

LE TRAIT D'UNION

LE SYNDICAT UNIFIÉ AGIT POUR CONSTRUIRE !

N° 136

DOSSIER

• TÉLÉTRAVAIL : UNE SOLUTION PERFECTIBLE

.2

COUP DE GEULE

.3

ÉDITO

.3

AUTO PROMO

.3

BANQUES

.4

ÉCHOS DU GROUPE

- CEAPC : MISE EN DEMEURE POUR RESTER À DOMICILE
- CEAPC : TEAMS STORY
- BPCE : TOURS DUO - MAUVAISES NOUVEL
- BFC : LE MACADAM BUREAU FAIT CHAUFFER LES PNEUS
- NATIXIS : UN NAUFRAGE INÉLUCTABLE ?
- BP : EN BP MIEUX VAUT ÊTRE EN BONNE SANTÉ
- CELR : LAISSEZ-MOI DONC PARTIR !
- SECRÉTAIRE DE CSE - 18 MOIS APRÈS, QUEL BILAN ?
- CEN : BLUES DE L'ÉCUREUIL
- FNCE - FAITES CE QUE JE DIS, PAS CE QUE JE FAIS
- CEN : ÇA CADEAU ?

.4.5.6.7.8.9

SOCIÉTÉ

- SÉCURITÉ SOCIALE DE L'ALIMENTATION
- DE LA THROMBOSE À LA PHOBIE

.8.9

PARLONS DE DEMAIN

.9

RETRAITÉS

.9.10

VIE DES SECTIONS

.10

ILS ONT OSÉ

- FAITES DE LA MUSIQUE

.10

COIN DU CADRE

.11

HISTOIRE D'EN RIRE

.11

LU POUR VOUS

.12

DOSSIER

**TÉLÉTRAVAIL :
UNE SOLUTION PERFECTIBLE**



TÉLÉTRAVAIL : UNE SOLUTION PERFECTIBLE !

Nous avons évoqué le problème du télétravail dans l'avant dernier numéro du trait d'Union. Nous y revenons aujourd'hui, d'abord parce que cela reste un sujet de préoccupation essentiel pour les salariés de nos Caisses d'épargne, ensuite parce qu'il est intéressant de voir comment cette problématique a évolué dans le contexte de la pandémie de Covid-19 qui, décidément, bouleverse considérablement nos vies personnelles et professionnelles.

La première chose qu'on a envie de rappeler en abordant ce sujet est que si la question du télétravail (TT) est venue sur le tapis, c'est parce qu'il y a eu une pandémie très grave et que ce mode de fonctionnement professionnel, en limitant les contacts entre les personnes, peut être considéré comme un geste barrière, au même titre que le port du masque ou l'usage du gel hydroalcoolique. Dire cela peut paraître un truisme, mais le rappel est nécessaire quand on voit les réticences de certains à le mettre en place, pour ne pas dire le caractère un peu calomnieux de certains des arguments avancés.

Lorsque la pandémie est arrivée, le télétravail n'était pas un sujet inconnu dans nos entreprises. Une moitié environ des Caisses d'épargne avaient signé un accord, le plus souvent avec le SU-UNSA. Ailleurs, il y eut des mises en place unilatérales. Mais force est de constater que l'approche en était alors très timorée. Le plus souvent, le nombre de personnes concernées était limité au seul personnel administratif, et encore pas tous. Ainsi, en Côte d'Azur une trentaine de personnes seulement étaient concernées, une centaine en Aquitaine Poitou-Charentes. Le côté « expérimental », « test », était très présent et, la plupart de temps, ça ne dépassait pas un jour par semaine.

En situation de pandémie, le télétravail est considéré comme un geste barrière.

Bien sûr le Covid est venu bouleverser tout ça et il a bien fallu s'y mettre. Mais à l'évidence, et nous l'avons déjà constaté lors du premier confinement, ça ne plaît pas à tout le monde et les réticences sont nombreuses. Le point nodal, celui qui concentre toutes les critiques, est encore et toujours l'exclusion du dispositif des personnels commerciaux. Prenant prétexte du fait que les agences bancaires n'ont jamais fermé, même lors du premier confinement, les employeurs n'ont que trop rarement fait des efforts pour que les collègues du front de vente bénéficient de cette organisation du travail. Cela a été le cas,

pendant, ici ou là. En Languedoc Roussillon, les chargés d'affaires professionnels ont droit à un jour par semaine. Idem en Loire-Centre pour les chargés d'affaires gestion privée (un jour) ou pour les animateurs et moniteurs (deux jours). Même chose également en Haut de France. En Bourgogne Franche-Comté, des possibilités existent, en lien avec la problématique de garde d'enfants. En Provence Alpes-Corse 30 % du réseau commercial est concerné, cela permet à cette Caisse d'avoir 1 000 salariés sur 3 000 en télétravail.

On le voit, des avancées existent mais elles sont encore trop rares et limitées.

L'« opposition » entre administratifs et commerciaux est une vieille problématique dans nos entreprises. En tant qu'organisation syndicale, sans la nier, nous ne pouvons que souhaiter l'atténuer car notre boulot consiste à défendre tous les salariés, sans distinction. Or, force est de constater que cette histoire de travail à distance est venue la creuser encore. Pour des raisons d'équité et de justice nous défendons donc l'idée que les commerciaux puissent avoir un même accès au travail à distance que les personnels du siège. Sur le très court terme, des choses sont immédiatement possibles : les formations, et pas seulement le e-learning, peuvent parfaitement se faire à distance. Or, elles sont trop souvent encore imposées en présentiel. Sur le plus long terme, les personnels concernés savent qu'il y a dans leur activité une grande partie de travail « administratif » ; en faisant un effort d'organisation et en faisant preuve d'inventivité, il est tout à fait possible de loger, par exemple dans une sorte de « compte épargne télétravail », un certain nombre de jours de travail à la maison. Mais nous disons que cela suppose de l'inventivité : encore faudrait-il que nos dirigeants en disposent, ce qui ne semble pas toujours être le cas. Ceci est d'autant plus possible que cette pandémie aura eu l'avantage de

faire réaliser des pas de géant en matière de maîtrise et d'amélioration des outils de travail à distance. Et cela concerne aussi les clients, particulièrement les plus âgés qui, nécessité faisant loi, se débrouillent de mieux en mieux avec les Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication (NTIC).

Cette pandémie aura énormément fait progresser les outils de travail à distance !

Plus encore qu'il y a deux ans, il est possible désormais de faire des opérations complexes en dehors de la présence du client. Nous avons désormais la signature électronique, la possibilité de travailler via internet et les écrans, l'amélioration de l'équipement des personnels en matériel informatique, les progrès faits en matière de sécurisation des données. Il est donc probable que tout le travail actuellement fait en présence du client peut se faire à partir de chez soi.

Cela signifie-t-il que nous prônons une généralisation du télétravail ? En aucune façon, car si nous critiquons le fait qu'il ne soit pas assez appliqué au personnel commercial, il l'a été assez largement au personnel administratif pour en tirer des leçons. Pour ces personnels, en effet, le temps de télétravail a été inversé. Là où il était limité à un jour par semaine dans les accords pré-Covid, c'est la présence sur le lieu de travail qui, le plus souvent est limitée à un jour – et encore ce n'est pas toujours obligatoire.

Cette expérience sur une durée très longue est venue conforter le constat que nous faisons dans le TU 134. D'abord, presque personne ne souhaite être à 100 % en télétravail. Le consensus est aux environs de trois jours en TT et 2 jours en présentiel, ou l'inverse. C'est que si tout le monde a constaté que le travail à distance présente beaucoup d'avantages en termes d'économies (de temps de transport, d'argent), d'organisation et de confort, sa dimension d'isolement, de désocialisation, est évidente, surtout sur le long terme. Nous sommes des animaux sociaux et collectifs, nous avons besoin de nous côtoyer et de faire

naître des idées en commun. Se priver de cela serait contre-productif.

La deuxième leçon que l'on peut tirer de l'expérience est la difficulté pour le management d'accepter l'idée de ne plus avoir son personnel à sa main, sous ses yeux, sous son contrôle. Certains collègues trouvent par exemple que la multiplication de mails de rappel à toute heure du jour est plus intrusive que la discussion deux ou trois fois par semaine dans le bureau du N+ 1. On peut comprendre cette réticence à un changement qui est majeur, mais tout le monde doit faire des efforts, l'avenir est à l'autonomie et à la confiance dans les relations de travail, et on ne peut pas admettre des phrases (entendues) comme « il y en a qui se la coulent douce » ou « c'est fini les vacances » quand on revient en présentiel.

Nous avons besoin de nous côtoyer pour faire naître des idées en commun. Se priver de cela serait contre-productif.

Il y a enfin une grande difficulté à admettre que travailler chez soi, c'est supporter des charges qui étaient antérieurement payées par les entreprises. Aucune Caisse d'épargne n'a eu le culot, comme cela s'est vu ailleurs, de supprimer les titres-restaurant, mais la part du loyer, l'électricité, le chauffage, l'assurance, le ménage, l'eau sanitaire etc. tout cela mérite une indemnisation qui aille bien au-delà des sommes misérables qui ont été accordées, quand elles l'ont été.

Voilà un sujet sur lequel nous aurons certainement à revenir, car il préoccupe vraiment tout le monde. Nous l'aborderons toujours dans un esprit constructif, avec le souci de bâtir des accords solides car nous sommes persuadés que les entreprises y ont intérêt, autant socialement qu'économiquement.

Louis Martin

TITRES-RESTAURANT

Nous y avons échappé, et rares sont les entreprises qui sont allées jusqu'à tenter de supprimer les titres-restaurant pour les salariés en télétravail. Ce fut le cas de l'entreprise de services pétroliers Schlumberger, au prétexte que puisqu'ils étaient chez eux, ces gens-là pouvaient bien se préparer à manger eux-mêmes – c'était dit de manière plus alambiquée, mais ça revenait à ça. L'argument a été séchement retoqué par le tribunal de justice de Paris qui, le 30 mars dernier, au nom de l'égalité entre les salariés, a condamné Schlumberger à rétablir l'attribution de ces titres avec une astreinte de 100 euros par infraction et par jour de retard.

LA CARTE DU TENDE

Ces dernières années beaucoup d'agences, en particulier dans des bourgs ou dans de petites villes, ont été fermées. Souvent, la Caisse d'épargne reste propriétaire des murs. Une piste possible pour utiliser au mieux le télétravail serait de mobiliser ce bien immobilier (ou une partie de sa surface), en le dotant d'écrans, d'outils de communication, d'un accès commandé (avec une carte par exemple) et de permettre aux clients d'avoir un contact à distance, dans un lieu assigné à cette fonction, confortable, accueillant, et qui pourrait permettre d'effectuer toutes opérations – y compris les plus complexes. Une idée adaptée aux communes très isolées. Ainsi, nos collègues de la Caisse d'épargne Cote d'Azur, qui réfléchissent à cette question, évoquaient la jolie petite ville de Tende, très éloignée, au bord du parc du Mercantour, tout près de la frontière Italienne, pour laquelle ce serait un moyen intelligent de maintenir un contact.

PEUT MIEUX FAIRE

Le Crédit Mutuel, dont nous regrettons par ailleurs de constater que c'est la banque mutualiste préférée des Français – nous qui avons longtemps joué ce rôle dans le passé – est en avance sur nous dans le domaine du travail à distance. La possibilité de prendre rendez-vous avec un conseiller, via l'application *skype entreprise*, est effective depuis l'automne dernier. Cela se pratique également chez LCL ou au CIC. À notre connaissance, très peu de Caisses d'épargne utilisent cet outil dans ces conditions. C'est le cas par exemple à la Caisse d'épargne des Hauts de France.

À CHACUN SON JOB!

Au lendemain du renouvellement de l'ensemble des Conseils d'orientation et de surveillance (Cos) des Caisses d'épargne, il semble utile de rappeler quelques évidences...

