

LE TRAIT D'UNION

LE SYNDICAT UNIFIÉ AGIT POUR CONSTRUIRE!

N° 137

DOSSIER

• AGIR POUR L'URGENCE CLIMATIQUE : NUL NE PEUT SE DÉFILER! .2

ÉDITO .3

AUTO PROMO .3

ÉCHOS DU GROUPE

• QVT : QUO VADIS ?
• COVID 19 ET VENTILATION : RESPECTER SIMPLEMENT LA RÉGLEMENTATION...
• COMME LA FOUDRE DANS UN CIEL SEREIN
• UNE RECONNAISSANCE AU SERVICE DES SALARIÉS ET DE LEUR ENTREPRISE .4.5.6.8

COIN DU CADRE
• FONCTIONS SUPPORT, FONCTIONS MUTANTES .5

PORTRAIT
• A LA MODE DU COUTEAU SUISSE .6

VIE DES SECTIONS .6.7.10

SOCIÉTÉ

• LE LOGEMENT SOCIAL À LA PEINE
• LA 5G ET LA LAMPE À HUILE
• TRAVAILLER MOINS POUR POLLUER MOINS! .8.9

PARLONS DE DEMAIN .9

RETRAITÉS .10

ILS ONT OSÉ

• ILS OSENT TOUT, ET C'EST À CELA QU'ON LES RECONNAIT... .11

ENVIRONNEMENT .11.12

HISTOIRE D'EN RIRE .12

LU POUR VOUS .12



DOSSIER

AGIR POUR L'URGENCE CLIMATIQUE :
NUL NE PEUT SE DÉFILER!

AGIR POUR L'URGENCE CLIMATIQUE : NUL NE PEUT SE DÉFILER !

Plus le temps passe et plus les préconisations du GIEC sont reconnues. Les centaines de milliers d'hectares brûlés aux États-Unis l'été dernier, les centaines de morts de l'épisode ultra-caniculaire au Canada et les inondations meurtrières à New-York ont même fini par convaincre les États-Unis – qui ont eu le climato-sceptique Trump comme président pendant quatre ans – qu'il y avait vraiment un problème.

Que le pays qui pollue le plus au monde prenne enfin conscience des enjeux liés au réchauffement climatique laisse espérer une volonté partagée des États de s'atteler réellement à des solutions. En France, la loi dite « climat et résilience » du 24 août 2021, qui a été élaborée à partir d'un processus qui a fait polémique¹, est considérée comme trop timorée par de nombreuses ONG.

Une prise de conscience tardive mais désormais largement partagée

Ce texte un peu fourre-tout de 300 articles aligne un certain nombre de mesures qui vont de la prohibition de l'avion pour les trajets possibles en moins de 2h30 en train, à l'interdiction de mettre en location des logements mal isolés, en passant par diverses mesures relatives également au commerce et à la consommation. Mais cette loi nous intéresse également au premier chef parce qu'elle modifie le code du travail. Elle élargit en particulier la compétence générale du Comité Social et Économique (CSE), qui doit désormais « assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts (...) notamment au regard des conséquences environnementales » des décisions patronales.

Ces nouvelles missions assignées aux CSE sont particulièrement importantes dans un établissement financier et bancaire. Car la banque, c'est le cœur de l'économie, c'est le financement, d'une manière ou d'une autre, de toutes les activités humaines. Nos entreprises, bien entendu, s'affichent comme plus *green* que *green*. Le groupe BPCE « s'engage en faveur de la croissance verte ». Il se veut un acteur majeur de l'éco-prêt à taux zéro permettant de financer les travaux de rénovation énergétique des logements. Il s'engage à promouvoir des

produits spécifiques pour inciter les clients à se diriger vers une mobilité peu ou pas carbonée. Il promet de réduire son empreinte environnementale, en particulier via la gestion de ses achats ou la promotion de la mobilité durable des collaborateurs. Notre banque d'investissement, Natixis, prône des solutions financières dédiées à la biodiversité dans les activités de gestion d'actifs et de banque de financement et d'investissement. Elle annonce ne plus vouloir financer des secteurs comme les « armements controversés », le charbon, les sables bitumeux, le pétrole, le gaz de schiste, le tabac etc. Une avalanche de bonnes intentions qui, jusqu'à maintenant, ne sont pas réellement vérifiées même si l'on peut espérer que les ONG vertes s'attelleront à cette tâche. Dans la mesure de nos moyens nous demanderons aux CSE que nous dirigeons de s'emparer avec détermination de ces nouvelles prérogatives et de faire la part entre ce qui correspond à une réelle ambition écologique et ce qui relève du *greenwashing*² auquel nous ont habitués nos dirigeants, avec ses actions médiatiques sans effets réels.

La loi « Climat et résilience » a modifié le code du travail

Cela pose au passage trois problèmes. D'abord celui de la formation des élus à ces nouvelles problématiques. Nous exigerons non seulement ce que la loi prévoit en la matière, mais des formations renforcées. Même si l'élu a surtout un rôle de contrôle, cela suppose des compétences qui doivent lui être apportées. On se souvient par ailleurs – nous l'avions dénoncé dans ces colonnes – qu'en 2018, quand les ordonnances Macron ont créé les CSE, elles l'ont fait en supprimant les Comités d'entreprise, les CHSCT et les délégués du Personnel. Cela a conduit sur

l'ensemble du pays à la disparition d'environ 150 000 mandats de représentants du personnel, avec les heures de délégations afférentes. Au moment où les CSE sont chargés de nouvelles et graves responsabilités, il devient urgent de revoir la quantification de ces moyens. La loi ne l'a pas fait, il faudra en faire une revendication au niveau des branches, au niveau des entreprises. Sans cela, le rôle majeur qui semble être accordé aux CSE ressemblera à de la figuration. Enfin, dernier point, on peut regretter que n'ait pas été permis le recours à un expert spécifique en matière environnementale. Ce rôle sera dévolu à l'expert-comptable. Un combat reste donc à mener dans les entreprises, soit pour obtenir un recours à un expert spécifique, soit pour veiller à ce que les compétences des experts-comptables aient été renforcées. Mais nous ne nous exonérons pas de nos propres devoirs, car la transition énergétique doit désormais irriguer tout le dialogue social et nous avons conscience que nous tous, employeurs, syndicats, ensemble des salariés, devons revoir beaucoup de nos habitudes, beaucoup de nos idées reçues, beaucoup de nos comportements. Nous aurons l'occasion

d'y revenir, mais bien des choses qui relèvent de notre responsabilité directe devront être questionnées. Les choix des fournisseurs des CSE, par exemple, ou celui de voyages au long cours : sommes-nous prêts à en finir avec les temples d'Angkor, par exemple, le Taj Mahal ou les trois jours à New-York, destinations et séjours peu écologiques, avec les risques d'impopularité auprès des salariés ?

De nouvelles missions sont assignées aux CSE !

La nécessité de la prise de conscience générale de l'urgence de la situation paraît évidente. Le défi pour les partenaires sociaux est d'une incroyable nouveauté. Les tensions dans l'entreprise, celles-là mêmes contre lesquelles nous nous sommes battus, sont peut-être sur le point d'être dépassées. Il existe sans doute une voie pour sortir par le haut des clivages, de s'atteler à de vrais projets de co-construction. Le Syndicat Unifié-Unsa y est prêt. En est-il de même pour nos employeurs ? Toute la question est là.

Louis Martin

LE GIEC ET SES CONCLUSIONS

Le Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat (GIEC), créé en 1988, est ouvert à tous les pays membres de l'ONU. Sa mission est d'évaluer, sans parti pris et de façon méthodique, claire et objective, les informations d'ordre scientifique, technique et socio-économique qui nous sont nécessaires pour mieux comprendre les risques liés au réchauffement climatique d'origine humaine, cerner plus précisément les conséquences possibles de ce changement et envisager d'éventuelles stratégies d'adaptation et d'atténuation.

Le GIEC n'a pas pour mandat d'entreprendre des travaux de recherche ni de suivre l'évolution des variables climatologiques ou d'autres paramètres pertinents.

Bien que contestées, notamment pour des raisons politiques, les évaluations de ce groupe sont principalement fondées sur les publications techniques dont la valeur scientifique est largement reconnue. Dans son rapport publié le 9 août 2021, le GIEC démontre que l'activité humaine est responsable « sans équivoque » du réchauffement climatique qui provoque des « changements rapides dans l'atmosphère, les océans et la biosphère ». La concentration de gaz carbonique (CO₂) dans l'atmosphère depuis 2011 est en moyenne de 410 parties par million, un niveau jamais atteint depuis deux millions d'années. Le CO₂ est le principal agent des gaz à effet de serre, qui sont à l'origine du réchauffement climatique. Les émissions de CO₂ sont, elles, largement dues aux énergies fossiles.

