

# LE TRAIT D'UNION

LE SYNDICAT UNIFIÉ AGIT POUR CONSTRUIRE !

N° 112

## DOSSIER

• C'EST QUAND QU'ON VA OÙ ? .2.3

## ÉCHOS DU GROUPE

- L'ÉTRANGE CAS DU DOCTEUR JEKYLL ET DE M. HYDE
- ADMINISTRATEUR DE BPCE MUTUELLE UN MILITANTISME PARTICULIER...
- UN MILITANT QUI NE MANQUE PAS DE SOUFFLE
- LE PIÈGE DE LA FÊTE
- LES INCIVILITÉS À LA MODE CERA
- CASSE D'ÉPARGNE
- PARLER VRAI POUR PARLER PRO
- LE GROUPE BPCE PARTENAIRE D'UNE CHAIRE UNIVERSITAIRE !

.4.10

## VIE DES SECTIONS

- RÉSULTATS ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

.8

## HISTOIRE

- LA NAISSANCE

.8

## SOCIÉTÉ

- CADRE, MODE D'EMPLOI

.11

EN FRANÇAIS DANS LE TEXTE

.7

BRÈVES

.10

LU POUR VOUS

.12

**C'EST QUAND QU'ON VA OÙ ?**

NÉGOCIATIONS SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL

### C'EST QUAND QU'ON VA OÙ ?

Dans le dernier numéro du Trait d'Union nous revenions sur les négociations à propos des conditions de travail, interrompues brutalement par la délégation patronale. Nous avons évoqué le thème du management dans le travail. C'est le seul thème qui a fait l'objet d'un semblant de discussion puisque les employeurs ont produit un texte que le Syndicat Unifié-Unsa avait largement amendé juste avant la rupture unilatérale de toute discussion. Conscients que les sujets évoqués, même si l'on n'est pas allé au delà de cette évocation, sont au cœur des préoccupations des salariés, nous avons décidé d'en reparler dans ce numéro du Trait d'Union et dans les prochains. Il s'agit à la fois d'analyser les raisons de la dégradation des relations dans le travail ou la thématique des relations entre la vie personnelle et la vie au travail, et d'être force de proposition pour les changements nécessaires et les évolutions à venir. Quoiqu'ils en disent, les employeurs seront conduits à négocier, que ce soit au niveau national ou au niveau local. Pour accompagner en effet la mise en application des principes élaborés il y a désormais un peu plus d'un an dans le cadre du plan stratégique, il faudra bien recueillir l'adhésion du personnel.

Même si nous devons bien tenir compte de leur existence, nous restons persuadés qu'il y a un lien entre, d'une part la mise en place de politiques générales d'objectifs individuels et de rémunération variable associée, d'autre part la dégradation des relations dans le travail.

#### JONGLER EN PERMANENCE

Quel est le quotidien d'une agence de Caisse d'épargne ? La multiplication non seulement d'objectifs à atteindre (et dans la plupart des cas – ce qui rajoute au stress – à 120 % plutôt qu'à 100 %), mais également de challenges, de temps forts, de campagnes, de *battles* : autant de défis dont la définition et la cohérence échappent au salarié mais avec lesquels il est obligé de jongler en permanence, à la fois parce que le maintien de son pouvoir d'achat en dépend (pas de réelles augmentations générales depuis bien longtemps) et parce qu'ils conditionnent ses relations avec son environnement. Évidemment, les choses peuvent se décliner différemment selon les lieux et les personnalités, mais il arrive que cette obsession de l'atteinte d'objectifs prenne des formes brutales. La nervosité, le manque de tact, l'agressivité, parfois l'insulte, prennent alors le pas sur le discernement et la volonté de travailler ensemble de manière harmonieuse. Mais même lorsque l'on a affaire – et c'est heureusement la majorité des cas – à des personnes de bonne volonté, qui cherchent à appliquer ces politiques de manière humaine, les défauts intrinsèques du dispositif finissent par peser sur tous et par dégrader presque automatiquement les relations dans le travail.

#### AUTONOMIE PEAU DE CHAGRIN

Ce système se caractérise d'abord par une perte d'autonomie. Si l'on attend du conseiller commercial ou du chargé de clientèle qu'il procède à une découverte du client, à une recherche du produit ou du service le mieux adapté à sa situation, on ne peut par ailleurs insister pour qu'il « place » à ce même client le produit ou le service sur lequel l'agence est en retard dans ses objectifs... ou pire, pour répondre à la sollicitation ponctuelle d'un challenge tombé sur l'équipe la semaine précédente. Ces situations sont non seulement déresponsabilisantes pour les salariés, mais elles viennent heurter ce à quoi nous sommes tous attachés : l'intérêt du client qui est venu en toute confiance nous demander conseil. Un autre exemple de cette perte d'autonomie est, dans un contexte de forte contrainte réglementaire, l'amenuisement des marges de manœuvre des commerciaux. Ici ce sont les chargés de clientèle qui voient se réduire leurs délégations de signature (en particulier en matière d'octroi de prêts), là ce sont les directeurs d'agence eux-mêmes qui sont concernés.

#### ZAPPING EN CONTINU

Il est presque superflu de dire à quelqu'un qui travaille en agence ce qu'est le « zapping » permanent. DA, GC et CC sont percutés toute la journée par des injonctions diverses et concomitantes : demandes de conseil des clients (ce qui devrait être la seule préoccupation des

commerciaux), rappel fréquent des objectifs et des challenges, tableaux à remonter, demandes d'aide ou de conseil par des collègues, mails (souvent des copies pour « se couvrir »), coups de téléphone, notes, distributeur en panne, rappel des règles à respecter. Or, toutes ces sollicitations sont présentées comme également importantes, il y a donc une tentation continue à passer d'un message à l'autre sans avoir réellement répondu, d'une sollicitation à l'autre avec le sentiment d'être toujours défaillant. Stress et frictions entre collègues sont fortement liés à ce phénomène du « zapping ».

#### PRESSIONS, TENSIONS, STRESS...

Une autre conséquence des politiques choisies est la déshumanisation des relations. A cause de la pression, il n'est pas rare qu'un agent envoie un mail à un collègue dont le bureau est juste en face du sien. Les objectifs étant souvent fixés non pas en fonction des effectifs réels mais en fonction des effectifs cible, le non remplacement d'agents malades ou absents pour diverses raisons vient aggraver frictions et ressentiments. La gestion du travail administratif lié à la vente, souvent renvoyée à plus tard, est une source réelle de stress. En outre, l'évolution de la réglementation bancaire est venue alourdir (sans qu'on en tienne compte dans la mesure de la charge de travail) les processus de contrôle et de conformité. Enfin, les conflits entre personnes du siège, attachées au respect des normes, et commerciaux qui doivent assurer leurs chiffres dans l'urgence, sont toujours présents.

#### EN QUÊTE DE RECONNAISSANCE

L'infantilisation est intrinsèquement liée au système. Le DA (ou le DG) qui répond de l'atteinte des objectifs doit bien entendu assurer, à partir d'outils de reporting, leur suivi. Si certains restent raisonnables en la matière, évitant de répercuter la pression sur leurs équipes, d'autres multiplient de manière quasi compulsive les contrôles, ce qui a notamment pour effet de « pourrir » les relations. Notons également que les directions de caisse font une grave erreur en pensant que la seule motivation des agents est la prime. Beaucoup de salariés sont en attente d'une autre forme de reconnaissance, en particulier sous forme de promotion. Trop souvent la TM4 semble fonctionner comme une sorte de plafond de verre infranchissable.

L'ensemble de ces dérives ont connu leur summum avec la technique du benchmark, où l'objectif est de faire mieux que le collègue, de groupe à groupe, d'agence à agence, d'individu à individu, et ce « à l'aveugle », c'est à dire sans qu'une norme chiffrée soit définie. Cette technique constitue une sorte de condensé de tout ce qui « pourrit » les relations de travail. Elle a été condamnée, y compris en justice et elle est, nous dit-on, abandonnée. Nous constatons pourtant qu'ici ou là elle subsiste, sous un habillage ou une dénomination différents.

# ÉDITO

## AU FIL DES COS...



Le petit monde des Caisses d'épargne entrera en effervescence au premier trimestre 2015, lorsque chacune renouvellera son Conseil d'Orientation et de Surveillance (COS)... Cet organe délibérant, supposé définir la stratégie de l'entreprise et en contrôler sa bonne mise en œuvre, reçoit trimestriellement le compte rendu d'activité du Directoire.

Surveillance et stratégie : l'exercice de telles missions laisse à penser que les salles feutrées où se réunissent les COS sont le théâtre de débats animés et de votes serrés.

Que nenni, ces réunions débordent de convenances, pour certains membres tout du moins... La plupart des votes affichent des résultats quasi unanimes qui, sans surprise ni débat, valident les positions du directoire. S'il arrive qu'un membre se risque à ne pas suivre la majorité des mains qui se lèvent, il est bien vite rappelé à l'ordre...

En fait, seuls des représentants des salariés y jouent pleinement leur rôle et n'hésitent pas, quand les éléments le justifient, à porter la contradiction. Pour nos élus, il ne s'agit pas de votes de principe mais bien d'exprimer des positions découlant d'un travail d'analyse et d'expertise sur les dossiers présentés. Là encore, l'intérêt des salariés et de l'entreprise oriente nos positions !

Notre vote peut cependant prendre une allure dogmatique lorsqu'il s'agit des rémunérations fixes et variables des directoires. Comment cautionner des augmentations, souvent à 2 chiffres, de personnages qui imposent au personnel une politique salariale minimaliste, conduisant régulièrement à la baisse du pouvoir d'achat des ménages.

L'ambiance dans les COS est très particulière. Comme il tarde au président que s'achèvent les interventions d'élus du personnel, il faut « jouer des coudes » pour porter la voix des salariés, à laquelle le COS ne réagit pas... en séance. La parole se libère plutôt autour du buffet, plus propice à des confidences par ailleurs tellement moins engageantes.

Pudeur ou respect ? Les jetons de présence alloués aux membres de COS apportent peut être un début d'explication ! Nos élus quant à eux les abandonnent, pour toute la durée de leur mandat, au Syndicat Unifié-Unsa. Ces montants profitent ainsi à la défense collective des salariés.