Par exemple, si la composition tripartite de cet organe délibérant de proximité semble relever d'un principe vertueux, le déséquilibre dans la répartition des sièges alloués à chacune des composantes est contestable, sans même évoquer la conviction des personnes qui les occupent. Dans ces conseils de 19 membres, les parties prenantes sont en effet représentées de façon très inégalitaire. Si les collectivités territoriales ne disposent que d'un représentant, les clients s'y taillent la part du lion avec 15 élus issus des Sociétés locales d'épargne (SLE). Quant aux salariés, les voix de leurs 3 représentants ont un poids qui reste limité au moment des votes...

ARMONS-NOUS ET PARTEZ !

Alors, comment expliquer que les deux premières parties prenantes laissent souvent les seuls représentants des salariés monter au créneau lorsque des fermetures d'agences sont décidées par la direction. Et si ces fermetures ne nuisent pas immédiatement à l'emploi, leurs effectifs étant réalloués au sein d'autres équipes, c'est souvent dans des agences plus importantes et donc plus éloignées des clients ruraux et des bourgs. Pourtant, les représentants des clients ne mouftent guère et quand ils s'émeuvent, ce n'est ni très fort, ni très longtemps. Les édiles voient disparaître de leur bourg un « commerce essentiel » de plus, (c'est ainsi que nos agences ont été qualifiées lors des confinements), pourtant leur représentant au COS « fait le canard ». Et le pire est à venir : mutiques pendant que

les élus du personnel bataillaient ferme, ils viennent se confier piteusement à eux, en off bien sûr et après la séance : « Vous savez, je n'ai rien dit mais j'étais totalement d'accord avec vos déclarations... »

EN VOILÀ UNE CLASSE QUI SE TIENT BIEN SAGE...

Les élus du personnel au Cos sont parrainés pour leur élection et soutenus dans leur action par des organisations syndicales dont le cœur de mission est la défense des intérêts individuels et collectifs des salariés. Ils ne portent donc aucune responsabilité en matière d'aménagement du territoire : cela relève des élus territoriaux. Ils n'ont pas non plus en charge la défense des intérêts des clients, lesquels disposent de 15 élus dans cette instance. Alors non, ces décisions de fermeture ne laissent pas insensibles les représentants des salariés aux Cos, mais qu'en est-il des membres des autres composantes, ô combien plus nombreux ? Nul ne regimbe ! Car chez ces gens-là, monsieur, on ne regimbe pas : on compte... On compte le nombre de comités du Cos dans lesquels on pourrait siéger si l'on est bien docile... vous savez, ces comités qui déclenchent des jetons de présence en espèces sonnantes et trébuchantes. Vous savez, ces jetons de présence qui chez certains étouffent dans la gorge le moindre borborygme de contestation...

Bernard Charrier

ÉDITO

MANAGER LA TRANSFORMATION

Une crise est toujours une opportunité. Cette pandémie, qui a bouleversé nos vies, a aussi fortement accéléré les mutations en cours. Les banques, engagées depuis une dizaine d'années dans une transformation de leur modèle, sortiront de la crise appauvries par l'augmentation forte du coût du risque mais enrichies d'une expérience commerciale in vivo qui confirme clairement la tendance engagée.

Pendant 16 mois, la grande majorité des services « support » a télétravaillé. La qualité des prestations a été maintenue alors que la productivité a globalement été améliorée.

La proximité, inhérente aux banques mutualistes, ne se traduit plus seulement sur le plan physique. Elle se concrétise d'abord par la connaissance du client et de ses besoins, par la valeur ajoutée notamment liée à l'expertise du banquier, et par la réactivité de celui-ci pour répondre à l'attente du client par tous les canaux disponibles.

TRANSFORMATION DES MÉTIERS

Cette transformation du modèle qui concerne aussi bien les métiers « support », qui évoluent rapidement vers des activités de « middle office », que la relation commerciale, nécessite une approche renouvelée, ouverte et pragmatique. Un changement d'une telle ampleur implique également la remise en question des pratiques qui n'ont évolué que marginalement depuis la loi bancaire de 1984, laquelle a marqué le premier changement de paradigme de la banque moderne.

Comme tout changement profond qui touche au culturel, il rencontre de nombreux obstacles notamment liés aux pratiques voire aux routines managériales. Il est aujourd'hui convenu que le travail à distance (TAD) dont le télétravail (TT) est une composante, doit comporter des plages de présence commune afin de préserver l'esprit d'équipe et la force du collectif. Pour autant, les clients ont déjà très largement adopté une pratique sécurisée en période de pandémie, économe en temps et en déplacement, qui offre tous les avantages du présentiel. Le rendez-vous traditionnel dans une agence bancaire définie va rapidement devenir minoritaire dans l'activité commerciale.



Le cadre bancaire doit donc être parfaitement préparé au management à distance qui implique à la fois rigueur dans le processus, souplesse dans l'exécution, responsabilisation du collaborateur et confiance réciproque. L'expérience vécue pendant la pandémie a fait la preuve que la montée en puissance de l'autonomie du collaborateur était un allié vigoureux de l'action commerciale.

TRANSFORMATION DU MANAGEMENT

Le processus de digitalisation, engagé avant la crise sanitaire, a été trop souvent décliné avec brutalité et sans discernement car il était avant tout destiné à réduire les effectifs.

Cette transformation du modèle de distribution est parfaitement compatible avec la déontologie et la promesse mutualiste. Plusieurs articles de ce TU 136 développent notre thèse et visent à lever les freins qui, ici ou là, ralentissent le changement.

Fidèle à son histoire, le Syndicat Unifié-Unsa, riche de l'expérience de ses 6 000 adhérents, de sa capacité d'innovation et de son goût pour la prospective, continue d'agir pour construire la banque de demain.

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



BNP-PARIBAS CONDAMNÉE EN APPEL POUR DISCRIMINATION LIÉE À L'ORIGINE

Affirmer à longueur de spots publicitaires, chartes et autres supports de communication les vertus d'une entreprise ne saurait s'accommoder de pratiques discriminatoires envers ses salariés. Et pourtant...

C'est en effet ce que vient de mettre crûment en exergue la cour d'Appel de Paris en condamnant BNP-Paribas pour « discrimination liée à l'origine » d'un de ses salariés.

DISCRIMINATION AVÉRÉE

Un coup dur pour la « banque d'un monde qui change », mais surtout pour la victime qui, après un parcours brillant de dix années dans l'établissement et malgré un profil d'excellence, s'est vu signifier « d'aller voir ailleurs » s'il voulait évoluer. L'attitude de son employeur conduira le salarié à une prise d'acte de la rupture de son contrat de travail.

La cour d'Appel a relevé que le parcours du salarié discriminé est émaillé de faits discriminatoires, tels les refus systématiquement opposés à une quinzaine de candidatures à divers postes, sans même avoir bénéficié d'un entretien. La cour d'Appel conclut que « l'existence d'une discrimination en raison de son origine maghrébine est établie » et condamne la banque à verser au plaignant 50 000 € de dommages et intérêts ainsi qu'une indemnité de 80 000 € consécutive au prononcé de la nullité du licenciement suite à la prise d'acte de rupture du contrat de travail.

RELATIONS LOYALES ?

Suite à ce jugement BNP-Paribas se défend de tout acte de discrimination et dit s'étonner de la décision de la cour d'Appel. Les faits sont cependant avérés. Prétendre, comme le stipule la communication institutionnelle de la banque, pratiquer des « relations humaines loyales » et être « engagé en faveur de la lutte contre les discriminations » est fort louable mais doit indubitablement se concrétiser par des actes !

Olivier Buliard



LE CRÉDIT MUTUEL SUR LE PODIUM, PLÉBISCITÉ PAR SES SALARIÉS ET SES CLIENTS...

Le Crédit Mutuel, en tête de deux classements (salariés et clients), est loin devant les Caisses d'épargne !

L'époque est marquée par la généralisation des classements, baromètres et autres labels décernés aux entreprises et à leurs salariés. Les consommateurs sont régulièrement sollicités pour juger la moindre activité de la vie courante, placée sous le joug de l'appréciation continue.

Au fil du temps, dans cette débauche d'instruments de mesure, quelques-uns ont acquis une parcelle de notoriété qui autorise notre attention.

Il peut aussi être intéressant d'opposer aux lauréats d'un jour, les résultats moins glorieux d'un lendemain. À ce titre, nos dirigeants qui ne manquent pas de placer leurs salariés en situation de challenges, ne peuvent qu'être attentifs aux classements qui les concernent directement. Ainsi, deux enquêtes d'opinions récentes concernant les banques ont été publiées. La première concerne le classement des banques et services financiers par leurs propres salariés, la seconde traite du classement de ces mêmes établissements par leurs clients.

vous à une connaissance ou à un membre de votre famille ?

Concernant le classement effectué par les clients, là aussi le Crédit Mutuel se distingue. Il occupe la première place, tant en termes d'image de marque que de satisfaction, suivi par le Crédit Agricole et la Caisse d'épargne ex-aequo.

ÇA CHANGE TOUT !

Cette même enquête réalisée depuis plusieurs années souligne la constance du verdict : le Crédit Mutuel est considéré par les Français comme leur « marque bancaire préférée ». Il est probable que la stratégie de communication de la banque y soit pour beaucoup. Son slogan « Une banque qui appartient à ses clients, ça change tout » en valorisant et incarnant le discours mutualiste, donne matière à réfléchir à nos dirigeants qui n'ont jamais vraiment assumé cette dimension. Tout ne repose cependant pas sur la communication. Il est fortement vraisemblable que des motifs tangibles soient la cause de cette notoriété du Crédit Mutuel. Ainsi, on notera que le *turn over* des conseillers est moins rapide au Crédit Mutuel que dans les autres banques coopératives. Les portefeuilles y sont aussi gérés en binôme, ce qui permet une réactivité plus grande. Il semblerait que, globalement, la relation client « à l'ancienne », centrée sur l'humain, ait été privilégiée.

Les cieux seraient-ils plus radieux au Crédit Mutuel ? Rien n'est moins sûr. Néanmoins ces classements ont le mérite de proposer d'intéressants arguments pour échanger avec nos employeurs sur des sujets récurrents de la vie dans l'entreprise : challenges, compétition, qualité de service à la clientèle, conditions de travail, carrière, rémunérations...

Philippe Cazeau



Caisse d'épargne Aquitaine Poitou-Charentes

« MISE EN DEMEURE... POUR RESTER À DOMICILE »

La pandémie, que nos sociétés humaines tentent de juguler avec plus ou moins de succès voire de conviction, a bouleversé, complètement et partout, les raisonnements économiques les plus robustes, les habitudes sociales les plus ancrées et, d'une manière plus générale, l'organisation du travail... sauf dans nos agences !

La Banque ayant été identifiée par nos gouvernants comme activité essentielle, les salariés de ce secteur (au même titre que d'autres) ont dû rester mobilisés depuis le début de la pandémie.

HYPOCRISIE ET ENTÊTEMENT

Nos dirigeants se sont pliés aux règles et consignes sanitaires, allant même jusqu'à étendre le télétravail et le travail à distance à une grande partie des salariés... sauf dans les agences.

Ainsi, aucune des tâches n'y serait réalisable à distance ? Soudain, l'impérieuse nécessité de servir les populations les plus fragiles, dont on se souvient miraculeusement de l'existence que l'on s'évertue à nier le reste du temps, s'imposerait à nous. Tout cela, vous le comprenez bien ma pôv'dame, oblige nos points de ventes à rester ouverts avec tous leurs salariés.

Au plus fort de la pandémie, alors même que le gouvernement répétait à l'envi que le télétravail devait s'imposer dès qu'il était possible, à aucun moment nos patrons n'ont accepté la moindre discussion sur le sujet et sont restés campés sur leur position.