UNE CONVERSION EN PLEINE CONSCIENCE

L'urgence désormais de la conversion écologique met les syndicats, et plus généralement tous ceux qui défendent l'emploi, devant des choix difficiles. Prenons un simple exemple : c'est sans doute contre-intuitif mais l'industrie de la mode est la plus polluante qui soit. Grosse consommatrice de matières premières (coton, pétrole), grosse consommatrice d'eau (il faut 7 500 litres d'eau pour fabriquer un jean), forte émettrice de gaz à effets de serre (cuir et laine), ultra polluante par le lavage des vêtements,

sans parler du transport. La vérité est que le geste écologique de base serait d'acheter beaucoup moins de vêtements et de les fabriquer au plus près, c'est à dire augmenter leurs prix. Cela signifierait pertes considérables d'emplois dans les pays producteurs, mais aussi dans les pays concepteurs et distributeurs – chez nous – et perte de pouvoir d'achat. Voilà le type d'enjeux nouveaux que nous rencontrons et qui remettent en question bien de nos schémas mentaux.

¹ Polémique multiple, en l'occurrence, entre ceux qui estimaient peu démocratique le choix de citoyens tirés au sort et ces mêmes citoyens qui trouvaient que trop de leurs préconisations avaient été escamotées.

² Écoblanchiment consistant à communiquer sur des aspects et arguments écologiques souvent trompeurs



BDES : SON PÉRIMÈTRE EST ÉLARGI

L'UNSA a été active pendant toute la durée de concertation et de préparation de la loi « Climat et résilience ». Il existait depuis la création des CSE l'obligation pour l'employeur de fournir à cette instance une « base de données économiques et sociales » (BDES), rassemblant les informations sur les grandes orientations économiques et sociales de l'entreprise. Sur insistance de l'UNSA, elle est devenue BDESE, par ajout du mot « environnementales » au sigle. Ce n'est pas anodin, car cela renforce le nouveau rôle du CSE.

GPEC : POINT CARDINAL D'UNE CONVERSION RÉUSSIE

En responsabilité écologique, certains métiers sont condamnés. Qui fabriquera encore demain des boîtes de vitesse ? Quel avenir pour les fonderies très liées aux moteurs thermiques ? Sur le papier il n'y a pas de réels problèmes car la conversion écologique est censée créer de très nombreux nouveaux métiers. En réalité, le passage des métiers condamnés vers les métiers émergents liés à l'environnement, pose tout le problème de la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC). Si les négociations périodiques obligatoires en la matière ont été renforcées, et s'il est désormais précisé que ces négociations doivent prendre en compte les enjeux de la conversion écologique, il est nécessaire que les employeurs s'emparent de cet outil avec plus de dynamisme qu'ils ne l'ont fait dans le passé.

ÉDITO

LA BANQUE ET LA CONVERSION ÉNERGÉTIQUE ET ENVIRONNEMENTALE

En un siècle, les émissions de CO2, principal gaz à effet de serre (GES), ont été multipliées par 10 (+ 60% depuis 2000) et atteindront, avec la reprise de l'activité économique post Covid et malgré les timides mesures prises ici ou là, les 40 milliards de tonnes annuelles.

Les effets sur le climat sont désormais évidents. Le temps n'est plus à l'incantation ou à la mise en œuvre de politiques qui relèvent plus de l'affichage, voire du dogme, qui stigmatisent, culpabilisent sans s'attaquer concrètement aux causes les plus puissantes de cette dérive mortifère.

MOBILISATION GÉNÉRALE

Il s'agit d'une cause universelle relevant de décisions qui doivent être impulsées au plus haut niveau des états et validées par les peuples ou par leurs représentants, quand ces états sont démocratiques. Pour autant, l'ampleur de la problématique justifie l'implication immédiate de toutes les forces vives et chacun dans son domaine d'activité peut et doit apporter sa pierre à l'édifice. La Banque, cœur battant de la vie économique, dispose des moyens pour intervenir efficacement dans cette indispensable conversion énergétique et environnementale en agissant tant vers les clients particuliers

que vers les clients professionnels. Le Groupe BPCE, au travers de son Plan Stratégique 2022-2024, affirme sa volonté de « Faire du Climat une priorité d'action pour toutes les entreprises du Groupe », notamment par un « accompagnement de tous les clients dans leur transition environnementale ».

TOUS CONCERNÉS

Le Syndicat Unifié-Unsa, première organisation syndicale du Groupe, s'est engagé de longue date dans cette démarche par une action volontariste dans les CSE, dans les Comités RSE des COS mais aussi pour aboutir à des accords d'entreprise. Ses actions s'inscrivent pleinement dans les orientations de notre Union nationale qui, notamment par son partenariat renouvelé avec « France Nature Environnement », œuvre au développement pratique de mesures pragmatiques dans le domaine de la conversion énergétique et la protection environnementale. Il est naturel pour une organisation qui s'est toujours impliquée dans les grandes transformations du Groupe, de prendre toute sa part dans ce changement de paradigme. Nous serons donc



attentifs à la déclinaison de cet engagement essentiel, à la fois pour l'avenir de la banque et pour l'avenir de notre planète.

LES MOYENS EXISTENT

Favoriser les placements, les financements et les comportements vertueux tant vers les clients que vers les collaborateurs (priorisation des fonds ISR¹ ou ESG², isolation énergétique, dispositifs à énergies renouvelables, pompes à chaleur, flottes de véhicules à faible émission, plans de déplacement...), conseiller et accompagner la conversion énergétique de l'ensemble des parties prenantes, sont des actions qui relèvent pleinement des prérogatives du banquier.

La prise de conscience semble enfin réalisée, l'enjeu est vital, les engagements sont pris, il reste le plus difficile dans un contexte de « court-termisme » installé : passer aux actes. L'urgence environnementale exige désormais que l'action des agents économiques en général et des banques en particulier s'inscrive dans une action responsable, durable et citoyenne.

Philippe Bergamo
Secrétaire général

¹ ISR : Investissement Socialement Responsable
² ESG : Environnement Social et Gouvernance



AGIR POUR CONSTRUIRE !

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

NOTRE HISTOIRE, NOS VALEURS

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



Flashez
ADHÉREZ



LE + ADHÉRENT

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

Caisse d'épargne Languedoc-Roussillon

QVT : QUO VADIS ?

Il semble inutile de rappeler que la santé au travail est un enjeu de santé publique. Placée au cœur de notre activité syndicale, elle est partie intégrante de notre ADN. Il n'en va pas de même pour les dirigeants du groupe BPCE qui, pour donner le change, se gargarisent avec cette fameuse QVT (qualité de vie au travail), l'agitant sous nos yeux comme le hochet devant le nourrisson.

Dans les faits cependant, ils ne s'engagent que très mollement sur ce dossier, l'abandonnant aux seules entreprises régionales que sont les Caisses d'Épargne, lesquelles ne manifestent aucun enthousiasme dans ce domaine, certes complexe, mais qui relève de leurs responsabilités d'employeurs. Ce n'est pourtant pas en refusant d'affronter les difficultés qu'on peut espérer les surmonter.

CENT FOIS SUR LE MÉTIER...

Nous n'avons eu de cesse que d'alimenter les débats, faire des propositions instruites et éclairées par les experts. Première organisation dans le groupe BPCE comme en CELR, nous aspirons à un dialogue social loyal et constructif et travaillons sans répit à sa construction, voire sa préservation, ce qui est une tâche de longue haleine.

Dans cette recherche de progrès social, où les autres partenaires sociaux s'inscrivent difficilement, les employeurs marquent leur « bienveillance » en se satisfaisant de la signature des accords-cadres nationaux qu'ils s'empressent de ne pas décliner en région, oubliant ainsi fort opportunément d'honorer leurs engagements.

INSÉCURITÉ SOCIALE

Mais quand, dans les entreprises, la sémantique masque une réelle défiance à l'égard des plus vulnérables, quand les fonctions supports s'inquiètent de la pérennité de leur poste et quand les commerciaux sont considérés comme des numéros voués à l'expertise, à l'excellence à tout prix voire à n'importe quel prix, que devient donc la fameuse Qualité de vie au travail ? Quand les employeurs recourent systématiquement au stress comme mode de gestion de la motivation, imaginant ainsi garder les salariés en éveil, ils ne font que créer de l'insécurité sociale et donc de la souffrance au travail. Dans ce contexte, inutile de rechercher la fidélité des salariés, leur engagement et leur adhésion à un projet d'entreprise en supposant qu'il en existe un. Comment une relation pourrait-elle prospérer si la confiance entre les acteurs (l'employeur, le salarié et ses représentants) est défaillante ?

