

N° 140

LE TRAIT D'UNION

LE SYNDICAT UNIFIÉ AGIT POUR CONSTRUIRE !

DOSSIER

POUVOIR D'ACHAT :
ÉTAT D'URGENCE !



SOMMAIRE

ÉDITO .3

DOSSIER

• POUVOIR D'ACHAT : ÉTAT D'URGENCE !

.4.5

BANQUE

.6.7

PROTECTION SOCIALE

.7.8.9

ÉCHOS DU GROUPE

- LE CLUB DES AS
- LE DROIT D'ALERTE : UTILISER À BON ESCIENT !
- BIENVENUE DANS LE MONDE D'APRÈS !
- EN NORMANDIE ON PARTAGE... MAIS PAS TROP
- TÉMOIGNAGE ACCABLANTE SUR LE FRONT DE VENTE
- RÉMUNÉRATIONS : UNE VOIE A ÉTÉ OUVERTE !

.9.10.12.13.14.15

INTERPRO

.16.17.18.19

COIN DU CADRE .19

VIE DES SECTIONS .20.21

SOCIÉTÉ

- CONSOMMER, QUOI QU'IL EN COÛTE POUR LA PLANÈTE !
- TU VOIS LE GENRE ?
- LES CRIMES COMMIS SUR LA LUNE DÉSORMAIS POURSUIVIS !
- J'PEUX PAS, J'AI CO-WALKING AVEC MON BOSS !

.11.22.23

RETRAITÉS .24

ILS ONT OSÉ .25

ENVIRONNEMENT .25

PARLONS DE DEMAIN .26

HISTOIRE D'EN RIRE .26

LU POUR VOUS .27



Flashez
ADHÉREZ



LE + ADHÉRENT

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

ÉDITO

LE POUVOIR D'ACHAT EN PREMIÈRE LIGNE

Dans une société de plus en plus fragmentée, en recherche de repères et de sens, la brutale et puissante montée des prix a eu au moins le mérite de faire converger les préoccupations vers un sujet devenu central : le pouvoir d'achat.

Les bonimenteurs de campagnes électorales ne s'y sont pas trompés, s'engouffrant dans le boulevard des promesses qui n'engagent que ceux qui les écoutent. Il n'en reste pas moins que, s'agissant d'argent public, il y a toujours un perdant qu'il se nomme contribuable au travers de l'impôt, consommateur au travers de la TVA ou travailleur au travers des charges sociales. Il s'avère que les employés de banque, fussent-ils trop souvent mal payés, relèvent presque toujours des trois catégories. Autant dire plus largement que, lorsque l'État boit, c'est ce qui reste des classes moyennes, dont de larges populations de notre secteur d'activité, qui trinquent en priorité.

FAIRE CHACUN SA PART DU JOB !

En fait, la seule solution vertueuse et durable pour distribuer du pouvoir d'achat relève de deux actes économiques de base : créer de la richesse et la répartir équitablement. Les salariés de la Banque de Proximité et Assurances (BPA) ont très largement fait leur part de chemin en produisant de la richesse en toutes circonstances. S'agissant de la répartition équitable, c'est une autre

histoire. Les employeurs français de la vieille économie en général, et la plupart des dirigeants bancaires en particulier, restent bloqués sur le dogme archaïque qui affirme que les frais de personnel (sauf quand il s'agit de leurs propres rémunérations) sont d'abord et avant tout une charge qu'il faut structurellement réduire ou au pire maîtriser.

DÉPLOYER LA RICHESSSE HUMAINE

La montée en compétences, l'expertise, l'esprit d'équipe, le plaisir au travail et la forte implication des salariés sont les premières garanties des résultats d'une entreprise et de sa capacité de conquête. Les ressources humaines sont la première richesse de l'entreprise. Les développer, en étant ambitieux depuis le recrutement jusqu'à la transmission de fin de carrière en passant par la formation institutionnelle, les perspectives d'évolution et les mobilités relèvent d'abord d'un investissement et non pas d'une charge. L'entreprise de service du XXI^{ème} siècle, bienveillante, conquérante et innovante doit investir massivement dans le numérique et l'intelligence artificielle (IA) mais aussi et surtout dans



ses forces vives que sont ses salariés. Le dossier de ce numéro 140 décrit la poussée inflationniste sous tous les angles et fait des propositions concrètes pour initier ce nécessaire changement de paradigme.

LA CRISE IMPOSE LE CHANGEMENT

Une crise est toujours une opportunité. La crise sanitaire de la COVID 19 a fortement accéléré le changement en cours en matière de digitalisation, de relation commerciale et d'organisation du travail.

Examinons les solutions qui, en sortant des sentiers battus, feront que la crise inflationniste devienne une opportunité pour redéfinir enfin un partage de la valeur plus équitable pour celles et ceux qui la créent. Pour une banque qui se transforme et qui réaffirme sa différence. Une banque qui se tourne vers la qualité de vie au travail intimement liée à la qualité de service, vers l'innovation, vers la conquête et la fidélisation de ses collaborateurs et de sa clientèle.

Philippe Bergamo
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



C'est la surprise de 2022 ! Alors que depuis plus de trente ans nous étions habitués à une inflation faible (presque toujours en dessous de 2 % par an, souvent même inférieure à 1 %) en quelques semaines des chiffres alarmants sont venus bouleverser les prévisions des économistes et inquiéter salariés et retraités.

En juin 2022, les prix ont bondi en France de 5,8 % en rythme annuel. Seules les mesures de bouclier tarifaire sur les prix du gaz et de l'électricité décidées par le gouvernement ont empêché que nous ne nous retrouvions au niveau de nos voisins européens : 8,6 % en moyenne dans la zone euro, 10 % en Espagne, 8 % en Italie et 8,2 % en Allemagne.

**« Les économistes
abondent en
explications d'un
phénomène qu'ils
n'ont pas vu venir ! »**

Bien sûr, tous les économistes qui considéreraient il y a peu que l'inflation faible était un acquis quasiment éternel abondent désormais en explications d'un phénomène qu'ils n'ont pas vu venir. La guerre en Ukraine, bien sûr, et son influence sur la hausse vertigineuse des coûts de l'énergie. Le COVID également : les différents confinements, nous dit-on, se sont accompagnés d'une baisse de la consommation, d'une augmentation de l'épargne et de la mise en sommeil de l'outil de production ; à la sortie de ces confinements la demande a explosé devant un appareil productif incapable de fournir. C'est ce que les experts appellent un écart inflationniste. Certains évoquent les aléas climatiques. D'autres n'excluent pas des calculs spéculatifs, en particulier sur les containers. Le plus probable cependant est que cette inflation était latente depuis de nombreuses années, particulièrement depuis la crise de 2008, depuis que les banques centrales, la BCE en premier lieu, ont injecté des quantités colossales d'argent, favorisant une explosion des actifs (Bourses, Immobilier). Cette explosion des actifs, qui aurait dû plus inquiéter que ça n'a été le cas, ne pouvait être qu'une prémisses de l'inflation des

biens de consommation. Les différents phénomènes évoqués par les experts ne sont donc que les déclencheurs d'une situation qui paraissait inéluctable.

Que va-t-il se passer désormais ? Une nouvelle ligne de partage est apparue entre ceux qui pensent que nous sommes entrés dans une phase très durable d'inflation et ceux, à l'instar de notre ministre de l'Économie Bruno Lemaire, qui prédisent un retour aux 2 % par an fin 2023. On comprend le calcul de ces derniers. Hantés par les périodes antérieures aux années 80, ils craignent que la prise de conscience de la durabilité de l'inflation n'encourage les revendications salariales et ne conduise à la fameuse et épouvantable « spirale des prix et des salaires », voire, *horresco referens*¹, à l'échelle mobile des salaires. Conscients malgré tout du caractère de plus en plus insupportable des fins de mois difficiles, ils sont favorables à des mesures ponctuelles : blocage des prix du gaz ou de l'électricité, indemnité inflation, aide à la pompe etc.

**« La durabilité de
l'inflation pourrait
encourager les
revendications
salariales ! »**

Depuis de nombreuses années déjà, nous alertons sur l'injustice de la politique salariale dans notre Groupe. Dans un passé lointain, les progressions de salaire ne prenaient la forme que d'augmentations générales et/ou de promotions ou de changements d'emplois. Lorsque les pratiques d'*individualisation* des évolutions de rémunération sont apparues, elles ont été perçues comme une forme de justice par de nombreux collègues : il leur paraissait normal de récompenser le talent, ou le surcroît d'engagement (même si dès le départ tous avaient conscience du caractère par-

fois arbitraire des choix managériaux). Ces pratiques se sont donc perpétuées. Elles étaient acceptées pour deux raisons. La première est qu'il existe à côté de cette part variable individuelle une sorte de *part variable collective*, l'intéressement, qui profite à tous. La deuxième était justement l'inflation. Dans un contexte d'inflation faible, un salarié, qui bénéficiait à la fois des rares augmentations générales et de l'intéressement, pouvait supporter d'être négligé dans la distribution de part variable. Ces dernières années, la Prime Exceptionnelle de Pouvoir d'Achat (PEPA), la fameuse « prime Macron », est venue également adoucir les inégalités et jouer le rôle de « mesure ponctuelle » préconisée par Bruno Le Maire. Mais avec l'explosion de l'inflation, le caractère injuste du dispositif va de plus en plus sauter aux yeux.

Les choses vont d'autant plus devoir évoluer que nos Caisses d'épargne rencontrent désormais des difficultés de *recrutement*. Aux yeux de jeunes (ou d'ailleurs de moins jeunes) diplômés, nos entreprises ne sont pas attractives. Elles ne le sont pas peut-être pour des raisons d'*image*, peut-être pour des raisons de conditions de travail perçues comme difficiles. Mais elles rebutent surtout à cause de niveaux de rémunération qui paraissent dérisoires. Ils se rapprochent en fait dangereusement du SMIC.

**« Certains DRH appellent
au changement
de paradigme en
matière de pratiques
salariales... »**

Nos dirigeants ont de plus en plus de mal à susciter des candidatures, et ceux qui sont à la pointe de ces difficultés, certains DRH, ont enfin compris qu'il leur fallait peut-être changer de

paradigme en matière de pratiques salariales. A la Caisse d'épargne Rhône Alpes (CERA) il a été décidé, sous la forme d'un accord avec les partenaires sociaux, dont le Syndicat Unifié-Unsa, d'intégrer une partie de la masse d'argent antérieurement consacrée aux parts variables individuelles à une revalorisation générale des salaires et à un relèvement massif des SAMB (Salaire Annuel Minimum de Branche). On peut voir le détail de cet accord dans l'article de Philippe Donvito dans le présent numéro du TU (Rémunérations : une voie a été ouverte, page 15). Comme on peut le constater, cet accord, sans coûter démesurément cher à l'entreprise, introduit un peu plus d'équité dans les rémunérations. Le fait d'avoir transféré

5 points consacrés antérieurement à la part variable individuelle vers le salaire de base de *tous les salariés*, permet d'améliorer le pouvoir d'achat de collègues qui avaient été oubliés, sans pénaliser les plus chanceux. M. X qui avait bénéficié dans le passé de parts variables généreuses verra sa rémunération globale augmenter, mais dans de moindres proportions, M. Y qui était toujours oublié au moment de la distribution des parts variables verra sa rémunération globale enfin progresser significativement. Le relèvement - très important - des SAMB a pour effet, par répercussion, de rendre plus attractifs les métiers. La DRH de la CERA en espère plus de souplesse et d'attractivité pour capter les exigeantes

compétences qui restent sur le marché. Cet accord pourrait être considéré comme une simple « initiative locale », nous le considérons, nous, comme un excellent accord qui, sans renoncer à une dimension individuelle, en atténue une partie des effets délétères. Toutes les Caisses d'épargne pourraient s'en inspirer, car une entreprise c'est un corps collectif, aucun membre ne doit se sentir lésé même si on admet des différences. Ceci a toujours été vrai, et cela le devient encore plus dans le contexte de relance violente de l'inflation que nous connaissons.

Louis Martin

MOINS JE DONNE, MIEUX JE ME PORTE !

Pendant la campagne électorale, Emmanuel Macron a promis qu'il multiplierait par trois le plafond de la PEPA. On se souvient que cette possibilité ponctuelle (et correspondant donc à la volonté de ne pas donner d'augmentation générale parce qu'on pense que l'inflation va refluer) se caractérise par le fait qu'elle est exonérée de cotisations sociales et d'impôts. Cette prime séduit donc, même si elle n'est pas très intéressante pour les finances publiques et pour les comptes

sociaux. L'an dernier nous avons obtenu au plan national un minimum de 600 euros, avec possibilité d'améliorer la « prime Macron » au plan local. Avec le recul, nous pouvons dresser un bilan. Le bonnet d'âne revient à la CE Grand Est Europe (CEGEE) qui, seule, n'a pas donné un liard de plus que le minimum national. La première place du podium est occupée par la CE Loire Drome Ardèche qui, avec sa prime de 2000 euros, a ajouté 1400 euros à ce qui avait été obtenu en NAO nationale. Entre

les deux il y a les plus ou moins généreux (CE Midi Pyrénées +800, CEPAC +900, CE Rhône-Alpes +700, CE Aquitaine Poitou-Charentes +600, CE Côte d'Azur +600), tous les autres ayant accordé 1000 euros, soit 400 euros de plus. À noter que rien dans les résultats économiques des Caisses d'épargne ne justifie de tels écarts. La CEGEE, par exemple, avec ses 102 millions de bénéfice en 2021 n'a pas à rougir de ses performances. Seuls ses dirigeants ont à rougir de leur radinerie.

