

LE TRAIT D'UNION

LE SYNDICAT UNIFIÉ AGIT POUR CONSTRUIRE !

N° 134

DOSSIER

• GROUPE BPCE ET TÉLÉTRAVAIL : OUI, MAIS... !

.2

ÉDITO

.3

AUTO PROMO

.3

BANQUE

• UN BIAIS CULTUREL FATAL
• LA GUERRE DE SÉCESSION A CESSÉ, C'EST SÛR !

.4

ÉCHOS DU GROUPE

- FAIRE AVEC, MALGRÉ TOUT !
- TOUT EST QUESTION DE CHOIX
- FIDOR : LES BÊTISES
- LA COVID -19, ACC ÉLÉRATEUR DE LA TRANSFORMATION ?
- LA POLITIQUE DU « BOUT DU NEZ »
- AVANCER ENSEMBLE C'EST POSSIBLE !
- LES VISITEURS... REVISITÉS
- RECHERCHE POLITIQUE MANAGÉRIALE DÉSESPÉRÉMENT
- QUAND BAISSÉ DES CHARGES RIME AVEC DESTRUCTION DU FONDS DE COMMERCE !
- FERMÉE POUR CONGÉS
- JOHNNY CHEZ L'ÉCUREUIL
- NATIXIS PREND L'EAU

.4.5.6.7.8.9.12

INTERPRO

- À VOS SOFT SKILLS !
- L'ACCÈS AU 1^{ER} RÉSEAU INTER-CSE « COULEUR CE », UN AVANTAGE AVÉRÉ !
- LE SOUCI DE L'AUTRE AU CŒUR DES RELATIONS SOCIALES
- LA PROTECTION JURIDIQUE VIE PROFESSIONNELLE, UN VÉRITABLE ATOUT !

.7.10.11

RETRAITÉS

• LES DÉFIS DE LA DÉPENDANCE

.7

SOCIÉTÉ

- ÉPARGNE POLLUANTE
- DÉLATION, SPORT NATIONAL ?
- LE BONHEUR EN BOÎTE

.8.9

ENVIRONNEMENT

.9

PARLONS DE DEMAIN

.10

COIN DU CADRE

.10

ILS ONT OSÉ

.11

LU POUR VOUS

.12



DOSSIER

GROUPE BPCE ET TÉLÉTRAVAIL
OUI, MAIS...

OUI, MAIS...

Avant mars 2020, le télétravail était presque un non sujet dans les Caisses d'épargne. Quelques accords avaient bien été signés, mais ils étaient très limités : ils concernaient souvent une petite minorité du personnel, toujours sur des fonctions support, et la plupart du temps pour un seul jour par semaine. Les choses se mettaient doucement en place, on était en phase d'expérimentation. Puis, le coronavirus est arrivé...

Comme dans beaucoup d'entreprises françaises, le télétravail s'est alors soudainement et brutalement imposé à nous. Il fallait limiter les contacts physiques avec la clientèle et entre collègues. Cela s'est traduit différemment selon les métiers. Pour les fonctions commerciales, et pour des raisons qui sont très liées à la sécurisation des postes informatiques, il n'y a pas eu de télétravail. La plupart des agences¹, bien qu'officiellement fermées, ont continué à accueillir des clients en les filtrant. Certains salariés étaient confinés chez eux pour garde d'enfants. À notre connaissance, il n'y a pas eu de recours au chômage partiel. En revanche, les fonctions support ont été

« Le télétravail s'est alors soudainement imposé à nous ! »

massivement concernées. Environ 80 % des salariés des sièges ont dû œuvrer en télétravail, mais là aussi de manière très variée : dans telle Caisse c'était 90 %, dans telle autre plutôt 50 %.

Après le 11 mai, après le déconfinement et progressivement, nos dirigeants ont décidé que, finalement, le télétravail ce n'était pas si bien que ça et dans l'ensemble on en est revenu, selon une formulation très laide, au travail en présentiel².

Il n'empêche que nous avons vécu là une expérience grandeur nature, qui est allée bien au-delà des petits tests d'avant COVID et qui nous permet d'analyser la manière dont les collègues ont appréhendé le télétravail.

Dans l'ensemble, l'expérience a été plutôt bien vécue, mais il faut apporter à cette affirmation de nombreux bémols. Notons d'abord que le plus souvent il n'y a pas eu de réel obstacle technique. La fourniture d'ordinateurs portables a été, en général, assez rapide et efficace. La Caisse d'épargne Aquitaine Poitou-Charentes (CEAPC), par exemple, a pu mettre à disposition 600 ordinateurs

portables, entre 400 et 500 à la CE Grand Est Europe (CEGEE). Mais, comme en témoigne Franck Delagrande dans son article sur la CEPAC, ça n'a pas toujours été le cas. On peut également remarquer, qu'en règle générale, les Caisses qui avaient déjà signé un accord, si modeste soit-il, s'en sont plutôt mieux sorties. C'est que ces choses-là ne s'improvisent pas et qu'un travail préalable est préférable au grand saut dans l'inconnu vécu par certains.

Le gain le plus évident concerne les temps de transports. Bien entendu, cela n'a pas la même valeur pour le Parisien qui « économise » grâce au télétravail deux ou trois heures de transports en commun, et pour le collègue en région qui habite près de son lieu de travail. Notons cependant que, « en province » comme on dit à Paris, nombreux sont désormais ceux qui habitent à plusieurs dizaines de kilomètres et que le budget carburant en a été très amélioré. Concernant l'organisation du télétravail, il est évident qu'elle n'a pas été vécue de la même manière par tous. Philippe³, par exemple, qui travaille en Rhône-Alpes, dispose d'une grande maison avec jardin. « *Bien que les enfants soient grands désormais, j'ai un peu tâtonné avant de trouver le lieu idéal, une pièce en sous-sol bien éclairée. Mais certains collègues, avec des enfants en primaire, logés dans de petits appartements à Lyon, avec un conjoint lui-même en télétravail, ont plus mal vécu l'épisode* » Philippe a bien sûr apprécié de ne plus subir 2h30 de train par jour pour venir à la Part-Dieu.

Fabienne, de la CE de Normandie, souligne

« Nous avons vécu là une expérience grandeur nature... »

également que sa grande maison dans le bocage a facilité les choses. « *Mais je travaille dans un service d'assistance bancaire, au siège, dont les horaires sont synchrones avec ceux des agences* ». Pas de débordement pour elle donc, contrairement à d'autres collègues

dont l'activité est plus autonome et qui, nous en avons plusieurs témoignages, se sont retrouvés noyés sous une telle besogne qu'ils n'ont pas pu faire face. Le cas le plus flagrant est celui de certains⁴ collaborateurs qui ont eu à gérer l'afflux de travail lié aux prêts garantis par l'État (PGE) : la charge a été si lourde que quelques symptômes de burn-out sont apparus ici ou là.

Après des débuts parfois euphoriques, il a

« Après des débuts parfois euphoriques, les défauts du travail isolé sont apparus. »

fallu plusieurs jours, voire plusieurs semaines, pour que les défauts du travail isolé fassent leur apparition. C'est que la créativité en entreprise est plus collective qu'on ne le croit et que de nombreux problèmes sont réglés par des discussions, souvent informelles, parfois simplement autour de la machine à café. « *Il suffit quelquefois*, nous dit Pascale, qui travaille au siège à la Caisse d'épargne d'Auvergne-Limousin (CEPAL), *d'un dialogue rapide, en face à face, pour éclaircir tel ou tel point : on a le document sous les yeux, on sait de quoi on parle. À distance il faut s'envoyer un premier mail, puis un autre, des allers-retours, on se comprend mal, parfois cela génère des conflits. La charge mentale est très forte* ».

Souvent, ce point nodal qu'est la relation avec le manager s'est bien passée. Philippe, dans son sous-sol, l'a bien vécu. « *Mais c'est quelqu'un avec qui je m'entends bien, il n'y avait pas de raison que ça change à distance* ». Tous, loin de là, n'ont pas eu sa chance. Sébastien, un collègue de la Caisse d'épargne Île de France témoigne : « *Mon N+1 était tout près, j'allais le voir de temps en temps. Là, j'ai eu l'impression que ne m'ayant plus sous les yeux, il avait peur de perdre le contrôle. J'ai reçu jusqu'à 30 mails dans une seule journée⁵. Je me sentais*

bien plus surveillé que lors de mes trois passages hebdomadaires dans son bureau ». Nous avons ainsi plusieurs témoignages de managers qui multipliaient les réunions par audio ou visio conférence, bien au-delà de ce qu'ils faisaient habituellement en « présentiel ». « *Comme si*, ajoute Sébastien, *il avait soudain le sentiment que le télétravail allait remettre en question son utilité.* »

Et puis, plus généralement, il y a le risque de perdre un lien social dont on s'est aperçu, à travers cette crise sanitaire, à quel point il importait. Des sentiments de solitude, d'abandon parfois, sont apparus. Le lieu de travail, ce n'est pas seulement un endroit où l'on produit des richesses, c'est aussi l'espace où l'on se construit au contact des autres. À la fin du confinement, dit-on, le nombre de lignes d'écoute de psychologues, mises à disposition des salariés, avait doublé. Cela a-t-il été le cas dans les Caisses d'épargne ? Nous l'ignorons.

Alors, avec le recul, quels enseignements

« Le lieu de travail, c'est aussi l'espace où l'on se construit au contact des autres ! »

tirent les collègues qui l'ont vécu de cette expérimentation forcée ? Majoritairement – mais pas unanimement – l'expérience a été plutôt bien vécue, mais tout aussi majoritairement personne ne souhaite qu'elle soit généralisée. Une sorte de consensus se crée pour que le télétravail soit effectif deux, voire trois jours par semaine. Philippe, à Lyon, où l'on travaille quatre jours et demi par semaine, évoque un jour et demi : « *Deux voyages économisés, et le contact avec les collègues maintenu* ». À l'évidence le rôle majeur de socialisation du travail, sa forte utilité en matière de relations humaines, est quelque chose que personne ne veut perdre.

Louis Martin

¹ 90% d'après nos calculs - ² Le phénomène est général. Une étude montre que dans l'ensemble du pays les salariés en télétravail ont été 27 % au plus fort du confinement, ils n'étaient plus que 15 % à la fin du mois d'août.

³ Les prénoms ont été changés - ⁴ Certains seulement, voir dans l'encadré un témoignage contraire. - ⁵ Et on sait que l'on se « défoule » parfois plus par mail qu'on n'ose le faire en face à face.

LES COMMERCIAUX AUSSI ?

C'est une vieille problématique dans les Caisses d'épargne : l'opposition entre les commerciaux, le front de vente comme on dit selon une métaphore bien militaire, et les salariés travaillant sur des fonctions support, le plus souvent au siège. Ceci a été ravivé par la crise sanitaire. Puisque le télétravail a été plutôt bien vécu et puisque les commerciaux en sont par définition exclus, l'idée qu'une fois de plus les collègues du siège ont été favorisés a fait son chemin. Et avec le sentiment diffus que lorsqu'on fêtait les caissières de supermarché on oubliait un peu facilement les agents bancaires, lesquels avaient pris autant de risques pour assurer la continuité du service bancaire au service de la population.

Mais d'abord, comme nous l'illustrons, les télétravailleurs n'ont pas chômé. Et surtout, a-t-on bien raison de penser que les commerciaux sont par définition exclus ? Pas sûr, pense un des collègues que nous avons interrogés, Sébastien, qui travaille aussi à la CERA, et qui a eu à gérer les PGE (avec une expérience d'ailleurs plus positive que celle évoquée dans le corps de l'article d'ouverture du présent numéro). Lui a une solution : « *Il n'y a pas forcément contradiction entre le travail en agence et le télétravail. Après tout, on vante l'autonomie des agents. Un chargé pro ou de patrimoine a dans son activité une part non négligeable de travail administratif. Il peut très bien, au prix d'une sérieuse organisation et d'une bonne concertation avec le DA, la gérer chez lui. On peut même imaginer une sorte de Compte épargne télétravail sur lequel il tirerait tout au long de l'année* ». Tiens ! Voilà bien une idée intéressante dont pourraient s'inspirer les employeurs...