LES MAUVAIS CHOIX

Dans tous les sièges sociaux les open-space se développent. Cette grande mode qui consiste à abattre les cloisons et à loger de nombreuses personnes sur un même plateau prétend favoriser la collaboration. C'est l'effet inverse qui est obtenu : outre le sentiment d'être sous surveillance constante, les salariés y subissent constamment un niveau sonore élevé qui génère un accroissement de la fatigue et réduit considérablement la communication, que ce soit avec les clients ou entre les salariés eux-mêmes. Qu'on y ajoute la restructuration

de nombreux services (ex. communication, DIA, comptabilité, secrétariat général...), et toutes les conditions du développement des risques psychosociaux sont réunies. Ce processus délétère est à l'œuvre dans de nombreuses Caisses d'épargne.

DES MAUX EN PAGAILLE

À tous ces maux viennent s'ajouter ceux d'une évolution technologique mal maîtrisée et toujours subie. Il en va ainsi de la transition digitale dont l'accompagnement des salariés et de la clientèle est défaillant.

La crainte de l'autre a été réactivée et amplifiée par une crise sanitaire qui a également révolutionné l'organisation du travail. Honni par nombre d'employeurs et une partie de l'encadrement totalement étrangère au management à distance, il aura fallu dans l'urgence recourir massivement au télétravail. Certains salariés ont souffert de ne pouvoir exercer dans un environnement propice et d'avoir, en plus, à subir les sollicitations répétées de managers inquiets.

Et que dire de ces « irritants » que notre système d'information prodigue sans retenue à des salariés toujours sous la pression du délai et du volume de production ?

Et cette liste n'est malheureusement pas exhaustive...

QUAND LE SAGE MONTRE LA LUNE, L'IDIOT REGARDE LE DOIGT...

Le propos n'est pas de démoraliser mais bien d'afficher clairement l'urgence à se saisir sérieusement de ce dossier très sensible, menaçant la santé des salariés au travail et donc la santé de l'entreprise elle-même. Il faut en finir avec cette propension à *black lister* l'écu qui porte un dossier individuel pour prévenir une situation de fragilité et protéger le salarié concerné.

L'employeur est responsable de la santé et de la sécurité de ses salariés au travail. S'il est avéré qu'il n'a pas rempli ses obligations, comme par exemple s'il a refusé de mettre en œuvre les dispositions convenues nationalement par la profession, son statut de responsable peut rapidement évoluer vers celui de coupable...

Anne Votovic



Caisse d'épargne Grand Est Europe

COVID 19 ET VENTILATION : RESPECTER SIMPLEMENT LA RÉGLEMENTATION...

Pour lutter contre la transmission de la Covid 19 et notamment depuis l'avènement du variant Delta dont la propagation se fait massivement par voie aérosol, la ventilation des lieux clos est un outil majeur rappelé en boucle par l'OMS.

Certains pays proches ont d'ailleurs axé leur campagne de prévention sur le sujet. L'Allemagne s'est dotée, dès 2020, d'un fonds de 800 millions d'euros afin de renforcer la ventilation des lieux publics et privés recevant du public. Dernièrement, la Grande-Bretagne a déclenché un grand plan d'action visant à systématiser la mise en œuvre des purificateurs d'air HEPA¹ dans les écoles et certains lieux publics.

LA FRANCE À LA TRAINÉ

La France est manifestement à la traîne sur le sujet et, après avoir longtemps freiné, le ministère de l'Éducation nationale préconise simplement pour cette rentrée une « généralisation » des capteurs de dioxyde de carbone (CO₂) dans les classes pour en mesurer la concentration dans l'air et juger du besoin d'aération.

MAUVAISE VOLONTÉ AFFICHÉE

Mais qu'en est-il dans nos locaux professionnels ? En CEGEE, les élus du Syndicat Unifié-Unsa se préoccupent fortement de cette situation depuis juin 2020. Ainsi, il n'est pas une CSSCT, un CSE, sans que nous rappelions à l'employeur l'urgence à traiter le sujet de la ventilation des locaux. Mais la direction traîne des pieds, et il aura fallu plus d'un an pour obtenir un début d'état des lieux, notamment sur les agences où une majorité de bureaux ne possèdent pas d'ouvrants et donc aucune possibilité de ventilation naturelle. Tout repose sur les systèmes de renouvellement d'air mécaniques...

Pour éclairer le propos, seuls 68 sites sur 314 sont partiellement équipés d'ouvrants. Trois agences sur quatre sont donc complètement dépourvues de ventilation naturelle... D'où l'importance de disposer d'une étude exhaustive de la qualité des mécanismes de renouvellement d'air dans l'ensemble des points de vente. Pressée par nos soins, la Direction a enfin présenté son « point de situation » en... septembre 2021 !

CONSTAT ÉDIFIANT

Eh bien, nous avons raison de nous inquiéter : alors même que tous les sites ne sont pas encore contrôlés, 9 sites ne sont pas du tout conformes à la réglementation (un



site, objet d'un cluster, avait tout simplement sa VMC inopérante car... débranchée) et 61 partiellement conformes. La direction se félicite alors d'avoir 85 % des sites « conformes à la réglementation ». Mais de quelle réglementation parle-t-on ?

À défaut de texte sanitaire propre à la pandémie, c'est vers ce bon vieux Code du travail qu'il faut se tourner et rappeler que l'article R4222-6 précise que « Lorsque l'aération est assurée par ventilation mécanique, le débit minimal d'air neuf à introduire par occupant est fixé dans les bureaux à 25m³/heure/occupant et 30m³/h/occupant pour les salles de réunion ».

Pour respecter la loi, il convient donc de connaître la capacité de renouvellement d'air de chaque bureau, de chaque salle de réunion et de déterminer alors la capacité maximum en termes d'occupants de chaque local. Exemple, si le débit constaté est de 60m³/heure, le conseiller ne peut accueillir qu'un seul client en même temps dans son bureau...

RECHERCHE DE SOLUTION

Comme nous sommes pragmatiques au Syndicat Unifié-Unsa, nous avons proposé que chaque bureau, chaque salle de réunion soit équipé d'un détecteur de CO₂. Ainsi, il sera possible en temps réel de savoir si le local est suffisamment aéré et de ne pas devoir attendre un prochain contrôle de maintenance (un tous les 3 ans jusqu'à présent en CEGEE qui devrait passer à un rythme annuel suite à nos interventions en CSSCT) pour savoir si les salariés et leurs clients sont en risque... Et accessoirement de respecter le code du travail !

La proposition a été faite début septembre en CSE. Malgré l'embarras de la direction, nous n'avons pas de réponse sur le sujet... En espérant ne pas avoir à attendre une nouvelle vague ou un nouveau variant pour agir...

Philippe Huguénel

¹ Les filtres HEPA (High Efficiency Particulate Air) sont dotés d'une grande capacité de filtration des petites (voire minuscules) particules.

ÉCHOS DU GROUPE

Caisse d'épargne Normandie

COMME LA FOUDRE DANS UN CIEL SEREIN.

À la Caisse d'épargne Normandie, la NORC (nouvelle organisation relation client) est en place depuis seulement trois années que déjà le directoire remanie tout : structures et salariés, tout est chamboulé. La nouvelle est tombée aussi brutalement que la foudre dans le calme d'un ciel estival...

C'est au début de la période des congés d'été que la membre du directoire en charge de la Banque de détail a annoncé, sans pudeur ni précaution particulière, la suppression de 53 postes de responsables et directeurs adjoints d'agence. À ce clap de fin pour certains, elle ajoutait la disparition pure et simple du métier de conseiller commercial, et quelques fermetures supplémentaires de points de vente ainsi qu'un nouveau maillage d'agences... et bonnes vacances à toutes et à tous !

L'INHUMANITÉ AU POUVOIR

La brutalité d'une gouvernance est toujours surprenante mais quand délicatesse et psychologie sont à ce point bannies de son mode opératoire pour des chamboulements de cette nature, la consternation et l'indignation du personnel le disputent à l'abattement des salariés directement impactés.

Quant à la membre du directoire, en charge des ressources humaines, elle peut discourir à foison sur la qualité de vie au travail, de tels comportements rendent caduques tous ses discours lénifiants.

COMMENT NE PAS SE SENTIR TRAHIS ?

La plupart des responsables et directeurs adjoints d'agences ont été nommés à l'instauration de la NORC. Durant ces 3 années ils ont dû appréhender des mutations fonctionnelles et géographiques et ont investi ce qu'il fallait pour répondre aux attentes, comme le reconnaissent aisément les directeurs de groupe chargés de les informer personnellement de leur « destitution » quelques heures seulement avant l'annonce officielle.

Ils l'ont fait sur la pointe des pieds, au téléphone en général ou lors du briefing pour les plus « courageux », et parfois sans aucune diplomatie, n'ayant aucun argument sérieux à produire.

Ces mêmes directeurs de groupe sont bien plus imaginatifs quand il s'agit d'instaurer une pression commerciale exacerbée sur le réseau, motivés par la perspective d'optimiser leur alléchante part variable et de soigner leur image auprès de leur propre hiérarchie. C'est tellement plus facile de jouer perso que de défendre ses équipes !



