

LE TRAIT D'UNION

LE SYNDICAT UNIFIÉ AGIT POUR CONSTRUIRE !

N°135

DOSSIER

• REDÉPLOIEMENT DU RÉSEAU D'AGENCES :
DE NOUVELLES PROXIMITÉS À PORTÉE D'HUMAIN

.2

ÉDITO

.3

AUTO PROMO

.3

BANQUES

.4

ÉCHOS DU GROUPE

- L'ANTITHÈSE DE LA DÉCISION ÉCLAIRÉE
- LA DÉMOCRATIE SELON LE PRÉSIDENT DE LA CAISSE D'ÉPARGNE BRETAGNE PAYS DE LOIRE !
- DÉCLASSEMENT BRUTAL DE DIRECTEURS D'AGENCE EN GESTIONNAIRES DE CLIENTÈLE !
- CHAQUE AVANCÉE EST BONNE À PRENDRE
- L'ACTIONNARIAT SALARIÉ EST UN FACTEUR DE RÉSILIENCE
- IL NE FAIT PAS BON VIEILLIR À LA CAISSE D'ÉPARGNE

.4.5.6

COIN DU CADRE

.7

HISTOIRE D'EN RIRE

.7

SOCIÉTÉ

- LA SANTÉ A UN PRIX
- LA BELLE ENDORMIE ?
- PLAYSTATION 5 ET CRISE HUMANITAIRE

.8

ENVIRONNEMENT

.9

PARLONS DE DEMAIN

.9

NÉCROLOGIE

.9

ILS ONT OSÉ

- LE RECYCLAGE A SES LIMITES
- « ... LA PONCTUATION, UNE IDÉE DÉPASSÉE ?! »

.10

INTERPRO

- 1155 AVANT JC : GRÈVE EN EGYPTÉ !
- TPE : MON CHOIX, C'EST L'UNSA !

.11

VIE DES SECTIONS

.11

RETRAITES

.12

LU POUR VOUS

.12



DOSSIER

REDÉPLOIEMENT DU RÉSEAU D'AGENCES :
DE NOUVELLES PROXIMITÉS
À PORTÉE D'HUMAIN !

REDÉPLOIEMENT DU RÉSEAU D'AGENCES : DE NOUVELLES PROXIMITÉS À PORTÉE D'HUMAIN !

C'est un processus déjà engagé depuis plusieurs années, mais que la crise de la Covid a à la fois accéléré et éclairé sous un jour nouveau : la réorganisation des réseaux d'agences et l'évolution de leurs formats. Le SU-UNSA n'a pas un point de vue obtus sur ce problème, juste la volonté de défendre les salariés, leur emploi, leurs conditions de travail, leur sécurité.

Personne ne peut nier que le contact avec la clientèle s'est profondément modifié ces dernières années. Le modèle exclusivement axé sur la relation en face à face entre un client et son conseiller, dans le cadre physique d'une agence, n'est désormais plus hégémonique. Ce que, par un anglicisme regrettable, on nomme *digitalisation*, c'est à dire l'usage des nouvelles techniques d'information et de communication (NTIC), s'est largement répandu (téléphone, mails, visioconférences, etc.). La distribution en omnicanal de produits et de services, la disparition au guichet des opérations courantes, tout cela a inévitablement eu un impact sur l'organisation et le nombre des agences, sur leur maillage, sur la manière d'exercer nos métiers. Mais admettre cette évolution ne signifie pas accepter toutes les conséquences qu'envisagent nos employeurs.

« Admettre cette évolution ne signifie pas en accepter toutes les conséquences »

Constatons d'abord que le mouvement de fermeture d'agences – et son accompagnement de baisse d'effectifs – est déjà largement entamé. De manière au demeurant très diverse. Certaines Caisses ont peu fermé d'agences (par exemple Bretagne Pays de Loire, et plutôt sur des motifs liés à la sécurité). D'autres sont déjà très avancées dans le processus (13 agences fermées en 2020 en Bourgogne Franche-Comté par exemple, ou 60 en Provence Alpes Corse). Ce mouvement s'accompagne d'une réorganisation, voire d'un redéploiement selon un vocabulaire militaire. Ici ou là des agences conseils sont ouvertes seulement sur

rendez-vous, d'autres ne sont ouvertes que partiellement, d'autres encore ne sont plus que des points relais (agences de proximité) rattachés à des agences mères (agences multi-marchés). On envisage même de créer des points d'accueil « violets » (mélange du rouge et du bleu) renvoyant à une agence CE ou à une agence BP, toujours différenciées, mais logées entre les mêmes murs.

« Ce mouvement s'accompagne d'une réorganisation »

Le résultat le plus évident de cette désertion des territoires est malheureusement ce qu'on appelle une *attrition* de la clientèle (vocabulaire religieux, cette fois), c'est à dire sa forte diminution. Nos directoires se rassurent en affirmant que les clients qui s'en vont sont de « mauvaise qualité », peu profitables. C'est peut-être parfois le cas, mais des témoignages de nos adhérents montrent que la réalité est souvent inverse. Car nos concurrents, en particulier dans le monde des banques mutualistes, soit ont quasiment conservé la totalité de leurs points de vente (en cinq ans, le Crédit Mutuel n'a fermé que 1 % de ses agences), soit sont allés bien moins loin que nous dans ce mouvement (le Crédit Agricole a fermé deux fois moins de points de vente que nous). Nous sommes tous habitués à cette situation, commune à quasiment toutes les Caisses, où notre agence dans telle localité emploie une ou deux personnes quand il y en a six ou sept à la concurrence mutualiste. Bonjour la lutte commerciale dans ces conditions ! L'autre résultat de cette forte diminution des points de vente est un risque de dégradation de notre image, qui se constate ici ou là à travers des enquêtes et des sondages. Cette dégradation n'est

heureusement pas générale, la vieille image rassurante de l'Écureuil agit encore. Mais résistera-t-elle longtemps aux mauvais traitements qu'elle subit ?

« Redéployer, ce n'est pas se recroqueviller, tout fermer »

Nous regrettons que la consultation des organisations syndicales se fasse bien trop tardivement, à travers un avis du CSE qui est sollicité quand les décisions sont déjà prises. Si nos employeurs jouaient intelligemment le jeu de la concertation sociale, ils constateraient que le SU-UNSA a une approche réaliste de ces problèmes. Fermer des agences, cela peut se justifier. Se limiter, comme c'est souvent le cas, à garder une certaine distance (mesurée en général à 10 minutes en zone urbaine et à 20 minutes en zone rurale), cela peut avoir du sens. Nous pouvons accompagner ces évolutions, mais à une triple condition. La première est qu'on redonne son sens au mot *redéploiement* du réseau d'agences. Redéployer, ce n'est pas se recroqueviller, tout fermer. Redéployer, c'est s'intéresser à la notion de *bassin de vie*, c'est admettre qu'il y a aussi des endroits où notre présence serait bien nécessaire et qu'il faut donc aussi *ouvrir* des agences. La deuxième condition est que l'emploi soit le plus possible maintenu. Les baisses d'effectifs, limitées, ne nous semblent à envisager que si les redistributions de personnels, surtout en zone urbaine, ont été optimisées pour améliorer la proximité et le service du client. La troisième condition est que soit portée une plus grande attention à la *qualité de vie au travail*. Nous avons déjà développé ce point dans de précédents numéros du Trait d'Union. Mais il faut désormais l'examiner avec un œil

nouveau. Si les effectifs diminuent, c'est aussi parce que les départs se multiplient, parfois à la concurrence mais pas que. Avec leurs conditions de rémunération et de travail peu attractives, nos entreprises peinent à recruter ou à fidéliser les rares embauchés. Améliorer les conditions de travail, ce n'est donc plus seulement être attentif au bien-être des salariés, c'est aussi protéger l'avenir économique de nos entreprises, c'est aussi leur redonner du sens.

« Ce qui fait l'attrait des Caisses d'Épargne depuis toujours, c'est leur proximité avec leurs clients »

Car nous sommes en effet persuadés que les choix en cours auront un impact sur le devenir même de nos entreprises, peut-être même sur leur existence. C'est pourquoi nous devons être honnêtement consultés : forts de notre taux de syndicalisation, qui reste très important pour une entreprise privée, grâce aux remontées de nos militants, adhérents et sympathisants, qui nous donnent une bonne connaissance du terrain, nous souhaitons accompagner et/ou infléchir les choix en cours. Nous insisterons toujours sur ce que nos employeurs paraissent parfois avoir oublié : ce qui fait l'attrait des Caisses d'épargne depuis toujours, c'est leur *proximité* avec leurs clients. Cette proximité doit être maintenue, éventuellement modernisée, réinventée – nous ne sommes pas ennemis de solutions innovantes – mais en aucune façon abandonnée. La proximité, c'est notre ADN. La perdre, ce serait dépirer.

Louis Martin

FERMER DES AGENCES RURALES ?

Notre réseau national comporte encore de nombreuses agences qui ne sont occupées que par une personne, particulièrement en milieu rural. Dans le cadre du redéploiement, une tendance forte se dessine non pas pour renforcer ces agences, mais pour les supprimer. Il faut bien reconnaître que le problème est complexe. Certaines de ces agences sont incontestablement peu rentables, d'autres sont de véritables « agences fantômes » voyant peu de clients, et il est évident que s'y posent de réels problèmes de sécurité. Mais par ailleurs elles sont un élément important de la proximité à laquelle nous tenons. Pourtant, œuvrer quelques années en situation de travailleur isolé, dans une agence qui n'offre pas l'intégralité des services de la gamme, porte en germe le risque de perte de technicité voire de compétences. Et même si le salarié entretient ce savoir-faire, il aura du mal à le faire entendre lorsqu'il souhaitera postuler à un autre emploi, dans une agence multi-marchés, d'autant que sa capacité à travailler en équipe sera alors mise en doute par le recruteur. Là aussi, nous sommes demandeurs de concertation, sans a priori défavorable mais avec le souci de prendre en compte le bien-être, la sécurité des salariés et la préservation de leurs chances de faire carrière.

ET LES SIÈGES ?

Les Caisses d'épargne sont entrées dans un processus d'externalisation des tâches administratives centrales (par exemple les transferts titres, les recherches, les contrôles de licéité des LEP etc.). C'est en particulier par ce biais que les sièges sont aussi concernés par les baisses d'effectifs. Ce sont pourtant des calculs peu intelligents qui, s'ils donnent l'illusion d'économies sur le court terme, sont ravageurs à long terme. Lorsqu'on constate que des compétences pointues et efficaces s'étaient créées dans nos sièges et que le prestataire extérieur s'avère moins efficace, il est souvent trop tard. Par ailleurs, le transfert de tâches se fait aussi sur le réseau commercial qui, déjà confronté à trop de dysfonctionnements de l'outil informatique, voit sa qualité de vie au travail s'étioler et par conséquent le service à la clientèle se dégrader.



RENOUER AVEC CE SUPPLÉMENT D'ÂME QUI FAISAIT LA DIFFÉRENCE !

Le fond de cette politique, c'est cette volonté absurde de vouloir à toute force faire baisser le coefficient d'exploitation. Nous l'avons dit cent fois : un des moyens de faire baisser ce coefficient serait d'augmenter le numérateur, c'est à dire de faire progresser le PNB. Nos patrons prétendent qu'ils font tout pour ça. Nous constatons qu'en réalité ils ne s'en donnent pas les moyens, s'obstinant dans les vieilles recettes qui sont les mêmes que nos concurrents, en particulier des banques traditionnelles. Refusant de s'appuyer sur ce qui devrait constituer notre meilleur atout : une approche humaniste et sociale de la relation bancaire. On peut donc dire que, malgré leurs affirmations, les directeurs des Caisses ont en réalité *renoncé* à faire augmenter le PNB. Il ne leur reste ainsi plus comme solution que de faire diminuer le dénominateur, c'est à dire les charges, c'est à dire les frais de personnel, d'où les fermetures d'agences, d'où les baisses d'effectifs, d'où les négociations annuelles obligatoires (NAO) stériles etc. Mais d'où également l'attrition de la clientèle, la perte de confiance, la perte de notre atout majeur de la proximité. On tourne en rond, dans une spirale infernale et vicieuse qui ne peut que nous tirer vers le bas.