VILAIN PETIT CANARD

L'exemple de la Caisse d'épargne Aquitaine Poitou-Charentes (CEAPC) est significatif en la matière puisque l'inspecteur du travail est venu en réunion du CSE du 2 avril 2021 pour le préciser au Président de l'instance : « le télétravail doit s'imposer lorsqu'il est possible » ! En conséquence, l'employeur se doit d'identifier les tâches pouvant être assurées en télétravail. Et chacun sait bien qu'au sein des agences, de nombreuses tâches (phoning/gestion des dossiers/formations réglementaires...) peuvent être assurées en télétravail. À l'entreprise de s'organiser. Mais au-delà, alors que la profession médicale sait pratiquer la téléconsultation, le conseiller bancaire lui ne pourrait pas assurer un entretien de vente à distance conclu par une signature électronique ? Pourtant nombre de réseaux bancaires (Crédit Agricole, Crédit Mutuel, CIC, LCL, etc.) ont, dès 2020, multiplié les rendez-vous en visio mais cela serait impossible en CEAPC ? L'inspecteur du Travail précisait en fin

ÉCHOS DU GROUPE



d'intervention qu'il pourrait tout à fait mettre en demeure la CEAPC si celle-ci ne le faisait pas. Et que croyez-vous qu'il arrivât ?

ET PAN SUR LE BEC !

La CEAPC fut mise en demeure au regard des réponses insuffisantes apportées. L'entreprise aurait donc dû, en toute logique, retravailler son approche de la question et entendre les suggestions portées par les représentants du personnel et, à mots couverts, par une partie non négligeable de l'encadrement... Que nenni ! La CEAPC a diligenté un recours auprès de la hiérarchie de l'inspecteur du travail.

IL N'Y A PIÈRE SOURD QUE CELUI QUI NE VEUT ENTENDRE

Quelle est la morale de tout cela ? Eh bien il n'y en a pas ! La recherche de rentabilité et de rentabilité a pris le pas sur la sécurité des salariés qui, malgré le respect des gestes barrières et les assurances de nos dirigeants, font face au quotidien aux risques de contamination, souffrent de promiscuité en assurant des rendez-vous dans des bureaux aussi exigus qu'impossibles à aérer, contrairement aux exigences sanitaires. Dans un tel contexte anxiogène, une interrogation de nos collègues revient de manière régulière :

« Savent-ils que nous sommes face à une situation de crise sans précédent ? » S'ils le savent, ils l'ignorent.

Stéphane Dumas

TEAMS STORY

20 ans après Loft Story, production audiovisuelle ayant inauguré le genre télé-réalité et qui a de ce fait bénéficié d'un fort retentissement médiatique, certains managers de la Caisse d'épargne Aquitaine Poitou-Charentes (CEAPC), en toute discrétion, viennent d'expérimenter Teams Story...



Nous sommes là en présence d'une initiative inédite d'individus zélés ou peut-être tout simplement visionnaires, ce que nous n'espérons pas. Celle-ci n'a suscité aucune réaction de la part de la Direction pourtant bien informée par des élus du personnel quelque peu interloqués... Inutile de rappeler que cette période de pandémie, et de travail parfois distancié, a vu fleurir de nombreuses applications de communication collaborative comme Zoom et Teams pour les plus connues. Teams, choisie par le Groupe BPCE, a permis non seulement la continuité de nombreuses activités mais aussi de conserver un lien indispensable entre collègues.

LA POLITIQUE DU BÂTON...

Mais à la CEAPC, cette application s'est élargie à de nouvelles utilisations. Pour certains, c'est un moyen très efficace de contrôler et/ou de dynamiser l'activité : illustration... Lorsque l'équipe est en « phoning », tous les membres doivent ouvrir cette application, caméra active et micro coupé. Ainsi, le manager vérifie en temps réel, le postérieur bien calé dans son fauteuil, que cette activité est effective sur la période dédiée. D'autres, moins geeks ou plus sportifs, procèdent à un contrôle plus traditionnel en circulant régulièrement dans l'agence pour observer l'activité dans les bureaux. Heureusement, la grande majorité des managers a choisi de croire en l'humain et préfère s'employer à valoriser l'engagement au quotidien en activant le fameux cercle vertueux de la confiance... et ils n'ont qu'à s'en féliciter, tant les résultats de leurs équipes leur donnent raison.

¹ Extrait du roman dystopique « 1984 » de George Orwell

... ET DE LA CAROTTE

En avril, lors d'une journée de campagne Prêts Conso, les résultats étaient livrés en instantané via la messagerie Teams : « 1 régen'air envoyé de 52K€ », « + 64K€ de régen'air en plus sur... », « 1 IZICARTE de plus à l'instant » et des lots étaient proposés pour motiver les collègues : « Prochain dossier avec IZI 15 K€ MBR et DIFFE = champagne valable 15 minutes » ou « 1 bouteille par tranche de 10 000 € », etc. Peut-être que la promesse d'un bain collectif en piscine aurait-elle encore plus électrisé les équipes ? Même si certains collègues ont apprécié le côté ludique du relevé de compteur et le fait de se « challenger », d'autres ont manifesté leur agacement en répondant au « Allo, telle agence ? » : « OUI on est là... et nous on travaille ».

BIG BROTHER IS WATCHING YOU !¹

En ces temps difficiles, tous ces outils si utiles ne doivent pas contribuer à affaiblir les collectifs et à intensifier l'individualisation du rapport au travail. Ils ne doivent pas davantage contribuer à la surveillance, voire à l'asservissement, des femmes et des hommes au travail. Il nous appartient de les faire vivre en favorisant les initiatives qui épanouissent les individus, au service de l'expression de l'intelligence collective.

Christine Joliey

BPCE

TOURS DUO : MAUVAISES "NOUVEL"

Faire appel à un architecte, Jean Nouvel, qui se considère comme un artiste, est-ce une si bonne idée pour héberger 9 000 salariés de la banque et de la finance ?

On peut se poser la question, à un an environ de l'emménagement des équipes de BPCE SA, Natixis, BPCE Assurance, BPCE Vie, BPCE Financement et CEGC (alors qu'initialement le projet avait été prévu pour Natixis uniquement) ! Surtout quand l'art en question s'exerce à quelques mètres des voies ferrées du RER et du périphérique, et à quelques centaines de mètres d'une cimenterie et de la plus grande usine d'incinération d'Europe...

FUYEZ PAUVRES FOUS !

Si vous faites partie de ceux qui rêvent de venir un jour travailler à Paris, chez BPCE ou Natixis, lisez donc bien ce qui suit et prenez le temps de réfléchir...

Car il n'est même plus question d'open-space, ce concept dépassé qui a même fini par gagner les sièges des Banques et des Caisse. On parle maintenant de flex-office, ou en français de bureau partagé. Partant du principe qu'avec le télétravail, les salariés ne sont sur site que 2 ou 3 jours par semaine, plus question de leur offrir un poste de travail fixe (même en open-space) ! Chaque matin donc, ceux qui viendront sur site devront se trouver une place où passer leur journée de travail...

LES TOURS INFERNALES

Quelques chiffres : l'objectif (de la direction) est d'atteindre un taux de présence de 0,6. Donc avec une population de plus de 9 000 collaborateurs potentiellement répartis dans les deux tours, 6 000 devraient être présents chaque jour.

Et pour ces 6 000 salariés, on ne compte à ce jour que 450 places de parking ! Certes, il est de bon ton de recommander à Paris l'usage du

vélo... Mais l'écologie et le développement durable ont bon dos quand il s'agit de justifier des décisions aussi aberrantes. D'autant que seule une minorité de collaborateurs habitent Paris même, la plupart venant d'Ile-de-France, à une demi-heure, une heure ou plus de Paris, en voiture ou en transports en commun.

Ce n'est pas mieux pour la restauration, avec seulement 1 420 places pour l'ensemble des deux restaurants d'entreprise ! Même avec un taux de rotation de 2,5 (qui est le taux actuellement constaté), on n'arrive qu'à 3 550 repas possibles.

Et les salles de réunion ? Il y aura un auditorium de 274 places dans la plus grande des deux tours, et seulement 5 salles de plus de 10 places dans la plus petite (contre 99 salles pour la plus grande) !

Il faudra donc, la plupart du temps, que les collaborateurs quittent la petite tour pour rejoindre la grande... sachant qu'il n'existe aucune passerelle entre les deux ! Et dans la grande, il leur faudra peut-être prendre plusieurs ascenseurs, car il y aura 3 batteries qui ne desserviront chacune que certains étages !

Mais peut-être choisiront-ils de monter par les escaliers, puisqu'il n'y aura plus de salle de sport (alors qu'il en existait une chez BPCE et une chez Natixis) ? Encore une belle régression pour une entreprise qui sponsorise à grands frais les J.O. de 2024 !

PIÈGES DE CRISTAL

Des pièges, il y en aura... Il vaudra mieux éviter d'arriver trop tard le matin, sachant que ce sera la foire d'empoigne pour avoir une place pas trop mal située et pas trop mal équipée non plus. Car tous les postes ne seront pas dotés d'écrans ! A défaut, il faudra donc se rabattre sur le petit écran de l'ordinateur portable qu'on aura apporté de chez soi. Peut-être faudra-t-il également venir avec son clavier et sa souris, si on ne veut pas utiliser un clavier et une souris manipulés la veille par un inconnu, car il n'est pas prévu de dotation individuelle. Un comble en période de pandémie, quand on sait à quel point un clavier peut-être un nid à bactéries et à virus ! Quant au déjeuner, les places seront aussi chères que celles du parking et il faudra oublier l'idée de déjeuner en groupe avec ses collègues préférés, car la pénurie de places ne le permettra généralement pas. Et à l'extérieur, cela risque d'être pire compte tenu de l'environnement et d'une offre de restauration quasiment inexistante à ce jour. Étant donné tout ce qui précède, il conviendra donc d'être extrêmement vigilants en matière de risque psycho-sociaux.

Didier Giraud



Caisse d'épargne Bourgogne Franche-Comté

LE « MACADAM BUREAU » FAIT CHAUFFER LES PNEUS

Le Trait d'Union en avait fait un Écho dans son n°129 paru en mars 2019. La Caisse d'épargne BFC, dans une belle unanimité sociale, décidait de se doter d'un autocar dans lequel seraient aménagés des postes de travail connectés. Ainsi, le trajet de Besançon au futur siège de Dijon, regroupant l'ensemble des fonctions support, devenait un temps de travail pour les salariés concernés.

L'idée, née d'une réflexion des militants SU-UNSA proches des salariés inquiets du choix imposé d'une mobilité, géographique ou fonctionnelle, consécutive à la réorganisation des services, était pertinente et séduisante. Elle allait permettre à des salariés contraints d'effectuer plus de 2h de trajet par jour de pouvoir travailler en route avec 1 heure du temps de déplacement payée comme temps de travail par l'employeur ! Comme quoi la qualité du dialogue social peut conduire à des résultats étonnants... Un test grandeur nature effectué dans un Autocar Bureau Connecté déjà en service à Bruxelles, au résultat plus que concluant, confirmera la justesse du projet.

LE PROJET SE PRÉCISE

À ce jour, cet espace de travail itinérant n'a pas encore connu le moindre tour de roue. L'explication est simple : le retard pris dans la construction du futur siège du fait de la crise sanitaire !

Il n'y a pas de temps de perdu. Le compte à rebours a commencé depuis mi-mai avec l'achat d'un véhicule de 35 places qu'il faudra ensuite aménager et équiper. Y seront installés 30 postes de travail avec connections informatiques... mais sans toilettes, le choix ayant été fait de privilégier l'espace de travail. L'accueil des salariés dans le futur siège est prévu au second semestre 2022 et les premiers tours de roues du Macadam bureau

en juin de la même année. La fréquentation est déjà programmée : lundi 20 personnes, mardi 29, mercredi 20, jeudi 22, vendredi 6, la mise en place du télétravail complétant ce dispositif. Les utilisateurs percevront une prime de 5 000 € (+500 € par enfant à charge) pour 3 ans de recours à ce futur équipement. Le contrat avec le prestataire est de 3 ans avec un coût d'exploitation de l'ordre de 200 K€ annuels hors achat, et demande d'utilisation d'un biocarburant.

