

LE TRAIT D'UNION

LE SYNDICAT UNIFIÉ AGIT POUR CONSTRUIRE !

N° 113

DOSSIER

COEFFICIENT D'EXPLOITATION :
UN DOGME À CONTRE-EMPLOI .2.3

ÉCHOS DU GROUPE

- L'ÉCUREUIL ILLUSTRÉ
- « DÉLÉGUÉS RÉGIONAUX BPCE MUTUELLE LA DÉMOCRATIE EN ACTION »
- MUTUELLE ET ASSURANCE, MÊME CHOSE ? VRAIMENT ?
- QUAND JE SERAI KO
- PORTER LA VOIX DES SALARIÉS AU COS, OSER, DIRE ET AGIR !
- LE YÉTI EN CEAPC : MYTHE OU RÉALITÉ ?
- LA TRICHE POUR VERTU !
- DÉLÉGUÉS RÉGIONAUX BPCE MUTUELLE : LES CANDIDATS QUE NOUS SOUTENONS
- CODE DU TRAVAIL ALLÉGÉ : RÉGIME DANGEREUX POUR LES SALARIÉS !
- PLUS FORTS ENSEMBLE !
- LE TEMPS DU RESPECT

.4.8

SOCIÉTÉ

- UNE JOURNÉE HISTORIQUE : POUR QUOI FAIRE ?

.9

HISTOIRE

.10

VIE DES SECTIONS

- FOCUS SUR LA SECTION D'Auvergne ET DU Limousin
- CELCA : LE SYNDICAT-UNIFIÉ EN TÊTE ET EN PROGRÈS

.10.11

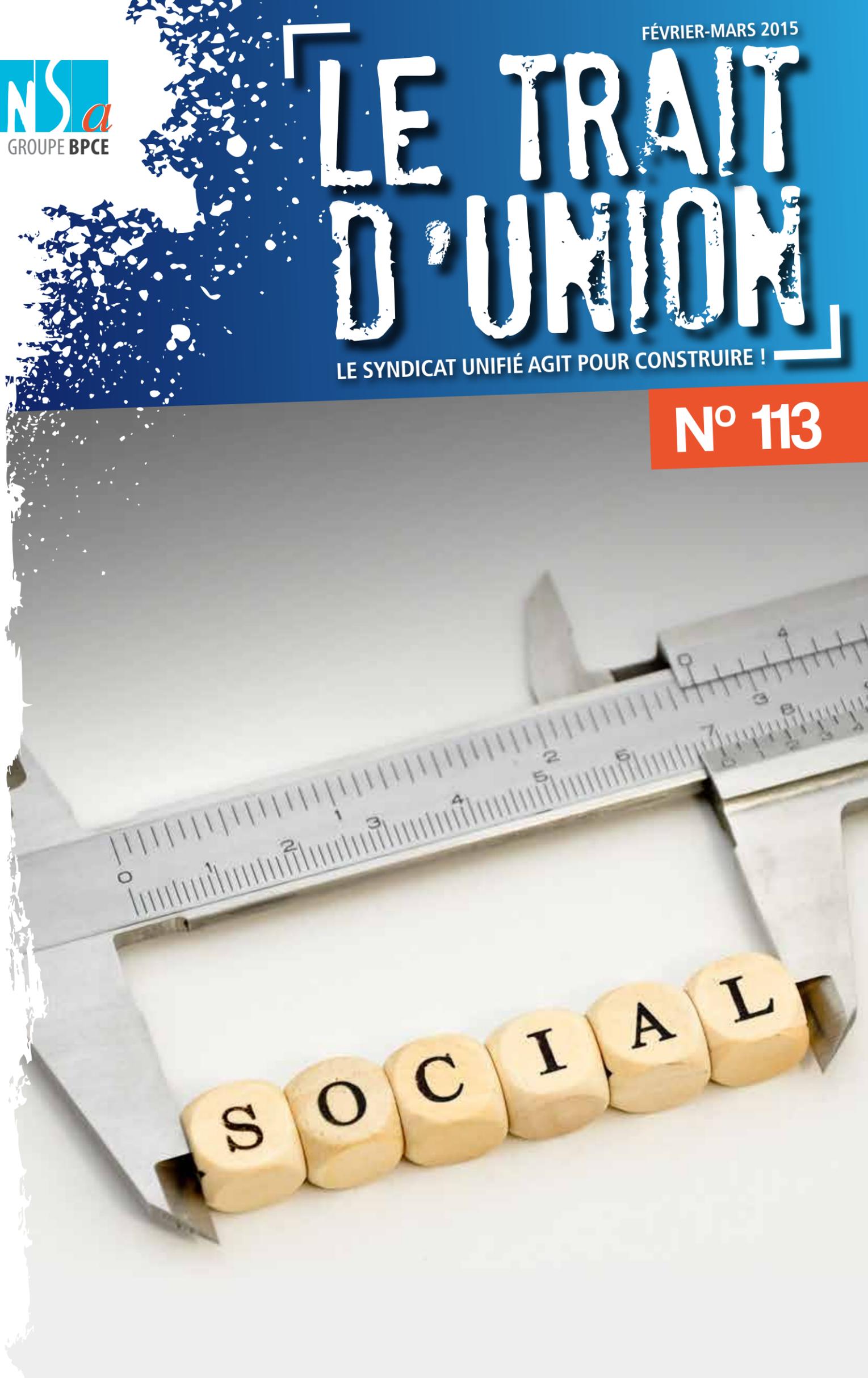
BRÈVES .10.11

LU POUR VOUS .12

EN FRANÇAIS DANS LE TEXTE .12

**COEFFICIENT D'EXPLOITATION :
UN DOGME À CONTRE-EMPLOI**

**LE CHANGEMENT
ET L'ÉVOLUTION DU TRAVAIL**



COEFFICIENT D'EXPLOITATION : UN DOGME À CONTRE-EMPLOI

Nous entrons désormais dans des zones difficiles. Nous nous étions promis, en effet, de revenir sur les différents thèmes sur lesquels devait travailler il y a quelques mois la Commission paritaire nationale (CPN) à propos des conditions de travail. Cela a été relativement facile au départ. En 2012 un accord a été signé sur l'organisation du travail, accord nécessaire mais insuffisant car il ne faisait que fixer le cadre général. La thématique du management du travail n'a pas abouti à un accord mais a fait l'objet d'échanges de documents, juste avant la rupture unilatérale de toute négociation de la part des employeurs.

Concernant les relations dans le travail, il s'agit d'un sujet de préoccupation ancien pour nous, un thème bien balisé, sur lequel nous savons quels sont les désaccords et les pistes éventuelles de travail en commun. Mais la suite est un saut dans l'inconnu. A commencer par ce que nous traitons aujourd'hui : *le changement et l'évolution du travail*.

Enfin, un saut dans l'inconnu, pas complètement. D'une part nous sommes au fait des projets des employeurs – avec leurs commencements de réalisation – car ils sont inscrits dans le Plan Stratégique Groupe. D'autre part nous connaissons nous-mêmes les évolutions de notre environnement, aussi bien institutionnel que celui de nos clients et nous savons qu'il faut en tenir compte.

Dans le plan stratégique, François Pérol a particulièrement distingué quelques éléments qui bouleversent nos conditions quotidiennes de travail : entre autres la digitalisation, le redimensionnement du réseau physique d'agences, la disparition programmée des conseillers commerciaux, la « maîtrise » financière ...

ÉVOLUTIONS TECHNOLOGIQUES

Nous faisons (voir page 12) la recension du livre de François Dupuy sur les faillites du management. La manière dont se met en place la digitalisation dans notre Groupe constitue une illustration parfaite des théories de ce livre ! La digitalisation en effet, qui pourrait être contre ? Nous savons tous à quel point ordinateurs, tablettes et smartphones ont bouleversé nos vies. Mais il y a loin des intentions générales et abstraites décrétées dans le 13ème arrondissement de Paris sur la base de modèles préconçus et avec l'aide de cabinets conseils grassement payés, à la réalité dans les agences. Les intentions générales, ce sont des discours jargonneux largement diffusés par PowerPoint

à base d'« ergonomie », de « stores », de « sprints » de « scrums », qui nous promettent une simplification du poste de travail pour un meilleur confort des utilisateurs. La réalité, ce sont des dysfonctionnements qui, loin de faciliter la vie des agents et des clients, sont venus la compliquer. Sur le papier (si l'on peut dire), la signature électronique peut potentiellement éviter de la paperasse mais le fonctionnement des tablettes mises à disposition des clients est chaotique, notamment à l'accueil, à tel point que le papier lui est fréquemment préféré. Il s'avère en effet que la bonne vieille feuille de papier qui sortait de l'imprimante n'empêchait pas le conseiller de travailler sur autre chose, ce qui n'est pas le cas avec les tablettes, lesquelles sont par ailleurs particulièrement longues à la détente. Alors que le temps est une denrée rare et précieuse dans nos agences, cette situation est catastrophique, à tel point que quelques Caisses d'épargne ont même désactivé les tablettes comme en Rhône-Alpes par exemple. On nous dit que c'est provisoire. Acceptons en l'augure. En attendant, les choses se seraient sans doute mieux passées si on avait écouté le personnel et si François Pérol avait, pour une fois, consulté les organisations syndicales.

LE MEILLEUR DES DEUX MONDES

Le redimensionnement du réseau d'agences, la disparition programmée des conseillers commerciaux et la maîtrise financière constituent en réalité un même problème. Le plan stratégique affichait l'ambition de « promouvoir un modèle de relations qui offre

le meilleur des deux mondes : physique et digital ». En réalité, cette présentation idyllique cache mal la volonté de faire baisser le nombre d'agences et le nombre de personnels dans les agences. François Pérol, lors d'une rencontre récente avec le secrétariat national du Syndicat Unifié-Unsa a dit clairement que la fonction de conseiller commercial devait disparaître (6 000 collègues, une paille !). L'idée étant que le personnel d'accueil pourrait efficacement être remplacé par des bornes et qu'en cas de besoin, les conseillers financiers pourraient se relayer pour venir dans le hall, accueillir les quelques passésistes qui ne font pas tout par internet. BPCE sous-estime certainement le nombre de clients désireux d'une relation directe avec leur responsable d'agence. Pour notre part, nous mesurons l'accompagnement qu'il faudra délivrer à ces collègues pour qu'ils réussissent une mobilité fonctionnelle qui s'imposerait à eux.

SACRO-SAINT COEX

Mais il y a un hic. Lors de la présentation du plan stratégique groupe (PSG) on nous parlait de 12 000 départs « naturels » en évoquant la possibilité de ne les remplacer que partiellement, seules 9 000 embauches étant programmées. Cette hypothèse, déjà malheureuse, d'une baisse de 3 000 emplois, peut en réalité s'avérer presque optimiste...