ÉVOLUER, C'EST IMAGINER, PAS SE RECROQUEVILLER !

Redéployer, disions-nous, c'est ne pas seulement supprimer des agences, c'est aussi en créer. Et là, l'imagination doit être au pouvoir. La base, c'est bien entendu que les zones porteuses sur le plan commercial soient investies : c'est là qu'il faut ouvrir de nouvelles agences. En zone urbaine les regroupements d'agences entraînent une forte réduction du coût du foncier. Cela doit pouvoir permettre de limiter la baisse des effectifs, voire de les maintenir. Nous ne serions pas opposés dans ces conditions à un élargissement des horaires d'ouverture, y compris en équipes chevauchantes, afin d'améliorer la proximité. De même, nous sommes attachés à notre maintien dans les zones dites « sensibles ». Cela pourrait se faire par un encouragement du personnel sous forme de primes exceptionnelles ou de jours de congés supplémentaires. Nous pouvons accepter également, pour tester les potentialités de certains territoires, des ouvertures d'agences conseil, sans transaction fiduciaire et donc avec des investissements moins lourds, expérience menée sur une durée limitée avec comme base un bail précaire. Nous pensons aussi que le travail à distance peut se faire ailleurs que chez soi, en *co-working* par exemple, dans des agences plus proches du domicile. Les vieilles recettes des « volants » de remplaçants et des points d'accueil mobiles peuvent également être *relookés*. Beaucoup de choses en fait sont possibles si l'on préfère le dialogue social à l'impréparation et à la brutalité.

QUI T'A FAIT ROI ?

C'est un paradoxe que nous avons déjà relevé : alors que BPCE est une filiale des Caisses d'épargne, les Caisses d'épargne se tiennent le petit doigt sur la couture du pantalon devant BPCE. Quand on examine la manière dont les directives venues de Paris sont appliquées, on pourrait pourtant presque penser que nos directeurs sont capables de s'affranchir. L'exemple le plus flagrant est celui des agences collaboratives, prônées par notre filiale, et dont nous avons parlé à plusieurs reprises. Si dans telle Caisse elles se comptent désormais par dizaines, ailleurs on n'en a ouvert que deux ou trois, n'hésitant pas à dire que pour un coût de travaux prohibitif, cela n'a amélioré ni la rentabilité, ni la qualité de la relation clientèle. Mais derrière ces désobéissances cosmétiques, sur le fond, les directeurs appliquent avec zèle la politique de BPCE. Ils le font d'abord parce qu'ils y croient, ensuite parce qu'une partie de leur rémunération en dépend, enfin parce que BPCE les « tient » par le biais de la procédure d'agrément.

ÉDITO

REDÉPLOYER NOTRE MODÈLE DE DISTRIBUTION

La banque sera-t-elle la sidérurgie du XXI^{ème} siècle, comme l'affirmait le Rapport NORAMINC publié en décembre 1977 ? Le temps de la réponse à cette question est sans doute advenu. La solution, afin d'éviter le syndrome de la prophétie autoréalisatrice, passe par une transformation de notre modèle.



La crise financière de 2008 a constitué un premier tournant, la sortie de la grave crise sanitaire et économique que nous traversons sera décisive. La qualité de notre relation avec nos clients sera plus que jamais centrale. La relation à distance prend et prendra de plus en plus de place dans nos organisations.

La banque du XXI^{ème} siècle doit aussi urgemment penser et organiser le redéploiement de son modèle de distribution et certainement pas un recroquevillement mortifère. Ce processus implique de l'innovation, de l'agilité et du dialogue social.

RÉFLÉCHIR ET OSER

Nous devons faire preuve d'innovation, pour préserver une relation de proximité sans pour autant être systématiquement ou en permanence présents sur tous les secteurs des territoires de nos banques régionales. Les moyens technologiques le permettent désormais, il s'agira de bien positionner le curseur, de rester à l'écoute des attentes de nos clients et le cas échéant de mixer les modes de contact.

NI PRÉCIPITATION, NI RENONCEMENT !

Il est impératif de préserver notre agilité d'établissements régionaux car l'innovation se concrétise au travers de la recherche et de l'expérimentation raisonnée. Lorsqu'il est pratiqué avec sang-froid, notamment en matière de mesure des effectifs à maintenir face aux clients, le remaillage en zone urbaine ne présente pas de problème majeur. En revanche, nous contestons les fermetures précipitées en zone rurale et périurbaine et appelons de nos vœux la mise en œuvre

d'un véritable redéploiement. Trop souvent ce terme, galvaudé par les employeurs, rime avec recroquevillement. Nous préconisons la recherche volontariste de nouveaux relais de croissance qui demeure, dans beaucoup de nos établissements, trop timide. Nous préconisons également de tester des implantations y compris au travers de baux précaires ou de partenariat avec des collectivités locales. Adaptions notre organisation sans renoncer à la notion de proximité, partie intégrante de notre statut coopératif. Plus largement, innovons, expérimentons des marchés et des dispositifs dans une forme réversible et surtout n'insultons pas l'avenir en nous limitant à adapter nos frais généraux à une baisse conjoncturelle de notre Produit Net Bancaire.

DIALOGUER ET PARTAGER

Le dialogue social demeure au cœur de tout changement réussi, car ce type de transformation nécessite de concerter et d'embarquer l'ensemble des parties prenantes. Fidèle à son histoire, à ses valeurs et son engagement constant d'*Agir pour Construire*, le Syndicat Unifié-Unsa propose aux employeurs d'ouvrir ce dialogue.

Les Caisses d'Épargne, banques coopératives, portées sur les fonds baptismaux par l'humanisme et la solidarité, peuvent et doivent devenir le laboratoire de la banque de demain, tournée vers la qualité de vie au travail, la satisfaction de nos clients et la Responsabilité Sociale et Environnementale.

Philippe Bergamo

Secrétaire Général



NOTRE HISTOIRE, NOS VALEURS

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

AGIR POUR CONSTRUIRE !

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

LE + ADHÉRENT

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



Flashez
ADHÉREZ



LA DICTATURE DE LA TESTOSTÉRONE

« Si les femmes étaient plus présentes dans les professions de trading, nous aurions certainement un marché moins chaotique qu'avec ces jeunes hommes hyper testostéronés, prêts à prendre tous les risques pour dégager le plus de profit le plus rapidement possible ! »

Contrairement à ce que certains pourraient imaginer, cette déclaration n'est pas le fait d'une mouvance féministe mais est à porter au crédit d'une femme d'expérience exerçant les plus hautes responsabilités dans le domaine de la finance. C'est en substance ce que déclarait en décembre 2020, lors d'une interview sur France Inter, Christine Lagarde, première femme à diriger le plus grand cabinet d'avocats américain, première femme ministre de l'Économie en France, ancienne patronne du FMI et à la tête de la BCE, où elle doit faire face à la crise financière et économique du siècle.

ON SE CALME !

On peut ne pas partager sa vision de la société, et même honnir le libéralisme qui y règne malheureusement en maître absolu, mais on ne peut que la rejoindre pour dénoncer la brutalité des marchés, conséquence d'un trading où certains se livrent à tous les excès dans la course effrénée au profit immédiat. Elle n'est d'ailleurs pas la seule à réclamer plus de tempérance. D'autres voix se sont élevées sur le même sujet allant jusqu'à suggérer qu'on vieillisse et qu'on féminise la profession des traders...

BOURSE ET HORMONES : LE COUPLE INFERNAL

En 2008 déjà, des chercheurs de l'université de Cambridge établissaient le lien entre les résultats boursiers de traders et le taux de testostérone relevé chez ces derniers. C'est John Coates, trader expérimenté revenu ensuite dans le monde académique, qui a eu l'idée de cette étude¹ : évaluer l'impact des fluctuations hormonales sur les résultats boursiers. Les constats sont édifiants.

La testostérone, hormone stéroïdienne produite par les testicules chez l'homme et, dans une moindre mesure, par les ovaires chez la femme, favorise la prise de risque. Or, les jours où les traders avaient la concentration de testostérone la plus élevée, ils obtenaient les meilleurs résultats. Dès lors, pourquoi s'en inquiéter direz-vous ?

QUAND L'IRRATIONNEL GOUVERNE

Comme chez nombre d'animaux, la testostérone favorisant l'agressivité, les chercheurs alertent sur le risque de dépendance à la prise de risque et sur une impulsivité échappant à tout contrôle. Quant au cortisol, produit par les glandes surrénales dans les situations de stress, sa présence répétée dans l'organisme lors de turbulences boursières induit de l'anxiété exagérant les risques et rappelant les précédents négatifs, ce qui a pour conséquence des replis exagérés.

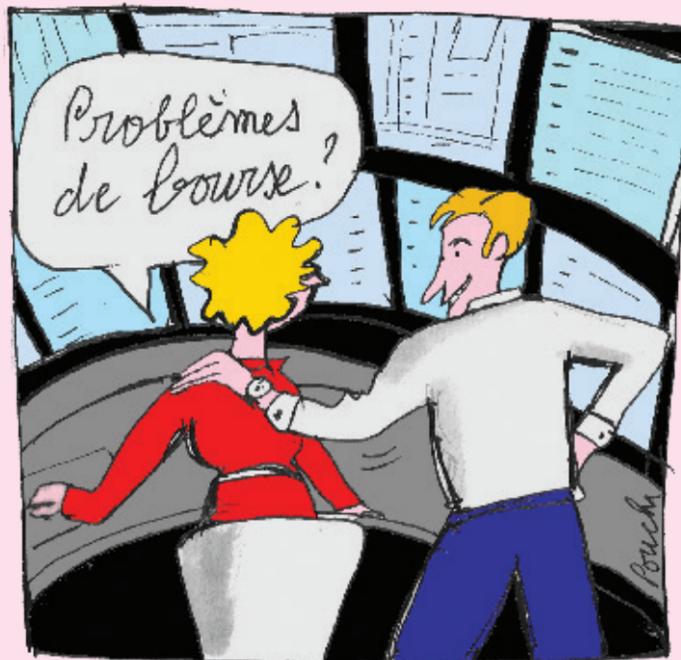
Ces comportements erratiques constatés chez les traders concernent le plus souvent des hommes jeunes, ce qui amène nos chercheurs à la conclusion suivante : les emballements boursiers seraient probablement atténués si le profil endocrinien des traders était plus diversifié.

C'est ainsi qu'aujourd'hui, après plusieurs crises boursières d'envergure, s'élèvent des voix suggérant une modification des horaires d'ouverture des marchés, permettant à des hommes d'âge mûr et à des femmes d'investir la profession de traders, moins sujets qu'ils sont à ces forts écarts en testostérone et cortisol.

Ne serait-ce pas le retour en grâce d'une forme de sagesse ou de ce que l'on nommait autrefois la « gestion en bon père de famille » ?

Bernard Charrier

¹ Résultats publiés le 14 avril 2008 dans le Pnas (Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America), revue scientifique publiant les comptes rendus de l'Académie américaine des sciences.



BANQUE

ÉCHOS DU GROUPE

Caisse d'épargne Languedoc Roussillon

CHAQUE AVANCÉE EST BONNE À PRENDRE

Malgré un dialogue social assez tendu se résumant à de simples échanges sur les normes à respecter et à faire respecter pour limiter la propagation du virus, nous nous efforçons d'être une force de propositions pour l'amélioration de conditions de travail en Caisse d'épargne Languedoc Roussillon (CELR).

Le sujet est vaste, mais l'enjeu crucial : la Qualité de Vie au Travail (QVT).