Même si la tâche est ardue, nos élus continueront à faire entendre la voix des salariés au sein des COS ; celle des cadres comme celle des employés, sans exclusive catégorielle. Lors du renouvellement des COS, début 2015, voter pour les candidats présentés et soutenus par le Syndicat Unifié-Unsa vous apportera cette garantie.

Jean-David Camus,

Secrétaire national en charge de la communication

## LE DA AU CENTRE DES PROBLÈMES

Le point nodal de ces problèmes de relations de travail dans les Caisses d'épargne est le chef d'agence. Au centre de toutes les pressions et de toutes les contradictions du système, il lui faut un sacré courage pour garder cohérence et harmonie dans les équipes et entre les équipes. Il n'y parvient pas toujours d'ailleurs et se réfugie alors dans un mutisme que nous avons analysé dans le dernier numéro du Trait d'Union.

Nous nous focalisons dans cet article sur les points de vente, car ils sont les lieux où la dégradation des conditions de travail est la plus visible. Mais on retrouve dans les services administratifs des sièges les mêmes mécanismes de perte d'autonomie, de « zapping », de déshumanisation et d'infantilisation, sous des formes plus spécifiques.

## BIDOUILLAGES

Il va de soi que le Syndicat Unifié-Unsa demeure une force de proposition pour faire évoluer les choses sur ce problème majeur des relations dans le travail. A la base de tout, il nous paraît indispensable que les critères concernant la part variable soient de moins en moins individuels et de plus en plus collectifs et qu'ils gagnent en clarté. Notre diagnostic est peut-être d'ailleurs plus partagé qu'on ne le croit, car ici ou là, sous une forme concertée ou pas, on voit apparaître une meilleure prise en compte des objectifs collectifs. Mais une opacité délétère règne toujours quant au mode d'attribution de la part variable et la

détermination des objectifs elle-même par les équipes dirigeantes est très critiquable, conduisant à des bidouillages qui renforcent l'impression d'arbitraire

## INCONTOURNABLES NÉGOCIATIONS

Dans telle autre caisse, on met en place des postes de chargé de qualité client. Il s'agit alors de tenir compte de l'accroissement et de la complexification du travail administratif dans les agences pour en décharger ceux qui doivent prioritairement se consacrer à la relation de vente et de conseil auprès des clients.

Va également dans la bonne direction l'initiative prise dans certaines caisses de réduire le nombre de rendez-vous pris par les plateformes téléphoniques. Les exemples que nous connaissons sont modestes. On passe par exemple de 6 rendez-vous à 5 rendez-vous dans la journée. C'est souvent suffisant pour donner un peu plus de souplesse dans la gestion des dossiers et surtout pour laisser du temps afin d'accueillir les clients se présentant de façon inopinée... et traiter la masse des mails.

Nous avons beaucoup d'idées, beaucoup de propositions à faire, nous sommes prêts à une discussion raisonnable : il ne reste plus aux employeurs, au plan national ou au plan local, qu'à revenir à la table de négociation. Il serait irresponsable et coupable de leur part de s'entêter dans une attitude de refus de négociation.

Louis Martin

## ADMINISTRATEUR DE BPCE MUTUELLE UN MILITANTISME PARTICULIER...

Au sein de nos entreprises, le rôle des élus et militants du Syndicat Unifié-Unsa au travers des mandats « classiques » (DP, CE, CHSCT...) est connu et reconnu. Il est cependant une structure du Groupe où l'action des représentants de notre organisation syndicale est méconnue, malgré son impact dans notre vie quotidienne : BPCE Mutuelle. Tour d'horizon d'un militantisme bien particulier...



Depuis des décennies, l'histoire du Syndicat Unifié-Unsa et celle de notre Mutuelle sont étroitement liées. Notre organisation syndicale fut le moteur de son essor (Somacep) puis de sa reconnaissance comme organisme de complémentaire santé obligatoire pour l'ensemble du Groupe Caisse d'Épargne dans les années 90 (MNCE). C'est encore sous l'impulsion de nos élus que BPCE Mutuelle est née en janvier 2013 avec l'ambition de devenir l'outil de couverture santé de l'ensemble des salariés du Groupe BPCE. Durant toutes ces années et aujourd'hui encore, ce sont les administrateurs soutenus par le Syndicat Unifié-Unsa, majoritaires au sein de la structure, qui en assurent la gouvernance.

### MUTUALISTES ET HUMANISTES

Aujourd'hui, 26 des 36 membres du Conseil d'administration de la mutuelle sont issus des rangs du Syndicat Unifié-Unsa. Ces administrateurs ont la lourde tâche, sous la Présidence d'Hervé TILLARD, de décider des orientations stratégiques, de définir les prestations, d'offrir le meilleur niveau de couverture au plus juste coût. Le tout en veillant à la pérennité de la structure. Ils effectuent ces missions dans un état d'esprit mutualiste et humaniste, où la solidarité n'est pas un vain mot, notamment envers les plus jeunes et les retraités. En fait, tout le contraire d'un assureur capitalistique... A BPCE Mutuelle, point d'actionnaire à rémunérer, mais le souci de construire un véritable outil de cohésion sociale au bénéfice de l'ensemble des salariés et retraités du Groupe.

### DE VÉRITABLES COMPÉTENCES

Le renforcement de la réglementation sur les administrateurs des mutuelles oblige désormais les membres des conseils d'administration à prouver leur « honorabilité » et leur « compétence ». Nos élus à BPCE Mutuelle n'avaient pas attendu ces textes pour se former et s'impliquer afin d'assurer, en responsabilité, les destinés de notre institution. C'est d'ailleurs ce travail conjoint avec les salariés de la mutuelle qui permet aujourd'hui de voir BPCE Mutuelle unanimement reconnue comme une mutuelle d'entreprise de référence en France, avec une assise financière extrêmement solide.

Elle vient d'ailleurs de satisfaire sans difficulté aux nouveaux ratios de solvabilité pourtant très contraignants !

### DES PROJETS PLEIN LA TÊTE

Malgré les attermolements du gouvernement en matière de complémentaires santé, plusieurs projets d'importance sont en gestation et verront le jour rapidement. Début 2015, chaque adhérent pourra souscrire un contrat mutualiste « dépendance » lui permettant non-seulement de couvrir ce risque pour lui-même, mais également d'apporter une véritable aide technique et administrative en cas de survenance d'un cas de dépendance pour ses proches. Concernant le « reste à charge » et autres dépassements d'honoraires à la charge des adhérents, nous étudions les conditions d'adhésion à un réseau de soins (appelé aussi Plateforme de santé), solution très efficace pour lutter contre les abus de certains professionnels de santé et faire baisser « l'addition ». Son entrée en vigueur pourrait intervenir fin 2015. Autre piste actuellement à l'étude, une offre de services complémentaires notamment sur des aides à domicile (retour d'hospitalisation par exemple). Enfin, l'amélioration des prestations servies aux adhérents reste une priorité, un peu contrariée par l'attente des décrets ministériels sur les contrats responsables... Mais les travaux sur ce sujet reprendront dès que possible.

Ce qui caractérise aussi nos élus à BPCE Mutuelle, c'est cette volonté de vouloir offrir en permanence de nouveaux services et de nouvelles prestations.

Enfin, nos amis retraités verront un nouveau contrat leur être proposé dès le premier janvier prochain, afin de coller au mieux aux aspirations d'une partie de nos adhérents.

L'année 2015 sera une année « charnière » pour BPCE Mutuelle. Nous devons répondre à plusieurs appels d'offres dans le Groupe, hors branche Caisse d'Épargne. Gageons que notre sérieux, notre saine gestion et notre professionnalisme permettront d'entendre encore le nombre de salariés et de retraités couverts. Les élus du Syndicat Unifié-Unsa seront au cœur de ce nouveau challenge, enthousiasmant et porteur de plus de solidarité !

Pascal Binet-Wasilewski

DU CÔTÉ DE CHEZ NOS COUSINS

## L'ÉTRANGE CAS DU DOCTEUR JEKYLL ET DE M. HYDE

La DRH Groupe se plaint de relations sociales conflictuelles dans les Caisses d'épargne, déclarant à l'envi qu'elles en seraient même atypiques, comparées à la qualité des échanges qui prévalent dans les Banques populaires. Pourtant, certaines informations laissent à penser que la « branche bleue » ne serait pas cet îlot de tranquillité qu'on voudrait nous dépeindre, puisqu'il aurait fallu « exfiltrer » une ancienne directrice d'agence du Crédit Coopératif de Montpellier...

Les difficultés deviennent publiques quand le Procureur de la République reçoit un PV de l'inspection du travail de l'Hérault relevant des « agissements » susceptibles d'être assimilés à du « harcèlement moral ».

Les faits reprochés font état de hurlements, cris, remarques désobligeantes, ordres à exécuter sur le champ, irruption dans les bureaux de commerciaux y compris en présence de clients etc. Bref un comportement que l'on n'attend guère d'un manager du 21<sup>ème</sup> siècle d'un groupe... coopératif.

### FACE AU DÉNI : LE JUGE.

Le CHSCT et la DRH enquêtent : ils aboutissent à des conclusions... diamétralement opposées. Tout en relevant le total investissement de la hiérarchie « dans sa mission pour l'intérêt du groupe », le CHSCT pointe des pratiques managériales très mal vécues par une partie du personnel et préconise le remplacement rapide de cette directrice. Quant à la DRH, elle déclare ne pas identifier d'éléments factuels, sérieux et concordants permettant de dénoncer ce prétendu harcèlement. La direction du Crédit Coopératif est dans le déni : elle reproche par écrit à certains salariés malmenés d'entretenir « un conflit dont l'objet semble être de nuire à leur directrice ». L'un d'eux, particulièrement visé (il représente ses collègues qui l'ont sollicité pour faire cesser les agissements fautifs), est même soupçonné de vouloir prendre la place de la hiérarchie mise en cause. À ce stade avancé rien ne peut plus se régler en interne : place au juge.

Le 11/02/2013, le tribunal correctionnel de Montpellier condamne la directrice mise en cause à une amende de 1500 euros pour harcèlement moral envers cinq salariés. Elle fait appel de cette condamnation : mauvais choix, car la chambre correctionnelle de la Cour d'appel de Montpellier, dans son arrêt du 01/09/2014, lui inflige une peine de 3 mois de prison avec sursis...

