAIT D'UNION

LE SYNDICAT UNIFIÉ AGIT POUR CONSTRUIRE !

N° 133

DOSSIER

• AUTANT DE SCIENCE, POUR SI PEU DE CONSCIENCE !

.2

ÉDITO

.3

AUTO PROMO

.3

BANQUE

• L'ESCROC ET LES INCOMPÉTENTS
• LOBBYING BANCAIRE ET DÉPUTÉS-MARIONETTES

.4

ÉCHOS DU GROUPE

• INAPTITUDE
• BIDOUILLAGES DÉLÉTÈRES
• COMITÉ DE GROUPE - PRÉSENTATION
• STRATÉGIE IMMOBILIÈRE : LEGO OU MONOPOLY
• BOUTON VERT
• ILS NE POURRONT PAS DIRE QU'ILS NE SAVAIENT PAS
• VIVE LES VACANCES

.4.5.6

COIN DU CADRE

.7

INTERPRO

• PISSE-VINAIGRE RASSÉNÉRÉ
• PRIME MACRON : LA DOUBLE PEINE

.7

RETRAITÉS

• RETRAITES DUR, DUR D'ÊTRE RESPONSABLE

.8

SOCIÉTÉ

• LA FRANCE DES MILIARDAIRES
• LES NÉO-CENSEURS
• TOUJOURS PLUS HAUT POUR LES DIVIDENDES
• ALLO ! NON MAIS ALLO QUOI !
• RETOUR À L'ESCLAVAGE

.8.9.12

ENVIRONNEMENT

.9.10

VIE DES SECTIONS

.10

ILS ONT OSÉ

.10

PARLONS DE DEMAIN

.11

HISTOIRE D'EN RIRE

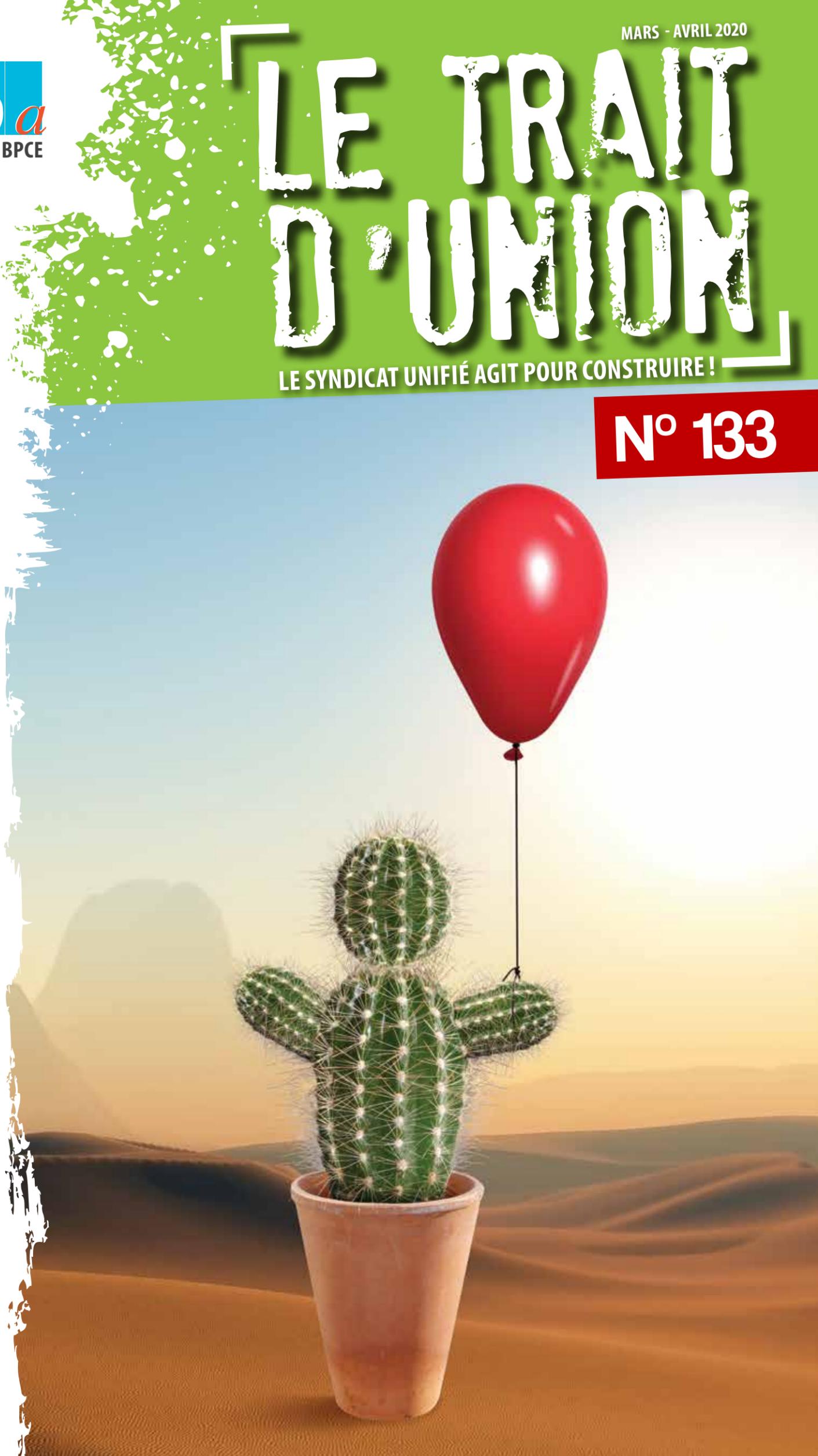
.11

LU POUR VOUS

.12

JUSTICE

.12



DOSSIER

IMPASSE DU CONSERVATISME PATRONAL
AUTANT DE SCIENCE,
POUR SI PEU DE CONSCIENCE !

AUTANT DE SCIENCE, POUR SI PEU DE CONSCIENCE !

C'est désormais un vieux débat, une vieille idée, qui revient régulièrement pourtant, et dont on s'aperçoit à chaque fois qu'elle n'a décidément rien perdu de son actualité : faut-il taxer les machines ?

Cette idée a été présente dans certains débats électoraux, généralement accompagnée de la fixation d'un revenu universel. Lors de la dernière campagne présidentielle, le candidat qui la portait a fait un piètre score. Mais est-ce l'idée que l'on a rejetée ? N'est-ce pas plutôt le candidat lui-même et l'usure du parti qu'il représentait ? Car au gré de l'évolution des méthodes de travail, des outils, des techniques, des besoins de la société, il s'avère de plus en plus qu'il devient impératif de trouver d'autres solutions.

« La manière dont sont taxées les entreprises rencontre ses limites ! »

Ainsi, au moment où nous écrivons ces lignes, le débat est vif sur le problème du financement des retraites. Le gouvernement, qui a accepté que le sujet soit traité par une Conférence à laquelle participent tous les partenaires sociaux, joue un peu à se faire peur. Il annonce un déficit cumulé de 113 milliards d'euros du système entre 2018 et 2030. Le procédé est vicieux, car si le chiffre est spectaculaire – et au demeurant contesté – il ne faut pas oublier qu'il est lissé dans le temps. L'effort à faire serait donc de dix milliards par an, chiffre qui est à la portée de la société française, d'une part si on se souvient que les régimes de retraites disposent de réserves importantes, et d'autre part si l'on admet qu'il existe des marges en matière de prélèvements obligatoires (surtout si l'on garde à l'esprit que dans quatre ans la charge de la CRDS s'éteindra). Évidemment, une telle idée fait sortir de ses gonds le patronat. Pourtant, ces marges existent bel et bien et elles peuvent financer aisément, non seulement les retraites, mais l'ensemble de notre système social. Encore faut-il savoir les capter en s'adaptant aux évolutions de la société.

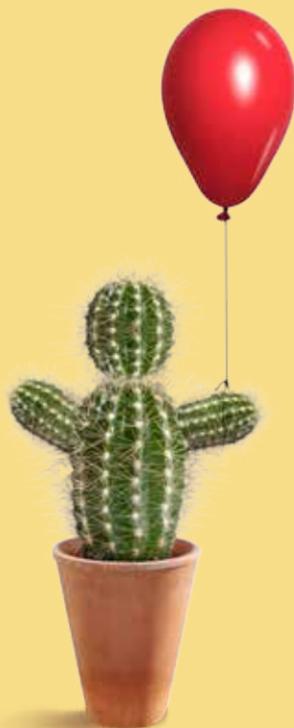
« Taxer les robots : de grands patrons en défendent le principe »

Les Caisses d'épargne ont été confrontées ces dernières années à la problématique que nous évoquons souvent du coefficient d'exploitation. Rappelons qu'il s'agit de la règle que se sont imposées les banques de faire impérativement baisser le ratio charges d'exploitation / produit net bancaire. Comme nos dirigeants, à la fois par de mauvais choix

stratégiques mais aussi, reconnaissons-le, à cause d'une évolution défavorable des taux, semblent avoir renoncé à faire progresser le PNB, ils estiment n'avoir d'autre choix que de faire baisser les charges. Comme chez nous les charges sont essentiellement celles de personnel, ils multiplient les manières de diminuer – comme nous l'illustrons dans les différents encadrés qui accompagnent cet article – ce qui sert justement aujourd'hui de base au calcul des cotisations sociales.

Parmi d'autres, l'idée de taxer les robots est une manière de sortir de cette spirale négative. Et ce n'est pas une idée iconoclaste ou subversive. Elle est défendue par certains patrons, jusqu'à Bill Gates, qui est bien placé pour avoir un avis pertinent sur la question. Car si le remplacement de l'humain par des robots, des machines, de l'intelligence artificielle, des algorithmes, et l'ubérisation des métiers, pose le problème de l'assise des cotisations sociales, il pose aussi celui de l'égalité entre les entreprises. Certaines études montrent qu'à horizon de dix ans nous serons passés de 25 % à 50 % de l'emploi occupé par des machines. Mais cette évolution sera mal partagée et il existera toujours des entreprises reposant plus massivement sur la main d'œuvre : entreprises de service en particulier et entreprises artisanales (PME ou TPE). Un monde dans lequel ces entreprises pourvoyeuses d'emploi seraient beaucoup plus taxées que celles – sur-robotisées et ubérisées – qui captent le plus gros de la valeur produite. Un tel monde serait porteur d'injustices et de conflits majeurs. Il n'est pas acceptable, et tôt ou tard la société dans son ensemble devra s'emparer du problème.

Louis Martin



PLUS QU'HIER, MOINS QUE DEMAIN !

À travers les différents plans stratégiques mis en place par le Groupe – et celui qui se termine cette année, TEC 2020, parachève le processus – nos dirigeants ont poursuivi un but unique : diminuer le nombre de salariés, diminuer le nombre de points de vente et pour cela déployer toutes les ressources de la digitalisation pour éloigner le client de l'agence, du conseiller commercial, du gestionnaire de patrimoine. On connaît les diverses étapes d'un processus commencé il y a bien longtemps : externalisation du client pour les services de base (retrait et dépôt d'espèces), multiplication des automates extérieurs (GAB/DAB), planification des rendez-vous, usage du téléphone ou des mails au détriment du contact physique, mise à disposition de tablettes, mise en place d'agences dites « collaboratives », bornes wifi en libre-service, nomadisme des postes de travail, suppression du poste d'accueil, diminution des points de vente, ouvertures intermittentes d'agences etc. Les Caisses d'épargne ont ainsi perdu 1 100 emplois en un an (de 2017 à 2018). Si globalement les banques ferment massivement des agences, c'est surtout les banques commerciales traditionnelles (BNP-Paribas, SG etc.) qui sont concernées. Les banques mutualistes sont plutôt dans le maintien ou la baisse mesurée... sauf les Caisses d'épargne qui ont fait disparaître 400 points de vente entre 2014 et 2018. Triste manière de se distinguer !