Nous reviendrons vers le Trait d'Union une fois que cet espace de travail collectif sur roues et sur routes sera opérationnel.

Manuel Michaux
Délégué syndical central SU-UNSA CEBFC



La chronique Natixis a de nouveau fait l'actualité suite à la décision de retrait de la cote et de la proposition de BPCE de rachat des quelques 30 % du capital à 4 € l'action.

Depuis sa création en 2006 l'opération Natixis aura accumulé une suite de déboires illustrés par la valeur du titre qui, introduit à près de 20 €, tombé à moins de 1 € en 2009, n'a jamais offert le profil du placement tranquille vanté par ses promoteurs. Ceux-là même qui avaient à l'époque fortement mobilisé les forces de vente des deux réseaux (Caisses d'épargne et Banques Populaires). Ceux-là même qui avaient incité à proposer à notre clientèle un placement sûr, négligeant au passage la probabilité du risque que tout placement en capital contient.

VISIONNAIRES ?

Le Syndicat Unifié-Unsa dénonce cette aventure et demande un retour aux fondamentaux de notre activité bancaire. Il avait déjà exprimé ses réticences à l'époque de la création de Natixis en exprimant ses doutes quant à la pertinence de l'opération.

Mais à l'époque, aucune critique n'était audible pour les dirigeants des deux groupes. L'horizon Natixis devait être radieux. « Natixis sera extrêmement créateur de valeur » déclarait Charles Milhaud, à l'époque patron du groupe Caisses d'épargne. « Si Natixis marche, ce que je crois, nos concurrents ont du souci à se faire » prédisait Philippe Dupond, patron des Banques Populaires. Nous ne reviendrons pas sur le parcours de ces joyeux visionnaires, fort heureusement écartés de leurs responsabilités.

540 000 € DE PRIME

Il est toutefois intéressant de revenir sur un fait lié à cet épisode de 2006. Le Conseil de surveillance de la Caisse Nationale des Caisses d'Épargne (CNCE), à l'époque organe central des Caisses d'épargne, avait décidé du versement d'une contribution exceptionnelle de 540 000 €, répartie entre les cinq membres

du directoire, en reconnaissance du surcroît de travail occasionné par le dossier Natixis ! Dans la foulée, le Conseil avait aussi octroyé à ses propres membres un supplément de jetons de présence de 230 000 € ! Pour sûr, l'opération Natixis - pour quelques-uns - était juteuse !

Notons encore que les représentants du personnel (Syndicat Unifié-Unsa) siégeant au Conseil de Surveillance, qui avaient informé les salariés du Groupe de ces prodigalités, s'étaient alors vus menacés d'éviction du Conseil de surveillance pour défaut de confidentialité.

GOUVERNER AUTREMENT

Pour indécent que soit cet épisode, l'opération Natixis aura hélas coûté bien plus, tant économiquement que socialement. Elle illustre aussi le défaut de sécurité dans la gouvernance de nos établissements qui permet à quelques intrigants, en quête de notoriété, d'entraîner dans leurs turpitudes une entreprise, ses salariés et ses déposants. À l'évidence cela passe par une réforme de la gouvernance des entreprises qui doit notamment laisser une plus grande place à la représentation des salariés.

Serge Huber



Banques populaires

EN BP, MIEUX VAUT ÊTRE EN BONNE SANTÉ !

Dans certaines Banques populaires il semblerait que l'arrêt de travail pour garde d'enfants ait semé la plus grande confusion quant à son traitement : pourtant les textes sont clairs...

Les élus et représentants Unsa dans les Banques populaires ont découvert que les arrêts pour garde d'enfants pendant le 1^{er} confinement ont été comptabilisés dans les arrêts maladie traditionnels pour l'application de jours de carence. Pourtant, les textes sont clairs : « la garde d'enfants est un arrêt de travail indemnisé par la sécurité sociale mais pas un arrêt maladie classique ».

ERRARE HUMANUM EST, PERSEVERARE DIABOLICUM !

En approfondissant les recherches, la découverte fut encore plus étonnante : si les collègues ont utilisé ces jours consécutivement, un seul arrêt est comptabilisé. En revanche, si les deux parents ont pu s'impliquer dans la garde des enfants et qu'ils ont alterné la garde en séquençant la prise des jours sur la semaine, le mois... alors autant d'arrêts que de fractionnements sont comptabilisés.

RÉFLEXES ARCHAÏQUES

VOUS N'AVEZ QUAND MÊME PAS GARDER VOS ENFANTS PENDANT QUE VOTRE FEMME TRAVAILLE ! SOYEZ LIN HOMME, MON VIEUX !!



Heureusement, sous l'impulsion de l'Unsa, certains établissements ont mis en place une analyse de ces absences pour neutraliser l'effet pervers du fractionnement, mais d'autres sont restés sourds à la dénonciation de cette injustice.

OK BOOMER ?

Notre organisation syndicale ne tombera pas dans le nouveau jeu du « name and shame² » mais nous constatons que certains établissements ont encore l'archaïque réflexe de faire reposer sur un seul parent, trop souvent la mère, la responsabilité de la garde des enfants... Rappelons-leur que nous avons changé d'époque, les deux parents travaillent et les deux s'impliquent dans la vie de famille.

CHAT ÉCHAUDÉ...

La situation exceptionnelle du 1^{er} confinement a nécessité que toutes et tous articulent leur présence tantôt auprès des clients tantôt auprès de leurs proches. Nos collègues ont tout mis en œuvre pour limiter l'utilisation de ces jours de garde, à un an de la mise à zéro du compteur des arrêts, ils se retrouvent financièrement pénalisés lors d'une maladie, d'un accident³... Belle reconnaissance de leur capacité à s'organiser personnellement dans l'intérêt de leur entreprise. Nul doute qu'ils sauront s'en rappeler si une telle situation devait se reproduire ! Les élus et représentants Unsa dans les Banques populaires ont renouvelé leur demande auprès des établissements « récalcitrants », espérons qu'une vague de justice et de légitime reconnaissance arrose nos dirigeants prochainement !

Laëtitia Bresson

Caisse d'épargne Languedoc-Roussillon

LAISSEZ-MOI DONC PARTIR !

Même sans beaucoup de clairvoyance nul ne peut ignorer que les emplois de la banque évoluent. Mais alors que l'activité demeure soutenue malgré la situation sanitaire, les salariés sont chaque jour plus nombreux à quitter l'entreprise, ce qui n'est pas sans poser problème.

À la CELR (Caisse d'épargne Languedoc Roussillon), les chiffres reflètent bien l'investissement des conseillers ainsi que la qualité de l'accompagnement qu'ils prodiguent à leurs clients. Première caisse de France en matière de crédits consommation sur le marché des particuliers avec plus de 130 M€ engagés à mars 2021, la CELR n'est pas en reste sur le marché des professionnels puisqu'elle y occupe le deuxième rang du réseau des Caisses d'épargne.

DE LA RUPTURE...

Mais les mêmes conseillers, ne retrouvant plus dans l'entreprise les valeurs qui les animent, franchissent un pas décisif au constat que celle-ci s'est également peu à peu éloignée d'eux, et ne leur témoigne même plus la reconnaissance des efforts fournis. Ils vont alors poursuivre leur vie professionnelle ailleurs.

Cela se traduit par une augmentation étonnante des ruptures conventionnelles ou autres démissions, voire abandons de poste... Ce mouvement d'ampleur nous a amenés à nous interroger sur la pérennité même de l'emploi dans notre entreprise d'autant que le recrutement est problématique. Entrer à la CELR ne semble pas faire rêver dans les chaumières et l'enquête de Capital qui place le Crédit Mutuel en tête des entreprises où la satisfaction des salariés est la plus marquée, bien loin devant la Caisse d'épargne, confirme ce sentiment.

... À L'OFFRE D'EMPLOI

Soucieux de trouver des explications moins évidentes qu'une simple affaire de rémunération pousive, les constats que nous avons faits, en recherchant les offres d'emplois publiées sur internet par notre DRH, nous ont plongés dans une grande perplexité. Ainsi, le niveau rémunération associé à ces offres de recrutement est sensiblement plus élevé

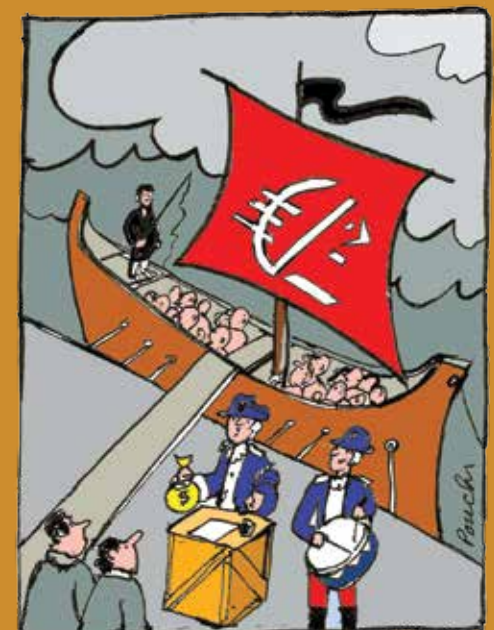
que celui en vigueur à la CELR sur les mêmes emplois. Constaté que l'employeur cherche à recruter à l'extérieur les mêmes profils que ceux qui quittent l'entreprise avec une solide expérience, mais à un salaire plus élevé que celui qu'il sert à ses propres salariés auxquels il applique la plus extrême rigueur salariale, a de quoi troubler profondément... et n'est certainement pas de nature à juguler cette hémorragie.

La sophistication de la chose va même jusqu'à différencier le salaire proposé selon le lieu d'exercice, bien que les agences soient situées dans le même groupe (ex. Alès et Pont Saint-Esprit).

Et refuser des ruptures conventionnelles à des écureuils qui nourrissent un autre projet professionnel n'est pas de nature à leur témoigner des marques d'attachement voire d'affection. Cela ne fait qu'accroître la rancœur des personnes concernées et, plus largement, des collègues qui sont informés de la chose.

À quand la chaîne au pied ?

Laurence Pagès



¹ L'erreux est humaine, persévérer (dans l'erreux) est diabolique

² Littéralement « Nommer et couvrir de honte » ou « Mise au pilori » : dénoncer les agissements fautifs

³ En BP 3 arrêts maladie sont autorisés sans jours de carence sur 12 mois glissants

SECRÉTAIRE DE CSE : UN ACTEUR IMPORTANT DE L'ENTREPRISE

Depuis l'ordonnance du 22 septembre 2017, le Comité Social et économique (CSE) s'est constitué dans chacune des Caisses d'Épargne au gré du calendrier de fin d'existence des Comités d'Entreprise. Être secrétaire de cette instance n'est pas une mince affaire : témoignages...

À mi-mandat, le Trait d'Union a souhaité échanger avec deux Secrétaires de CSE afin de recueillir leurs observations sur leur vécu après plus de 18 mois d'activité.

Le Trait d'Union : Georges, tu as été élu Secrétaire du CSE de la Caisse d'épargne Loire Drome Ardèche (CELDA) en mars 2019, peux-tu brièvement nous évoquer ton curriculum vitae ?



Georges Zgajnar : Gestionnaire de clientèle professionnels, j'ai été élu au Comité d'entreprise en 2010, puis représentant syndical et enfin j'ai exercé, lors de mon précédent mandat, la fonction de Secrétaire du CHSCT à la CELDA. J'exerce toujours mon métier le samedi matin en agence.