TOUT ÇA POUR ÇA ?

Certains collègues ainsi malmenés verbalisent le traumatisme qu'ils subissent, d'autres moins : « Comment conserver sa motivation, son envie de bien faire son métier avec professionnalisme, lorsqu'on est sacrifié de la sorte ? La brutalité de cette décision couperet et son injustice démontrent que nous ne sommes qu'une variable d'ajustement... ». Éloquent, non ?

Quant aux perspectives de reclassement ou d'évolution, elles sont plus que nébuleuses alors que ces collègues n'ont pas économisé leurs efforts ces dernières années.

L'humain pèse bien peu face aux ambitions commerciales et financières : est-ce à ce prix qu'on obtient une évolution significative du résultat net comptable ? Tel autre directeur adjoint d'agence se félicitait de voir la CEN progresser de la sorte : « Si c'est bon pour la boîte ce sera forcément bon pour nous » disait-il. Et durant trois ans il a accepté tous les sacrifices : les kilomètres pour exercer son nouveau métier, les contraintes organisationnelles impactant au quotidien sa vie familiale, etc. Oh bien sûr il a reçu les encouragements et les félicitations de sa hiérarchie et là, soudain, son poste est tout simplement supprimé... « Tout ça pour ça ?! »

Pascal Binet-Wasilewski



COIN DU CADRE

FONCTIONS SUPPORT, FONCTIONS MUTANTES.

Faisons un focus sur les cadres des fonctions-support, particulièrement à la manœuvre aujourd'hui, et plus largement sur les activités de ces collègues et de leurs collaborateurs.

Ces fonctions, indispensables au bon fonctionnement de l'entreprise, sont en mutation accélérée. Les effets de la digitalisation, du big data et l'introduction de l'intelligence artificielle (IA) les transforment rapidement, notamment par l'automatisation des activités à faible valeur ajoutée. Progressivement libérées de ces tâches chronophages, les fonctions support peuvent plus et mieux se consacrer à un rôle stratégique et contribuer plus directement et plus efficacement à la création de valeur. Détentrices de nombreuses expertises et analysant par nature les données issues de la production, les fonctions support disposent des leviers pour initier et accompagner l'innovation, pour alerter sur d'éventuelles dérives et pour formaliser et communiquer les bonnes pratiques.

UNE CONTRIBUTION ÉVIDENTE

Plus que jamais en soutien des fonctions commerciales, elles sont en mesure de s'inscrire dans une vision de long terme qui, combinée à une compréhension partagée des

processus et à la fin des organisations en silo, participe à rendre l'organisation, plus agile, plus réactive, plus économe et plus innovante. Les fonctions support sont concomitamment en voie de « middlelisation », plus précisément leurs expertises sur des domaines pointus les autorisent à traiter avec les clients, améliorant ainsi la qualité du service après-vente tout en libérant du temps commercial pour le front de vente.

REDÉCOUVRIR CES FORCES

Il est donc grand temps que l'ensemble de l'organisation prenne toute la mesure des changements en cours et porte un regard différent sur des fonctions qui prennent toute leur part à la performance collective. Performance qui, dans les entreprises d'aujourd'hui et plus encore de demain, intègre les dimensions économiques, sociales et environnementales.

Philippe Bergamo

Hervé Tillard, nous le connaissons pour son engagement militant tant à la Caisse d'épargne Grand Est Europe qu'à BPCE Mutuelle dont il préside le Conseil d'administration. Également maire de sa commune, il est de fait impliqué dans la vie publique, d'autant qu'il vient d'être élu Conseiller Régional Grand Est : tout un programme...

Le Trait d'Union a voulu mieux connaître ce collègue à travers son parcours fait d'engagements multiples dans des domaines variés mais qui s'appuient à coup sûr sur des valeurs fortes.

T.U : Bonjour Hervé. Comment ton histoire avec la Caisse d'épargne a-t-elle pris racine ?

H.T : Je suis entré à la Caisse d'Épargne de Nancy en CDD en décembre 1989... en pleine grève !

T.U : Très vite tu adhères au Syndicat Unifié. Pourquoi ce choix d'un syndicat qui n'est présent qu'en Caisse d'épargne plutôt que l'une des confédérations interprofessionnelles mieux connues ?

H.T : C'est vrai que le choix du SU n'était pas une évidence pour moi car, si dans mon environnement familial l'engagement militant était déjà bien présent, c'était plutôt à la CGT ou à la CFDT. Mais le fait d'avoir rencontré des militants pleinement engagés, avec un discours cohérent et beaucoup de détermination, ne m'a pas fait hésiter très longtemps.

T.U : Tu fais alors tes premiers pas de militant syndical à l'aube d'un parcours qui te verra exercer différents mandats.

H.T : Oui, dès 1991, j'ai la chance de pouvoir être élu délégué du personnel. Ensuite, j'ai pu m'investir au CHSCT, en tant que secrétaire du Comité d'entreprise, Représentant syndical national, délégué BPCE Mutuelle... Aujourd'hui, en complément de mon mandat de président de BPCE Mutuelle et d'administrateur de la Caisse générale de prévoyance, je reste très attaché au Comité social et économique de la CEGEE où je siège en tant que représentant syndical.

T.U : Quel est le fondement d'un tel engagement qui te conduit d'ailleurs à investir les instances nationales du Syndicat Unifié-Unsa ?

H.T : C'est pour moi un parcours qui s'est fait naturellement. Je suis curieux, j'aime le débat et comme je suis hyperactif, j'ai accepté les sollicitations de l'organisation syndicale pour m'investir au niveau national. C'est très stimulant de pouvoir faire le lien permanent entre le vécu du terrain et les décisions « supra ». C'est vraiment avoir l'impression de pouvoir agir sur plusieurs leviers à la fois.

T.U : Par quelle passerelle deviens-tu président de la mutuelle des Caisses d'épargne et pourquoi cet engagement mutualiste ?

H.T : Je suis issu d'une famille qui se disait ouvertement « pro-mutualiste » et défendait les valeurs des « vraies mutuelles ». J'ai commencé à entrer dans cette famille en tant que délégué à BPCE Mutuelle. J'ai été frappé par la qualité et l'énergie des débats... Tout ce que j'aime ! Je pouvais donc difficilement repousser la sollicitation du Syndicat Unifié-Unsa, majoritaire au conseil d'administration, de prendre la présidence.

T.U : Passer d'une négociation avec ton employeur dans ta caisse à la présidence d'un conseil d'administration de BPCE Mutuelle où siègent des employeurs d'autres caisses d'épargne, ça n'est pas trop compliqué ?

H.T : Le plus important est de savoir à quelle place on se trouve et ne jamais mélanger les genres. C'est l'unique solution pour être crédible (en plus de parfaitement maîtriser les dossiers) aux yeux de l'ensemble des partenaires. Et puis, même si l'on a des convictions sur les différents sujets, il faut toujours rester humble et à l'écoute.

T.U : Tu viens d'être reconduit pour un nouveau mandat de président de notre mutuelle, preuve de la confiance que t'accordent aussi bien les représentants des salariés que les employeurs. Quelle est ta motivation à poursuivre cette mission ?

H.T : Le chemin fixé par l'assemblée générale et le CA de BPCE Mutuelle il y a maintenant 10 ans est tenu, mais le but ultime, que BPCE Mutuelle soit la complémentaire santé de toutes et tous dans le groupe, n'est pas encore atteint. Je souhaite donc poursuivre cette aventure humaine aux enjeux sociaux forts.

T.U : Parallèlement tu exerces des mandats politiques.

H.T : Oui, depuis 2001. J'ai commencé par un mandat d'adjoint au maire, puis de vice-président de ma communauté de communes pour exercer le mandat de maire depuis 2008.

T.U : C'est compatible avec ton engagement syndical et mutualiste ?

H.T : C'est très complémentaire. Je m'enrichis de ces engagements distincts au quotidien. J'ai la faiblesse de penser que cette vision très large de la société que je dois appréhender dans toute sa diversité me sert dans tous mes mandats.

T.U : Ta récente élection comme Conseiller régional de la région Grand Est n'est-elle pas synonyme d'un coup de frein pour tes autres engagements ?

H.T : Cette élection arrive à un moment où je peux plus facilement me le permettre. L'expérience fait que je maîtrise plutôt bien les dossiers de mes différents engagements, ce qui me rend plus efficace. Pouvoir entrer dans le débat à un niveau régional permet de faire remonter et d'expliquer les situations locales vécues. C'est encore une fois la possibilité d'agir sur des mêmes sujets mais à des échelles décisionnelles différentes.

T.U : Avec ces différents mandats, comment t'organises-tu pour caler ton agenda, tu dois te donner des priorités ?