En effet, l'autre grand objectif, financier celui-là, que fixe le plan stratégique est de faire baisser le coefficient d'exploitation moyen des entreprises du groupe à 63 %. Le coefficient d'exploitation (petit nom : Coex) quésaco ? Ce sont les

charges d'exploitation rapportées au produit net bancaire (PNB). Pour améliorer ce ratio, il y a deux solutions : soit augmenter le PNB, soit diminuer les charges d'exploitation.

Augmenter le PNB ? Ce serait bien entendu la solution idéale, il suffirait après tout de vendre plus, d'obtenir de meilleurs rendements pour nos placements, de piquer de nombreux nouveaux clients à la concurrence, de placer de nombreux prêts avec des marges conséquentes et de tarifer toujours plus. Ceux qui connaissent la situation ne peuvent que sourire à cet inventaire de bonnes intentions. Dans le contexte généralisé de baisse des taux, et de baisse des taux semble-t-il durable, il y a peu d'espoir de voir les rendements s'améliorer. Quant aux marges sur les prêts, la rétraction de la demande et la concurrence exacerbée ne laissent aucun espoir de ce côté là. Plus généralement, l'image que renvoie désormais notre groupe, malgré la référence un peu artificielle à l'« ADN coopératif », ne nous différencie pas des autres. L'accentuation d'une pression tarifaire déjà forte n'arrangerait rien à l'affaire. Par ailleurs, les salaires d'embauche peu attractifs pour les jeunes, qui génèrent un turn over pénalisant, ne nous placent pas dans une situation bien favorable pour améliorer nos parts de marché.

Pour le coup, le seul moyen de faire baisser le Coex serait de faire diminuer les charges d'exploitation essentiellement constituées de deux postes : l'informatique et les frais de personnel.

Concernant l'informatique, une réorganisation a débuté qui consiste à spécialiser les sites et créer



une entité commune. Outre le fait qu'elle se passe dans des conditions chaotiques, cette opération, comme toute restructuration, commence par générer des coûts, promettant d'éventuelles économies à l'horizon 2023.

FAIRE PLUS ET MIEUX, AVEC MOINS

Reste donc un dernier point sur lequel BPCE estime pouvoir agir : les frais de personnel. Malgré le discours rassurant qui nous est tenu, on voit bien que la direction du groupe se dirige tout droit vers une saignée de grande ampleur.

Une telle perspective serait scandaleuse, surtout lorsque l'on sait que le groupe BPCE dégage de confortables bénéfices « (2,9 milliards d'euros en 2013 et 3,1 en 2014) et a reçu en 2014 plus de 100 millions d'euros au titre du CICE (crédit d'impôt compétitivité emploi), mécanisme notamment destiné à créer de l'emploi. Au-delà de cet « effet d'aubaine », il faut comprendre dans quel cercle vicieux on nous entraîne. Alors que la priorité des priorités devrait être de préserver les moyens de gagner des parts de marché et d'améliorer le PNB, on réduit des ressources qui sont déjà largement insuffisantes.

Aujourd'hui, la situation est dramatique : il n'est pas rare de voir des agences qui théoriquement devraient être à 7 ou 8 salariés fonctionner à 2 ou 3. Les causes en sont multiples : effectifs globaux à la baisse, difficultés à recruter vu la faiblesse des

salaires d'embauche, non-remplacement des absences pour maladie, formation, grossesse etc.

Cela pose avant tout de graves problèmes de sécurité car les conditions dégradées d'accueil de la clientèle génèrent des incivilités. Cela place également dans une situation insupportable le personnel qui reste sur le front de vente, métaphore militaire s'avérant alors bien adaptée.

COMPORTEMENT SUICIDAIRE

Ce comportement est suicidaire et nous sommes condamnés au déclin si BPCE persiste dans cette stratégie. Nous pensons qu'aujourd'hui il faut remettre en question le dogme du coefficient d'exploitation. Car il s'agit bien d'un dogme, dont les diverses justifications – institutionnelles, financières, réglementaires – sont très discutables. On se souvient que récemment un fonctionnaire européen a révélé que dans les années 1990 la règle des 3 % de déficit public du traité de Maastricht avait été décidée de manière arbitraire, sur un coin de table, sans justification économique réelle. On a un peu l'impression que le coefficient d'exploitation à 63 % est né dans les mêmes conditions.

Nous demandons en tous cas que l'on abandonne cette ambition chimérique, mortifère, non seulement pour les personnels, mais également pour les entreprises elles-mêmes.

Louis Martin

ÉDITO

COMBATTRE L'IMPUISSANCE APPRISE



Les événements dramatiques qui ont marqué le début de l'année 2015 sont encore présents dans nos esprits et la réaction qui a jeté 4 millions de nos concitoyens dans la rue atteste de la violence du traumatisme. Car c'est ici, chez nous, que cela s'est produit : Il s'est trouvé certains de nos concitoyens pour s'en prendre à d'autres avec la plus grande barbarie. Après l'incompréhension, la prise de conscience est brutale. Notre pays n'est habitué ni à la survenance ni à la récurrence

de ce genre de monstruosité qui est, malheureusement, monnaie courante dans d'autres contrées. Chacun fait avec les dérives de sa propre société et finit par s'habituer aux excès qu'elle peut engendrer. Mais, lorsque ces dérives sont brutalement transposées dans une société qui les découvre, le choc est immense. En février, les Danois en ont fait, à leur tour, l'amère expérience.

On peut déplorer que la liberté d'expression soit bafouée ailleurs, s'en offusquer dans l'instant, soutenir la dernière campagne de « Reporters sans frontière » puis passer naturellement à autre chose. Lorsqu'à notre porte cela se traduit par un massacre, l'affaire prend une autre acuité.

Cette liberté d'expression, nous y sommes tous très attachés, autant sans doute qu'à la démocratie. Et pourtant, dès qu'il s'agit de passer à l'exercice concret et direct de ces concepts, c'est à s'y tromper, notamment si l'on en juge au seul taux de participation de certains rendez-vous électoraux.

Ne pas combattre ces autres dérives, qui s'insistent progressivement dans nos environnements, nous expose à l'allégorie de la grenouille. Thèse selon laquelle une grenouille, subitement plongée dans l'eau chaude, déploierait toute son énergie pour s'en échapper mais, plongée dans une eau froide dont on élèverait très progressivement la température, s'engourdirait et finirait ébouillantée sans esquiver la moindre tentative d'évasion.

En avoir conscience ne préserve pas de « l'impuissance apprise » : résultat d'un apprentissage dans lequel l'individu constate son absence de maîtrise sur les événements, positifs ou négatifs, qui surviennent dans son environnement, elle se traduit par une attitude résignée ou passive. Cette impuissance est « apprise » car se généralisant au même type de situation dans lesquelles l'action aurait pourtant pu être efficace.

Participer massivement aux scrutins organisés dans notre environnement professionnel où les salariés peuvent faire valoir leur choix sur des thèmes qui impactent leur quotidien, c'est commencer à combattre ces deux syndromes. Votez !

Bernard Charrier,
Secrétaire Général

L'ÉCUREUIL ILLUSTRÉ

Les fêtes de fin d'année sont passées, nous laissant leur lot de jolis contes à narrer au coin du feu...



Si nous avons quitté les bancs de l'école primaire depuis bien longtemps, par bonheur nous évoluons au sein d'une entreprise qui sait cultiver notre côté puéril. Le système de management est infantilisant à souhait, nous recevons des bons points, des cadeaux, parfois des réprimandes et on nous dote de surveillants plus que de raison. Le terreau est donc propice pour que l'univers des contes nous happe à nouveau.

DES GENTILS ET DES MÉCHANTS

Ce préambule fait, entrons maintenant au cœur de notre histoire qui se déroule au royaume de la CEBPL, mais pourrait être transposée dans un royaume voisin. Ce pays est gouverné par une monarchie à 5 têtes, appelée « Directoire ».

Ce Directoire pense être le gentil de l'histoire car il s'occupe de son peuple (les salariés) qu'il nourrit. Le royaume est riche mais, pour autant, tout n'est pas rose car des monstres (les Organisations Syndicales), assistés par des méchants (Inspecteurs et Médecins du travail) rôdent, s'employant à lui rendre la vie impossible.

Le Directoire n'a qu'un objectif : accroître le trésor du royaume et surtout gonfler sa bourse. Les lois, les règles, les conventions, les accords que le peuple adulte ne sont là que pour l'entraver dans ses élans.

« Mais que veut le peuple, s'écrie-t-il, nous lui offrons déjà la pitance et le gîte ! »

LE CÔTÉ OSCUR

Le peuple, lui, est un doux rêveur ignorant tout des difficultés des gouvernants, faisant abstraction de l'environnement malsain (guerres, concurrence, crises...) qui menace aux frontières. Naturellement et presque instinctivement, il aurait tendance à basculer dans l'oisiveté et la débauche s'il n'était tenu d'une main de fer. Sans crier gare, certains se laisseraient même insidieusement glisser du côté obscur, vers ces monstres qui leur susurrent à l'oreille que les maîtres ne peuvent se contenter de les nourrir, qu'ils ont aussi l'obligation de veiller à leur bien-être et à leur santé physique et mentale.

Les seigneurs avaient pourtant tout mis en place. Les briefs, les débriefs, le suivi individuel, le reporting, les actions commerciales

Minots, nous adorions nous laisser bercer par ces histoires où des monstres, des gentils et des méchants, s'affrontaient en donnant naissance à des scénarios palpitants. Nous étions dans nos jeunes années et notre esprit, pas encore formaté, s'abandonnait aisément au vagabondage. Mais aujourd'hui, 15, 20, 30 ans... plus tard qu'en est-il ? En sommes-nous encore capables ? Évidemment...

correctrices, le reste à faire, les contingents, les challenges... enfin tous ces termes féériques qui font rêver le peuple et l'aident à s'épanouir. Les objectifs, devenus récemment « les ambitions », avaient d'ailleurs, pour certains d'entre eux, doublé en 4 ans. Les gueux étaient-ils plus nombreux pour effectuer ces tâches, les outils plus performants ? Non.

Les rois avaient décrété, le miracle devait avoir lieu !

Un jour, une formule émergea, qui permit enfin au peuple de nommer ses maux : risques psychosociaux. L'autonomie dans le travail devint un rêve, le nouveau Graal.