T.U : Après 2 ans révolus de fonctionnement du CSE et au regard de ton expérience passée de représentant du personnel, peux-tu nous évoquer les principales différences que tu constates.

G.Z : La disparition du CHSCT rend plus complexe l'établissement de l'ordre du jour du CSE qui se négocie avec le Président de l'instance. Cet ordre du jour doit également intégrer les préoccupations des élus relatives aux conditions de travail et de santé des salariés, alors que les ressources ont été réduites de moitié. Là où nous bénéficions de deux jours de réunion par mois, une pour le CE une pour le CHSCT, il est difficile de traiter en une journée tous les sujets. Par ailleurs

la disparition des délégués du personnel génère une dégradation du traitement des réclamations du personnel. Un bon nombre de petits « irritants », qui trouvaient une solution par ce canal, restent en suspens. Pour aborder l'ensemble des prérogatives du CSE il me faut également évoquer la gestion des œuvres sociales qui, dans le contexte de réduction des ressources, ne peut s'opérer qu'avec un esprit d'équipe qui fait abstraction des divergences syndicales... et ne pas compter ses heures. C'est le cas en CELDA, mais ce n'est sans doute pas général.

T.U : Quel serait le point que tu souhaiterais souligner ?

G.Z : La disparition de la nature de personne morale du CHSCT, qui est remplacé par une commission du CSE, a affaibli ce qui était un réel contre-pouvoir dans le domaine de la santé, de la sécurité et des conditions de travail des salariés.

T.U : Isabelle tu as été élue Secrétaire du CSE à la Caisse d'épargne Côte d'Azur (CECAZ) en novembre 2019 et tu as ainsi succédé à un Secrétaire de Comité d'Entreprise installé depuis de nombreuses années et issu d'une autre organisation syndicale, je suppose que c'est un sacré challenge ?



Isabelle Fayolle : Oui c'est à la fois un défi de l'équipe et un défi personnel à relever. Un défi de l'équipe car aucun des élus relevant de la nouvelle majorité n'avait déjà exercé un pouvoir de décision, qui plus est dans un contexte où cette majorité est issue d'une alliance nécessaire et où il est important vis-à-vis des salariés de se démarquer des précédents sans décevoir. Un défi personnel sur deux fronts au moins. Vis-à-vis de la Direction, notamment dans l'établissement de l'ordre du jour où le membre du directoire du pôle ressources et le directeur des ressources humaines ont tendance à isoler le secrétaire du CSE dans cet exercice si décisif. Mais aussi dans la capacité à animer une équipe d'élus qui n'a aucun lien de subordination et qui ne peut être sensible qu'au pouvoir de conviction. C'est un exercice plus complexe que celui que j'avais expérimenté avec mon métier de directrice d'une agence de dix personnes.

T.U : La situation très particulière de la crise sanitaire liée à la Covid-19 à peine 5 mois après ton élection de secrétaire a dû largement complexifier la prise en main du CSE ?

I.F : Oui, la pandémie est venue chambouler les repères, mais cela a été aussi l'occasion d'une prise de conscience des salariés que le CSE n'était pas qu'une agence de voyages. Par ailleurs, le fait que j'étais encore directrice d'agence il y a 5 mois fait que j'étais en toute proximité avec les collègues et leurs difficultés. Cette proximité me semble essentielle, elle implique, certes, un effort supplémentaire, mais je m'impose par exemple de suivre toutes les formations professionnelles relatives à mon métier, ne serait-ce que parce que la loi a également limité la durée possible d'exercer un mandat. Mais c'est aussi parce que cela me permet de parler le même langage que les collègues à travers une expérience commune.

T.U : Je profite de ta jeunesse sur le poste pour te demander quels ont été tes principaux étonnements en découvrant ta fonction de Secrétaire de CSE ?

I.F : Mon premier étonnement a été de constater que nos dirigeants n'ont pas compris que seul on va peut-être plus vite, mais qu'ensemble on va plus loin. Souvent nous sommes confrontés à la transmission en toute dernière limite d'informations, ce qui réduit la capacité de travail sur des sujets parfois d'importance. J'ai le sentiment d'être plus vécue comme un caillou dans la chaussure que comme un partenaire sociale. Les employeurs redécouvrent les partenaires sociaux quand ils ont besoin de nous... Le dernier exemple en date est celui du changement d'horaires de la coupure méridienne. Alors que la direction ne peut pas communiquer sur sa décision de retour à l'horaire « pré Covid » avant d'avoir recueilli l'avis du CSE, elle nous suggère de laisser fuiter sa décision au plus tôt, afin de favoriser l'organisation des salariés, alors même qu'une application au 1^{er} juin ne nous semble pas adaptée. Différer ce changement d'une semaine nous semblerait plus pertinent pour permettre à chacun, salariés et clients, de s'organiser.

T.U : Alors que l'éventail des responsabilités portées par le CSE concentre tous les domaines relevant précédemment de trois instances différentes et complémentaires, les moyens tant humains que matériels ont été notablement amputés. Si cela suppose que les élus réalisent des miracles au quotidien, nous sommes rassurés quant à la volonté, l'enthousiasme et la capacité d'Isabelle et de Georges de s'inscrire dans ces défis avec l'appui logistique d'une organisation syndicale puissante et de proximité.

Propos recueillis par
Philippe Donvito

Caisse d'épargne Normandie

LE BLUES DE L'ÉCUREUIL !

Lors d'une réunion du Comité d'Entreprise en mai 2018, la direction avait présenté le projet « NORC » (Nouvelle Organisation Relation Client), visant à repenser le maillage d'agences et l'organisation de celles-ci.

Des différentes annonces, faites par la direction, visant à « vendre » ce projet, une avait retenu toute l'attention des élus du Syndicat Unifié-Unsa « pallier l'isolement des collaborateurs dans les petits points de vente » car, pour une fois, la direction de l'entreprise semblait attentive au bien-être des salariés. Ce projet a vu le jour début 2019. Si tout ne fut pas rose dans sa mise en œuvre, cahin-caha les salariés s'adaptèrent. Deux ans plus tard, avec un personnel en nette diminution et une pression commerciale accentuée, la course à la rentabilité bat son plein. La crise sanitaire et les nouveaux modes de consommation vident les agences. Moins de flux donc moins d'agents d'accueil. Les agences d'ailleurs n'accueillent plus le flux que le matin... Là aussi on s'adapte.

NOUVELLE ANNÉE,
NOUVELLE IDÉE

En Mai 2021, la direction dévoile sa « nouvelle idée » : l'agence 100% conseil en milieu rural. On écoute poliment pour finir par comprendre, avec effarement, que cette agence n'est tenue que par un seul salarié ! En outre, ce collègue ne sera pas remplacé en cas d'absence (imprévu, congés, formation...). Bref, on isole totalement le salarié et on

ferme purement et simplement faute de combattant.

Il y a 2 ans, on voulait pallier l'isolement et maintenir notre présence en milieu rural et aujourd'hui on entérinerait le principe de l'agence unipersonnelle ? Levée de boucliers des 3 organisations syndicales.

La direction déclare avoir tout prévu :

- Renforcement des dispositifs existants : vidéo dans tous les bureaux individuels et les espaces communs du point de vente.
- Accès des clients en mode filtrage (comment faire quand on est seul ?)
- Remplacement de Caisse automatique recyclante par un GAB avec dépôt commerçants.

Et, cerise sur le gâteau, le *Bluerescue* !

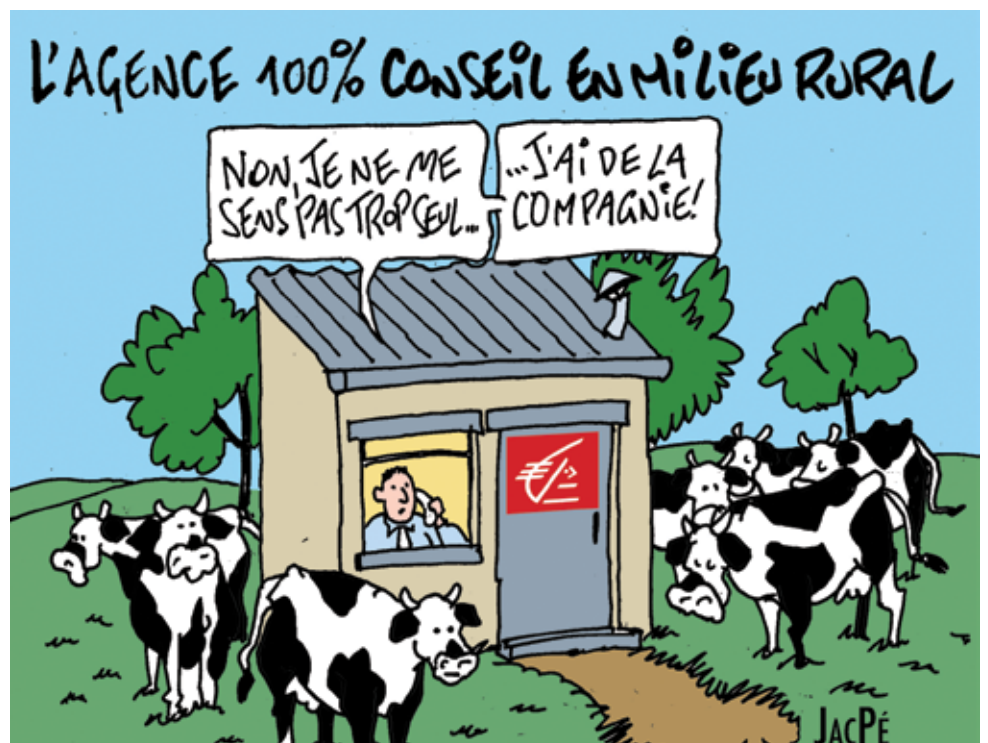
C'EST ÇA, OU ON FERME !

Ce dernier dispositif consiste à équiper le salarié d'une montre connectée à un PC de surveillance, activée par le salarié qui saisira date de naissance, genre, taille, poids... ! Ces informations, supposées rester « secrètes », ne serviraient qu'à mesurer, entre autres, tout accroissement du stress survenant en cas d'incident. Tout cela ne servant qu'à habiller le fait qu'au final on laisse un salarié seul dans une agence. Au flot d'interrogations émanant

des représentants du personnel, la direction lâchait, définitive : « c'est ça ou on ferme... » ! Comme ça c'est plus simple : on réduit notre présence, la qualité des prestations, le PNB (seul on fait forcément moins qu'à deux ou trois) : bref on quitte le navire, mais « en douceur ».

Quitte à « inventer » la banque de demain sur cette lancée, osons carrément la banque sans locaux et sans salariés... mais également sans managers, sans direction et sans... mandataires sociaux !

Dominique Lainé



POUR UN ACCÈS UNIVERSEL À UNE SAINTE ALIMENTATION

Sur le modèle de la Sécurité Sociale offrant un accès gratuit aux soins, l'idée d'un accès pour tous à une saine alimentation fait son chemin.

En France quelque huit millions de personnes ont recours aux aides alimentaires. Ils étaient trois fois moins en 2005. Pour répondre à cette situation, ISF Agrista (Ingénieurs sans Frontières)¹ propose la mise en place d'une Sécurité Sociale de l'Alimentation (SSA), financée par la solidarité nationale. Cette idée, inspirée de la Sécurité sociale mise en place après la seconde guerre mondiale, permettrait à chacun de manger à sa faim et aussi de choisir ce qu'il mange.