TÉLÉTRAVAIL ACCESSIBLE À TOUS

La problématique du télétravail a explosé avec le COVID. La demande est forte, et deviendra encore plus forte en cette période de poussée inflationniste. Le travail à distance, en effet, s'il est pratiqué intelligemment, est source d'économies aussi bien pour les salariés que pour les entreprises. Ces dernières sont freinées par la crainte de ne pas avoir la main sur les salariés, de les payer, comme on l'a trop souvent entendu pour qu'ils se « prélassent sur leur canapé ». Ce fantasme est malheureusement partagé par une partie du corps managérial. Mais les

entreprises ont également vu très vite certains avantages de ce maintien à domicile. Elles sont de plus en plus nombreuses à pratiquer le *Flex office*, cette technique qui consiste à prévoir moins de postes de travail qu'il n'y a de salariés, faisant ainsi de considérables économies en matière immobilière. Et puis les préventions quant à la qualité de travail se sont effacées : à distance on s'organise différemment mais on travaille aussi efficacement. Quant aux salariés, il est évident que si l'on peut rester chez soi deux ou trois jours par semaine, on économise du

carburant au moment où il est devenu hors de prix, on bénéficie d'une meilleure organisation de sa vie. Dans nos Caisses d'épargne la problématique est simple et inchangée : il faut du télétravail. Pas à 100 % bien sûr. Revenir en *présentiel* deux ou trois jours par semaine est nécessaire : pour le lien social, pour l'inventivité et l'efficacité liées au travail en commun. Mais il faut du télétravail *pour tous*. Et là, malheureusement, nous avons encore beaucoup de progrès à faire pour que les collègues en front de vente soient traités équitablement par rapport à ceux qui travaillent dans les sièges.

LES BANQUES DOIVENT ÊTRE MISES AU PAS !

C'est ainsi que l'on pourrait résumer l'adresse au Gouvernement de l'association de défense des consommateurs UFC-Que choisir. Qu'est-ce qui a pu justifier un tel coup de gueule ?

C'est le constat que les frais d'incidents bancaires sont nettement plus élevés en France que dans les autres pays européens qui a ulcéré cette association. Elle en a largement fait état dans un communiqué du 7 juin, abondamment repris par la presse.

FAUT BIEN QU'ON VIVE MA BONNE DAME...

Et on ne parle pas de sommes dérisoires puisque, selon ses estimations, c'est une « scandaleuse ponction bancaire de 1,8 milliard d'euros sur le budget des consommateurs » qui serait ainsi réalisée. En outre, sur les frais d'incidents, la marge des banques françaises est évaluée à cette occasion à 86 %, ce qui n'est pas fait pour calmer les esprits, d'autant que le jeu de la concurrence semble totalement inefficace en la matière. UFC-Que choisir illustre son propos en soulignant que les frais de rejets seraient systématiquement portés au plafond de 20 € par l'ensemble des acteurs bancaires, et que la commission dite « d'intervention » tarifée 8 €, est d'une durée moyenne inférieure à

1,5 minute. Dans une telle configuration il est assez aisé de s'en remettre à un basique calcul arithmétique pour établir un taux horaire de l'ordre... de 320 € ! C'est, croyez-le sur parole, assez éloigné du niveau de rémunération des salariés ayant en charge ladite « intervention », et ce malgré les efforts réitérés des organisations syndicales lors des négociations annuelles où se traitent généralement les grilles salariales !

LE BONNET D'ÂNE POUR L'ÉCUREUIL ?

Enfonçant le clou, cette association indique avoir relevé que les frais de rejet sont en France 17 fois plus élevés qu'en Allemagne, 8 fois plus qu'en Italie et 3 fois plus qu'en Belgique...

Et, parce qu'il faut bien remettre le bonnet d'âne à l'un de ces groupes bancaires, mauvais élèves de la classe européenne, devinez qui se distingue ? Et bien c'est le groupe BPCE qui s'illustre de la pire des façons puisque, selon le communiqué d'UFC-Que choisir « Une banque sur quatre (24 %), toutes membres du groupe BPCE, ne



trouve rien de mieux que d'alourdir la note en adressant à ses clients une lettre d'information à 10,70 € en moyenne ! » Nul doute que cette chère « information », à destination d'une clientèle déjà en difficultés, poursuit un objectif pédagogique, déclinaison originale du mantra « Vous être utile ! »... Toujours dans ce communiqué, on peut lire : « Dès lors que la concurrence ne fonctionne pas, les pouvoirs publics sont, selon nous, légitimes pour intervenir et réguler le marché ». Et si ces pouvoirs publics n'y avaient pas songé, inutile de préciser que se faire prendre ainsi, les doigts dans le pot de confiture, confère au monde bancaire une position idéale pour recevoir une volée de bois vert et sans doute quelques tours de vis supplémentaires à l'occasion de la future « loi contre la vie chère » annoncée « *Urbi et orbi* »... Qui s'en plaindra, hormis bien sûr les salariés du secteur qui seront encore plus pressurés qu'ils ne le sont aujourd'hui ?

Bernard Charrier

LES TRIBULATIONS DU BITCOIN

Adulé par les uns, proscrit par d'autres, le Bitcoin, à l'épreuve de la guerre en Ukraine, semble avoir révélé sa véritable nature spéculative. Et le dévissage semble vertigineux...

La cryptomonnaie a pris une place significative dans l'épargne des Français, 8 % d'entre eux ayant déjà investi dans ces actifs. Si le grand public est encore peu au fait de ce type de monnaie, l'une d'entre elles, le Bitcoin, s'installe ostensiblement dans le paysage financier.

Cette notoriété est surtout le fait d'une sorte de fantasme envers cette monnaie tantôt louée, mais aussi présentée comme porteuse de tous les dangers pour le système financier. Cette réputation est surtout alimentée par les fabuleuses variations de cours

qui jalonnent sa courte histoire. Le Bitcoin, né en 2009, était évalué à environ 20 000 \$ en 2017, puis 19 000 \$ en 2019 pour bondir à 69 000 \$ en décembre 2021 avant de chuter à moins de 20 000 \$ en juin 2022, soit une baisse de 56 % depuis le début de l'année 2022 ! Qu'en sera-t-il dans l'espace de temps qui sépare la rédaction de ces lignes et celui de sa lecture ???

PAS DE MONNAIE MIRACULEUSE

Les spécialistes de la finance expliquent que, malgré un fonctionnement indépendant et décentralisé, le Bitcoin



n'échappe pas aux aléas des politiques financières ou des soubresauts du monde, telle la guerre en Ukraine.

À la veille de l'invasion russe de l'Ukraine, les aficionados du Bitcoin avaient annoncé l'envol de son cours. La prophétie ne s'est pas réalisée, le Bitcoin n'a pas été consacré comme monnaie de paiement ni comme réserve

par rapport à l'or, considéré comme la valeur refuge par excellence. Depuis début mars, la cryptomonnaie n'a cessé de baisser tandis que l'or était à la hausse. Pour ce qui est de l'utilisation comme monnaie de substitution, là aussi le Bitcoin semble présenter peu d'intérêt. Pour ce qui est de l'utilisation à l'intérieur de l'Ukraine, la faible détention de cette monnaie (environ 10 % de la population) et l'absence de structures d'échange ont montré les limites de la chose.

De même, les particularités d'une monnaie immatérielle, pour les candidats à l'émigration, n'offrent en fait pas d'intérêts supplémentaires par rapport aux comptes ouverts à l'étranger, avec des risques de fluctuation bien moindres.

OUTIL SPÉCULATIF

À l'exception de l'aide apportée à quelques-uns qui, ayant réussi à temps à convertir leur argent en cryptomonnaies

et qui ont pu les faire s'échapper de leur pays, les cryptomonnaies n'ont donc pas, à cette heure, prouvé qu'elles avaient une très grande importance dans le déroulement des événements liés à cette guerre. Leur fonction majeure apparaît plus que jamais comme un outil spéculatif fortement exposé aux aléas du marché et plus largement de l'effervescence de la planète.

Agathe Prevost

DÉPENDANCE

LE MUR APPROCHE...

En 2050, la démence ne sera plus l'apanage du vieillard grincheux du village qui chante la « Marseillaise » à 7h02 tous les matins, coiffé d'un bicorné ou de l'acariâtre du 5ème étage qui pose des pièges à souris dans l'ascenseur et fait ses courses en pignoir !

L'organisation mondiale de la santé prévoit une flambée de la démence dans le monde. Si l'explosion est la plus forte dans les pays du Maghreb et l'Afrique subsaharienne (+ 367 %), l'Europe n'est pas en reste avec une hausse des cas de 74 % !

Pour la France, nous devons nous attendre à 2,2 millions de cas qui nécessiteront assistance médicale directe et aides sociales.

LE RISQUE EST AVÉRÉ

Si la nouvelle n'a rien d'étonnant au regard du vieillissement global de la population mondiale, passant d'une espérance de vie de 73 à 77 ans dans les 3 prochaines décennies, les états peinent à mettre en œuvre les mesures préventives et supplétives qui s'imposent. Pourtant, les sommes engagées pour les différents accompagnements (1 200 milliards en 2019) devraient franchir les 2 600 milliards à l'horizon 2030, et près de 9,2 milliards pour la France.

PROTECTION SOCIALE

QUELLES SOLUTIONS ?

Objet de moult discussions, la réponse semble être trouvée en 2020 par la création d'une cinquième branche de la sécurité sociale en charge de l'autonomie, s'ajoutant ainsi aux quatre autres branches : les branches famille, retraite, maladie et accidents du travail.

Si des solutions sont proposées pour la simplification des processus, reste l'épineuse question du financement !

QUELS FINANCEMENTS ?

Le choix semble s'orienter vers une réaffectation d'une partie de la CSG à hauteur de 2,3 milliards, complétée d'une promesse gouvernementale de 1 milliard. Mais clairement cela ne suffira pas au regard de l'enjeu des prochaines décennies.

De plus, la ponction faite sur la CSG viendra forcément en déduction des autres bénéficiaires que sont le chômage et la maladie pour ne citer que ces deux-là.



Il faut néanmoins convenir que la question n'est pas simple et nous renvoie, individuellement comme collectivement, à l'appréciation que nous avons de la solidarité. Sans tomber dans les clichés de financements simplistes, voire fantaisistes, le choix, certes non binaire, qui se pose à nous s'articule entre impôt général via la CSG ou cotisations salariales.

A titre d'exemple, la CSG a l'avantage de répartir l'effort de financement sur l'ensemble de la population, mais alourdit aussi la charge fiscale déjà jugée excessive. L'augmentation des cotisations salariales a pour intérêt de faire participer les employeurs notamment, mais grève encore les salaires nets déjà fortement sollicités. A ce jour les acteurs n'ont pas tranché, chaque choix portant son lot d'avantages et de contraintes.

Philippe Cazeau

QU'EST-CE QUE LA DÉMENCE ?

C'est l'ensemble des pathologies qui apparaissent progressivement avec l'âge et entraînent une perte d'autonomie :

- Troubles de la mémoire (Alzheimer notamment),
- Dégradation des fonctions cognitives (langage, orientation, etc.)
- Suite d'AVC.

Les facteurs déclenchants sont pluriels. Le vieillissement naturel est déterminant dans le processus mais pas seulement ! Exposition à la pollution, dépression, isolement social, perte de l'audition et mauvaise hygiène de vie sont autant d'accélérateurs.

SOLVABILITÉ ET BONNE GESTION AU MENU

Après deux ans d'Assemblées Générales à distance, ce fut un grand plaisir de se retrouver physiquement à Lyon. La CERA, qui avait maintenu son invitation deux fois repoussée du fait de la pandémie, a bien fait les choses en accueillant les participants dans son siège de l'emblématique Tour Inn City.

CAISSE GÉNÉRALE DE PRÉVOYANCE

Le président a d'abord remercié les équipes d'EPS pour leur implication qui a permis d'assurer dans cette période difficile la continuité du service. Adaptations réglementaires, lutte contre le blanchiment, le financement du terrorisme et la déshérence occupèrent largement les instances depuis notre dernière AG. Ce dernier point fut et reste l'objet d'un travail de fond de fiabilisation des données, travail remarqué favorablement par le régulateur. Le Conseil d'Administration (CA), en lien étroit avec celui de la mutuelle, s'est aussi très largement impliqué dans les travaux préparatoires à la création de la Société de Groupe Assurantiel de Protection Sociale (SGAPS). Fortement souhaitée par le régulateur, cette SGAPS, qui s'assurera des aspects prudentiels et de l'appétence aux risques de la CGP et de la Mutuelle, sera créée le 7 juillet 2022 et se substituera à EPS au 1^{er} janvier 2023.

UNE AG MIXTE QUI A VALIDÉ LES CHOIX DU CA

L'AGO a approuvé les comptes et donné quitus au CA pour sa gestion de l'exercice. L'AGE a approuvé toutes les mesures préparatoires à la création de la SGAPS, a validé les mises à jour des règlements Prévoyance et Retraite Supplémentaire, ainsi que des statuts de la CGP afin d'y incorporer les attributions de la SGAPS.

Le rapport d'activité a mis en évidence le respect de la feuille de route avec des résultats techniques et financiers dans



la moyenne des dernières années, hors événements exceptionnels. Les résultats des régimes Prévoyance et Retraite supplémentaire (RS) sont conformes aux attentes et ont contribué au résultat global 2021 à 36 M€.

UNE POLITIQUE PRUDENTE, PRÉVOYANTE ET ÉQUITABLE

Le CA a poursuivi sa politique de sécurisation des régimes de Maintien de Droits (RMD) et RS impactés par les taux durablement bas. Il a décidé une revalorisation de 0,8% du RMD, des rentes conjoint, orphelin, éducation et des pensions d'invalidité, à compter du 1^{er} juillet.

La CGP affiche en 2021 un ratio de couverture de marge de 305 %, preuve de solvabilité et de bonne gestion.

Conformément à l'alternance entre employeurs et salariés prévue dans les textes, Guillaume Iserantant a succédé à Philippe Bergamo à la présidence de la CGP, ce dernier succédant à Claudio Kernel à celle d'EPS.

Le premier président de la SGAPS sera issu de la délégation des salariés. Il est remarquable de noter que, dans le domaine de la protection sociale, les éventuelles divergences entre les délégations et entre les différentes sensibilités s'effacent le plus souvent devant l'intérêt général et se traitent toujours dans un climat apaisé.

BPCE MUTUELLE

L'HEURE DU RENOUVELLEMENT

Le renouvellement récent de la moitié des sièges a vu l'arrivée de nouveaux délégués. L'occasion pour eux de découvrir le fonctionnement de la gouvernance de notre mutuelle et les nombreux dossiers en cours. Renouvellement aussi au sein de la direction générale, Éric Lelay, historique Directeur général de la structure, a passé la main à son « bras droit », Frédéric Bourg, pour une retraite bien méritée.