### ERRARE HUMANUM EST, PERSEVERARE DIABOLICUM<sup>1</sup>

Le Crédit Coopératif a été condamné pour harcèlement moral par la chambre sociale de la Cour d'appel de Montpellier le 04/12/2013. Aujourd'hui, l'ex directrice harceuse est toujours couverte par l'entreprise qui, par le biais d'un contrat de mécénat, l'a détachée dans une association proche du Crédit Coopératif, continuant ainsi à prendre en charge son salaire ! Elle s'est pourvue en cassation.

Quant aux salariés, l'un a été en arrêt de maladie pour dépression pendant plus d'un an, une autre a été hospitalisée un mois pour dépression puis mise à la retraite par la CPAM, une troisième a démissionné après un an d'arrêt maladie...

On pourrait disserter longtemps sur ce gâchis sans avoir la certitude que la leçon ait été retenue. La direction du Crédit Coopératif adopte une posture révoltante lorsqu'elle déclare aux journalistes ne pas être « partie prenante » dans cette procédure pénale. La santé de ses salariés n'est-elle pas une de ses obligations ? La nomination des hiérarchiques ne relève-t-elle pas de son pouvoir de direction ? Le comportement de ces derniers, qui agissent par délégation et sont à ce titre dépositaires de l'autorité de l'employeur, n'a-t-elle pas à s'en préoccuper ? Voilà en vérité un désengagement qui semble bien léger...

Un nouveau DRH vient d'être nommé au Crédit Coopératif qui a fait ses classes dans la branche Caisses d'épargne... Souhaitons que son expérience lui évite de réitérer les mêmes erreurs.

François-Xavier Jolicard

1. "se tromper est humain, mais persévérer dans l'erreur est diabolique"

## UN MILITANT QUI NE MANQUE PAS DE SOUFFLE

Le 5 février 2014, la Cour de cassation déclarait non admissible le pourvoi de la Caisse d'épargne Aquitaine Poitou-Charentes (CEAPC) contre le jugement d'Appel rendu le 10/01/2012 en faveur de Daniel JUIN, pour des faits de discrimination.

**Voici donc l'heureuse conclusion de ... 27 années d'un conflit qui a trouvé son épilogue judiciaire après 7 longues années de procédure.**

### UNE VOLONTÉ SANS FAILLE

Autant de persévérance suscite l'étonnement et le respect. Plus d'un militant discriminé se serait découragé mais pas Daniel qui en a vu bien d'autres depuis son entrée dans le réseau en 1976. À 58 ans, il conserve tous les attributs du sportif émérite. Après un passage par la compétition automobile, c'est l'endurance de son corps qu'il met à l'épreuve : il ne compte plus les triathlons et autres marathons dans lesquels il a toujours brillé. Citons pour l'anecdote un Paris-Dakar en course par relais (à pieds) dans le cadre d'une opération caritative. Plus récemment, c'est avec une cheville douloureuse qu'il prend le départ d'un trek dans la région du Zaskar (district du Ladakh à l'extrême nord de l'Inde dans la chaîne Himalayenne). Rien moins que 12 jours (avec bivouacs) passés à plus de 4000 mètres d'altitude, 240 km parcourus, plus de 7700 m de dénivelé et la volonté pour tenir. Bref, si l'employeur comptait l'avoir à l'usure, il avait mal choisi le bonhomme.

### LE COUP DE PIED DE L'ÂNE

C'est en 1987, lors du changement national de grille de classification, que débute l'affaire. Tous les emplois sont alors redéfinis et pesés par le biais d'activités pré-classées (9 niveaux classés de « A » à « I »). Véritable coup de pied de l'âne à l'encontre d'un salarié qui porte, depuis quelques mois, un mandat de représentation du personnel : les activités classantes incluses jusque-là dans le périmètre de son emploi et dont seul il peut se prévaloir dans son service, en sont... supprimées. Daniel se trouve ainsi affublé d'un emploi classé en « B » auquel logiquement la classification « D » était acquise.

Aussitôt, il dénonce cette manœuvre de la direction, appuyé par le Comité d'entreprise qui trouve la ficelle un peu grosse : courriers à sa hiérarchie et à la direction, saisine du Comité technique national qui constate également l'anomalie, etc. Mais rien, rien ne semble infléchir la position d'une direction entêtée, qui n'hésite pas à en rajouter oralement lors des

diverses entrevues, jouant sur tous les registres, de la moquerie « le temps que vous passez à argumenter sur votre situation, vous auriez pu traiter plusieurs dossiers... », à la culpabilisation « cette attitude est indigne d'un employé de Caisse d'épargne... », en passant par la menace « n'oubliez pas que des gars comme vous, il y en a plein l'ANPE !... » (ancêtre de Pôle Emploi).

Les semaines puis les mois passent. Daniel, qui ne désespère pas de voir la raison l'emporter, s'investit dans son emploi et son mandat. Les fusions battent leur plein et, se succédant dans sa région, mobilisent son attention dans la défense des salariés, reléguant au second plan sa situation personnelle.

### LA COUPE EST PLEINE

Mais en 2007 la coupe est pleine. Cela fait 20 ans qu'il porte un mandat et fait l'objet d'une discrimination rampante mais évidente : 20 ans qu'il ne bénéficie d'aucune formation qualifiante, 20 ans sans entretien de carrière, 20 ans sans changement d'activité ou de métier (changement qu'il sollicite pourtant en vain), 20 ans sans promotion, 20 ans sans augmentation de salaire (hormis les augmentations générales), 20 ans sans entretien d'appréciation...

Il saisit donc le Conseil des Prud'hommes. La conciliation ayant échoué en 2008, il se retrouve devant les conseillers prud'hommes en 2009... qui n'arrivent pas à se départager. Le dossier est donc examiné par un juge départiteur (magistrat professionnel) qui... déboute Daniel de ses demandes en 2010.

Rude coup me direz-vous ! Certes et c'est bien ce que ressent Daniel, mais en sportif endurant qu'il est, hors de question de renoncer, d'autant que l'employeur - les employeurs successifs devrions-nous dire car les fusions lui ont offert des interlocuteurs différents - n'a rien fait pour dégonfler le contentieux.

### UN JUGEMENT EXEMPLAIRE

Finalement, le 12/01/2012 la Cour d'appel de Pau lui rend justice en condamnant la CEAPC :

À le reclasser sur un emploi en CM6 (il était T3)

Mais également à dédommager ses préjudices :

- ▶ 106.724 € au titre de la réparation de son préjudice patrimonial résultant de la perte de salaire pour la période de 1987 à 2007,
- ▶ 30.000 € au titre de la réparation de son préjudice matériel,
- ▶ 10.000 € au titre de la réparation du préjudice moral,
- ▶ 3.000 € au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile, pour avoir obligé Daniel à ester en justice afin de faire reconnaître la discrimination.

Bref, l'addition semble lourde à la Caisse d'épargne Aquitaine Poitou-Charentes à qui échoit le dossier. On pourrait verser une larme si cette entreprise n'avait pas poursuivi dans la droite ligne des employeurs précédents, qu'ils soient Caisses d'épargne de Pau, du Béarn puis des Pays de l'Adour.

### TEIGNEUX, L'EMPLOYEUR NE DÉSARME PAS

La CEAPC se pourvoit donc en cassation mais, le 5 février 2014, son pourvoi est déclaré non admissible.

Affaire classée ?... Que nenni ! La CEAPC a décidé de jouer les prolongations plutôt que d'accepter d'assumer ses responsabilités. En effet, si elle a bien réglé les rappels de salaire pour la période courant de 1987 à 2007 (cf. détail ci-dessus), elle prétend benoîtement ne pas corriger le désordre sur la période de 2007 à 2012, date du jugement d'appel. Étonnante illustration d'un état d'esprit où l'on considère que ce ne sont pas les faits qui sont répréhensibles mais se faire prendre qui est condamnable...

À vouloir finasser et donc différer le règlement du contentieux, la CEAPC pourrait voir l'addition se corser. L'interprétation du jugement est donc sollicitée et, si la mauvaise foi de l'employeur est reconnue, le décompte de l'astreinte accompagnant la condamnation en appel pourrait peser lourd, très lourd...

### DES COMPORTEMENTS RÉTROGRADES

Nous sommes fiers et heureux de voir un camarade de notre organisation syndicale, qui n'est pas seul à subir ce type de traitement, rétabli dans ses droits trop longtemps foulés au pied.

Mais simultanément, la déception s'impose de constater qu'il n'y a guère plus d'intelligence manifestée par les employeurs d'aujourd'hui envers les élus du personnel, que ce qui se pratiquait en 1987. François Pérol peut légitimement s'inquiéter : comment faire la Caisse d'épargne de demain avec des employeurs ancrés dans des schémas d'avant hier ?

Et enfin nous regrettons qu'à aucun moment ces amendes ou condamnations n'engagent personnellement les décideurs, ce qui pourrait les rendre plus raisonnables et surtout plus prompts à honorer leurs obligations.

### LA JUSTICE FINIRA PAR PASSER... POUR TOUS

Interrogé sur ce long combat qu'il a mené et qui tarde à trouver son épilogue, Daniel répond : « S'il s'agit de faits évidents qui se sont répétés dans le temps, si l'on dispose de témoignages et d'un dossier parfaitement documenté, il n'y a pas lieu de se décourager. »

Aux collègues porteurs de dossiers de contentieux salariaux (RAM/AIA) engagés depuis 4 ans et qui déplorent le temps judiciaire, Daniel rappelle qu'il lui aura fallu plus de 7 années pour obtenir réparation à compter de l'instant où il a engagé une action, tout comme il avait fallu 7 années pour aboutir sur un autre dossier national : le contentieux des PDE (prime de durée d'expérience), PV (prime de vacances) et PF (prime familiale)...

Ses yeux pétillants et son sourire énigmatique renvoient alors au Zaskar où, lorsque l'on tutoie les étoiles, le temps se mesure autrement...

Bernard Charrier

A TABLE...

Un client souriant dont le compte chèques est largement débiteur s'adresse à l'accueil de son agence, « Bonjour Madame je viens redresser mon couvert ! » Bon appétit...

BRÈVES

## ÉCHOS DU GROUPE

CAISSE D'ÉPARGNE LOIRE-CENTRE

### LE PIÈGE DE LA FÊTE

Le décor est celui de *Center Parc* en Sologne. Depuis quelques semaines les Directeurs d'Agence ont reçu l'invitation. Ils savent que ce jeudi de décembre ils sont tous conviés à une grande rencontre annuelle.