LA VICTOIRE DES MÉCHANTS

Les méchants Inspecteurs du travail ont alors décidé d'envoyer une missive aux seigneurs, leur demandant de :

- mettre en place des objectifs matériellement vérifiables, atteignables et en nombre raisonnable, à réaliser sur des périodes prédéterminées permettant aux salariés de s'organiser.
- supprimer les objectifs individuels ou collectifs qui ne répondent pas aux critères précédents.
- ne pas placer les salariés en situation de relance permanente.
- supprimer le management visant à atteindre la surperformance !
- respecter l'accord du 30/10/2012 en ce qui concerne l'autonomie dans le travail notamment ...
- mettre en place un décompte quotidien du temps de travail ...

Ce conte n'est pas terminé, il continue à s'écrire chaque jour... et nous formulons un vœu pour 2015 :

« Pour une fois, que les méchants et les monstres l'emportent, pour le bien du peuple »

Mikael Le Boedec

ELECTIONS

« DÉLÉGUÉS RÉGIONAUX BPCE MUTUELLE : LA DÉMOCRATIE EN ACTION »

Du 9 mars au 11 avril 2015, s'ouvre un scrutin un peu particulier dans notre environnement professionnel : le renouvellement d'une partie des délégués à l'Assemblée Générale de BPCE Mutuelle. Si cette élection fait historiquement partie de notre histoire, il est bon d'en rappeler les enjeux et de préciser les contours de ce mandat pas comme les autres.

Pour une meilleure représentation des adhérents de notre mutuelle, les délégués sont répartis en collèges. Ils sont élus pour 6 ans et renouvelables par tiers tous les deux ans. Cette année, 66 sièges de délégués sont à pourvoir. On y retrouve 1/3 des délégués dont les mandats arrivent « normalement » à échéance, ainsi que tous les délégués des nouveaux collèges ASV (principalement les retraités) et D (les individuels) créés par modification des statuts à l'AG de 2014, en remplacement des collègues R et I devenus « obsolètes ».

UNE REPRÉSENTATION TERRITORIALE

Dans le collège des « actifs », la représentation des adhérents à l'Assemblée Générale est organisée par entreprise. Chacune d'elles comptant plus de 500 adhérents constitue une section de vote dont le nombre de délégués augmente proportionnellement au nombre d'adhérents : depuis 1 siège pour 500 adhérents jusqu'à 5 sièges pour les entreprises de plus de 2500 adhérents.

Historiquement, dans le collège des « actifs », les délégués soutenus par le Syndicat Unifié-Unsa sont majoritaires au sein de l'instance.

UN RÔLE INSTITUTIONNEL

Réunis une fois par an en Assemblée Générale, les délégués valident les comptes, débattent des orientations, élisent les membres du Conseil d'administration et se prononcent sur ses décisions. Ils représentent donc la base et le cœur de la démocratie de notre Mutuelle.

Toutes les décisions prises par les délégués le sont dans un profond respect des valeurs mutualistes de solidarité qui s'expriment notamment dans le cadre intergénérationnel, en faveur des retraités et des jeunes embauchés. Ici, pas d'actionnaire à rémunérer comme chez un assureur, pas de dumping pour décrocher un contrat avec une correction sévère au cours des

exercices suivants. Seule compte la recherche des meilleures prestations au plus juste coût pour l'adhérent, ce qui nécessite une gestion rigoureuse et saine, garantissant la pérennité de la structure.

UN INTERLOCUTEUR DE PROXIMITÉ

Rouage institutionnel, le délégué BPCE Mutuelle est aussi un acteur de proximité incontournable pour la remontée d'informations. Il fait le lien, portant auprès de la mutuelle la parole des adhérents qu'il côtoie, signalant les situations difficiles qui peuvent justifier l'intervention de la commission sociale, expression d'une solidarité renforcée envers les adhérents victimes d'un coup dur.

Par son intermédiaire s'expriment également les besoins complémentaires auxquels le Conseil d'administration pourra répondre en proposant le développement de nouveaux services (réseau de soins pour limiter « le reste à charge » par exemple), de nouvelles prestations, qu'elles soient destinées au plus grand nombre (amélioration du contrat groupe national) ou optionnelles pour combler un manque patent d'autres acteurs (Etat/entreprises), comme la garantie dépendance.

Les délégués à l'Assemblée Générale de BPCE Mutuelle ont un rôle de première importance dans la vie de notre outil de complémentaire santé. En cette période de désengagement des pouvoirs publics en la matière, leurs missions vont s'en trouver renforcées. Ils vous représentent et doivent, par leurs votes, s'assurer du bon fonctionnement de notre Mutuelle.

Du 9 mars au 11 avril, votez pour des délégués d'expérience et de confiance, votez pour les délégués soutenus par le Syndicat Unifié-Unsa !

Pascal Binet-Wasilewski

ÉCHOS DU GROUPE

MUTUELLE ET ASSURANCE, MÊME CHOSE ? VRAIMENT ?

Attention, le vocable « complémentaire santé » recouvre des réalités diverses, des plus vertueuses aux plus mercantiles...

Une radio commerciale, sept heures du matin, un type très énervé se plaint du tarif de sa mutuelle, un retraité s'inquiète de son augmentation, une mère de famille se renseigne sur les remboursements pour ses nombreux enfants. Pas de problème, chez « Roger Santé » c'est moins cher et on vous rembourse mieux. Vous venez d'arriver ? Toutes les lunettes de vos enfants seront prises en charge ! Vous venez de prendre votre retraite ? On va vous concocter une cotisation aux petits oignons ! Comme beaucoup de publicités, celle-ci est mensongère car, contrairement à ce qu'on essaie de nous vendre en ramassant tout sous le vocable de « complémentaires santé », il y a des différences majeures entre mutuelles et compagnies d'assurance.

DES BÉNÉFICES, POUR QUOI FAIRE ?

On peut rappeler que mutuelles et assurances ne relèvent pas du même code (code de la mutualité

versus code des assurances), mais la principale différence, c'est que les mutuelles reposent sur un principe de solidarité et d'entraide alors que les assureurs sont des sociétés capitalistes dont l'objectif premier est de « créer de la valeur pour l'actionnaire ». Le statut des mutuelles leur interdit de faire le moindre bénéfice et les excédents qu'elles réalisent chaque année sont, non pas redistribués à des actionnaires mais mis en réserve pour consolider leur sécurité financière, utilisés pour moderniser leurs outils de travail ou améliorer les prestations.

De cette différence fondamentale découlent de nombreuses conséquences dont il faut savoir tenir compte. D'abord, une mutuelle santé agit dans l'esprit de non-exclusion. Aucune condition concernant l'âge, la santé ou la situation financière d'une personne n'est requise pour y adhérer. Il n'en va pas de même pour l'assureur qui agit exclusivement par rapport à un risque. Sa prestation est financière et il s'octroie donc le droit de choisir ses clients. Ainsi, contrairement aux assureurs, les mutuelles ne font pas subir à leurs adhérents un questionnaire de santé.

PRIX D'APPEL

C'est aussi la raison pour laquelle les sociétés d'assurance pratiquent la technique importée de la grande distribution du prix d'appel, inconnue dans le monde de la mutualité. Un exemple flagrant est celui des retraités. Le passage à la retraite est douloureux du point de vue de la complémentaire santé. Dans de nombreux cas, les personnes concernées bénéficiaient, lorsqu'elles étaient en activité, d'un contrat groupe aux termes duquel l'entreprise prenait en charge une partie des cotisations. Au moment de la retraite, il faut payer plein pot, et ce alors que les ressources baissent. Certains se laissent alors tenter par des propositions qui paraissent alléchantes. Nous sommes peu concernés par le



phénomène puisque 80% des adhérents restent à BPCE Mutuelle lorsqu'ils passent en retraite. Parmi ceux qui partent, nombreux reviennent un an, deux ans, trois ans après, parce que les assureurs ont augmenté de 10 %, 15 %, parfois plus, la cotisation d'appel.

UNE PERSONNE, UNE VOIX

Nous avons pris l'exemple des retraités, car il est significatif, mais il peut se dupliquer sur toute une série de populations que l'on veut allécher avec des prix d'appel et qui seront rapidement matraquées par la suite. Familles nombreuses, malades, etc. Ainsi, les jeunes, qui constituent des risques mineurs, sont particulièrement ciblés par les assureurs et font l'objet d'offres attractives. Quand arrivent famille et enfants, les

conditions deviennent plus drastiques.

Les mutuelles se caractérisent également par leur mode de fonctionnement démocratique. Les délégués aux assemblées générales, qui prennent les grandes décisions de gestion, sont élus par les adhérents selon la base du fonctionnement démocratique : « Une personne, une voix ». C'est également un point majeur, garantissant que la gestion se fait au bénéfice de tous et pas dans l'intérêt d'un nombre limité d'actionnaires.

Agathe Prévost

ÉCHOS DU GROUPE

CAISSE D'ÉPARGNE PICARDIE

QUAND JE SERAI KO

Jonathan* a 27 ans. Il a décroché son CDI il y a 10 mois. Il franchit avec succès les différentes étapes d'une carrière commerciale et est actuellement en mission de chargé de clientèle. Avant ses premiers pas en Caisse d'Épargne, il y a deux ans, Jonathan avait travaillé chez AXA et sur un plateau téléphonique.

Jonathan reçoit la visite de deux représentants du personnel dans son agence. Il les accueille avec politesse dans son bureau lumineux où les dossiers s'entassent. Il est troublé.

Qui sont ces élus ? Son temps est précieux. Élu, syndicat, CHSCT, DP, il ne comprend rien à ces termes. C'est du charabia. Il ignore tout de ce monde qui n'est pas le sien. Les élus se présentent, donnent des explications, décryptent ce jargon, démontent les clichés et font connaissance. Ils s'intéressent à Jonathan, à son regard sur l'actualité de son entreprise. Que penses-tu de ton salaire ? Est-ce que tu arrives à terminer à l'heure ? Penses-tu à tes dossiers la nuit ? Es-tu angoissé à l'idée de ne pas atteindre tes objectifs ?

Difficile pour Jonathan de porter de l'intérêt à cet échange dont il ne voit pas l'utilité. Il pose peu de questions. Il veut s'extraire de cette conversation au plus vite. Lui, il vend, il tient ses objectifs, il remplit son agenda, il boucle ses dossiers, il fait son phoning, il répond à ses mails.

LE PETIT LAIT DE L'INDIVIDUALISME

Et c'est bien normal à 27 ans de penser que cette visite ne le concerne pas car il a été éduqué au petit lait de l'individualisme. Pour justifier une note moyenne au lycée, il parlait des résultats des autres dans la classe, mais ses parents ont toujours répondu que les autres, ça ne les intéressait pas. Ce qui comptait, c'était ses résultats à lui.