H.T : Tout d'abord, dès ce mois de septembre, je réduis mon temps de travail en Caisse d'Épargne. La priorité est désormais axée sur la « protection sociale » au niveau national, même si j'ai affirmé que lorsque mon agenda le permet, je serai bien présent localement, notamment en CSE. Par ailleurs, j'ai la chance de pouvoir « encaisser » des journées de travail « allongées ». Je suis un lève-tôt et un... couche-tard, ce qui est une chance incroyable pour ne pas être débordé. Et puis, ce nouveau mandat m'a aussi permis de mettre en place une nouvelle organisation de vie, en acceptant de passer la main sur certaines responsabilités locales.

T.U : Si ton militantisme est pris en charge d'une part par le droit syndical Caisse d'épargne, d'autre part par le droit de la mutualité française, comment cela se passe-t-il pour ton mandat de Conseiller régional ? As-tu trouvé un terrain d'entente avec la direction de la CEGEE auprès de qui tu dois justifier de tes absences ?

H.T : S'il est assez facile d'obtenir un temps partiel sur le papier (le code des collectivités est précis sur le sujet), la mise en place au quotidien peut s'avérer un peu compliquée. En effet, les logiques et outils RH prévoient de définir précisément les temps de présence et d'absence. Ce qui n'a que peu de sens dans mon cas : les réunions des collectivités où je siège, tout comme les réunions nationales de protection sociale, ne peuvent entrer dans un cadre si strict... Je verrai donc à l'usage comment mettre en place un dispositif plus souple en la matière.

T.U : Enfin, comment ton épouse et tes enfants acceptent-ils depuis tant d'années cet engagement qui empiète forcément sur la vie de famille ? On est un peu loin de l'équilibre vie privée vie professionnelle pour lequel du milites ardemment dans l'entreprise...

H.T : C'est certainement le sujet qui demande le plus d'attention. J'ai la chance d'avoir une épouse et des enfants (maintenant jeunes adultes) qui ont toujours accepté que je sois moins présent que les autres maris et pères... à une condition : quand je suis dans la sphère familiale, je suis 100 % disponible pour les miens. Il faut donc savoir se ménager des temps, certains soirs et week-ends, mais aussi de vraies vacances en famille... Mais je ne les remercierai jamais assez de me permettre de me réaliser au travers de mes différents mandats !

T.U : Merci Hervé pour ce témoignage sincère qui se veut pleinement rassurant quant à la poursuite de tes engagements pour le Syndicat Unifié-Unsa aux plans national et local ainsi que pour BPCE Mutuelle.

Propos recueillis par Jean-David Camus



On lit souvent dans la presse économique que les salariés français sont peu syndiqués, particulièrement dans le secteur privé. Certains spécialistes évoquent le chiffre de 6%, parfois moins. Ce n'est pas ce que nous vivons en Caisse d'épargne, même si les situations peuvent différer...

Ces experts considéreraient sans doute les Caisses d'épargne comme une sorte d'oasis dans un grand désert syndical, car le seul Syndicat Unifié-Unsa est sensiblement au-delà de ces chiffres. Comme on peut supposer que les autres syndicats doivent aussi avoir des adhérents (nous l'espérons pour eux !), cela semble faire de l'Écureuil une sorte d'*homo-sindicalis* particulier.

SYNDICAT UNIFIÉ-UNSA : N°1 DANS LA BRANCHE ÉCUREUIL

Si notre organisation est la première de la branche Caisse d'épargne, ce satisfecit cache cependant des disparités. Certaines de nos sections syndicales flirtent malheureusement avec les chiffres des experts, d'autres sont largement au-dessus. Et les meilleurs en la matière, sans vouloir établir un palmarès, sont nos amis de la section CEPAC. Les chiffres sont impressionnants. Plus de mille des trois mille salariés adhèrent au Syndicat Unifié-Unsa, c'est dire le grand nombre de collègues qui ont compris l'intérêt de payer une adhésion afin de soutenir notre action syndicale. Dans une société qui prône l'individualisme, ce résultat est remarquable.

SECTION CEPAC : CHAMPIONNE TOUTES CATÉGORIES

La section locale s'est donnée un double objectif : continuer de progresser parmi les salariés actifs et, en même temps, maintenir les retraités adhérents, eux qui pèsent actuellement 3 %. Les actifs, c'est bien sûr le cœur de l'action syndicale et aussi la condition du renouvellement des élus. Mais les retraités sont également importants car ils détiennent l'histoire et l'expérience de l'entreprise.

La section CEPAC contredit le cliché selon lequel les syndiqués sont surtout des hommes et des « seniors » (des boomers, dirait-on aujourd'hui) : la répartition des adhérents est assez proche de celle de la population salariée : 60 % de femmes et 40 % d'hommes, 1/3 de moins de 40 ans, 1/3 entre 40 et 50 ans, 1/3 au-dessus de 50 ans. Enfin, dernier point et non des moindres, les cadres sont très fortement représentés, issus de tous les métiers de la CEPAC. Ces grands équilibres sont essentiels, et ils sont maintenus grâce à un pilotage rigoureux. Ils conditionnent le soutien massif des adhérents, particulièrement de l'encadrement et sont à la base d'une relation avec les élus dans laquelle il y a à la fois de la confiance, de la cohésion et du dynamisme.



IMMERSION AU CŒUR D'UNE RÉUSSITE



Franck Delagrande – Laëtitia Costantini – Philippe Duranti
Philippe Martin – Florence Palacio – Marc Serkissian

DES MOYENS HUMAINS ET DE LA PROXIMITÉ

Fruit à la fois d'une histoire et d'un travail d'équipe, la section syndicale s'est donnée les moyens de son action. Ces moyens sont d'abord humains : sept délégués syndicaux, Marc Serkissian (DSC), Philippe Martin, Christophe Douard, Franck Delagrande en métropole, et pour les DOM Yasmine Ravate à la Réunion, Samuel Grandson à la Martinique et Olivier Ramssamy à la Guadeloupe.

Ces 7 DS, dont 4 permanents, constituent la colonne vertébrale de l'exécutif local. Ils sont tous élus au CSE et pour certains ont d'autres mandats dans différentes commissions ou instances. Ces moyens sont aussi financiers : une dotation est allouée par l'entreprise, proportionnelle aux résultats électoraux, lui permettant une plus grande sérénité dans la gestion des tournées syndicales. Toutes nos sections syndicales ne disposent malheureusement pas de la même force de frappe, mais elles doivent garder, en l'adaptant à leurs moyens, le cœur de cette pratique : la visite régulière des agences et services, la disponibilité et l'écoute du personnel ainsi que la main tendue vers les salariés en difficulté. Ce sont les trois basiques qui déterminent la dynamique de syndicalisation.

AGIR POUR CONSTRUIRE : UNE PHILOSOPHIE APPLIQUÉE

Pour arriver à un tel résultat les militants du Syndicat Unifié-Unsa CEPAC, réunis autour du délégué syndical central (DSC) Marc Serkissian, ont développé depuis quelques années une véritable stratégie de conquête. Elle est basée sur la présence, régulière et organisée, auprès des collègues dans les agences et dans les services supports. Les choses se font de manière concertée, en planifiant les visites longtemps à l'avance, en accord avec les directeurs d'agence, les responsables administratifs et leurs salariés. D'une manière ou d'une autre toutes les agences, tous les services reçoivent des militants de façon périodique. Ils viennent, le plus souvent à deux pour établir un contact et prennent le temps nécessaire pour écouter tous les salariés afin de partager leur quotidien. Ils ont également un rôle de soutien auprès de ceux qui traversent certaines difficultés professionnelles mais aussi personnelles. Ils n'ont pas la prétention, bien sûr, de faire le travail de la DRH, mais ils ont un incontestable rôle social dans l'entreprise. Tous les élus de la section animent avec efficacité le CSE, la CSSCT et les commissions de proximité. Les Dirigeants ont face à eux un syndicat mature et responsable qui recherche l'intérêt collectif des salariés de la CEPAC. C'est ainsi qu'est mise en œuvre la devise de l'UNSA : « Un syndicalisme de solutions ». L'approche se veut nuancée, cherchant toujours un point d'équilibre acceptable par toutes les parties, répondant également à la ligne éprouvée du Syndicat Unifié « Agir pour construire ».

La mission du délégué syndical ne se cantonne pas à la seule négociation d'accords d'entreprise, qui certes bénéficient au plus grand nombre, elle est également d'accompagner individuellement le salarié tout au long de sa carrière et de son parcours professionnel. Les exemples sont nombreux et amplifient son importance dans la médiation sociale. Il ne s'agit pas de jouer les syndicalistes radicaux, arc-boutés sur de grandes positions de principe, mais de trouver des solutions acceptables pour toute situation ; que chacun, comme on dit, « y mette du sien » afin de trouver sa place dans le fonctionnement de l'entreprise.

POUR LES SALARIÉS ET PRÈS D'EUX...