Des sujets très sérieux seront abordés. On débattrà de la performance au travail. On mettra en scène les résultats. Pour les participants il sera difficile, voire interdit, d'intervenir devant une direction qui viendra asséner son discours habituel.

Mais, qu'importe, l'essentiel n'est pas là. C'est l'après qui compte. C'est le buffet, ce sont les retrouvailles, c'est l'ambiance autour d'un verre. Et plus tard dans la soirée, l'idée est d'en profiter pleinement, de vider son esprit, de chasser les pensées parasites et qui sait, de chanter à tue-tête et de danser comme des fous.

Mais ce n'est pas si simple. Ce décor n'est-il pas une caricature ? Les invités vont-ils tous trouver ce moment festif à leur goût ?

Pour la majorité des présents, cette soirée et le lendemain seront vécus sans complexe voire comme une évidence. C'est, pour eux, une récompense méritée après tant de stress accumulé durant l'année écoulée.

### IL FAUT Y ÊTRE

Pour d'autres, cette rencontre annuelle est devenue bien lourde à vivre, à assumer. Et ce moment de détente imposé peut être vécu comme un calvaire, un piège. Pourquoi ? Parce qu'ils se sentent soit coupables soit manipulés. Ils avouent vouloir fuir ce moment, mais rien n'est moins simple, car celui qui n'y sera pas devra faire preuve d'un incroyable courage : implicitement, il faut y être. La transgression braquerait indéniablement les lumières sur lui. Et dans ce jeu de dupes, il ne faut pas se faire remarquer.

### LES VERTUS DE LA CONVIVIALITÉ

La direction sait tout cela et elle en joue. C'est pourquoi elle n'en fait aucune publicité. Pourquoi la récompense est-elle honteuse ?



Disons les choses. Il faut taire cette petite fête et surtout ne pas faire savoir aux employés d'en bas qu'on profite dans leur dos. En se calquant sur l'expression « bien mal acquis ne profite jamais » nous posons la question « Honneur mal acquis ne se célèbre jamais » ?

Pourquoi la direction n'œuvre-t-elle pas à la cohésion entre les employés, plutôt que de les opposer maladroitement ? Elle pourrait mettre

en place tout au long de l'année des conditions de travail plus dignes, réduire la charge de travail considérable qui pèse sur les épaules des responsables d'agence et de tous les employés. Elle pourrait privilégier la convivialité, sans besoin d'aller danser, en offrant chaque jour à l'ensemble des équipes un temps précieux pour « souffler », plutôt que de vouloir rentabiliser chaque minute du temps de travail.

Nadia Peschard

## ÉCHOS DU GROUPE

CAISSE D'ÉPARGNE ILE DE FRANCE



### ERRATUM

Dans un opuscule diffusé aux salariés de la CEIDF, nos collègues du Syndicat Sud présentent leur organisation comme étant « la deuxième organisation syndicale du Groupe !!! »

L'erreur est énorme puisqu'avec 7,51% (pesée du 20/03/2012) Sud n'est tout simplement pas représentatif au niveau du Groupe BPCE faute d'y atteindre le niveau d'audience requis. Errare humanum est !

### CASSE D'ÉPARGNE

La Caisse d'épargne IDF connaît, dans l'organisation de son réseau commercial, une originalité. Elle dispose historiquement de salariés, les assistants de gestion commerciale (AGC) et les responsables de gestion commerciale (RGC), chargés d'assurer le back office dans les agences.

Certains de ces salariés sont affectés de manière durable à des agences, d'autres sont mobiles et jusqu'à il y a peu, pouvaient venir renforcer une agence à l'intérieur d'un même groupe. On voit l'intérêt : dans les grandes agences, les RGC rendent un important service en déchargeant les commerciaux de tâches administratives, dans les petites agences, les AGC permettent l'ouverture dans de meilleures conditions des points de vente en sous-effectif. Le système était en outre bien accepté car la mobilité s'effectuait à l'intérieur du groupe, entité assez limitée géographiquement.

### UNE DÉCISION ÉTONNANTE

La direction a décidé la mort de cette catégorie pourtant si utile de salariés en les gérant « en extinction », c'est-à-dire en ne les remplaçant pas au fur et à mesure des départs en retraite. En outre, pour ceux qui resteront, le champ d'action est élargi à la région, c'est à dire une aire géographique bien plus large, ce qui aggravera les conditions de travail de ces quelques 250 collègues. On s'étonnera du comportement de la direction de la CEIDF au vu de l'intérêt

évident de ces fonctions, et on s'en étonnera d'autant plus qu'ailleurs, par exemple à la Caisse d'épargne Rhône Alpes, sont expérimentés des postes de chargés de qualité client ressemblant beaucoup aux AGC/RGC parisiens, présentés comme des innovations appelées à un avenir fructueux.

### SECONDS D'AGENCES SACRIFIÉS

Plus généralement, dans la réorganisation en cours et alors qu'on avait promis qu'elle se ferait à « iso-effectifs », la réalité du terrain est bien différente. Un grand nombre d'agences ouvrent avec un effectif de deux : un conseiller commercial classé en T3 et un CDD. Trop souvent il manque des conseillers financiers et les absences ne sont pas remplacées. Une autre catégorie de personnel est sacrifiée dans la réorganisation : les seconds d'agence. Il y a peu de temps encore cette fonction était l'antichambre du poste de directeur d'agence. Mais, les actes de management en ayant été supprimés, elle est désormais moins attrayante pour les adjoints ayant l'ambition de progresser. Aujourd'hui, la direction s'est contentée d'ajouter « second » devant le mot agence, créant une activité qui tient plus du super conseiller financier que de la passerelle vers un véritable métier de manager. D'ailleurs, dans la réorganisation, le second peut être TM5 dans une agence dont le directeur est CM7 ou CM8, alors qu'antérieurement, dans une agence similaire il était CM6. Ainsi vont les choses à la CEIDF où l'on ne peut pas dire que les changements aillent dans le bon sens pour les personnels.

Annie Dufetelle

## LES INCIVILITÉS À LA MODE CERA

Les incivilités font partie du quotidien des salariés en contact avec le grand public. Il est quasi établi que tout employé travaillant dans le réseau commercial d'une banque a été ou sera victime d'incivilités verbales, voire physiques. A la CERA, le tabou semble être levé, directions et acteurs de la prévention prennent aujourd'hui le problème à bras le corps.



Les incivilités sont liées à l'évolution de notre société (perte de valeurs morales, système éducatif défaillant, augmentation du stress économique, etc.). Il faut également noter qu'une incivilité en milieu professionnel se déclenche généralement au cours d'un refus de prestation. C'est à ce moment-là qu'il est

intéressant de faire l'analyse des causes, pour trouver les vrais déclencheurs et prévenir des situations futures. Par exemple : il a été constaté qu'un client ayant insulté un employé avait attendu de très longues minutes avant d'essayer un refus. Autre exemple : la tarification de certains services bancaires peut créer un véritable sentiment d'injustice de la part du client.

### L'EMPLOYÉ DANS LE VISEUR

Dans notre société libérale, pour la plupart des clients, l'employé représente l'entreprise qui a mis en place les règles. Lorsqu'un train arrive en retard, c'est le contrôleur qui sert d'exutoire aux usagers mécontents de la SNCF. Dans une banque, si un client en situation de découvert se voit refuser le paiement de ses opérations débitrices, c'est l'employé qui subira sa colère. Pourtant ce n'est pas ce dernier qui a fixé les règles de gestion des comptes qu'il est contraint d'appliquer.

Ces actes augmentent en fréquence et en gravité et se conjuguent parfois avec des actes de vandalisme ou des agressions physiques lourdes de conséquences.

## UN PHÉNOMÈNE EN AUGMENTATION

Selon une enquête de l'Express (juin 2014), 42% des salariés français sont touchés par des incivilités, et un sur trois en souffre. Stress, anxiété, troubles du sommeil, démotivation, problèmes de concentration ou arrêts maladie sont les principaux symptômes recensés. Pour près de la moitié des salariés, le phénomène a augmenté ces dernières années. Si la plupart des incivilités émanent de personnes extérieures (clients, visiteurs, patients, usagers, parents d'élèves...), 48 % sont le fait de collègues de travail.

En dehors de toutes les altérations liées à la santé, ces incivilités représentent des centaines de millions d'euros à la charge des assurés sociaux, des contribuables et des entreprises.

### UN DISPOSITIF LOCAL ADAPTÉ

Depuis plusieurs années, le CHSCT de la CERA travaille sur ce sujet. Une commission incivilités se réunit régulièrement pour étudier les différents incidents et faire des propositions. Suite aux préconisations du CHSCT, la CERA a mis en place un plan de lutte en deux actes (prévention et répression) visant à ce que la collectivité du travail se réapproprie des règles de savoir-vivre en société.

La prévention intervient à plusieurs niveaux :

- La formation des salariés, pour comprendre le problème de l'incivilité, ses enjeux et surtout apprendre à reconnaître une situation d'agression. Ces formations permettent également d'acquiescer les bonnes paroles et les bonnes attitudes.
- L'affichage d'une politique volontariste. Les usagers sont informés à l'aide d'affichettes qu'il ne peut y avoir d'incivilités sur le personnel et que celles-ci feront l'objet

de poursuites judiciaires. Par ailleurs, les systèmes de télésurveillance sont également là pour dissuader d'éventuels actes.

- La nécessité pour tout employé de déclarer sur un registre les agressions verbales ou physiques dont il a été victime. Dans le passé, on a trop souvent vu des salariés qui ne faisaient rien par méconnaissance des procédures ou des managers qui refusaient de faire des déclarations d'incident.

## LA RÉPRESSION

Comme dans toute agression, il doit y avoir une réponse graduée rappelant à leur auteur qu'un acte incivil n'est pas acceptable et ne sera pas accepté. En matière de lutte contre les incivilités, certaines organisations ont mis en œuvre « la théorie de la vitre cassée ». Cette théorie repose sur le paradigme que la vitre cassée d'un bâtiment doit immédiatement être remplacée pour montrer que le lieu n'est pas à l'abandon et faire comprendre aux auteurs de vandalisme qu'on ne cèdera pas. A la CERA, chaque agression déclarée doit faire l'objet d'un suivi avec la convocation de son auteur pour explications et fermeture des comptes si nécessaire. Dans les cas les plus graves, la victime est invitée à déposer plainte.