AUGMENTATION ZÉRO

Aujourd'hui l'agence a pris du retard en IARD et en épargne. Il explique aux élus que Christiane*, sa collègue de 54 ans, n'aide pas à atteindre les objectifs. Elle bloque trop de plages horaires pour ses instances, le travail administratif. Elle fait rarement de la multivente et elle ne reste pas entre midi et deux.

Les élus comprennent qu'il y a des tensions, un conflit de génération. Jonathan ne tergiverse

pas. Il s'investit pour récolter lui, car sa part variable est importante dans sa rémunération et vient polluer sa relation avec Christiane.

Ce que Jonathan ne sait pas c'est que Christiane s'intéresse à son entreprise. Elle sait que depuis 34 ans elle a beaucoup donné et qu'elle attend en vain la reconnaissance et les mercis. Pour venir travailler, Christiane fait 34 kms, à l'aller comme au retour et depuis 8 ans. Christiane récupère sa petite-fille le mercredi car elle a gardé son temps partiel qu'elle avait demandé autrefois pour son fils qui a aujourd'hui 27 ans, lui aussi. Christiane sait que cette année encore les résultats nets de l'entreprise ont augmenté de 10 millions et que pourtant la négociation salariale annonce zéro d'augmentation pour l'ensemble des salariés du groupe. Elle sait que Jonathan est heureux de récolter des chèques Kadéo pour 80 € car c'est un bonus qui l'aidera à acheter une tablette, comme son fils l'a fait il y a 3 mois. Mais Christiane pense que c'est se moquer des gens, que l'entreprise n'a jamais gagné autant d'argent, que la charge de travail est de plus en plus forte. Dans ces conditions, faire des heures supplémentaires dont il faut mendier le paiement priverait un autre fils ailleurs, d'une autre maman, d'un emploi dans la banque.

UN JOUR TU VERRAS

Alors Christiane, patiemment, va expliquer les choses à Jonathan, va tenter de le sensibiliser à l'utilité des syndicats. Elle échange sur tous

ces sujets avec les élus qui sont ensuite venus à sa rencontre. Elle aime son travail, elle aime ses clients et déplore qu'on veuille lui faire abandonner le conseil au profit de la vente à tout prix.

Jonathan ne sait pas encore tout cela. Il a 27 ans et il a réussi à surmonter tous les obstacles que la vie a mis en travers de son chemin. Mais un jour, qu'elle lui souhaite le plus lointain possible, il se tournera vers Christiane en déclarant « Quand je serai K.O. Poussé en bas par des plus beaux, des plus forts que moi, tu seras là pour m'aider ? »

Olivier Buliard



* les prénoms ont été changés

ÉLECTIONS DES REPRÉSENTANTS DES SALARIÉS DANS LES COS

PORTER LA VOIX DES SALARIÉS AU COS, OSER, DIRE ET AGIR !



Chaque salarié est appelé à voter pour élire le représentant de tous les salariés (salarié universel). Les salariés détenant au moins une part sociale votent une seconde fois pour le représentant des salariés sociétaires.

Ces deux élus constituent la seule représentation des salariés dans cet organe délibérant de 18 membres, dont les décisions impactent la vie et le développement de chaque Caisse. C'est peu dans un élément incontournable de la gouvernance ! Il est donc d'autant plus important de choisir des représentants à la hauteur de vos exigences, dignes de votre confiance.

LE COS, UNE INSTANCE À INVESTIR POUR QUE ÇA CHANGE !

Alors que la profession redéfinit un certain nombre de ses fondamentaux, les impacts sont lourds pour les Caisses d'épargne et leurs salariés. Dans ce contexte, la vigilance s'impose et il faut agir avec pertinence. Le point de vue des salariés doit pouvoir s'exprimer et être pris en compte.

Dans la plupart des Caisses se déroulent courant mars les élections pour le renouvellement des représentants des salariés au Conseil d'Orientement et de Surveillance. Cette élection n'a lieu que tous les 6 ans, ne manquez pas ce rendez-vous démocratique, VOTEZ !

Les élus soutenus par le Syndicat Unifié-Unsa savent que leur tâche sera ardue. Pour autant, ils n'hésiteront pas, quand les éléments le justifieront, à s'opposer à la direction. Ils refuseront par exemple de cautionner les augmentations des rémunérations du directoire alors que celui-ci impose aux salariés une politique salariale minimaliste.

Enfin, contrairement aux autres composantes du COS qui en jouissent à titre personnel, les élus Syndicat Unifié-Unsa s'engagent à abandonner à l'organisation syndicale les jetons de présence versés à chaque membre !

Le Syndicat Unifié-Unsa, une grande expérience au service des salariés.

Les candidats soutenus par le Syndicat Unifié-Unsa sont à la hauteur des enjeux. Donnez leur l'opportunité d'exercer cette responsabilité.

Votez et faites voter pour les candidats au COS présentés ou soutenus par le Syndicat Unifié-Unsa.

Jean-David Camus

LE YÉTI EN CEAPC : MYTHE OU RÉALITÉ ?

Tout a commencé comme ça.

- Chez nous, les « heures supp' » c'est comme le Yéti, tout le monde en parle mais ça n'existe pas !
- Y'en a pas qu'on vous dit... nous ont assuré nos patrons.
- Y'en a pas, y'en a pas... faudrait voir... qu'on leur a répondu.

Et bien maintenant, c'est tout vu.

Après l'envoi d'un questionnaire à l'ensemble du personnel et 530 retours plus tard, on peut sans crainte vous assurer que le Yéti existe bel et bien.

En Aquitaine Poitou-Charentes, ils sont même 81 % à pouvoir témoigner de son existence. L'animal est plutôt mobile puisqu'on l'aperçoit aussi bien dans le réseau que dans les fonctions supports, très sociable puisque tous avouent le voir régulièrement mais plus particulièrement le midi et le soir.

TOUT LE MONDE LE VOIT MAIS PERSONNE N'EN PARLE !

Seulement voilà, reconnaître qu'on l'a vu, c'est pas facile ! Pas facile parce qu'au-dessus, on vous répète qu'il n'existe pas... Alors, 98 % préfèrent ne pas en parler à leur hiérarchie de peur d'être stigmatisés. S'ils savaient pourtant combien leurs chefs la voient, eux aussi, la sale bête...

Maintenant que chacun sait qu'elle existe, qu'elle impacte les vies professionnelles et personnelles de tout le monde, il est temps d'agir et ce à tous les niveaux.

Il faudra d'abord que celles et ceux qui la croisent déclarent sa présence et n'aient plus peur du « qu'en dira-t-on ». Il faudra ensuite que ceux qui sont censés aussi nous protéger ouvrent leurs chakras et acceptent d'en débattre.

Dans quelques vallées soumises au même phénomène, des mesures concrètes ont été mises en place : augmentation des effectifs, nouvelle organisation du travail ou encore mise en place de pointeuses... Mais cela est encore bien trop rare.



TRAVAIL DISSIMULÉ ?

En APC, la preuve est maintenant faite, mais rien n'est acté. Soutenus par les experts du genre (Médecine du travail, Carsat et Inspection du Travail), les élus ont sollicité « le taulier ».

Un bien timide débat semble vouloir s'engager en 2015 mais rien ne garantit pour autant qu'il permette la moindre avancée.

Difficile d'imaginer notre directoire payer, sauf sous la contrainte, un service qu'il s'offre aujourd'hui gratuitement. Il suffit pour s'en persuader d'observer l'attention toute relative qu'il porte en « négociation annuelle obligatoire » à la rémunération des sherpas, inversement proportionnelle à leur charge de travail. Sherpas un jour, sherpas toujours ?

Frédéric Parrot

LA TRICHE POUR VERTU !

Une enquête publiée dans Nature incrimine les règles informelles de la banque poussant à des « attitudes malhonnêtes ».

Les dernières révélations sur la filiale Suisse de HSBC ne vont pas contribuer à redorer l'image bien écornée du métier de banquier. Selon Michel Maréchal, professeur d'économie expérimentale à l'université de Zurich : « aucun secteur professionnel ne suscite autant de rejet dans l'opinion, si ce n'est les hommes politiques et les criminels emprisonnés ! »

Selon une enquête publiée par la revue scientifique *Nature* « la banque pousse ses employés à une attitude malhonnête ».

Ces constats relèvent d'une étude menée par Michel Maréchal et deux autres de ses confrères qui ont mis en évidence cette « culture de la triche » en vigueur dans le secteur bancaire.

26 % DE TRICHEURS !

Le protocole de l'étude était assis sur le célèbre jeu de hasard : pile ou face. Le jeu était assorti de gains financiers : chaque lancer retombant côté « face » rapportait 20 dollars. Différents groupes de salariés de banques ont été constitués. Ils étaient invités à noter les résultats obtenus à l'issue de dix lancers de pièce. Selon les conditions dans lesquelles se déroulait le jeu, surveillé ou non, les taux de réussite se sont avérés fort différents. Les chercheurs ont établi un taux de tricheurs dans chaque groupe étudié de l'ordre de 26 % !

Les résultats des groupes de banquiers ont été corrélés à ceux d'autres secteurs professionnels et avec des étudiants, où cette tricherie n'a pas été constatée.

ATTITUDE MALHONNÊTE

Un autre volet de l'étude permet aux chercheurs d'affirmer que les banquiers ne sont pas malhonnêtes par nature ni que l'établissement d'origine des populations observées est à incriminer. Pour les chercheurs, c'est à l'évidence le conditionnement professionnel qui est en cause : « Les normes et règles en vigueur dans le monde de la banque privilégient les valeurs matérielles et poussent à une attitude malhonnête. »

Ils préconisent de modifier la culture professionnelle des banquiers et de mettre en place un serment, à l'image de celui d'Hippocrate prononcé par les médecins.

Ils suggèrent la remise en cause des bonus favorisant un comportement en conflit avec l'intérêt des clients ou de la banque et de les remplacer par des primes récompensant « l'attitude citoyenne ».

Nous ne pouvons qu'applaudir à ces recommandations que nous défendons depuis des lustres, sans qu'il nous ait été nécessaire de passer par la case pile ou face.

ET FRANÇOIS PÉROL ?

François Pérol, renvoyé en correctionnelle pour prise illégale d'intérêt, n'aurait-il pas été victime de cette culture bancaire ? En effet, alors qu'il menait une propette carrière de haut fonctionnaire, la banque et sa culture corrompue ne risque-t-elle pas de lui être fatale ?