Pour cause de pandémie, le télétravail a été mis en œuvre dans notre entreprise de manière précipitée. Mais nous nous sommes réjouis qu'un sujet qui paraissait un peu enterré soit remis sur le dessus de la pile. Un cadre est désormais donné à la protection des salariés. Car, en cette période mouvementée sur le plan sanitaire, le dossier que nous portons depuis des années, celui de la gestion des agressions, leur prévention et leur limitation, est devenu particulièrement sensible. À l'occasion de cette négociation, nous avons amélioré la communication entre les membres de la CSSCT (Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail) et le service de sécurité. La baisse de fréquentation des agences et en corollaire du nombre des agressions, a permis aux élus de travailler plus en profondeur et plus efficacement sur la gestion et l'accompagnement des salariés victimes d'incivilités.

UNE NÉGOCIATION ANCRÉE DANS LE RÉEL

En lien direct avec notre service de sécurité et en sus de notre dispositif agression, nous avons pu améliorer la réactivité des acteurs de l'accompagnement et de la gestion de ces événements. Ils sont alertés dès le déclenchement du bouton agression. Suit l'envoi rapide d'un mail à tous les membres de la commission SSCT, gage d'une meilleure prise en charge, de même que la centralisation de la gestion, du recensement et du suivi auprès d'un référent agression. Ayant reçu l'aval de l'ensemble de la CSSCT et de la Direction, ces dispositions ont été immédiatement déployées. Cette nouvelle avancée constitue un élément de réconfort, accueilli comme tel par tous les salariés. Certes, la négociation a été difficile, nous avons dû argumenter avec force et conviction et cette avancée significative en faveur des écureuils de la CELR n'a pu aboutir que sous la menace à peine voilée du délit d'entrave.

Laurence Pagès

DOSSIER AGRESSIONS : ACCORD OBTENU DE HAUTE LUTTE !



BANQUE

FAIRE PAYER LE CONSEIL

Si les préservatifs Vietnamiens ne nous avaient pas grillé la politesse, voilà une information qui aurait pu figurer dans notre rubrique « Ils ont osé » : la banque BNP Paribas a décidé de rendre payant le conseiller clientèle. Voilà une information bien extravagante.

Pour nous qui avons toujours considéré que ce service était évidemment gratuit, c'est comme si on nous annonçait qu'il faut payer pour marcher sur la chaussée ou pour boire un verre d'eau à une fontaine. Pas pour BNP qui habille cette étonnante innovation d'un jargon pseudo moderne. Ainsi, ce conseiller ne sera pas une arnaque, mais un « conseiller affinité ». Le « conseiller proximité », gratuit, étant réservé au tout venant, à la piétaille. D'ailleurs la direction ne s'en cache pas « Un conseiller payant, dit-elle, c'est surtout un conseiller mieux formé, plus compétent ». On peut craindre cependant que pour 12 euros par mois le client BNP ait surtout droit à être appelé par son prénom et à recevoir un coup de fil pour son anniversaire. Espérons que cette imbécillité ne sera pas reprise par nos dirigeants.

de compenser avec une baisse des charges, en particulier des charges de personnel (fermetures d'agences et baisses d'effectifs). Mais elle pratique aussi une fuite en avant ridicule en matière de tarification bancaire. Espérons que nos directeurs auront la lucidité de voir que de telles pratiques risquent surtout de faire fuir les clients et donc d'avoir un effet inverse : une baisse accrue du PNB.

Agathe Prévost



TARIFICATION OU FILOUTERIE ?

Car quand on connaît la réalité quotidienne de notre travail, ce serait incompris : les conseillers, chez nous, ne discriminent pas les clients et ils mettent toute leur compétence à leur service. La vérité est que la BNP, comme toutes les banques, se heurte à la dégradation du Produit Net Bancaire, liée à la fois à la vive concurrence du secteur et à la persistance des taux bas. Comme chez nous, elle essaie

Caisse d'épargne Aquitaine Poitou-Charentes

L'ANTITHÈSE DE LA DÉCISION ÉCLAIRÉE

Sur le territoire de la Caisse d'épargne Aquitaine Poitou-Charentes (CEAPC) comme ailleurs, les restaurants sont toujours fermés, situation ayant conduit de nombreux salariés à déjeuner sur leur lieu de travail. Ce choix contraint avait pu faire l'objet d'une adaptation admise par tous : las, la direction vient brutalement d'y mettre fin ! Incompréhension...

Pas vraiment aidés par la récente suppression de 200 emplois sur le réseau commercial et la taille de leur portefeuille, les salariés de la CEAPC sont nombreux à avoir tout naturellement raccourci le temps de leur déjeuner, histoire d'avancer l'heure de la reprise. Alertés sur le sujet, nos dirigeants avaient alors imaginé, fin 2020, une sorte de compensation sous la forme d'une sortie anticipée le soir.

INCOMPRÉHENSIBLE DANS LE CONTEXTE !

Le 21 janvier 2021, la direction de la CEAPC annonce, à des élus médusés, la fin de ce dispositif et ce dès le 1^{er} février. 7 jours seulement après les annonces d'un Premier Ministre qui avance le couvre-feu de 20 heures à 18 heures à l'échelle nationale, l'allongement des horaires à l'échelle locale d'une heure le soir a de quoi interroger. Alors que la tension en réanimation a progressé de 10 points en 2 semaines en Nouvelle Aquitaine, que le taux de reproduction du virus est supérieur à la moyenne nationale et qu'un département, les Deux Sèvres, est placé dans le top 5 des contaminations, on finit même par se demander quelle mouche les a piqués.



ONT-ILS VRAIMENT « LA LUMIÈRE À TOUS LES ÉTAGES » ?

La véritable explication à ce revirement incompréhensible ne doit pas être cherchée très loin et s'avère malheureusement bien triviale.

La demande émanerait de quelques zélés managers commerciaux. Déçus et visiblement agacés des résultats de ce début d'année, ils auraient assez lourdement insisté pour « sonner la fin de la récréation » et qu'on « remette leurs équipes au travail »...

VOUS ÊTRE UTILE : OUI, MAIS PAS À TOUS !

Cette décision, pour peu qu'elle s'applique, ne sera bien évidemment pas porteuse des mêmes conséquences selon que l'on se situe du côté du marteau ou de l'enclume. Déjà jugés inéligibles au télétravail, seuls en contact permanent avec leurs clients depuis presque un an maintenant, ces salariés seront désormais contraints de circuler avec une attestation le soir.

Pour peu qu'ils aient des enfants en garderie scolaire, il leur reste quelques jours pour apprendre à leur progéniture à patienter dignement devant l'école que papa ou maman vienne les chercher...

QUELLE BALANCE BÉNÉFICE / COÛT ?

Ironie de l'histoire, la mise en place d'un 3^{ème} confinement très rapide semble difficile à éviter. Ainsi, cette curieuse et défiante décision pourrait être caduque avant même sa mise en place.

Fort heureusement, le ridicule ne tuant toujours pas, elle est à ce jour la seule victime prévisible.

Frédéric Parrot

Caisse d'épargne Bretagne Pays de Loire

LA DÉMOCRATIE SELON LE PRÉSIDENT DE LA CAISSE D'ÉPARGNE BRETAGNE PAYS DE LOIRE !

Le renouvellement des représentants des sociétaires siégeant au Conseil d'Orientation et de Surveillance de la Caisse d'épargne Bretagne Pays de Loire se déroule en dehors de tous les principes fondamentaux des sociétés coopératives.

Le président du directoire, Monsieur Christophe Pinault, a décidé, dans la perspective du renouvellement des conseils d'administration de SLE, d'édicter des critères complémentaires à ceux déjà fixés par les statuts. Ces critères excluraient de fait certaines populations de sociétaires (clients de plus de 69 ans, ceux qui ont moins de 400€ de parts sociales, salariés et anciens salariés de toutes les caisses d'épargne sans précision de délai, membres ascendants et descendants de la famille des salariés). Ceci est, éthiquement et déontologiquement, contraire aux principes de l'économie sociale et solidaire. Tout client, en effet, doit pouvoir être sociétaire, y compris un salarié ou un membre de sa famille.

BROCÉLIANDE SE REBELLE !

Plusieurs candidat.e.s ne satisfaisant pas ces nouvelles restrictions ont néanmoins fait acte de candidature au poste d'administrateur.

Certains n'ont malheureusement pas maintenu leur candidature sous les pressions exercées par la direction. De surcroît, Brigitte Ecuyer (Délégué Syndicale Centrale SU-UNSA) a reçu un avertissement pour avoir maintenu sa candidature, ce qui est parfaitement illégal car il n'y a aucune faute professionnelle.

Néanmoins, dans les SLE (qui, rappelons-le, désignent ensuite les membres des COS) de Blavet Océan (56), de Saint-Nazaire (44), de la Sarthe (72) et d'Angers (49), d'anciens.ne.s salarié.e.s, ainsi que Brigitte Ecuyer (DSC), ont postulé. Les Conseils d'administration des SLE de Saint-Nazaire et d'Angers ont accepté leurs candidatures. Outré par une telle impudence, C. Pinault a donc lancé une action en justice contre ses propres SLE ainsi entrées en résistance contre les nouveaux critères discriminants retenus par le directoire.

La justice a pour l'instant suspendu les délibérations de ces Conseils d'administration. Pourtant, l'une des présidentes de SLE est membre du COS depuis 2015, elle a été salariée dans le réseau Caisse d'épargne, mais

Caisse d'épargne Rhône Alpes

L'ACTIONNARIAT SALARIÉ EST UN FACTEUR DE RÉSILIENCE

L'actionnariat salarié semble assurer une plus grande résilience aux entreprises qui l'ont mis en œuvre, c'est en tout cas ce qu'affirme le journal *Les Échos* dans un article intitulé : « Les PME pionnières de l'actionnariat salarié traversent mieux la crise »...

L'explication se trouverait dans le constat que « l'actionnariat salarié crée une communauté d'intérêts qui est essentielle, mais aussi une communauté de projets qui se révèle très puissante en cas de crise ». C'est en tout cas ce que déclare Thibault Hyvernât, Directeur Général de *Sterimed* (150 Millions d'Euros de chiffre d'affaire).

L'ACTIONNARIAT SALARIÉ POUR RELANCER L'ÉCONOMIE

La Fédération Française des Associations d'Actionnariat salariés tente de convaincre Bercy de créer des possibilités de mutualisation de l'actionnariat salarié. L'association prétend que le Gouvernement pourrait relancer l'économie par ce moyen et se fixerait un objectif de 10 % du capital des entreprises Françaises détenu par ceux qui y travaillent à l'horizon 2030 contre 2 à 3 % actuellement. Cette mutualisation permettrait aux PME et ETI non cotées de rentrer dans la danse de l'actionnariat salarié, qui reste à ce jour l'apanage des grosses entreprises cotées. Le Président de l'association FAS, Loïc Desmouceaux, imagine un Fond d'actionnariat salarié multi-entreprises et mutualisé. Le journal *Les Échos* complète la démonstration à travers deux exemples d'entreprises. L'une, *Carbonne Savoie*, qui a permis aux salariés qui avaient mis au départ 100 € de récupérer 20 000 € lors de la vente de l'entreprise à un industriel japonais. L'autre, *HEF*, où la valeur de l'action progresse de 15 % par an depuis 25 ans.

Dans cet exemple les salariés détiennent les deux tiers du capital, le tiers restant appartenant à la famille du fondateur.