Certes, ces règles et procédures n'empêcheront pas toutes les incivilités sur le personnel, mais cette politique volontariste affirme que les incivilités n'ont rien à faire dans les murs de l'entreprise et que les auteurs seront traités avec fermeté.

Les élus SU-UNSA au CHSCT, impliqués dès les premières heures dans cette démarche, continueront à peser sur les débats afin que la sécurité des salariés reste un point qui ne soit pas sacrifié sur l'autel de l'activité commerciale.

Patrick Mariusse

## EN FRANÇAIS DANS LE TEXTE

### CHATS, CHIENS ET VACHE QUI PISSE

Les expressions idiomatiques, on le sait, mettent souvent en scène des animaux. Et c'est une règle internationale. Mais il est amusant de voir que pour décrire la même réalité les animaux ne sont pas toujours les mêmes selon les pays. Qu'on en juge par les exemples suivants.



Lorsqu'en France nous estimons qu'il y a une anguille sous roche, en Italie on trouvera qu'il y a une « chatte qui couve » (gatta che cova) et en Espagne un « chat enfermé » (gatto encerrado), les anglais, eux, « sentent un rat » (smell a rat), et les danois voient « une chouette dans le marécage » (Der er ugle i mosen). Si dans notre gorge il y a parfois un chat, la plupart des autres pays (Angleterre, Allemagne, Espagne, Brésil etc.) y logent un crapaud ou une grenouille. Il peut nous arriver de poser un lapin, mais dans le même cas un habitant d'Amsterdam « envoie son chat » (zijn kat sturen) et un Chinois « envoie un pigeon ». Certains d'entre nous (suivez mon regard) ont des oursins dans la poche, en Allemagne c'est un hérisson (ein Igel in der Tasche), en Argentine un Crocodile (un cocodrillo en

el bolsillo), et en Turquie un scorpion. Les anglais, eux, renoncent à un animal, mais l'expression est si jolie qu'il faut la citer : « avoir les poches profondes et les bras courts » (deep pockets and short arms). Il peut nous arriver d'être cruels et d'avoir d'autres chats à fouetter, les italiens le sont plus encore, qui ont d'autres « chattes à écorcher » (altre gatte da pelare), les anglais étant sur ce point plus culinaires ont « d'autres poissons à frire » (other fish to fry).

Par chez nous, il peut pleuvoir comme vache qui pisse, mais c'est plus fréquent chez nos amis d'outre-manche où il « pleut des chats et des chiens » (it rains cats and dogs). Remarquez, c'est mieux qu'en Grèce où il « tombe des prêtres » (pas tout à fait les mêmes animaux). Si vous êtes « connu comme le loup blanc » dans votre village, vous ne le serez sans doute pas « comme un chien multicolore » en Allemagne

ou aux Pays-Bas. Une poule mouillée devient sèche dans le monde anglo-saxon, où elle est juste un « poulet » (chicken) et se transforme « en patte de lapin » (ein Hasenfuss) à Berlin. À Perpignan, on peut s'ennuyer comme un rat mort, avoir la puce à l'oreille et essayer de noyer le poisson, il suffit de parcourir quelques kilomètres pour, en Espagne, « s'ennuyer comme une huître » (Aburrirse como una ostra), « avoir la mouche à l'oreille » ou « assommer la perdrix » (Marear la perdiz). Un rat de bibliothèque de Strasbourg n'aura qu'à franchir le Rhin pour devenir un « vers de livre » (Bücherwurm). Et s'il nous arrive de donner notre langue au chat devant ces énigmes, les marocains, eux, « vendent leur âne ».

Agathe Prévost

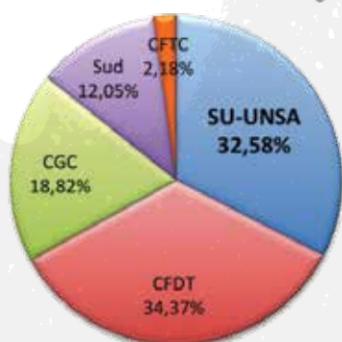
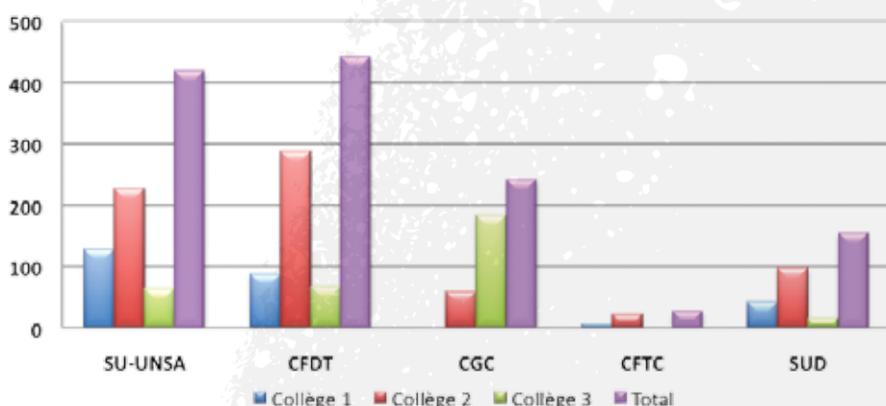
## RÉSULTATS ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

### CAISSE D'ÉPARGNE LOIRE-CENTRE

L'alternance se poursuit... Après avoir repris il y a 3 ans la majorité à son concurrent historique à la CE Loire-Centre, le Syndicat Unifié-Unsa qui détenait le Secrétariat du Comité d'entreprise voit la CFDT lui rendre la pareille en 2014. Si l'écart en représentativité est mince (1,79 point) entre les deux protagonistes, il l'est tout autant en nombre d'élus au Comité d'entreprise (5 contre 4).

Ce résultat en demi teinte pour le Syndicat Unifié-Unsa ne constitue pas pour autant un frein à l'implantation de notre organisation à la Caisse d'épargne Loire-Centre. Le large investissement consacré au fonctionnement des instances, du Comité en particulier depuis 3 ans, a forcément pesé sur une présence plus espacée de nos militants sur le terrain. Sans doute faut-il le regretter, mais ce choix s'est fait dans l'intérêt des salariés. Aujourd'hui, l'action syndicale reprend toute sa place dans l'action militante de nos représentants, en proximité directe avec les salariés.

#### Résultats CE Loire-Centre 2014 en voix - Comité



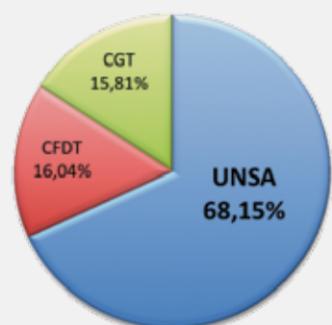
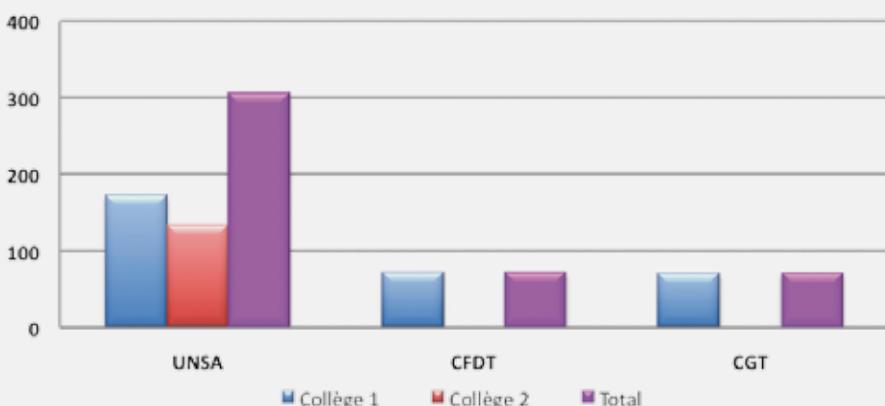
#### Représentativité syndicale CE Loire-Centre 2014



### BPCE ASSURANCES

Récemment implantée à BPCE Assurances, l'UNSA obtient un large succès pour la première élection professionnelle à laquelle elle participait. En dépassant 68% des suffrages, l'UNSA succède à la CFDT (16%) qui détenait jusqu'alors le Secrétariat du Comité d'entreprise. Pour un coup d'essai, ce fut véritablement un coup de maître. Bon vent à l'UNSA BPCE Assurances.

#### Résultats BPCE Assurances 2014 en voix - Comité



#### Représentativité syndicale BPCE Assurances 2014



## LA NAISSANCE

Nous continuons notre histoire du Syndicat Unifié et plus généralement du syndicalisme dans les Caisses d'épargne. Aujourd'hui, enfin la véritable naissance du SU.

1948 est une année charnière dans l'histoire du syndicalisme français. Sous, disent certains, l'influence de la CIA, par refus, disent d'autres, de l'hégémonie communiste, le mouvement syndical se divise. Des militants quittent la CGT, alors largement dominatrice, et créent Force Ouvrière. La fracture est réelle dans le monde syndical. Plusieurs professions refusent cette division et conservent une seule organisation, parfois avec des courants. Le cas le plus connu est celui de la Fédération de l'éducation nationale (FEN). C'est aussi ce qui va se passer dans les Caisses d'épargne. Le SNCCE va réunir un congrès à Colmar en juin 1948 à l'occasion duquel il décide de se transformer en Syndicat Unifié des agents et cadres des Caisses d'épargne de France, un syndicat autonome n'ayant plus d'attache confédérale. Chaque syndiqué au SUACCE garde cependant la liberté d'adhérer à la centrale syndicale de son choix. Des raisons plus spécifiques aux Caisses d'épargne expliquent cette évolution : une organisation qui regroupe des directeurs et des salariés de base ne pouvait pas accepter la division. On voit la préoccupation déjà, comme c'est le cas encore aujourd'hui, de la place de l'encadrement dans le combat syndical. Pierre Pujol est le secrétaire général du jeune syndicat (il le sera jusqu'en 1961). Ange Piazza aura la coquetterie de n'être que secrétaire général adjoint, alors qu'il dirige de fait l'organisation.