NE PAS OUBLIER LES CADRES

Il est assez curieux de voir que les employeurs ont rapidement souhaité que le télétravail diminue, qu'il revienne au format expérimental des accords pré-COVID. Ils y ont pourtant un certain intérêt. D'abord ils peuvent partager avec nous cette idée que la perte du lien social, du contact avec les collègues, peut créer un sentiment de solitude ayant des effets nocifs sur la productivité de chacun. Et puis, si le télétravail se généralise, il y a des économies à faire, en termes de frais de transports, d'investissement immobilier. Bref, c'est assez incompréhensible. Mais le pire est cette volonté, constatée quasiment partout, de voir les managers, les cadres, revenir prioritairement sur le lieu de travail, cesser l'activité à distance. Pourquoi les cadres particulièrement ? On se perd en conjectures. Il n'y a aucune raison objective. En tous cas, syndicalement, nous nous battons pour que les cadres ne soient exclus d'aucun accord sur le télétravail et qu'ils en bénéficient exactement comme les autres salariés.

TOUS MASQUÉS !

Le retour au travail en « présentiel » doit donc favoriser le rétablissement d'un lien social qui manque à beaucoup. Mais est-ce aussi simple ? Au mois d'août, et après avoir tergiversé, le gouvernement a décidé de rendre obligatoire le port du masque en entreprise. Sans entrer dans le débat polémique sur l'utilité ou pas de cette mesure, on peut s'interroger sur ses effets sociaux. Car échanger, ce n'est pas seulement se parler, c'est aussi se voir, capter toute cette communication non verbale qui passe par les mouvements de la bouche, par les mimiques, et surtout par les sourires qu'en ces temps de coronavirus nous semblons avoir perdus avec le plaisir de se serrer la main et de se faire la bise. Le masque, ainsi, uniformise le visage, le rend anonyme. Un sociologue a pu dire qu'il « défigurait le lien social », et pour cela il faut vraiment espérer qu'on nous rende vite les visages.

ZOOM

Une entreprise qui aura bien profité de la crise sanitaire, c'est la start-up de visioconférence Zoom. Dans ses résultats trimestriels dévoilés en août, elle affiche une santé de fer avec un chiffre d'affaires de 663,5 millions de dollars, en hausse de 355 % en un an. Elle a multiplié ses profits par 34 sur la même période. Zoom est gratuit pour les usagers individuels. Dans le monde, elle compte 148,4 millions d'utilisateurs mensuels. Un chiffre multiplié par cinquante en un an. 81 % de son chiffre d'affaires cependant provient des solutions payantes proposées aux entreprises. Et c'est là qu'il y a comme un hic. Car plusieurs entreprises victimes de failles de sécurité – et en particulier les Caisses d'épargne – ont décidé de ne plus avoir affaire à Zoom. Sans doute, dans ce monde ultra-concurrentiel, d'autres start-up sont-elles déjà prêtes à la remplacer.

ÉDITO

LE GRAND CHAMBOULE-TOUT

Il est encore impossible de quantifier les conséquences de la crise, sanitaire puis économique, relative à la COVID-19. Les effets sont innombrables et beaucoup s'accordent à dire que l'après ne sera pas comme l'avant.

Déjà se sont développées, dans l'urgence, des transformations de l'organisation du travail et de la vie domestique que nous n'imaginions pas possible dans un espace-temps si restreint.

Le télétravail étant, comme nous le développons dans ce numéro du Trait d'Union, un des enjeux qui aura démontré son caractère prégnant. Pour autant, il n'est très certainement pas le seul point d'évolution consécutif à l'expérience nouvelle et inattendue que nous venons de vivre collectivement.

PRUDENCE MAIS VIGILANCE

C'est donc sans surprise que nous avons appris le report du projet stratégique du Groupe BPCE, de novembre 2020 à juin 2021. Ce report se justifie par la prise en compte du vécu de ces derniers mois dans nos entreprises, pour établir une prospective sans doute beaucoup plus ambitieuse dans certains domaines. Mais également pour mieux appréhender des impacts économiques encore flous.

Nous ne pouvons nier qu'après une période de bonne maîtrise du risque, qui a participé à maintenir de très bons résultats dans nos Caisses d'Épargne, demain sera probablement plus compliqué dans ce domaine. Nous resterons très vigilants sur les frais de personnel afin qu'ils ne deviennent pas la variable d'ajustement qui maintiendrait coûte que coûte le niveau de résultat, car nous savons nos employeurs prompts à ces raccourcis.



C'est sans doute aussi l'occasion de se poser la vraie question à propos de notre modèle de banque universelle. Notre banque d'investissement, logée dans Natixis, semble rencontrer de sérieuses difficultés lorsque les marchés tanguent sévèrement.

UN MODÈLE EN PHASE AVEC NOS MOYENS

Ce fut le cas lors des crises de 2007 et 2008 et c'est encore le cas aujourd'hui où nous apprenons que l'AMF a contraint H2O, filiale de Natixis, à suspendre plusieurs de ses fonds. Si nos réseaux des Banques Populaires et Caisses d'Épargne ont réussi jusqu'à maintenant à pallier une faiblesse structurelle de fonds propres et de liquidité, c'est au prix de sacrifices et au détriment de notre propre développement. Lorsque les marchés sont dynamiques, notre banque d'investissement est prête à prendre beaucoup de risques pour dégager du résultat et ainsi gonfler ses fonds propres qu'elle sait faibles. Mais c'est aussi ce qui nous fragilise lors d'un retournement de marché. Il est sans doute temps de se poser avec lucidité la question du dimensionnement de notre banque d'investissement, trop faible pour faire face aux crises, trop coûteuse pour nos réseaux dans sa dimension actuelle. Syndicat de salariés, nous ne pouvons que réagir fortement lorsque, concomitamment, les négociations annuelles obligatoires (NAO) se succèdent avec si peu d'ambition... alors que nous assistons à un gaspillage énorme de ressources.

Philippe Donvito
Secrétaire Général



AGIR POUR CONSTRUIRE !

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

NOTRE HISTOIRE, NOS VALEURS

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

LE + ADHÉRENT

- Une Protection Juridique Vie Professionnelle
- L'accès au 1er réseau inter-CSE « Couleur CE »



Flashez
ADHÉREZ

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



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



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



UN BIAIS CULTUREL FATAL

« Nous ne voyons pas le monde tel qu'il est, mais tel que nous sommes » affirmait Kant. Employés de banque, nous n'échappons pas à la coloration que nous donne notre culture bancaire, sans même peut-être en avoir pleinement conscience. Seul un regard extérieur peut nous donner à nous questionner.

Une interrogation est née du constat de nos avocats. À la différence de nombreuses branches professionnelles, lors de procédures prud'homales à l'encontre d'un salarié de banque pour défaut de conformité, les juges prud'homales élus par les salariés n'hésitent pas à voter comme les patrons sans ouvrir de débat. La sacrosainte conformité semble faire force de loi !

FATAL DÉFAUT DE CONFORMITÉ ?

Nos avocats soulignent que les exigences de conformité, vis-à-vis des salariés de notre profession, sont telles qu'il est quasiment impossible d'y répondre constamment sans faille. Dans d'autres branches, où pourtant la conformité est moins dense dans l'activité, ils peuvent plaider sur les circonstances d'exercice, atténuant en conséquence la faute du salarié.

Dans le milieu bancaire, nous sommes tellement imprégnés de l'exigence de conformité que les collègues, siégeant aux Conseils Prud'homales, n'arrivent pas à se détacher de ce nouveau dogme, ce qui réduit la portée de l'argumentaire en défense des avocats.

Il n'est pas ici question de malversations, lesquelles ne doivent souffrir d'aucune tolérance, mais bien d'exigences de conformité qui se sont multipliées et renforcées à la suite de crises dans le monde bancaire. Il est pourtant incontestable que les crises bancaires ne sont pas imputables aux salariés, mais bien aux stratégies de développement

de dirigeants qui prennent parfois des risques inconsidérés pour des profits à court terme. Dernier exemple en date, le fond H2O, filiale de Natixis, qui a suscité une intervention de l'Autorité des marchés financiers (AMF).

BIAIS CULTUREL NOCIF

Pour le Syndicat Unifié-Unsa, il est urgent de sensibiliser tous les juges prud'homales à ce biais culturel afin de faire évoluer un positionnement par trop favorable aux employeurs. La responsabilité de la charge de travail incombe sans conteste aux dirigeants qui, refusant d'en appréhender le poids excessif, rejettent à bon compte sur le salarié le risque de conformité.

Sa complexification galopante est à l'évidence un élément de charge de travail, et non le moindre, qui doit être pris en compte pour apprécier à sa juste valeur les erreurs ou les oublis, conduisant au défaut de conformité, prétexte à nombre de procédures allant jusqu'au licenciement.

Se battre pour une justice professionnelle plus équitable implique de refuser la non-conformité comme une faute lourde, notamment en l'absence d'étude sérieuse du contexte et plaidoirie sur les conditions d'exercice.

L'Unsa, syndicat de solutions, s'y emploiera et invitera tous les juges prud'homales à l'accompagner.

Philippe DONVITO



ÉCHOS DU GROUPE

Open Space

FAIRE AVEC, MALGRÉ TOUT !

Il y a quelques années, beaucoup d'entreprises, dont la nôtre, ont choisi des modes de travail en « open space ».

Si les bienfaits de cette nouvelle organisation avaient été vantés par la direction, nous étions quelques-uns à en souligner les aspects moins bienfaiteurs. Nos remarques furent alors perçues comme une entrave à la modernité. Depuis, la Covid-19 est passée par là et permet de porter un regard différent sur ce type d'organisation du travail.

L'AVANT COVID

Les élus de l'Unsa ont alerté les directions, à chaque création d'espaces ouverts de travail. Nous signalions que si la démarche de rationalisation pouvait être entendue, elle ne pouvait se faire au détriment des conditions de travail, du bien-être des salariés et des aspects sanitaires inhérents à la concentration de personnes. En effet, bien avant l'arrivée de la crise pandémique, d'autres virus et maladies contagieuses circulaient (grippe, gastro-entérite, H1N1, etc.) et on se posait déjà la question de la sécurité sanitaire en entreprise.

Des élus de l'Unsa proposaient des mesures durant les périodes avérées de transmission possible de maladie : éviter embrassades et poignées de mains, renforcement des normes d'hygiène dans les opérations de ménage des locaux... Mais ils prêchaient dans le désert et furent considérés comme étant de véritables paranoïaques.

Aujourd'hui, la Covid-19 impose aux différents acteurs et décideurs plus de mesure et d'humilité incitant à l'écoute en matière de prévention.

FAIRE AVEC

Les préventeurs, notamment les CHSCT à leur époque et leurs homologues CSCT aujourd'hui, ne sont pas des extraterrestres ou des empêcheurs. Ils n'ont pas la science infuse non plus : ils essaient modestement de voir plus loin.

Aujourd'hui ces grands espaces de travail existent et il faut bien faire avec. Il convient donc d'adapter les modes d'organisation en conséquence : circulation, distanciation entre les personnes, prises de pauses...

Les différents prestataires intervenant pour l'entreprise doivent être consultés sur leurs processus en matière de sécurité sanitaire, notamment les prestataires « ménage » et « entretien des systèmes de climatisation ».