ENCOURAGER LES SALARIÉS À (RE)DEVENIR SOCIÉTAIRES

Pour le Syndicat Unifié-Unsa, qui revendique d'avantage d'autonomie dans le travail des salariés et l'affirmation d'un sens commun plus clair pour développer une plus grande motivation, il n'y a pas de surprise à relever une meilleure résilience des entreprises qui ont développé l'actionnariat salarié. Il est d'ailleurs regrettable de constater, dans nos Caisses d'épargne, un taux de salariés sociétaires qui n'a cessé de diminuer. Il serait judicieux, pour nos dirigeants, de se pencher sérieusement sur la lente désaffection des salariés de Caisse d'épargne pour la possession de parts sociales de leur entreprise. Car il se pourrait bien qu'il y ait une corrélation avec la perte du sentiment de communauté d'intérêts et de communauté de projets, alors qu'il semble établi que ces facteurs communautaires sont porteurs de résilience et notamment en situation de crise. Il serait présomptueux d'imaginer que, face aux défis qu'auront à relever nos entreprises, les salariés n'aient pas un rôle essentiel à tenir. Pour le Syndicat Unifié-Unsa, cela ne peut se jouer que dans une perception claire de la force que représente le collectif. C'est notamment sur ces bases qu'il revendique des augmentations générales et qu'il ne peut admettre les seules augmentations individuelles comme facteur de motivation de l'ensemble des salariés.

Philippe Donvito



MESSIRE CHRISTOPHE PINAULT, SEIGNEUR DE DROIT DIVIN DE LA CAISSE D'ÉPARGNE BRETAGNE PAYS DE LOIRE



il y a plus de 15 ans ! Elle a donc vu, elle aussi, sa candidature suspendue à la demande du sieur Pinault. Il est vrai que cette personne, par ses compétences professionnelles, semble beaucoup gêner notre direction qui s'acharne, par voie de justice, contre son renouvellement.

SE CROIT-IL SEIGNEUR DE DROIT DIVIN ?

Le Syndicat Unifié-Unsa, qui est intervenant volontaire dans la défense des intérêts collectifs des retraités, mais également des salariés de la CEBPL et des membres de leurs familles, va demander à la justice une délibération sur le fonds. Nous ne pouvons pas laisser Messire Pinault ainsi défier les principes d'égalité de traitement, pas plus que les principes fondamentaux de la coopération, qui professent une gouvernance démocratique.

Ce n'est pas le Président du directoire qui doit choisir ses administrateurs sociétaires et dicter ses choix en imposant aux SLE les critères discriminants édictés par son bon vouloir. Le directoire de la CEBPL outrepassse ses pouvoirs avec l'intention évidente de contrôler les représentants des SLE qui seront nommés au COS : imagine-t-il vraiment que nous puissions le laisser faire en toute quiétude ?

Sylvie Lizard

DÉCLASSEMENT BRUTAL DE DIRECTEURS D'AGENCE EN GESTIONNAIRES DE CLIENTÈLE !

La CEGEE s'est lancée depuis 2019 dans un Plan Moyen Terme visant à « améliorer la rentabilité de l'entreprise » par la baisse des charges. Mais encore ?...

Il s'agit en premier lieu, vous vous en doutez bien, de faire baisser les charges de personnel avec la volonté affichée de supprimer 550 emplois en 4 ans ! C'est aujourd'hui sur le front de vente que la majorité des postes ont été supprimés.

UN FONDS DE COMMERCE QUI « MORFLE » !

Bien évidemment, les conséquences sur le terrain sont dramatiques. En premier lieu sur le fonds de commerce : 25.000 clients bancarisés principaux et équipés perdus en 2020 ; un différentiel ventes brutes/ventes nettes montrant la disparition de plus de 400.000 produits en une année. Et une satisfaction client en berne, constatée par des classements NPS¹ ou QHD² situant la CEGEE tout en bas des classements nationaux.

De tels constats accablants allaient-ils pousser le directeur à revoir sa copie ? Eh bien non ! Il trouve même de nouvelles recettes pour faire baisser plus encore la masse salariale en supprimant des postes de Directeurs d'agence. Pour cela, il lui a suffi de créer un statut d'« agence rattachée » transformant ainsi les Directeurs d'agence en simples « Responsables de point de vente ».

DE DIRECTEUR À GESTIONNAIRE DE CLIENTÈLE

Juste un changement de vocable me direz-vous... Sauf que l'emploi auquel ils sont désormais rattachés est celui de Gestionnaire de Clientèle ! Et pour renforcer la chose, certains n'ont découvert la supercherie que lors de la signature de l'avenant au contrat de travail que la hiérarchie s'est acharnée à leur faire signer dans les meilleurs délais, usant d'omissions et de mensonges pour faire passer la pilule.

Car ici tout est fait pour que l'adage de la direction « faire plus avec moins » prenne tout son sens. Aucune étude de la charge de travail supplémentaire du Directeur d'agence « chapeau » qui, du jour au lendemain, se voit responsable de la gestion d'une deuxième

agence. Pas plus d'étude sur le nouveau « Gestionnaire de clientèle-responsable de site » qui va devoir, en plus de la gestion de son portefeuille clients, assurer des missions complémentaires chronophages.

UN PILOTE RÉDUIT PAR LA COVID

La direction se retranche derrière le fait qu'elle a mis en place un « pilote » pour tester ce nouveau modèle. Mais comment tester un modèle débuté lors du premier confinement et dont le résultat a été arrêté à la fin de l'été (période où la direction a obligé l'ensemble des salariés à poser 4 semaines de congés)... Le cynisme n'a décidément plus de limite.

Le Syndicat Unifié-Unsa a donc mis les pieds dans le plat et posé officiellement les questions qui fâchent dans le cas de ces déclassements de Directeurs d'agence, au travers d'un courrier à la direction et d'une question en CSE : quid du maintien du statut de cadre, du forfait jours, des jours de congés liés à ce statut, du niveau de part variable, du bonus managérial, etc. ?

DES AVENANTS NON CONFORMES

La direction a alors été obligée de reconnaître officiellement en CSE que « des avenants envoyés pour signature n'étaient pas conformes, comportaient des erreurs » et que « les Directeurs d'agence concernés allaient être placés en mission pour ne rien perdre de leur statut de cadre »... excepté le bonus managérial.

C'est une demi victoire, car nous savons que le statut de « mission » n'est pas pérenne et autorise rapidement toutes les dérives. Nous savons également que cette première vague de 10 agences rattachées n'est qu'un début et que plusieurs dizaines d'agences vont se retrouver dans la même situation dans les prochains mois.

Une seule certitude : ce n'est pas avec ce type de méthodes et d'agissements que la confiance envers l'entreprise va revenir pour les salariés... comme pour nos clients !

Jean-David Camus

"FAIRE PLUS AVEC MOINS"

FAUX! C'EST "FAIRE PLUS..."

"AVEC PLUS D'EMM...!"

~~DIRECTEUR D'AGENCE~~
RESPONSABLE DE POINT DE VENTE



¹ Net Promoter Score

² Qualité Haute Définition

IL NE FAIT PAS BON VIEILLIR À LA CAISSE D'ÉPARGNE

On attribue au Général de Gaulle la formule selon laquelle « la vieillesse est un naufrage ». Les dirigeants de Caisses d'épargne considèrent que leurs salariés, notamment les cadres, commencent à prendre l'eau dès la cinquantaine...

Durant de nombreuses décennies, devenir ou être cadre à la Caisse d'épargne était le rêve de nombreux salariés. Et prendre de l'âge était synonyme de montée en compétences. Cela vous faisait naturellement entrer dans le club des sages et on vous respectait. L'employeur, souvent lui-même issu du sérail, reconnaissait alors l'expérience des aînés. L'humain prenait le pas sur le seul aspect financier et les richesses produites étaient équitablement partagées.

ON VOUS ÉTIQUETTE OLD SCHOOL...

Aujourd'hui, nos dirigeants, mercenaires issus du monde de l'assurance et de la « haute finance », ne jurent plus que par le coefficient d'exploitation et autres ratios de solvabilité. L'humain n'a plus sa place dans cette période où, par l'incapacité de nos dirigeants à produire de la valeur, seule la réduction des coûts et la productivité à tous crins priment. La chasse aux effectifs âgés et coûteux est ouverte et nos cols blancs, nos cadres managers, sont visés au premier chef. Les techniques les plus détestables sont mobilisées par des cost-killers¹ sans état d'âme, sur un ton de bienveillance hypocrite.

Ainsi, au prétexte de mobilité (« la faute à la Covid »), on déplace les seniors pour les installer le plus souvent en zone d'inconfort. Au prétexte d'agilité, on réduit les strates hiérarchiques supprimant par là-même les managers de services.

... AVANT DE VOUS CLASSER HAS BEEN !

Sans aucun respect des cheveux gris, on rétrograde les cadres managers, leur confiant des structures de plus en plus petites jusqu'à

ce qu'ils ne soient plus que managers d'eux-mêmes. Plus radical, on placardise les cadres de fonctions support au point de les oublier, de leur ôter toute activité jusqu'à ce qu'ils s'éteignent en bore-out². Enfin, on leur fait subir les fameuses injonctions paradoxales qui sont la marque de fabrique du management « moderne » : toujours plus d'objectifs, toujours moins de moyens ! Les moins solides vont jusqu'au burn-out³, voire à la démission ou l'abandon de poste. Pour couronner le tout, une totale absence de reconnaissance salariale au seul principe de dépassement de la sacro-sainte médiane qui ne fait que baisser inexorablement au fil des départs.

ÊTRE... PLUTÔT QUE PARAITRE !

Être cadre à la Caisse d'épargne n'est donc plus une sinécure et prendre de l'âge n'est plus synonyme de reconnaissance méritée. Désormais, c'est par la petite porte qu'ils s'en vont, parfois même le cœur léger de quitter cette entreprise devenue si inhumaine. Ces pratiques immorales n'empêchent pas ces mêmes gouvernants de revendiquer une Responsabilité sociétale de l'entreprise (RSE⁴) : en fait, c'est surtout l'occasion de pérorer sur sa « raison d'être » avec l'aide de communicants aux discours stéréotypés.

Il serait vraiment temps pourtant qu'on respecte les cadres intermédiaires qui produisent et « tiennent la boutique ». La crise de la Covid a révélé, qu'une fois encore, c'est l'intelligence opérationnelle de terrain qui a permis de tenir les lignes pendant que nos dirigeants, souvent dépassés par des événements alors qu'ils vantaient leur PCA (Plan de continuité d'activité), s'évertuaient à tenir des cellules de crise, tentant de rendre intelligibles des protocoles abscons.

Franck Delagrande



¹ Cost-killer : personne chargée de réduire les coûts

² Bore-out : syndrome d'épuisement professionnel dû à l'ennui provoqué par le manque de travail ou l'absence de tâches intéressantes à effectuer, engendrant une démotivation, une dévalorisation de soi, ainsi qu'une intense fatigue physique et psychique.

³ Burn-out : syndrome d'épuisement professionnel caractérisé par une fatigue physique et psychique intense, générée par des sentiments d'impuissance et de désespoir.

⁴ RSE : prise en compte, par les entreprises, des préoccupations liées au développement durable dans leurs activités : intégration de préoccupations sociales et environnementales dans les activités opérationnelles et le management. Interagir avec les parties prenantes (clients, fournisseurs) en intégrant ces préoccupations dans leurs relations.

BIEN SEULS DANS LE GROS TEMPS...

Nous avons déjà évoqué le télétravail du point de vue de salariés exerçant à domicile : les avantages qu'ils pouvaient y trouver le disputaient aux écueils rencontrés, telle la relation distanciée avec leur hiérarchie. Nous avons donc voulu connaître le vécu de ces cadres, parfois critiqués, dans cette gestion d'équipes soudain si loin des yeux...

Les conditions d'exercice différaient par bien des aspects : la nature de l'activité pilotée, le volume et la diversité des collaborateurs associés, leur degré d'autonomie et, bien sûr, la relation ascendante que ces cadres pouvaient avoir avec leur propre hiérarchie.

Certains, restés « attachés » à leur bureau, répondant en cela à une injonction d'un R+1 anxieux de ne plus avoir de troupes à portée de main, ont dû gérer des équipes soudain égayées dans la nature...

DU « GEEK » APPÉTANT...