Serge Huber



TITULAIRE	SUPLÉANT	TITULAIRE	SUPLÉANT	TITULAIRE	SUPLÉANT
 FELDNER Jean-Louis CAISSE D'ÉPARGNE ALSACE	 FRITSCH Pascal CAISSE D'ÉPARGNE ALSACE	 ROY Geneviève CAISSE D'ÉPARGNE AQUITAINE POITOU-CHARENTES	 FAUGERE Philippe CAISSE D'ÉPARGNE AQUITAINE POITOU-CHARENTES	 TOUCHEBOEUF Thierry CAISSE D'ÉPARGNE AUVERGNE LIMOUSIN	 RIGAUDIE Emmanuelle CAISSE D'ÉPARGNE AUVERGNE LIMOUSIN
 GRADOS Sylvie CAISSE D'ÉPARGNE BOURGOGNE FRANCHE COMTÉ	 MENAGER Serge CAISSE D'ÉPARGNE BOURGOGNE FRANCHE COMTÉ	 MAIGNAN Rémi CAISSE D'ÉPARGNE BOURGOGNE FRANCHE COMTÉ	 FIEVET Sylvain CAISSE D'ÉPARGNE BOURGOGNE FRANCHE COMTÉ	 RONDEAU Gilles CAISSE D'ÉPARGNE BOURGOGNE FRANCHE COMTÉ	 COGNET Françoise CAISSE D'ÉPARGNE BOURGOGNE FRANCHE COMTÉ
 NOUVEL Michèle CAISSE D'ÉPARGNE BRETAGNE PAYS DE LOIRE	 PERRAUT Agnès CAISSE D'ÉPARGNE BRETAGNE PAYS DE LOIRE	 PAILLARD Nathalie CAISSE D'ÉPARGNE BRETAGNE PAYS DE LOIRE	 CHEREAU Antoine CAISSE D'ÉPARGNE BRETAGNE PAYS DE LOIRE	 HACEN Karim CAISSE D'ÉPARGNE COTE D'AZUR	 BARTHELEMY Jean-Luc CAISSE D'ÉPARGNE COTE D'AZUR
 FERNANDEZ Marc GIE IT CE	 CREMEL Hélène GIE IT CE	 BRUNET Jean-Yves GIE IT CE	 DE BALMAN Gérald GIE IT CE	 DUFETELLE Annie CAISSE D'ÉPARGNE ILE DE FRANCE	 AUMON Jean-Denis CAISSE D'ÉPARGNE ILE DE FRANCE
 TROUSSELLIER Jacqueline CAISSE D'ÉPARGNE LANGUEDOC ROUSSILLON	 VOTOVIC Anne CAISSE D'ÉPARGNE LANGUEDOC ROUSSILLON	 BOUNEAUD Pierre CAISSE D'ÉPARGNE LANGUEDOC ROUSSILLON	 FIS Cathy CAISSE D'ÉPARGNE LANGUEDOC ROUSSILLON	 DOLADILLE Valérie CAISSE D'ÉPARGNE LANGUEDOC ROUSSILLON	 BALLESTEROS Angel CAISSE D'ÉPARGNE LANGUEDOC ROUSSILLON
 BROAGE Antoine CAISSE D'ÉPARGNE LOIRE-CENTRE	 LEGUERE Françoise CAISSE D'ÉPARGNE LOIRE-CENTRE	 VINCENT David CAISSE D'ÉPARGNE LORRAINE CHAMPAGNE-ARDENNE	 HUGUENEL Philippe CAISSE D'ÉPARGNE LORRAINE CHAMPAGNE-ARDENNE	 PRUVOST Jean CAISSE D'ÉPARGNE NORD FRANCE EUROPE	 BRUYER Philippe CAISSE D'ÉPARGNE NORD FRANCE EUROPE
 MORELE Brigitte CAISSE D'ÉPARGNE PICARDIE	 FAGLAIN Jean-Marc CAISSE D'ÉPARGNE PICARDIE	 CASTELLO Frédérique CAISSE D'ÉPARGNE PROVENCE ALPES CORSE	 SAINT MARC Ludovic CAISSE D'ÉPARGNE PROVENCE ALPES CORSE	 SERKISSIAN Marc CAISSE D'ÉPARGNE PROVENCE ALPES CORSE	 RUBINO Marjorie CAISSE D'ÉPARGNE PROVENCE ALPES CORSE
 RIGAUD Christophe CAISSE D'ÉPARGNE PROVENCE ALPES CORSE	 CLAVELLY Pierre-François CAISSE D'ÉPARGNE PROVENCE ALPES CORSE	 DUMOLLARD Thierry CAISSE D'ÉPARGNE RHONE ALPES	 PICHARD Isabelle CAISSE D'ÉPARGNE RHONE ALPES		

VOTEZ!
DU 9 MARS AU 11 AVRIL

PLUS FORTS ENSEMBLE !

Se rassembler sur ce que nous avons en commun plutôt que de se déchirer sur ce qui nous différencie. Ce principe, très simple de prime abord, peut se révéler difficile à mettre en œuvre s'il n'existe pas une réelle et profonde volonté partagée de construire ensemble.

En 1947, les agents de Caisse d'épargne de l'époque ont fait ce choix avec succès en créant le Syndicat Unifié, pendant que le monde syndical en crise assistait à la scission entre la CGT et Force Ouvrière.

ICI ET MAINTENANT

Cette même volonté de construire ensemble est à l'œuvre à la Caisse d'épargne Ile de France où les militants du **Syndicat Unifié-Unsa** et ceux du **SIAPP** cheminent sur les voies d'un rapprochement qu'ils appellent de leurs vœux.

Bien sûr, il faudra attendre que le processus ait été mené à son terme pour s'en féliciter mais, dès maintenant, les initiatives engagées sont reçues favorablement et saluées par les adhérents et plus largement par les salariés de la CEIDF qui voient converger les moyens consacrés à la défense de leurs intérêts : rassemblés on est toujours plus forts !

L'ABOUTISSEMENT EST PROCHE

Si les impératifs de calendrier n'ont pas permis de déposer une liste commune pour les élections des délégués régionaux à la mutuelle, c'est bien réunis sur une même liste que nous nous présentons au suffrage des salariés pour les élections des représentants du personnel au COS de la CEIDF.

Soutenir cette initiative novatrice (la division est trop souvent d'actualité), en votant pour cette liste, c'est refuser les bisbilles syndicales qui ne profitent qu'à l'employeur, c'est encourager le rassemblement de forces complémentaires, c'est exhorter les bonnes volontés à concrétiser rapidement cette convergence.

Annie Dufetelle et Philippe Coutrot

D'autres initiatives similaires sont à l'étude dans la branche Caisse d'épargne. Nous nous en félicitons car lorsque les valeurs sont partagées et les méthodes de mise en œuvre compatibles, on ne peut qu'encourager la réunion des acteurs d'un monde syndical dont la division n'est pas gage d'efficacité.

La Loi du 20 août 2008, qui transpose dans le Code du travail les règles sur la représentativité et la négociation collective, n'est pas étrangère aux réflexions qui mûrissent ici ou là. Certaines organisations ne pourront pas atteindre le seuil de représentativité à l'échéance 2017. Elles n'auront plus la capacité d'agir au sein de notre branche. Il serait dommage que le taux de syndicalisation, déjà trop modeste, ait à en pâtir et que des militants de qualité soient perdus pour la défense des intérêts collectifs. Ceux-là, adhérents ou militants, seront toujours les bienvenus dans les rangs du Syndicat Unifié-Unsa.

Bernard CHARRIER

CODE DU TRAVAIL ALLÉGÉ : RÉGIME DANGEREUX POUR LES SALARIÉS !

En reprochant au Code du travail son excès de poids, certains ne confondraient-ils pas code et dress code ?

Nombre de politiques, influencés par les illusives promesses d'embauche du Medef, confèrent au Code du travail le rôle du baudet de la fable « Ce pelé, ce galeux d'où venait tout leur mal ». Ils se défont ainsi de leur incapacité à faire repartir la croissance et l'emploi.

« Le Code du travail pèse environ 1,5 kg ». Voilà l'argument sidérant de ceux qui ont pourtant, au fil des ans, enrichi cette bible réglementaire protégeant les laborieux.

LE POIDS DE L'HISTOIRE

Mais l'embonpoint n'est pas spontané, il est le fruit d'une histoire initiée par les grandes grèves de la fin du XIXème siècle (loi Waldeck-Rousseau de 1884), poursuivie jusqu'à nos jours.

Publié en 1922, le « Code du travail et de la prévoyance sociale » est remanié en 1973 pour comporter une partie législative et deux parties réglementaires. En 2008, sous couvert de simplification, un nouveau code est adopté : professionnels du droit et syndicats n'y voient alors qu'une façon d'exonérer les employeurs de certaines de leurs responsabilités.

AUX SOURCES DU DROIT

Le code est alimenté par les lois, la jurisprudence et les décrets.

Depuis trente ans, les gouvernants adoptent de nouvelles lois pour dynamiser le marché de l'emploi. Même inefficaces, les textes subsistent, dans une sédimentation qu'il a fallu réorganiser. Ainsi, 9 chapitres traitent le dialogue social, les relations individuelles et collectives, la durée du travail, la rémunération sous ses différentes formes, l'épargne salariale, la santé et la sécurité (domaines dans lesquels le droit européen est parfois plus protecteur que le nôtre), l'emploi, la formation professionnelle, etc.

Chaque article est complété de la jurisprudence afférente (alimentée par la Cour de cassation qui dit le droit pour répondre aux absences de la Loi), quand d'autres pays européens préfèrent la loger dans leur Code civil, allégeant ainsi leur Code du travail.

Enfin, les décrets d'application viennent, comme leur nom l'indique, préciser des lois souvent trop « théoriques » à leur publication.

PRONOSTIC VITAL ENGAGÉ ?

La réforme de 2008 n'a pas été un franc succès : articles éclipsés, numérotation erronée... 2014 marque une nouvelle étape dans ce processus : l'ordonnance du 26 juin habilite le gouvernement à simplifier et sécuriser la vie des entreprises en matière d'obligations d'affichage et de transmission de documents à l'administration. Une nouvelle numérotation est annoncée...

Un allègement du Code du travail peut s'entendre mais certainement pas une suppression des acquis sociaux. Ne nous y trompons pas, l'objectif patronal est une déréglementation qui l'exonère des responsabilités civiles et pénales lui incombant. En novembre, le leader du Medef n'en faisait pas mystère, suggérant à la France d'abandonner la convention 158 de l'Organisation Internationale du Travail (interdisant le licenciement sans cause) et de créer un salaire minimum inférieur au SMIC...

Beaucoup de nos concitoyens ne disposent d'aucune force syndicale dans leur entreprise pour les défendre. L'employeur peut alors user et abuser de son pouvoir disciplinaire. Le seul élément tangible pour rééquilibrer ce rapport de force est le Code du Travail. Il répond à l'exigence d'un ordre public social protégeant les intérêts du plus faible contre le plus fort.