Le pire pourtant est peut-être à venir : on parle désormais de « murs d'automates », ou d'« agences multi-marques », c'est-à-dire le partage de locaux entre plusieurs banques, chacune accueillant ses propres clients selon les jours de la semaine. Ce qui est curieux, c'est que cette évolution est à la fois présentée comme un bienfait par nos dirigeants, mais également comme la source de toutes nos difficultés. Pour décrire cela on est allé chercher un joli mot d'origine théologique : l'attrition. Notre clientèle s'en va, et avec elle une bonne partie de notre produit net bancaire : les clients d'agences rurales que nous fermons ont l'outrecuidance de ne pas hésiter à aller voir ailleurs, ceux qui voient leur agence ouverte par intermittence ont le culot de passer leur chemin, ceux qu'on renvoie à des machines plutôt que mettre des humains devant eux ne nous aiment plus. Eh oui, nos patrons aussi ont leurs injonctions contradictoires ! Peut-être le moyen d'en sortir est-il de renoncer à certains dogmes qui, jusqu'à aujourd'hui, n'ont pas fait preuve de leur efficacité.

NON À L'UBÉRISATION DES EMPLOIS

Ainsi, au mois de février 2020, il s'est trouvé une Caisse d'épargne – celle de Bretagne-Pays de Loire – pour vouloir expérimenter l'« ubérisation » des métiers de la banque. C'est un rôle pionnier dont nous nous serions bien passés ! Il s'agit de créer – pour le moment dans les zones rurales – un Conseiller Indépendant Local (CIL), qui aurait les mêmes compétences que nos gestionnaires de clientèle, mais qui serait lié à l'entreprise par un contrat d'exclusivité, sans lien de subordination. En quelque sorte, comme un chauffeur Uber ou un livreur de repas Deliveroo. Le CIL serait rémunéré à la commission et sur la défense des stocks. Mais comme nous l'avons immédiatement dit dans une communication au personnel, il s'agit de l'introduction dans l'entreprise d'une concurrence déloyale qui relève à la fois de l'irresponsabilité et de la malveillance. Irresponsabilité car nous ne sommes ni des livreurs de pizza ni des chauffeurs de taxi et cela constitue une atteinte grave à la relation de confiance qui est à la base du succès séculaire – quoique bien abîmé depuis quelques années – des Caisses d'épargne auprès des Français. Elle nous fera plus de mal que de bien. Malveillance, car il s'agit à l'évidence, et une fois de plus, d'une étape supplémentaire dans l'agression contre les salariés et l'emploi, dans la volonté de faire, à n'importe quel prix, baisser les charges de personnel. Bien entendu nous nous battons bec et ongles contre cette évolution déplorable, dont nous espérons bien que l'Autorité de contrôle prudentiel et de résolution (ACPR), le gendarme bancaire, la désapprouvera.

TANT VA LA CRUCHE À L'EAU QU'À LA FIN ELLE SE CASSE !

Robotisation, digitalisation, ubérisation, le patronat fait assaut d'imagination pour faire baisser ce qu'il appelle des « charges » et que nous préférons, pour ce qui nous concerne, nommer des cotisations car elles sont intimement liées à la survie du modèle social que nous avons mis 70 ans à construire. Si ce modèle social disparaît, ou même s'il continue à subir l'érosion qui le mine depuis des années, de graves déchirements peuvent atteindre notre société. Personne n'a vu venir le mouvement des gilets jaunes. Pourtant si on avait un peu réfléchi, si on avait écouté ceux qui alertaient sur l'appauvrissement des classes moyennes et sur la marginalisation de la « France périphérique », on aurait pu éviter une crise majeure et traumatisante qui va nous impacter encore pendant de longues années. Asséoir la contribution des entreprises sur la seule masse salariale, ce n'est plus possible. Bien sûr, nous n'avons pas la prétention de connaître la solution technique à ce problème, mais tout ce qui a pour effet de supprimer de l'emploi : machines, ordinateurs, smartphones professionnels, algorithmes etc. doit entrer d'une manière ou d'une autre dans l'assiette servant de base au calcul des cotisations. Cela peut éventuellement passer par la TVA ou par le chiffre d'affaires. L'important est de ne pas perpétuer une situation où les entreprises créatrices d'emploi sont pénalisées pendant que celles qui le détruisent joyeusement se voient récompensées pour le seul bonheur de leurs actionnaires.

ÉDITO

...RUINE DE L'ÂME ?

Nos militants de la Caisse d'Épargne Bretagne-Pays de Loire (CEBPL) ont fait part de leur émoi lorsque la direction de l'entreprise a présenté un projet d'expérimentation sous le vocable « banquier & entrepreneur », consistant à confier le placement de produits et la défense des stocks à des « Conseillers indépendants locaux » (CIL) comme vous pourrez le lire ci-contre.

Nous avons réagi sans délai et avec fermeté à la présentation réalisée au Comité Social et Économique (CSE) de la CEBPL, au travers d'une note intitulée « Non à l'ubérisation des métiers de la banque ! »

Mobilisant l'intersyndicale la plus large, nous avons présenté une demande unanime des élus au Comité de Groupe pour une réunion exceptionnelle de l'instance, afin de l'éclairer sur les motivations et conséquences de cette « expérimentation ».

CIRCULEZ, IL N'Y RIEN À VOIR !

La réponse négative du Président Mignon ne s'est pas fait attendre, arguant que ce test n'a pas d'impact significatif sur la situation économique du Groupe BPCE. Il n'a même pas envisagé la tenue d'un Comité stratégique, laquelle aurait pourtant permis d'exprimer les inquiétudes nées de cette annonce, 9 mois à peine avant l'avènement du futur plan stratégique ! Ce test, dont on voudrait jusqu'à nous interdire de débattre nationalement, fait poindre un danger social susceptible de générer des réactions de tous

bords. Et nous ne serons évidemment pas les derniers à œuvrer en la matière. Alors que nous écrivons ces lignes, aucun signe d'apaisement, valorisant un dialogue social de qualité, n'émane de l'organe central du Groupe.

UNE BALLE DANS LE PIED ?

Sentant poindre la grogne et donc le risque, le président du Conseil d'Orientation et de Surveillance (COS) de la CEBPL a cru bon de venir au secours de son Président de Directoire en adressant un courrier à ses administrateurs. Le ton se voulait apaisant, expliquant que : « Le conseiller indépendant local serait exclusivement au service de la marque Caisse d'Épargne. Il bénéficiera du même niveau de formation que tout collaborateur. Dans le modèle que nous devons expérimenter, la Caisse d'Épargne restera bien la banque du client. Le conseiller indépendant local agira pour le compte de la Caisse, en respectant ses process et tous les aspects réglementaires. C'est bien la mise en œuvre de ces principes incontournables qu'il nous faudra expérimenter pour nous assurer qu'ils

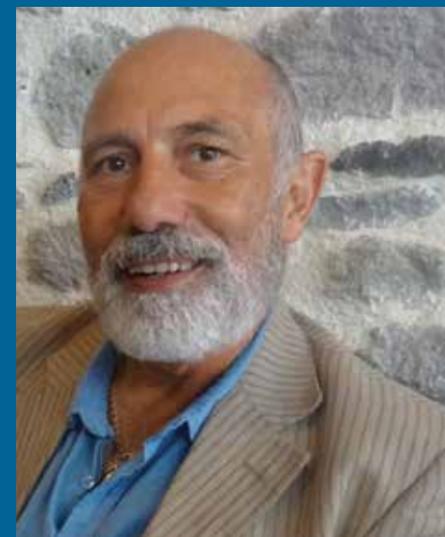
seront bien garantis à chacun de nos clients ». Les mêmes causes produisant les mêmes effets, nous avons consulté avec un vif intérêt l'arrêt très motivé du 10 janvier 2019 de la Cour d'appel de Paris, démontrant la totale dépendance du chauffeur de VTC vis-à-vis de la plateforme Uber, et de conclure au lien de subordination caractérisant le statut de salarié.

La CEBPL pourra-t-elle longtemps prétendre qu'entre elle et son ronflant « banquier & entrepreneur », il n'existe aucun lien de subordination ?

Ne prend-elle pas un risque à présenter en fanfare un projet sans même attendre le point de vue de l'Autorité de Contrôle Prudentiel et de Résolution (ACPR), dont nous pouvons imaginer, dans une activité très réglementée, qu'elle ait son mot à dire ?

Revendiquer autant de science pour si peu de conscience, n'est-ce pas cela la ruine de l'âme ? À cette dernière question, François Rabelais répondait déjà au XVI^{ème} siècle...

Philippe Donvito
Secrétaire Général



AGIR POUR CONSTRUIRE !

Bien plus qu'un slogan,
une véritable philosophie d'action

NOTRE HISTOIRE, NOS VALEURS

- Libre et autonome
- Fraternel et solidaire
- Engagé et responsable
- Professionnel et innovant

LE + ADHÉRENT

Une Protection Juridique
Vie Professionnelle



Flashez
ADHÉREZ

Adhérer au
Syndicat Unifié-Unsa,
c'est adhérer à l'UNSA !



L'UNSA ?
**C'est l'Union Nationale
des Syndicats Autonomes.**
Son slogan ? Libres ensemble !



L'UNSA,
une vision réformiste,
**le syndicalisme
des solutions !**



L'ESCROC ET LES INCOMPÉTENTS

Largement relayée par la presse, voici une histoire de détournement de fonds qui s'est passée à la Caisse d'épargne Aquitaine Poitou-Charentes (CEAPC), mais qui aurait presque pu se passer dans n'importe quelle banque...

Nous savons bien que la tentation est grande, d'autant que les salaires sont de plus en plus déconnectés de la réalité de la vie. Beaucoup d'argent circule devant nous, de l'argent physique et de l'argent virtuel. Bien entendu le fondement du métier est de savoir résister à cette tentation. D'abord pour des raisons morales évidentes et puis, accessoirement, parce qu'on a quand même de grandes chances de se faire rattraper par la patrouille. Nous avons tous au moins une histoire de ce genre à raconter, mais celle-là est particulière pour deux raisons.

FRUSTRATIONS

La première est que le collègue en question avait quelques raisons de se sentir frustré. Titulaire d'un master d'une prestigieuse université parisienne, il avait fait ses premières armes dans la finance aux États-Unis. Ayant rejoint les bords de la Garonne pour des raisons amoureuses, il n'avait trouvé que ce travail de Conseiller commercial, dont on sait à quel point il est désormais mal payé dans nos entreprises. Cependant, si tous les salariés mal payés se mettaient à taper dans la caisse, ce serait la Bérézina ! Notre individu avait donc une autre raison de se sentir frustré. Noir, né en Afrique subsaharienne, d'une famille au demeurant plutôt aisée, il subissait de déplaisantes remarques racistes. Son directeur d'agence l'avait surnommé Kirikou. Certes, Kirikou est un personnage plutôt sympathique, mais l'intention blessante était évidente, tout aussi grave que si on l'avait appelé « Blanche Neige » ou « Y'a bon Banania ». Bien sûr, ce n'est pas une excuse, tout juste une explication.

BANQUE, VRAIMENT ?

La deuxième particularité de cette histoire a trait au comportement de la partie « spoliée », la CEAPC. Disons, sans entrer dans les détails car il ne faudrait tout de même pas donner de mauvaises idées, que l'escroquerie était liée aux opérations de chargement des distributeurs de billets et de délestage. Le contrôle de cette Caisse est si performant qu'elle n'a pas découvert elle-même la malversation. C'est l'épouse de l'individu concerné, effrayée par cet afflux inattendu d'argent, qui l'a dénoncé. Devant l'évidence de la faute, le tribunal l'a condamné à six mois de prison avec sursis, une peine dans le fond peu sévère et qui a, semble-t-il, tenu compte de l'environnement raciste. Restait à évaluer le montant du préjudice de la Caisse. Facile, pensez-vous. Eh bien pas du tout. La Caisse n'en a pas été capable et le tribunal, après avoir fustigé dans ses attendus « l'absence de gestion rigoureuse de cet établissement démontrée par (son) incapacité à chiffrer un préjudice et l'absence de contrôle », a décidé de ne pas accorder le moindre kopeck à la CEAPC.

Celle-ci a fait appel. Espérons que ce sera l'occasion de corriger cette légère impression que l'on ressent, à ce stade, d'avoir affaire à des guignols.

Agathe Prévost



ÉCHOS DU GROUPE

DÉCLARATION D'INAPTITUDE SANS CAUSE RÉELLE ET SÉRIEUSE

Un « Plan Moyen Terme » est en cours à la Caisse d'épargne Grand Est Europe (CEGEE) : 850 départs d'ici fin 2022... pour seulement 300 embauches annoncées ! La saignée est sérieuse.