PROTECTION SOCIALE



UNE PÉRIODE DIFFICILE À DÉCRYPTER

Au cours de l'AG, il aura été beaucoup question des dérives de coûts. Faire la part des choses dans l'augmentation des frais de santé entre le conjoncturel (la pandémie et ses conséquences), et le structurel (le coût notamment du 100% Santé mis en place par le gouvernement). Nous savons que si la Covid19 a eu des conséquences sur les finances des complémentaires santé en 2021 (effet rattrapage de soins), le coût de la santé va durablement augmenter et il met dès à présent sous tension les équilibres des contrats.

S'ADAPTER ET INNOVER

On peut se féliciter de notre capacité d'adaptation dans un contexte réglementaire toujours évolutif. Et face à un environnement économique incertain, nous affichons une solidité financière non remise en cause. Pour autant, pour continuer de servir au mieux les adhérents, de proposer de nouveaux services et d'enrichir nos prestations, nous devons faire évoluer notre modèle économique. C'est tout l'enjeu de la réflexion actuelle qui aboutira à un nouveau Plan stratégique. Nous pouvons dès à présent annoncer des innovations, notamment dans la prise en charge de la santé mentale dont les besoins ont explosé ces derniers mois.

UNE RELATION PRIVILÉGIÉE

Enfin il convient de réaffirmer la volonté de vos représentants du Syndicat Unifié-Unsa, qui président aux destinées de notre mutuelle, de vous servir au mieux au quotidien. Et nous sommes fiers d'avoir obtenu le renouvellement de la Certification AFNOR « Relation Client », seule Complémentaire santé dans ce cas. Nous ne comptons pas nous arrêter en si bon chemin !

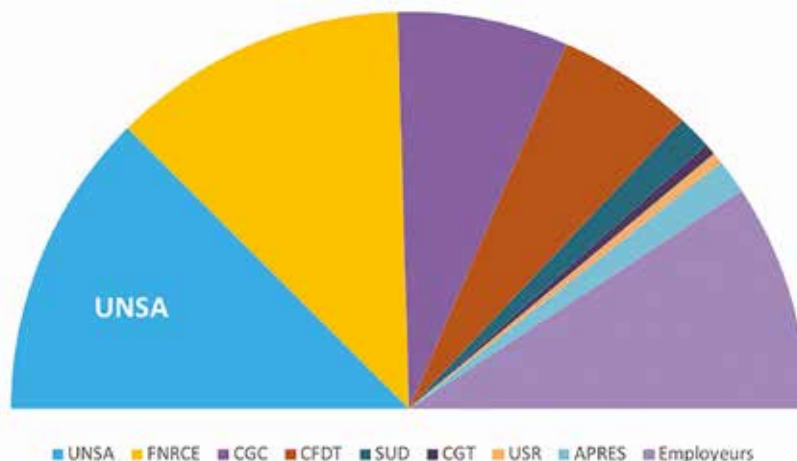
Les élus SU-UNSA aux CA de la CGP, d'EPS et de BPCE Mutuelle

BPCE MUTUELLE : 50% DES DÉLÉGUÉS RENOUVELÉS

Le renouvellement au printemps dernier de la moitié des délégués élus en 2019 aboutit à une nouvelle composition de l'AG de notre mutuelle. Si l'intégration depuis la précédente AG, dans le périmètre de BPCE Mutuelle, de plus de 8000 nouveaux adhérents de la Communauté BPCE contribue à l'arrivée de 20 délégués supplémentaires pour atteindre un total de 216, les grands équilibres sont maintenus. L'UNSA reste la première délégation pour les actifs comme l'est la Fédération Nationale des Retraités des Caisses d'Épargne pour les contrats ASV. Merci pour la confiance renouvelée aux élus UNSA en charge de la gestion de notre mutuelle et à son président Hervé Tillard.

Jean-David Camus

NOUVELLE ASSEMBLÉE GÉNÉRALE BPCE MUTUELLE



ÉCHOS DU GROUPE

CAISSE D'ÉPARGNE BRETAGNE PAYS DE LOIRE

LE CLUB DES AS

Quand le benchmark persiste à bas bruit...

On pensait le virus du benchmark éradiqué, lui qui fit des ravages dans les rangs des commerciaux. Mais à la Caisse d'épargne Bretagne Pays de Loire (CEBPL), un variant continue de faire des dégâts ! Son nom : LE CLUB DES AS.

Ce fameux « Club des As » se présente comme un jeu destiné à donner un peu de piquant aux journées des collègues qui, comme on le sait, auraient tendance à s'endormir... tant les objectifs fixés par la direction sont légers.

ALLEZ ZOU, TOUS AU CLUB !

Tout le monde y est inscrit d'office et il n'y a qu'une seule règle : vendre un maximum de produits prioritaires. Peu importe la manière, il n'y a que le résultat qui compte. Petite précision, seuls les directeurs d'agence ont accès au classement : outre la méthode on peut saluer la transparence...

Les « meilleurs » ont droit à un déjeuner de travail avec la direction commerciale : mazette !

Mais ils sont surtout censés voir leur carrière décoller (du moins est-ce le discours tenu par leur manager). Tout le monde est classé, même ceux qui ne partagent ni l'objectif ni la méthode. Et ceux qui sont mal classés n'ont en revanche pas intérêt à vouloir évoluer ou

simplement changer d'agence car mauvais classement signifie mauvais tout court.

INJONCTIONS CONTRADICTOIRES

Et si votre conception du métier s'appuie sur une approche globale et respectueuse du client (ainsi que le prône par ailleurs la direction qui n'en est pas à une contradiction près) ? Et si vous pensez que le taux de satisfaction de notre clientèle, l'un des plus mauvais du groupe Caisse d'Épargne n'en sortira pas grandi ? Alors vous passez des nuits blanches, vous arrivez à l'agence la boule au ventre et vous essayez de faire, tant bien que mal, un métier qui s'éloigne inexorablement de vos valeurs et de vos aspirations. Vous pouvez bien sûr démissionner, ce qui arrive de plus en plus souvent, parfois même à quelques encablures de la retraite. C'est ainsi que l'on quitte le « Club des As » pour le « Club des Ex » dont les rangs ne cessent de croître !

OUI CHÈRE CLIENTE, MA CONCEPTION DU MÉTIER N'EST PAS RESPECTUEUSE À VOTRE ÉGARD, MAIS C'EST LA SEULE FAÇON DE FAIRE DÉCOLLER MA CARRIÈRE !...



DÉNI HYPOCRITE

Et quand vos élus demandent à la direction si tout cela, en plus de générer du mal-être, est bien légal, ce dont ils doutent, la « réponse » est particulièrement évasive, embarrassée, voire hors sujet. Pensant s'être mal exprimés, ils reposent la question le mois suivant, avec des mots plus simples. Et bien la réponse demeure la même !

Alors, à quand le vaccin contre la « bâtonnite » et ses dérivés ?

Arnaud le Pogam

LE DROIT D'ALERTE : À UTILISER BON ESCIENT !

Les membres du CSE ont capacité à déclencher un droit d'alerte lorsqu'ils ont connaissance d'informations ou de faits préoccupants pouvant présenter un danger grave et imminent. Mais cette procédure n'est pas anodine et la banaliser serait contre-productif.

Diverses causes peuvent justifier un droit d'alerte, telles que :

- l'atteinte aux droits des personnes comme le harcèlement moral par exemple,
- une situation de danger grave et imminent. Le membre du CSE doit en informer l'employeur en précisant les postes de travail concernés et la nature du danger,
- des faits de nature à affecter de manière préoccupante la situation économique ou sociale de l'entreprise ; il s'agit alors d'un droit d'alerte économique ou droit d'alerte sociale auquel l'employeur doit fournir des explications.

Il ne s'agit donc pas d'un outil anodin car il déclenche une enquête conjointe entre le lanceur d'alerte et l'employeur. Si les conclusions des protagonistes diffèrent, le dossier est ensuite présenté en réunion aux élus du CSE pour qu'ils rendent leur avis et si les avis divergent toujours, le juge du Conseil des prud'hommes peut être saisi en référé. Aussi il convient de l'utiliser à bon escient : utilise-t-on un marteau pour écraser une mouche ?

DE LA NÉGOCIATION...

Lorsqu'un élu du SU-UNSA a connaissance d'une situation difficile, sa première réaction est d'échanger avec les collègues concernés pour vérifier la réalité des faits et bien comprendre le contexte, afin de rechercher les solutions les plus adaptées. S'il faut aller au-delà, toujours en accord avec les collègues concernés, il intervient discrètement auprès de la hiérarchie voire de la DRH. Cette recherche de solution amiable et de concertation permet de résoudre la plupart des cas. C'est non seulement rapide et efficace mais également indolore pour les egos concernés. Bien sûr, on ne clairot pas sur tous les toits que l'on est intervenu pour régler une situation difficile mais le problème est réglé, sans un clapotis, et c'est bien là l'essentiel : le job est fait et proprement, c'est-à-dire en préservant avant tout l'intérêt du collègue.

... AU TRÉPIGNEMENT !

Il est une autre façon de procéder où nulle finesse n'est requise. On avance alors à grand bruit en criant bien haut « qu'on va voir ce qu'on va voir » et que l'interlocuteur ciblé va devoir « manger son chapeau ». La situation se tend, les positions se crispent, le dialogue est rompu et tout capote dans un raidissement généralisé qui conduit souvent le demandeur à renoncer, affolé de constater la fureur et le bruit dont il s'estime la cause. Celui-là n'est pas près de saisir à nouveau un élu du personnel ; à l'avenir, il souffrira en silence...

Ces gesticulations inefficaces se placent aux antipodes de la conception que nous avons de notre rôle. Bien sûr il faut parfois taper du poing sur la table, mais c'est bien moins souvent nécessaire que certains l'imaginent puisque la raison même de la négociation est d'éviter l'affrontement qui demeure le recours ultime, le constat d'échec du dialogue social.

ÉVITER LA BALLE DANS LE PIED

Alors, lorsque nous voyons des organisations syndicales brandir chaque matin ou presque un nouveau droit d'alerte, dont certains, présentés en CSE, ne recueillent même pas le soutien de leurs propres représentants, il y a de quoi s'interroger : quel est le but réellement poursuivi ? Y a-t-il une stratégie sous-jacente ? À nos yeux, c'est perdre le sens commun que d'utiliser à tort et à travers

cet outil en le galvaudant. Ce faisant, et outre la banalisation d'une procédure qui est pourtant sérieuse, ces organisations déconsidèrent à la fois leur propre action mais, plus grave encore, les faits eux-mêmes qu'elles sont supposées dénoncer.

LA RANCŒUR COMME MOTEUR

Au final ce sont les salariés qui sont les grands perdants de cette attitude déviante née à la fois d'un aveuglement de certains élus aigris, estimant devoir prendre une revanche sur l'entreprise qui les a maltraités, ou d'autres qui n'ont pas bien compris qu'il ne s'agit pas d'une bagarre de rue mais bien de la défense des intérêts des salariés, qu'ils font passer au 2nd plan et qui se retrouvent stigmatisés et sans réelle solution pérenne à la fin de la procédure d'alerte. D'autres élus enfin ont trouvé dans ce systématisme un palliatif à une forme de paresse intellectuelle, évitant ainsi de s'échiner sur la constitution d'un dossier bien étayé, en parfaite relation avec la gravité des situations dénoncées.

Oui, il en va bien de la responsabilité de chaque élu d'utiliser le droit d'alerte à bon escient car la stratégie du trépignement n'a encore jamais fait ses preuves, même en cour de récréation.

Antoine Broage

UNE ALERTE CHAQUE MATIN SINON RIEN !



CONSOMMER, QUOI QU'IL EN COÛTE POUR LA PLANÈTE !

Consommer toujours plus, de tout, n'importe quoi, n'importe comment, jusqu'à l'écoeurement, jusqu'à l'asphyxie de la planète !

« L'économie mondiale continue de consommer plus de cent milliards de tonnes de matériaux par an, dont plus de 90 % deviennent des déchets », estime l'ONG Circle Economy qui prévient : « Avec une population mondiale qui devrait atteindre dix milliards de personnes d'ici à 2050, nos modes de production et de consommation actuels sont hautement insoutenables. »

Et pourtant, le rythme de production et de consommation ne décélère pas. Les Français ont acheté pour 3,7 milliards d'euros de jeux et de jouets en 2021 (+ 5,1 % par rapport à 2020). Dans l'équipement de la maison, 57,3 millions d'appareils de petit électroménager (+ 0,9 %) et 16,6 millions d'appareils de gros électroménager (+ 4,6 %) ont été vendus, en France, en 2021.

Si les individus disent être plutôt conscients de l'existence du problème, les indicateurs relativisent cette lucidité. Ainsi, quand les Français pensent posséder 34 appareils électriques et électroniques par foyer, ils en détiennent en fait 99 en moyenne, dont 6 jamais utilisés. Entre 54 millions et 110 millions de smartphones dorment dans les tiroirs et 2,5 tonnes d'objets en moyenne sont accumulés dans les logements, soit 45 tonnes de matières mobilisées pour les fabriquer.

ABONDANCE DE BIENS....

Cette fièvre acheteuse s'exprime aussi sur Internet, aggravant ainsi le changement climatique. Avec quinze équipements en moyenne par personne, contre huit pour la population mondiale, les Français sont particulièrement concernés par ce point.

La désescalade n'est cependant pas à l'ordre du jour car elle se heurte aux normes sociales et au choix de croissance, donc de consommation. Certains avancent aussi des arguments culturels

qui pèsent sur les comportements de consommation. Le proverbe « Abondance de biens ne nuit pas » n'a-t-il pas été entendu de génération en génération ? Certains sociologues enfoncent le clou, à l'instar de Patrice Duchemin qui explique que « consommer c'est vivre, faire ses courses c'est exister ». Selon lui, la consommation est le meilleur antidépresseur ! Autant d'encouragements à poursuivre cette fuite en avant !

15 000 STIMULI PAR JOUR

Le chemin de la remise en question risque donc d'être long. Selon l'association *Résistance à l'agression publicitaire* : « Chaque personne reçoit en moyenne journalière entre 1000 et 2000 messages publicitaires. En ajoutant les stimuli commerciaux (enseignes de magasin, marques...) on arrive à 15 000 stimuli commerciaux par jour ». On ne cesse d'innover pour toujours plus consommer. Les achats sont maintenant facilités par les systèmes d'abonnement à des produits et services et la réduction des délais de livraison (Amazon, quick commerce). La facilitation de l'acte de consommer est présentée comme une forme de confort, voire de luxe accessible à tous.