Bien sûr, pandémie oblige, les dix-huit derniers mois sont venus un peu troubler cette mécanique bien huilée. Mais en dehors des deux périodes de confinement pur et dur, où ce mode de fonctionnement n'était plus possible, la section a maintenu ses visites d'agence en les adaptant aux contraintes sanitaires. Plus encore que ce n'était le cas auparavant, les militants ont toujours rencontré un excellent accueil, sans exception. Preuve que contrairement à ce qu'un discours dominant essaie de nous faire croire, les salariés apprécient que les syndicats jouent ce qui constitue leur principal rôle : les aider et les défendre.

Louis Martin

UNE TERRITORIALITÉ SUR 8 FUSEAUX HORAIRES !

La CEPAC recouvre un vaste territoire. Sur la métropole : Bouches-du-Rhône, Vaucluse, Alpes (04 et 05) et la Corse. Mais son originalité est d'être implantée également dans plusieurs départements et territoires d'outre-mer : Antilles françaises, Réunion, Guyane, Mayotte, Saint Pierre et Miquelon. C'est le résultat à la fois de l'« héritage » de l'activité de BPCE Outre-mer après 2009 et de la volonté de conquérir de nouveaux marchés. Le dialogue doit se construire et se maintenir sur 8 fuseaux horaires ! Le SU-UNSA a parfaitement accompagné cette évolution puisque le quart de ses adhérents sont ultramarins. Cette alchimie est possible grâce à une approche adaptée à chaque territoire, alliant autonomie des militants et des DS locaux soutenus par ceux de la métropole, par des échanges permanents et une confiance mutuelle. Samuel Grandson, des Antilles, et Yolaine Guezolot de la Réunion sont secrétaires adjoints de la section syndicale.



ENGAGEMENT ET ORGANISATION RIGOUREUSE

La CEPAC comme la plupart des autres Caisses d'épargne connaît malheureusement un phénomène de turnover important, particulièrement parmi les jeunes collègues. La stratégie des relations sociales de ces dernières années, avec ses NAO faméliques et la faiblesse de ses salaires d'embauche, explique en partie cette situation. Pour le Syndicat Unifié-Unsa CEPAC, qui réussit à faire adhérer nombre de jeunes collègues, c'est un défi. Ces départs de l'entreprise, ce sont aussi des départs du syndicat que la section compense régulièrement par de nouvelles adhésions. Le syndicat a mis la barre à un niveau historique au-dessus des 1000 adhérents, cela nécessite un travail d'équipe organisé, rigoureux et engagé au quotidien.



Marc Serkissian (DSC) & Fattouma Azouaou

UNE RECONNAISSANCE AU SERVICE DES SALARIÉS ET DE LEUR ENTREPRISE

Le développement des compétences professionnelles est un axe important de la formation dans les Caisses d'épargne. Si les plans de formation couvrent essentiellement les champs relevant du commercial et des activités dites « support », un pan non négligeable de la vie d'une entreprise reste à développer : les relations sociales.

Les élus du CSE et de la CSSCT bénéficient de formations relevant du cadre réglementaire dévolu aux instances représentatives du personnel. Les autres acteurs (délégués syndicaux, interlocuteurs ressources humaines, etc.) dépendent d'un cadre strictement contractuel et doivent s'en remettre à l'entreprise ou à leur organisation syndicale.

CRÉATION D'UN « CURSUS ACADÉMIQUE »

En 2011 une expérimentation a été menée avec Sciences Po Paris, qui s'est poursuivie en partenariat avec l'université de Paris Dauphine, au travers de plusieurs accords successifs. Traitant du parcours professionnel des représentants du personnel (janvier 2016) ou de la Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (décembre 2017 prorogé jusqu'à fin 2021), un « cursus académique » était né. Il permet aujourd'hui encore aux représentants syndicaux de parfaire et valider leurs connaissances au travers d'une certification en « Négociations et relations sociales ».

Le Syndicat Unifié-Unsa a toujours encouragé ses militants à s'inscrire dans ce parcours. Ainsi, depuis l'origine, chaque promotion a permis d'enrichir le dialogue social au sein des entreprises du groupe BPCE par l'acquisition de compétences nouvelles, bénéficiant à la négociation collective et individuelle.

LA CERTIFICATION N'EST PAS UNE FIN EN SOI !

Certains ont souhaité poursuivre leur perfectionnement en prolongeant l'aventure au-delà, mais cela nécessitait de trouver un accord avec leur entreprise, notamment pour le financement de la formation.

C'est le cas de Philippe Cazeau, salarié de la CEAPC et Secrétaire national du Syndicat

Unifié-Unsa, qui a intégré le Master2 « Négociations et relations sociales » en 2020 et a officiellement décroché son diplôme le 22 septembre 2021.

Ce Master2 a pour autre particularité de réunir des promotions constituées de façon équilibrée, d'étudiants, soit forts d'une expérience syndicale d'entreprise (Syndicat Unifié-Unsa, CFDT, CGT, FO, etc.), soit issus de directions des ressources humaines.

Cette mixité voulue par Gérard Taponat, directeur du Master à Paris Dauphine, met à mal les clivages historiques entre partenaires sociaux. Il s'agit d'apprendre à travailler plus intelligemment ensemble, dans l'intérêt commun. Il vise à promouvoir ce qui devrait être le moteur naturel des relations sociales à savoir : « *La recherche de solutions coconstruites et progressistes au profit des salariés et de l'environnement professionnel qu'est le collectif d'une entreprise* ».

MOINS NOMBREUX MAIS MIEUX FORMÉS

La professionnalisation nécessaire des représentants du personnel, induite par les ordonnances Macron qui en ont drastiquement réduit le nombre et la diversité, ne peut prendre corps que par une politique volontariste des dirigeants d'entreprise qui auront les interlocuteurs qu'ils « mériteront ». Développer les compétences des partenaires sociaux au sein du groupe BPCE bonifie le dialogue social et bénéficie directement aux salariés et aux entreprises.

Le Syndicat Unifié-Unsa félicite son militant pour sa belle réussite qui devrait engendrer d'autres vocations.

Christine Joliey
Présidente de l'Anaforece



Philippe Cazeau entouré d'Annie Martin-Robert (DRH Groupe) et Philippe Bergamo (SG SU-UNSA)

LE LOGEMENT SOCIAL À LA PEINE

Le mal-logement demeure une problématique majeure en France. La construction de logements ne parvient pas à absorber une demande croissante, en particulier dans les métropoles.

Cette carence se concentre plus particulièrement sur les franges les plus précaires des personnes éligibles au logement social. L'année 2020 a été marquée par un rythme de construction en-deçà des besoins, avec 87 300 logements sociaux agréés sur un objectif de 110 000. Si la crise sanitaire est évoquée pour expliquer ce déficit, des facteurs plus profonds concourent à ces difficultés. En premier lieu, les terrains qui coûtent de plus en plus cher à acquérir et à aménager. Ce phénomène est aggravé par la rareté de l'offre qui fait monter les prix alors que les moyens des organismes sont contraints par l'encadrement des loyers...

PÉNURIE ET INFLATION

S'ajoute à cela l'augmentation du coût de la construction générée par une tension mondiale sur l'approvisionnement en matériaux, accompagnée d'une hausse progressive des prix. Particulièrement marquée sur le bois et l'acier, dont les prix ont augmenté en France de plus de 30 % entre décembre 2020 et avril 2021, le phénomène s'est emballé et touche tous azimuts de nombreux matériaux comme l'étain, le cuivre et le zinc mais également le PVC, les peintures, les résines ou les plaques de plâtre. Face aux difficultés d'approvisionnement, les stockages ont augmenté, la hausse des prix alimentant en retour la pénurie et la spéculation.



RESSOURCES EN BAISSÉ

Enfin, la suppression de la taxe d'habitation vient ajouter des difficultés à cette situation. La réduction des ressources locales induite par cette mesure vient freiner les ardeurs de certains maires à engager des programmes de construction de logements sociaux, dans la mesure où les pertes de TH ne sont pas compensées. Dans ce contexte, un maire peut estimer plus profitable de vendre du foncier à un promoteur privé. Sans négliger la dimension partisane guidant la politique sociale de certaines municipalités, le constat est accablant : la moitié des communes soumises à des obligations de créations de HLM n'a pas atteint ses objectifs sur la période 2017/2019.

LE LIVRET A A BON DOS

Dans ce contexte, l'argument du ministre des Finances, Bruno Le Maire, pour justifier le maintien du taux de rémunération du livret A à 0,50 % sonne faux. En effet, selon son argumentaire, la baisse du taux de 0,75 % à 0,50 % début 2020 devait permettre d'améliorer la construction et la rénovation du logement social. Encore un effort monsieur le ministre !

Serge Huber

LA 5G ET LA LAMPE À HUILE

À l'heure du déploiement de la 5G en France, une grande partie de la population doit s'accommoder d'un Internet poussif.