LA LIBERTÉ OPPRIME, LA LOI AFFRANCHIT...

Si, comme le déclarait Lacordaire « entre le pauvre et le riche, c'est la liberté qui opprime, c'est la loi qui affranchit », alors juger la complexité du Code du travail sur l'unique critère de son poids s'affiche comme une imbécillité crasse.

Patrick Mariusse



LE TEMPS DU RESPECT

Dire à des banquiers que le temps c'est de l'argent est une lapalissade.

Mais dire que le temps c'est du respect est une notion moins évidente. Il est nécessaire de fournir quelques explications.

Pour nos amis, nos proches, ceux qui comptent dans notre entourage, on consacre facilement du temps. Il nous est tous arrivé, consciemment ou pas, d'écourter une rencontre, une conversation, voire de décliner une invitation pour ne pas perdre de temps avec une personne qui nous est peu sympathique.

La notion de temps passé avec autrui traduit donc fréquemment l'attachement ou le respect qu'on lui accorde.

LE TEMPS D'UNE MALHEUREUSE PHOTO

Récemment, les salariés de Loire-Centre ont vécu quelques épisodes qui illustrent tristement le respect que la présidente du directoire et son équipe veulent bien accorder à l'ensemble des salariés et à des causes qui leur sont pour le moins étrangères.

Lors de la réunion des vœux, il est de coutume d'appeler sur scène les récipiendaires de la

L'ignoble tuerie de Charlie Hebdo début janvier a donné lieu à de formidables rassemblements dans le pays, consacrés le 11 janvier en une journée historique. Et si les motivations de celles et ceux qui se sont réunis pour dire leur colère, leur désarroi et leurs craintes constituaient un réservoir d'énergie utile pour s'opposer aux mille et une agressions quotidiennes exercées à l'encontre des citoyens ?

« Et maintenant, qui va nous faire rire ? » Cet hommage, affiché dans un des rassemblements ayant suivi la tuerie de Charlie Hebdo, résume le désarroi, la tristesse et l'incrédulité de milliers de personnes qui se sont retrouvées début janvier dans les rues de nombreuses villes françaises.

La variété des hommages qui ont fleuri au cours de ces réunions disait la diversité des motivations de celles et ceux qui se sont exprimés, les jours suivant le drame et plus encore le 11 janvier.

Si ce fameux dimanche qui a compté plusieurs millions de personnes dans les rues de France a eu une dimension historique, ce qualificatif ne suffit pas à dire la complexité des sentiments et des motivations.

« Journée de fraternité, de deuil, de colère... ». Les commentateurs ne se sont pas accordés pour écrire la chronique de ce jour particulier, à l'instar de ces manifestants qui, eux aussi, exprimaient leur diversité. Certes, de solides convictions humaines, fraternelles, politiques, philosophiques ont été affirmées, mais aussi de plus simples expressions : « Il fallait être là », « j'ai besoin d'être ici, tout seul c'est trop lourd à porter ».

LUTTER CONTRE LA CONNERIE

Le fameux *Je suis Charlie*, arboré à l'envi, ne symbolise-t-il pas cette grande variété d'intentions et de sentiments ? Qu'on l'ait affiché parce que le prénom est sympa ; que l'on se soit identifié à Charlie en ayant conscience d'un engagement fort ou que l'on ait découvert Charlie Hebdo lors de cette terrible occasion... peu importe le slogan pourvu qu'on soit nombreux ! Il y avait du monde et c'est l'essentiel ! Oui, on peut ne pas se poser trop de

questions, mais alors, à quoi servent les journées historiques ?

Les journalistes qui sont morts pour avoir manié l'humour et la dérision étaient des individus engagés, courageux, qui menaient bien seuls leur combat. Des années durant ils ont combattu la connerie en la débusquant partout, notamment sous les oripeaux de la religion. S'ils faisaient rire leurs 45 000 lecteurs, ils en énervaient sans doute un nombre au moins égal, ce qui laisse dans l'indifférence la grande majorité des *Je suis Charlie* du 11 janvier...

Il n'est pas interdit de considérer que de tels événements servent de révélateur et que certains aient, à l'occasion, pris conscience qu'une communion sur l'asphalte ne dispense pas de courage.

Il serait dangereusement réducteur de n'avoir vu dans ces assemblées qu'un rassemblement de bien-pensants, égoïstes et moutonniers. Tout comme il serait trompeur de ne retenir que les images de la Nation rassemblée contre le mal.

PAR-DELÀ LA COMPASSION

Au-delà de l'indéniable dimension chaleureuse de ces gigantesques marches, il faut souligner l'humanité de ces milliers de femmes et d'hommes capables de s'accorder pour de nobles desseins. Cela vaut pour toutes les causes humaines et elles ne manquent pas !

C'est au quotidien que des milliers d'individus sont agressés dans leur intégrité de citoyen, de salarié ou plus directement d'humain. La confiscation des institutions politiques par une caste de professionnels relègue le citoyen à un épisodique droit de voter. La mainmise de

la haute finance sur la destinée des États confine davantage le citoyen aux lisières de la vie publique. Dans les entreprises, les exigences de productivité ont institué des modes de management déshumanisés qui fragilisent chaque jour un peu plus de salariés déconsidérés. La pollution, la productivité agroalimentaire font peser sur les populations de grandes menaces sanitaires... Autant de bonnes raisons de s'énerver, de manifester, de se révolter...

COURAGE !

Las, les nombreuses organisations de citoyens et de salariés constatent régulièrement que leurs messages sont trop peu entendus, que les manifestations sont clairsemées, que les grèves sont peu suivies...

Les raisons sont très certainement, là aussi, multiples : faiblesse des syndicats, diversités des mots d'ordre et des organisations... Mais n'y a-t-il pas une cause commune à tout cela ? Les choses ne seraient-elles pas autres si le courage faisait moins défaut ?

Il est sans doute vain d'exhorter au courage celui qui est seul, sous la vindicte d'un employeur, d'un petit chef ou dans la crainte du chômage. Le courage s'accommode peu de calculs immédiats ou à court terme. Le courage ne pèse rien face à une kalachnikov. C'est la somme des petits et

grands actes de bravoure, d'audace et de crânerie qui fait la force des faibles que nous sommes pourtant isolément. Le courage se révèle aussi dans l'émulation, dans l'enthousiasme, dans le mouvement. Et cette force agrégée est une arme indéniable. Elle est redoutée de tous ceux qui ont à craindre de la solidarité des personnes qu'ils agressent ou terrorisent.

Il n'y a pas d'amalgame possible entre les ignobles assassins de Charlie Hebdo et les agressions au quotidien ici évoquées.

La tragédie du 7 janvier a donné lieu à des rassemblements gigantesques, non calculés, spontanés pour réagir, protester, se rassurer. Une excellente façon de donner, de se donner ce courage indispensable pour dépasser nos peurs, nos interdits, nos renoncements. Cette tragédie a écrit une page de l'histoire de France qui n'aurait aucun sens si elle devait raisonner comme une simple date, vide de signification. À quoi servirait l'histoire si elle n'éclairait pas l'avenir ?

Serge Huber

médaille du travail. Charge au responsable de la communication, micro en main, de lire le nom des individus concernés. Et quand plusieurs collègues, récompensés pour 40 ans de bons et loyaux services, entendent leur nom écorché, il est naturel de reprocher à cet individu de n'avoir pas pris le temps de préparer son intervention, en s'assurant au préalable de la bonne prononciation. Il a par le fait manqué de respect à ces personnes qui, contrairement à lui, ont consacré 40 années de leur vie à leur entreprise. Il lui suffisait pourtant de consacrer quelques minutes pour éviter cette négligence.

Enfin, lors de ces remises de médailles, alors que les salariés ont pris place sur scène, on leur explique dans la précipitation, mais sans

embarras, que cette médaille leur sera remise dans les coulisses, à la sortie. Ils comprendront plus tard que leur présence n'est qu'un prétexte pour alimenter l'actualité de l'intranet avec une malheureuse photo. Certains qualifieront après coup cette cérémonie d'honteuse, dénotant un manque de respect criant pour « les petits employés ».

QUINZE SECONDES DE SILENCE

Notons que ces vœux se sont déroulés la semaine des attentats. Le jeudi midi, les Français étaient invités à marquer une minute de silence. Les salariés, bouleversés par cet ignoble événement, attendaient cet instant de recueillement. À

l'heure dite, la présidente prend le micro, invite au silence qui s'installe aussitôt... et, à la surprise générale, l'interrompt brutalement au bout de 15 secondes.

Aller jusqu'à grignoter du temps sur ce qui devait être un hommage rendu aux victimes confère à la profanation.

De nombreux autres exemples peuvent alimenter le rapport qui existe entre cette notion de temps et de respect à travers notre quotidien professionnel. Les salariés sont contraints de consacrer moins de temps à la clientèle en raison de défaillances techniques ou de procédures alourdies notamment. C'est un paradoxe car la communication ne cesse de vanter une disponibilité de tous les instants et

une immédiateté de la réponse. On impose alors une double peine à la clientèle. Elle va devoir attendre une première fois un délai de réponse (appel téléphonique, réponse par mail, prise de rendez-vous éloignée) et quand viendra son tour, on va lui accorder un temps qu'elle va trouver trop court, trop précipité.

On comprendra aisément que ce rythme qui est imposé aux employés peut déplaire à la clientèle qui se sent moins considérée, donc moins respectée. Ce temps raccourci, réduit, fait naître des conflits, des tensions, des incivilités parfois, qui viennent dégrader les conditions de travail.

Nadia Peschard

L'AVÈNEMENT DU STATUT DU PERSONNEL



Nous continuons notre histoire du Syndicat Unifié et plus généralement du syndicalisme dans les Caisses d'épargne.

Le 17 décembre 1947, le nouveau statut du personnel des Caisses d'épargne est adopté et validé par le Conseil d'Etat. Ce statut est amené à évoluer par décisions d'une Commission paritaire nationale (CPN) dans laquelle siègent les syndicats considérés comme représentatifs. Le SNCC (CGT), devenu très vite, comme nous l'avons vu dans numéro 112 du Trait d'Union, Syndicat Unifié des Agents et Cadres des Caisses d'Épargne (SUACCE), détient les deux tiers des sièges. Les deux autres organisations d'alors, la CFTC et le Syndicat des cadres, se partageant le reste. Pendant quarante ans, le SUACCE fera de la lutte pour la défense et l'amélioration du statut l'axe central de son travail syndical.