En parallèle, le Web a modernisé l'achat de biens d'occasion et créé de gros acteurs sur le marché de la seconde main : *Vinted, Recommerce, Back Market...*

Mais ce vernis mieux-disant cache un véritable business qui a conduit de grandes enseignes de vente de produits neufs (Ikea, Apple, Decathlon...) à se développer sur le marché de l'occasion. Ces démarches, faussement bienveillantes, ont pour effet d'inciter à la surconsommation. La terminologie



a d'ailleurs été corrigée, on ne parle plus d'occasion mais de vintage ou de seconde main. L'achat d'occasion pouvant être considéré comme la conséquence de manque de moyens d'acheter du neuf, alors que l'achat vintage serait le fait d'un consommateur malin, voire snob et donc plus positif.

RECYCLER L'EXISTANT

Il y a une impérieuse nécessité de prendre à bras le corps le sujet de la consommation qui contribue largement à la détérioration de nos espaces de vie. L'adhésion des citoyens-consommateurs est indispensable et commande donc une prise en considération qui exclue de fait les solutions radicales (décroissance) et les pseudo-solutions qui ne changent rien sur le fond. La situation commande la réorientation (recyclage, réutilisation, réhabilitation) de la masse de biens existants. La fin annoncée du moteur thermique pour lui substituer le moteur électrique est à cet égard une mesure très discutable en ce sens qu'elle fait l'impasse sur le potentiel de transformation du parc automobile existant, pour lequel des solutions de reconversion existent. La même logique vaut pour le secteur du logement qui continue de promouvoir la construction neuve (environ 500 000/an) au lieu de diriger les efforts vers la rénovation du parc qui compte huit millions de passoires thermiques.

Serge Huber

CAISSE D'ÉPARGNE NORMANDIE

BIENVENUE DANS LE MONDE D'APRÈS !

Tous vendeurs, tous semblables et surtout... tous au garde à vous ! Sinon gare à vous !

Exit les conseillers, place aux vendeurs !

Le mot d'ordre aujourd'hui en Caisse d'épargne Normandie c'est : « *Vendez ce que l'on vous demande de vendre !* » Vous n'êtes pas suffisamment formé pour délivrer une information de qualité ? ...Pas de souci puisque vous ne serez sans doute plus en poste à l'heure des réclamations...

Entre un planning hyper précis à respecter, le nombre de rendez-vous hebdomadaires obligatoires sur chaque item, les réunions, briefs et débriefs incessants et séances de phoning imposées à tire larigot, vous n'avez pas votre mot à dire !

MÉRITER L'ACCÈS !

Les résistants fuient de toutes parts mal à l'aise avec ce nouveau mode de management.

Vos clients doivent montrer patte blanche à votre porte pour pouvoir entrer. C'est-à-dire avoir une bonne raison de venir, et par bonne raison il faut entendre : faire des affaires... Si c'est la semaine du crédit ou des assurances... pas de rendez-vous pour autre chose. Si c'est la fête de l'IARD, tous à vos devis !

VACHE À LAIT ?

On vous appelle **collaborateurs** mais comment nomme-t-on vos clients ?

Vos clients qui ne doivent pas trop vous déranger car votre temps c'est de l'argent, vos clients à qui vous attribuez automatiquement une carte à débit

différé et à qui vous augmentez le découvert sans demander leur avis... pour leur bien et surtout pour le vôtre... Vos clients ? Enfin non : vos acheteurs... Bien sûr vous direz qu'ils sont prisonniers, comme vous, du monde bancaire tout entier et que ce n'est pas de votre faute... Encore une fois on ne vous demande que de **collaborer**...

PLUS DE LIBRE ARBITRE : VRAIMENT ?

Ainsi, vous n'auriez pas votre mot à dire ? Détrompez-vous, il vous reste quand-même votre liberté d'esprit et de conseil !

Isabelle ROGER-CAHOURS
Représentante Syndicale au CSE



organe d'expression syndicale
emblématique du



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

Dans chaque numéro, retrouvez :

- l'Edito 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,

EN NORMANDIE ON PARTAGE... MAIS PAS TROP.

La consultation du Comité Social et économique (CSE) sur la politique sociale de l'entreprise est un rendez-vous important dans ce qu'il permet de mettre en lumière ce que l'employeur pingre voudrait bien souvent cacher sous le tapis.

À la Caisse d'épargne Normandie, le constat est édifiant...

Le 28 avril, le CSE était consulté sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi. Cela s'inscrivait dans la suite logique de l'information qui lui avait été délivrée 2 mois plus tôt.

UN RAPPORT D'EXPERT ACCABLANT

Sur la base d'informations et d'extractions du bilan social produit par la direction, le cabinet indépendant, mandaté par les élus, a fourni un rapport accablant pour la CEN. Extraits :

- Un turn-over (source de désorganisation pour les équipes) plus élevé de 5 points par rapport à la moyenne des autres Caisses d'épargne ;
- Un taux de rotation des effectifs comparable à la CEIDF alors qu'elles interviennent sur des bassins d'emplois totalement différents ;
- 24,7 % des embauches de l'année 2021 ne dépassent pas la période d'essai.
- Un nombre record de démissions ;
- Une rémunération moyenne de l'effectif permanent en 2020 (toutes catégories confondues) se situant à hauteur de 39 629 euros contre 41 242 euros pour la branche Caisse d'épargne.
- 9^{ème} sur 15 en rémunération moyenne ;
- 10^{ème} sur 15 en montant intéressement/ participation (moyenne) ;
- 15^{ème} sur 15 en termes de distribution de résultat en épargne salariale.

Tout ceci expliquant la place de 2^{ème} sur 15 en rentabilité moyenne par ETP !

RAME, RAME, RAMEZ...

Bref, en CEN, malgré le manque d'effectif dans le réseau et les fonctions supports, on bosse dur, comme partout ailleurs, quoi qu'il en coûte aux conditions de travail et à la santé de salariés... qui par ailleurs ne voient rien venir.

Si les salariés doivent se contenter de la peau, des noyaux et des pépins, la chair bien juteuse des fruits échoit aux membres du directoire. Illustration :

- Augmentations de 5 % à 12 % (0,80 % pour les salariés) avec le bienveillant aval du COS tout entier !
- Une part variable (selon nos sources) frisant les 80 % pour le président du directoire quand c'est 18 % maximum pour le réseau.

Les élus du Syndicat Unifié-Unsa ont interpellé la direction sur ces sujets mais pas de réaction tangible sauf à contester les chiffres du cabinet d'expertise, chiffres qu'elle leur a pourtant communiqués elle-même.

Alors, bien sûr, on nous oppose une part variable récurrente qui vient compléter les revenus des salariés mais en omettant de préciser qu'elle reste très aléatoire, voire insignifiante pour certains.

Bref, comme dans une célèbre émission de télé-réalité : battez-vous mais à la fin il n'en restera qu'un.

Dominique Lainé



- 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 !

CAISSE D'ÉPARGNE GRAND EST EUROPE

TÉMOIGNAGE ACCABLANT SUR LE FRONT DE VENTE

« Comme convenu, je te contacte pour te faire part de la situation difficile que je traverse sur le plan de ma santé depuis plusieurs mois, suite à des souffrances que j'ai vécues au sein de l'agence où je suis affectée ».

C'est par ces mots qu'une collègue de CEGEE introduit un témoignage qu'elle livre à son délégué syndical SU-UNSA. Et de poursuivre en précisant qu'elle est en arrêt depuis plus de 3 mois et se trouve toujours dans l'incapacité de reprendre le travail au vu de son état de santé.

« En effet j'ai malheureusement sombré progressivement dans une dépression très sévère, liée à de très mauvaises conditions de travail qui se sont fortement dégradées ces 3 dernières années ». Avant de rentrer dans la description de sa situation, elle exprime la difficulté douloureuse à mettre par écrit les souffrances endurées, « ça me fait revivre ces traumatismes et me déclenche encore et toujours ces mêmes angoisses ».

ÇA AVAIT POURTANT BIEN COMMENCÉ

Affichant 15 ans d'ancienneté, notre collègue évoque l'épanouissement qu'elle a connu dans son travail jusqu'au début de ses soucis. Si elle reconnaît des hauts et des bas dans son parcours professionnel, elle a toujours été une employée très dévouée et investie comme en témoignent ses entretiens individuels et bilans professionnels, ceci quelle que soit sa direction d'agence.

« Seulement, ces trois dernières années ont été très éprouvantes, pour ne pas dire un calvaire, et progressivement j'ai fini par sombrer dans un engrenage, un cercle vicieux, et c'est ce qui me plongera en début d'année dans un burnout, l'épuisement professionnel ».



SOUS-EFFECTIF CRIANT

En 2015 elle intègre une agence de 7 personnes qui obtient d'excellents résultats, remporte de nombreux challenges. Au fil du temps l'effectif se réduit mais l'investissement de l'équipe encore en place permet de maintenir un niveau d'activité satisfaisant. Jusqu'en 2019 où elles se retrouvent à 2 GC et le DA pour assurer le fonctionnement de cette agence de 7 au départ !

« Du jour au lendemain mon collègue GC et moi devons nous consacrer à 100% au fonctionnement de l'agence : gestion des fonds, commandes clients, automates, gestion de l'accueil, des appels, des mails, des réclamations... en plus de notre travail de GC, nos portefeuilles, les objectifs et tout ce que cela implique. »

SOUFFRANCE ET SACRIFICE

Ces collègues signaleront à plusieurs reprises à leur DIR-CO leur état d'épuisement, qu'ils n'y arrivaient plus, qu'il était anormal de les bombarder de challenges, d'objectifs disproportionnés impossibles à atteindre compte tenu de la surcharge de travail et du sous-effectif non pris en compte... avec en corollaire une vie privée sacrifiée, des heures supplémentaires jamais déclarées, tout cela pour minimiser la casse.

« La DIR-CO nous tenait le discours qu'ils étaient conscients de la difficulté, qu'ils comptaient sur notre dévouement mais que c'était un mauvais cap à passer et qu'ils allaient tout faire pour renforcer l'équipe au niveau RH et revenir à une situation normale ».

Ces paroles resteront sans effet et l'agence se retrouvera avec les 2 seuls GC suite au départ soudain du DA... non remplacé.

« C'EST L'ENTREPRISE D'ABORD ! »

« Progressivement je me suis laissée aspirer par ce cercle vicieux : une tension permanente, une surcharge de travail continue pour surcompenser les effectifs manquants et une pression commerciale non-stop. Forcément les résultats commerciaux sont en berne ! Comment 2 personnes peuvent-elles gérer le travail de 7 quelques années plus tôt ? »

Aux difficultés à poser les congés, la réponse reçue est cinglante « c'est l'entreprise d'abord ! »

Arrive décembre 2021... « J'ai très mal vécu ce que je qualifie non pas de pression commerciale mais de harcèlement, matraquage, intimidations. On subit un harcèlement journalier exigeant que l'on vende des GAV pour déclencher du sur-commissionnement. On recevait tous les jours de la DIR-CO et son équipe des emails en gros caractères, en majuscule, en gras, en rouge, en surligné, des classements des agences qui avaient produit mieux que d'autres et de celles qui osaient être à zéro, avec des messages menaçants du genre : il sera inacceptable, il n'est pas envisageable... comme si nous allions être jugés ! »

LAVAGE DE CERVEAU

Les mauvais élèves en matière de GAV sont pointés du doigt tous les jours sur des listes publiées avec la

RÉMUNÉRATIONS : UNE VOIE A ÉTÉ OUVERTE !

La Négociation Annuelle Obligatoire 2021 de la Caisse d'épargne Rhône Alpes s'est conclue sur un accord qu'on peut qualifier de novateur, car répondant partiellement à une très ancienne revendication du Syndicat Unifié-Unsa...

Novateur, cet accord l'est effectivement dans ce qu'il permet l'intégration d'une partie de la rémunération variable dans le salaire fixe de l'ensemble des salariés de la CERA.

RÉDUIRE L'ALÉATOIRE : UNE VOIE POUR ATTIRER ET RETENIR

Nous évoquons dans l'article de « une » (page 4) ces périodes passées où, dans nos entreprises, la rémunération était plus uniforme, plus réglementée, comportant une part de récompense de l'ancienneté. Il n'y avait pas à l'époque de « part variable ». Depuis plus de vingt ans, l'individualisation des rémunérations s'est imposée, récompensant, avec plus ou moins de justice, la « performance ». À la CERA, le poids de ces éléments (PV et intéressement) correspondait, en fonction des métiers et des classifications, de 20 à 30% des rémunérations annuelles.

La direction de la CERA, par cet accord, revient, au moins partiellement, sur cette philosophie de rémunérations. Elle le fait, n'en doutons pas, grâce au travail de pression et de conviction des syndicats, le Syndicat Unifié-Unsa en tête. Mais pas seulement. Elle tire aussi les leçons des difficultés de plus en plus prégnantes liées à ce système, dans une période inflationniste marquée d'incertitudes sur l'avenir.

PILOTAGE OU BIDOUILLAGE ?

D'abord, les critères d'obtention de la part variable pouvaient évoluer au cours d'un exercice, sans concertation,

rendant presque illisible le mode de calcul. Les critères, trop souvent hors d'atteinte, pouvaient faire baisser les bras. Les directions se livraient alors à de savants rééquilibrages afin qu'une grande majorité puisse toucher quelque chose et faire en sorte que ceux qui restaient sur le bord de la route soient en nombre limité. Ces derniers devaient néanmoins être punis de leur supposé « manque de pugnacité », et cela sans jamais bien sûr remettre en cause les conditions d'organisation et de charge de travail ou de ressources qui auraient pu expliquer la non-atteinte des objectifs fixés. Ce faisant, le principe de la part variable perdait beaucoup de sa prétendue équité. Ce n'est pourtant pas la raison principale du revirement partiel de la direction de la CERA.

RÉPONSE DOUBLE

L'accord prévoit de réintroduire, pour tous, **5 points du potentiel de la part variable** dans le fixe avec un minimum annuel de 1 800 €, le tout accompagné de la revalorisation des minima de rémunération pour les classifications allant de D à G. Il répond ainsi à la problématique de la perte de pouvoir d'achat à un coût dans le fond supportable pour l'entreprise. En effet 5 % de potentiel sont ainsi sécurisés.