Enfin, toute prévention ne fonctionne qu'avec l'adhésion de tous. Pour ce faire, les consignes doivent être clairement énoncées et il faut donner à chacun les moyens de les appliquer en mettant les moyens nécessaires à leur mise en œuvre (gel, masques...)

C'est à ces conditions, en ces temps incertains, que nous pourrions prétendre avoir fait pour le mieux.

Philippe Nigaut



BANQUE

Crédit Mutuel Arkéa

LA GUERRE DE SÉCESSION A CESSÉ, C'EST SÛR !

Nouveau rebondissement dans la guerre de sécession opposant Arkéa¹ à la Confédération du Crédit Mutuel. Après avoir ferrailé pendant six ans pour obtenir l'indépendance d'Arkéa, Jean-Pierre Denis, son président et chef de file de la dissidence, déclare aujourd'hui vouloir « prendre du recul »

Il n'avait cependant pas lésiné sur la mise en œuvre de moyens pour tenter de sortir du giron confédéral : recours juridiques, réglementaires et politiques ; création d'un collectif « Projet liberté » ; organisation de manifestations, dont une épique convocation des salariés à Paris pour une grande manif « Pour l'indépendance ».

DÉMISSION, SALAIRES INDUS...

Si la baudruche aujourd'hui se dégonfle, c'est sans doute moins le fait d'une plus faible appétence à l'émancipation, qu'une prise de conscience de l'accumulation des obstacles. Après de nombreux revers juridiques et les menaces des autorités de contrôle et agences de notations hypothéquant l'aventure solitaire (hors confédération), deux épisodes sont venus mettre le coup de grâce à l'aventure. Le premier concerne la dégradation des relations entre le président et son directeur général, Ronan Le Moal. Celui-ci, en poste depuis dix ans et fortement impliqué dans l'entreprise de sécession, a précipitamment démissionné en début d'année 2020.

Enfin, la révélation de salaires indument perçus par les deux dirigeants : 8,2 millions d'euros de rémunérations variables, alors que cette pratique est formellement interdite par la loi sur les banques coopératives, a vraisemblablement conduit Jean-Pierre Denis à reconsidérer ses velléités d'indépendance. Une « prise de recul » probablement salutaire pour les établissements Arkéa, leurs salariés et leurs clientèles !

Serge Huber



LA BAUDRUCHE INDÉPENDANTISTE DE JEAN-PIERRE DENIS SE DÉGONFLE

¹ Arkéa est composé des fédérations du Crédit Mutuel de Bretagne, du Sud-Ouest et du Massif Central.

TOUT EST QUESTION DE CHOIX

Les pandémies, à l'instar des changements de millénaire, ont toujours été, à travers les âges, des moments de troubles et de spéculations en tous genres. Dans nos sociétés un tant soit peu organisées, ces bouleversements engendrent peur ou espoir selon que vous êtes pessimiste ou optimiste. Certains vous annonceront la fin du monde, d'autres au contraire une renaissance sans précédent.

Quoi qu'il en soit, l'histoire est têtue et, irrémédiablement, le monde « nouveau » se reconstruit sur les bases de l'ancien. Seule la répartition des pouvoirs économiques ou politiques est parfois légèrement modifiée. Mais avant d'en arriver à la reconstruction, voire à la consolidation du « nouveau » monde, il faut passer la période de flottement, de trouble, dont la durée peut fluctuer. C'est justement au cœur de cette période que nous nous trouvons et, naturellement, que nous soyons salariés ou dirigeants, nous avons nos interrogations et nos certitudes, nos rêves de lendemains et nos craintes irraisonnées.

INQUIÉTUDE PATRONALE

En dehors des discours publics qui se veulent nécessairement rassurants, et rationnellement prudents, les dirigeants de nos entreprises, une fois le micro éteint, sont face aux mêmes

doutes. Combien de temps durera cette crise ? Quels seront les impacts sur notre PNB ? Combien de nos clients, professionnels ou particuliers, ne se relèveront pas ? Comment nos filiales absorberont-elles le choc ? Autant de questions qui les poussent naturellement à la prudence, parfois excessive, surtout en termes de reconnaissance de l'investissement des salariés et, plus globalement, de politique salariale.

MIROIRS AUX ALOUETTES

Cette retenue contraste pour le moins avec l'enthousiasme dont ils font preuve lors de certains investissements (Fidor, H2O, etc.). Si ces choix, parfois exotiques, faisaient miroiter de fructueux retours, ils se sont révélés peu judicieux (doux euphémisme), voire calamiteux... et laissent dans leur sillage des factures salées pour nos entreprises,

alors que les responsables de ces errements néfastes bénéficient d'un « outplacement » financièrement très bien accompagné.

TROUVER LA FILIÈRE D'AVENIR

Il est pourtant un domaine qui n'a jamais déçu : le capital humain ! Collaborant durablement au développement de nos entreprises et à leur pérennité, pourquoi ne bénéficierait-il pas d'un élan comparable et d'un investissement aussi enthousiaste ? Quelles que soient les crises qui ont secoué les sociétés humaines, le redressement des entreprises est toujours passé par la mobilisation et la motivation de leurs salariés. Faire preuve d'audace et d'innovation tout en limitant les risques, c'est possible ! Il suffit d'investir dans une filière d'avenir : l'Humain !

Philippe Cazeau



FIDOR : LES BÊTISES

Cette fois, c'est bel et bien fini. C'est officiel : le Groupe BPCE, dans l'incapacité de rentabiliser cet « investissement », a pris la décision de vendre FIDOR !

Avec un prix d'achat en 2016 de 115,5 M€, le coût de l'opération n'a cessé d'augmenter. De recapitalisations, imposées par l'autorité de tutelle allemande, en pertes d'exploitation successives, le montant global devrait flirter avec... le demi-milliard d'euros !

LA LEÇON VALAIT BIEN UNE CHANSON SANS DOUTE...

Plutôt que d'épiloguer sur les erreurs et les manquements que révèle cette triste histoire (car un demi-milliard d'euros, aujourd'hui, cela ne ferait sans doute pas de mal au Groupe), nous avons préféré en rire... même si ce rire nerveux est un peu jaune.

Voici donc notre version des Bêtises, célèbre chanson de Sabine Paturel, légèrement revisitée mais au titre tout à fait adapté à notre actualité

LES BÊTISES

*J'ai tout bouffé tes résultats
Pas écouté les syndicats
Et comme ça ne suffisait pas
T'as cru que j'étais une GAFA
J'ai eu besoin de capitaux
J'avais caché sous mon manteau
Un bilan qu'était tout moisi
Infecté par des prêts pourris
Fallait pas m'acheter tu vois
Il est beau le résultat
Tu fais rien que des bêtises
Des bêtises qui coûtent un bras*

*T'as cru gagner plein de pognon
Tu es passé pour un pigeon
T'en es toujours pas revenu*

*T'as l'impression d'être cocu
Ton ancien patron n'est plus là
Et pour limiter les dégâts
Le nouveau veut vendre à prix bas
Mais même pour vendre ça coûte un bras !*

*Fallait pas m'acheter tu vois
Il est beau le résultat
Tu fais rien que des bêtises
Des bêtises qui coûtent un bras*

*Fallait pas faire cette erreur
M'acheter en jouant le suiveur
Tu fais rien que des bêtises
C'est tes salariés qui pleurent*

*T'as cru que tu s'rais digital
T'as plus qu'à vendre tes filiales
Pour récupérer un peu d'sous
Et faire un autre mauvais coup
Fallait pas m'acheter tu vois
Il est beau le résultat
Tu fais rien que des bêtises...*

L'UNSA BPCE aimerait penser que cela servira de leçon... que BPCE ne fera plus ce genre d'investissement juste parce que c'est à la mode, juste pour suivre nos concurrents. Malheureusement, les plus anciens se souviennent de l'achat de *Meilleurtaux.com* en 2007, revendu 23 M€ avec une moins-value supérieure à 100 M€ à peine 6 ans plus tard (alors que le courtier en crédit est aujourd'hui valorisé à 700 M€). Cela n'a pas empêché nos dirigeants (pas les mêmes, certes, mais quand même...) de remettre ça trois ans après avec Fidor en 2016 ! Même motif, même punition. Alors, rendez-vous à la prochaine mode, pour voir quelle nouvelle « pépète » les dirigeants en place à ce moment-là nous dégoteront ?



Didier Giraud

Caisse d'épargne CEPAC

LA COVID-19, ACCÉLÉRATEUR DE LA TRANSFORMATION ?

Force est de constater, avec un peu de recul, que suite à la crise, inattendue dans son ampleur, du Coronavirus, la vie dans l'entreprise ne sera plus jamais comme avant.

Alors qu'à la CEPAC le sujet du télétravail était à la peine depuis plusieurs années malgré les accords signés, nous sommes passés de quelques dizaines de collaborateurs concernés à plus d'un tiers d'entre eux en 3 semaines. Soudain le télétravail n'a plus été perçu par nos dirigeants comme un simple élément de confort dans le travail pour les salariés mais comme LE moyen de faire face à la crise et d'assurer la continuité de services.

VOULOIR EST-CE POUVOIR ?

Ainsi, lorsqu'il y a une véritable volonté pour avancer sur un sujet, il y a un chemin. Toutes les équipes techniques concernées ont su trouver des solutions efficaces et, qui plus est, améliorant souvent la productivité des salariés impactés. Mais elles ont également engendré de nouveaux maux, de nouveaux risques psycho sociaux, sur lesquels il conviendra d'être vigilants. La COVID-19 a aussi été le révélateur de compétences/incompétences de certains de nos dirigeants et managers, tant dans leur communication que dans l'accompagnement (ou le manque d'accompagnement) des collaborateurs. Il est ainsi très significatif que des dirigeants qui prônent, depuis de nombreuses années, de manière incantatoire le multicanal (voire l'omnicanal), se soient trouvés

incapables d'anticiper les conditions d'une mise en œuvre opérationnelle de leur stratégie.

À la CEPAC la nécessité d'affecter des portables sécurisés aux métiers les plus sensibles et/ou jugés essentiels pour traiter les urgences (en particulier celles liées aux métiers professionnels et entreprises et/ou aux opérations comptables et réglementaires) avait bien été identifiée. Pourtant leur fourniture fut particulièrement laborieuse.

Certains modes de management désuets se sont révélés inadaptés au contexte de la gestion à distance des équipes. Il en va ainsi de ceux qui s'inscrivent encore dans un contrôle permanent des activités en visioconférence et autres mails, alors qu'il est vite devenu évident qu'il fallait être davantage dans la confiance, valoriser l'autonomie et la responsabilité individuelle.

CONFIANCE ET RECONNAISSANCE

Il y aurait par ailleurs beaucoup à dire sur la notion de reconnaissance de l'engagement des collaborateurs, dont certains, après s'être largement investis pour tenir les lignes et assurer la continuité de service, se sont vus remerciés par une lettre d'avertissement ou le rappel de procédures pour n'avoir pas respecté la sacro-sainte conformité des actes de gestion. Encore eut-il fallu que les procédures soient claires et les outils adaptés !

Bref, la COVID-19 et ses impacts resteront à jamais gravés dans les mémoires de ceux qui sont restés au front, la peur au ventre, assurant la continuité de service et répondant ainsi aux attentes de la clientèle. Elle aura été un véritable levier de transformation. Pour autant, elle présente aussi le risque d'être un facteur de division des équipes, entre celles qui sont exposées au risque et les autres... en télétravail, sujet qu'il faudra traiter désormais sous un angle différent de celui du soi-disant confort des salariés.

Franck Delagrande



LA POLITIQUE DU « BOUT DU NEZ »

Beaucoup se posent la question : que faire en cas de contact avec une personne qui nous apprend ultérieurement avoir été testée positive à la COVID-19 ?

La définition de « contact », donnée par le médecin du travail interrogé, est la suivante : avoir été à moins d'un mètre pendant 15 minutes, sans masque de protection, avec une personne testée positive au Coronavirus.