SORTIR DE L'ASSISTANCE

Le projet consiste à sortir de l'aide alimentaire existante pour évoluer vers un accès qualitatif à l'alimentation. Lorsque l'on évoque la précarité alimentaire, on songe généralement à la grande exclusion qui touche de 400 000 à 600 000 personnes. Or, le problème est bien plus vaste et touche beaucoup de monde (familles à petit budget, personnes âgées, étudiants...) dont les choix sont souvent contraints à l'aide alimentaire. Or, cette assistance est un palliatif, imaginé dans les années 1980 pour répondre à une situation conjoncturelle, qui s'est pérennisée. S'inscrivant à l'origine dans un dispositif d'urgence, elle est devenue un acte politique que le Secours Catholique dénonce d'une formule « Une politique pour les pauvres est une pauvre politique ». Pour prétendre régler la question de la faim, l'État a choisi de distribuer des colis, ou plus précisément d'en faire sous-traiter la distribution à des réseaux caritatifs qui écoulent le trop-plein du secteur agroalimentaire.

FILIÈRE OPPORTUNE

L'aide alimentaire est devenue une filière pratique qui constitue un élément économique structurant, dont la valeur annuelle est estimée à 1,5 milliard d'euros, constitué en grande partie du travail de 200 000 bénévoles. Elle met aussi en place des mécanismes de défiscalisation au bénéfice des producteurs et des distributeurs (plus de 300 000 €). Il convient enfin d'ajouter la gestion des déchets, transférée là aussi au secteur caritatif qui réalise un travail gratuit de tri. Il ne s'agit bien évidemment

pas de mettre en cause la logique caritative construite sur la bonne volonté et pilotée par de respectueuses structures (Restos du cœur, Croix-Rouge, Secours populaire...). Il est néanmoins logique de s'interroger sur le fonctionnement (et les dysfonctionnements) de ces distributions : telle la qualité de la nourriture distribuée ou encore la place et la parole des « bénéficiaires ». Il est tout aussi logique de s'interroger sur le lien équivoque entre la lutte contre la précarité et celle contre le gaspillage.

DE L'AIDE AU DROIT

Le projet de SSA propose de passer de l'aide au droit. Comme pour la santé, ses promoteurs suggèrent un dispositif universel, géré démocratiquement et financé par des cotisations sociales payées par tout le monde (individus et entreprises). A l'instar de la Sécu qui garantit un accès aux soins pour tous, chacun doit pouvoir accéder à une alimentation choisie, saine et durable. C'est aussi une manière d'affirmer que l'alimentation durable est un bien commun qui s'inscrit dans la lutte pour la préservation de l'environnement.

Concrètement, les défenseurs du projet proposent un budget journalier de 5 €, soit 150 € mensuel, qu'ils considèrent comme un minimum pour avoir un peu de dignité et de choix, sachant que le budget alimentation moyen des Français est de 230 € mensuels. Cette somme, versée sur une « carte-vitale » alimentaire, permettrait d'accéder à des produits, conventionnés démocratiquement par l'ensemble des acteurs (consommateurs, producteurs, distributeurs...). Pour ce faire des caisses décentralisées seraient mises en place. Gérées par les cotisants, elles auraient pour mission d'établir et de faire respecter les règles de production, de transformation et de mise sur le marché de la nourriture choisie par les cotisants.

Idee géniale, utopie, évidence de l'époque ? L'avenir nous le dira. Le débat est lancé et comme il traverse très largement les diverses sensibilités politiques, il est fort probable qu'il s'invite aux débats de la campagne 2022 pour la présidentielle.

Serge Huber



¹ Différentes organisations portent aujourd'hui ce projet, travaillant parallèlement et de concert : la Confédération paysanne, le Collectif Démocratie Alimentaire, les Amis de la Confédération paysanne, l'Atelier Paysan, le Mouvement interrégional des AMAP, le secours catholique...

LA THROMBOSE ET LA PHOBIE

En un an, un français sur sept cents est mort du Covid et un sur 100 000 suite à une vaccination avec AstraZeneca. Soit un risque de mourir du Covid cent quarante fois supérieur au risque vaccinal !

Sur une autre échelle, le risque de thrombose est statistiquement de 1,2 pour mille dans la population en général et fluctue de 2 à 28 pour mille dans diverses situations (grossesse, obésité, contraception, voyage en avion...) alors qu'il est de 0,01 pour mille suite à une vaccination avec AstraZeneca !

À l'évidence les chiffres ne permettent pas d'expliquer la réticence de la population envers ce vaccin. Alors qu'il permet de se protéger d'un virus qui empoisonne nos existences depuis plus d'un an, on ne semble retenir que le risque infiniment peu probable qu'il pourrait générer !

ARITHMÉTIQUE DU RISQUE

Pour les psychologues, ce rejet n'a rien d'étonnant et serait, à certains égards, plutôt rassurant en ce sens qu'il démontre que les humains ne sont pas des machines à calculer. L'Homme perçoit difficilement les risques en termes de chiffres.

Depuis quelques décennies la perception des risques a fait l'objet d'études qui ont permis de décrire et de mesurer ces « erreurs d'appréciation ». Par exemple, la notion de choix est importante. Ainsi nous acceptons des risques bien plus importants, si nous les choisissons (prendre sa voiture, faire du parapente, du saut à l'élastique par exemple) que lorsque nous n'y pouvons rien (catastrophe naturelle). De même nous minimisons les risques s'ils nous menacent dans un futur indéterminé (dans le cas d'addiction par exemple). Enfin, dans le cas de l'AstraZeneca, c'est la surmédiation qui a généré l'exagération du risque de thrombose.



Ce sont là des comportements universels inhérents à la nature humaine qu'il serait vain de vouloir contraindre par des démonstrations mathématiques.

GESTION DES COMPORTEMENTS

Depuis des mois, la pandémie occupe l'espace social et génère une multitude d'informations qui donnent parfois le tournis. S'il est normal de donner la parole aux spécialistes de la santé et aux statisticiens, il serait utile de la donner aussi aux psychologues. Expliquer la nature d'un danger et les risques de sa propagation est essentiel mais insuffisant. Il faut y ajouter un éclairage sur la façon dont nous gérons nos comportements et sur la façon de maîtriser nos prises de risques.

Serge Huber

ÉCHOS DU GROUPE

FAITES CE QUE JE DIS... PAS CE QUE JE FAIS !

La Fédération nationale des Caisses d'épargne (FNCE) s'est dotée d'une nouvelle présidente depuis le 5 mai 2021 en la personne de Mme Dominique Goursolle, tout juste réélue présidente du Conseil d'orientation et de surveillance (COS) de la Caisse d'épargne Aquitaine Poitou-Charentes (CEAPC).

Nul doute que ses origines périgourdines lui permettront d'apporter une touche de ruralité au sein de cette honorable institution philanthropique. Rappelons que cet organe de représentation des 4,5 millions de sociétaires et des 3 000 administrateurs de Sociétés locales d'épargne (SLE) a pour vocation première d'animer la vie coopérative et le sociétariat, notamment au travers de l'éducation financière, l'inclusion bancaire et la responsabilité sociale et environnementale (RSE).

QUELQUES INTERROGATIONS DEMEURENT

Lors de son discours d'investiture à la présidence du COS de la CEAPC, elle a insisté sur l'indispensable « co-opération » entre tous les acteurs de cette instance, ainsi que sur la promotion des valeurs présentes dans la charte déontologique de l'instance, telles la « transparence », « l'honnêteté » et le « respect » qui doivent présider aux échanges. Hélas, ces bons principes ont été mis à mal dès la première réunion. La constitution des comités (audit, rémunération, risques et RSE) est l'occasion d'intégrer toutes les sensibilités dans une dynamique de partage et de « co-construction ». Mais, en dehors du comité des rémunérations où la présence d'un représentant des salariés est imposée par la loi, aucun d'entre eux n'a été admis dans l'un quelconque des autres comités, et pas par faute de place, certains autres membres ayant quant à eux investi plusieurs comités...

PAS DE ÇA CHEZ MOI !

Outre l'aspect symbolique d'écarter la représentation du personnel des travaux de son COS, la nouvelle présidente se distingue par une rigueur toute personnelle en la matière. En effet, la moitié des Caisses d'épargne a cerné la pertinence, voire l'évidence, d'associer les salariés à l'animation RSE... mais ce n'est pas le cas dans la caisse de notre toute fraîche présidente de la fédération prônant pourtant la « co-opération » et la « responsabilité sociale ».

Est-ce une maladresse ? Sera-t-elle corrigée ? Est-ce un signe fort sur la nature du dialogue social envisagé à l'aube de notre nouveau plan d'orientation stratégique ? Autant de réponses attendues par le Syndicat Unifié-Unsa.

Philippe Bergamo



Au cours de ce premier trimestre les salariés des Caisses d'épargne ont reçu un cadeau siglé *Écureuil vie* : un sac à dos écoresponsable, nouvelle génération de type antivol, connectable, entièrement pensé par un jeune ingénieur français et fabriqué à partir de bouteilles en plastique.

Selon le mot d'accompagnement, ce présent était destiné à récompenser l'engagement des collègues dans la promotion et la commercialisation des contrats d'assurance vie et prévoyance de la filiale.

Le produit est de qualité et utile. Quelque chose cependant attire l'attention : sur les sites spécialisés de vente de produits neufs ou d'occasion, genre « *Le Bon Coin* », un nombre assez élevé de ces sacs ont été mis

en vente. Pourquoi se débarrasser si vite de ce présent, comme on le fait habituellement avec le cadeau très moche d'une vieille tante le lendemain de Noël ?

SIGNIFICATIONS CONVERGENTES ?

Si l'on écarte l'hypothèse que certains en avaient déjà un, pour nous, syndicat, une première explication paraît évidente : la vacuité des résultats des NAO, aussi bien nationale que locales, associée au niveau lamentable des salaires d'embauche conduit nombre de nos collègues à chercher à tout prix à arrondir les fins de mois.

On pourrait également y voir un manque de sentiment d'appartenance à l'entreprise,

de fierté d'être un *Écureuil*. On sait que pendant des dizaines d'années cela a été un atout très important pour nos entreprises, à ces époques lointaines où l'*écureuil* était associé à l'épargne, à l'économie familiale et à l'intérêt général. Il y a peut-être un peu de ça, car comment être *fier* d'une entreprise qui vous paie mal et qui, alors qu'elle est censée être *mutualiste*, se situe chaque jour, dans ses choix économiques, dans son approche de la clientèle et dans sa conception de la proximité, aux antipodes des valeurs de la coopération. Ces valeurs, contrairement à ce que semblent penser nos dirigeants, sont en fait modernes, responsables, plus dans l'air du temps que la recherche aveugle du profit, et elles sont plus de nature à rendre fier de travailler sous leur étendard.

TOI, BON SAUVAGE !

Cet épisode illustre enfin l'impasse d'un certain mode de « récompenses » à l'attention du personnel. De la même manière que les colonialistes du XIX^{ème} siècle distribuaient de la verroterie aux *indigènes*, on octroie généreusement, via les challenges, des bons d'achat, des repas, du champagne, des tablettes...

Sans remettre en question l'idée qu'il est juste de récompenser les efforts particuliers, tout le monde gagnerait en dignité à ce que cela prenne des formes plus traditionnelles : primes, augmentations, promotions. Toutes choses qu'on ne retrouverait pas sur « *Le Bon Coin* ».

Pascal Binet-Wasilewski

¹ Eh oui... nous n'avons pas pu résister à ce jeu de mots facile. Mais nous avons un peu honte quand même...



PARLONS DE DEMAIN

DES RISQUES MESURÉS AU « MICROMORT » PRÈS

Comme on voudrait nous encourager à fuir la moindre forme de risque, quitte à perdre un peu du sel de la vie, il est aujourd'hui possible de s'assurer contre tout et plus encore : assureurs et bancassureurs nous y invitent avec gourmandise.

Soucieux de ne pas perdre d'argent, et plutôt même de bien en gagner, ils se dotent d'outils offrant une granulométrie toujours plus fine. Nul doute qu'ils tomberont sous le charme du petit dernier.

Risk Navigator est une application pour smartphone qui évalue les risques encourus dans les activités usuelles. Pour mesurer ces risques, l'appli utilise une unité de mesure : le « micromort » (MM) qui correspond à une probabilité de un sur un million de mourir. Par exemple, d'après cette appli, un parcours de 1 000 kms en voiture « coûte » 3 MM et passe à 10 MM si vous téléphonez en conduisant.