Paul était de ceux-là. Mais il reconnaît avoir eu un avantage de taille... Souvent brocardé par son épouse pour son penchant « geek », il maîtrisait les NTIC (nouvelles technologies de l'information et de la communication), habitué à correspondre tant avec ses enfants menant des études à l'étranger qu'avec d'autres parents proches, vivant aux Antilles. Familiarisé avec l'outil et disposant d'un bon flux internet, l'absence de préoccupation parasitaire lui permettait de se consacrer à ses actes de management. En outre, ayant de

longue date accompagné les membres de son équipe vers toujours plus d'autonomie dans la prise en charge de leurs activités, il admet avoir bénéficié de conditions optimales pour faire face à cette soudaine modification de son environnement professionnel. Mais Paul est une sorte d'exception...

... AU GALÉRIEN...

C'est une toute autre affaire pour Jean. Peu familiarisé avec un outil qu'il évite dès qu'il le peut, il s'est soudain trouvé fort dépourvu. Oh, bien sûr il a « fait le job » mais à minima selon sa propre expression. « Peu appétant à la chose », mal à l'aise face à l'outil, toujours en besoin d'assistance, il « galérait un max ». Il aurait préféré faire des réunions en présence des collaborateurs, même en petits groupes.

... VOIRE AU NAUFRAGÉ !

Quant à Pierre, il enrageait de voir la plupart de ses troupes beaucoup plus à l'aise avec l'outil que lui-même. Entouré, il faisait faire. Seul, livré à lui-même, c'était une toute autre

chanson. Il a tenté de « colmater les brèches et de sauver la face ». Mais parfois, il finissait par s'agacer et devenait cassant pour stopper un échange qu'il sentait lui échapper, et il se le reprochait rétrospectivement... « Je ferai mieux la prochaine fois » se promettait-il, et s'il ne tombait plus dans les mêmes pièges, il y en avait toujours un nouveau qui surgissait, inédit, inexplicable, inextricable... Il multipliait donc les contacts téléphoniques, au risque d'être pesant. Il a parfaitement conscience qu'en cette période inconfortable le capital sympathie dont il bénéficiait auprès de ses troupes s'est effiloché.

UN SENTIMENT D'ABANDON

Le témoignage d'Isabelle illustre le point commun à ces situations très variées, reproduites à l'envi. Comme pour les autres cadres dans cette situation, et au-delà des difficultés qu'elle a eu à surmonter, le sentiment qui prédomine est celui d'avoir été totalement abandonnée par l'entreprise face à une situation soudaine, à laquelle rien ni personne ne l'avait préparée. Pourtant elle a dû faire, comme elle le pouvait, « avec seulement le canif et la ficelle... ». Et dire que ce n'est pas fini...

Le Trait d'Union



HISTOIRE D'EN RIRE

CORONA - RIRE

La Covid-19 nous aura massivement attristés et énervés, mais de temps en temps elle nous aura aussi arraché un sourire : cinq exemples pris à travers le monde.

1. En Bretagne, un individu de 39 ans, interpellé en plein couvre-feu, avait écrit sur l'attestation justifiant son déplacement vouloir « péter la gueule à un mec ». Il avait écrit ça à la main, avec son véritable nom et son heure de sortie. Le policier qui lui a collé une amende de 135 euros a considéré que ce n'était pas un motif valable...
2. À Québec, Canada, les policiers aperçoivent une jeune femme d'une vingtaine d'années qui se promène dans la rue en tenant en laisse... un ami. « Je promène mon chien » dit-elle au policier. Elle a clamé qu'elle ne paierait pas l'amende qui lui a été infligée.
3. En Russie, le jeune Aléxeï, étudiant vivant en Sibérie, est contraint de monter au sommet d'un arbre de huit mètres, un bouleau, pour suivre ses cours à distance, faute d'une connexion internet suffisante.

« Il fait très froid en cette saison, dit-il sur TikTok, où il narre sa mésaventure, j'ai déjà attrapé une pneumonie bilatérale ».

4. À Oklahoma-City, aux USA, le groupe de rock *Flaming Lips* a organisé un concert « spécial coronavirus » : chacun des spectateurs et chacun des musiciens était installé dans une bulle géante en plastique. Une centaine de bulles pouvant contenir trois personnes ont été ainsi installées, chacune dotée d'un haut-parleur, d'une bouteille d'eau, d'un ventilateur à piles et d'une serviette.

5. À Bali, enfin, le non port du masque est, comme partout, puni d'une amende. Sauf que si les contrevenants ne peuvent pas payer sur le champ, les policiers peuvent les obliger à faire des pompes : 15 pour ceux qui le portent mal, 50 pour ceux qui ne l'ont pas.



À TOUTE VITESSE...

Le milliardaire Sud-Africain Elon Musk, Fondateur de SpaceX¹, PDG de Tesla Inc.², inventeur de l'Hyperloop³, etc. qui vient de se lancer dans le captage de carbone⁴, attire autant les critiques que les louanges.

Touche à tout de génie, comme aime à le décrire certains, Elon Musk est avant tout un homme pressé, chacun l'aura compris. Mais cet emblématique entrepreneur rencontre parfois quelques déboires. C'est ainsi qu'on pourrait lui conseiller de ne pas confondre vitesse et précipitation, notamment en matière de recrutement. La récente mésaventure vécue par l'entreprise Tesla dont il est le PDG en est une bonne illustration...

Un salarié, embauché le 28 décembre 2020, y aurait volé pas moins de 26.000 dossiers avant d'être licencié pour ces faits... à peine une semaine plus tard !

Alors que cette recrue avait fait preuve d'une grande célérité, quel dommage, pour un employeur aussi pressé, de se priver d'un tel talent...

Bernard Charrier

ELON MUSK, L'HOMME QUI LICENCIE PLUS VITE QUE SON OMBRE



¹ SpaceX : entreprise américaine spécialisée dans l'aérospatial. Créée en 2002 par Elon Musk, elle est devenue un prestataire de premier rang de la Nasa, s'imposant en moins de 20 ans comme un acteur majeur du secteur.

² Tesla Inc., est un constructeur automobile de voitures électriques, créé en 2003, dont le siège social se situe à Palo Alto, en Californie, dans la Silicon Valley, aux États-Unis.

³ L'Hyperloop, proposé en 2013 par Elon Musk est un mode de transport terrestre supersonique constitué de capsules de passagers ou de marchandises se déplaçant à très grande vitesse dans des tunnels spécifiques.

⁴ Voir dans ce numéro la rubrique « Parlons de demain »

LA SANTÉ A UN PRIX

La santé coûte cher et ce coût ne saurait s'accommoder des approximations et tours de passe-passe auxquels se livrent les gouvernants pour tenter de donner l'illusion qu'ils gèrent.

« Il n'y a pas d'argent magique », rétorquait Emmanuel Macron, le 5 avril 2018, à une aide-soignante du centre hospitalier universitaire (CHU) de Rouen qui l'interpellait sur les manques de moyens. Le 12 mars 2020, annonçant la mobilisation générale contre le coronavirus lors d'une allocution télévisée, le chef de l'État déclarait : « La santé n'a pas de prix. Le gouvernement mobilisera tous les moyens financiers nécessaires pour porter assistance, pour prendre en charge les malades, pour sauver des vies, quoi qu'il en coûte ! »

ILLUSION

L'objectif national des dépenses d'assurance maladie (Ondam), voté chaque année depuis 1997 par le parlement, fixe le plafond des dépenses par secteur (soins de ville, hôpital...). Cet objectif, qui devait être de 205,6 milliards d'€ pour 2020, atteindrait finalement 218,1 (+ 9,2 % par rapport à 2019). Mais cette manne relève en grande partie de l'illusion. En effet, si l'on considère le poste « hôpital », celui-ci disposerait facialement de 8,5 milliards de plus en 2021. Sous cette apparente progression se cache en réalité un recul de - 2,6 milliards ! Ces 8,5 milliards incluent en fait de nombreuses lignes budgétaires qu'il convient d'examiner en détails. Sur cette dotation supplémentaire sont comptabilisés les 7,5 milliards de revalorisation salariale prévue sur un an, ainsi que 800 millions de reprises de dettes et 800 millions de nouveaux investissements prévus par le Ségur de la Santé. En ajoutant à cela l'augmentation des charges fixes, soit 2 milliards, il manquera 2,6 milliards ! Et c'est sans tenir compte des charges nouvelles qui pourraient être liées à la Covid.

PAYER LE PRIX

Contrairement aux affirmations d'E. Macron, « la santé a un prix » que l'État ne consent pas à payer. Au-delà de l'affichage de façade, il n'y a pas de changement de cap. Les réponses aux difficultés de l'hôpital demeurent lettre morte. La pression sur les fermetures de lits n'a pas disparu. Par ailleurs, la reprise de dettes (13 milliards), étalée sur 15 ans, est conditionnée à des plans de retour à l'équilibre et génèrera donc des restructurations.



Serge Huber

Les mesures d'économie fixées par l'Ondam conduisent à reprendre d'une main ce qui est donné de l'autre, avec la même litanie que les années précédentes :

- 1 milliard d'économies sur les soins de ville,
- 600 millions sur les médicaments (par les prix),
- 300 millions sur les arrêts de travail et transports médicaux,
- 805 millions sur l'hôpital.

Concernant les structures hospitalières, les objectifs de l'ANAP (Agence nationale d'appui à la performance des établissements de santé et médico-sociaux) demeurent : réduire le personnel à une infirmière pour 14 malades (le ratio était de une pour 8 il y a six ans).

RECRUTEMENT EN TROMPE L'ŒIL

L'annonce du gouvernement de 15 000 recrutements à l'hôpital public est un autre trompe l'œil. En effet, il convient tout d'abord d'intégrer le fait que ce chiffre inclut les 7 500 postes (la moitié) qui ne sont pas pourvus. Compte-tenu des conditions de travail très dégradées et des conditions salariales peu attractives, les candidatures sont rares et ces embauches risquent donc d'être un vœu pieu. Quant aux revalorisations salariales consenties lors du Ségur de la Santé, elles correspondent tout juste au rattrapage du gel imposé depuis dix ans. Faute de volonté politique de remettre en cause les réformes qui ont conduit au délabrement de l'hôpital public, celui-ci demeurera la variable d'ajustement, contraint de faire face aux tensions de la société tout en étant sommé d'être rentable.

LA BELLE ENDORMIE ?

Le fort accroissement de l'épargne des Français, généré par la situation de pandémie, suscite des convoitises pour drainer ce pactole vers la consommation et l'investissement.



Avec un encours d'épargne de quelque 5 400 milliards d'€, les Français, champions de l'épargne, ont en 2020 accéléré la croissance de leur bas de laine. Ils ont en effet épargné 330 milliards supplémentaires contre 200 l'année précédente. Ce chiffre devrait s'établir à 400 milliards en 2021. Cet accroissement de l'épargne s'explique en grande partie par l'incapacité à consommer dans le contexte de la pandémie et par la tendance à mettre de côté en cas de coup dur (baisse de revenus ou perte d'emploi).

RÉORIENTER CETTE MANNE

À noter que ce surcroît d'épargne n'est pas le fait de tout le monde, certains ayant même puisé dans leurs réserves pour pallier les effets économiques de la pandémie. Le gouvernement aimerait trouver les moyens de transformer cette épargne en consommation, voire en investissement, mais cela est loin d'être gagné. D'une part les injonctions ne suffiront pas et, de plus, la structure de ces dépôts indique que ce sont les 10 % les plus riches qui ont accumulé les deux tiers de cette épargne et que ces derniers ne représentent « que » 23 % de la consommation totale.