LES CONSIGNES SONT CLAIRES

Les recommandations sanitaires sur le sujet sont très claires : il faut isoler la ou les personnes qui ont été en « contact » avec un malade de la COVID-19, ceci pendant 7 jours, le temps au virus de se développer et d'être détectable par le test. Si ce dernier est positif, c'est la quarantaine qui s'applique, s'il est négatif, rien ne s'oppose au retour au travail. Par contre, lorsque la proximité avec un malade de la COVID-19 s'est produite avec port du masque, il faut se surveiller et prendre sa température tous les jours, mais on peut continuer à se rendre à son travail.

COMPORTEMENT À RISQUES

C'est pourquoi nous pouvons nous étonner que, dans certaines Caisses d'épargne, il soit demandé au salarié qui a eu un « contact » de continuer à venir travailler sans s'être assuré qu'au moment du contact le masque était bien porté, au risque de contaminer ses

collègues ! Pourquoi ne pas lui proposer de télétravailler en attendant d'être plus éclairé ? Quel est l'intérêt du salarié de se déclarer auprès de l'entreprise si la seule réponse est « viens travailler » !

Si les Caisses d'épargne semblaient, pour certaines, avoir pris la mesure du danger en adoptant des mesures de précaution et en ayant un recours massif au télétravail, il semblerait que la logique économique reprenne ici où là le dessus.

Est-ce vraiment un bon calcul ? L'imprudence en la matière, outre la mise en cause répréhensible de la santé de ses salariés, ne conduira-t-elle pas l'entreprise sur la voie d'un absentéisme beaucoup plus élevé ? Cette politique du « bout du nez » fleure l'incompétence...

Pascal Binet-Wasilewski



LES VISITEURS... REVISITÉS

Suite au déconfinement organisé par les pouvoirs publics, les agences bancaires ont repris leur activité normale. A la Caisse d'Epargne Normandie, on applique les recommandations comme tout le monde, en y intégrant cependant quelques subtilités...

Rien de plus naturel que de rouvrir au public en respectant les mesures sanitaires prescrites par les autorités. Les élus du Syndicat Unifié-Unsa au CSE ne pouvaient donc que se réjouir de la reprise du service à la clientèle même si celle-ci, bon gré mal gré, s'était adaptée aux relations à distance qui lui avaient été imposées.

JOUR, NUIT... JOUR, NUIT...

Mais dans notre caisse, depuis le 6 juillet, est apparu un nouveau mode de fonctionnement. Nos dirigeants, tirant leur inspiration d'une célèbre pochade où des gens du moyen âge sont transportés dans notre présent, ont inventé l'agence ouverte mais fermée ! Un remake, en quelque sorte, de la fameuse réplique « Jour, nuit !... Jour, nuit !... »

ON LA CROIRAIT OUVERTE...

On vous explique : l'après-midi, les grilles et les portes sont ouvertes mais avec ordre de ne pas positionner de personnel à l'accueil. Les collègues surveillent les entrées à distance et gèrent les demandes des clients. Pour réaliser une vente : OK, l'agence est ouverte ! Mais pour un service d'accueil du type prestation guichet, et bien NON, désolé, contrairement aux apparences, l'agence est fermée.

Les agences en désynchronisation, qui de longue date étaient fermées l'après-midi, ne coupent pas à la règle. On ré-ouvre leurs grilles et leurs portes alors que les clients avaient pris l'habitude de ne se déplacer que lorsqu'ils avaient rendez-vous. Un vent de folie s'est abattu sur nous.

Pour couronner le tout, les horaires d'avant crise ont été remis en place, fin d'après-midi à 18h30. C'est long... surtout pour une agence qui ne sert pas ses clients.

UNE VISITE À L'AGENCE : ÇA SE MÉRITE !

Deux modes de fonctionnement existent maintenant : des points de vente ouverts au flux matin et après-midi, mais avec la consigne de réduire les prestations guichet, et des points de vente ouverts mais fermés au flux l'après-midi. Gageons que les clients dont l'agence ne les sert plus l'après-midi iront dans celle toute proche qui, elle, sert sa clientèle l'après-midi. Moins de flux... mais plus de flux quand même mécaniquement. Cherchez l'erreur !

Imaginez une boulangerie ouverte mais qui ne vend pas ses produits, un magasin de chaussures ouvert mais dans lequel on ne peut ni essayer ni acheter ses chaussures préférées, un café restaurant ouvert mais dans lequel on ne peut pas consommer... Étonnant non ?

P'TÊT' BEN QU'OUI, P'TÊT' BEN QU'NON...

Comment expliquer aux clients que l'agence est ouverte, parfois « gardée » par un agent de sécurité, mais que les employés qui se trouvent à l'intérieur ne peuvent pas les servir ? Ubuesque n'est-ce pas ?

Bien sûr, les élus du Syndicat Unifié-Unsa ont exprimé leur grand étonnement et ont mis l'accent sur les risques liés aux incivilités, mais nos dirigeants sont si peu sur le terrain que ce qu'ils connaissent d'une agence se résume au PNB dégage, quand ce n'est pas au seul coefficient d'exploitation !

Eh oui, en Caisse d'Epargne Normandie on est déjà dans « le monde d'après » ... Un célèbre slogan politique disait « le changement, c'est fait maintenant », chez nous, c'est fait.

Dominique Lainé

ÉCHOS DU GROUPE

BPCE

AVANCER ENSEMBLE C'EST POSSIBLE !

Il est des petites victoires – même si elles sont modestes – qui embellissent vos journées. À BPCE SA, comme dans tout le groupe, le télétravail a fait une irruption majeure pendant le confinement. Mais également comme dans les Caisses et dans les Banques, le déconfinement a marqué un retour en arrière en la matière. Il n'y avait plus qu'un jour de télétravail possible, tous les salariés devant être présents sur le site le reste du temps. Mais le télétravail avait plu, et puis l'obligation du port du masque, décidée en août, en avait accru la nostalgie.

La section syndicale de l'UNSA, majoritaire, a eu l'idée de lancer une pétition. Bingo ! En une seule matinée du début du mois de septembre, 300 signatures étaient déjà recueillies. Le soir même, Laurent Mignon annonçait qu'un jour de travail à distance s'ajoutait au télétravail dans toutes les entreprises de la Communauté. Bien sûr, la mesure n'est que temporaire dans l'attente d'un nouvel accord de télétravail qui doit être négocié. Mais c'est la preuve que même des salariés que l'on considère souvent comme « plus soucieux de leur carrière », comme le dit notre délégué syndical, peuvent se mobiliser... et que la mobilisation paie.

Agathe Prévost

Banque Populaire Bourgogne Franche Comté

RECHERCHE POLITIQUE MANAGÉRIALE DÉSESPÉRÉMENT

L'été est passé et le quotidien reprend doucement ses droits sur les plans personnel et professionnel. Pour autant, faut-il reproduire les mêmes erreurs, en « s'oubliant » au point de perdre ses valeurs et sa déontologie ? Faut-il céder à la dictature des injonctions paradoxales de nos entreprises ?

Vaste sujet s'il en est, mais il s'agit bien là d'une indispensable remise en question si nous voulons vivre sereinement notre activité professionnelle bancaire dans un contexte imprévisible, incertain voire inquiétant...

Un manager ne doit pas être sans cesse « sur le dos » de ses collègues, à l'affût du moindre manquement, du plus petit oubli... Un salarié qui se sent épié et jugé constamment n'a pas l'esprit libre pour se concentrer et prendre des initiatives puisqu'il craint les critiques : il se freine et devient moins efficace et moins innovant.

MANAGEMENT À DISTANCE ET CONFIANCE

« La confiance n'exclut pas le contrôle », est-il coutume de dire mais, dans la profession bancaire, seul le contrôle semble avoir été retenu créant l'impression malsaine que chaque collègue serait un « malhonnête », un « profiteur »... Alors que le contrôle doit permettre de baliser le chemin permettant d'attester que chaque étape des processus est bien respectée, le manager se retrouve, souvent à son corps défendant, en position de gendarme plutôt que de guide.

Malheureusement, l'illustration des « difficultés du contrôle » et de confiance nous a récemment été fournie avec le télétravail. Pour certains, quel drame de ne pas voir un salarié travailler ! Forcément, il était devant la télé chez lui et ne faisait rien, non ? Alors vite, demandons-lui des tableaux et organisons des réunions téléphoniques en fin de journée pour nous assurer qu'il est présent ou mieux, passons des appels téléphoniques inopinés pour s'assurer qu'il décroche et savoir où il/elle est !

SUBORDINATION, PAS SACERDOCE !

Si nos contrats de travail nous obligent à réaliser des tâches et des missions en contrepartie d'un salaire, l'employeur doit nous fournir tous les moyens nécessaires pour exécuter ces tâches et remplir ces missions : ne l'oubliez pas ! Il n'y a pas lieu de compenser ce manque de moyens, au péril de sa santé,

par des heures supplémentaires en masse et non rémunérées par exemple !

MANAGEMENT DE L'HUMAIN

Un manager qui se soucie des résultats de son équipe doit, pour les atteindre, se soucier du bien-être des membres qui la constituent. Ce sont des femmes et des hommes adultes, qui doivent être traités en conséquence et non infantilisés par des jeux, challenges et autres méthodes relevant davantage de l'école maternelle que de la profession bancaire.

À l'origine du malaise, tant des managers que de leurs équipes dans le suivi de l'activité commerciale et de la production, se trouve le rôle de superviseur dans lequel on cantonne le manager de proximité qui n'a aucune maîtrise sur leurs objectifs, les effectifs et l'organisation du travail...

Pour donner du sens et prendre en compte les besoins de chacun, pour grandir ensemble et être performants ensemble, il faut adhérer ensemble au projet.

Laetitia Bresson

LA CONFIANCE N'EXCLUT PAS LE CONTRÔLE...



Caisse d'épargne Grand Est Europe

QUAND BAISSÉ DES CHARGES RIME AVEC DESTRUCTION DU FONDS DE COMMERCE !

En 2018, les dirigeants des Caisses d'épargne d'Alsace et de Lorraine Champagne-Ardenne affichaient un large sourire : la fusion des deux établissements pour créer la Caisse d'épargne Grand Est Europe (CEGEE) serait un succès garanti !

Ils annonçaient alors, dans l'euphorie générale, une augmentation du Résultat Net de près de 50 % pour les années suivantes et une forte progression de notre « Fonds de commerce », comprendre ici que nous allions prendre des clients à la concurrence ! Le rêve fut de courte durée. Moins de cinq mois après la fusion, les prévisions se faisaient moins tonitruantes et, ironie du sort, les résultats semblaient devoir être inférieurs au cumul des deux ex-caisses. Voilà qui faisait désordre dans le landernau bancaire Grand Est...

UNE SAIGNÉE SUR UN MALADE AFFAIBLI ?

Face à cette situation, le « druide » Delétré, président du directoire de la CEGEE, nouvellement parachuté dans la région après des passages pas forcément couronnés de succès à DEXIA, BPCE IOM et Crédit Foncier, livre sa solution dans le plus

pur style « Cost Killer » : si les résultats prévus ne peuvent être réalisés par le développement commercial, ils le seront par la baisse des charges ! Et c'est ainsi qu'à l'automne 2018 il annonce la suppression de 550 emplois nets sur quatre ans : c'est simple le pilotage d'une entreprise, non ?

Deux ans plus tard, il est intéressant d'observer ce que la « potion Delétré » a généré comme résultats. Côté emploi, le Directoire est dans son « trend » : 238 emplois CDI en moins en 18 mois, majoritairement sur le front de vente. Malheureusement, côté résultat net, ce n'est pas le cas. 76,3 millions d'euros en 2019 contre 109 millions d'euros en 2017... pari perdu.