Par ailleurs, il est à noter que 2,5 % de la part variable seront versés sous forme de prime dès le salaire de juillet pour tenir compte des 6 premiers mois écoulés de l'année 2022. En 2023 la nouvelle PV calculée sera versée sur toute l'année.

Enfin, les NAO ayant débuté tardivement à la CERA, les négociateurs ont obtenu un supplément d'intéressement de 600 € nets pour tous, car hors délai réglementaire pour obtenir une prime dite « Macron » (prime PEPA).

Espérons que d'autres entreprises de la branche s'inspireront de ces mesures, car il y a urgence...

Philippe Donvito

mention « mettent la CE en difficulté ». « On nous culpabilise, on subit un véritable lavage de cerveau. Tous les jours on doit se connecter à de multiples audios improvisés pour lesquelles il faut lâcher tout ce que l'on fait... dans le seul but de se faire réprimander. Et si on tardait, on recevait des appels en direct pour se faire ordonner de rejoindre la réunion improvisée. »

COLÈRE ET CRISE DE NERF

Et trois jours avant Noël dernier, elle reçoit un appel de sa directrice de territoire où elle s'est sentie humiliée, bafouée, considérée comme une moins que rien. « Tout était dans la manière de parler à la façon d'un interrogatoire de police, vous faire sentir coupable pour vous pousser à vendre quoi qu'il arrive. Ce fut la goutte de trop. J'ai rassemblé mes dernières forces pour ne pas exploser en direct, j'ai raccroché, puis sans me contrôler j'ai hurlé de colère, j'étais dans une crise de nerf sans précédent, je me suis effondrée en larmes. »

Notre collègue comprend alors, mais trop tard, qu'elle est allée trop loin dans son engagement pour remplir au mieux sa mission dans un environnement extrêmement dégradé, tant sur la charge de travail que sur les méthodes managériales subies. S'en suit sommeil affecté, cauchemars liés à son travail, suffocations, sensations d'étouffement, crises de nerfs à répétition...

« Et fin janvier 2022, j'ai fait une névralgie faciale très sévère. La douleur m'a vaincue, j'ai dû quitter l'agence en catastrophe tellement les douleurs étaient intenses. Cette nuit-là mon époux a fini par m'emmener aux urgences tellement ma souffrance était insupportable. »

« Mon corps avait lâché, c'était de trop et depuis je suis en arrêt de travail. J'allais vraiment comprendre ce qu'est le burnout » !

Notre collègue, accompagnée par son délégué syndical SU-UNSA, a obtenu une rupture conventionnelle circonstanciée. Il reste maintenant à convaincre l'employeur de la gravité des effets des sous-effectifs, mais aussi de rendre illégales les méthodes de management inqualifiables décrites supra. Rendez-vous est pris dans ce sens.

Jean-David Camus



RECHERCHER DES SOLUTIONS EFFICACES

Victimes d'un « turn-over » non maîtrisé, les Caisses d'épargne rencontrent de vraies difficultés pour recruter et fidéliser les talents. À telle enseigne que certaines invitent leurs salariés à se transformer en « sergents recruteurs » et les appointent à ces fins. Pourtant, rien ne semble émouvoir leurs dirigeants, sourds à ces alertes, alors que des solutions existent.

Le bouche à oreille sur les conditions de travail et de rémunération dans le secteur bancaire et notamment en Caisse d'épargne, fonctionne et il n'est guère élogieux. Au-delà de l'absence de « sens », qui peut être une des causes de perte de motivation, se pose de manière plus générale la question des conditions d'épanouissement au travail. Les confortables résultats financiers des Caisses d'épargne n'exonèrent pas leurs dirigeants d'efforts particuliers sur ces questions. La sécurité de l'emploi et une rémunération aléatoire récompensant la performance ne suffisent pas à satisfaire les salariés et à en obtenir le meilleur.

LES ENJEUX SONT AUTRES

Ni l'augmentation considérable des risques psychosociaux, ni les départs massifs de collègues, qu'ils soient jeunes ou aguerris dans des métiers d'expertise, ne semblent questionner nos dirigeants. Persuadés qu'une fois encore le marché de l'emploi pourvoira aux carences, certains tardent à comprendre que cette époque est désormais révolue.

La performance ne saurait être un objectif que l'on décrète : elle est au contraire la conséquence d'une gestion équilibrée voire éthique de la richesse humaine qui constitue l'essence même des entreprises.

Dans une PME qui ne dispose pas du matelas financier d'entreprises comme les nôtres, ces questions revêtent une notion d'urgence vitale. La survie de l'entreprise elle-même dépendant étroitement de la cohésion d'équipe, elle compense ses moyens limités par une agilité et un véritable investissement sur ces questions.

REBONDIR...

Sans passer exhaustivement en revue les moyens utilisés, nous évoquerons ici la gestion des conflits, emblématique

d'un positionnement dont feraient bien de s'inspirer les grandes entreprises. Les conflits dans le monde du travail sont nombreux, que ce soit à l'intérieur d'une équipe, entre collègues ou entre manager et salariés, voire entre dirigeant et collaborateurs. Ces conflits sont sources de risques psychologiques mais également de procédures judiciaires. Si les grandes entreprises ont les ressources nécessaires pour gérer les aléas judiciaires et leurs conséquences financières, c'est rarement le cas d'une petite entreprise.

Nonobstant le coût, se posent bien d'autres questions pour une PME et notamment celle d'une concurrence parfois internationale où le délai de résolution d'un problème peut être crucial. Il n'est donc pas rare que le dirigeant de PME mette en place des solutions, telle la médiation, pour la résolution de conflits. La médiation présente l'avantage, lorsqu'elle est menée par un professionnel d'expérience garantissant la neutralité, de pouvoir aboutir à la concrétisation

d'une stratégie où les besoins de chaque « médiant » seront respectés et pris en compte. Mettre une médiation à disposition d'un conflit, c'est donner du sens à la prise en compte de la cohésion d'équipe, c'est valoriser l'importance de l'humain et c'est prouver que l'on croit en la richesse que représentent ses salariés.

...OU PAS !

Payer une rupture conventionnelle ou une indemnité de licenciement c'est à la fois simple et basique : à la portée du premier venu. Cela revient à évacuer un problème, certainement pas à en rechercher la résolution. Cela n'offre pas à l'ensemble de la communauté professionnelle de l'entreprise la démonstration de la capacité des dirigeants à prendre en compte l'humain, cela ne contribue donc pas à la création de « sens » et à l'engagement réciproque des protagonistes.

Philippe Donvito



CONGRÈS FÉDÉRATION BASF¹ UNSA 2022

Confiance confirmée au Secrétaire général avec un nouveau bureau directeur

Quel plaisir de se retrouver en présentiel sur le site d'Avignon après ces deux années particulières eu égard à la crise du Covid.

LE MONDE BOUGE

Dominique Corona, secrétaire général-adjoint de l'UNSA, introduit les travaux en revenant sur le contexte de ces 2 dernières années. En premier lieu la guerre en Ukraine malheureusement toujours d'actualité. Cette guerre renforce l'idée qu'une Europe forte est nécessaire afin d'assurer la paix, la sécurité, ainsi que l'indépendance énergétique, alimentaire et industrielle. Il poursuit avec la problématique de la crise Covid qui, au-delà des effets sur la santé des populations, génère une modification de l'organisation du travail notamment avec la poussée du télétravail, contraint durant cette période, et faisant depuis place à des accords pérennes. Cette crise a mis en évidence la faiblesse du tissu industriel pharmaceutique français et a révélé la pauvreté de notre système hospitalier qui a frôlé l'effondrement. Sans oublier la toute première préoccupation de notre pays qu'est le pouvoir d'achat des français. Bien évidemment, le sujet du recul de l'âge de départ à la retraite est venu dans les débats, la réponse de Dominique Corona ne souffrant de la moindre ambiguïté : le recul de l'âge de départ à la retraite est inacceptable et l'UNSA s'y opposera.

Gilles Mondon, secrétaire national de l'UNSA en charge du développement, des élections et des indicateurs, fait un point sur la situation de l'organisation syndicale en général, de la fédération



BASF en particulier, en termes de développement. S'ensuit la présentation du plan de développement *Horizon 2025*, acté au niveau national, qui concerne toutes les structures de l'UNSA.

François-Xavier Jolicard, secrétaire général de la Fédération, présente le traditionnel rapport d'activité pour la période 2019-2021. Il rappelle que ces trois années ont été marquées notamment par la crise des gilets jaunes et celle du Covid. Dans la foulée, les rapports d'activité des diverses branches sont déclinés. Après la présentation des comptes, le quitus au trésorier est voté à l'unanimité.

UN BON ÉQUILIBRE POUR UNE BONNE ANIMATION

François-Xavier Jolicard présente ensuite la nouvelle équipe fédérale dont la désignation est soumise à l'approbation des congressistes. Sa composition a été motivée par le

souhait de renouveler sans déstabiliser, dans un souci de cohésion et tout en trouvant un équilibre entre syndicats et sections, entre Assurances et Banques/Sociétés financières, ainsi qu'entre hommes et femmes.

Le nouveau Bureau fédéral ainsi constitué réunit les indispensables compétences techniques, politiques et juridiques. Il comporte 11 membres sortants et 5 nouveaux, ce qui traduit un réel renouvellement tout en assurant la stabilité. La nouvelle instance élue présente un bon équilibre avec 10 syndicats et 6 sections en respectant les règles de représentation entre Assurances et Banques/Sociétés financières. Ses membres sont répartis sur l'ensemble du territoire.

La feuille de route du nouveau Bureau sera d'animer et d'administrer la Fédération. Il travaillera plus particulièrement sur la communication, la coordination et le contrôle.

Ces trois journées denses et riches en débats et en convivialité s'achèvent par le discours de clôture du secrétaire général réélu, François-Xavier Jolicard, qui félicite les congressistes pour la qualité des travaux réalisés, le tout dans un respect mutuel et à l'image de la fédération.

Pascal Binet-Wasilewski



¹ Banques, Assurances, Sociétés Financières

IL ÉTAIT UNE FOIS, LES ORDONNANCES MACRON...

En septembre 2017 les ordonnances Macron chamboulaient la législation du travail, apportant une réponse favorable aux suppliques réitérées du patronat. Sous couvert d'un renforcement du dialogue social en entreprise, elles ont drastiquement contraint les représentants des salariés en diminuant leur nombre, leurs ressources et la portée réelle de leurs prérogatives.

Rappelons qu'il s'est alors agit de fondre en une seule entité qu'est le Comité Social et Économique (CSE) trois instances représentatives du personnel préexistantes. Ainsi sonnait le glas des Délégués du personnel (DP), interlocuteurs de proximité, du Comité d'entreprise (CE), en charge des aspects économiques de l'entreprise et du développement d'œuvres sociales au profit des salariés et du Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT), particulièrement attaché aux aspects de santé et sécurité, à la protection des salariés et de leurs conditions de travail.

MORTS SUR ORDONNANCE

« Cette transformation radicale permet de faire de la loi non plus un outil de protection des travailleurs, mais, avant tout, un moyen de sécuriser la compétitivité des entreprises ». C'est en ces termes, dans *The Conversation*, qu'un professeur français, détaché des contingences nationales puisqu'il enseigne à l'Université du Québec à Montréal, résume la finalité de ce processus.

David Sanson poursuit en rappelant que, si la volonté affichée de consacrer le dialogue social comme forme légitime des relations sociales en entreprise inspirait les lois Auroux de 1982, les nombreuses réformes législatives qui leur ont succédé ont utilisé ce prétexte en faux nez. Les Lois Fillon en 2004 et Bertrand en 2008 ont ouvert la porte aux possibilités de dérogation aux conventions collectives, prolongées par les lois Rebsamen en 2015 et El Khomri en 2016.

FUNESTE TOUCHE FINALE

On le voit, le mouvement vient de loin. Mais les ordonnances Macron ont des implications d'une ampleur sans précédent : rabotage des indemnités prud'homales, simplification des procédures de licenciement économique, flexibilisation des accords de maintien dans l'emploi mais également instauration de la primauté des accords d'entreprises, y compris lorsqu'ils sont moins favorables,

sur les accords collectifs de branche. Cette inversion de la hiérarchie des normes, comme il convient de l'appeler, a instauré l'individualisation au niveau de l'entreprise de la négociation collective. Entraînant les conséquences que l'on imagine aisément, dans le cadre d'un rapport de force asymétrique, particulièrement dans les petites et moyennes entreprises, entre un patron tout puissant et des représentants du personnel moins nombreux (diminution de plus de 50 %) et moins aguerris à ce type de négociation, pour une charge de travail plus importante et plus technique. Le CSE voit ainsi son délai d'étude des dossiers raccourci tout comme le recours à des experts dont le coût lui incombe désormais pour partie.

CONDAMNATION SANS APPEL

La fragilisation des protections collectives qui en découlent offre aux employeurs des outils supplémentaires d'individualisation et de flexibilisation du travail et des rémunérations, comme le prouvent plusieurs enquêtes de la DARES¹. Et David Sanson de conclure : « Alors que l'esprit de ces réformes tend

à discréditer toute notion de conflits et de subordination, ces évolutions nous invitent ainsi, au contraire, à réfléchir aux manières dont les représentants des salariés peuvent continuer à bâtir un rapport de force favorable à la défense des travailleurs, dans un contexte où l'asymétrie sociale avec leur employeur se trouve renforcée par les nouvelles règles de négociations collectives d'entreprise. » Tout est dit.

MÊME EUX LE DISENT !

Pour les sites gouvernementaux eux-mêmes, s'exprimant sur le bilan « provisoire » des ordonnances de « leur patron », le bilan est, dans un doux euphémisme, qualifié de « mitigé ». On apprend ainsi sur *Vie Publique*² qu'un récent rapport³ examine l'effet de 4 années d'ordonnances Macron sur la transformation du dialogue social. S'abritant prudemment derrière la perturbation pandémique qui aurait ralenti les effets attendus, l'enquête dénombre 49 000 situations de carences dans la création des CSE, puisque 90 000 seulement auraient été créés. Pour ce qui concerne la couverture des salariés par



CADRES ET POUVOIR D'ACHAT

Dans les Caisses d'Épargne, le Salaire Annuel Minimum de Branche (SAMB) du premier niveau des cadres stagne à hauteur de 32 470 € bruts. Et ce n'est pas là le seul aspect négatif à considérer...