Sa mise en œuvre ne connaît pas de retard, les départs se multipliant à tous les étages de la fusée, sans la moindre anticipation : 280 depuis début 2019 ! Part qui veut, quand il veut.

Mais cela ne suffit pas à nos dirigeants qui n'ont de regard que sur l'évolution du coefficient d'exploitation passant en priorité par la réduction des charges. Il faut accélérer le mouvement et comme le « volontariat » ne suffit pas, des populations cibles sont identifiées pour aboutir à leurs fins.

Depuis quelques mois, la DRH porte son dévolu sur des salariés bénéficiant d'aménagements de poste requis par la médecine du travail : sans eux, pas d'aptitude ! Cela fait des années que ça dure sans poser de soucis particuliers. Bref, un traitement en bonne intelligence de situations individuelles souvent liées à maladie, accident, handicap, etc.

DES VICTIMES CIBLÉES

Or, au prétexte de réorganisations, la DRH a changé son fusil d'épaule ; un Gestionnaire de clientèle, par exemple, doit assumer seul l'intégralité des missions attachées à sa définition d'emploi. Plus aucun aménagement n'est désormais envisageable... S'ensuit une visite à la médecine du travail, qui constate la non réponse de l'entreprise aux conditions d'éligibilité du salarié à l'aptitude requise pour exercer tel ou tel emploi. Si la conclusion aboutit à l'inaptitude, la sentence tombe sans le moindre sentiment : licenciement !

IL FALLAIT OSER

Comment le Directoire ose-t-il s'inscrire dans une telle démarche qui touche des collègues dont l'extrême difficulté qu'ils ou elles auront à retrouver un emploi sonne comme une évidence ?

Comment ces dirigeants peuvent-ils cautionner cette politique qui vise des salariés se trouvant souvent dans cette situation suite à un accident de travail, à une agression, à une incivilité, à une surcharge de travail, à un abus de pression ?

Comment la CEGEE peut-elle sciemment condamner ces personnes alors même que la Branche Caisse d'épargne vient de signer le 5^{ème} accord En faveur de l'emploi

et de l'égalité des chances des personnes en situation de handicap dont le préambule nous livre ces mots : « Dans le cadre de leur engagement sur la diversité et la promotion de l'égalité de chances, les Caisses d'Épargne déploient depuis 2006 une politique visant à favoriser l'intégration sociale et professionnelle des personnes en situation de handicap... ...Il traduit (l'accord) la volonté des parties prenantes de consolider et amplifier la politique handicap, que ce soit au niveau de la branche ou au niveau des entreprises qui la constituent. » ?

ILS L'ONT FAIT !

C'est ainsi qu'une collègue, victime d'un accident de travail il y a 10 ans, bénéficie depuis d'un aménagement de son poste en agence, à la plus grande satisfaction de sa hiérarchie d'ailleurs. Eh bien, avec cette stratégie de la DRH, elle s'est vue retoquée par la médecine du travail obligée de lui signifier son inaptitude. Avec le soutien du Syndicat Unifié-Unsa, elle attaque cette décision en justice. Il est fondamental d'agir et vite car d'autres situations semblables sont en cours d'exécution...

Le SU-UNSA, signataire des 5 accords « Handi » de la Branche, condamne un tel manque de loyauté de la part de dirigeants qui, au-delà de pouvoir afficher des valeurs RSE pour valoriser leur étoile, n'hésitent pas à bafouer la signature du chef de Réseau en éjectant des salariés dont l'état de santé nécessite un minimum de considération. Putain de coefficient d'exploitation !

Jean-David Camus



LE LOBBYING BANCAIRE ET LES DÉPUTÉS-MARIONNETTES

En 2010, le Comité de Bâle¹ s'était mis d'accord sur de nouvelles règles dites « Bâle III », visant à renforcer les exigences de fonds propres des banques, en qualité et en quantité. Ces mesures intervenaient en réponse à la crise financière de 2008. Il aura fallu attendre 2017 pour qu'un nouvel accord (minimum) soit trouvé. Pour être applicables au niveau de chaque état, ces nouvelles dispositions doivent être transposées, en droit français notamment.

À LA MANŒUVRE

Jugeant ces nouvelles mesures trop contraignantes, le lobby bancaire hexagonal est intervenu auprès d'un groupe de députés pour tenter d'en limiter les effets. Leurs démarches ont abouti le 7 janvier dernier à l'adoption d'une résolution invitant le gouvernement à œuvrer pour que des « ajustements » soient trouvés, lors des travaux de transposition, afin de ne pas augmenter significativement les exigences de fonds propres des banques.

QUELLE CRISE ?

La manière dont le sujet a été traité en séance est significative de la forte influence du lobbying mais aussi de la faiblesse du citoyen député, dès que le sujet devient

quelque peu technique. Les banques sont opportunément venues au secours de ces députés en les alimentant d'arguments clé en main que les élus n'ont eu qu'à régurgiter en séance. Les banques ont servi quelques arguments adaptés à leurs auditoires. À savoir que la nouvelle réglementation aboutirait à des effets contraires à ceux recherchés, voire ne servirait à rien. Pourquoi donc faire payer un lourd tribut au financement de l'économie française ?

Les banquiers (et leurs diligents serviteurs) ont la mémoire courte. Auraient-ils déjà oublié la crise des *subprimes*, les déboires du monde bancaire et la mise à contribution de la finance publique qui en a résulté ?

Parions qu'à la prochaine crise bancaire ils auront des arguments adaptés... pour se soustraire à leurs responsabilités !

Serge Huber

¹ Le Comité de Bâle sur le contrôle bancaire, réuni les banques centrales et autorités financières du monde entier.

BIDOUILLAGES DÉLÉTÈRES

« Dieu se rit des hommes qui se plaignent des effets dont ils chérissent les causes » - Bossuet

Lorsqu'ils sont confrontés au ralentissement économique et obnubilés par l'atteinte d'objectifs purement financiers, la plupart de nos dirigeants mettent en place toutes sortes d'actions pour réduire les coûts : fermeture d'agences, réduction d'effectifs, recherche de liquidités, externalisation des activités, réduction des budgets... Les plus avisés (il en reste peu) tentent de préserver leurs équipes, conscients du coût que représentent leur recrutement et leur formation. Mais bon nombre privilégient les résultats à court terme. Ainsi, préfèrent-ils tailler à la hache, sans se soucier un seul instant de l'impact de ces réductions d'effectifs sur la satisfaction de leurs clients. Les mêmes dirigeants, ou ceux qui leur succèdent, s'émeuvent ensuite de l'attrition clients, des indicateurs de satisfaction en berne, des parts de marché perdues.

DÉVOUEMENT SANS FAILLE

Ainsi à la CEPAC, constat est fait qu'après avoir fermé une agence sur quatre, après avoir supprimé des centaines d'emplois, ce sont des dizaines de milliers de clients (plus

de 160 000) qui sont partis à la concurrence. Le bilan est lourd mais qu'à cela ne tienne. Les injonctions, pour ne pas dire les incantations, souvent contradictoires assénées par la gouvernance lors des multiples conventions devraient suffire : « Exigence sur fond de Bienveillance, Responsabilité et engagement, (re)Conquête et efficacité, Confiance à tous les étages et surtout motivation de tous les instants... ». Bref, les collaborateurs sont conviés à un dévouement sans faille pour cette belle entreprise où il fait bon vivre... En revanche, chacun comprendra qu'on ne peut à la fois dépenser des dizaines de millions d'euros dans la réfection d'agences collaboratives ou de nouveaux sièges... et procéder à des augmentations salariales, fussent-elles légitimes et méritées.

SINISTRE ÉQUATION

D'avantage de satisfaction clients mais moins de ressources humaines pour les traiter. Certes, a-t-on largement progressé dans les services digitaux offerts, mais cela suffit-il à garantir la proximité géographique et relationnelle qui faisait notre ADN ?

Sans doute les membres de COS applaudissent-ils ces décisions à effet immédiat sur les résultats en actant leur satisfaction par une confortable augmentation des émoluments de nos dirigeants quand, dans le même temps, un maigre 0,5 % d'augmentation générale est concédé aux salariés ! S'interrogent-ils sur les effets à long terme de cette sinistre équation ? Car si multiplication des licenciements, départs et autres démissions égale profits à court terme, nul doute que démotivation des équipes plus frustration des clients égalent mort assurée à moyen ou long terme. Toute crise a une fin, et jamais les clients n'ont attaché autant d'importance à la façon dont leurs fournisseurs traitent leurs équipes. Il est suicidaire de l'oublier car tous auront la mémoire longue le moment venu.

Franck Delagrande



STRATÉGIE IMMOBILIÈRE : ENTRE LEGO ET MONOPOLY

Encore en construction, les tours Duo, hautes respectivement de 120 m et 180 m et offrant 90 000 m² de bureaux, étaient annoncées en 2017 comme devant accueillir entre 6 000 et 6 500 salariés de Natixis (ainsi que des commerces et un hôtel quatre étoiles de 120 chambres) !

MAIS ÇA, C'ÉTAIT AVANT...

En 2019, surprise : les salariés de BPCE SA sont censés rejoindre eux aussi les deux tours. Y aura-t-il suffisamment de place pour tout le monde ? Évidemment non... En outre, les 1 500 salariés de BPCE ont été rejoints par près de 700 salariés venus de filiales de Natixis, ainsi que par une centaine de salariés venus du Crédit Foncier de France et de BPCE International ! Il va donc falloir d'entrée de jeu se serrer, au fond de cette boîte, comme disent les sardines...

LA POLITIQUE DU NOMADISME

Ces dernières années, de nombreux déménagements ont affecté les salariés de BPCE. Ils ont en effet été dispatchés, parfois temporairement dans le cadre de travaux d'aménagement, parfois pour des durées plus longues, sur d'autres sites du groupe. Il est vrai que celui-ci n'en manque pas dans ce quartier qui va, en gros, de la gare d'Austerlitz à la Bibliothèque Nationale de France. L'immeuble d'Avant Seine héberge, depuis 10 ans, l'essentiel des salariés de BPCE, mais on en trouve également dans l'immeuble du Malraux, celui de la rue Braudel, celui de Parc Avenue, celui d'Odyssey, sans oublier ceux qui ont rejoint les locaux de Wework ! Cela commence à faire beaucoup tout de même ! On aurait pu penser qu'un déménagement de l'ampleur de celui qui est aujourd'hui programmé permettrait au moins de rapprocher l'essentiel des troupes... Mais c'est probablement tout l'inverse qui va se passer et les différentes briques du lego immobilier ne sont pas près d'être rassemblées.

BASTON DANS LES DEUX TOURS

Au moment où Laurent Mignon vante les mérites de la Communauté BPCE, de la transversalité et de l'intelligence collective, on a du mal à saisir la logique qui préside

à ce regroupement qui n'en est pas un. Il concerne en effet deux entités qui n'ont pas réellement vocation à travailler ensemble, tout en maintenant éparpillées celles (de la Communauté) qui, inversement, devraient être amenées à collaborer au quotidien. Sans parler de l'inévitable guerre de territoires et de pouvoirs que cela va générer (et qui a d'ailleurs déjà commencé) entre Natixis et BPCE, partie pour durer quelques années dans ces tours qui pourraient bien devenir infernales.

STRATÉGIE OU BRICOLAGE ?

Sur le plan social aussi, on a du mal à percevoir les bénéfices que les salariés de BPCE vont retirer de ce projet. Après avoir passé, pour les plus anciens, 15 ans dans un quartier en chantier permanent et initialement dénué de tout commerce de proximité, ils vont devoir le

quitter au moment même où il commençait à devenir agréable... pour rejoindre précisément un nouveau quartier, à proximité du périphérique, où tout reste à construire ! On retourne donc à la case départ, et sans toucher vingt mille ! La direction aura beau jeu de répondre qu'on aurait pu déménager ailleurs (les tours Duo ne sont pas si éloignées que cela d'Avant Seine), dans une obscure banlieue... et elle ne manquera pas de mettre en avant le rideau de fumée de la norme WELL (portant sur la qualité de l'air, de l'eau, la lumière, le confort, etc.) censée favoriser le bien-être en entreprise. Il n'en reste pas moins que la situation des salariés de BPCE SA (comme peut être celle des salariés de Natixis) ne sera pas améliorée par ce nouveau déménagement qui ressemble davantage à du bricolage d'amateur qu'à une véritable stratégie immobilière d'entreprise.