LA TENTATION DE LA LOTERIE

Certains ne manquent pas d'avancer quelques idées pour réorienter cette manne vers l'investissement. Ainsi E. Woerth, président de la Commission des Finances de l'Assemblée Nationale, suggère en place d'un livret C (pour Coronavirus). Il s'agirait en fait d'un

livret A rémunéré au même niveau (0,50 %). Les dépôts seraient destinés au financement d'un plan de reprise par l'investissement de l'État. Ce livret n'ayant rien de novateur en termes de rémunération, on voit mal les Français y adhérer. D'autres suggèrent un modèle identique mais assorti d'un mode de rémunération s'inspirant de la loterie. Il s'agirait, sur la base du même taux de rémunération, de globaliser les intérêts de la masse des dépôts et de les répartir, par tirage au sort, à un petit nombre. L'épargnant se verrait ainsi garantir son capital et serait potentiellement en capacité de toucher le pactole.

À LA MODE DES « GUEULES CASSÉES »

Ce mode de financement n'est pas nouveau. Plusieurs acteurs économiques (la ville de Paris, Suez, Crédit Foncier...) ont, par le passé, eu recours à ce système d'obligations à lots. Un tel dispositif est susceptible de présenter un attrait pour les Français dont l'engouement pour les jeux de loterie est certain. Par ailleurs, le principe d'un investissement orienté vers une grande cause, à l'image de la loterie nationale créée après la Première Guerre mondiale pour aider les « Gueules cassées », ou plus récemment la « Mission Patrimoine », Toutefois l'amalgame entre la loterie et l'épargne ne peut être fait, puisqu'avec un tel mode d'épargne, à la différence de la loterie, l'investissement est sans risque : que l'on gagne ou pas, on récupère sa mise !

Laurence Pagès

PLAYSTATION 5 ET CRISE HUMANITAIRE

Les médias publient sur la Playstation vingt-six fois plus que sur les crises humanitaires ! L'ONG Care dresse un tableau fort édifiant de cette situation...

Care International est une ONG, créée en 1945, impliquée dans l'aide humanitaire. Elle a pour objectif de lutter contre l'extrême pauvreté et de défendre l'accès aux droits fondamentaux. Elle pratique une approche globale en s'attaquant aux causes profondes de la pauvreté en menant des programmes d'activités génératrices de revenus, de sécurité alimentaire, d'accès à l'eau potable, de santé, d'éducation....

CRISES PEU MÉDIATISÉES

Care publie depuis cinq ans un rapport qui a la particularité de dévoiler le classement des crises humanitaires les moins médiatisées. Dans son rapport 2020, Care constate que si la pandémie de la Covid a bouleversé nombre de situations de par le monde, des situations demeurent cependant inchangées. Ainsi, la République centrafricaine figure pour

la cinquième année consécutive dans ce classement des crises oubliées. Madagascar et le Burundi pour la quatrième fois. Le continent africain continue d'être le théâtre des crises les moins couvertes avec six crises sur dix.

L'EUROVISION À LA UNE

Care insiste sur cette absence de couverture médiatique car elle a un impact direct et concret. En effet, lorsqu'une crise ne fait pas la une des journaux, cela a souvent pour conséquence de ne pas recevoir de financement humanitaire. Care publie des données chiffrées d'« actualités » reprises par les médias nationaux et internationaux en les comparant à la couverture de crises humanitaires. Il apparaît ainsi que les dix crises humanitaires les moins médiatisées en 2020 (Burundi, Guatemala, Ukraine, Malawi, Mali...) ont fait

l'objet de 12 719 articles de presse. Alors que dans le même temps 39 900 articles ont été publiés sur la candidature de Kanye West à la présidence américaine, 50 300 sur le concours de l'Eurovision et 334 000 sur la Playstation 5 !

235 MILLIONS DE DÉSHÉRITÉS

Dans notre monde connecté, l'information circule librement et tout est censé se savoir. Pas si sûr cependant car tout événement, pour exister, doit être relayé par les communicants. Ne pas le relater le condamne à l'inexistence et en matière de catastrophes

et d'aides humanitaires, condamne, par là même, des individus. En 2021 l'ONU chiffre à 235 millions le nombre de personnes qui auront besoin d'aide humanitaire. Seront-ils entendus ?

Serge Huber



APPLE REFUSE L'UNIFORMITÉ

Arlésienne de l'Union européenne, le projet de chargeur universel compatible avec toutes les marques remonte à 2009. À l'époque, la Commission avait ratifié un protocole d'accord avec certains fabricants de smartphones. Fin 2010, Bruxelles avait même officiellement annoncé l'arrivée en Europe de ces chargeurs « au cours des premiers mois de l'année 2011 »...

Dix ans plus tard, la question n'est pas réglée. Certes on est passé de trente chargeurs différents en 2009, à trois aujourd'hui : l'USB micro-B (utilisé par 50 % des propriétaires de téléphone portable), l'USB-C (29 %) et le Lightning d'Apple (21 %).

FIN DE NON-RECEVOIR

Fin novembre 2020, le Parlement européen a voté une résolution exigeant la mise en place d'un chargeur universel d'ici juillet prochain.

Avant même le vote de cette résolution, Apple s'est fermement opposé à toute réglementation européenne qui « étoufferait l'innovation au lieu de l'encourager et nuirait aux consommateurs Européens et à l'économie dans son ensemble ».

La firme fait encore valoir que le remplacement du milliard de chargeurs Apple distribué dans le monde générerait un volume sans précédent de déchets électroniques. Si l'argument n'est pas faux, cela implique aussi pour Apple de poursuivre la vente de ses chargeurs et d'augmenter ainsi ce volume de déchets potentiels.

50 € LE CHARGEUR

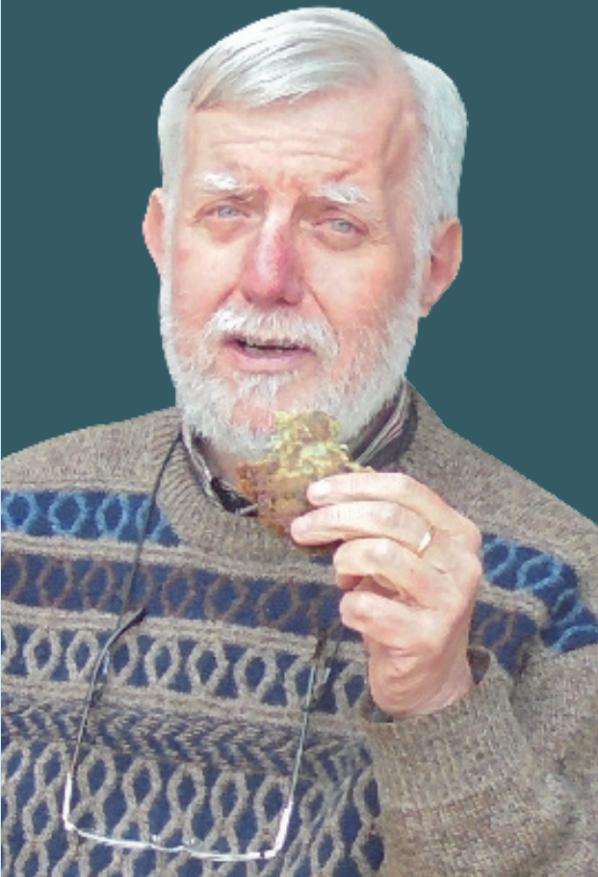
La firme reste donc sourde à cette juste demande qui répond à des soucis de réduction des déchets et aux préoccupations des consommateurs qui devront continuer de jongler avec plusieurs connecteurs et, en cas de panne, d'acheter le Lightning d'Apple à 50 € !

Philippe Cazeau



Necrologie

CE MOIS DE NOVEMBRE 2020 A ÉTÉ MARQUÉ PAR LA DISPARITION DE DEUX FIGURES DU SYNDICAT UNIFIÉ-UNSA : MICHEL TROUSSELLIER ET MICHEL RICARD.



Michel Troussellier a débuté sa carrière professionnelle à la Caisse d'épargne de Montpellier, devenue Languedoc Roussillon, où il a exercé diverses fonctions commerciales. Il s'est rapidement engagé dans l'action syndicale qui l'a conduit au poste de Secrétaire du Comité d'Entreprise en 1996. Dans le même temps, il a milité dans les instances nationales où ses compétences reconnues l'ont conduit à la tête du Syndicat Unifié, dont il est devenu Secrétaire général en juin 1998. Michel a conduit la délégation du Syndicat Unifié qui a négocié l'accord de novembre 1999 ayant organisé le transfert, dans des conditions équilibrées, de notre régime de retraite spécifique Caisse d'épargne vers les régimes interprofessionnels. C'est en sortant d'une réunion de négociation, le 3 novembre 1999, qu'il a été victime de cette rupture d'anévrisme qui a changé le cours de sa vie et de celle de sa famille. Michel était par ailleurs engagé dans les instances de protection sociale de la profession et notamment au sein du Conseil d'administration de notre Mutuelle depuis 1985. Il avait à ce titre reçu la médaille de la reconnaissance mutualiste en 2004. Nous gardons de Michel le souvenir d'un compagnon de travail dynamique, chaleureux et efficace, celui d'un homme de partage et d'esprit. Merci Michel pour ce compagnonnage et ce que tu as apporté à notre organisation.

LE CO2 MIS EN BOÎTE

La nouvelle technologie de captage de carbone semble séduire les investisseurs qui n'hésitent pas à engager des centaines de millions de dollars. Nouvel Eldorado ? Solution au réchauffement climatique ? Moyen pour les pollueurs d'augmenter leurs émissions ?

Le captage de carbone, nouvel Eldorado ? Vraisemblablement si l'on en juge à l'engouement de quelques stars entrepreneuriales qui engagent des sommes considérables dans de tels projets. Bill Gates (Microsoft), Elton Musk (Tesla), Jack Ma (Alibaba), Jeff Bezos (Amazon) ont investi ensemble ou séparément plusieurs centaines de millions de dollars dans des projets de captage de CO2.

NOUVEAU CARBURANT

Le principe de cette technologie consiste à isoler puis capturer le CO2 émis par les industries polluantes (centrales thermiques, usines sidérurgiques ou pétrochimiques, cimenteries...). Une fois capturé le CO2 est ensuite transporté et stocké. La technique de stockage géologique, aujourd'hui privilégiée, fait peser un risque potentiel pour les écosystèmes et la biodiversité. Cette technologie peut avoir d'autres applications que l'industrie lourde comme par exemple le transport. À ce titre, des chercheurs de l'École polytechnique fédérale de Lausanne ont développé un système consistant à capter le CO2 directement à partir du pot d'échappement, à le liquéfier puis à le stocker dans un réservoir placé sur le toit du camion pour être alors réutilisé par le véhicule.

FAUSSE ROUTE

Jusque-là, le projet semblait porté par de bonnes intentions. Malheureusement, la valorisation du CO2 telle qu'envisagée par certains, pose de sérieuses questions de cohérence. Ainsi un consortium constitué par Total, Lafarge-Holcim et Svante projette en effet d'injecter le dioxyde de carbone dans des gisements pétroliers afin d'augmenter la pression... et ainsi faire remonter davantage de pétrole à extraire. Réduire les émissions de CO2 pour produire davantage de matière fossile polluante, le projet peut en effet questionner...

TECHNOLOGIE NON MÂTURE

Cette technologie, pour innovante qu'elle soit, n'est pas la solution miracle à la problématique des émissions de CO2. La vague d'investissements actuelle est le fait de nombreuses firmes qui voient dans ce procédé le moyen de compenser leurs émissions carbone en édifiant un « paravent vert » à leurs activités polluantes. Le captage de carbone est incontestablement une technologie innovante et utile pour lutter contre le réchauffement climatique. Elle ne doit cependant pas autoriser à se détourner des objectifs initiaux de réduction des émissions. Un relâchement que le manque de maturité de cette technologie n'autorise nullement.