Notons ainsi que le salaire médian¹ de cette population se situe, dans notre branche, autour de 50 000 €, alors que le plafond annuel de la Sécurité Sociale (PASS) atteint 41 136 € en 2022.

LE CADRE BANCAL DES CADRES BANCAIRES

De fait, plus d'un tiers des cadres, notamment parmi les plus jeunes, ne bénéficie pas de la cotisation spécifique à leur statut (laquelle débute au-delà du PASS), tandis que la moitié n'en bénéficie que marginalement. Pour mémoire, les cotisations « retraite » sont partagées entre le salarié et l'employeur, qui en assument respectivement 40 % et 60 % de la charge. Elles s'élèvent à 7,87 % (3,15 + 4,72) jusqu'au PASS et à 21,59 % (8,64 + 12,95) au-delà. Ce constat confirme, au travers du prisme de l'encadrement, la faiblesse du niveau des salaires en général mais aussi des perspectives offertes aux nouveaux recrutés. Avec la panne de sens et la détérioration des conditions de travail, ce bas niveau de rémunération est un des facteurs essentiels de désaffection des métiers de la banque.

DOUBLE PEINE

Si la panne de sens, la qualité de vie au travail et les conditions d'exercice (QVCT) alimentent un turnover désormais élevé, la faiblesse des rémunérations et des perspectives d'évolution y contribuent également, tout en constituant, en amont, une forte dissuasion au recrutement. Pré-tendre vouloir revaloriser des métiers en les rémunérant mal relève de l'imposture. Surtout lorsque les métiers concernés se complexifient aux plans de la conformité et de la réglementation, tout en exigeant concomitamment une

COIN DU CADRE

expertise toujours plus pointue, ne serait-ce que pour répondre aux attentes de clients toujours plus exigeants.

LA RESSOURCE HUMAINE, PREMIER FILON DE L'ENTREPRISE

Avec l'accélération brutale de l'inflation, augmenter les premiers niveaux de rémunération relève d'une exigence morale et sociale. Donner des perspectives d'évolution de carrière et de rémunération aux cadres d'aujourd'hui et à ceux en devenir, relève en outre d'une vision stratégique de long terme, d'une volonté de conquête et de développement. Autant d'objectifs incompatibles avec une gestion à la petite semaine, obnubilée par le seul et sacro-saint coefficient d'exploitation (COEX).

Philippe Bergamo

les commissions de CSE en charge de santé et sécurité, elle n'est que de 46 % quand les CHSCT en couvraient 75 %, et la saisine des conseils de prud'hommes s'est effondrée.

INDIVIDUS MALMENÉS

Ces mêmes études constatent piteusement que la fusion des instances, la baisse de moyens et l'élargissement des sujets contribuent à fragiliser l'engagement des élus (surcharge de travail de représentation, difficultés de conciliation du mandat avec l'activité professionnelle, manque d'expertise sur l'ensemble des sujets). Découragement et épuisement professionnel (burnout) de nombreux élus en découlent : certains se mettent en retrait et d'autres démissionnent... Dans de telles conditions, le renouvellement des générations d'élus épuisés ne s'envisage guère : certains s'inquiètent même de l'avoir rendu impossible.

Quant à la dynamique de conclusion des accords que ces ordonnances Macron prétendaient insuffler, nul ne la constate. Les accords, pour la plupart circonstanciels, portent essentiellement sur des prolongations de mandats d'élus (dans l'attente d'un nouveau scrutin), des mises en place de CSE, des primes de pouvoir d'achat (PEPA) ou encore des dispositifs ponctuels liés à la crise Covid. En revanche le secteur ou la progression est remarquable c'est celui des ruptures conventionnelles collectives...

Bref, tout va bien bonnes gens, dormez sur vos deux oreilles et continuez à ne pas vous préoccuper de votre quotidien professionnel, le législateur, inspiré par vos employeurs, s'en occupe pour vous...

Bernard Charrier



² Site produit édité et géré par la Direction de l'Information légale et administrative (DILA) dépendant du Premier Ministre.

³ Rapport de décembre 2021 piloté par France Stratégie, institution rattachée au Premier Ministre

Les élections CSE qui viennent de se dérouler dans les Caisses d'épargne Ile de France et Rhône Alpes ouvrent un nouveau cycle de renouvellement de cette instance dans les 15 Caisses d'épargne. Cela s'étalera jusqu'à janvier 2023.

CAISSE D'ÉPARGNE ILE DE FRANCE

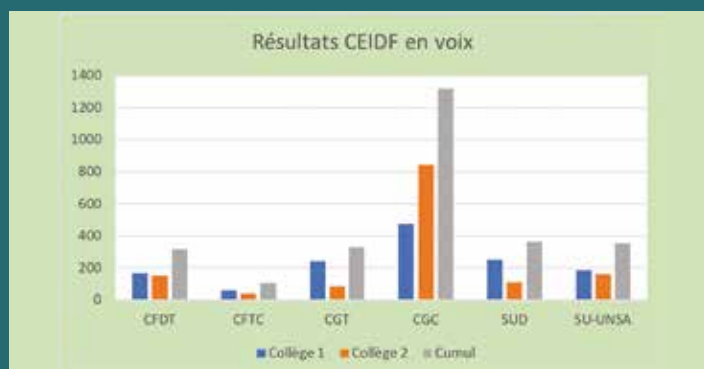
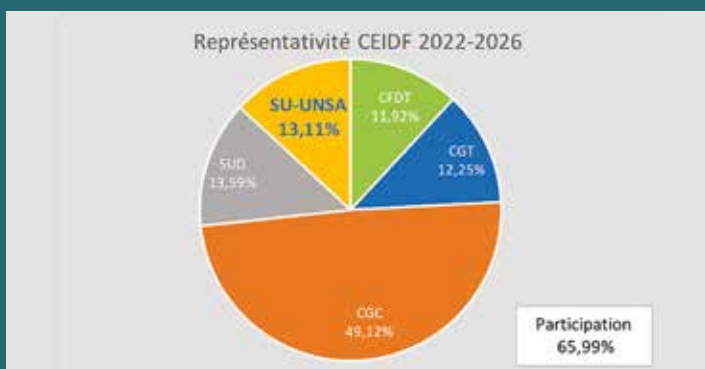
Le Syndicat Unifié-Unsa avait perdu sa représentativité lors des élections de 2018. L'objectif affiché pour ce scrutin 2022 était de la retrouver, c'est-à-dire d'obtenir plus de 10 % des suffrages exprimés. Objectif parfaitement atteint avec un score de 12,69 % qui place le SU-UNSA comme 3^{ème} organisation syndicale de la CEIDF tout juste derrière SUD alors que la CGC est largement en tête. Cet excellent résultat récompense le travail de terrain engagé il y a plus

d'un an par un petit groupe de militants, piloté et animé par Pierre Reuschlein et Alain Vatel, qui s'est élargi au fil des rencontres avec les salariés. Bravo à toute l'équipe !

Cette représentativité retrouvée permet au SU-UNSA d'accéder à la table des négociations, ce qui lui permettra de faire valoir ses revendications, notamment sur l'ensemble des domaines ayant fait l'objet de communications par tract durant la campagne électorale. Ce

beau résultat s'accompagne de 3 sièges au CSE, 2 dans le collège Employés et 1 dans le collège Cadres en titulaires comme en suppléants. Alain Vatel a été nommé Secrétaire-adjoint du CSE.

Voilà une belle rampe de lancement pour les prochaines années qui devraient voir le SU-UNSA progresser plus encore en nombre d'adhérents et obtenir une audience encore plus large auprès des salariés. De belles perspectives en vue des élections CSE de 2026 ! Au travail...



CAISSE D'ÉPARGNE RHÔNE ALPES

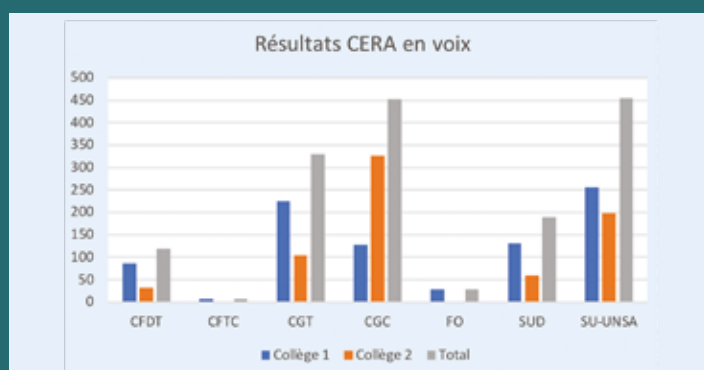
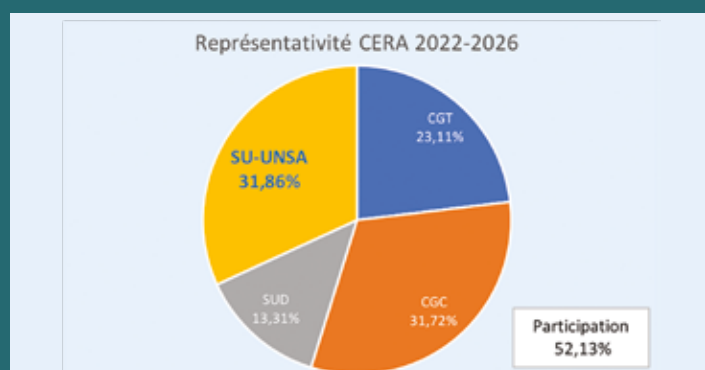
Si le résultat du scrutin CSE de 2018 s'était accompagné d'une relative déception, le score obtenu en juin 2022 sonne d'une toute autre tonalité avec 31,86 % qui place le Syndicat Unifié-Unsa au 1^{er} rang des organisations syndicales en CERA, place prise à la CGC. Ce résultat est d'autant plus satisfaisant que 7 syndicats étaient engagés dans cette élection !

Le seul hic de ce scrutin est la non-atteinte du quorum dans le collège Employés qui oblige, à quelques dizaines d'électeurs près, à un second tour dont

le résultat n'interviendra que sur l'attribution des sièges, l'audience étant calculée sur le 1^{er} tour. Voilà le fruit d'un travail de proximité avec les adhérents SU-UNSA tout particulièrement, mais aussi auprès des sympathisants dont le cercle s'est à l'évidence élargi. L'implication des militants et leur capacité d'analyse sur les dossiers traités en CSE, associées à la pertinence de leurs revendications et positionnements lors des négociations ont, de toute évidence, eu un impact favorable sur le ressenti des salariés quant au travail syndical opéré.

Toutes nos félicitations à une équipe militante qui a su se renouveler au fil du temps tout en s'appuyant sur les valeurs historiques du Syndicat Unifié-Unsa.

Après le second tour, le SU-UNSA obtient au total 7 sièges, ce qui lui vaut aujourd'hui d'occuper les postes de secrétaire, secrétaire-adjoint et trésorier-adjoint du CSE. Une belle progression et un retour aux affaires qui marque la qualité du travail syndical exercé et la proximité des militants avec les salariés et leurs préoccupations.



UNE LIGNE DIRECTRICE BIEN TRACÉE

Comme chaque année, ce fut un moment important de la vie démocratique de notre organisation. Au-delà des travaux qui ont animé cette journée, ce rassemblement de militants a aussi démontré combien la convivialité constitue un élément majeur dans la vie du SU-UNSA.

Notre organisation syndicale, présente dans toutes les caisses d'épargne, a réuni les 70 délégués représentant l'ensemble des sections. Nos camarades des Antilles et de la Réunion nous ont fait la joie d'être là. L'occasion nous était donnée de faire un point d'étape sur l'activité, les réussites et les axes d'amélioration de notre action militante au service de nos adhérents et de l'ensemble des personnels de Caisse d'épargne.



Notre secrétaire général, Philippe Bergamo, a rappelé les maîtres-mots de cette mandature : **RÉSISTER** : au repli sur soi en période de Covid, au désengagement et à l'individualisme, au stress d'un environnement professionnel mouvant et d'une situation internationale inquiétante, à des employeurs qui ont beaucoup de mal à s'écarter de leurs dogmes en rebâtissant pierre par pierre un rapport de force plus favorable. **S'ADAPTER** : à des organisations du travail bouleversées, à de nouveaux devoirs environnementaux, aux attentes renouvelées

de nos adhérents et aux exigences de négociations cruciales pour l'avenir des salariés.

TRANSMETTRE : de l'information sur les sujets en négociation auprès des salariés, du savoir et des compétences à la nouvelle génération de militants, une image valorisant les bienfaits de l'engagement pour un intérêt collectif, une culture syndicale et d'entreprise riche de ses réussites passées (mutuelle, retraite, statuts, etc.) et gages des avancées de demain.



Après de nombreuses années de militantisme au sein de la CERA, l'heure de la retraite a sonné pour notre trésorière nationale Carole Bouvier qui passe le flambeau à Véronique Charnay de la CECAZ. Nos adhérents ne seront pas dépayés, Véronique portant les mêmes qualités que Carole : rigueur, gentillesse, authenticité et disponibilité ! Un bel exemple de transmission qui en ap-



pellera d'autres lors de notre congrès de mai 2023. Résister et s'adapter c'est aussi négocier, trouver des compromis et bonifier pas à pas le nouveau contrat social ! Le SU-UNSA fait preuve de ses valeurs dans chaque négociation : capacité d'innover, accompagnement de tous les salariés, pérennité de nos entreprises et défense de la qualité d'exercice de nos

métiers. Les thèmes de notre AG étaient évidemment tournés vers l'avenir. Les discussions en cours, dans la branche et dans le groupe, portent sur la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT), ainsi que sur la gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP). Au-delà des avancées dans les textes, le Syndicat Unifié-Unsa met en avant la logique de socle national, au niveau de la branche ou du Groupe, conçu pour être adapté, précisé et amélioré dans les négociations locales.

Les attentes de nos clients, les modèles sociétaux et technologiques, les exigences environnementales, les profils de carrière, évoluent rapidement et durablement. Pour le Syndicat Unifié-Unsa, l'Entreprise est une affaire de personnes avec le capital comme moyen et non l'inverse !