Didier Giraud



COMITÉ DE GROUPE BPCE

L'UNSA CONFIRME SA PREMIÈRE PLACE

Le Comité de Groupe (CDG) est l'émanation de l'ensemble des Comités Sociaux et Economiques (CSE) du Groupe BPCE. Il travaille, lors de ses 2 réunions annuelles (hors éventuelle séance extraordinaire) sur les résultats sociaux et économiques du Groupe et il est informé des décisions stratégiques et des évolutions de l'organisation globale. Il est composé de 30 représentants désignés pour 4 ans, parmi les élus des CSE, par les organisations syndicales sur la base des résultats obtenus dans les élections locales. Son renouvellement, conformément à l'accord en vigueur, s'est effectué en juillet 2019 bien que toutes les élections CSE n'aient pas été réalisées à cette date. Ces résultats, confirmés par les élections finalisées dans le second semestre, ont placé l'Unsa à la première place avec 8 postes. Les autres postes sont attribués ainsi : CGC 7 postes, CFDT 5, CGT, CFTC et FO 3 chacune, SUD 1.

Ce résultat nous a permis de porter au poste de Secrétaire du CDG Stéphane DUMAS, Secrétaire du CSE de la CEAPC. Il lui appartiendra d'affirmer la place de cette instance au sein du groupe, compte tenu notamment des évolutions envisagées et des enjeux associés... Les derniers événements (cf. Conseiller Indépendant Local) en sont la parfaite illustration.

Au travers des 16 membres UNSA (8 titulaires et 8 suppléants) BPCE SA, NATIXIS, les Banques Populaires dont le Crédit Coopératif et les Caisses d'Épargne sont équitablement représentées.

Au cours de cette période de transformation profonde le groupe BPCE aura tout intérêt à s'appuyer sur cette instance d'échange et de confrontation constructive, désormais en ordre de marche.

Philippe Bergamo
Représentant syndical Unsa
au Comité de groupe BPCE

LE SACRE ANNONCÉ DU «BOUTON VERT»

Le saviez-vous ? La nouvelle solution RH à la Caisse d'épargne Grand Est Europe (CEGEE) répondrait au pseudo « Bouton vert » ! C'est en tout cas la réponse apportée par le directoire au dossier si sensible des heures supplémentaires...

Pour bien apprécier la situation, il suffit d'avoir à l'esprit les données CEGEE en la matière : l'équivalent de 0,8 heure supplémentaire annuelle par salarié du front de vente en 2018 et 1,1 en 2019 déclarées par l'entreprise. Ils n'ont même pas honte de présenter des chiffres ridiculement bas, sans commune mesure avec la réalité du terrain.

LA RÉALITÉ EST TOUTE AUTRE

L'intersyndicale CFTD, CGC, Sud et SU-UNSA livre quant à elle d'autres chiffres qui tendent à apprécier le volume d'heures supplémentaires effectué par salarié du front de vente à quasiment 1 mois de salaire dû chaque année !

Sacrée économie réalisée par un employeur qui n'a d'yeux que pour le dogmatique coefficient d'exploitation... indicateur largement influent sur le niveau de part variable du directoire ! Quant au risque de se voir chahutés par l'administration pour travail dissimulé, les dirigeants d'aujourd'hui n'en ont que faire, les complications judiciaires ne risquant guère d'intervenir avant la fin de leur mandat en CEGEE du fait de la lenteur des procédures. Le bébé reviendra aux suivants ! Il n'empêche, cette question des heures supplémentaires préoccupe tout de même

le président du CSE. C'est ainsi qu'à la réunion de novembre, il n'est pas venu les mains vides et a présenté aux élus le remède aux Heures Sup' : le Bouton vert !

ÉRUPTION DU BOUTON

Rien d'original, il s'agit d'une simple icône installée sur le poste de travail, dont la vocation se cantonne à signaler au salarié, entre 18h15 et 19h30, qu'il se trouve au-delà des horaires collectifs auxquels il est soumis. L'alerte retentira toutes les 10 minutes et il lui suffira de cliquer dessus pour disposer d'un nouveau temps de travail supplémentaire de 10' ! A priori, au terme de cette période qui conduit mine de rien à 1h15, le poste de travail sera automatiquement déconnecté. Belle avancée !

On pourrait imaginer que chaque clic sur le Bouton vert alimente un compteur d'Heures Sup' par tranches de 10', avec déclenchement automatique soit du paiement, soit de la récupération. Que nenni ! Certes des compteurs existeront bien... mais l'employeur n'entend pas faire d'autre usage des états produits que de « les étudier pour identifier là où c'est récurrent et significatif » selon le DRH ! Gageons qu'il y a peu de chance que le CSE ait connaissance des dits états.

Et si ce dispositif et l'exploitation qui en sera faite ne peuvent satisfaire les organisations syndicales, elles ont voulu jouer le jeu en demandant son extension entre 7h du matin et l'ouverture de l'agence ainsi qu'à la pause méridienne.

MAIS ÉRUPTION CANTONNÉE

Refus catégorique, « l'entreprise n'a pas vocation à faire venir les collaborateurs à 7h du matin ni à les faire rester jusqu'à 20h ».

Les vertus accordées au Bouton vert en fin de journée ne sont donc a priori pas transposables aux autres périodes de la journée se situant en dehors des horaires collectifs dont dépendent les salariés du réseau. Reste le pointage, en place à la CEIDF, qui fonctionne très bien depuis belle lurette. « Oui, mais la Caisse d'épargne Ile de France a sa propre histoire » ne manque pas d'affirmer Bruno Delétré, président du Directoire. Et nous en CEGEE, on vient de nulle part ? Royal !

Jean-David Camus

BOUTON VERT : L'ANTI-HEURES SUP'



ILS NE POURRONT PAS DIRE QU'ILS NE SAVAIENT PAS...

Dès la mise en œuvre par le Groupe BPCE du plan d'orientation stratégique 2018-2020, dénommé TEC 2020, et sa déclinaison locale à la Caisse d'épargne Aquitaine Poitou-Charentes sous le vocable Réseau humain et digital (RHD), nous avons alerté nos dirigeants sur les risques inhérents à ce nouveau modèle d'organisation. En vain...

Le CHSCT de l'époque avait diligenté une expertise soulignant les conséquences néfastes pouvant découler de cette réorganisation discutable. L'absence d'évaluation de la charge de travail et le sous-effectif chronique étaient les principaux problèmes identifiés. La direction, qui se voulait rassurante, promettait alors d'apporter les solutions et ajustements nécessaires. Hélas, deux ans plus tard, force est de constater que les promesses n'ont pas été tenues. Les enquêtes régulières menées en agence par nos soins et les récentes constatations des inspections du travail vont dans le même sens : stress, mal-être, épuisement professionnel (burn out), perte de sens, heures supplémentaires, pressions insupportables et objectifs inatteignables... n'en jetez plus !

Alors nous aurions pu, comme certaines sirènes nous poussaient à le faire, activer la procédure de « droit d'alerte » avec toutes les contingences et conséquences parfois excessives et autoritaires. Nous avons fait le choix du dialogue et de la construction en offrant la possibilité aux dirigeants d'engager sans délai des négociations sur ces sujets sensibles, car le rétablissement rapide d'un environnement de travail cohérent, sain et préservé est un impératif avec lequel nous ne transigerons pas.

Cette nouvelle chance laissée à la concertation a ses limites : les dirigeants de la CEAPC doivent en avoir conscience et prendre toute la mesure de l'urgence, notamment à l'aube d'un nouveau plan d'orientation stratégique qui bénéficiera de toute notre attention.

Nathalie Hurtaud

IL Y A URGENCE

Si nous restons perplexes, encore aujourd'hui, sur l'intérêt économique de ce modèle d'organisation commerciale, notre principal sujet d'inquiétude porte sur la santé physique et mentale des salariés. Nous avons donc adressé une alerte solennelle aux présidents de directoire et de COS qui ne peuvent plus prétendre ignorer cette situation délétère. En effet, parmi les différents acteurs, seuls nos dirigeants restent ancrés dans leurs certitudes, faisant fi des constatations et conseils des professionnels et autres représentants du personnel.



VIVE LES VACANCES !

Si nous sommes unanimes à adhérer sans réserve à cette exclamation, celle-ci n'est pas perçue par tous de la même manière. À la Caisse d'épargne Languedoc Roussillon (CEL), quand arrivent les vacances scolaires, le casse-tête commence pour la Direction...

Lors de la réunion du Comité Social et Économique (CSE) de janvier, la direction déclare que, pendant les vacances de Noël, la CELR a réalisé un test consistant à fermer certains petits points de vente qu'il était difficile de maintenir ouverts, compte tenu de la faiblesse des effectifs. Et de nous indiquer que cette expérience sera réitérée pour les vacances de février, durant une semaine et dans de très petites unités.

SE DONNER LES MOYENS

Nous condamnons cette pratique ; pas le droit aux congés payés bien sûr, mais la manière de gérer des événements récurrents et prévisibles impactant les effectifs, comme la période des vacances scolaires. Nous savons bien que notre métier n'est ni des plus populaires, ni des plus attractifs. Mais trouvons pour quelles raisons et comment donc le rendre plus attrayant ! Pour notre part nous avons quelques pistes...

Remettons l'Humain au centre du débat ! Nous aurons l'occasion de développer ce point mais affirmons dès maintenant que les directeurs de groupe doivent réfléchir à une optimisation des moyens au sein des agences dont ils sont chargés d'assurer la gestion.

DIRIGER C'EST PRÉVOIR : VRAIMENT ?

Les périodes de vacances scolaires étant nombreuses, réitérer en conséquence cette pratique de fermeture temporaire et saisonnière de certains points de vente présente un grand danger pour la pérennité

de ces implantations. C'est mettre en péril le service de proximité auquel nos dirigeants prétendent pourtant être attachés. Nul ne pouvant se prévaloir de ses propres turpitudes, nous ne leur permettrons pas d'arguer une baisse de production, conséquence des fermetures évoquées plus haut, pour expliquer la disparition de ces agences de proximité, et ce bien qu'ils s'essaient régulièrement à cette tactique.

Laurence Pages



UN STATUT DE PLUS EN PLUS CONTRAIGNANT ET DE MOINS EN MOINS RÉTRIBUÉ

Intermédiaire entre la direction et les employés, traduisant les objectifs stratégiques de l'entreprise en plans opérationnels, responsable des résultats de ses équipes auprès de sa hiérarchie, le cadre manager doit être à l'écoute de ses collaborateurs, les motiver, les conseiller, les soutenir, etc. Voilà pour la théorie. Dans les faits, il se sent taillable et corvéable à merci, situé entre le marteau et l'enclume, et sans véritable reconnaissance...

Qu'ils soient managers ou experts, les cadres constituent environ un tiers du personnel des Caisses d'Épargne (CEP). Cette proportion, qui augmente tendanciellement, se retrouve peu ou prou dans les Banques Populaires (BP) et plus largement dans l'ensemble du système bancaire français. Elle est, en revanche, inversée dans des entreprises spécialisées comme Natixis ou BPCE SA dans lesquelles cette proportion se situe plutôt entre 75 % et 80 % de cadres.

DES CONDITIONS DÉGRADÉES

Depuis le début des années 1990, ce statut franco-français un peu flou, qui pouvait également s'acquiescer à l'ancienneté, s'est progressivement transformé au gré des évolutions de la législation et de l'organisation des entreprises. Désormais, et notamment dans notre branche, les cadres sont rappelés à leur condition dans tous les domaines de leur activité : horaires élastiques et trop souvent excessifs, contrainte sur l'exercice du management, adaptabilité, agilité et forte pression subie quant à l'atteinte des objectifs fixés et des résultats attendus. En parallèle,

leur autonomie et leur capacité à influencer sur des décisions, qui relèvent pourtant de leur périmètre, se réduisent comme peau de chagrin.

*Last but not least*¹, leurs rémunérations sont tendanciellement et en moyenne à la baisse. Alors que la caisse de retraite historique des cadres (AGIRC) vient d'être fusionnée avec celle des non cadres (ARRCO), il est utile de rappeler que le changement de taux de cotisation se situe au-dessus du Plafond Annuel de la Sécurité Sociale (PASS = 41 136 € en 2020).