BEN... POURQUOI ILS PARTENT EUX AUSSI ?

Mais le pire n'est pas ici ! Le fonds de commerce est quant à lui en pleine déliquescence : plus de 50 000 clients bancarisés principaux et équipés perdus depuis la fusion avec un pic

de -34 000 depuis le 1^{er} janvier 2020. Quant aux ventes de produits entre janvier 2019 et août 2020, pour 675 000 ventes brutes réalisées on dénombre -84 000 ventes nettes... soit 759 000 produits détruits en moins de deux ans ! Un vrai jeu de massacre...

Et les salariés dans tout ça ? Ils triment dans des conditions de travail de plus en plus dégradées, avec un sous-effectif tel que la direction est obligée de fermer près de 50 agences plusieurs semaines de suite durant la période estivale, allant jusqu'à 10 semaines d'affilées pour certaines ! Et quand elles ne sont pas tout simplement fermées, la direction récite la règle locale historique interdisant l'ouverture d'une agence à une personne et décrète que 143 agences pourront désormais être tenues par un.e salarié.e isolé.e... Ceci tout en augmentant les objectifs à réaliser ! Stress, pression quotidienne, heures sup' à gogo non comptabilisées et management infantilisant... voilà le quotidien de nombre de nos collègues. Les salariés trinquent et les clients nous quittent.

Croyez-vous que cette situation ébranle le directoire ? Que nenni... Il suffit de continuer à dégraisser et exiger des salariés qui restent de pédaler toujours plus vite. Et comme nous sommes encore loin des 550 emplois supprimés, il y a tout lieu de se montrer inquiet pour la santé des salariés et d'être loin d'être rassuré quant à la pérennité de la CE Grand Est Europe !

Jean-David Camus



RETRAITÉS

LES DÉFIS DE LA DÉPENDANCE

Dans une société vieillissante, la perte d'autonomie des personnes âgées est une préoccupation pour tous, et plus particulièrement pour les retraités. Ils peuvent en effet être doublement concernés.

D'abord, sous l'effet de l'allongement de l'espérance de vie, nombre de retraités, particulièrement les plus jeunes, les sexagénaires, ont encore un ou deux de leurs parents vivants. Qu'ils soient en EPAHD ou en maintien aidé au domicile, ces octo ou nonagénaires sont bien sûr menacés. Mais les retraités sont aussi attentifs à un risque qui peut gâcher leur propre fin de vie.

Est-ce l'effet de l'évolution mentale qu'a généré la crise sanitaire ? Toujours est-il qu'après avoir longtemps traîné des pieds, le gouvernement a enfin fait voter à la représentation nationale, en juillet 2020, une loi portant création d'une cinquième branche de la sécurité sociale. S'ajoutant aux branches maladie et accidents du travail, retraite, famille et recouvrement, cette branche est chargée de gérer la dépendance.

TOUT RESTE À CONSTRUIRE

Mais cette loi ne fait pour le moment que définir un cadre général. Tout reste à bâtir. Et les problèmes sont nombreux. Le gouvernement a chargé un inspecteur général des finances, Laurent Vachey, de rédiger un rapport qui doit être remis à l'automne. Une concertation est organisée à laquelle participe l'UNSA.

Le gouvernement a affirmé, et l'on ne peut qu'être d'accord avec lui sur ce point, que tout doit être fait pour favoriser le maintien à domicile. Mais la crise sanitaire a montré qu'il existe un rapport inversement proportionnel entre l'utilité sociale et la rémunération de certains : cela vaut aussi bien pour les actionnaires que pour les aidants. Et quand nous parlons d'aidants, il s'agit tant des aidants professionnels, dont les rémunérations doivent être - sous peine de ne pas pouvoir en trouver - considérablement revalorisées, que des aidants familiaux, qui sont parfois amenés à mettre entre parenthèse des carrières professionnelles. Pour les premiers, la « prime COVID » proposée cet été est loin du compte : il faudra que le pays fasse l'effort

indispensable. Quant aux seconds, les pistes explorées sont pour le moment lacunaires : création d'un statut du « proche aidant » (avec mode de congés adapté, comme il y a des congés parentaux par exemple) ou créations de « maisons de répit » permettant de temps en temps d'alléger la charge, aussi bien physique que mentale.

D'ÉNORMES ENJEUX FINANCIERS

Les enjeux financiers de la dépendance sont énormes. Actuellement, 30 milliards par an sont dépensés à ce titre, dont 6 milliards à la charge des familles. Un rapport de l'an dernier évalue les besoins supplémentaires à 4,5 milliards dès aujourd'hui et à 9 milliards par an à partir de 2030. Alors comment financer ? Ce qui est à l'étude est varié : « fléchage » d'une partie de la CSG, prélèvement sur les dividendes, sur les droits de succession... On ne pourra pas séparer cet enjeu majeur du débat sur les inégalités qui traversent notre société.

Nous aurons l'occasion d'y revenir, et d'aborder en particulier les enjeux en matière de gouvernance de ce nouveau dispositif.

Henri Bonetti



À VOS SOFT SKILLS !

Pour qui passe un entretien d'embauche ou cherche à décrocher une évolution professionnelle, la mise en valeur de sa candidature peut rapidement tourner à la prise de tête. L'abondance des candidats et la férocité de la concurrence exigent qu'on se démarque rapidement. Comment faire la différence ?

D'après la Dares¹, un tiers des recrutements échouent la première année, ce qui mobilise du temps et de l'énergie, donc de l'argent pour l'employeur. En toute logique il n'embauchera donc pas par défaut mais attend d'être réellement convaincu avant de franchir le pas.

LA CLÉ DU CV

Un recruteur, consacrant en moyenne 34 secondes à lire un CV, n'a pas le temps de mener l'enquête ou de déchiffrer un message codé. Il faut donc aller à l'essentiel sans pour autant que le visuel surclasse le contenu. Une rubrique considérée par certains comme anecdotique il y a quelques années encore, peut faire la différence aujourd'hui : les centres d'intérêts. Ces « soft skills » ont pris de l'importance aux yeux des recruteurs désireux d'embaucher efficacement et durablement.

SOFT SKILLS : QUÈSACO ?

Aux côtés des « hard skills » désignant les compétences techniques (diplômes, expériences professionnelles, etc.), et des « life skills » recouvrant les qualités humaines acquises au cours de la vie, aptitudes plus personnelles et profondes (perspicacité, empathie naturelle, etc.), sont les « soft skills ». Ces dernières, qu'on peut littéralement traduire par « compétences douces », regroupent les compétences comportementales ou humaines (travail en équipe, fiabilité, autonomie, etc.).

D'après la Dares, la personnalité du candidat est devenue décisive dans le processus de recrutement et 34% des personnes interrogées la classent critère principal de choix. Dans une autre enquête² de 2019, ce sont les managers qui, à 62%, se disaient prêts à recruter un collaborateur pour ses « soft skills ».

IDENTIFIER ET TRAVAILLER SES « SOFT SKILLS »

Comme on vient de le voir, il est donc important d'accorder autant d'attention à la rubrique « soft skills » (ou centres d'intérêts) qu'aux autres parties du CV. Un centre d'intérêt, agrémenté d'une brève description de l'expérience et des résultats obtenus, permet de mettre en valeur un savoir-être transférable dans le cadre professionnel. L'aptitude au travail d'équipe se déduit d'une pratique régulière d'un sport collectif, la fiabilité peut s'illustrer par un engagement au long cours dans le monde associatif, quant à l'autonomie elle peut s'illustrer par la capacité d'organiser soi-même des voyages lointains sans recourir aux prestations « clés en mains ». Bref, il s'agit de pouvoir parler, longuement si nécessaire, d'un engagement, d'une passion, mais sans exagération. Il ne s'agit surtout pas de « bluffer » pour être dans le ton, car cela s'avérerait totalement contreproductif.

Bernard Charrier



¹ La Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares) est la direction du ministère du Travail qui produit des analyses, des études et des statistiques sur les thèmes du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

² Enquête Cadreemploi et Michael Page menée auprès de 1641 cadres français.

FERMÉE POUR CONGÉS

Du Grand Est en Aquitaine, mais aussi en Occitanie et sans oublier la Normandie, des agences Caisse d'épargne ont été fermées pendant la période estivale pour... congés annuels ! Non, non ce n'est pas une boutade, d'ailleurs les affiches placardées sur les devantures les confirmaient : Fermeture Exceptionnelle du... au ...

On ne compte plus les agences, le plus souvent en milieu rural, où nous avons établi de bien tristes records, en maintenant obstinément porte close durant cinq semaines. Chacun sait les difficultés à se déplacer dont souffrent de nombreuses personnes, notamment parmi les plus âgées, sans parler de celles qui sont privées de véhicule ou de la possibilité de conduire. Quant aux professionnels, consacrant tout leur temps à leur activité, difficile pour eux de se rendre à l'agence, dite « de proximité », qu'on substitue autoritairement à leur agence habituelle, surtout lorsque ce site « de repli » est éloigné d'une vingtaine de kilomètres, parfois plus...

LA PÉNURIE EN MODE DE GESTION

Plus surprenant encore, dans certaines métropoles régionales, des agences de quartier ont conservé leur rideau baissé en juillet et en août. Était-ce plus facile pour nos clients urbains de changer d'agence et de conseiller durant ces 9 semaines de « lock out » imposé ? Il serait intéressant de leur poser la question...

Ailleurs, on assiste même à des « fermetures sauvages » ! Le matin, au constat d'un manque d'effectif que la direction, gérant en flux plus que tendus, n'a su ni anticiper ni corriger, l'agence n'ouvre pas pour la journée, ou deux voire trois jours, en attendant qu'une solution soit trouvée. Confortable pour la clientèle, non ? « Mais que voulez-vous, les Caisses d'épargne ce n'est pas l'hôpital, aucune vie n'est en jeu ! » peut-on même entendre en réponse à nos ébahissements...

QUEL GÂCHIS !

Le confinement et ses conséquences brutales avaient déjà mis à mal ces notions de disponibilité et de proximité caractérisant nos agences, alors que ceux des salariés qui n'étaient pas empêchés tenaient vaillamment leur poste. Malgré les difficultés engendrées

par les indispensables mesures sanitaires, le lien avait été sauvegardé et le service assuré. Mais ces décisions de fermetures estivales, en leur portant un coup de plus, risquent fort d'avoir porté le coup de trop à ce lien et à nombre de nos implantations...

SANS VERGOGNE...

En fermant les portes de nos agences et en poussant massivement nos clients vers les applications mobiles et autres sites internet, nous avons permis, à ceux d'entre eux qui le pouvaient, de privilégier la relation à distance mais également, pour certains, de découvrir les banques en ligne « pure player » pratiquant des gratuités inédites. Ceux-là, excédés mais silencieux, nous quittent sans rododromade. Demain, il sera tellement facile de brandir un constat de baisse de fréquentation, que l'on aura soi-même encouragée voir organisée, pour expliquer la décision de fermeture définitive d'une agence. Nous imaginons aisément que ces décideurs, se prévalant alors de leurs propres turpitudes, n'auront pas de questionnement quant à leur responsabilité dans le processus de désertification bancaire, de disparition des services de proximité et de paupérisation des clientèles que nous sommes supposés recevoir, conseiller, épauler...

Pascal Binet-Wasilewski



ÉPARGNE POLLUANTE

L'épargne des Français échappe pour l'essentiel au contrôle des épargnants qui, ainsi, contribuent malgré eux à financer une activité économique responsable du réchauffement climatique.



Que fait l'argent des épargnants quand « il dort » ? À y regarder de plus près, il ferait plutôt semblant et son « sommeil » ne serait pas aussi tranquille que l'adage populaire le prétend. En effet, pour l'essentiel, les quelque cinq mille milliards du « bas de laine » des Français participent à la pollution de notre planète !