En clôture des travaux, un clip à usage des sections fut projeté, destiné à soutenir la syndicalisation en présentant aux salariés, sous forme d'un Manifeste, les valeurs portées par le SU-UNSA en insistant sur la présence à leurs côtés de nos militants pour défendre leurs intérêts individuels et collectifs. Adhérer, c'est nous soutenir pour pérenniser le patrimoine social des Caisses d'épargne !

En résumé, une journée studieuse et conviviale, où les échanges furent fructueux, avec des militants tournés vers l'avenir et toujours aussi motivés à mettre expérience et compétences au service des salariés, au niveau de l'entreprise, de la branche Caisse d'épargne ou du Groupe BPCE. Bref, **Agir pour construire !**

Philippe Cazeau



TU VOIS LE GENRE ?

On sait que dans le débat public les discussions sur le genre, souvent sous influence anglo-saxonne, occupent les esprits. Rappelons rapidement que si nous naissons tous (à de très rares exceptions) avec un sexe identifié, beaucoup défendent l'idée que l'on a le droit de choisir son genre, même s'il est différent de celui qui nous a été, selon le verbe consacré, « assigné ».

Pour le dire plus crûment, un homme né avec un sexe d'homme entre les jambes a le droit d'être considéré comme une femme s'il se vit comme une femme et la société doit le reconnaître – par exemple en acceptant qu'il ait un prénom féminin. Cette idée qui paraît a priori relever d'une forme de tolérance, fait pourtant naître des situations gênantes, ou cocasses – ou les deux à la fois. Prenons deux exemples.

SENSATION...

Les plus anciens se souviennent qu'avant l'an 2000 nous avions, dans les Caisses d'épargne, un régime de retraite spécifique aux termes duquel les femmes pouvaient partir à la retraite avant les hommes. Ce n'est plus pour nous qu'un lointain souvenir mais cela existe encore, par exemple en Suisse,

où la retraite d'État est accordée aux hommes à 65 ans et aux femmes à 64 ans. Il s'est trouvé un individu dans le canton de Lucerne pour se rendre à la mairie afin de déclarer qu'il se « sentait » femme et qu'il voulait être considéré comme telle, ce qui lui a été accordé sans problème car depuis une évolution légale récente la chose est simple dans ce pays : il suffit d'une demande, d'un entretien de dix minutes et du dépôt de 75 euros. Après quoi, bien entendu, elle a demandé à partir à la retraite un an plus tôt que prévu. Tétanisées par la crainte d'être taxées de « transphobie » les autorités Helvètes n'ont pas réagi, mais on imagine ce qui se passera si le mouvement prend de l'ampleur : toutes les prévisions de l'équivalent Suisse de notre COR (Comité d'Orientation des retraites) seraient à revoir.

TRANS...SPORT !

L'autre exemple concerne le sport. Si un sportif né homme se considère comme une femme, il doit être respecté en tant que tel, il doit donc être autorisé à participer à des compétitions sportives féminines. Vous relevez un sourcil ? Vous avez tort : le problème se pose partout dans le monde à tel point que le Comité international olympique (CIO), pris lui aussi entre la crainte d'être

considéré comme transphobe et celle de voir d'anciens gaillards de cent kilos massacrer de jeunes rugbywomens, a décrété que des hommes étaient autorisés à concourir en tant que femmes à condition d'avoir suivi des traitements conduisant à réduire leur taux de testostérone pendant au moins un an. Cela n'a pas empêché, bien sûr, les polémiques, et la plus spectaculaire est récente : Lia Thomas, nageur, 22 ans, était au rang 462 dans le classement officiel aux États-Unis en 2018, année où il a entamé sa transition. Devenu fille, elle a participé aux compétitions féminines où elle a rapidement gagné les premiers rangs, remportant en mars 2022 le titre universitaire sur 500 yards nage libre et annonçant qu'elle visait une participation aux jeux olympiques. La fédération américaine de natation a durci les règles en matière de réduction de testostérone, mais cela n'a pas éteint la polémique qui est très vive aux États-Unis et qui bien entendu a très vite pris un tour politique. On voit la difficulté finalement, pour les instances sportives : choisir entre le respect dû à ceux/celles qui estiment pouvoir choisir leur genre et le risque de voir tout simplement disparaître le sport féminin.

Henri BONETTI



LES CRIMES COMMIS SUR LA LUNE DÉSORMAIS POURSUIVIVIS !

Sans être expert en matière aéronautique, chacun peut imaginer que le lancement d'une mission spatiale requiert la mise en œuvre et la coordination d'une multitude de savoirs faire et de compétences.

Du lancement du projet au compte à rebours au moment du lancement, chaque détail aura été envisagé, soupesé, estimé... afin que la mission se déroule conformément aux prévisions. On imagine que le travail en la matière n'est jamais terminé et qu'il y a nécessité de sans cesse adapter les données aux nouvelles missions et aux nouveaux enjeux. C'est ce à quoi a planché le Canada à la veille de la participation d'un astronaute Canadien au premier vol habité du programme américain *Artemis*.

MÊME DÉLIT

Quelle avancée le Canada vient-il d'apporter à l'aventure spatiale : une prouesse technique innovante, une méthode d'entraînement inédite,

un nouveau régime alimentaire des astronautes ou encore une gestion révolutionnaire des déchets dans l'espace ? Non, le Canada a modifié son code criminel afin de permettre des poursuites concernant des crimes commis sur la Lune ou dans l'espace ! Le texte précise « *Un membre d'équipage canadien qui, au cours d'un vol spatial, commet un acte ou une omission à l'extérieur du Canada qui, s'il était commis au Canada, constituerait un acte criminel est réputé avoir commis cet acte ou cette omission au Canada* ».

Cet amendement permettrait la poursuite des crimes commis par des astronautes canadiens au cours de trois scénarios hors Terre : lors d'un voyage vers la lune, depuis la lune et lorsqu'ils sont sur elle.



ET LES CRIMES MARTIENS ?

Nous voilà rassurés par cet amendement qui laisse entendre que, jusqu'à présent, les Canadiens pouvaient commettre des crimes dans l'espace sans être punis. Le Canada, qui avait déjà légiféré dans le même sens à propos de crimes commis par ses astronautes à bord de la station spatiale internationale (ISS), sera sans doute amené à aménager son code criminel au rythme du développement des programmes spatiaux, car il n'aura pas échappé aux criminels qu'aujourd'hui tuer sur Mars n'est pas hors la loi !

Serge Huber

J'PEUX PAS, J'AI CO-WALKING AVEC MON BOSS !

L'effet bénéfique de la marche sur la santé n'est plus à démontrer. La marche à pied est une activité douce qui présente un risque de blessures minime et permet de garder une bonne forme physique en faisant travailler articulations, muscles et tendons ainsi que le système cardiorespiratoire.

NE RATEZ PAS LA MARCHE !

Que l'entreprise promeuve cette pratique est une très bonne chose et mérite toute notre attention. Depuis quelques temps des entreprises proposent cette activité au sein même de l'activité professionnelle de leurs salariés. Que l'on ne s'y trompe pas, il ne s'agit pas « d'envoyer balader » les collègues, ni de leur octroyer un temps pour une marche bucolique. La marche se déroule dans le cadre de l'activité professionnelle, le temps d'une réunion... en marchant ! Il fallait forcément un néologisme anglais pour nommer le sujet. Il en est même proposé plusieurs « co-walking », « walking meeting » ou encore « walk and talk ».

JE PENSE DONC JE MARCHE !

Les promoteurs de cette « nouveauté » ne manquent pas d'arguments pour vanter leur trouvaille. Ils n'hésitent

pas à en appeler à Freud, Aristote ou encore Nietzsche selon qui « *Les seules pensées valables viennent en marchant* ». Bref, une doxa que l'on peut énoncer simplement : « marcher, ça marche ! ». Avant d'aller faire notre petit tour, n'oublions pas cependant que nous sommes dans le cadre du travail et qu'il y a donc quelques règles à respecter. La « réunion en marchant » ne peut se dérouler qu'en petit comité (pas plus de 4 personnes en général), voire mieux, en tête-à-tête (enfin en côte-à-côte...). La durée doit être courte (pas plus de vingt minutes), avec un parcours préétabli pour créer les conditions favorables et ne pas parasiter l'échange.

JUSQU'À COMPOSTELLE ?

Selon les experts, le respect de ces directives permet de dynamiser les échanges. Le co-walking permettrait de détendre l'atmosphère, faire tomber les barrières hiérarchiques et stimuler la créativité. Il fallait s'attendre à ce qu'une telle innovation dans la marche de l'entreprise

donne des idées à quelques esprits pour tenter de sublimer le sujet. C'est ainsi qu'est apparu le walking desk qui permet de travailler en marchant sur un tapis roulant.

Il y a fort à parier que d'autres innovations poindront prochainement. Imaginons la déclinaison du co-walking dans une version longe-côte, marche nordique, trail, diagonale du fou et autre chemin de Compostelle. C'est beau l'innovation !

Serge Huber



Équilibre du système des retraites

SE SÉPARER DES SENIORS : MAUVAIS PLAN !

La crise du COVID a eu raison de l'usine à gaz de la réforme visant à instaurer un régime de retraite universel par points. La volonté de faire évoluer le système n'a pourtant pas disparu, même si elle reprend des formes plus traditionnelles, parmi lesquelles l'emploi des seniors ne doit pas être négligé...

Lors du débat de l'élection présidentielle, le sujet de l'âge de départ à la retraite a refait surface. Partagé entre une forme de sincérité dans ses convictions libérales et la conscience que le sujet est électoralement sensible, le Président de la république a d'abord affirmé sa volonté de passer rapidement à un départ légal à 65 ans, puis a amorcé un semi-recul en évoquant l'âge de 64 ans et en renvoyant les décisions à 2023. Les partis d'opposition, bien entendu, dénoncent cette proposition, et même en rajoutent puisque aussi bien la NUPES que le Rassemblement National affirment qu'ils reviendront à l'âge légal à 60 ans, avec 40 années de cotisation.

ENTRE INJONCTIONS ET CONTRADICTIONS

De la part d'Emmanuel Macron et de sa majorité, il s'agit tout simplement d'une application des recommandations européennes qui prétendent atteindre l'équilibre des régimes de retraites sans en faire payer le prix aux entreprises. Quant aux oppositions, leurs propositions, quand on les regarde dans le détail, soit ne sont pas si attrayantes (c'est le cas du RN) soit recouvrent de potentiels désaccords (le PS quand il était au pouvoir n'est pas revenu sur l'âge de départ à 62 ans et a augmenté la durée de cotisation).

Les syndicats sont également divisés. Certains sont sur des bases proches de la NUPES, d'autres sont plus prudents. L'UNSA, qui s'était ardemment battue contre le système par points, se contente pour l'instant de demander un statu quo, avec bien sûr l'exigence de la discussion, de la concertation, en particulier pour améliorer le pouvoir d'achat des pensions.

À CHAQUE LEVIER SON OBSTACLE

On connaît les données du problème. Pendant quelques années le système sera déficitaire. Pour se rapprocher de l'équilibre il y a trois leviers : le montant des pensions, le montant des cotisations (et si elles augmentent qui paie ? Salariés ? Entreprises ?), et, en effet, l'âge ou la durée d'activité. Baisser les pensions, c'est à la fois une injustice sociale et un mauvais calcul électoral. Les retraités sont de bons citoyens, qui votent plus que la moyenne de la population. Les uns et les autres s'accordent donc à dire qu'ils n'y toucheront pas. On sait pourtant que la tentation existe, non pas de baisser directement les pensions, mais de les faire progresser moins vite que l'inflation, ce qui dans le contexte actuel de poussée inflationniste revient au même, mais plus en douce. Augmenter les cotisations, c'est attaquer le pouvoir d'achat des salariés et/ou mettre en danger les entreprises – en particulier les PME. On comprend pourquoi le débat se focalise sur le troisième levier : l'âge de départ.

Nous sommes bien entendu solidaires de l'attitude prudente de notre confédération et comme elle nous souhaitons qu'on en reste à l'âge légal de 62 ans sans changement de la durée de cotisations.

ÉLARGIR LA RÉFLEXION

Cela est possible sous un angle qui est malheureusement peu abordé : celui de l'emploi des seniors. Les 55-64 ans sont en effet seulement 56 % à être en activité. Comme l'a démontré l'économiste Jean-Hervé Lorenzi, il suffirait d'augmenter ce taux de 10 points (soit 66 %, soit 350 000 emplois, soit le taux qui existe dans pratiquement tous les autres pays européens), pour que le problème de l'équilibre des régimes de retraite n'existe plus. Ce qu'il faut changer, ce n'est donc ni l'âge de départ à la retraite ni la durée de cotisations, mais l'état d'esprit des entreprises françaises qui continuent trop souvent à n'avoir qu'une obsession : faire partir les anciens, par tous les moyens (PSE, ruptures conventionnelles calibrées etc.), au lieu de réfléchir à l'accompagnement de fin de carrière dans l'emploi via un effort ciblé et adapté de formation.

Henri Bonetti



QUAND LE PAIN VAUT UN PAIN¹ !

Deux touristes « du nord » ayant commandé des « pains au chocolat » dans un bar de Mimizan (Landes) ont reçu, pour toute réponse, des « pains » administrés par un client du cru, un tantinet irascible et copieusement alcoolisé. Sur ce sujet gravissime de la linguistique régionale, le dérapage a valu de la prison ferme au landais tatillon.

4 mois ferme, qu'on se le dise ! Dix-huit mois après les faits qui se sont déroulés en juillet 2020, le tribunal de Mont de Marsan, suivant les réquisitions du procureur, n'a pas été sensible aux piteuses excuses de l'agresseur prétextant l'alcool, le cannabis et... la dynamique de groupe.

RÉVEIL TONIQUE

C'est ce cocktail détonnant qui aurait fait « pêter les plombs » à ce festayre² en fin de bamboche, en entendant deux jeunes touristes commander de quoi agrémenter leur petit déjeuner, sans recourir à l'expression appropriée sous ces latitudes. Imaginez donc : ils avaient demandé des pains au chocolat et non des chocolatinnes... Comme ils refusaient de corriger cette grossière erreur, les pains qui leur ont alors été servis étaient

pour le moins indigestes puisque, dans son récit des faits, le quotidien Sud-Ouest énumère fracture de la mâchoire, enfoncement crânien et déplacement des dents.