RECONSTRUIRE LA RELATION

De manière lapidaire mais factuelle, la reconnaissance de l'entreprise à l'égard de ses cadres devient inversement proportionnelle à son exigence à leur égard, en matière de posture, de productivité et de résultat. Il devient donc urgent pour les partenaires sociaux de redéfinir un statut du cadre qui corresponde à la réalité du XXI^{ème} siècle. Ce siècle a déjà 20 ans, alors que l'univers du travail s'est transformé, nous vivons encore sur des règles et des processus qui datent du mitan du XX^{ème} siècle.

Trois sujets doivent être traités prioritairement :

- Le niveau d'autonomie en lien avec les niveaux de responsabilité, d'agilité et d'adaptabilité, exigés.
- Le niveau et les modalités de rétribution en lien avec le niveau d'implication.
- Le positionnement du cadre dans une organisation de plus en plus horizontale.

La créativité, l'innovation et l'efficacité constituent des ingrédients indispensables à la transformation en cours de nos métiers. Cet enjeu nécessite l'implication la plus large de l'ensemble du personnel.

Au-delà de la nécessaire interface entre le top management et l'opérationnel, les cadres devront disposer d'un statut adapté aux exigences du moment, pour continuer à animer efficacement leurs équipes et à donner du sens à la profonde mutation, désormais engagée.

Philippe Bergamo



¹ Enfin et surtout

INTERPRO

PISSE-VINAIGRE RASSÉRÉNÉ

Nous le connaissons tous, nous l'avons tous rencontré, au moins une fois dans notre vie professionnelle, le collègue, osons le mot, chiant : désagréable, cassant, mauvais caractère, la critique facile et la parole blessante toujours au bord des lèvres. Déjà très difficile à supporter quand il s'agit de quelqu'un de même niveau hiérarchique que vous, cela devient infernal s'il est votre N+1...

Ce genre d'individu en effet se croit souvent supérieur et cela se traduit par de l'ironie, du sarcasme, des reproches permanents. Ne nous sommes-nous pas souvent dit « On vire des gens parfois pour des peccadilles, la méchanceté devrait être un motif de licenciement » ? Eh bien non ! Et c'est notre instance juridique suprême, la chambre sociale de la Cour de Cassation, qui vient de le décider définitivement.

MÉCHANCÉTÉ TOLÉRÉE

Il s'est trouvé en effet une entreprise considérant que le manque de savoir-vivre d'un de ses cadres commerciaux, attesté par des déclarations, des mails, des témoignages, nuisait plus à l'entreprise que ne lui apportait son savoir-faire que personne ne semblait contester. La bonne ambiance, la convivialité, passaient avant toute autre considération. Le mauvais coucheur a donc été licencié pour « faute grave ».

Oui, mais voilà, pour qu'il y ait « faute grave » il faut qu'il y ait une « cause réelle et sérieuse ». Et la Cour de Cassation, après le parcours classique – procès, appel, recours – a considéré que, tant qu'il n'y avait pas de propos excessifs, injurieux ou diffamatoires, la méchanceté n'était pas une « cause réelle et sérieuse ».

TATIE DANIELLE A DE L'AVENIR !

On ne connaît pas la suite de cette affaire. Il est peu probable que ce cadre ait réintégré son entreprise. On imagine l'ambiance si c'avait été le cas ! L'enjeu était surtout financier : la reconnaissance du caractère illicite du licenciement a dû ouvrir droit à de confortables indemnités. L'homme (ou la femme, ne soyons pas exclusifs) qui vous empêche chaque matin de bien digérer votre petit déjeuner, va donc pouvoir continuer à sévir. Attention cependant : la limite entre la méchanceté et les « propos excessifs, injurieux ou diffamatoires » est ténue. Nous devons toujours être attentifs à ce qu'elle ne soit jamais franchie.

Bernard Charrier



PRIME MACRON, LA DOUBLE PEINE

Si la reconduction du dispositif dénommé « prime Macron » peut sembler une bonne idée à première vue, une modification non négligeable, issue de la loi de financement de la sécurité sociale, vient modifier la donne. Explications...

Pour bénéficier de l'exonération fiscale attachée à cette prime, les entreprises doivent justifier de l'existence ou de la mise en place d'un accord d'intéressement.

LE MIEUX, ENNEMI DU BIEN ?

Cette nouvelle contrainte n'est pas neutre car si l'objectif initial était d'inciter les entreprises à conclure des accords d'intéressement, objectif que nous pourrions partager, dans les faits les salariés en pâtiront. En effet, selon les premiers échos qui nous parviennent, les entreprises ne disposant pas à ce jour d'accord d'intéressement, pour de multiples raisons pas toujours à l'honneur des dirigeants, ne se sentent pas contraintes d'en négocier un. Le résultat est sans appel : pour les salariés déjà pénalisés par l'absence d'intéressement, la prime espérée s'envole !

APPROCHE SCÉLÉRATE

Cette double peine est souvent présentée avec un certain cynisme par les dirigeants concernés, se défaussant sur un gouvernement qui leur ôterait la possibilité, « bien malgré eux », d'accomplir un geste financier envers leurs salariés. Geste qu'ils n'avaient pas eu l'an dernier mais qui, comme par hasard, aurait été possible cette année... sans cette fourberie gouvernementale.

Pourtant, la loi ne prévoyant pas de montant minimum, rien n'empêcherait ces dirigeants d'adapter la mesure en fonction de leurs contraintes fiscales. Qui plus est, et même si la fédération Banques, Assurances et Sociétés Financières ne l'encourage pas, le montant de la prime peut fluctuer selon trois critères : rémunération, durée du travail et ancienneté dans l'entreprise. De plus, pour les salariés les plus défavorisés, la prime n'entre pas dans le calcul des ressources pour l'obtention de la prime d'activité.

HARO SUR LA PRIME

Ainsi, une disposition ayant pour ambition d'aider les salariés de PME, PMI et TPE, où les compléments de rémunération (intéressement, primes, participation, etc.) sont trop souvent absents, est vidée de son sens premier. Paradoxalement, et à l'instar du CICE, ce sont les grandes entreprises qui pourront jouer à plein le jeu de l'avantage fiscal, mais là encore ne nous enflammons pas ! Nombre de dirigeants, soucieux de ne pas inscrire cette prime dans le temps, souhaitent la priver de toute forme de récurrence annuelle.

Cette mesure gouvernementale qui fut, en décembre 2018, une réponse aux problématiques de pouvoir d'achat exprimées notamment au travers du mouvement dit des « gilets jaunes », risque de ne pas survivre à cette année 2020, faute de volonté patronale et d'obligation réglementaire contraignante. Amateurisme ou machiavélisme ?

Philippe Cazeau



DUR, DUR D'ÊTRE RESPONSABLE.

Dans le vaste débat sur la réforme des retraites, l'Unsa joue un rôle un peu plus important que sa représentativité réelle. On l'a vu aussi bien dans la sollicitation de la part des médias que dans l'attention du gouvernement.

L'Unsa le doit avant tout, soyons lucides, à sa forte présence à la SNCF et à la RATP. Mais elle le doit aussi à la qualité du travail accompli. Notre Union nationale a ceci de particulier qu'elle est, comme son nom l'indique, une réunion de syndicats autonomes : il est donc normal que des points de vue divergents s'y expriment plus qu'ailleurs. Mais il faut saluer le sérieux et le réalisme avec lesquels le dossier est abordé. Au stade où nous en sommes, nous savons que cette réforme se fera. Et quoi qu'on en pense, il est raisonnable de choisir, selon la formule de Laurent Escure, le secrétaire général de l'Unsa, la voie d'un syndicalisme de solutions.

AMATEURISME DÉSOLANT DU GOUVERNEMENT

Cela ne nous empêche pas de noter que, dans cette affaire, le gouvernement a fait preuve d'un amateurisme assez désolant. Cela donnerait presque raison aux syndicats jusqu'au-boutistes mais ne facilite pas la tâche de ceux qui souhaitent travailler positivement. On comprend mal, par exemple, comment les concepteurs du système n'ont pas vu que le passage – pour les fonctionnaires – d'un régime où la retraite est calculée sur les six derniers mois à un système par points, donc basé sur l'ensemble de la carrière, allait être immédiatement perçu comme une régression majeure. Ou plutôt, on le comprend : ces hauts-fonctionnaires, constatant que les primes n'étaient pas prises en compte dans le calcul, et bénéficiant eux-mêmes de très fortes primes, ont conclu que le système s'équilibrerait. Le problème est que la grosse masse des fonctionnaires, et en particulier les enseignants, ne bénéficient pas de primes.

D'où l'annonce en catastrophe qu'on allait massivement augmenter les salaires des professeurs – annonce que ces derniers, confrontés à un gel de la valeur du point d'indice depuis plusieurs années, accueillent avec le plus grand scepticisme.

Autre exemple d'amateurisme : le mode de versement de la réversion, accordé dans le rapport Delevoye au seul dernier conjoint en cas de mariages multiples. Les régimes gérés paritairement (ARRCO, AGIRC ou le nôtre, celui de la CGP) ont depuis longtemps compris que ce n'était pas possible. D'abord pour des raisons morales qui auraient dû immédiatement apparaître aux auteurs du rapport. Ensuite pour des raisons juridiques. Les tribunaux, au moment des divorces, auraient inmanquablement dû tenir compte de cette nouvelle donne pour décider des montants des prestations compensatoires. Là, ce sont les députés qui sont venus apporter les corrections nécessaires.

NÉGOCIER, ENCORE ET ENCORE...

Nous pourrions citer bien d'autres points. L'incapacité, par exemple, à avancer sur le problème de la pénibilité, dont on savait pourtant que c'était un point de blocage pour les partenaires en capacité à négocier. Ou bien ne pas avoir vu qu'à partir du moment où l'on arrête les compteurs à une certaine date, les « trois dernières années » n'avaient pas la même valeur si c'étaient les trois dernières au moment de la transition ou les trois dernières années en fin réelle de carrière (ce que l'on a appelé la solution à l'italienne, obtenue par l'Unsa). Cet amateurisme a certainement joué un rôle important dans la crispation de la société française contre cette réforme des retraites dont l'Unsa, qui ne l'a pas demandée, essaie, vaille que vaille, de faire bouger les lignes en faveur des salariés.

Henri Bonetti



LA FRANCE DES MILLIARDAIRES

Les chiffres dépassent l'entendement ! En dépit de gros efforts de concentration, il est difficile de se représenter concrètement la richesse, exprimée en milliards, possédée par quelques-uns. Cette unité prend cependant du sens appliquée aux besoins de financement de grandes causes sociales : dépendance, retraites, chômage, pollution... Ces mondes cependant ne se rencontrent guère, n'en déplaise aux théoriciens du « ruissellement ».

LA BANDE DES QUARANTE

La richesse des milliardaires Français croît régulièrement, et ce dans des proportions extravagantes. Le fait qu'ils ne soient qu'une quarantaine ne rend pas pour autant la question marginale. S'ils sont peu nombreux, ils sont fort bien dotés et leurs affaires ne vont que s'embellissant. Un seul chiffre l'illustre, celui de la progression de leur fortune au cours du premier semestre 2019 : plus 69 milliards d'euros, soit une évolution de 30 % !

LES RICHES ET LES PAUVRES

Le premier Français d'entre eux (et deuxième au classement mondial), Bernard Arnault, est à la tête d'un pactole de 96 milliards d'euros. À son sujet, l'ONG Oxfam¹ s'est livrée à un calcul très édifiant. Si l'on considère une personne ayant eu la possibilité d'économiser l'équivalent de 8 000 € par jour depuis la prise de la Bastille en 1789, il n'arriverait aujourd'hui qu'à seulement 1 % de la fortune de B. Arnault. De quoi alimenter le fameux ruissellement cher à notre président de la République ! Mais il n'a sans doute pas l'oreille des riches, puisqu'il se défend d'être leur Président. Il ne semble pas non plus être le Président des pauvres, puisque leur nombre cesse de croître (plus 400 000 entre 2017 et 2018²).

Serge Huber

¹ Oxford Committee for Famine Relief est une confédération composée de vingt organisations indépendantes, de même sensibilité, qui agissent « contre les injustices et la pauvreté ».