DÉCISIONS UNANIMES

Dès le départ, on constate que les décisions de la CPN ne sont admises comme valables que si elles sont prises à l'unanimité. Il n'est pas certain que cette notion d'unanimité ait eu à l'origine des assises juridiques bien établies. Néanmoins, elle entra dans l'usage à tel point qu'elle était encore considérée comme licite par tous – pour s'en féliciter ou pour s'en plaindre – au début des années 1980.

Même si le Statut a longtemps régi les relations de travail dans les Caisses d'épargne, il a été

assez tôt contesté, par certains administrateurs et par le bureau central des Caisses d'épargne. Dès 1950, la conférence générale (organe "patronal") défend l'idée que la CPN ne prend pas des décisions mais émet des avis, dont l'application ne serait donc pas obligatoire. Elle mène pour cela un combat juridique parallèle à sa participation à la CPN. Le Conseil d'État, saisi par une Caisse d'épargne (Etampes), annule un certain nombre de dispositions du Statut.

CONFORTÉ PAR LA LOI

La loi générale du 11 février 1950 sur les conventions collectives prévoyait que les Caisses d'épargne entrent dans leur champ. Toutefois, il n'y eut pas d'accord et, le 24 mai 1951, une loi spécifique vint préciser que « Le statut établi par la loi du 26 mars 1937 reste en vigueur jusqu'à l'intervention de convention collective, d'accords de conciliation ou de sentence arbitrale tendant à le modifier ». La CPN était également confirmée dans son rôle. Commença alors une longue période d'une trentaine d'années pendant laquelle le personnel fut régi par un statut qui n'évoluait que si les partenaires sociaux étaient d'accord à l'unanimité.

DÉJÀ DES BLOCAGES PATRONAUX !

Cette règle, apparemment bloquante, ne le fut pas dans la pratique et le statut s'adaptait régulièrement comme on aura l'occasion de le voir. Grâce à la règle de l'unanimité il était considérablement (certains disaient "abusivement") protecteur pour les salariés : impossible en effet de revenir sur un avantage accordé au personnel. C'est pourquoi subsistait du côté des employeurs – surtout au bureau central – un refus de l'idée même de statut, qui se nourrissait de la référence à cette convention collective à venir de la loi de 1951. Dans le prochain numéro du TU, nous parlerons de retraites.

Henri Bonetti

FOCUS SUR LA SECTION D'AUVERGNE ET DU LIMOUSIN

Depuis l'origine de la Caisse d'épargne d'Auvergne et du Limousin, il y a 11 ans, le Syndicat Unifié-Unsa gère le Comité d'entreprise. Il ne resterait rien de cette antériorité sans l'adhésion des salariés à ce véritable outil de cohésion sociale.

L'employeur sait bien le rôle incontournable de cet organe et l'attachement que lui portent les salariés de la CEPAL (plus de 1400). Parfois il s'en agace, lorsqu'il doit ferrailer sur des options économiques ou financières auprès d'élus qui ne s'en laissent pas compter et déploient une expertise reconnue. Mais souvent, pour le recrutement, il n'hésite pas à en faire l'éloge dans le cadre des fameux périphériques sociaux (avec la mutuelle et la prévoyance) qu'il valorise pour rendre l'entreprise plus sexy... lorsque le salaire d'embauche n'y suffit pas.

L'IMAGINATION AU POUVOIR

Aucun meilleur argument, pour l'équipe en responsabilité, que de communiquer sur son bilan dans un contexte qui n'est pas toujours porteur. Rude tâche en effet que de répondre aux attentes d'un corps social réparti sur 7 départements à la ruralité prégnante (174 agences). Il faut composer mais aussi déployer de l'imagination pour innover, de la rigueur pour gérer au mieux des ressources qui sont comptées, de l'écoute pour répondre aux attentes des ayants droits. C'est le quotidien des élus du Syndicat Unifié-Unsa de la CEPAL.

L'INTELLIGENCE COLLECTIVE

Bien sûr, la formation est essentielle, tout comme l'échange des bonnes pratiques avec d'autres élus, vivant sur d'autres territoires une autre réalité mais également d'autres contraintes. Dans ces domaines, l'appui technique, logistique et pédagogique de l'organisation syndicale majoritaire dans la branche professionnelle est un apport conséquent. Les militants chevronnés y côtoient de plus jeunes qui s'inscrivent dans une prise de relais (car en la matière l'improvisation n'est pas de mise) et ce brassage intergénérationnel est source de richesses partagées. Le SU-UNSA de la CEPAL organise cela.

ENSEMBLE, PLUS FORTS

Les actions menées le sont avec la pertinence d'une vision qui ne s'abandonne pas au sectarisme mais préfère appréhender un problème sous tous les angles où il génère des conséquences : ainsi, aucune catégorie ne peut décréter souffrir seule des impacts négatifs

d'un sous-effectif récurrent. Mais disserter sur les conséquences d'un problème est moins efficace que de le traiter à sa source, ce qui impose d'en comprendre tous les tenants. À ces fins, la présence d'adhérents du Syndicat Unifié-Unsa de la CEPAL sur l'ensemble de la grille hiérarchique et dans la diversité des métiers est une richesse.

Alors oui, les militantes et les militants du Syndicat Unifié-Unsa, attachés à l'autonomie de leur organisation, continueront à agir loin des appareils politiques et des dogmes sclérosants. En 2015 ils sollicitent à nouveau les suffrages de leurs collègues avec une envie intacte de porter haut les valeurs de solidarité et d'indépendance.

ENSEMBLE, PLUS LOIN

Vous avez trois occasions de leur témoigner votre confiance : l'élection des représentants du personnel au COS de la CEPAL, l'élection des délégués régionaux de BPCE Mutuelle et le renouvellement du Comité d'entreprise et des Délégués du personnel. Du pain sur la planche pour les électeurs du Syndicat Unifié-Unsa de la CEPAL dont le civisme ne doit pas être pris en défaut.

En guise de conclusion, Marc Chanut, délégué syndical central, nous confie : « Agir pour construire n'est pas un slogan mais une véritable philosophie appliquée qui fonde notre comportement au quotidien. Et si l'action nécessite qu'on porte le verbe haut, on sait aussi le faire... »

Bernard Charrier



BRÈVES

Sous le signe du poisson.

Dans une agence sur les côtes normandes, un client n'a pas son numéro de compte, le conseiller lui demande sa date naissance afin de pouvoir le retrouver.

Le collègue n'ayant pas entendu, précise au client : « vous êtes né quel jour ? »

Le client lui répond : « un vendredi, pourquoi ? »

LE SYNDICAT-UNIFIÉ EN TÊTE ET EN PROGRÈS !

C'était écrit... pour certains tout du moins, le Syndicat Unifié-Unsa allait tomber en CELCA. Enfin ! Ne revenons pas en détail sur les divers petits arrangements qui ont pu alimenter cette espérance, contentons nous de savourer les réjouissances apportées par notre succès, un large succès. Se maintenir à la place de première organisation syndicale n'a rien d'exceptionnel en soi. Connaître une progression de près de 5 points pour atteindre 36,01 %, dans une entreprise où plus d'un salarié sur deux est syndiqué, voilà un constat dont l'équipe militante locale peut être fière ! Avec, cerise sur le gâteau, le gain d'un siège en Comité d'entreprise comme en DP. La CGC franchit la barre des 30 % alors que CFDT et SUD sont plutôt en perte de vitesse autour de 15 %.

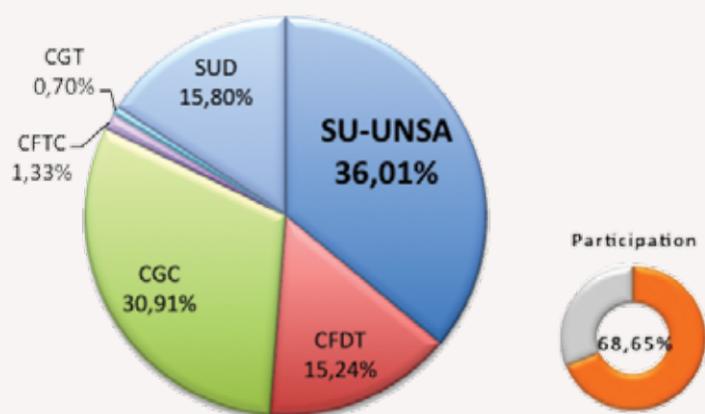
TRAVAIL ET LOYAUTÉ

Ce résultat n'est surtout pas le fruit du hasard. C'est la traduction sonnante du travail accompli au quotidien par nos élus dans les instances, Comité d'entreprise, Délégués du personnel, CHSCT, COS. C'est aussi la reconnaissance de la sincérité de nos élus dans l'action, en proximité avec les collègues en difficulté, en souffrance, dans le doute, en agence comme dans les services. On pourrait faire un reproche aux militants du Syndicat Unifié-Unsa : agir, se montrer efficaces mais ne pas en faire campagne... quand d'autres n'hésitent pas à s'approprier l'essence et le fruit de notre militantisme au service des intérêts des salariés. Il y en a pour qui la loyauté ne fait pas partie de leur bagage.

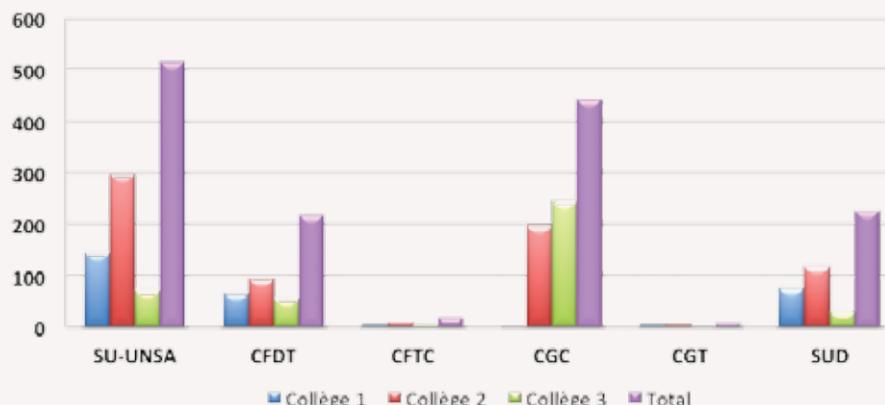
Pour conduire ce nouveau mandat, Sabine Particelli a été reconduite au poste de secrétaire du Comité. Elle sera accompagnée d'un bureau qui compte trois nouveaux membres dont deux nouveaux élus. En Délégués du personnel, les anciens accompagnent et forment les entrants, sous la houlette de Philippe Huguénel, véritable encyclopédie des DP.