Risk Navigator n'a pas encore mis en équation

le risque Covid ou AstraZeneca. A défaut, et en conservant la prudente distance envers un tel outil, observons quelques items recensés par cette appli. On y apprendra qu'un saut à l'élastique pèse 2 MM quand une radio des poumons coûte 0,5 MM. Plus risqué, mais on s'en serait douté, la consommation d'héroïne pendant dix ans plombe l'existence à hauteur de 338 MM ! Plus paisible, la prise d'un bain pèse 0,0005 MM, une journée de pêche à la ligne 0,04 MM et aussi qu'une partie d'échec ou de dames vaut (sur une journée) 0,00003 MM. Nous voilà prévenus !

Serge Huber

UN RÉGIME DE RETRAITE, CELA SE PILOTE !

Depuis l'année 2000, les Caisses d'épargne disposent d'un système de retraite supplémentaire d'un niveau particulièrement intéressant. Bien que le turnover soit important, les collègues qui ont ou qui auront des carrières assez longues constateront, à leur cessation d'activité, que cette retraite supplémentaire constituera un complément de revenus non négligeable.

Ce régime de retraite supplémentaire est géré paritairement et le SU-UNSA, qui y prend toute sa part, est fier de son travail, même s'il est parfois difficile. En effet, un tel régime doit se piloter finement si l'on veut éviter les mésaventures.

BAISSE DE LA RETRAITE !

Ainsi, il existe un régime de même nature, qui s'appelle COREM (COmplément de REtraite Mutualiste), s'adressant à une population plus large de la fonction publique, géré par l'Union Mutualiste Retraite (UMR) qui actuellement verse à ce titre une pension à 153 000 allocataires. L'UMR a décidé de faire baisser

les pensions de 12,6 % d'un seul coup au 1^{er} janvier 2022 ! Comment en arriver à une telle extrémité ?

PILOTER POUR ÉVITER LES ACCIDENTS

Résumons cette question très technique. Il est nécessaire pour ces régimes d'avoir des encours (y compris les plus-values latentes) supérieurs aux engagements. Pour piloter, les gestionnaires peuvent jouer sur plusieurs paramètres : l'âge de versement de la prestation, la valeur de service du point (nombre de points acquis X valeur de service = montant de la pension), le rendement des

placements. Dans un contexte où, nous le savons, le rendement des obligations est proche de zéro – et sachant qu'un régime de cette nature ne peut pas se permettre d'aller sur des placements risqués – l'UMR, se heurtant à un déséquilibre qu'elle avait mal anticipé, n'a pas eu d'autre choix que de faire baisser la valeur de *service* du point, donc le montant de la pension, de cette manière drastique.

PRUDENCE ET AGILITÉ

Pour ce qui nous concerne, nous savons qu'un risque de cette nature est toujours possible. C'est pourquoi, en concertation

avec les employeurs, nous pilotons finement notre régime, n'hésitant pas, si nécessaire, à modérément reculer l'âge de service de la prestation, à geler la valeur de *service* du point ou encore à augmenter raisonnablement sa valeur d'*achat*, à prendre en un mot des décisions difficiles mais jamais brutales et toujours étalées dans le temps.

Ce faisant, nous avons souvent travaillé sous les cris d'orfraies de certains syndicats démagogues, considérant que « les patrons devaient payer » (et que se passe-t-il s'ils ne veulent pas payer ?) mais la mésaventure survenue au régime COREM nous confirme la pertinence de nos choix.

Henri Bonetti

LE SU-UNSA CONSERVE LA MAJORITÉ DANS LES COS

Tous les 6 ans se déroule le renouvellement des membres des Conseils d'orientation et de surveillance (COS) de chacune des 15 caisses d'épargne. Chaque COS compte 19 membres, 15 représentants des Sociétés locales d'épargne (SLE), 1 représentant des collectivités locales et 3 représentants des salariés.

L'opération s'est étalée entre février et avril de cette année. Certains Cassandres ayant annoncé un renouvellement de tous les dangers pour notre organisation, on peut s'interroger sur les raisons les ayant poussés à craindre ou espérer, selon où l'on se place, un affaiblissement du SU-UNSA dans les COS ?

DES RISQUES RÉELS

En premier lieu, reconnaissons qu'il est devenu délicat de maintenir une première place en matière électorale, au fil des scrutins qui se succèdent ! Ensuite, la loi PACTE a fait passer de 2 à 3 la représentation salariée au sein des COS, en réservant un siège à l'encadrement. Or, le constat est là, la structure des Caisses d'épargne évolue, la proportion des cadres au sein du personnel progressant régulièrement. La conjugaison de ces deux éléments pouvait donc effectivement laisser à penser que le SNE-CGC pourrait rafler la mise... notamment du fait de son caractère catégoriel lui accordant une place préférentielle dans le collège cadres.

Si la désignation des représentants des salariés sociétaires s'est opérée partout par

voie d'élection, les modes de désignation pouvaient varier pour les représentants non-cadres et cadres, la loi PACTE laissant le choix aux employeurs entre : élection, désignation par le CSE, ou attribution aux 2 premières organisations syndicales à l'issue des dernières élections de CSE.

NOS MILITANTS DÉCROCHENT 21 DES 45 SIÈGES !

La lecture directe de la compilation des résultats des 15 caisses apporte la réponse. Sur les 45 sièges à attribuer, 21 reviennent au SU-UNSA, 20 à la CGC et 4 à la CFDT. Preuve que la menace était bien réelle mais certitude que les sections locales du Syndicat Unifié-Unsa se sont mobilisées pour défendre une position historique de syndicat majoritaire dans les COS comme dans la Branche ou le Groupe.

En allant plus dans le détail, le SU-UNSA comptabilise 10 représentants non-cadres sur 15, ainsi que 4 cadres sur 15, mais également 8 sociétaires sur 15.

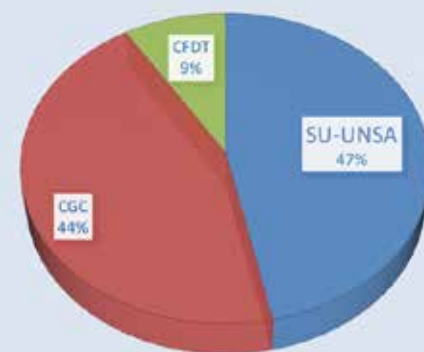
A noter que dans 3 caisses, les 3 sièges (salariés sociétaires – salariés non-cadres –

salariés cadres) reviennent à des militants du Syndicat Unifié-Unsa : CE Auvergne Limousin ; CE Loire Drôme Ardèche ; CEPAC ! En revanche, aucun élu SU-UNSA en CE Bretagne Pays de Loire (où le siège de sociétaire s'est joué à 7 voix près) ; CE Ile de France ; CE Midi-Pyrénées (aucune des 3 n'avait d'élu précédemment) ; CE Normandie. Il s'agit d'un très bon résultat d'ensemble qui ouvre les portes des COS à 21 représentants SU-UNSA, un certain nombre

d'entre eux siégeant désormais au Comité des rémunérations et au Comité RSE. Reste à savoir l'audience qu'ils auront dans leur COS respectif, en espérant qu'ils ne seront pas, au sein de cette instance où se définit et se valide la stratégie de l'entreprise, les seuls membres à oser, dire et agir !

Jean-David Camus

RÉPARTITION ÉLUS SALARIÉS RENOUELEMENTS COS 2021



ILS ONT OSÉ !

FAITES DE LA MUSIQUE !

La société américaine fait l'objet de multiples critiques de ce côté-ci de l'Atlantique pour ses violences policières, la plupart à caractère racial, régulièrement dénoncées sur les réseaux sociaux. Mais les « Cops » pourraient avoir trouvé une parade inédite...

Chacun garde en mémoire les images tragiques de l'agonie de George Floyd le 25 mai 2020 à Minneapolis. Menotté et maintenu au sol, il meurt étouffé par la pression prolongée sur sa nuque, du genou de Derek Chauvin, l'un des policiers qui procédaient à son interpellation. Durant les 9 minutes que durera son agonie il dira 16 fois « I can't breathe¹ » : en vain.

USAGE DISPROPORTIONNÉ DE LA FORCE

La diffusion sur les réseaux sociaux des vidéos réalisées par des passants outrés, et d'autres violences de même nature relayées par le mouvement « Black Lives Matter² », ont généré des manifestations importantes - virant en émeutes aux États Unis - ainsi que des protestations dans le monde entier.

Les agents impliqués ont été immédiatement licenciés de la police de la ville, quant à l'auteur des faits, qui en 20 ans de carrière avait fait l'objet de plusieurs sanctions pour des comportements similaires, il a été déclaré coupable des 3 chefs d'inculpation qui le visaient et immédiatement écroué.

Le juge prononcera ultérieurement sa peine : il risque jusqu'à 45 ans de réclusion.

LE DROIT D'AUTEUR EN BOUCLIER

Très médiatisés, cet épisode dramatique et ses conséquences auraient pu lancer une réflexion de fond sur l'organisation très particulière de la police aux USA, la formation des personnels et leurs consignes d'intervention. Ce sera peut-être le cas... mais dans l'immédiat les policiers ont pensé à se préserver de telles conséquences. Désormais, durant leurs interventions ils diffusent, avec leur smartphone, de la musique non libre

de droits. Et si leurs actions ainsi sonorisées peuvent toujours être filmées par les passants (ou le citoyen demandant d'accéder aux images de la caméra d'intervention du policier, en vertu du *Freedom of Information Act*³), en revanche, ces vidéos ne peuvent plus fleurir sur les réseaux sociaux. En effet, la législation sur le copyright y est très stricte et toute vidéo qui y contreviendrait serait supprimée par la plateforme... Astucieux non ?

Mais, pour malicieuse qu'elle soit, cette parade infantile et désespérée ne résisterait pas aux vidéos privées de son. Ces petits malins devraient revisiter leurs classiques : Buster Keaton et ses contemporains savaient parfaitement transmettre, dans un mutisme total, l'intensité dramatique d'une situation.

Bernard Charrier



PASSAGE DE TÉMOIN

RETRAITÉS



Henri Bonetti



Bernard Charrier

Pour une fois, les lecteurs du Trait d'Union m'autoriseront une expression à la première personne.

Je viens de passer dix ans à la Commission exécutive nationale du SU-UNSA en tant que représentant des retraités (après y avoir représenté, dans un passé lointain, les actifs). Dix ans, c'était sans doute trop et, même chez les retraités, il faut savoir laisser la place aux jeunes. Pendant ces dix années, le SU-UNSA a beaucoup évolué, dans un contexte qui ne lui était pas toujours favorable. Alors que notre ADN est la concertation, le souhait d'arriver à des accords tout en étant exigeants, nous nous sommes heurtés à un patronat intransigent, qui préférait le *diktat* à la négociation. Il a fallu se battre pour imposer malgré tout un certain respect des représentants du personnel, aussi bien au plan national qu'au plan local. La concurrence syndicale a été aussi difficile, particulièrement de la part de la CGC qui, tout en restant le second syndicat de la profession, a beaucoup progressé. Elle l'a fait parfois avec l'appui plus ou moins discret des employeurs. Dans ce contexte, le SU-UNSA, tout en demeurant un syndicat remarquablement fort en terme d'adhérents dans un secteur privé où les salariés se

syndiquent peu, voit la moyenne d'âge de ses adhérents s'élever et beaucoup d'entre eux partir à la retraite. Malgré les efforts remarquables qui sont faits ici ou là, le poids des retraités parmi les adhérents augmente, et il augmentera encore sans doute dans un proche avenir. Les retraités doivent donc trouver une place particulière dans leur syndicat : ils doivent être présents, solidaires, avec les moyens qui leur sont propres. Ils doivent aussi comprendre que les problèmes des actifs ont évolué, que la structure et les conditions du travail ont beaucoup changé, et que l'action syndicale elle-même prend des formes nouvelles. C'est un équilibre subtil, et j'étais soucieux que le ou la camarade qui me succède sache travailler dans cette optique. Je suis heureux aujourd'hui que Bernard Charrier vienne occuper la place qui a été la mienne ces dernières années. Plus jeune et plus dynamique, plus proche aussi de la réalité concrète de nos entreprises, car il est tout récent retraité, je sais qu'il remplira cette fonction avec intelligence et avec mesure. Bonne chance à lui donc, et longue vie au SU-UNSA.