² Source INSEE (derniers chiffres publiés)

SOCIÉTÉ

LES NÉO-CENSEURS

Un vent mauvais nous vient des États-Unis, celui d'un insolite retournement de l'histoire. Ceux qui avaient à se plaindre de la censure sont devenus eux-mêmes les pires des censeurs. Une évolution de la société qui doit nous inquiéter, même si elle reste marginale.

Il se passe quelque chose d'étrange dans notre société depuis quelques temps, un changement étonnant. Pendant plusieurs dizaines d'années, une bourgeoisie conservatrice, longtemps au pouvoir, a fait régner un certain ordre moral. Au nom de cet ordre moral, elle a manié la censure, depuis la tentative de condamner Flaubert ou Baudelaire jusqu'à l'interdiction du film de Jacques Rivette « La religieuse », en passant par celle du « Déserteur » de Boris Vian, sans oublier le « Bal tragique à Colombey » fatal à Hara Kiri.

On avait l'habitude de considérer qu'en face, des « progressistes », plus récemment des organisations anti-racistes par exemple, ou féministes, ou défendant des minorités victimes de cet ordre moral, prônaient et chérissaient la liberté d'expression, la considérant comme le meilleur moyen d'opposer la réflexion argumentée à l'interdit brutal.

Or, par un inquiétant retournement de l'Histoire, ce sont désormais ces mêmes associations – ou du moins, l'espère-t-on, seulement certaines d'entre elles – qui ont

décidé d'imposer leur ordre moral, et de l'imposer par la violence, par la censure, par l'intimidation et la menace.

D'AFFLIGEANTS EXEMPLES

Trois épisodes ces derniers mois, et ce ne sont malheureusement pas les seuls, sont venus illustrer cette désolante évolution. En mars 2019, des associations prétendant combattre le racisme contre les Noirs, ont *manu militari* interdit la représentation à la Sorbonne d'une mise en scène des « Suppliantes » d'Eschyle. Le prétexte en était que certains comédiens portaient des masques plus sombres que d'autres, ce qui, selon eux, s'assimilerait à la pratique du *blackface* (des Blancs à la face barbouillée de cirage) qui, aux États-Unis, avait pour but de se moquer des Noirs. Quelques mois plus tard, des organisations « féministes » ont essayé d'empêcher des projections du « J'accuse » de Roman Polanski, pour les raisons que tout le monde connaît, et qui sont sans rapport avec le contenu du film. À peu près à la même époque, des « militants » apparemment anti homophobie

ont empêché par des menaces de violences physiques la tenue d'une conférence de la philosophe Sylviane Agacinski, au prétexte qu'elle jetait un regard critique sur la GPA et la PMA. Outre que les arguments utilisés par ces néo-censeurs sont souvent anachroniques et ignorants (les Français noirs, par exemple, ont une histoire totalement différente de celle des Afro-américains), on peut noter qu'heureusement notre société civile a su remettre les pendules à l'heure.

La mise en scène des « Suppliantes » a finalement été présentée, avec une affluence beaucoup plus importante que celle qu'elle aurait connue si on l'avait laissée en paix, le film de Polanski a été vu par près de 2 millions de spectateurs et le livre d'Agacinski connaît un joli succès de librairie. Il n'empêche que ces dérives sont gravissimes. Elles ont souvent pour cadre notre université, qui est sur une pente très inquiétante. Largement importées des États-Unis, elles doivent être combattues avec la plus grande vigilance par ceux – ultra majoritaires – qui sont attachés au cadre républicain que nous avons mis deux siècles à construire.

Henri Bonetti



ALLO ! NON MAIS, ALLO QUOI !

La recrudescence du démarchage téléphonique porte l'exaspération des français à son comble. Qui n'a jamais pesté après ces appels aussi intempestifs qu'intrusifs ? La sphère familiale en est perturbée aux moments les plus incongrus et souvent aux heures des repas, instants privilégiés de partage.

Les secteurs d'activité recourant au « phoning » concentrent le plus grand nombre de litiges de consommation (travaux de la maison, rénovations énergétiques, fournisseurs d'énergie, assurances, mutuelles, et banques bien évidemment). Notons que cette prospection téléphonique intrusive, qui s'assimile à un véritable harcèlement commercial, est l'unique système de démarchage individualisé où le consentement par défaut du consommateur est admis. En outre, parmi ces appels indésirables, beaucoup (jusqu'à 40 %) s'avèrent frauduleux, invitant l'interlocuteur à rappeler un numéro surtaxé.

LÉGIFÉRER POUR ÉVITER LES ABUS

Eu égard à ces pratiques dont nombre de français se plaignent, une proposition de loi est actuellement en deuxième lecture. Elle a pour but d'encadrer le démarchage téléphonique et de lutter contre les appels frauduleux. Il était temps...

Les banques, et notamment les Caisses d'Épargne, embarquent cette pratique dans leur attirail commercial. Car, si au prétexte « d'autonomiser » les clients, efforts et investissements conséquents ont été réalisés pour éviter que les agences ne soient « encombrées » par des flux humains, nos fins stratèges doivent aujourd'hui déployer des trésors d'imagination pour faire revenir les clients... enfin pas tous. Et là, il en faut de la persuasion pour décrocher un rendez-vous ou parfois, plus directement, réaliser une vente par téléphone.

REVENEZ, J'AI LES MÊMES À LA MAISON !

L'affaire est tellement cruciale que des normes sont édictées au plus haut niveau : deux à trois heures de phoning hebdomadaires sont exigées.

La démarche est parfois organisée de façon « artisanale », tout en demeurant très professionnelle, quand il est demandé au conseiller/chargé de clientèle d'appeler une sélection de ses clients en portefeuille. Mais essayez de contacter un actif un mardi à 15h30... c'est un tantinet galère ! Et comme il faut rentabiliser chaque minute, on équipe les appelants de casques téléphoniques qui libèrent les mains (on ne sait jamais, imaginez qu'on puisse les occuper pendant ce temps...) et préservent de certaines tensions musculaires.

Parfois, c'est orchestré sous forme plus « industrielle » lorsque des salariés sont mobilisés en nombre et déplacés vers un site équipé en conséquence. Cette « brigade » agit alors en véritable cellule téléphonique avec une thématique précise (assurance vie, prêts personnels, etc.). Une forme d'émulation est même organisée entre participants au risque que les plus incisifs débordent en prenant quelques aises avec la réglementation, notamment en matière d'information client, ou tout simplement en termes de délai de réflexion.

DU CONSEILLER À L'EMMERDEUR

Il faut vendre et vendre vite. Quant à vendre bien... Mais là encore le créneau horaire n'est pas forcément adapté à la disponibilité de la clientèle : alors, on s'arrange aussi avec les horaires collectifs ? Sous couvert d'efficacité, on pousse sans le dire vers les dépassements horaires (car les heures supplémentaires sont d'une grossièreté crasse puisqu'elles peuvent déclencher des paiements et/ou des récupérations)...

Il était un temps où la clientèle avait plaisir à venir dans son agence bancaire de proximité pour y trouver un conseiller à l'écoute, prêt à résoudre la difficulté du moment.

Le banquier était alors un facilitateur, pas un emmerdeur...

Pascal Binet-Wasilewski



ENVIRONNEMENT

LES BANQUES RESPONSABLES DU RÉCHAUFFEMENT CLIMATIQUE

Le greenwashing¹ cultivé par les banques ne saurait dissimuler des pratiques lourdes en carbone.

Contrairement à leur communication « verdissante », les banques françaises continuent de soutenir démesurément les investissements dans les énergies fossiles. Ainsi le groupe de tête (BNP Paribas, Crédit Agricole, Société générale et BPCE) oriente 70 % de ses financements énergétiques vers les fossiles, responsables de 80 % des émissions de CO₂ mondiales. Pour 2018, les émissions issues des activités de financement et d'investissement des quatre groupes dans le secteur des énergies fossiles ont atteint deux milliards de tonnes équivalent CO₂, soit 4,5 fois les émissions totales de la France.

Une étude portée par 160 ONG a révélé que les quatre groupes bancaires incriminés ont financé le charbon, le pétrole et le gaz à hauteur de plus de 124 milliards d'euros au cours des trois années qui ont suivi l'adoption de l'Accord de Paris sur le climat. En 2016 et 2017, ce sont 70 % des financements énergétiques des banques qui ont été orientés vers les énergies fossiles, contre 20 % vers les énergies renouvelables. Sur la période, elles ont même réduit leurs financements aux énergies renouvelables d'un montant équivalent à l'augmentation de leurs financements aux énergies fossiles.

ADDICTION

L'objectif de limiter le réchauffement climatique à 1,5°C à l'horizon 2100 est conditionné à la réduction, dès maintenant et de manière drastique, des émissions de CO₂ d'environ 45 % d'ici à 2030 par rapport à 2010. La réussite de cette transformation dépend de la capacité à réorienter, dans un laps de temps très court, les flux financiers. Or, les quatre grandes banques françaises aux implantations multinationales, par leur concours, aggravent l'addiction du système énergétique global au charbon, au pétrole et au gaz. Elles contribuent ainsi à éloigner, jour après jour, les objectifs de l'Accord de Paris qui engagent les États à rendre les flux financiers compatibles avec la trajectoire de réduction des gaz à effet de serre.

MARCHE ARRIÈRE

Poussées par la société civile, les banques françaises avaient commencé en 2011 à adopter des politiques appliquées aux énergies fossiles. À la veille de la COP21, alors que les projecteurs étaient braqués sur la France, elles ont adopté des premiers critères de réduction de leur soutien à l'ensemble du secteur du charbon... qu'elles ont toutes reconsidéré en 2019 !

LÉGIFÉRER

Les banques ne peuvent se contenter d'annoncer à l'occasion de sommets internationaux des objectifs « verts » pas ou peu suivis d'effets. Parce que l'autorégulation a fait la démonstration de ses limites, il est temps pour l'État de rendre la finance redevable. Il doit, au nom de l'intérêt collectif, imposer une régulation aux banques. Ce serait également un signal fort envoyé aux citoyens qui attendent de l'État une action véritablement transformatrice.

Serge Huber

LE "GREENWASHING" DES BANQUES



TOUJOURS PLUS HAUT POUR LES DIVIDENDES

Sans vouloir jouer les révolutionnaires, il y a des faits qui interpellent. Nous apprenons ces jours-ci qu'en 2019, 1425 milliards de dollars ont été versés aux actionnaires du monde entier sous forme de dividendes. Évidemment, devant de tels chiffres, on reste un peu interdit – comme quand on nous annonce la distance en années lumières entre deux étoiles. Mais ce qui est intéressant, c'est la progression : ces dividendes ont doublé en dix ans. Il suffit de se souvenir que les salaires, eux, pendant le même laps de temps, ont avancé à une vitesse d'escargots, pour voir que, de plus en plus, le partage de la valeur créée par les entreprises se fait au détriment des salariés, pour le plus grand profit des actionnaires. Ces évolutions impressionnantes sont inégalement réparties dans le monde. Comme on peut s'en douter, les dividendes versés aux États-Unis progressent sur ces dix années plus rapidement que la moyenne (136%). Les pays émergents, dont on voit l'emballage, sont aux environs de 200 %, et même un pays comme le Japon, qu'on imagine

plutôt adepte d'une économie sociale de marché, a vu la progression atteindre 173 %. Ce qui fait baisser la moyenne, ce sont les pays européens (hors Royaume Uni), aux alentours de 53 %. Nous sommes donc vertueux ? Pas vraiment. D'abord parce que 53 %, c'est encore très supérieur à la progression des salaires, qui est faible sur notre vieux continent et ensuite parce que dans cet ensemble Européen, la France joue les moutons noirs : elle a en effet battu en 2019 son record absolu de versement de dividendes avec 63,9 milliards distribués, chiffre le plus élevé en Europe. Ces chiffres sont importants à connaître et à populariser. La priorité du combat syndical demeure la revendication d'une plus juste rémunération du travail et en Caisse d'épargne il y a fort à faire dans ce domaine.

Notre société ne sera jamais apaisée si des rééquilibres en la matière ne s'opèrent pas.

Henri Bonetti

¹ Aussi nommé écoblanchiment ou verdissage, est un procédé de marketing ou de relations publiques utilisé dans le but de se donner une image de responsabilité écologique trompeuse.