CANDIDATURES MIXTES

Représentativité syndicale 2014 CE Lorraine Champagne-Ardenne



Résultats CELCA 2014 en voix - Comité



Le CHSCT connaît un secrétaire CGC alors qu'avec 7 élus sur 16 le secrétariat revenait au SU-UNSA. Faisant la preuve qu'après les joutes électorales il est possible de travailler en bonne intelligence, nos deux organisations syndicales ont choisi de se répartir les tâches, le Syndicat Unifié-Unsa occupant la fonction inhabituelle pour cette instance de secrétaire adjoint. Il est vrai qu'en dépassant 65 % des voix aux dernières élections, ces deux organisations constituent un véritable contre pouvoir dans l'entreprise. En temps de fusion annoncée, c'est à coup sûr un affichage non négligeable en matière de dialogue social. D'ailleurs, Syndicat Unifié-Unsa & CGC présentent des candidatures mixtes aux élections du COS.

Si le succès électoral est porteur de joies, il s'accompagne aussi de son lot de soucis quand il faut recomposer de nouvelles équipes, changer les habitudes, faire cohabiter de jeunes militants avec de vieux briscards... C'est le passage nécessaire pour assurer le renouvellement des militants et préparer, sans précipitation, le Syndicat Unifié-Unsa de demain. Bonne chance aux nouveaux élus et militants SU-UNSA, merci et bon vent à ceux qui ont choisi de prendre une autre orientation.

GIE NORD OUEST

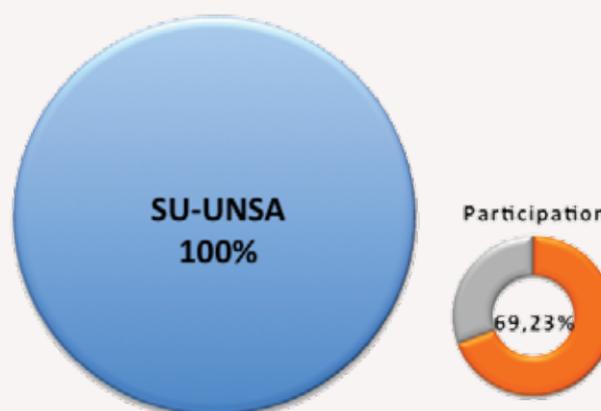
NORD OUEST RECOUVREMENT

Ce GIE peut paraître minuscule comparé aux Caisses d'épargne qui comptent leurs salariés par milliers. Il n'empêche, les salariés de Nord Ouest Recouvrement, entreprise installée à Caen, ont droit eux aussi à des représentants du personnel. C'est ainsi qu'ils viennent de procéder à l'élection de la délégation unique, instance compétente pour traiter l'ensemble des sujets.

Le candidat du Syndicat Unifié-Unsa, Mickaël COEURET, a rallié tous les suffrages. S'il est jeune dans l'exercice du mandat, il affiche déjà auprès de ses collègues une bonne crédibilité.

Pour accompagner notre nouvel élu, la section Syndicat Unifié-Unsa de la Caisse d'épargne Normandie sera présente. Sans oublier les échanges qui s'opéreront avec la Commission GIE de notre organisation syndicale qui suit spécifiquement ce type de structures.

Représentativité syndicale 2014 GIE Nord Ouest Recouvrement



Jean-David Camus

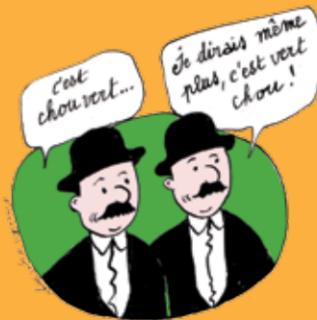
BRÈVES

Le taux qui tue.

Une cliente s'adresse à son chargé de clientèle : « j'ai regardé en début de semaine une émission qui conseillait de s'adresser à sa banque pour la renégociation de ses crédits. Je souhaite revoir tous mes prêts à la baisse et surtout celui à taux zéro ! »

Va et vient ou carré blanc.

Un directeur d'agence convoque un client artisan fortement à découvert en lui demandant comment il compte régulariser sa situation et si ce dernier va relancer ses débiteurs pour faire rentrer les factures. Le client répond : « vous savez, Monsieur, c'est dur pour faire rentrer, mais ça ressort vite. »



Les expressions idiomatiques nous en font voir de toutes les couleurs et ces couleurs n'ont pas toujours le même sens, ni la même charge émotionnelle. Ainsi, François Pérol, en apprenant son renvoi en correctionnelle, a pu à la fois être vert de rage, entrer dans une colère noire, tout en étant rouge de colère. Mais c'est encore pire en changeant de langue.

Rares sont ceux, en ce moment dans les Caisses d'épargne, qui voient « la vie en rose », certains même « broient du noir ». S'ils étaient portugais ils regretteraient de ne pas « voir la vie en bleu » et s'ils étaient anglais, à l'inverse, ils se « sentiraient bleu » (feel blue). Peut-être alors « riraient-ils jaune ». Eh bien, s'ils étaient italiens, ils « riraient vert » (ridere verde).

Tiens, à propos du vert justement, en France, quand on « met quelqu'un au vert », c'est qu'on l'envoie à la campagne pour se mettre au repos, en Espagne c'est qu'on dit du mal de lui. De quoi

le rendre « blanc comme un linge » chez nous, c'est à dire « vert autour des branchies » (green around the gills) en Angleterre.

Vert ? Chez nous, c'est la « main » qui « est verte » quand on est doué pour le jardinage, presque partout ailleurs (Québec, Royaume-Uni, Allemagne, Italie), on est plus modeste – ou moins doué – et c'est seulement « le pouce » qui se teinte de la couleur de l'herbe.

Un « bleu », par chez nous, c'est un « blanc-bec », quelqu'un qui débute dans un domaine, un « bleu-bite » comme le disent les militaires,

alors qu'ailleurs c'est plutôt le vert qui domine : chez les anglo-saxons, c'est une « corne verte », en Suède un « pic vert » et en Pologne, plus simplement, « un vert ». Mais quand un belge est « bleu », c'est qu'il est fou de quelque chose ; et si un jour est « à marquer d'une pierre blanche », c'est « un jour à lettre rouge » (red-letter day) chez nos amis british.

Peut-être dans le fond penserez-vous que tout ça c'est « blanc-bonnet et bonnet-blanc », sauf si vous êtes belge, auquel cas, ce sera « chou vert et vert chou ».

Agathe Prévost

LU POUR VOUS

LA FAILLITE DE LA PENSÉE MANAGÉRIALE

Il y a quatre ans, François Dupuy avait sorti un livre sur les égarements du management auquel il avait donné un titre emprunté au film de Sofia Coppola, *Lost in translation* – qui décrit les déambulations d'un occidental dans un monde japonais dont il ne comprend ni les codes, ni la langue, ni l'alphabet. C'est exactement ce qui arrive au manager moderne, expliquait F. Dupuy, noyé dans tout un tas de process, de réunions improductives etc. et de plus en plus éloigné de la réalité du travail. Dans ce second tome, F. Dupuy remonte aux origines de cette « faillite de la pensée managériale » et nous l'avons lu avec un vif intérêt, y retrouvant des vices et travers que nous vivons quotidiennement dans le monde des Caisses d'épargne.



ABSENCE DE PENSÉE

Ce qui caractérise pour l'auteur cette faillite, c'est l'absence de pensée et le manque de confiance fondamentale pour le salarié.

« Absence de pensée ». On pourrait s'étonner de cette affirmation. N'avons nous pas de magnifiques écoles de commerce ? Ne sommes nous pas sollicités chaque année par « le » livre qui résout tous les problèmes de management ? Nos dirigeants ne nous pondent-ils pas de beaux plans stratégiques ? En réalité, obsédés par le seul critère des objectifs financiers, ils se réfugient dans des poncifs, toujours les mêmes. Dupuy dénonce « l'inculture générale et particulière qui a envahi le monde de l'entreprise ». Les cadres dirigeants s'imaginent régulièrement, à chaque changement, que

l'histoire commence avec eux. Ainsi n'auraient-ils d'autre ressource que de puiser dans « l'air du temps » les injonctions qu'ils adressent aux salariés.

Car c'est bien d'injonction qu'il s'agit, et de coercition. Vous « devez » faire ceci, sinon vous aurez cela. Vous devez vous adapter au digital, « chaque banque régionale doit adapter son réseau d'agences aux clientèles et aux territoires avec des formats différenciés » (F. Pérol), « il faudra créer une ambition partagée et collective et favoriser l'innovation participative », « les compétences de nos salariés vont devoir monter en puissance » (Présentation du Plan stratégique BPCE).

La coercition, c'est le gel des salaires et la seule possibilité de ne pas être perdant, une individualisation aux critères imprécis. C'est la multiplication de tableaux, de reporting etc. qui enserrant l'exécutant de base dans

un fonctionnement infantilisant (voir dans ce numéro l'écho sur la CEBPL). C'est la menace sourde de licenciements (que l'on n'appelle pas comme ça, mais les salariés, comme le dit Dupuy, ont appris à comprendre ce qu'il y a derrière des phrases comme « trouver des synergies »), c'est le refus de passer réellement par la médiation des syndicats etc.

RETROUVER LA CONFIANCE

Le tout enveloppé dans un langage abscons, truffé d'anglicismes, élaboré avec l'aide de ruineux cabinets conseils qui ne font que copier et revendre des modèles managériaux ayant le plus souvent échoué ailleurs.

Il faut lire le détail, parfois à éclater de rire, des mœurs et usages de cette caste de managers, conseils, professeurs de business schools qui tournent en rond en récitant toujours les mêmes moulins à prières.

Face à ce problème, Dupuy préconise quelques solutions. D'abord, faire confiance aux salariés, savoir les écouter – et nous nous permettons d'ajouter : écouter les syndicats – et redonner à l'entreprise sa fonction sociale, vraiment, pas de manière fictive, comme lorsqu'on se réclame de l'ADN coopératif alors qu'on en piétine quotidiennement les valeurs.

Louis Martin

PS - Pour ceux qui s'intéressent à la carrière littéraire de notre ancien secrétaire général, nous signalons la sortie du second roman d'Henri Bonetti « Spéculations sur la mort d'un artiste » - Editions Cohen et Cohen – disponible dans toutes les librairies (parfois sur commande).

La faillite de la pensée managériale.
Lost in management vol. 2,
par François Dupuy
Le Seuil, 2015, 240 p., 20 euros.

LE TRAIT D'UNION

LE SYNDICAT UNIFIÉ AGIT POUR CONSTRUIRE !

organe d'expression syndicale emblématique du



Dans chaque numéro, vous trouverez :

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

ADHÉREZ

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

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

LE SYNDICAT UNIFIÉ

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

- Majoritaire
- Autonome
- À l'écoute
- Propose
- Agit
- Négocie
- S'engage