Henri Bonetti

¹ Je ne peux pas respirer

² La vie des Noirs compte

³ Loi américaine de 1966 fondée sur le principe du droit à l'information qui oblige les agences fédérales à transmettre leurs documents à quiconque en fait la demande, quelle que soit sa nationalité.

LES NOUVEAUX MANAGERS

Les managers sont systématiquement au cœur du processus d'évolution et de transformation de l'organisation et des métiers. Depuis le début du siècle et très progressivement, les organisations pyramidales et en silos, sur le modèle de l'après-guerre, se transforment en pyramides aplaties alors que la suppression des silos autorise plus d'horizontalité.

L'industrie bancaire, y compris dans le secteur mutualiste à l'exception notable du Crédit Mutuel, n'est pas à la pointe du changement. Bien que le mouvement soit lent et hétérogène en matière d'organisation, les managers de la banque ont déjà vu leur rôle s'étendre, se complexifier mais aussi se transformer.

LE RISQUE ET LA CONFORMITÉ

La réglementation foisonnante pèse sur le manager délégataire et le contraint à une vigilance renforcée. Il est également responsable de la production et des pratiques de son équipe en la matière.

LA SÉCURITÉ ET LA SANTÉ AU TRAVAIL

Si l'employeur est responsable de la sécurité et de la santé au travail, le manager de proximité peut être déclaré coupable de ne pas avoir décliné correctement la politique de l'entreprise. Dans le cadre du télétravail cette responsabilité prend une autre dimension. Le SU-UNSA veillera à ce que les accords, voire les dispositifs mis en œuvre, précisent clairement les prérogatives de chacun en matière de conditions de travail, notamment lorsque celui-ci s'exerce au domicile du collaborateur.

LE MODE DE MANAGEMENT

À l'image de l'évolution de l'organisation, le management s'horizontalise. Le manager de proximité agit le plus souvent aux côtés et à hauteur de ses collaborateurs. Sa mission d'animation d'équipe et d'accompagnement individualisé devient de plus en plus prégnante, alors que le principe d'exemplarité demeure central. Ce mode de management nécessite une difficile combinaison de connaissance généraliste et d'expertise. En période de transformation le rôle du manager est encore plus crucial. Pendant les changements la vente et l'après-vente continuent alors que les entreprises produisent à effectif de plus en plus tendu. Plus que jamais, la gouvernance doit donner du sens à la stratégie mais aussi un accompagnement adapté aux managers chargés de la traduire au quotidien auprès de leur équipe. Pour ce faire, ils ont besoin d'être largement associés en amont des décisions, de disposer d'une large autonomie, et de bénéficier d'une reconnaissance à la hauteur de leur implication.

Philippe Bergamo

LE MANAGEMENT S'HORIZONTALISE



L'HOMME BATTU PAR LE CHIMPANZÉ...

On ne compte plus désormais, parmi nos concitoyens évoluant dans une société que l'on s'accorde à considérer comme sûre en matière de santé, ceux qui contestent les thèses en vigueur, appelant de leurs vœux d'autres pratiques... Il n'est pas question d'ouvrir ici le débat entre allopathie, homéopathie, et autres « médecines naturelles » mais juste de donner une information...



Avec un spécimen de 507 ans, la Prairie d'Islande, mollusque bivalve, est le champion toutes catégories de la longévité. Pour les vertébrés, c'est avec 400 ans que le record est détenu par le requin du Groenland. Mais ces records ne préjugent pas de la longévité d'une espèce, des différences notables pouvant exister au sein de chacune d'elles.

UNE HORLOGE POUR ÉVALUER LA LONGÉVITÉ POTENTIELLE

On apprend ainsi dans *Futura* qu'une équipe du CSIRO¹ dispose d'une nouvelle méthode pour calculer l'âge théorique maximal de certains animaux, basée sur une sorte d'horloge biologique contenue dans l'ADN. Biologiste au CSIRO et principal auteur de l'étude publiée dans *Scientific Reports*, Benjamin Mayne vulgarise le processus auprès de *The Conversation*. Il y explique que tout repose sur la méthylation² de l'ADN, observable par le déclin des fonctions biologiques qui intervient au fil du vieillissement. Selon cette méthode, l'évolution de la durée de vie de 252 espèces de vertébrés a donc été étudiée. Elle est positive pour toutes les espèces concernées : le potentiel de la

baleine boréale est de 268 ans, celui de la tortue des Galápagos (disparue) était de 120 ans. Le mammouth pouvait espérer les 60 ans, soit à peine moins que les 65 ans de l'actuel éléphant africain...

L'EXCEPTION À LA RÈGLE C'EST BIBI !

Mais il existe une exception à cette règle, l'être humain. Si l'homme de Neandertal avait une durée de vie biologique de 37,8 ans, il est établi que celle de l'Homme moderne n'est que de 38 ans ! Comment est-ce possible alors que les chiffres de 2019³ estiment l'espérance de vie en France à 85,6 ans pour les femmes et 79,7 ans pour les hommes ? Et bien « il s'agit là d'une exception que l'on doit aux progrès de la médecine et des modes de vie », nous dit l'auteur, « l'homme ayant réussi à forcer l'horloge biologique de son génome par son intelligence et son adaptation ». Faute de tout cela, l'homme vivrait moins longtemps que le chimpanzé (39,7 ans). Désormais, les tenants du « CMA » y réfléchiront peut-être à deux fois avant de nous asséner leur barbant « C'était Mieux Avant ! »

Bernard Charrier

¹ Commonwealth Scientific and Industrial Research Organisation

² Attache ou substitution d'un groupement méthyle sur un substrat. La déméthylation est, au contraire, la suppression d'un groupe méthyle sur un substrat

³ Les données de 2020 sont biaisées par la surmortalité liée à la Covid 19.

PELOTE SANGLANTE AU PAYS BASQUE

Eh bien ! Il semblerait qu'il y ait une seconde vie littéraire pour les anciens secrétaires généraux du Syndicat Unifié-Unsa. En effet, après Henri Bonetti, qui a publié cinq romans, dont quatre « polars », voilà que Serge Archua, qui en son temps lui avait succédé au poste de secrétaire général, lui succède dans ces colonnes en tant qu'auteur. Et on peut dire que le défi est relevé. C'est en effet un roman policier bien construit, passionnant, documenté et émouvant que Serge publie dans la collection « Polars du sud-ouest ». Il s'agit d'une aventure de la commandante de Police Maïka Mekotxea qui, comme son nom n'en laisse rien ignorer, est Basque.

Pelote sanglante au Pays basque
Serge Archua
Éditions Terres de l'Ouest
272 p. - 13,50 euros

L'intrigue, qui se déroule donc sur le fameux axe du BAB (Bayonne-Anglet-Biarritz), avec une excursion en Pays Basque sud (Espagnol), est assez classique : une série de meurtres dans le milieu du sport de haut niveau dont, pour dire la vérité, on découvre assez vite, avant le milieu du roman, qui est l'auteur. Mais ce qui fait l'intérêt de ce roman très noir, c'est d'abord la rigueur de l'enquête et la qualité des informations. On apprend des choses, aussi bien sur le Pays Basque que sur les secrets d'une enquête de police. C'est ensuite l'habileté avec laquelle est conduit le récit, multipliant les fausses pistes, les rebondissements, les moments dramatiques,

dans une évolution bien maîtrisée, qui tient en haleine. C'est, enfin et surtout, son fond humain. Car, avant d'être commandante de police, Maïka est une jeune femme de trente-huit ans, mère d'une adolescente de quatorze ans (« et demi », on verra que c'est important). Or, sans vouloir trop en dévoiler, cette jeune fille est victime d'un grave accident. Les pages consacrées à la peur et à la douleur d'une mère sont particulièrement belles et émouvantes. Une excellente lecture, donc, et aussi peut-être un défi lancé à ceux qui ont succédé à Henri et à Serge.

Agathe Prévost



ÉCHOS DU GROUPE

FNCE EST-IL TROP TARD ?

Ayant brocardé (p. 8) certains travers de la toute nouvelle présidente de la Fédération nationale des Caisses d'épargne (FNCE), intéressons-nous à quelques enjeux de la « carrière » qu'elle embrasse !

Quand la FNCE a voulu s'ériger en contrepouvoir face à BPCE, ses dirigeants ont dû admettre leurs limites. Confrontés à d'autres dirigeants madrés et brutaux, ils ne faisaient pas le poids. Mais, dans ces luttes de pouvoirs ineptes, que de temps perdu dans ce que sont les missions de la FNCE.

JACHÈRE

En jachère la représentation des 4,5 millions de sociétaires et des 3 000 administrateurs de SLE, l'animation de la vie coopérative et du sociétariat ainsi que son développement ! Éducation

financière, l'inclusion bancaire et RSE... peinent à réunir des moyens en phase avec les ambitions affichées. Et que dire du nombre de salariés sociétaires ? Les chiffres parlent d'eux-mêmes : dramatiques ! Les récentes élections des représentants des salariés sociétaires au COS ont précisé les choses : sur les 34 000 salariés des Caisses d'épargne (CE) à peine plus de 15 600 sont sociétaires en 2021 (46 % en moyenne et 44,6 % dans la Caisse dont est issue la présidente de la FNCE) ! On mesure bien le chemin restant à parcourir...

Quoi de plus symbolique pour une entreprise « coopérative » que l'adhésion de son personnel via le sociétariat ?

ÉGARÉS !

Malheureusement les CE affichent un « affectio societatis » moribond, situation que leurs dirigeants ont largement contribué à créer. Coupables également les choix économiques, l'approche de la clientèle, la destruction du lien et de la proximité... Décidées à Paris, ces politiques sont déclinées servilement en région avec un inquiétant enthousiasme. Nous sommes aux antipodes des valeurs mutualistes revendiquées.

CHICHE !

« Prenez part ! »... Cette injonction des CE, invitant avec succès leurs salariés à devenir sociétaires, relève-t-elle vraiment d'un temps révolu ? Et malgré le ton sépia de la photo, tout ne pourrait-il pas renaître : valeurs et adhésion ? Si elle arrive à oublier ses marottes aussi sectaires que régionales et à prendre la hauteur qui sied à cette mission, peut-être que la nouvelle présidente s'inscrira dans ce challenge ardu.

Bernard Charrier

ADHEREZ



Rejoignez une collectivité de 6000 adhérents en bénéficiant d'un crédit d'impôt de 66 % sur le montant de votre cotisation syndicale,

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

organe d'expression syndicale emblématique du



Dans chaque numéro, vous trouverez :

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

LE SYNDICAT UNIFIÉ

- Défend tous les salariés, de l'employé au cadre
- Forme ses militants et ses élus
- Gère les Comités sociaux et économiques (CSE)
- Anime les Commissions des CSE
- Fait entendre la voix des salariés dans les COS
- Est investi dans la gestion de BPCE Mutuelle & CGP
- Libre et autonome
- Fraternel et solidaire
- Engagé et responsable
- Professionnel et innovant

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

Photos de Une : Adobe Stock - Dépôt légal : 2^{er} trimestre 2021 – 1200 exemplaires - Commission paritaire N°358 D 73 ISSN 2555-1671

www.syndicat-unifie.net