ESPRIT DE LA FÊTE ES-TU LÀ ?

Que les expressions diffèrent d'un bout à l'autre du pays prouve la richesse de la langue et l'existence de cultures régionales bien vivaces. Que cela fasse l'objet de quolibets et d'échanges fleuris ou même de groupes de discussion sur les réseaux sociaux, on y est habitués, on peut s'en amuser voire s'en lasser. Mais il faut une sacrée dose d'imbécillité à ceux qui l'accompagnent pour laisser un quidam, quel que soit l'état dans lequel il prétend se trouver, agresser physiquement celui qui se trompe de champ lexical...



Quand l'expression d'une position, si anodine soit-elle, déclenche un flot de réactions mâtinées de violence il est légitime de s'interroger sur l'évolution d'une société qui s'accommode de cela. Signe des temps ou manifestation d'une intolérance galopante ? À vous de choisir mais n'oubliez pas au passage de prendre parti sur le conflit de la *since* contre la *wassingue*, de la *loque* contre le *torchon*, ou encore de la *panosse* contre la *serpillière*...

Bernard Charrier

¹ En langage familier le pain est aussi un coup de poing

² Personne participant à une fête locale ou une fêria dans le sud-ouest

ENVIRONNEMENT

Les « data centers », consommant de plus en plus d'énergie et rejetant de plus en plus de chaleur, ont été rapidement mis au pilori par les défenseurs de l'environnement. Considérés comme des problèmes, ne pourrait-on les envisager comme des solutions ?

Ces véritables fermes informatiques destinées au stockage des données se multiplient en réponse à la croissance numérique galopante. Puisqu'il semble donc difficile de s'en passer, autant valoriser leur inconvénient majeur en une sorte de production secondaire.

COURT-CIRCUIT OU CIRCUIT COURT ?

Quelques expériences visant à exploiter partiellement les calories dégagées ont vu le jour. Pour l'exemple, certaines communes de pays scandinaves chauffent leur piscine et bâtiments municipaux par l'installation de *data centers* souterrains. Cependant, ces pratiques peinent à trouver un écho dans les autres pays européens. Les partenariats public/privé semblent longs et compliqués à mettre en œuvre. La distance, entre les implantations de *data centers* et les utilisateurs, demeure

ARTI-CHAUD 2.0

une source de déperdition d'énergie et de perte d'efficacité, à une époque où chaque nanoseconde perdue est une perte concurrentielle, voire financière.

UNE SOLUTION « MADE IN BREIZH »

Une entreprise bretonne a relevé le défi de l'optimisation. En combinant l'alimentation des systèmes de refroidissement des machines par panneaux solaires et l'utilisation de la chaleur résiduelle à destination de serres agricoles de proximité, cette start-up a conçu et commercialisé des *data centers* modulaires simples d'installation. Cette innovation technologique, et française, tend à réconcilier les professionnels du numérique et les défenseurs de la cause environnementale. L'usage d'une énergie majoritairement décarbonée au profit d'une agriculture de proximité apporte une solution vertueuse



et mutuellement bénéfique aux acteurs locaux. De plus, l'offre de *data centers* de petite taille (80 m² environ) assure aux entreprises un outil de proximité et s'inscrit dans une démarche RSE volontariste auprès des municipalités et autres partenaires locaux. Alors, à quand des *data centers* Caisse d'épargne, Banque populaire et BPCE ?

Philippe Cazeau

PAYER COMPTANT ET CONTENT !

Les échanges entre les hommes ont été ponctués de grandes étapes. Ainsi la monnaie s'est substituée au troc puis, après la domination du cash, ce fut l'avènement du chèque désormais supplanté par la carte et les paiements numériques. Demain nous payerons sur notre bonne mine...

Quel que soit le support utilisé, la sécurisation des transactions à toujours occupé un point central. Cela suppose notamment la vérification d'identité du porteur. La carte bancaire fut donc associée à un code secret, dotée d'une piste magnétique, puis d'une puce. Plus récemment certaines ont intégré une validation par empreinte digitale comme c'est le cas pour déverrouiller des smartphones où l'on peut également logger sa carte virtuelle et procéder au paiement sans contact.

MASTERCARD S'INTÉRESSE AU SOURIRE DE SES CLIENTS

Et voilà que Mastercard entend révolutionner le paiement sans contact ! Payface, c'est son nom, est un système ayant recours aux données biométriques du porteur et notamment, comme son nom l'indique, à la reconnaissance faciale. Exit carte bancaire et téléphone ! Trombine

souriante et empreinte digitale vaudront alors ouverture du portefeuille ! Pour ce faire, les utilisateurs auront préalablement mémorisé leur visage et leurs informations bancaires dans cette application qui est présentée comme une base protégée et cryptée. De quoi faire frissonner le RGPD, ce fameux règlement général de protection des données dont la méconnaissance déclenche des sanctions angoissant chaque gestionnaire de fichier de personnes.

SOURIEZ POUR PAYER !

Mais, indique « The Gardian », un marché comme la technologie biométrique sans contact, estimé à plus de 18,6 milliards de dollars par le cabinet conseil KBV Research, ne saurait s'embarrasser de telles contingences européennes. Gain de temps, accélération et

sécurisation des paiements sont vantés par Mastercard qui évoque également l'aspect plus hygiénique de son système. Actuellement en test dans cinq supermarchés au Brésil, il pourrait être rapidement étendu à toute l'Amérique latine puis au reste du monde.

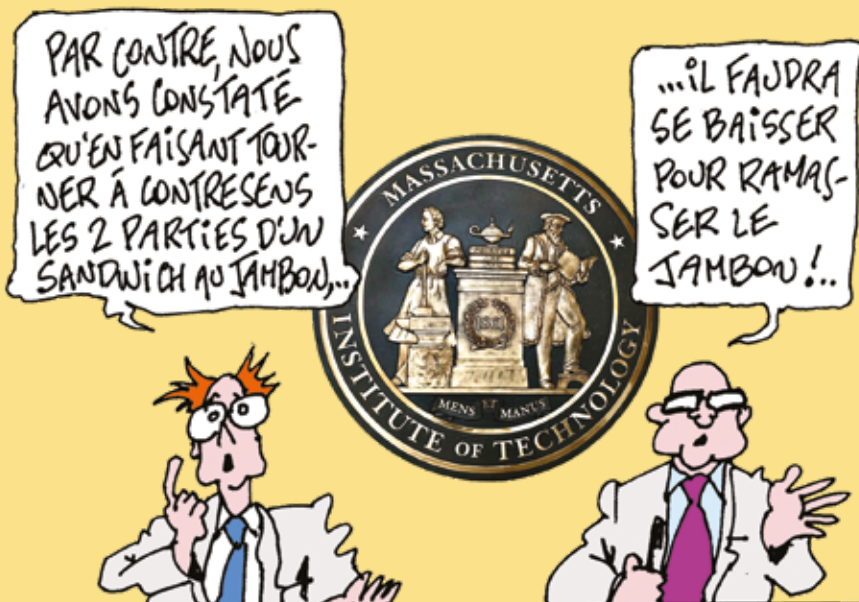
Après « Souriez, vous êtes filmés ! » voici donc bientôt venu le temps du « Souriez pour payer ! », mais gare à la chique dentaire ou au cocard qui, modifiant votre physionomie, vous laisseraient sans ressources...

Bernard Charrier



HISTOIRE D'EN RIRE

LES GRANDES DÉCOUVERTES DU M.I.T



SÉPARATION DU COUPLE ORÉO LES DESSOUS D'UNE RUPTURE !

Pourquoi la crème des biscuits Oréo reste systématiquement collée à une seule face lorsqu'on sépare les deux biscuits ? Une équipe de chercheurs du Massachusetts Institute of Technology (MIT) s'est penchée sur le sujet et apporte l'éclairage nécessaire à satisfaire une gourmande curiosité.

Notons tout d'abord que la quantité de crème contenue entre les deux biscuits n'influe ni sur le point de rupture, ni sur sa répartition sur les deux parties du sandwich. « Les chercheurs ont déterminé

que la séparation inégale relevait du processus de fabrication qui montre que le crémage est déposé sur le premier biscuit, ensuite le second biscuit vient se déposer. Ce court délai expliquerait que le crémage adhère mieux au premier biscuit » peut-on lire sur le site du MIT.

On ne peut que saluer cette prouesse scientifique qui permet d'apporter à l'Homme un nouvel éclairage sur la complexité du monde !

OÉROMÈTRE

Pour mener à bien leurs travaux, les chercheurs ont mis au point un Oéromètre, un engin spécifique permettant de mesurer les forces mécaniques mises en œuvre dans le processus de rupture des biscuits. Ils proposent même une version

imprimable en 3D pour permettre à tout un chacun de reproduire l'expérience en testant soi-même les fameux biscuits !

Sans vouloir abuser de détails scientifiques, on notera néanmoins quelques données complémentaires mises en lumière par cette étude.

L'équipe du MIT a étudié plus particulièrement le comportement de certains « connaisseurs » qui, pour accéder à la crème immaculée qui les relie, ont l'habitude de faire tourner à contresens les deux parties sombres du gâteau, plus ou moins rapidement. Les chercheurs avancent que l'intensité de la vigueur mise en œuvre répondrait - peut-être - « du niveau de faim ou d'anxiété du consommateur ». La science sait être pertinente !

TENSION DE RUPTURE

Retenons encore quelques autres données essentielles révélées par cette étude scientifique. Les étudiants ont constaté que la force requise pour séparer les biscuits est équivalente à celle utilisée lorsque nous tournons une poignée de porte et à 1/10 de celle utilisée pour ouvrir une bouteille. Enfin quelques éléments de comparaison pour compléter cette étude. La tension de rupture de l'Oréo est supérieure à celle du fromage à la crème et au beurre d'arachide, mais semblable à celle du fromage mozzarella.

Bon appétit !

Serge Huber

ÉCRITURES CARNASSIÈRES

Le sujet étant digne d'intérêt et objet de scandale, le « témoignage de SDF » est presque un genre éditorial à lui tout seul, une dizaine de livres sur ce thème sont sortis ces dernières années. En général le SDF se fait aider par un journaliste pour écrire – ce qui nous conduit à des alignements de clichés. Parfois il écrit lui-même, et c'est alors d'une grande pauvreté littéraire, même si on imagine que l'éditeur a dû corriger. Avec Ervé et ses *Écritures Carnassières* nous avons une rareté : un témoignage passionnant et un véritable style.

Il a la dent dure, Ervé (dont nous ne connaissons jamais le véritable nom – mais plusieurs surnoms), il est parfois injuste, parfois caricatural, et il ne cache pas qu'il n'est pas toujours sympathique (Il boit, beaucoup, et puis on a porté plainte contre lui pour dégradation de matériel dans une structure d'accueil et il reconnaît qu'il l'a bien mérité), mais on est séduit par l'authenticité de son histoire et par la manière à fois sèche, triviale et précieuse, dénuée d'auto-apitoiement, avec laquelle il la rapporte. Il a cinquante ans et on peut voir ses cheveux grisonnants et sa barbe en pointe le long du Canal Saint-Martin, à Paris, où il galère et fait la manche. Né dans le Nord d'un père inconnu et d'une mère qui l'a abandonné à un foyer de la DDASS dès l'âge d'un an (il l'appelle « la petite boule puante » et en dresse un portrait assassin, croqué lorsqu'elle

a vainement tenté, dix ans après, de le récupérer), il a vécu le destin que lui a assigné notre société trop souvent impitoyable avec ceux qui ont eu une enfance difficile : pas de véritables études, pas de véritable travail, la rue.

Au long de trente-huit instantanés, il tresse le récit de son enfance et de sa vie actuelle. Son enfance, c'est le foyer où il prenait le risque d'être privé de petit déjeuner pour partir, à l'aube, admirer l'adresse et la délicatesse d'« araignées à cul blanc » qu'il affectionnait quand elles terrifiaient les autres enfants, ce sont les amitiés, l'alcool, déjà, dès l'âge de douze ans, la drogue, les destins horribles (l'enfant dont le père a brûlé les parties génitales au chalumeau). Sa vie actuelle c'est la manche, la maison « sanglée sur les épaules », les innombrables pulls pour supporter le froid, le premier café, la première bière, suivie de bien trop d'autres, les bagarres entre poivrots, la solitude, l'ennui, puis un peu de lumière, la maraude, les carnets dans lesquels il écrit, les amitiés, les affections (jamais d'amour), les rencontres, la musique (il joue de la guitare et compose des chansons) et surtout celles qu'il appelle ses « deux poumons », ses filles de 10 et 7 ans, qu'il ne peut pas élever mais qu'il voit épisodiquement.

Le seul écrivain qu'il cite est Charles Bukowski, avec qui le parallèle est évident, mais on voit bien que cet

LU POUR VOUS

homme est un grand lecteur et que ses lectures sont venues nourrir son style, on sent la patte de Jack Kerouac, de John Fante, d'Arthur Rimbaud (dont il garde, dans son baluchon, "Une saison en enfer") et celle de son lointain ancêtre, le vagabond François Villon.

Agathe Prévost

ERVÉ

Écritures Carnassières
Éditions Maurice Nadeau Lettres nouvelles
152 p. 17 euros



unissons-nous
pour les enfants

unicef 

Urgence malnutrition

2 millions d'enfants menacés
par la crise nutritionnelle
dans la Corne de l'Afrique !

Sécheresse, mauvaises récoltes,
prix des denrées de base,
déplacements de populations...

En Somalie, en Ethiopie,
au Kenya et à Djibouti
des centaines de milliers
d'enfants sont malnutris et
en danger de mort.

Aidons-les !

votre soutien pour sauver des vies

Donnez à l'Unicef sur :

www.unicef.fr

ou par chèque :

Unicef France
Urgence Corne de l'Afrique
BP 600 - 75006 Paris

*Merci
d'avance !*



LE TRAIT D'UNION - Le Journal du Syndicat Unifié-Unsa - Numéro 140

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

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

Illustrations : UNE Adobe Stock; Peten ; Pouch - Maquette : NEFTIS - Imprimeur : Bialec

Dépôt légal : 2^{ème} trimestre 2022 - 6000 exemplaires - Commission paritaire N°358 D 73 ISSN 2555-1671

www.syndicat-unifie.net