RÉSULTATS ÉLECTORAUX

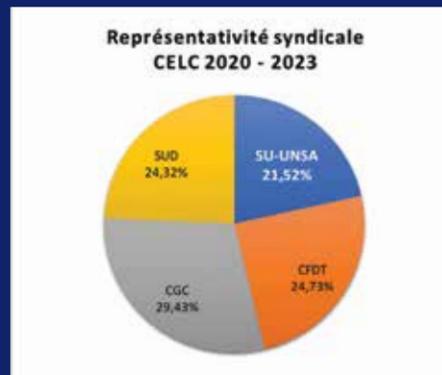
LE SYNDICAT UNIFIÉ-UNSA TOUJOURS 1^{ER} DANS LA BRANCHE CAISSE D'ÉPARGNE

Cette fois c'est bien terminé. Toutes les élections de mise en place du CSE dans la Branche Caisse d'épargne ont livré leur verdict. Regardons les résultats des 2 retardataires ayant débordé sur 2020... qui permettent d'affiner la projection pour la représentativité syndicale.

CAISSE D'ÉPARGNE LOIRE CENTRE

L'ultime élection de la Branche pour la mise en place du CSE s'est soldée par un résultat serré, les 4 organisations syndicales se situant en moins de 8 points, de 21.52 % pour le Syndicat Unifié-Unsa à 29.43% pour la CGC. CFDT et SUD se situant entre les deux.

Cette élection était à haut risque pour le SU-UNSA, notre section locale ayant connu, dans les mois qui ont précédé, une période de tensions internes ayant conduit à un large renouvellement des militants. Une nouvelle équipe s'est mise en place avec la ferme volonté de porter haut les valeurs du Syndicat Unifié-Unsa, à l'écoute des salariés et engagée pour défendre leurs intérêts, en matière de conditions de travail tout particulièrement. A noter que le SU-UNSA est présent au bureau du CSE sur un poste de Secrétaire adjoint.

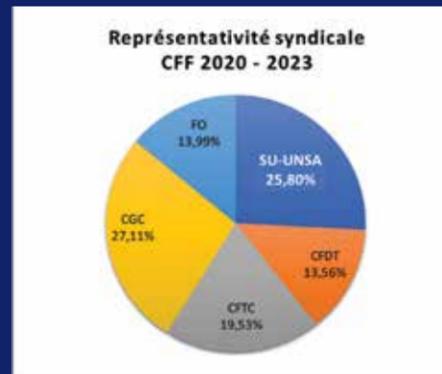


CRÉDIT FONCIER

Voilà une élection de CSE qui revêtait un contexte particulier puisque concernant une entreprise ayant connu un énorme bouleversement avec sa mise en extinction programmée. Si l'effectif « électoral » dépasse 1700 salariés, moins de 900 sont aujourd'hui encore concernés par le CFF ; ce qui explique un taux de participation très faible, avec un second tour dans le 1^{er} collège.

Le Syndicat Unifié-Unsa tire son épingle du jeu en atteignant une représentativité de 25.80 %, en progression de près de 8 points depuis 2017, résultat lui octroyant le second rang derrière la CGC à peine plus d'1 point devant. CFDT, FO et CFCT se situent entre 13 et 20 %.

Malgré ce très bon résultat, notre organisation syndicale n'a pas souhaité candidater comme secrétaire ou trésorier du CSE. En revanche, Valérie FIX, déléguée syndicale SU-UNSA, a été élue secrétaire de la Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail, alors que 2 autres de nos élus sont désignés gestionnaires détachés permanents auprès du CSE.



REPRÉSENTATIVITÉ BRANCHE CAISSE D'ÉPARGNE

La représentativité syndicale est pesée tous les 4 ans par le ministère du Travail. La dernière concernant les Branches date de 2017. La prochaine pesée est programmée pour 2021. Elle prendra en compte les résultats des élections CSE qui, du fait du calendrier de passage de CE en CSE, sont concentrées sur 2 ans, ce qui donnera une lecture plus juste de la représentativité car portant sur un seul cycle électoral.

Il nous manque encore quelques résultats sur des petites structures, mais la tendance qui sort aujourd'hui, en prenant en compte l'ensemble des Caisses d'épargne, ne sera plus bousculée.

On constate que le Syndicat Unifié-Unsa demeure la première organisation syndicale dans la Branche Caisse d'épargne.

Voilà un indicateur qui conforte les responsables de notre organisation syndicale quant à la qualité du travail exercé par les militants de nos sections régionales auprès des salariés et à la justesse des orientations prises ces dernières années. Et même si l'écart se resserre avec son second, la CGC qui progresse nettement et flirte avec 30%, le SU-UNSA renforce son poids de près d'1 point pour tutoyer 36% tandis que CFDT en gagne 1 et SUD est en repli de presque 2 points. A noter que FO perdra sa représentativité en 2021 et rejoindra ainsi CFCT et CGT qui avaient connu cette issue couperet en 2017.

Ce bilan, plus que positif en matière d'audience et de représentativité du Syndicat Unifié-Unsa dans nos entreprises, est de bon augure à quelques mois du 53^{ème} congrès national SU-UNSA.

Jean-David Camus



POLÉMIQUE AU CABINET

ILS ONT OSÉ !

Fin 2019 la gare SNCF de Brest a été le théâtre d'un différend à propos d'accès aux toilettes mises à la disposition des voyageurs.

Ladite gare était alors équipée d'urinoirs accessibles gratuitement aux hommes, tandis que les femmes devaient s'acquitter d'un droit d'accès aux toilettes qui leur étaient réservées. Une dame, lasse de devoir ajouter à l'allègement de sa vessie celui de son porte-monnaie, s'est offusquée de cette différence de traitement et a dénoncé publiquement le « sexisme » de la SNCF.

Cette dernière, désireuse d'éteindre la polémique dans l'œuf, a promptement mis un terme à la controverse en prenant une mesure qui fleure bon la poésie d'un ancien slogan maison : « Le progrès ne vaut que s'il

est partagé par tous ». Contre toute attente, les responsables ont tout bonnement fait procéder au démontage des urinoirs polémiques et rendu payant l'intégralité des toilettes de la gare. Quant à la solution de bon sens, consistant à rendre l'ensemble des toilettes gratuites, les responsables disent ne pas l'avoir évoquée, au nom d'impératifs de rentabilité !

A la gare de Brest il ne reste désormais qu'un seul WC chez les hommes. Ces derniers se retiendront-ils encore longtemps avant de se répandre à leur tour pour soulager leur besoin de plus d'aisance ?

Serge Huber



ENVIRONNEMENT

BIENTÔT UNE NOTE ENVIRONNEMENTALE SUR LES VÊTEMENTS ?

A l'instar de ce qui existe dans le domaine de l'électro-ménager (DPE) ou de l'alimentation (Nutri-score), une concertation a été lancée en début d'année entre les industriels de l'habillement et le gouvernement pour élaborer un « affichage environnemental » dans le secteur textile.

Certaines marques se sont déjà lancées dans cette dynamique (Décathlon, Okaïdi) avec l'aide de l'Ademe¹.

L'ensemble du cycle de vie du produit est évalué, de sa conception à sa production, son usage, sa fin de vie.

Les partenaires se sont donnés dix-huit mois pour s'entendre sur un dispositif qui concerne une industrie plus polluante que le transport aérien et maritime.

Serge Huber

¹ Agence De l'Environnement et le Maîtrise de l'Energie

PAS D'HUMAIN, PAS DE BREVET !

Fin décembre 2019 l'EPO¹ a refusé le dépôt de deux brevets européens au motif qu'il n'avait pas été réalisé par un humain mais par une... machine ! Et cela soulève des tas de questions...

Dénommée *Dabus*, cette machine est plus précisément une intelligence artificielle (IA). Par ce refus, l'EPO a réactivé de la manière la plus vive le débat suivant : une intelligence artificielle peut-elle être l'inventeur d'un brevet ?

En effet, selon la réglementation actuelle, seul un humain peut être désigné comme inventeur dans la demande de brevet et certainement pas une machine. Cette décision s'appuie sur le consensus en vigueur établissant que « l'inventeur désigné ne peut être qu'une personne contribuant à la conception de l'invention par l'émergence d'une idée ou d'un plan dans son esprit... » L'intelligence artificielle est alors considérée comme un outil utilisé par un inventeur humain, au même titre que le pinceau du peintre ou le ciseau à bois de l'ébéniste.

UNE IA PEUT-ELLE CRÉER ?

Pourtant, on a bien vu des systèmes d'apprentissage automatique écrire des romans inédits et même, en octobre 2018, une toile peinte dans le style de Rembrandt, adjugée 432.500 dollars chez Christie's à New York. Ce *Portrait d'Edmond de Belamy* avait été créé par un logiciel d'IA utilisé par un collectif de jeunes parisiens baptisé *Obvious* qui, selon ses propres termes, souhaite « explorer, utiliser et partager les différentes façons dont les algorithmes d'apprentissage automatique peuvent catalyser notre créativité naturelle ».

QUID DES DROITS D'UNE INVENTION D'IA ?

Par ailleurs, si c'est effectivement l'IA qui génère les inventions décrites dans les demandes de brevet, comme le prétend le promoteur de *Dabus*, se pose alors la question de la propriété intellectuelle sur les inventions, laquelle ouvre au détenteur du brevet le monopole d'exploitation et des droits générés. Pour les créateurs de *Dabus*, « la propriété de l'invention ne devrait pas être limitée aux personnes physiques ». Cette forme de propriété de l'IA se heurte donc aujourd'hui aux règles traditionnelles mais pour autant, le problème reste entier et pose plus globalement la question fondamentale de la nature d'une IA, notamment face à la loi... Par exemple, la responsabilité d'une IA peut-elle être recherchée en cas d'erreur dans le diagnostic médical assisté ou de dommage « arbitré » dans la conduite d'un véhicule autonome ?

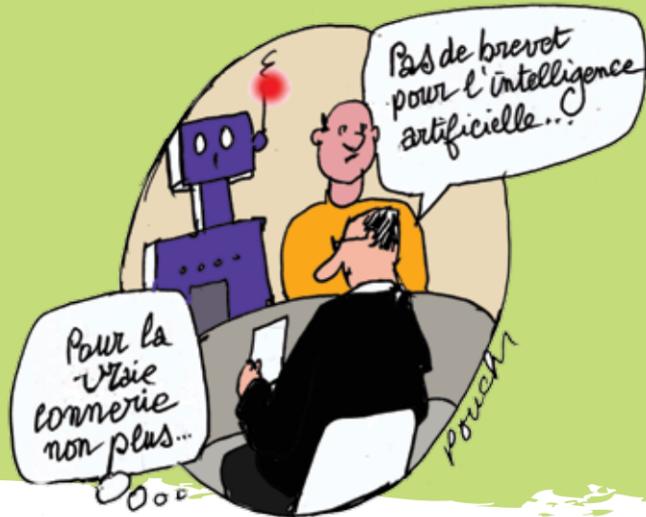
NOTRE AVENIR APPARTIENT-IL DÉJÀ AUX MACHINES ?

On le voit, il faudra trancher cette question qui est loin d'être réglée, car de nombreuses interrogations demeurent et en appellent sans cesse de nouvelles. D'ici là on peut se replonger utilement dans la nouvelle d'Isaac Asimov² parue en 1986 « *Le Robot qui rêvait* ».

Bernard Charrier

¹ EPO : European Patents Office c'est-à-dire l'Office Européen des Brevets

² Isaac Asimov (1920-1992) écrivain américano-russe et professeur de biochimie à l'Université de Boston, connu pour ses œuvres de science-fiction et ses livres de vulgarisation scientifique.



FÉDÉRATION UNSA BANQUES ASSURANCES ET SOCIÉTÉS FINANCIÈRES (BASF)

L'UNSA : UN ACTEUR SUR QUI COMPTER

Ça y est ! La quasi-totalité des entreprises de notre fédération est passée en mode CSE (Comité social et économique). La pesée provisoire des résultats de ces élections laisse apparaître une progression importante de l'Unsa dans le paysage bancaire et assurantiel. Avec le développement de sections et leur participation aux élections CSE à la Société générale et à la BNP, notre fédération est dorénavant présente dans toutes les grandes banques de la place !

Cette performance, qui mérite d'être soulignée, n'est pas le fruit du hasard mais bien la conséquence de l'implication des équipes militantes de l'Unsa et le témoignage d'une confiance croissante à l'égard de notre syndicalisme différent, pragmatique et résolument moderne.