Personnel et Conseil d'administration mêlés puis personnel seul de la Caisse d'épargne de Besançon en 1948. On voit le peu de personnel pour cette Caisse qui constituait un chef-lieu de département.

## SYNDICAT DOMINATEUR

Depuis bien avant la guerre, il existait une structure administrative, composée de représentants des Caisses d'épargne, de la Poste et de hauts fonctionnaires : la commission supérieure des Caisses d'épargne. En cette période où Poste et CE avaient le monopole du livret de Caisse d'épargne, elle émettait des avis (seulement consultatifs) sur le taux et le plafond du plus populaire instrument d'épargne. C'était une vieille revendication syndicale que des représentants du personnel puissent y siéger. Cette revendication est satisfaite en 1948 et ces représentants sont directement élus par leurs pairs. Cette élection servira pendant de longues années de baromètre de la représentativité : le Syndicat Unifié obtient 55 % des voix en 1948, 61 % en 1952. Il domine la profession et on verra que cela s'accroîtra.

un journal, le Trait d'Union. En face, les «patrons» des caisses sont des administrateurs bénévoles, notables peu compétents, participant à des conférences (régionales et nationale) où ils sont majoritaires mais qui décident peu, avec l'émergence d'un bureau central des Caisses d'épargne, curieuse structure familiale (famille Laurent) qui assure surtout une fonction de coordination technique. Tout est en place pour que l'organisation syndicale joue un rôle plus large que celui qui lui est naturellement dévolu. A partir du prochain Trait d'Union nous détaillerons les diverses facettes de ce rôle.

Henri Bonetti

## UN RÔLE CENTRAL

Le statut du personnel obtenu depuis décembre 1947, la revendication n°1 de la jeune organisation devient la création d'une Caisse générale de retraites.

C'est pendant cette période que se met en place un mode de fonctionnement qui perdurera de nombreuses années. Les salariés sont très organisés. Le SUACCE est de fait dirigé par des cadres, souvent des cadres de direction. Rappelons malgré tout qu'il s'agit alors le plus souvent de très petites entreprises, avec parfois seulement un ou deux salariés. Le syndicat réunit chaque année un congrès et publie régulièrement



Affiche datant approximativement de la date de création du Syndicat Unifié

## UNE FORMATION PLEINE DE QUALITÉS

En ce début octobre, inutile de migrer vers la belle province pour bénéficier de la douceur du fameux été indien. Le sud des Landes, à la lisière du Pays Basque, était le cadre adapté aux trois séminaires de l'ANAFORECE destinés à une quarantaine de militants du Syndicat Unifié-Unsa.

Qu'ils aient à assumer les responsabilités inhérentes au mandat du Comité Hygiène, Sécurité et Conditions de travail, à se préoccuper de la prévention des risques psycho sociaux ou investis dans la gestion nationale de l'organisation syndicale, ces femmes et ces hommes ayant choisi de se mettre au service de la collectivité professionnelle ont trouvé dans les stages proposés par l'ANAFORECE un apport technique et pédagogique de qualité délivré dans un cadre propice aux échanges.

**En conclusion, croyez-vous que notre formation « référent RPS » pourra améliorer la prévention des risques au sein de nos entreprises ?**

Dans le domaine des RPS il y a un temps pour tout : anticiper, négocier, prévenir, intervenir... Il n'est pas rare de constater des difficultés - voire une réelle souffrance - au sein même des groupes de travail chargés de la prévention. Ce sujet, du fait des enjeux éthiques et juridiques, soulève régulièrement des « réserves », des émotions, des postures « défensives ou offensives ». Mais si l'on se pose les questions suivantes : « Est-il acceptable que l'homme au travail souffre à cause du travail ? Est-il légitime que l'on s'en inquiète ? » la réponse doit s'imposer à tous : employeur, encadrement, salariés, élus du personnel, médecins du travail, etc. Il suffit alors que les compétences indispensables au sujet soient réunies, partagées et actives, pour réduire considérablement la souffrance au travail. Le Syndicat Unifié-Unsa et l'ANAFORECE l'ont bien compris me semble-t-il. Je travaille avec quelques DRH et chargés de mission RPS qui œuvrent sincèrement pour la prévention de ces risques. Ils seraient satisfaits et enrichis par une collaboration constructive avec des élus du CHSCT « véritables référents RPS ». La démarche est déjà plus ou moins amorcée dans certains lieux, mais le niveau de compétences n'est pas toujours homogène, cela peut compromettre la participation, le résultat final et impacter la confiance sur les décisions prises. Notre équipe s'encourage souvent par l'expression suivante : « Y croire c'est déjà pouvoir un peu ». Elle nous a rarement contredits ! Ne changez donc rien !

Anne Votovic

## ÉCHOS DU GROUPE

### PRÉVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

#### Parler vrai pour parler pro !

L'ANAFORECE est le partenaire historique du Syndicat Unifié-Unsa pour la formation de ses militants. Désormais identifiés sous le vocable Risques Psycho Sociaux (RPS), des situations de souffrance se développent dans nos entreprises. On peut le déplorer et vouer aux gémonies les employeurs inconséquents face à ces situations : pour notre part, nous avons choisi d'intervenir dans le registre de la prévention et, en premier lieu, d'identifier les faits générateurs. C'est ce qui a guidé le choix du formateur et le cahier des charges que nous lui avons dressé avec deux priorités : professionnalisme et efficacité. « Agir pour construire », plus qu'un slogan, s'impose à nouveau comme une ligne de conduite.

L'échange ci-dessous illustre la démarche que nous partageons.

**L'accompagnement du public des élus du personnel sur la prévention des RPS est-il votre spécialité ?**

Pas seulement. Notre équipe est plus généralement sollicitée pour former des encadrants au management préventif des RPS, accompagner des équipes RH dans la mise en œuvre d'une prévention active, et, en effet, former des élus du personnel (CHSCT pour la majorité). L'idée est qu'ils s'inscrivent le plus en amont possible dans la prévention des RPS et puissent tenir leur juste rôle, c'est-à-dire protéger les personnes affectées, mais également se protéger eux-mêmes.

**Ne pensez-vous pas que la formation ainsi « cloisonnée » puisse faire perdre en efficacité pour l'ensemble des acteurs de la prévention des RPS ?**

C'est vrai. Dans l'idéal nous devrions réunir tous les interlocuteurs intéressés dans une même pièce ; ce serait plus efficace, car la très grande majorité d'entre eux est animée par la même volonté d'éviter les situations de souffrance au travail et d'y mettre fin. La prévention des RPS exige des bonnes pratiques éprouvées, « connues de tous et partagées par tous », des compétences factuelles et complexes à acquérir, des échanges respectueux et efficaces... Un vrai dialogue social en fait !

**Vous avez été sélectionné par l'ANAFORECE à partir d'un cahier des charges précis. Quels sont les critères qui vous ont incité à y répondre ?**

Les principes de fond du cahier des charges, les échanges avec les responsables du projet, la démarche globale dans lesquels la formation s'inscrivait nous paraissaient très cohérents et conformes à nos convictions sur la compétence collective au sujet des RPS. Un premier objectif était fixé : élever le niveau de compétences des élus pour favoriser un dialogue « d'égal à égal », constructif et efficace avec les autres interlocuteurs de la prévention des RPS. Comme l'a dit un des responsables du projet sur un mode grinçant : « nous n'avons pas besoin de vous

pour les aider à aller au casse-pipe, ils savent déjà bien le faire lorsque c'est la seule issue »

Le second objectif était d'inscrire cette action dans un parcours de formation plus global, qui pourrait permettre, à terme, à tout élu de faire valoir ses acquis dans le cadre d'une Validation des acquis de l'expérience (VAE) ou d'un cycle de formation complémentaire diplômante.

Les consignes traitant de la méthode pédagogique nous convenaient aussi car elles privilégiaient des apports théoriques factuels et progressifs, associés à de nombreux ateliers et des échanges de pratiques entre participants. Des seniors adhérents du Syndicat Unifié-Unsa, avertis sur le sujet de la prévention des RPS, interviennent aussi pour témoigner de leur expérience et faire progresser les échanges sur les sujets clés.

**Quels sont pour vous les effets de la formation pour les participants à la formation ?**

Nous le disons souvent « former n'est pas forger », acquérir de la connaissance est un premier pas, la mise en pratique et l'accompagnement des élus feront le reste. Et je sais que vous avez de bonnes idées en la matière. Nous pouvons affirmer que les participants seront en mesure - dans le cadre d'un dialogue social - de participer efficacement à la prévention active des RPS et d'adopter les postures appropriées lorsqu'une personne sera affectée par un risque avéré.

### « Admettre les évidences pour corriger les erreurs »

Dans un numéro précédent du Trait d'Union (n° 109), sous le titre « Suicide, mode de prévention » nous évoquions alors de manière très réaliste la prévention des risques psycho-sociaux. Les propos tenus ici même par le formateur mandaté par l'ANAFORECE recouvrent ces préoccupations : il ne peut y avoir de solution à ces graves problèmes que dans une collaboration constructive entre employeurs et élus du personnel. C'est toujours notre position,

mais elle est bien difficile à tenir ! Nous nous heurtons encore trop souvent à des attitudes de déni, parfois d'hostilité déplacée, de la part de certaines directions incapables d'entendre qu'un lien puisse exister entre souffrance au travail et geste fatal !

Nous sommes frappés par leur refus plus général d'admettre que des choix d'organisation

engendrent des risques psycho-sociaux. Il en va ainsi, pour prendre ce simple exemple, de ce que nous appelons les injonctions paradoxales : des salariés régulièrement confrontés à deux exigences contradictoires. On attend d'eux d'une part qu'ils fassent du volume, ce qui suppose vitesse dans l'exécution et, d'autre part, on exige haut degré de contrôle et justification du conseil.

Outre l'aspect chronophage de ces opérations, beaucoup de collègues ont l'impression de devoir arbitrer entre réalisation des objectifs et risque de sanction pour non-respect des contrôles.

Optimistes, nous ne désespérons pas que ce message simple soit enfin entendu par les employeurs, avant qu'il ne soit trop tard.

Anne Votovic

## LE GROUPE BPCE PARTENAIRE D'UNE CHAIRE UNIVERSITAIRE

Les Fédérations des réseaux Banques Populaires et Caisses d'épargne ont décidé de s'associer pour financer une chaire universitaire à l'Institut d'Administration des Entreprises de Paris 1 - La Sorbonne, sur le thème « Management et gouvernance des coopératives financières ».