Cette sentence peut sembler radicale, notamment pour la plupart des épargnants qui ont une idée très approximative de l'utilisation des fonds déposés sur leurs comptes. Certes, ce constat global et brutal doit être nuancé. En effet, quelques établissements financiers (type Crédit Coopératif) proposent des produits et des services « éthiques et solidaires ». Certes, l'épargne réglementée (livret A, LDDS) s'inscrit dans des politiques publiques, tel le financement du logement social.

Il n'en reste pas moins que quatre-vingt-dix pour cent du « bas de laine » des Français est librement utilisé par les banques dont l'emploi échappe au contrôle des épargnants.

L'activité bancaire n'est pas, a priori, perçue comme polluante à l'instar de l'industrie, des transports ou encore de l'immobilier. Cependant, en finançant des activités économiques liées au réchauffement climatique, la banque contribue indirectement à l'émission

de CO2. Elle implique aussi l'épargnant qui a sa part de responsabilité quand il confie son épargne sans savoir ce que la banque en fait.

CIRCUITS À RÉVISER

À l'heure où le réchauffement climatique est une préoccupation majeure, à l'heure où la situation sanitaire a mis en évidence nombre de dysfonctionnements de nos sociétés, les circuits de fonctionnement de la finance doivent être reconsidérés.

Si la réorientation de l'épargne vers des activités moins polluantes ne se décrète pas, l'organisation des structures de fonctionnement et de gestion est tout à fait possible. Il faut à cet égard impliquer l'épargnant à deux niveaux : l'information et le partage du pouvoir.

À l'instar de ce qui se fait aujourd'hui pour le consommateur, qui est largement informé des produits qu'il achète (étiquetage nutritionnel, nutri-score, labels...), il est indispensable, au-delà du rendement financier, de renseigner l'épargnant sur le produit investi : objet financé, rentabilité sociale et environnementale...

À cet égard, un effort certain doit être fait dans la dénomination des produits. Comment en effet incarner son épargne quand elle est travestie en OPCVM, Perp, CAT, PEA et autres FCPE ?

CITOYEN-ÉPARGNANT

Enfin, la meilleure manière d'impliquer le citoyen-épargnant est de lui donner une place dans les instances décisionnelles de la banque. Là où les orientations essentielles se décident. Là où les choix s'opèrent entre rentabilité financière et rentabilité sociale. Là où se tranche la satisfaction de l'actionnaire (et le versement de dividendes) ou l'investissement dans l'outil de production, notamment en termes d'emplois.

L'épargne est une force considérable qui peut prendre une grande part dans la résolution des maux de notre société. Elle peut contribuer à y associer très concrètement les citoyens en leur donnant une place active et concrète, loin de l'imagerie *cul-cul* du bas de laine et autre argent dormant.

Serge Huber

SOCIÉTÉ

DÉLATION, SPORT NATIONAL ?

L'épidémie de coronavirus et les directives sanitaires qui l'accompagnent ont donné lieu à des comportements sociaux singuliers, qui rappellent des périodes sombres de notre Histoire.

« Dans la France occupée durant la deuxième guerre mondiale, de quel côté auriez-vous été ? » Une interrogation qui émaille souvent les discussions sur cette période et à laquelle il est vain de répondre soixante ans après, surtout quand on ne l'a pas vécue directement.

Il semblerait que dans ces périodes particulières, la véritable nature des Hommes se révèle. Toutes proportions gardées, l'épidémie de COVID et notamment la période de confinement du printemps dernier, a été l'occasion de comportements du même ordre et a donné lieu à des situations singulières.

Au rang des attitudes positives, on se souvient des manifestations de reconnaissance exprimées envers le corps médical, caissières, éboueurs et autres « premiers de corvées ».

LE 17 NE RÉPOND PLUS

Dans un registre plus malsain, les démonstrations de délation ont été nombreuses.

En plusieurs endroits du pays, le 17, numéro d'urgence de la police et de la gendarmerie, a été très sollicité pour dénoncer des situations de non-confinement puis de non port de masque ou de port non-conforme. À noter aussi, les expéditions punitives envers des citoyens stigmatisés pour s'être confinés loin de leur résidence habituelle. Certains se sont employés à comptabiliser et dénoncer ce voisin ayant sorti cinq fois son chien, des enfants qui jouent dans la rue, un barbecue entre amis...

DÉNONCIATION DE COLLÈGUES

En Caisse d'épargne aussi la délation a été pratiquée à propos du respect des directives sanitaires. Le port du masque a été l'objet de signalements, parfois photos à l'appui, auprès de la DRH.

Les arguments de ces délateurs sont intéressants à entendre car ils expliquent en partie la difficulté du questionnement « de quel côté auriez-vous été ». En premier lieu,

ces comportements sont souvent alimentés par la peur (de la maladie, d'un confinement durable, de la mort...). Par ailleurs des sociologues expliquent que la recrudescence des dénonciations peut s'expliquer par l'impression d'accomplir un geste citoyen en aidant la police. Ils en sont d'autant plus persuadés que notre société valorise les lanceurs d'alerte et ils peuvent considérer accomplir un geste civique en signalant des manquements.

Ces comportements s'avèrent cependant mortifères et destructeurs du lien social, d'autant qu'un voisin (ou un collègue) dénoncé risque de vouloir prendre sa revanche...

Serge Huber



LE BONHEUR EN BOÎTE

Né dans les entreprises de la Silicon Valley (Californie) il y a une quinzaine d'années, la fonction Chief Happiness Officer (CHO) commence à prendre place dans les entreprises européennes. On en dénombre quelques centaines en France.

À noter que son intitulé, qui devrait se décliner en bon Français par « Chef (ou Responsable) du bonheur » n'est pas retenu. Les promoteurs de la fonction, craignant que cela prête à sourire, ont retenu CHO. Ça commence mal !

BONHEUR ET PRODUCTIVITÉ

Le CHO a pour objectif de créer les conditions permettant aux salariés de trouver du bien-être, voire du bonheur au travail. État permettant d'améliorer la performance individuelle et collective, c'est-à-dire visant à améliorer la productivité !

Le responsable du bonheur a des missions diverses dans le domaine des relations, de la communication, des parcours individuels, coaching... Il doit aussi organiser des activités divertissantes : ateliers, concours internes et aussi des services de conciergerie.

FAIRE-VALOIR

On peut très sérieusement s'interroger sur la capacité de quiconque à « faire le bonheur » des autres. En effet, cet état répond d'attentes personnelles très variables selon les individus. La tâche du CHO devient totalement improbable si l'entreprise n'a pas d'abord réglé les problèmes de respect, de reconnaissance et de valorisation des personnes dans leur travail.

Par ailleurs la fonction CHO est diversement positionnée dans l'organigramme de l'entreprise. Elle se situe le plus souvent à un

niveau opérationnel et non stratégique, or pour être en mesure d'influencer les décisions - le bonheur est au moins à ce prix - leur place est au comité de direction. Du fait de son positionnement, le CHO est en fait souvent perçu comme un animateur, voire un GO servant de faire-valoir à la « coolitude » de l'entreprise.

Paradoxe de la situation, plusieurs CHO, siégeant en comité de direction, ont demandé à changer de titre pour préserver leur crédibilité.

On le voit, la « machine à tisser les liens sociaux de l'entreprise » reste à inventer.

Serge Huber



JOHNNY CHEZ L'ÉCUREUIL

La relation avec le public réserve certaines surprises. Les situations particulières qui en découlent peuvent se révéler parfois pénibles, mais aussi sympathiques voire cocasses.



On se le raconte entre collègues et l'on aimerait les relater plus largement tant elles sont singulières, mais la réserve et le secret professionnel nous conduisent généralement à les taire.

Ces anecdotes font néanmoins partie de notre vécu professionnel et, sous les réserves d'usage, elles ont leur place dans un journal d'expression professionnelle tel le Trait d'Union.

Voici donc la rencontre vécue par un collègue d'une agence de Loire-Centre. Un client, pensionnaire d'un établissement de santé pour déficients mentaux, se rend à ladite agence en se présentant comme le fils de Johnny Hallyday. Il explique avoir, dans le cadre de la succession de son défunt père, reçu des fonds de la part de Laetitia, la veuve de la star.

Cette somme lui a permis de racheter l'agence de la Caisse d'épargne ainsi que deux agences d'enseignes concurrentes sises dans la même rue. Le nouveau propriétaire indique, qu'en conséquence, l'ouverture de compte serait désormais réservée aux seuls fans de Johnny ou de rock n'roll ! A l'appui de ses déclarations, il produit des courriers adressés au directeur de la banque de Los Angeles de la commune. Cette anecdote est le fait d'une personne malade qui ne saurait prêter à la moquerie. Notons toutefois que de nombreux sosies de Johnny Hallyday (parfois estampillés « officiel ») courent les scènes en toute liberté. Autant d'héritiers auto-proclamés, follement applaudis ! Cherchez l'erreur...

Denis Lévêque

MAIS QUE FAIT DONC OBAMA CHEZ NOUS ?

Parmi ces espèces dont vous ne pouvez ignorer l'arrivée sous nos latitudes, l'écureuil de Corée (Tamia de Sibérie), la punaise diabolique et le frelon asiatique. À peine débarqués en Europe, ils ont colonisé leur environnement avec les désagréments que l'on sait (prolifération de tiques, impact sur les cultures notamment fruitières, destruction des abeilles, etc.). Mais il est une autre espèce qui passait inaperçue jusque-là car elle ne bondit pas d'arbre en arbre, n'investit pas notre habitat et ne bourdonne pas à nos oreilles, dard menaçant. Il s'agit de vers plats originaires d'Argentine que leur réputation nocturne dissimule le plus souvent à nos yeux.

CACHÉS MAIS DANGEREUX

Au sein de ces différentes espèces de « Plathelminthes terrestres » débarquant chez nous depuis quelques années, les « bipaliinés » sont certainement les plus spectaculaires. Ainsi, les « vers à tête en marteau » peuvent atteindre jusqu'à un mètre de long. Ils se nourrissent de petits animaux de la faune terrestre, y compris d'une taille plus importante que la leur, en les neutralisant grâce à un arsenal chimique incluant la surpuissante tétrodontoxine. Neurotoxique mille fois plus actif que le cyanure, ce poison est notamment celui du fameux poisson globe (le Fugu).

La prolifération de ces intrus exotiques représente une véritable menace pour la biodiversité des sols et leur équilibre

écologique car ils éliminent nos traditionnels escargots, vers de terre et autres chevilles ouvrières à qui l'on doit l'aération et la fertilité des sols.

OBAMA SUR LA CÔTE BASQUE

S'ils sont également présents dans les départements et territoires d'outre-mer, ces vers ont massivement élu domicile en métropole, privilégiant les régions côtières et plus particulièrement le département des Pyrénées Atlantiques entre Bayonne et la frontière espagnole, comme le relève Jean-Lou Justine¹ dans les articles qu'il a consacrés à ce phénomène si particulier.

Parmi tous les signalements adressés par des citoyens à l'équipe de chercheurs à l'œuvre depuis 7 ans, la moitié concerne une seule espèce. L'*Obama nungara* (puisque c'est de lui qu'il s'agit), ne disposant d'aucun prédateur connu chez nous et se reproduisant très rapidement (estimation de mille vers par jour et par hectare), il est difficile de prévoir l'ampleur des dégâts qu'il pourrait causer. Aucun produit n'étant homologué ni autorisé contre ces vers, et leur collecte semblant assez inefficace, le seul espoir repose sur les chercheurs pour mieux comprendre l'impact écologique de leur présence et y faire face.

Et dire que tout cela a probablement commencé par l'importation d'Argentine, pour le compte d'une jardinerie, d'une plante en pot où *Obama* somnolait...