Serge Huber



Michel Ricard est entré à la Caisse d'épargne de Montargis en 1976. Il y occupera diverses fonctions qui l'ont conduit au poste de directeur d'agence. À côté de ses responsabilités professionnelles, il a été un militant actif du Syndicat Unifié. Il a occupé les postes de secrétaire adjoint puis secrétaire du Comité d'Entreprise de la CE Val de France Orléanais (1995-2004) avant de devenir secrétaire du Comité de groupe des Caisses d'épargne (2000-2005) puis secrétaire national du Syndicat Unifié-Unsa, notamment en charge des dossiers Formation professionnelle et Communication (2004-2010). En 2009, il a été élu au Conseil de surveillance de la Caisse nationale des Caisses d'épargne pour représenter les salariés. Michel a également exercé des fonctions au sein des instances de protection sociale de la profession. À ce titre il a siégé au Conseil d'administration de la CGP (Caisse générale de Prévoyance) de 2006 à 2010. Enfin, Michel Ricard a terminé sa carrière professionnelle (2010-2016) à EPS (Écureuil Protection Sociale) où il a été en charge des contrôles permanents à la Direction des risques. Michel était un compagnon de travail qui conjugait parfaitement enthousiasme et efficacité. Il a beaucoup œuvré à ce *Trait d'Union* dans lequel aujourd'hui nous lui rendons hommage. Sa participation à nos travaux, sa bonne humeur sont encore très présentes au sein de notre équipe.



« ...LA PONCTUATION, UNE IDÉE DÉPASSÉE ?! »

Si d'aventure vous envisagez de contester une contravention pour infraction au code de la route, vous serez invité à le faire sur le site de l'ANTAI : Agence Nationale de Traitement Automatisé des Infractions. Automatisé au point d'être déshumanisé, à tout le moins « désorthographié » pour peu que l'on ose ce néologisme.

L'administration française a en effet confié la gestion de ce type de démarche à des algorithmes qui vous inviteront à reconsidérer radicalement les canons de la relation épistolaire.

En effet, sans préjuger du fond de votre démarche, votre contestation devra tout d'abord être considérée recevable dans la forme. Et, au pays des algorithmes, la forme a de quoi désarmer le moins littéraire des justiciables.

Tout d'abord, l'exposé de vos motifs doit être contenu en 1000 caractères maximum. Le gabarit ne tolère pas les formulations « proustiennes » mais avec un effort de concision, on y arrive. Ce n'est pas tant le nombre de caractères qui pose problème, mais le type de caractères autorisés. Et là, il va falloir se priver d'outils rédactionnels avec lesquels nous avons appris à rédiger en Français. Les chiffres sont bannis. Ne tentez donc point d'expliquer que vous roulez à 80 Kms/heure, la machine ne vous comprendra pas. Préférez donc le moins pratique « quatre-vingts kilomètres heure ». Le pire reste à venir. En effet, la bécane ne tolère pas le moindre signe de ponctuation. Donc point de points, ni de virgules, ni de parenthèses et autres apostrophes. Et quand il n'y a point de point, on s'interroge sur la pertinence de commencer la phrase suivante par une majuscule ? Faut-il utiliser des espaces avant, après... Essayez l'exercice, vous constaterez que vous aurez de la difficulté à vous relire ! C'est affligeant !

Le constat est navrant : l'administration de la République vous demande, sous peine d'irrecevabilité, de ne point rédiger votre demande en utilisant les règles dévolues au bon usage de sa langue d'expression. C'est insensé ! C'est insensé ? C'est insensé. C'est insensé....

Agathe Prévost

Mise au point Deux points
Point de suspension de mon
permis à point Virgule
Un point c'est tout
Point d'exclamation

et toc!...



LE RECYCLAGE A SES LIMITES

Alors qu'une lutte sanitaire majeure occupe les peuples du monde entier sans qu'aucun pays n'en soit épargné, les petites affaires de la voyoucratie banale et abjecte continuent de prospérer.

C'est ainsi qu'en septembre 2020 la police vietnamienne a fait une saisie pour le moins étonnante. Selon *Tuoi Tre News*, cité par *Courrier International*, c'est dans un entrepôt du sud-est Vietnamien (province de Binh Duong), que la police a découvert 360 kilos de préservatifs usagés. Et chacun de s'interroger sur l'utilité de collecter et de stocker ainsi 324.000 capotes utilisées.

Là où l'affaire est soudain devenue plus inquiétante, c'est lorsque les mêmes enquêteurs ont trouvé, dans ces mêmes locaux, des milliers d'autres préservatifs emballés et prêts à la revente, sans aucune marque apparente.

ROULETTE RUSSE... POUR LES AUTRES !

Ce sont ainsi quelque 345.000 préservatifs usagés que les escrocs s'approprient à remettre sur le marché, faisant fi de tous les risques sanitaires, notamment en matière de transmission de maladies sexuellement transmissibles, pour un profit qu'on imagine substantiel.

Quand l'appât du gain gomme ainsi jusqu'à la dernière trace d'humanité, on ose à peine imaginer ce que les mêmes pourraient faire avec ce produit de grande consommation que sont devenus les masques de protection voire avec les fioles vides de vaccin anti Covid...

Bernard Charrier

C'EST UN MASQUE VIETNAMIEN RECYCLÉ !



INTERPRO

1155 AVANT J.C. : GRÈVE EN ÉGYPTÉ !

À l'Ouest de la vallée des rois, entourés de leur famille, habitaient les artisans et ouvriers spécialisés travaillant sur les tombes et les temples mortuaires des Pharaons. Ils se transmettaient leur savoir-faire de génération en génération. Mais, selon un article publié dans *Historia*, la situation a commencé à se détériorer sous le règne du Pharaon Ramsès III (1186-1154 av J.C.), cent ans avant le Nouvel Empire.

Ces ouvriers spécialisés, payés en nature par l'administration pharaonique, avaient un niveau de vie bien supérieur au reste de la population. Sous l'autorité d'un des plus hauts fonctionnaires égyptiens, le vizir de Haute-Égypte, maçons, sculpteurs, peintres et autres artistes étaient organisés de manière très structurée, en équipes, chacune dotée de ses propres dirigeants et scribes. À chaque fonction correspondait un salaire précis. Certains notables, qui pouvaient s'offrir de luxueuses funérailles, étaient inhumés dans de petites pyramides avec un inventaire riche et varié.

SOUFFRANCE POPULAIRE

Mais, sous les attaques conjointes des « peuples de la mer » et des « tribus du désert de Libye », le Pharaon dut défendre l'Égypte. La corruption des fonctionnaires et une période moins favorable pour l'agriculture vinrent compliquer l'état des finances, sans que l'ambitieux Pharaon ne limite ses projets à des réalisations architecturales moins prestigieuses que ses prédécesseurs. C'est donc la population de l'Empire qui en fit les frais.

DE NOTRE ENVOYÉ SPÉCIAL...

Sur un papyrus du musée de Turin, on apprend de la main d'un scribe qui a consigné les événements que, vers 1155 av J.C., à la fin du règne de Ramsès III : « Une équipe est passée à côté des cinq gardes en disant « nous avons faim, il y a déjà plus de dix-huit jours de ce mois que nous aurions dû percevoir notre salaire » et ils s'assirent derrière le temple mortuaire de Menkhéperé ». En dépit de l'initiative des responsables locaux qui distribuèrent des vivres pour calmer les esprits, malgré l'intervention d'un fonctionnaire de plus haut rang chargé de la garde des tombes, qui promit de transmettre leurs plaintes au Maire de Thèbes (capitale de l'Égypte sous le nouvel empire), les artisans et les ouvriers poursuivirent leur mouvement de contestation. D'autres temples mortuaires furent alors occupés par les manifestants qui proclamaient : « Si nous sommes arrivés à ce point, c'est à cause de la faim et de la soif ; il n'y a plus ni vêtements, ni onguents, ni poissons, ni légumes... Écrivez au pharaon à ce propos, notre bon seigneur, et écrivez au vizir, notre supérieur, pour que les provisions soient données »

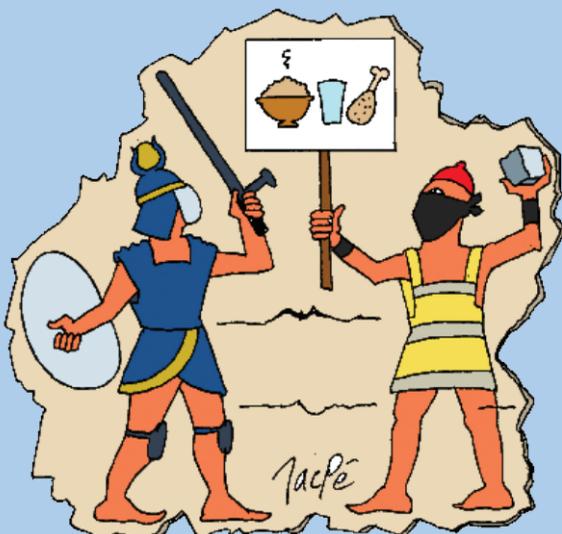
Même si peu à peu les salaires sont payés et si le vizir de Haute Égypte promet de répondre à leurs doléances, deux mois après le début de la grève, les ouvriers ne cèdent pas.

SORTIE DE CONFLIT

Enfin, au bout de six mois la situation paraît s'être détendue mais l'état fragmentaire du papyrus ne permet pas une lecture complètement sûre de la suite des événements. En revanche, il s'agit bel et bien de la première grève jamais attestée dans l'histoire.

Le constat que l'on peut en tirer est navrant : il semble bien qu'il était plus aisé en 1155 av J.C. de négocier avec le pharaon, qu'aujourd'hui avec les dirigeants du groupe BPCE. Pour preuve leur refus de mener toute négociation lors des dernières NAO.

Philippe Donvito



TÈRE MANIF' - ÉGYPTÉ 1155 AVANT J.C.

TPE : MON CHOIX, C'EST L'UNSA !

Les salarié.es qui ont le moins de protection de par la taille de l'entreprise, la nature de leur contrat, sont ceux.celles qui sont les moins protégé.es par les syndicats. Les 4,8 millions de salarié.es TPE le savent bien ! Comment leur être utile ? Comment incarner le syndicat de proximité dont ils ont besoin ? À l'UNSA, on avance des solutions.

L'UNSA TPE

C'est une nouvelle offre syndicale qui apporte une première réponse à la prise en compte, légitime, des besoins et aspirations des salarié.es de TPE à une certaine équité de traitement avec ceux et celles des grandes entreprises.

S'abonner à l'UNSA TPE, c'est pouvoir compter sur un coup de pouce pour son pouvoir d'achat, un soutien de chaque instant, des conseils sur toute démarche vis-à-vis de son employeur, bénéficier d'un accompagnement juridique si nécessaire.

Rendez-vous sur tpe.unsa.org

LES TPE ET LEURS SALARIÉ.ES ONT BESOIN DE NOUS

L'UNSA s'engage dans une campagne « grand public ». Au cours du 1^{er} trimestre 2021, c'est tout l'UNSA qui se mobilise autour du

message « Et si on la jouait solidaire ? », à travers des rencontres avec les salarié.es sur leur lieu de travail et des distributions de flyers sur tout le territoire.

Notre objectif est d'alerter chaque citoyen sur le devenir même des entreprises dans lesquelles ces salarié.es travaillent et qui sont indispensables à notre société.

REJOIGNEZ LE CLUB DES Z'AIDEURS DE L'UNSA

Commerces, artisanat, associations, entreprises de conseils, restaurants, culture, services à la personne, santé... : faisons-les vivre dans nos démarches quotidiennes de citoyens et de consommateurs ! Ils sont essentiels pour la vitalité économique de nos territoires et pour le lien social indispensable qu'ils permettent. À l'UNSA, la solidarité ce n'est pas un vain mot seulement utilisé dans les discours. C'est une pratique habituelle des militantes et militants. Issu-es du privé comme du public,

élu-es, représentant-es, responsables, ils et elles portent haut ce drapeau UNSA : celui de l'entraide et du soutien aux salarié-es, en particulier les plus isolé-es.

À l'UNSA on a décidé de créer le club UNSA de celles et ceux qui aident ces salarié-es : **le club des Z'aideurs**. Bien sûr, on peut conseiller et accompagner les salarié-es sans être z'aideur, mais c'est se priver d'échanges, de partages, de conseils, d'expertises.