Nous avons demandé à Eric Lamarque, Docteur et Agrégé en Sciences de Gestion, professeur à l'IAE de Paris où il dirige le master Finance, appelé à s'impliquer dans le pilotage opérationnel de cette chaire et siégeant également au COS de la CEAPC, de nous en dire un peu plus...

**Le Trait d'Union :** Que sont les principes de fonctionnement d'une chaire universitaire ?

**Eric Lamarque :** Un partenariat sous forme de chaire comporte en général trois volets.

### ETUDES ET RECHERCHES

La vocation première d'une chaire est de faciliter la réalisation d'études et de recherches sur des domaines définis par le comité scientifique. Elle octroie des bourses à des chercheurs désignés pour leur compétence dans les domaines choisis.

Plusieurs types de recherches peuvent être abordés :

- des études courtes (moins de 3 mois) ou de durée intermédiaire (6 mois à 1 an) : elles sont confiées à des chercheurs confirmés ou des étudiants en troisième cycle selon le sujet.
- des études longues, en général sous forme de thèses (deux à trois ans), sous la direction d'un chercheur confirmé

Les fonds du donateur permettent également d'aider à la diffusion des travaux réalisés sous forme d'ouvrages ou de publications.

### LA FORMATION

On peut rattacher à la chaire un ensemble de cours qui sont assurés au sein de diplômes existants. Des modules spécifiques sur la gestion des coopératives peuvent être créés. Elle peut également proposer des formations courtes, non diplômantes, sur son domaine de compétence à des publics de formation continue pour les salariés des institutions coopératives.

En outre, en favorisant la recherche sur un domaine, les moyens financiers de la chaire permettent de faire évoluer le contenu des enseignements en intégrant rapidement les résultats des études et recherches réalisées.

### LA RELATION DONATEUR-ÉTUDIANTS

Au travers de l'animation de rencontres, le financement d'une chaire permet d'engager des échanges nombreux avec les étudiants de l'institut. Cela offre une visibilité au partenaire de la chaire et pour les étudiants la possibilité d'interagir de façon régulière avec des professionnels du secteur concerné.

**TU :** quels sont les domaines d'action de la chaire soutenue par le Groupe BPCE ?

**EL :** Cette chaire a pour mission de :

- Développer un programme de recherche sur le management et la gouvernance des coopératives financières
- Organiser le développement de la recherche et des connaissances sur ce thème

(séminaires de recherche, conférences regroupant des chercheurs nationaux et internationaux, publication d'articles ou de thèses de doctorat)

Plusieurs thèmes de travail sont d'ores et déjà envisagés :

- L'identification des modèles de gouvernances des coopératives financières
- La mise en œuvre des principes du digital dans le monde coopératif
- Le contrôle et la maîtrise des risques dans les structures coopératives décentralisées

Le programme définitif de travail sera arrêté lors du premier conseil scientifique qui se tiendra au moment du lancement du partenariat.

**TU :** Comment cette chaire est-elle organisée ?

**EL :** Le pilotage de la chaire est assuré par deux structures :

- Un conseil scientifique, regroupant des chercheurs ainsi que des professionnels, détermine les domaines de recherche et les thématiques. Il juge également de la pertinence de projets extérieurs qui pourraient lui être soumis. Il sera dirigé par le Professeur Philippe Dessertine.
- La gestion opérationnelle de la chaire est assurée par un comité de pilotage regroupant des professeurs et des représentants des donateurs. Il veille principalement aux modalités d'utilisation des fonds et au respect des engagements de chacun. Je dirigerai ce comité de pilotage.

On le voit, certains des thèmes de travail évoqués par le Professeur Eric Lamarque, tout comme le financement des coopératives, sont des domaines qui focalisent souvent les reproches formulés par le régulateur, lequel dispose aujourd'hui d'une vision plutôt monolithique des établissements de crédit.

Quant aux banques coopératives, elles communiquent plutôt mal sur ces sujets, ce qui n'est pas de nature à rassurer le régulateur. Une meilleure communication pourrait-elle atténuer les craintes de ce dernier en lui montrant que les activités sont contrôlées et sécurisées ? Serait-elle de nature à éviter qu'il n'impose des développements spécifiques pour les coopératives dans le périmètre des normes Bâle 3 ?

Outre l'impact fiscal on comprend mieux l'intérêt du Groupe BPCE pour cette initiative : à quand le master « management et gouvernance des coopératives » ?

Communiquer, dans une démarche lobbyiste, avec le régulateur est sans doute important mais faut-il pour autant en oublier de communiquer sur les vertus du monde coopératif avec les principaux intéressés, les coopérateurs eux-mêmes : les clients ?

Bernard Charrier

## BRÈVES

### BAS DE PLAFOND :

Un Monsieur se présente au guichet de l'agence :  
« Bonjour Mademoiselle, le plafond du livret A est à combien maintenant ? »  
« 22950€, Monsieur ! »  
Le Monsieur sort son chéquier et dit :  
« Ben, mettez ma femme au plafond ! »

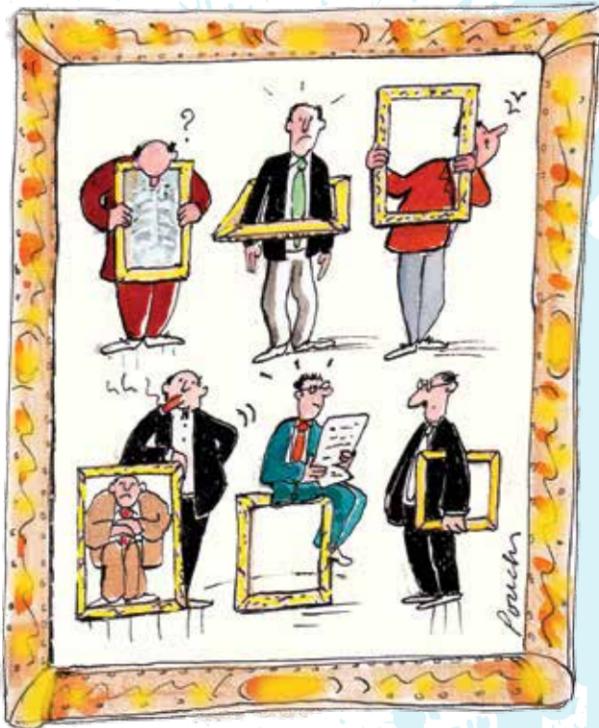
### QUESTION INCISIVE...

Une dame se présente au guichet afin de savoir si le remboursement CPAM de ses soins dentaires a bien été effectué...  
« Bonjour Monsieur, pouvez-vous regarder si mes dents sont bien arrivées sur mon Livret ? »

### A L'AIR DU TACTILE...

Tous les mois, au guichet d'une agence, une vieille dame qui n'a toujours pas fait son deuil s'adresse à l'accueil pour percevoir mensuellement sa pension de réversion,  
« Bonjour Monsieur, je viens toucher mon homme ».

La condition du cadre d'entreprise recouvre des réalités diverses et fait l'objet d'une représentation souvent assez éloignée de la réalité. Choix entre entreprise et vie privée, positionnement, charge de travail, rapport aux autres... un itinéraire parfois bien singulier !



Le nombre de cadres dans les entreprises françaises a été multiplié par trois en vingt ans. Ils représentent aujourd'hui 17 % des personnes occupant un emploi.

Quand cette catégorie de salariés est apparue au début du XXe siècle, les cadres étaient peu nombreux et bénéficiaient d'un statut très proche de celui des cadres dirigeants actuels. Au fil du temps, si leurs effectifs ont augmenté, ils ont perdu de leurs prérogatives, notamment en termes d'autonomie et de responsabilités.

## DIRIGEANTS, MOYENS, PETITS...

La notion de cadre est devenue très élastique, variant selon les entreprises et les branches professionnelles. Ainsi, un cadre peut se définir selon un niveau de qualification ou de formation ou encore par une trajectoire professionnelle via une promotion interne. S'ajoute à la complexité à définir cette catégorie la proximité étymologique du mot « cadre » désignant un statut d'emploi, avec « encadrement » désignant une fonction. Enfin, une série de classifications à l'intérieur même de la catégorie : cadres dirigeants, moyens, intermédiaires, petits cadres... recèlent des situations et des vécus très variés, interdisant de rassembler en un groupe homogène les quelques 4,3 millions de cadres des entreprises françaises.

## DIVORCE AVEC L'ENTREPRISE

À défaut de caractéristiques objectives, liées au contenu d'activités, ce sont des éléments concrets - tels le niveau de classification et de rémunérations ou encore l'affiliation aux régimes de retraites Agirc - qui traduisent généralement le statut de cadre.

Ce flou ne permet pas de définir précisément la condition du cadre et laisse une grande place à l'arbitraire, à l'interprétation, voire à la fantasmagorie.

Si la figure du cadre dévoué corps et âme à l'entreprise est encore assez prégnante, la réalité s'éloigne de plus en plus de cette image d'Épinal. Le cadre marié avec son entreprise, sa disponibilité totale, la relégation de sa vie familiale... correspondent de moins en moins aux comportements d'aujourd'hui.

La presse de son côté, en alimentant la chronique au travers de dossiers récurrents : Le salaire des cadres, le mal-être de cadres... et autres généralités, n'éclaire pas le sujet. Heureusement, il se trouve quelques travaux plus élaborés qui apportent des informations pertinentes et actualisées sur cette population. C'est le cas notamment de la revue Interventions économiques qui

a réalisé une large enquête sur le sujet. L'étude, intitulée Temporalité des cadres et malaise au travail, a mis en évidence, au travers de nombreux entretiens, trois difficultés majeures ressenties par les cadres : stress, déficit de reconnaissance et dégradation des rapports sociaux dans l'entreprise.

## 0,8 SECONDE DE GRÈVE

Selon cette enquête le cadre semble avoir intégré un certain nombre de paramètres contraignants, qu'il considère inhérents à la fonction. Ainsi, la disponibilité, le nombre d'heures travaillées, voire le stress peuvent être perçus comme une contrepartie à son autonomie. Toutefois, les cadres expriment des doléances liées à l'organisation et au fonctionnement de l'entreprise. Ils se plaignent notamment d'un état permanent d'urgence et pointent le temps passé en réunion, trop nombreuses, au détriment de la production. Autre parasite du temps professionnel, le courrier électronique. Sa gestion, en-dehors du temps de travail (durant les transports, pauses repas, domicile) est très répandue. À ce titre, si les cadres emmènent du travail à la maison, ils déclarent en prendre eux-mêmes l'initiative et ne pas être sollicités en ce sens par la hiérarchie.