Bernard Charrier



¹ Professeur de parasitologie au Muséum national d'histoire naturelle (MNHN)

Le « +adhérent UNSA »

L'ACCÈS AU 1^{ER} RÉSEAU INTER-CSE « COULEUR CE », UN AVANTAGE AVÉRÉ !

Les bons résultats des élections ont installé l'Unsa dans de nombreux Comités Sociaux et Économiques (CSE). Ce mandat, généralement de 4 ans, est l'occasion pour nos élu.e.s, sous réserve de pouvoir orienter les choix, de promouvoir et mettre en pratique notre vision d'un syndicalisme différent et novateur.

Cependant, comme toutes et tous n'ont pas, pour l'instant, la chance d'être « aux commandes » de ces CSE et ainsi développer pleinement leur programme, la fédération Banques/Assurances et Sociétés financières de l'Unsa a œuvré pour mettre à leur disposition des moyens privilégiés, notamment par l'intermédiaire d'UNSAVANTAGES.

En adhérant au 1^{er} réseau inter-CSE participatif dénommé « Couleur CE », la fédération a fait le choix d'offrir aux syndiqués des sections et syndicats de l'Unsa une expérience inédite.

PLUS DE SOCIAL ET DE SOLIDARITÉ

En complément des prestations des CSE, ce partenariat permet d'accéder à un catalogue élargi doté de promotions particulièrement alléchantes. La mutualisation de moyens, essentiellement orientée « œuvres sociales », bénéficie principalement aux salariés des petites et moyennes entreprises, dont la masse salariale limitée restreint souvent le budget du CSE.

Cette solidarité, valeur importante portée par l'ensemble de nos élu.e.s et militant.e.s, ouvre des réductions accessibles à toutes et à tous : cinéma, spectacles, shopping, vacances,

locations, visites touristiques en France et à l'étranger, peuvent voir leur coût minoré jusqu'à 70 % !

INTERGÉNÉRATIONNEL ET ÉGALITAIRE

Mais ce n'est pas tout : ce « +Adhérent Unsa » à l'attention de ses adhérents est également ouvert aux retraités. En effet, les prestations des CSE s'éteignent généralement avec le départ en retraite ou dans l'année qui suit. Grâce à cette offre, les retraités peuvent continuer à bénéficier de dispositions à prix modérés dans les domaines culturels, ludiques, touristiques et sportifs ! En outre, égalitaire et non-discriminant, ce « +Adhérent Unsa » n'est conditionné à aucune condition de ressources. Ainsi, les adhérents de l'Unsa apprécient-ils cette nouvelle manifestation de la solidarité interprofessionnelle et intergénérationnelle. Au-delà des conventions collectives et des combats syndicaux, la fraternité prend aussi corps dans le partage de moments de convivialité et des loisirs accessibles à tous !

Philippe Cazeau

DÉCARBONER LA MOBILITÉ QUOTIDIENNE

La nécessaire transition énergétique place désormais sous les feux de la rampe toutes les recherches pour une « mobilité décarbonée ». Parmi les solutions envisagées pour « l'après thermique », l'hydrogène est qualifié par certains comme le carburant du futur quand d'autres le voient comme une simple chimère...

Le véhicule électrique à batteries, qui est aujourd'hui promu et dont l'acquisition est encouragée financièrement, présente cependant de nombreux inconvénients. Outre que le prix d'achat initial du véhicule est élevé, l'autonomie, bien qu'en évolution, demeure modeste, le temps de recharge est un vrai handicap tout comme l'absence de solution raisonnable pour le traitement des déchets (batterie en fin de vie).

VOIE ROYALE POUR L'HYDROGÈNE ?

Dans ce contexte, une voie royale pourrait s'ouvrir à l'hydrogène dont le plein s'effectue en 3 minutes et qui offre une autonomie deux fois plus élevée. Cet hydrogène permet le fonctionnement d'une pile à combustible ne rejetant que de la vapeur d'eau. C'est ce mode de production embarqué qui alimente le moteur électrique.

Pour autant ce système, qui nourrit de grandes ambitions, est confronté à un challenge immense : il devra d'abord passer de la maturité à l'industrialisation pour réduire ses coûts. Car si aujourd'hui 20 000 véhicules à hydrogène circulent dans le monde (dont la moitié en Asie et 30% en Californie), les promoteurs de cette solution estiment que, d'ici 10 ans, la flotte mondiale comptera de

10 à 15 millions de véhicules. Pour l'heure, peu de modèles sont commercialisés car seuls deux constructeurs ont investi cette filière : Toyota (Mirai) et Hyundai (Nexo).

L'EUROPE ENCOURAGE CETTE FILIÈRE

L'Union européenne exerce une pression sans précédent sur les constructeurs automobiles européens. Mais il faut également mailler le territoire de stations de recharge d'hydrogène. En Europe, c'est l'Allemagne qui a connu la plus forte augmentation du nombre de ces stations. En ce qui concerne la France, la première station a ouvert en 2015. Leur nombre s'élevait à 74 fin 2019 avec 61 projets de nouvelles implantations.

En outre, et afin de structurer la filière hydrogène sur le sol français, laquelle ne saurait se limiter au parc automobile, l'État a lancé un plan hydrogène au niveau national.

Cependant, si vous pouvez disposer d'une telle motorisation sur votre véhicule dans la décennie, avant de pouvoir alimenter électriquement votre maison grâce à la pile à combustible de votre ville, de votre quartier ou de votre jardin, il reste encore de nombreuses étapes à franchir...

COIN DU CADRE

LES CADRES AU COEUR DE LA CRISE

Les crises, qui sont à la fois des révélateurs et des accélérateurs, peuvent se transformer en opportunités. Encore faut-il que l'organisation qui les traverse s'adapte, faire évoluer ses process et prendre des décisions, le plus souvent dans l'urgence.

FORMATION DES CADRES 2020

Aujourd'hui, je vais vous apprendre à...
...vous exprimer clairement avec un masque sur la tronche !



Dès le mois de février et les prémices de cette crise sanitaire exceptionnelle, les cadres bancaires se sont trouvés dans l'œil du cyclone. La spécificité de la pandémie, combinée à l'impréparation des pouvoirs publics, a suscité beaucoup d'inquiétude parmi le personnel, générée des injonctions paradoxales et contraint les entreprises à agir trop souvent dans la précipitation.

BRANLEBAS DE COMBAT

Au total, le dialogue social a permis de trouver un équilibre entre l'indispensable protection des collaborateurs et la continuité de l'activité. Le télétravail fut un des moyens efficaces pour atteindre cet objectif mais resta essentiellement l'apanage des services « support ». Les commerciaux qui n'étaient pas en protection ou en garde d'enfants ont assuré la continuité de l'activité sur le terrain. Malgré les mesures de protection mises en œuvre, cette période délicate a nécessité, de la part de l'encadrement, une

vigilance de tous les instants, une adaptation constante de l'organisation du travail et un accompagnement de leurs collaborateurs

COORDONNER LES EFFORTS DE CHACUN

Les cadres de la banque surent, dans leur grande majorité et sans temps de préparation, mettre en œuvre et suivre des décisions prises sous contrainte forte, gérer des effectifs réduits et manager des collaborateurs à distance.

Ils surent également apporter la touche d'humanité qui permet de passer les caps difficiles. Collectivement et solidairement, le personnel bancaire a assuré la continuité de l'activité et a soutenu ses clients notamment au travers d'une importante distribution de Prêts Garantis par l'Etat (23 Milliards de PGE accordés et distribués par les banques et les caisses).

L'élargissement du télétravail a notamment été rendu possible par l'exceptionnelle

réactivité de nos collègues informaticiens, par le choix des dirigeants, même si certains ont rechigné, par l'action déterminée des représentants du personnel et par la capacité de nos cadres à le mettre en œuvre.

DÉFI RELEVÉ

Bien que cette crise ne soit pas terminée, un premier bilan révèle que les banquiers en général et les cadres en particulier ont relevé avec brio ce défi difficile. Elle a d'ores et déjà confirmé qu'une contrainte pouvait également devenir une opportunité.

Pour transformer l'essai, il reste à continuer à former nos cadres, à encore mieux les accompagner dans le changement profond et déjà en cours du modèle de management dans des organisations de plus en plus horizontales et en direction de collaborateurs de plus en plus autonomes et plus souvent distants.

Bernard Charrier



DÉGÂTS COLLATÉRAUX

Cet épisode du Coronavirus aura constitué ce qu'on appelait au XVIIème siècle une tragi-comédie dont le fond tragique est le plus important, bien sûr.

Tragédie sanitaire d'abord, avec ses près de 900 000 morts dans le monde au moment où nous écrivons ces lignes. Plus encore peut-être tragédie économique, qui prendra malheureusement toute son ampleur dès 2021. Mais sur ce fond épouvantable se sont développés quelques moments drôles, voire loufoques, qui auront eu le mérite, dans ces sombres temps, de nous faire sourire.

MENSONGES ET INEPTIES

La France n'a pas été en reste dans ce domaine. Au printemps, « le masque, je ne sais pas m'en servir - disait Sibeth Ndiaye (porte-parole du gouvernement) - et d'ailleurs ça ne sert à rien et il est même déconseillé d'en porter ». À la fin de l'été c'était devenu : le masque est obligatoire partout, sous peine d'amendes, même dans les rues où il n'y a personne et dans l'open-space où trois pékins se courent après.

Ailleurs, c'était le grand concours du n'importe quoi. Entre Trump prônant l'utilisation massive d'ultraviolets et l'injection tout aussi massive de détergents et le très contesté président de Biélorussie, le sieur Loukachenko, conseillant successivement la consommation de vodka, l'usage intensif du tracteur et la pratique frigorifiée (et donc tueuse de virus) du hockey sur glace, le concours du plus stupide est très ouvert. Sans compter que quelques outsiders pointent leur nez, tels le président malgache

Andry Rajoelina, avec sa tisane à base d'artémisia, une plante locale, ce religieux indien conseillant l'absorption d'urine de vache ou ce prêcheur évangéliste sud-coréen qui incitait ses fidèles à se vaporiser régulièrement de l'eau salée bénite dans les narines¹.

Deux pays ont d'ailleurs plus radicalement résolu le problème en déclarant péremptoirement que, tel le nuage de Tchernobyl, le virus s'était arrêté à leur frontière : la Corée du Nord et le Turkménistan. Le président de ce dernier pays, Gurbanguly Berdimuhamedow, a un remède tout trouvé si le virus avait l'outrecuidance de franchir la douane : les fumigations massives au *peganum harmala*, une plante du coin dont chaque Turkmène sait qu'elle éloigne le mauvais sort.

TROP C'EST TROP !

Mais il y a pire. Nous voulons bien avaler des tisanes et des plantes locales, nous voulons bien boire de la vodka plus que de raison, nous pourrions pratiquer le hockey, nous irions même jusqu'à ingurgiter des doses raisonnables d'urine de vache, mais faire l'amour avec un masque, comme nous le suggère la responsable de la santé publique du Canada, Theresa Tam, ça jamais !

Henri Bonetti

¹ Ce qu'il fit lors d'une cérémonie en utilisant le même spray pour tout le monde. Résultat : 46 croyants infectés dont le pasteur lui-même !

PORT OBLIGATOIRE DU MASQUE DANS TOUS LES LIEUX CONFINÉS



Entreprises

LE SOUCI DE L'AUTRE AU CŒUR DES RELATIONS SOCIALES

Dans le cadre d'un article publié mi-septembre aux éditions Tissot, intitulé « De l'incertitude à l'amenuisement des comportements prosociaux », Emma Pitzalis, Psychologue clinicienne, nous alerte sur les risques, en ces temps troubles, de multiplication des situations de doute et d'injustice vécues dans les entreprises. La conjonction d'une crise sanitaire de grande ampleur et son corollaire de crise économique violente fournissent un contexte particulièrement complexe.