Convaincu-e ! Alors, à toi de jouer : inscris-toi au club !

RDV sur <https://zaideurs.unsa.org>

VOTER ET FAIRE VOTER UNSA DU 22 MARS AU 4 AVRIL

Plus que jamais, ces salarié.es ont besoin d'être soutenu-es et défendu-es. Ils.elles pourront ainsi manifester dans les urnes, dans quelques semaines, leur attachement à notre syndicalisme, leur confiance en notre capacité à les représenter et à les défendre, leur volonté

de voir enfin leur situation être prise en compte au même titre que les salarié-es des grandes entreprises.

Aux dernières élections, l'UNSA a enregistré la plus forte progression (+ 69,9 %) et de loin ! Pourquoi ? Parce que l'UNSA soutient les salarié-es TPE toute l'année, et qu'elle leur propose des solutions :

pour leur pouvoir d'achat avec un CE dédiée aux 4,8 millions de salarié-es TPE

pour leur relation avec leur employeur grâce aux conseils personnalisés et à une hotline

pour défendre leurs droits avec une protection juridique

Du 22 mars au 4 avril, votez et faites voter UNSA pour l'intérêt des salarié.es TPE.

Vie des sections

Élections Conseil d'orientation et de surveillance

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

Dans l'ensemble des caisses se déroulent, entre mi-février et début avril, les élections pour le renouvellement des représentants des salariés au conseil d'orientation et de surveillance (COS). Cette élection n'a lieu que tous les 6 ans, ne manquez pas ce rendez-vous démocratique crucial, votez !

LA « LOI PACTE » A PORTÉ DE UN À DEUX LES REPRÉSENTANTS AU COS DE L'ENSEMBLE DES SALARIÉS.

S'agissant de ces deux postes, elle a aussi offert la possibilité aux entreprises de choisir entre une élection ou une désignation. La désignation peut se faire soit par le Comité social et économique (CSE), soit par les deux organisations syndicales arrivées en tête lors des dernières élections à ce même CSE. Sept des quinze caisses ont opté pour la désignation. Dans les caisses concernées, seule l'élection du représentant des salariés sociétaires sera organisée. Dans les autres, comme par le passé, chaque salarié est appelé à voter pour élire les représentants de tous les salariés (salariés dits « Loi PACTE »).

LES SALARIÉS SOCIÉTAIRES

Les salariés détenant au moins une part sociale sont appelés dans toutes les Caisses à voter dans un second scrutin pour élire **le représentant des salariés sociétaires**.

Ces trois élus constituent la seule représentation des salariés dans cet organe délibérant de 19 membres, dont les décisions impactent la vie et le développement de chaque Caisse. C'est mieux qu'avant, mais cela reste peu dans une instance incontournable de la gouvernance ! Il est donc d'autant plus important de choisir des représentants dignes de votre confiance, à la hauteur de vos exigences et des enjeux à venir.

LE COS, UNE INSTANCE À INVESTIR POUR FAIRE ENTENDRE LA VOIX DES FORCES VIVES !

Alors que la profession est désormais engagée dans une transformation profonde de son modèle, les impacts sont lourds pour les Caisses d'Épargne, leurs salariés et leurs clients. Dans ce contexte de réduction des moyens en général et particulièrement pour les Instances Représentatives du Personnel (IRP), la vigilance s'impose et l'action dans les COS doit allier pertinence, compétence et détermination. Le point de vue des salariés doit pouvoir s'exprimer et être pris en compte.

DES ÉLUS ENGAGÉS

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

Ils défendront, dans cette instance décisionnelle, les notions fondamentales de qualité de service et de qualité de vie au travail qui sont intimement liées et se retrouvent dans l'approfondissement de la politique de Responsabilité Sociale et Environnementale (RSE).

Ils feront des propositions constructives pour combattre le court-termisme, fléau de notre époque qui, pour créer de la valeur aujourd'hui, en détruira beaucoup plus demain, jusqu'à possiblement compromettre l'avenir de nos métiers.

Ils œuvreront sans relâche pour un partage plus équitable de la valeur créée par votre travail.

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

Le **Syndicat Unifié-Unsa** dispose d'une longue et grande expérience au service des

salariés. Il forme ses représentants et leur apporte le soutien sans faille de la première organisation syndicale du réseau des Caisses d'Épargne et du Groupe BPCE. Les candidats soutenus par le **Syndicat Unifié-Unsa** sont à la hauteur des enjeux. Donnez-leur l'opportunité d'exercer cette responsabilité.

Prenez votre avenir en mains, votez et faites voter pour les candidats au COS présentés ou soutenus par le Syndicat Unifié-Unsa.

ÉLECTIONS DES REPRÉSENTANTS DES SALARIÉS AU CONSEIL D'ORIENTATION ET DE SURVEILLANCE
dans les 15 Caisses d'épargne

Porter votre voix au COS, oser, dire et agir !

Syndicat Unifié UNSA GROUPE BPCE

DE LA DÉMOCRATIE EN PANDÉMIE

De la démocratie en pandémie est un essai de Barbara Stiegler, professeure de philosophie à l'Université Bordeaux Montaigne et membre de l'Institut universitaire de France. Ses recherches s'inscrivent dans le champ de la philosophie politique et portent sur l'histoire des libéralismes et de la démocratie.

En introduction, l'auteure assume le choix opéré de prendre la parole, au risque d'alimenter la polémique, afin de rendre possible l'indispensable discussion scientifique.

Et de distinguer la gravité de la situation née de la Covid en mettant en perspective les éléments. Faire la part entre la gravité du virus en tant que maladie et la gravité née des dysfonctionnements mis à jour par cette crise, révélant le délabrement de nos sociétés gouvernées par des logiques libérales destructrices de services publics.

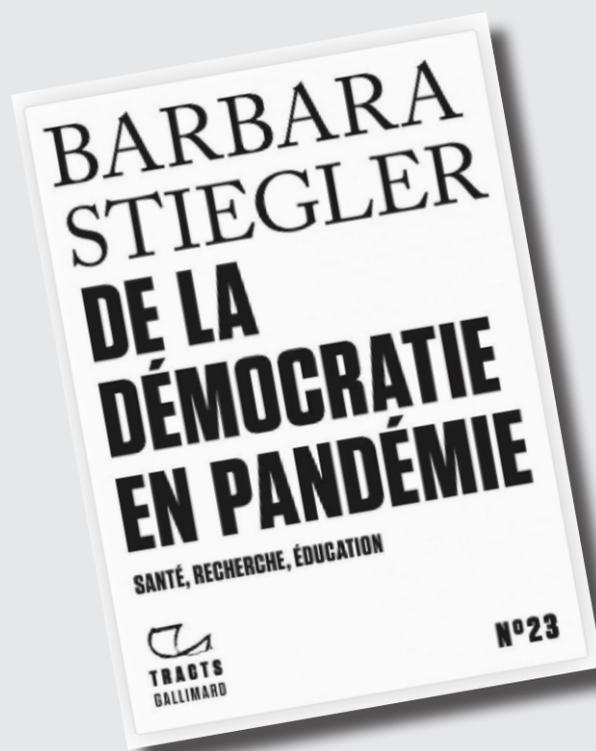
L'auteure réfute la volonté instillée par certains de mise sous cloche de la démocratie qui, en temps de pandémie, serait selon eux un inconvénient. Elle propose de ne pas accepter ce diktat qui implique de ne pas contester la parole des gouvernants, scientifiques et autres journalistes « officiels ». Elle suggère au contraire de débattre, manifester, protester...

Pour introduire cette réflexion, elle se livre à un rappel de la courte histoire de cette pandémie en trois périodes : confinement (la trouille), déconfinement (société déconfitée), reconfinement (la longue nuit).

Barbara Stiegler invite à une saine réflexion et à l'instauration de réseaux de résistance contre le confinement de nos pensées. Elle prône « la confrontation conflictuelle des points de vue pour faire de cette pandémie, mais aussi de la santé et de l'avenir de la vie, non pas ce qui suspend, mais ce qui appelle la démocratie. »

Un livre qui fait du bien.

Le Trait d'Union



De la démocratie en pandémie

Barbara Stiegler

60 pages

Éditeur : GALLIMARD TRACT (14/01/2021)

RETRAITÉS

RETRAITES À LA DIÈTE

La forte baisse de l'activité économique en 2020, à cause de la COVID-19, la généralisation du chômage partiel et les pertes d'emplois ont entraîné mécaniquement une forte diminution des ressources finançant les régimes de retraite. Regardons cela de plus près.

Cette diminution des ressources est de l'ordre de 5,1 % par rapport à 2019 a estimé le Conseil d'Orientation des Retraites (COR) dans un rapport publié à la fin de l'année dernière. Dans l'ensemble du secteur privé, la masse salariale s'est contractée, dans cette année presque entièrement marquée par la pandémie, de - 8,4 %. La part de la richesse nationale consacrée au financement des retraites passe ainsi de 13,6 % du PIB en 2019 à 15,2 % du PIB en 2020.

PAR GROS TEMPS, FAIRE LE DOS ROND

Le COR prévoit cependant une stabilisation de cet indicateur tout au long des années 2020 à 14 %. Et s'il manquait 1,9 milliard d'euros en 2019 pour financer l'ensemble des régimes de retraites, le besoin de financement grimpe à 23,5 milliards en 2020. Dans ces conditions, il n'est sans doute pas étonnant qu'en matière d'augmentation des retraites nous

abordions une période de vaches maigres. Ainsi, en 2021 la retraite de base augmentera seulement de 0,4 % et celles de l'ARRCO et de l'AGIRC, qui auraient dû être augmentées à l'automne dernier, ne l'ont pas été. Les économistes prévoient cependant dans les années à venir, quand ce drame sanitaire sera vaincu, un rebond important de l'économie. Il serait juste que les retraités en aient leur part, d'autant que tous régimes confondus les actifs des Caisses de retraite et du fond de réserve des retraites sont à un niveau élevé, 155 milliards d'euros, soit 6,4 % du PIB. Un matelas confortable, si aucun politique n'envisage de mettre la main dessus !

NE PAS SCIER LA BRANCHE...

La question mérite d'être posée, car pendant ces quelques mois pénibles de confinement et de couvre feu, une petite musique désagréable a commencé à se faire entendre, particulièrement sur les réseaux sociaux : puisque ce virus a majoritairement atteint les

plus âgés, et puisque les plus jeunes ont été « sacrifiés » pour leur sauver la vie, il pourrait être envisagé que l'on baisse les pensions (10 % disent certains, voire 15 %). Ce scénario paraît à ce jour très peu crédible, d'autant qu'aucun parti politique susceptible d'exercer le pouvoir ne l'envisage. Mais gare ! Cela s'est déjà fait. En Italie, par exemple, et plus encore en Grèce. Les retraités, s'ils sont prêts bien entendu à des efforts, ne l'accepteraient pas. Souvenons-nous que notre société fonctionne

sur un équilibre fragile entre générations et que les plus jeunes retraités actuels (les « boomers » comme les raillent certains) sont souvent des soutiens économiques de la génération précédente (leurs parents âgés) et de leurs enfants (atteints de plein fouet par la crise actuelle).

Toucher à cet équilibre aurait sans doute des effets de dévastation sociale imprévisibles.

Henri Bonetti



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

organe d'expression syndicale emblématique du



Dans chaque numéro, retrouvez :

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



Avec votre Smartphone flashez ce QR Code !



LE TRAIT D'UNION - Le Journal du Syndicat Unifié-Unsa - Numéro 135

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 : Peten ; Pouch - Maquette : NEFTIS - Imprimeur : Bialec

Photos de Une : Adobe Stock - Dépôt légal : 1^{er} trimestre 2021 - 1200 exemplaires - Commission paritaire N°358 D 73 ISSN 2555-1671

www.syndicat-unifie.net