Graal technologique capable de nous faire définitivement basculer dans l'univers prometteur du tout-connecté pour certains, menace pour notre environnement, notre santé et notre démocratie pour d'autres, la 5G n'en finit pas d'alimenter de févères échanges. Et l'on n'hésite pas à sortir les arguments au bazooka. Ainsi, pour certains, la 5G servirait de véhicule à la prolifération du Coronavirus quand dans l'autre camp on dégage l'argument définitif : « *la 5G c'est mieux !* » Si, sans aucun doute, cette technologie marque un progrès sur la lampe à huile, la sobriété de la formule rend perplexe. Quid de la nature de ce « mieux », son intérêt, ses bénéficiaires, sa pertinence ?

15 % D'EXCLUS !

Cet engouement pour la vitesse décaplée, les connexions véloces et la prolifération des objets connectés, interroge cependant quant au dénuement numérique dans lequel évoluent nombre de citoyens, notamment en secteur rural. En effet, les campagnes comptent le plus grand nombre d'exclus de la République numérique. Ainsi, au moment du déploiement de la 5G, plus d'un tiers des communes de moins de 1 000 habitants n'ont pas accès à un Internet de qualité, ce qui représente près de 75 % des communes de France et 15 % de la population. Autant de citoyennes et de citoyens exclus de l'école à distance, du télétravail, d'accès aux téléconsultations, démarches et déclarations en ligne, commerce électronique, ou encore

accès à la culture sur Internet. Et ce, faute de leur avoir apporté le haut débit à domicile ou leur avoir donné un pouvoir d'achat suffisant pour s'équiper.



FRANCE À DEUX VITESSES

C'est donc une France à deux vitesses qui cohabite. D'un côté, celle du haut débit, où surfer en ligne, ouvrir une pièce jointe dans un e-mail ou envoyer un sms est un réflexe naturel. De l'autre, celle du bas débit. Ici, télécharger un document de quelques pages est un casse-tête tant la connexion Internet est lente. Et il n'est pas rare de faire plusieurs kilomètres pour pouvoir capter un soupçon de signal mobile sur son téléphone portable.

LAMPE À HUILE NUMÉRIQUE

La nation, fût-elle affublée du vocable *Start up*, ne saurait s'accommoder de cette situation. Les pleins-phares mis sur la 5G ne peuvent aveugler ses thuriféraires en reléguant une grande partie de ses citoyens à la lampe à huile numérique !

Serge Huber

La réduction du temps de travail est une mesure à même de réduire les gaz à effet de serre. Une « utopie » qui tient largement la route comparée aux tergiversations dans lesquelles, au milieu des flammes, se débattent nombre de responsables.

L'actualité climatique est ponctuée de catastrophes à répétition (inondations, glissements de terrain, incendies...) qui, hélas, n'autorisent plus le moindre doute sur l'évidence du réchauffement climatique et sa gravité.

Si le sujet fait l'objet de solennelles déclarations de la part des dirigeants de la plupart des nations, la concrétisation de mesures à la hauteur du problème fait cruellement défaut.

Ces tergiversations cachent en fait l'évidence que le réchauffement climatique ne sera réellement combattu que par la remise en cause des modèles en œuvre depuis des décennies, notamment en termes de production et de consommation.

UNE BONNE IDÉE QUI FAIT PSCHITT...

« Réduire le temps de travail sans perte de salaire dans un objectif de sobriété et de réduction de gaz à effet de serre » était une proposition avancée par la Convention Citoyenne sur le Climat (CCC)¹. Proposition qui a été très vite rejetée en raison du risque de discrédit craint par une grande partie de ses membres...

Bien évidemment la question de la réduction du temps de travail se doit d'être traitée sous ses différents aspects (économiques, sociaux, organisationnels...). Néanmoins, le réchauffement climatique étant une urgence, aucune piste ne doit être négligée. Ainsi, plusieurs travaux démontrent le lien étroit entre temps de travail et empreinte écologique². Ainsi, si les États-Unis passaient

au temps de travail moyen des quinze premiers pays de l'Union européenne, ils économiseraient 18 % de leur consommation d'énergie. À l'inverse, si l'Union européenne adoptait le rythme des États-Unis, sa consommation augmenterait de 25 %.

EXPÉRIENCE ISLANDAISE

Alors que la « maison Terre » flambe, on continue de s'enliser sur de fausses pistes : remplacement des énergies d'origine fossile par d'autres, amélioration de l'efficacité énergétique, découplage entre croissance économique et émissions de gaz à effet de serre... Autant de perspectives soit de l'ordre de la chimère, soit insuffisantes en matière de réduction de l'impact des économies industrielles sur l'environnement.

La réduction du temps de travail fait depuis quelques années l'objet d'expérimentations qui, bien que modestes, vont dans un sens positif et novateur. Ainsi, l'Islande a expérimenté entre 2014 et 2021 la semaine de travail sur quatre jours (passage de 40 à 35 heures hebdomadaires, concernant 2 500 personnes sur 100 lieux, soit 1 % de la population active).

LE SENS DE L'HISTOIRE

Cette expérience a démontré qu'il n'y avait pas eu de perte de productivité ni de qualité. Les expérimentateurs ont par ailleurs constaté une amélioration du bien-être

des salariés qui a généré un impact sur leur performance au travail.

L'Espagne vient d'adopter (mai 2021) un projet pilote de trois ans d'expérimentation de la semaine de 4 jours avec à la clé une aide gouvernementale de 50 millions d'€ pour aider les entreprises à sa mise en œuvre. Si la réduction du temps de travail a, de tout

temps, fait l'objet de controverses, il n'en demeure pas moins qu'elle va dans le sens de l'histoire. En France, depuis le début de l'ère industrielle, le nombre d'heures effectuées par travailleur a été divisé par deux ! Dans l'urgence climatique qui est la nôtre, il ne serait pas idiot de donner un petit coup d'accélérateur à l'histoire.

Serge Huber



¹ La Convention citoyenne pour le climat est une assemblée de citoyens, constituée en octobre 2019 par le Conseil économique, social et environnemental sur demande du Premier ministre

² David Rosnick et Mark Weisbrot, « La réduction des heures de travail est-elle bonne pour l'environnement ? Une comparaison de la consommation d'énergie américaine et européenne », International Journal of Health Services.

LA CONVERSION, C'EST POSSIBLE !

Il ne viendrait à l'esprit d'aucune personne sensée de considérer que la rénovation énergétique du parc immobilier de notre pays puisse reposer sur la seule production de logements neufs, respectant les dernières normes environnementales. La même approche doit s'imposer au parc automobile.

Si des primes d'état accompagnent financièrement les occupants d'habitat ancien (propriétaires comme locataires) dans les travaux d'isolation, c'est bien pour assainir le plus rapidement possible le parc immobilier, notamment en éradiquant les 4,8 millions de passoires énergétiques que la réglementation interdira à la location dès 2025.

ÉTAT DES LIEUX

Pour ce qui concerne le parc automobile français, la logique est la même. En 2020, première année où l'on peut considérer que le marché du véhicule neuf électrique ou hybride décolle enfin, un peu moins de 200 000 exemplaires ont été vendus dans notre pays. Si l'on considère l'ensemble du parc automobile hexagonal, fort de 32 millions d'unités auxquelles il faut ajouter 8 millions de véhicules utilitaires et industriels, au rythme actuel la conversion dudit parc s'étalerait sur 2 siècles...

Il faut donc, à l'instar de ce qui se pratique dans l'immobilier, agir vigoureusement sur le parc existant.

LE RÉTROFIT SAUTE SUR L'OCCASION...

En 2019, nous évoquions dans ces mêmes colonnes (cf. TU n°131) l'existence d'une solution ingénieuse permettant de convertir

un véhicule thermique en véhicule électrique : le Rétrofit. Déjà bien implantée aux USA et dans la plupart des pays européens, cette solution se heurtait en France à quelques problèmes d'ordre réglementaire, sans parler de la forte réticence des constructeurs automobiles hexagonaux. Depuis un arrêté du 13 mars 2020 précisant les choses, l'horizon s'est éclairci. Désormais, tout véhicule de plus de 5 ans est éligible à cette transformation et le constructeur ne peut s'y opposer. Cependant, les opérations restent encore au stade artisanal et pour que le Rétrofit s'impose comme une solution de masse, il conviendrait de développer, sur le mode industriel, des kits de transformation moteur électrique + batterie, réduisant les temps d'intervention et donc les coûts.

... MAIS PAS LES CONSTRUCTEURS !

De façon assez incompréhensible, les constructeurs automobiles (encore eux), qui seraient les mieux placés pour fournir massivement ce type de kits, traînent les pieds... Ce calcul étonne de la part d'industriels qui n'ignorent pourtant rien du marché potentiel, puisqu'on a vu qu'il s'agissait de 40 millions d'unités. Il est d'autant plus illogique que ces mêmes constructeurs craignent une baisse drastique des emplois dans leurs usines lorsque

celles-ci produiront des véhicules électriques nécessitant beaucoup moins de pièces, donc d'assemblage et de main d'œuvre, que les thermiques.