PARTAGE D'EXPÉRIENCES BÉNÉFIQUE

Mais au-delà du satisfecit né d'une telle réussite, ce sont les intérêts mutuels que nous pouvons en tirer qui nous motivent. Trop souvent, et bien naturellement, notre vision des évolutions de l'environnement bancaire est cantonnée au périmètre de notre « entreprise hôte ». Or il existe énormément d'avantages à croiser les informations, les pratiques et les expériences issues d'entreprises « cousines ». Car, ne nous trompons pas, les autres réseaux sont confrontés aux mêmes problématiques et aux mêmes incertitudes que les caisses d'épargne. Il est donc primordial d'appréhender les

¹ DARES : Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (relevant du Ministère du travail)

BLAGUE POTACHE OU PERFORMANCE ARTISTIQUE ?

Sur la photo il est seul. Trainant un chariot d'enfant, il déambule au milieu d'une artère de grande ville, désertée de toute circulation automobile. La vision a quelque chose d'étrange, d'inquiétant même...

Que s'est-il passé ?

Nous sommes début février 2020. L'homme, s'appelle Simon Weckert et la ville Berlin. La vision qu'il nous livre a quelque chose d'apocalyptique, comme si l'Homme avait subitement disparu, abandonnant là tout bien matériel...

Rassurez-vous, la nouvelle grande extinction, celle de la race humaine, ne s'est pas déjà produite : dans les rues avoisinantes la circulation est dense, ça bouchonne fort et les berlinois s'agacent ! Alors comment expliquer cette incohérence flagrante ? Quel pouvoir a donc cet homme pour créer subitement le vide autour de lui ?

SIMPLE COMME UN JEU D'ENFANT

C'est un artiste, simplement un artiste. Il a voulu dénoncer la soumission de notre société à tous les outils « d'aide à la vie moderne » et son acte, simple s'il en est, a consisté à brancher son smartphone sur Google maps. Il l'a ensuite déposé dans le même chariot d'enfant que les 98 autres smartphones d'occasion qu'il avait également branchés en mode GPS, et a commencé à se balader tranquillement dans les rues de Berlin, son chariot sur les talons...

IA FACILE À BERNER

Ce faisant il adressait à Google maps un message clair : 99 GPS (donc autant de véhicules pour l'application) étaient regroupés dans la même rue avançant au pas. Il n'en fallait pas plus à l'algorithme en œuvre pour identifier un bouchon et orienter la circulation automobile vers d'autres voies, conseil que les automobilistes, soucieux d'éviter les bouchons, s'empressaient de suivre...

NOUVEAU JEU À LA MODE ?

Ainsi donc, si nul ne conteste la puissance de l'intelligence artificielle et son intrusion dans des domaines dont le nombre croît chaque jour, on peut aisément la duper. D'autres s'y sont déjà employés de façon tout aussi humoristique et il semblerait bien qu'on ait ouvert là un nouveau domaine de jeu pour les esprits potaches ou iconoclastes. Qu'on en tire enseignements philosophiques et prises de tête contradictoires ou simplement un bel éclat de rire, c'est au choix de chacun et ce choix n'a nul besoin de gourou ou de GPS pour s'exercer.

Bernard Charrier



INTERPRO



nouvelles « recettes » élaborées et testées dans les différents réseaux, par des dirigeants avides de performances et de profits, et d'en peser les impacts possibles sur les salariés, leurs conditions de travail et la pérennité de leur emploi.

UN OUTIL EFFICACE

La fédération assure cette synergie des équipes Unsa, et sa représentativité en fait un interlocuteur incontournable dans les domaines de la banque, des assurances et des sociétés financières.

La réforme des branches professionnelles, par laquelle le gouvernement ambitionne de réduire encore le nombre de ces branches

à moins de 100 (contre 914 selon la DARES¹ en 2016), aura un impact important sur nos conventions collectives, notamment celle des Caisses d'épargne. Il nous faudra donc maîtriser les mécanismes et les particularités de chacune des branches où notre fédération est active, pour défendre au mieux les intérêts du personnel. C'est l'une des nombreuses illustrations de la valeur ajoutée que la fédération BASF de l'Unsa apporte aux salariés du groupe BPCE et plus largement dans la majorité de la sphère bancaire.

Philippe Cazeau
Membre du bureau de la fédération BASF de l'Unsa

MON CHANT AUX ÉTOILES

Notre ami Henri Bonetti, collaborateur du Trait d'Union, poursuit on le sait, pendant sa retraite, une carrière d'auteur, vieux rêve inassouvi pendant qu'il travaillait dans les Caisses d'épargne et qui s'est manifesté jusqu'à ce jour à travers l'écriture de quatre polars. Il franchit aujourd'hui une nouvelle étape en publiant un roman qui n'est pas un polar.

L'histoire se déroule dans les années 50, en Italie, et plus précisément à Milan. On connaît ces passions, réelles ou entretenues par la presse, qui ont traversé le public sous la forme d'oppositions : Copi versus Bartali, Sophia Loren versus Gina Lollobrigida, ou ailleurs Geta Garbo versus Marlène Dietrich, Anquetil versus Poulidor etc. Une de ces plus fameuses rivalités opposa, dans le milieu très particulier de l'art lyrique, Renata Tebaldi à Maria Callas. L'histoire a retenu cette dernière, et « la » Tebaldi est aujourd'hui un peu oubliée par le grand public. Mais ce combat fut passionné dans l'Italie des années 1950 et gagna même le monde entier.

C'est dans ce contexte que se déroule l'histoire racontée dans *Mon chant aux étoiles*. Elle décrit l'amitié de deux hommes que tout oppose mais que réunit, au début, l'amour de l'art lyrique et de Renata Tebaldi. L'arrivée de Maria Callas déchire progressivement leur relation et ils s'éloignent à la fin dans la nostalgie douce-amère des amitiés perdues. Enzo Monticelli est un jeune bourgeois, politiquement à droite, doté d'une profession prestigieuse. Il est homosexuel, et le livre décrit la situation des homosexuels dans cette Italie d'une époque encore enfermée dans un moralisme étouffant. Michele Tonini est un homme du peuple

– il tient une modeste échoppe de coiffeur – plus âgé, pas très beau, rondouillard, hétérosexuel et père de famille. Il est communiste, et le livre témoigne également du rôle que jouait le parti communiste dans un pays où sa présence était alors importante.

Mon chant aux étoiles est original dans la forme puisque alternent des séquences narratives et des *considérations* sur des éléments théoriques, historiques ou anecdotiques, l'ensemble racontant une histoire très documentée, qui se suit avec fluidité et bonheur.

Bernard Charrier



Mon chant aux étoiles
Henri Bonetti
Éditions Cohen&Cohen
336 pages. 21 euros.

SOCIÉTÉ

RETOUR À L'ESCLAVAGE ?

Au Royaume-Uni, les stations-service de lavage automatique de voitures sont concurrencées par le lavage manuel, beaucoup moins cher... But not very correct !

A l'heure où de lourdes interrogations interpellent sur le devenir du monde du travail, il est sidérant de constater que des pratiques archaïques subsistent tout près de nous.

Le secteur du lavage automatique des voitures en Angleterre en donne une flagrante illustration. Dans ce pays, en quelques années, nombre de stations de lavage automatique ont fermé pour être remplacées par des entreprises de lavage... à la main, devenues plus rentables !

Ces entreprises recrutent des travailleurs en situation de fragilité (migrants clandestins, sans-papiers) employés au lavage de voitures, en échange de quelques Livres. Le pays compterait aujourd'hui quelques 4000 stations automatiques contre 10 000 à 20 000 stations manuelles.

LIBÉRALISME DÉBRIDÉ

Comme on l'imagine, cette activité est réalisée dans le plus grand déni réglementaire (social, fiscal, environnemental...). Ces stations, principalement installées dans les grandes villes anglaises, exercent publiquement leur activité pour lesquelles transactions et salaires se règlent en cash. Le Royaume-Uni n'est cependant pas dépourvu de législation réglementant de telles activités. Mais le pays semble souffrir d'une faible appétence en matière de contrôles réglementaires. Il faut sans doute y voir l'expression du libéralisme débridé prôné par les dirigeants anglais.

DUMPING SOCIAL

Les mutations technologiques, le vieillissement démographique, les aspirations écologiques sont autant d'éléments qui détermineront les formes du travail de demain. Les tendances qui se profilent : disparition et transformations profondes d'emplois, polarisation entre emplois hautement qualifiés et postes peu qualifiés et précarisés sont analysées dans le cadre respectueux des lois. Mais le tableau serait incomplet si l'on occultait les situations marginales favorisées par le contexte migratoire et le laxisme de certains États, prompts au dumping social.

Serge Huber



JUSTICE

LE MODÈLE D'UBER MIS À MAL

Ubérisation. C'est un mot entré dans le vocabulaire, un mot que nous avons nous-mêmes plusieurs fois utilisé dans ces colonnes. C'est une pratique que même les Caisses d'épargne, nous le dénonçons par ailleurs, semblent vouloir mettre en œuvre. Et voilà qu'un arrêt de la Cour de cassation jette ces employeurs sans vergogne dans un profond embarras...

Le 4 mars 2020 est peut-être à marquer d'une pierre blanche car c'est la date d'un arrêt de la Cour de cassation qui a définitivement requalifié en contrat de travail le lien unissant un chauffeur à la société Uber, celle-là même qui a inventé le concept et a donné son nom à la pratique.

C'EST LA LIBERTÉ QUI OPPRIME¹...

Toute l'argumentation de la société Uber reposait sur la « liberté » (la fameuse liberté du renard libre dans un poulailler libre !) : les chauffeurs sont libres de se connecter à l'application, ils sont libres de choisir leurs horaires, ils sont libres de leur organisation, ils sont libres de travailler avec une autre plateforme. Tout cela a été démolé avec une force et une détermination qui ont surpris même les spécialistes du droit du travail. La cour de cassation considère que le statut d'indépendant des chauffeurs est « fictif » et qu'il existe bien un lien de subordination, caractéristique essentielle du contrat de travail. En effet, ceux qui ont recours à l'application intègrent un service organisé par Uber qui leur donne des directives, contrôle leur exécution et peut exercer un pouvoir de sanction. Ils ne se constituent pas leur propre clientèle, ne fixent pas librement les tarifs, ne déterminent pas les conditions d'exécution de la prestation (ainsi, par exemple, un itinéraire est imposé).

... ET LA LOI QUI AFFRANCHIT.

L'octroi du statut de salariés là où Uber ne voulait voir que des auto-entrepreneurs est bien sûr très important, il apporte la sécurité et les garanties du code du travail à des individus soumis à la plus grande précarité. Il faut voir désormais les suites de cet arrêt capital. La société Uber, pour le moment, n'admet pas sa défaite. Elle argumente qu'il s'agit d'un cas individuel, non extensible à l'ensemble des chauffeurs. Mais sa position est très faible. Si à ce jour 150 chauffeurs sont déjà en procédure, il est à espérer que l'arrêt va en inciter des centaines d'autres à franchir le pas. D'autres travailleurs « ubérisés », on peut penser en particulier aux livreurs à vélo Deliveroo - qui œuvrent dans des conditions si inhumaines - s'y mettront sans doute également. Il n'est pas impossible par ailleurs que cet arrêt influe et anticipe une décision de la Cour de justice de l'Union Européenne. Quand on sait enfin qu'aux États-Unis même, Uber est attaquée par des États (par exemple la Californie), on peut espérer que le mot ubérisation rejoindra bientôt, dans les poubelles de l'Histoire, des vocables comme esclavage ou servage.

Louis Martin

¹ Lacordaire : « ... entre le fort et le faible, entre le riche et le pauvre, entre le maître et le serviteur, c'est la liberté qui opprime et la loi qui affranchit. »

- L'Édito du Secrétaire général,
- Un dossier de fond sur notre environnement professionnel,
- Des échos du groupe qui parlent de vous, vos succès, vos indignations, vos révoltes,
- Des articles société, justice, environnement,
- Le coin du cadre, les retraités,
- La vie de nos sections régionales, des nouvelles de l'interpro,
- L'invite à un regard décalé sur notre quotidien,
- Un peu de détente avec les articles Histoire d'en rire & Ils ont osé,
- Une pincée d'histoire, un conseil de lecture, etc.