Le déficit de reconnaissance s'exprime souvent au niveau du salaire, mais aussi par l'absence de prise en compte du nombre d'heures travaillées. La revendication d'un plus salarial peut largement dépasser les aspects matériels pour être interprétée comme une reconnaissance symbolique. Si certains cadres admettent bénéficier ponctuellement d'une reconnaissance, le sentiment de ne pas pouvoir compter durablement sur sa hiérarchie, en cas de coup dur par exemple, est très partagé.

Enfin, les cadres déplorent la mauvaise qualité du dialogue social dans l'entreprise en rejetant la responsabilité tant aux directions qu'aux syndicats. Ils estiment souvent ces derniers inefficaces et se tiennent d'ailleurs assez éloignés

des syndicats et de l'action revendicative en général, les cadres effectuant en moyenne 0,8 seconde de grève par an.

## MANAGEMENT PAR EXCEL

Les solidarités au travail aujourd'hui sont malmenées. Des tensions existent à tous les niveaux, entre les cadres eux-mêmes, mais aussi avec les dirigeants et avec les non-cadres, témoignant d'un éclatement et d'une individualisation des comportements. La bonne ambiance au travail est sacrifiée à la concurrence entre les individus et entre les groupes de salariés.

Seuls les cadres dirigeants constituent aujourd'hui une catégorie spécifique cultivant une implication sans limite dans leur travail. Ils sont généralement là pour mener des restructurations et pour prendre des décisions entraînant l'ensemble des salariés dans de nouvelles voies.

Les autres cadres, qui représentent une grande majorité, sont relégués au rang d'exécutant desquels la première compétence attendue par l'entreprise est la réactivité. Cela passe devant la qualité et crée des frustrations pour le perfectionniste et interroge sur les niveaux de diplôme exigés à l'embauche.

Ils se retrouvent alors dans une situation schizophrénique les conduisant à être les propagateurs d'un « management par Excel » dont ils sont eux-mêmes les victimes.

## LA VIE PRIVÉE, UNE VALEUR SÛRE

Il ressort de l'étude conduite par la revue Interventions économiques que l'autonomie du cadre dans l'organisation de son travail constitue la pierre angulaire de son identité et de son activité. Même s'il déclare ne pas être prêt à négocier cette autonomie, dans les faits cette liberté lui échappe. Ce qui ajoute à une situation confuse un paradoxe qui conduit, selon l'étude, à une volonté accrue du cadre à se recentrer sur sa vie privée pour retrouver une qualité de vie érigée en rempart contre l'emprise du travail. Une démarche qui, sur le plan individuel, peut être salutaire mais ne règlera pas tout. Le cadre doit agir dans son quotidien de travail en prenant en compte la dimension collective de l'entreprise. Cela passe par une réappropriation de ses droits de salarié, telle l'appartenance syndicale. Une représentation qui doit s'inscrire dans une dynamique collective et non dans une représentation catégorielle qui contribue plus à alimenter les antagonismes entre catégories qu'à œuvrer à la dynamique de défense de l'ensemble des salariés.

## CONGÉLATEUR LIBÉRATEUR

« Congelez vos œufs, libérez votre carrière ! » En avril dernier, un magazine économique Américain barrait sa Une de ce titre surprenant. Il y était question d'une initiative des entreprises Apple et Facebook qui ont pris la décision de financer la congélation d'ovocytes pour leurs employées.

Cette initiative suscite un débat passionné aux États-Unis chez les executive women et au-delà. Les pros freezing veulent y voir une extension de la libération de la femme en lui permettant d'échapper au dilemme enfants/carrière et de reporter la maternité pour travailler plus intensément.

Difficile pourtant de ne pas voir là une volonté des employeurs d'échapper à ce qu'ils considèrent comme des entraves à la productivité de leurs salariées autour des questions de congés parentaux, crèches et autres flexibilité des horaires. Cette formule permettrait avant tout de disposer d'une catégorie de personnels en pleine productivité, quitte à s'en distancer une décennie plus tard.

Enfin, à une époque où le principe est « tout travail tout le temps », les femmes pourront-elle percevoir cette initiative comme une « offre » ou comme une nouvelle norme ?

Gageons que la libération par le congélateur ne soit pas pour demain et que la recherche scientifique débouche sur des pistes plus profitables au bien-être de l'humanité, telle la congélation de la connerie !

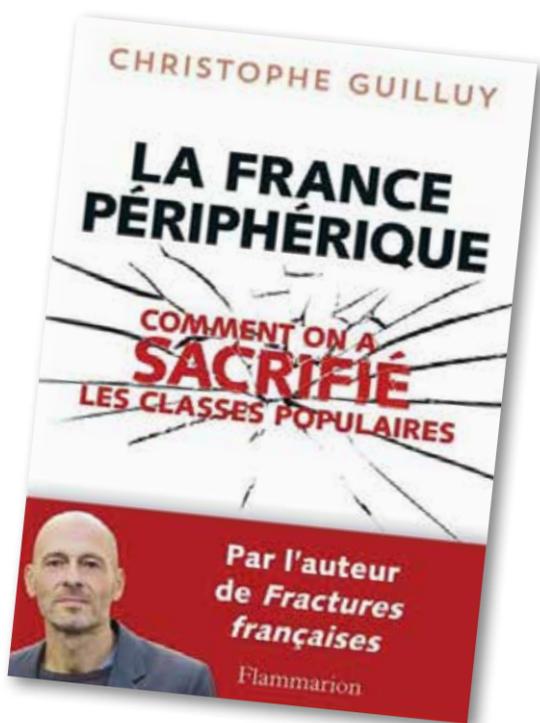
Serge Huber



Serge Huber

## LA FRANCE PÉRIPHÉRIQUE

CHRISTOPHE GUILLUY



**Christophe GUILLUY**  
La France périphérique  
Comment on a sacrifié les classes populaires.  
Flammarion 192 p.  
Prix public 18 euros

Les analyses du géographe Christophe Guilluy sont venues ces dernières années bouleverser la vision jusqu'alors dominante de l'organisation de la société française. Après son ouvrage remarqué sur les « Fractures françaises » (Flammarion 2013) il revient dans cet essai, plus facile d'accès, sur une thématique à laquelle les récentes élections politiques ont donné un éclairage saisissant. Pour lui, deux France coexistent : la France des métropoles et la France périphérique. Ce n'est pas seulement un problème de richesse intrinsèque, car la France des métropoles, celle qui est la plus « visible », comporte en son sein à la fois les « élites mondialisées » (les cadres), et des catégories populaires très précarisées, particulièrement d'immigration récente. La doxa médiatique et politique voit là les deux pôles d'une nouvelle différenciation de classe. On en oublie pour le coup la France périphérique, la France des « invisibles », constituée par les catégories populaires exilées loin des centres ville à cause de la cherté de l'immobilier et par leur volonté de se distinguer de l'immigration récente. Cette France invisible est constituée d'ouvriers et d'employés français de souche et/ou d'immigration plus ancienne.

### FRANCE MULTIPLE

La première catégorie vit donc dans les grandes métropoles urbaines, ses populations se côtoyant, mais séparées par de subtiles frontières, en particulier à travers la mise en place de stratégies scolaires et immobilières. C'est la France des gagnants de la mondialisation, la France de la mobilité (choisie pour les cadres, ou subie pour les immigrés récents), des pôles d'emploi dynamiques, du « multiculturalisme », la France dans laquelle les partis traditionnels, PS et UMP, arrivent encore à sauver les meubles. La deuxième catégorie, la France des « invisibles » vit dans les zones rurales, dans les villes petites ou moyennes, dans le « périurbain subi » et dans les DOM-TOM. C'est la France de l'enracinement, de l'attachement au local, la France qui souffre du prix élevé de l'essence car elle voit s'allonger de plus en plus la distance travail-domicile, la

France des plans sociaux sans issue (il est plus facile, non seulement au cadre parisien, mais également à une femme de ménage de la Courneuve, de retrouver un emploi, qu'à l'ouvrier qui perd son emploi dans l'usine Bretonne ou Lorraine qui délocalise son activité), la France des propriétaires qui voient la valeur de leur bien s'effondrer et à qui la mobilité est interdite, la France des Bonnets rouge, de l'abstention et du vote FN importants. Le problème c'est que cette France « invisible », contrairement à ce que l'on croit, est démographiquement majoritaire. C. Guilluy estime qu'elle regroupe 60 % de la population française. Au-delà de l'usage politique que l'on peut faire de ces analyses, il est évident que les politiques publiques devront, sous peine de dérives sociales dont on ne peut prévoir aujourd'hui la forme ou l'ampleur, être totalement revues pour tenir compte de ce clivage.

### FRANCE INVISIBLE

On sait que notre écureuil rouge est présent partout. Par conséquent nous savons, nous, que cette France « invisible » existe, et nous savons que pour elle, la présence d'une agence de Caisse d'épargne à proximité est importante. La « digitalisation » que nous annonce notre plan stratégique correspond à la France qui s'est adaptée à l'économie-monde. Il ne s'agit pas de nier ce progrès. Mais le maintien d'un maillage étroit dans tout le pays, d'une proximité avec tous, est essentiel pour que la France invisible ne se sente pas encore plus abandonnée.

Agathe Prévost

# LE TRAIT D'UNION

LE SYNDICAT UNIFIÉ AGIT POUR CONSTRUIRE !

organe d'expression syndicale emblématique du



Dans chaque numéro, vous trouverez :

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

## ADHÉREZ

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

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

### LE SYNDICAT UNIFIÉ

- Défend tous les salariés, de l'employé au cadre
- Forme ses militants et ses élus
- Gère les Comités d'entreprise
- Pilote les CHSCT
- Anime les DP
- Fait entendre la voix des salariés dans les COS
- Est investi dans la gestion de BPCE Mutuelle & EPS
- Majoritaire
- Autonome
- À l'écoute
- Propose
- Agit
- Négocie
- S'engage