EN QUÊTE DE SENS

Depuis longtemps nous savons que la question du sens, y compris au travail, est primordiale pour donner le meilleur de soi-même. L'auteur souligne que le climat d'incertitude que nous traversons peut donner lieu à des comportements plus brutaux et moins expliqués qu'à l'habitude : « le fait d'annoncer une décision affectant négativement autrui nous pousse à retarder l'échange, à restreindre la quantité d'explications données, mais également à traiter l'autre avec plus de froideur (limite du temps d'échange, du contact visuel, etc.). Bien que ces comportements soient le fruit d'un besoin tout naturel de se protéger, il peut en résulter, pour celui qui s'estime victime de la situation, un fort sentiment d'injustice, non sans conséquence sur son attitude ».

Face à ce sentiment d'injustice, la Psychologue envisage deux types de comportements opposés.

L'un dit : « des comportements de représailles, plus ou moins intentionnels, passifs ou frontaux » :

- Travailler plus lentement, allonger les temps de pause ;
- Participer à la diffusion de rumeurs et parler négativement de l'entreprise ;
- Faire de la rétention d'informations ;
- Refuser de mettre en œuvre les instructions, endommager les équipements ou les processus de travail.

L'autre versant dit : « des comportements prosociaux... c'est-à-dire les actes ou façons d'être qui dénotent le souci de l'autre et du collectif... » :

- Comportements d'entraide, proactifs ou réactifs ;
- Réconfort moral dans les situations pénibles ;
- Esprit d'équipe, tolérance aux inconvénients sans se plaindre ;
- Intérêt et implication envers les manifestations de l'entreprise (séminaires, etc.).

PRÉSERVER L'HUMAIN

Il est très clair qu'en ces temps d'exception la dimension psychologique n'est certes pas à négliger.

Pour autant, dans nos Caisses d'épargne, où depuis longtemps nous dénonçons la prééminence de la production de PNB à défaut d'un véritable souci de durabilité de la relation client, serons-nous capables, face à ces nouveaux enjeux, d'intégrer une meilleure prise en compte de l'humain ?

Les constats partagés de manque de fidélisation et d'attractivité pour les nouveaux collaborateurs ne paraissent pas de nature à nous rassurer. Il semble pour autant qu'il n'y a encore pas si longtemps, en Caisse d'Épargne, ces comportements prosociaux étaient majoritaires. Il serait temps, au regard notamment de ce que nous traversons collectivement, de se questionner sur notre capacité à les réactiver.

Philippe Donvito

Le « +adhérent UNSA »

LA PROTECTION JURIDIQUE VIE PROFESSIONNELLE, UN VÉRITABLE ATOUT !

Nous vivons une époque où les salariés sont de plus en plus fréquemment exposés à des procédures judiciaires, en défense mais aussi en demande. Pour répondre à cette situation, le Syndicat Unifié-Unsa a souscrit pour chacun de ses adhérents actifs, via la Fédération Banques Assurances et Sociétés financières Unsa, une protection juridique qui traite exclusivement des litiges en lien avec la vie professionnelle (PJVP). Voilà un véritable atout pour nos adhérents, un réel + syndical !

LITIGES AVEC L'EMPLOYEUR

Ainsi, le licenciement est devenu, dans la plupart des entreprises de la Branche Caisse d'épargne, la principale sanction infligée par les employeurs sans la moindre gradation, faisant fi de l'échelle des sanctions. Il est vrai que l'injonction contradictoire entre la pression qui pèse sur les salariés avec le poids des objectifs et le devoir de respect du réglementaire aboutit forcément à des situations souvent délicates. Si le Syndicat Unifié-Unsa accompagne ses adhérents sur l'ensemble des phases du processus disciplinaire en interne, le recours à un avocat est devenu indispensable dès lors que l'on engage une procédure devant le conseil des prud'hommes. C'est ce que la PJVP offre aux adhérents du Syndicat Unifié-Unsa.

LITIGES AVEC DES TIERS

Autre source de litige, les incivilités dont sont victimes les salariés pour toute sorte de motifs. La violence verbale comme physique y prend de plus en plus de poids. Malheureusement, les entreprises ne se comportent pas forcément en soutien de leurs collaborateurs. Dans ce cas, **la PJVP vient en soutien de la victime adhérente du Syndicat Unifié-Unsa.**

Enfin, ne négligeons pas les situations où le salarié est poursuivi devant diverses juridictions pour faute professionnelle ou délit non intentionnel lié à des actes de gestion professionnelle. Là aussi, **la PJVP prend en charge la défense de l'adhérent du Syndicat Unifié-Unsa.**

JeanDavid Camus

VIVE LE LIVRE !

A période exceptionnelle chronique exceptionnelle ! En ces temps de coronavirus, la rubrique Lu pour vous ne concernera pas un livre en particulier, mais tous les livres.

C'est que pendant le confinement, on avait de bonnes raisons de particulièrement s'inquiéter pour le monde du livre. Il s'agit en effet d'un secteur d'une grande fragilité.

Du côté de l'édition, si les gros acteurs (Hachette, Gallimard, Actes sud) ont les reins solides, les moyens et petits éditeurs sont sans cesse sur le fil du rasoir, n'espérant assurer leur équilibre économique que sur le long terme. Quant aux librairies, ce sont des entreprises dont les marges bénéficiaires sont très faibles et qui, le plus souvent, sont tenues par des passionnés souhaitant moins s'assurer de gros salaires qu'assouvir leur amour de la littérature.

On peut désormais espérer, même si nous n'avons pas assez de recul pour en être certains, que le monde du livre traversera cette crise. D'abord, pendant le confinement, et malgré un recul inévitable (67 % de chute des ventes) les libraires ont fait preuve d'imagination, pratiquant intelligemment la technique du *click and collect*¹.

SOLIDARITÉ ENTRE ÉDITEURS ET LIBRAIRES

Après le confinement, libraires et éditeurs ont trouvé un équilibre de la raison : les libraires, qui auraient pu être tentés par des « retours » massifs de livres pour s'assurer de la trésorerie, ont essayé de les limiter et les éditeurs ont revu leur calendrier de sortie

et ont accepté des reports d'échéances. Et cela semble marcher ! Tout le monde a été surpris en effet que, dès le mois de juin, les lecteurs aient retrouvé massivement le chemin des librairies. De tous les coins du pays, les témoignages convergent : partout les chiffres d'affaires, par rapport aux mois correspondants de 2019, sont en forte progression, comme si les amoureux du livre, frustrés pendant la période de confinement, voulaient avec avidité rattraper leur retard – et même aller au-delà. Et cela se traduit dans les derniers chiffres connus : plus 13 % pendant les mois d'été.

SORTIR DE LA CRISE PAR LE HAUT

Cette (relative) bonne nouvelle est accompagnée d'une autre : les géants de la vente en ligne – Amazon, Fnac etc. – n'ont absolument pas bénéficié de la fermeture des librairies pendant le confinement. Leurs ventes se sont également effondrées.

Il est pourtant encore trop tôt pour crier victoire. Le regain de l'été n'a pas entièrement compensé les pertes du printemps et les mois à venir seront cruciaux. Alors, nous le disons à nos lecteurs : les livres, avec leur matérialité, leur odeur, sont essentiels à nos vies. Nous l'avons redécouvert à l'occasion de cette crise. Laissez un peu tomber vos écrans et achetez des livres !

Henri Bonetti



¹ Technique qui consiste à réserver le livre en ligne et à venir le chercher. Les libraires avaient soit disposé un accueil extérieur sur des tranches horaires limitées, soit passé des accords avec des commerçants autorisés (boulangers par exemple)

Entreprises

NATIXIS PREND L'EAU

C'est une histoire vieille comme le monde : la cupidité a toujours fait perdre la raison à ceux qui espèrent des rendements miraculeux pour leurs économies. Après tout, il s'est trouvé des illuminés en Hollande, au XVII^{ème} siècle, pour vendre leurs maisons afin d'acheter des bulbes de tulipes à des fins spéculatives, et des naïfs qui ont cru en la pyramide de Charles Ponzi¹. On pourrait croire que nos spéculateurs modernes, hautement diplômés en mathématiques financières, auxquels on suppose une certaine culture historique, ont tiré les leçons de ces mésaventures passées. Les récentes déconvenues de notre filiale commune avec les BP, la banque Natixis, prouvent le contraire. H20 Asset Management est une société de gestion d'actifs détenue majoritairement par

Natixis. Entre 2012 et 2019, elle a proposé des rendements mirifiques : un de ses fonds a performé à 485 % sur la période. Tout cela sur la base d'une gestion dite « dynamique », mais qui se caractérise surtout par sa grande opacité. Pas plus que les clients de Ponzi, auxquels on servait des intérêts mirobolants prélevés sur les nouveaux souscripteurs, les clients de H20 ne se sont étonnés de ces performances 4 à 5 fois supérieures à ce qui se faisait ailleurs pour le même type de produit.

LE LIQUIDE VINT À MANQUER...

Comme toutes les trop belles histoires financières, celle-ci finit très mal. Le nom H20 n'avait pas été choisi par hasard « *L'eau, c'est*

la performance et la liquidité » disait un des créateurs du hedge funds, et c'est justement par manque de liquidité que H20 a fauté. En juin 2019 on découvre en effet qu'elle est largement liée à un homme d'affaires Allemand dont la société de capital investissement propose des obligations totalement illiquides. D'où début de panique chez les investisseurs, retraits massifs, de l'ordre de plusieurs milliards d'euros en quelques jours, et dévissage du titre Natixis en Bourse. Au mois d'août dernier, l'Autorité des marchés financiers a pris une décision rare : elle a suspendu trois fonds d'H20 AM. Dépôts et retraits ne peuvent plus avoir lieu. En conséquence 10 milliards d'euros, largement détenus par des clients CE et BP, sont bloqués. Nous en sommes là au moment où nous écrivons ces lignes.

3 MILLIONS DE LICENCIEMENT !

Cet été le directeur de Natixis a été viré (rassurez-vous, il est parti avec un chèque de 3 millions d'euros). De mauvaises langues prétendent qu'il a servi de fusible à Laurent Mignon, notre grand patron, dont on se souvient qu'il dirigeait antérieurement Natixis. Mais on attend désormais les décisions structurelles. Peut-être les BP et les CE se souviendront-elles enfin que BPCE est leur filiale, et que des entreprises dont la philosophie devrait être mutualiste n'ont rien à faire dans le monde de la spéculation financière.

Louis Martin

¹ Un système de Ponzi ou Pyramide de Ponzi est un montage financier frauduleux qui consiste à rémunérer les investissements des clients essentiellement par les fonds procurés par les nouveaux entrants. Elle tient son nom de Charles Ponzi qui est devenu célèbre après avoir mis en place une opération fondée sur ce principe à Boston dans les années 1920.

LE TRAIT D'UNION
LE SYNDICAT UNIFIÉ AGIT POUR CONSTRUIRE !

organe d'expression syndicale emblématique du



Dans chaque numéro, retrouvez :

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



Avec votre Smartphone flashez ce QR Code !



LE TRAIT D'UNION - Le Journal du Syndicat Unifié-Unsa - Numéro 134

Pour toute information et contact : tél. 01 43 27 88 09 ; e-mail: traitdunion@syndicat-unifie.net

Directeur de la publication : Philippe Donvito - Syndicat Unifié-Unsa 21-23, rue du Départ - 75014 PARIS

Illustrations : Peten ; Pouch - Maquette : NEFTIS - Impression : Bialec

Photos de Une : Adobe Stock - Dépôt légal : 3^{ème} trimestre 2020 - 29000 exemplaires - Commission paritaire N°358 D 73 ISSN 2555-1671

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