ENJEU ENVIRONNEMENTAL DE TAILLE

En mars 2021, une étude de l'Ademe (Agence de la transition écologique) sur les perspectives du Rétrofit, les quantifie sur une période de référence de 10 ans identique pour toutes les cibles étudiées. Le résultat est édifiant : 66 % de réduction d'émission de gaz à effet de serre (GES) et de polluants quand on convertit à l'électrique une citadine (parc considérable et aisément rétrofitable) âgée de 10 ans et initialement motorisée au diesel. Et cette réduction est de 47 % par rapport à un modèle électrique neuf similaire, qu'il faudrait alors construire entièrement.

Il en va de même pour les véhicules utilitaires légers et fourgons spéciaux disposant d'aménagements spécifiques, qui roulent peu mais interviennent en ZFE (zones à faible émission telles certains centres ville) : -61 % de GES par rapport à un véhicule diesel équivalent et de -37 % à -56 % par rapport à un véhicule électrique neuf similaire à construire.

Pour les poids-lourds et les bus, la baisse est encore plus impressionnante : -87 % par rapport à un modèle diesel. Même s'il reste des sujets à régler concernant par exemple

le traitement des batteries usagées, et en attendant la généralisation de l'hydrogène comme carburant des piles à combustible, le problème de la conversion électrique rapide du parc automobile thermique existant a trouvé sa réponse : le Rétrofit. Cela ouvre par ailleurs de belles perspectives aux petits mécanos indépendants qui peinent à survivre.

Bernard Charrier



UN RETOUR À LA VIE SYNDICALE DE PROXIMITÉ

La crise sanitaire a empêché le déroulement du 53^{ème} congrès national du Syndicat Unifié-Unsa prévu à Carry le Rouet en mai 2020, l'obligeant à se tenir à distance en 3 actes : novembre 2020, janvier puis avril derniers. Mais l'Assemblée générale 2021 a pu quant à elle se réunir en présentiel à Gréoux les Bains en juin de cette année.

Nul n'a boudé le plaisir de ces retrouvailles, permettant de se rencontrer autrement que par écran interposé. Car, pour efficaces que soient les applications elles n'offrent pas la convivialité indispensable à la vie syndicale de proximité.

PRUDENCE MÈRE DE SURETÉ...

Il n'y eut ni effervescence ni effusions entre délégations affluant des régions et débarquant qui du train, qui de l'avion, qui d'un minibus, ou d'une voiture...

Pour ce rassemblement, nous avons mis en place un protocole en phase avec les contraintes sanitaires en limitant la jauge à 50 % de ce qui se pratique en temps normal, avec port du masque en intérieur ainsi que règles de distanciation et gestes barrière. Le tout avec un préalable test PCR de moins de 72h pour les non vaccinés et autotest pour tous en arrivant sur place. Outre l'intérêt que nous portons à la santé de chacune et chacun, il eut été gênant que le SU-UNSA, exigeant dans ce domaine depuis le début de la pandémie envers les employeurs, soit à l'origine d'un cluster !

Et pour faciliter les choses et réduire les risques, la météo fut de la partie, permettant que l'ensemble des repas soient pris en

extérieur dans un cadre très agréable. Voilà pour l'organisation, passons aux travaux de notre assemblée générale.

FAIRE LE JOB MALGRÉ TOUT !

Le Secrétariat national rendit compte de son activité, particulièrement nourrie malgré une situation contraignante depuis mars 2020, qui a réduit à la portion congrue les réunions physiques entre militants et plus encore les rencontres avec nos adhérents et les salariés. Mais le constat est là : nos instances se sont heureusement adaptées très rapidement au travail en visio conférence.

Trois thématiques ont ensuite animé nos échanges :

NOTORIÉTÉ : la réflexion a mis en évidence une méconnaissance de l'UNSA dans le paysage interprofessionnel, même si elle vient d'entrer dans le groupe des 5 syndicats les plus représentatifs et bénéficie d'une exposition médiatique renforcée depuis l'engagement des travaux sur la réforme des retraites. L'évolution de notre nom Syndicat Unifié-Unsa ne semble donc pas d'actualité mais a permis d'ouvrir un débat qui se prolongera dans les prochains mois.

ORGANISATION DE L'UNSA DANS LE GROUPE BPCE : Unsa Banques populaires, Unsa Communauté BPCE, Unsa Natixis et Syndicat Unifié-Unsa Caisse d'épargne composent la représentation Unsa dans le Groupe BPCE. Se pose donc prioritairement la question des modalités de prise de décision pour les négociations Groupe. Le Syndicat Unifié-Unsa, qui est très largement majoritaire en nombre d'adhérents, détient le plus fort taux d'audience aux élections professionnelles et gère le plus de CSE, n'a pas pour autant vocation à trancher pour les 4 Unsa, sur des choix qui doivent être partagés. Le poids de notre organisation ne peut cependant pas être ignoré. Comment le prendre en considération sans « dominer » les 3 autres Unsa Groupe ? Ce chantier est ouvert et devra aboutir pour fin 2021.

SYNDICALISATION : ce thème a permis à notre hôte, la section CEPAC qui est la première en nombre d'adhérents et en résultats électoraux, de présenter son organisation, ses outils et sa stratégie pour poursuivre le recrutement de nouveaux adhérents et mettre l'accent sur l'indispensable fidélisation. Nos échanges ont également mis en évidence les effets du large *turn over* que connaissent nos entreprises, et qui touche nos adhérents à due proportion, nécessitant de redoubler d'efforts pour maintenir, voire renforcer notre niveau d'adhésion dans la branche.

MISSION ACCOMPLIE

L'objectif partagé est bien que le Syndicat Unifié-Unsa demeure la première organisation syndicale en Caisse d'épargne et continue à permettre à l'UNSA d'occuper le 1^{er} rang dans le Groupe BPCE.

Après une longue période de disette sanitaire, ces 3 jours de vie syndicale intense ont permis de renouer avec le « présentiel ». Ils auront été riches en débats, travaux et convivialité que l'organisation mise en place par la section CEPAC a largement favorisée.

Enfin, le protocole sanitaire instauré et strictement respecté aura parfaitement joué son rôle, préservant l'ensemble des participants et des prestataires.

Jean-David Camus



LE CASSE-TÊTE DES RETRAITES

On sait que ces dernières années l'âge de départ à la retraite a progressivement reculé. Il n'est normalement plus possible de partir avant 62 ans, et même avant 67 ans pour celles ou ceux qui n'ont pas le nombre de trimestres requis. Mais certains ont pu partir plus tôt...

Pour une part significative des salariés, ces bornes restent théoriques. Ainsi, un quart de ceux nés entre 1955 et 1957 sont partis bien plus tôt que l'âge légal. Ceci grâce au dispositif dit « de carrières longues ».

LE SYSTÈME DES CARRIÈRES LONGUES

Les salariés de ces générations, en effet, ont commencé à travailler plus précocement que ceux des générations récentes (âge moyen du premier emploi pour quelqu'un né en 1950 : 18 ans. Âge moyen pour quelqu'un né en 1975 : 21 ans). De la sorte il arrive un moment où l'on dispose de tous ses trimestres et où l'on cotise pour rien. C'est pour répondre à ces situations qu'a été créé le dispositif de « carrières longues » : si on a une carrière complète à soixante ans, on peut partir. Par construction, ce dispositif est condamné. D'abord, il est prévu que l'âge de départ à la retraite passe à 63 ans pour toutes les personnes nées après 1973. Et puis, comme on l'a vu, l'âge d'entrée dans la vie active est plus tardif. Alors que 180 000 personnes

sont parties avant 62 ans en 2017, elles ne seront plus qu'environ 40 000 en 2035, 5 % d'une génération, contre 25 % ces dernières années. Au moment où des discussions sur les retraites semblent vouloir redémarrer, peu de signes indiquent qu'on va vers des aménagements permettant des départs à la retraite plus précoces. On connaît l'argument : il est essentiellement financier. Tout cela se fait sous le regard de la Commission des comptes de la Sécurité sociale qui veille à ce que la part du PIB consacrée aux retraites demeure, dans la mesure du possible, stable. Et l'objectif sera atteint : alors que le dispositif carrières longues coûtait 5,9 milliards par an (sécurité sociale + régimes complémentaires) ce coût tombera à 500 millions par an après 2035.

NI EMPLOI, NI RETRAITE ?

Reste une question – toujours la même – dans un monde du travail qui pousse toujours les « vieux » vers la sortie, où l'on est considéré comme indésirable après cinquante ans : est-il raisonnable de creuser encore le laps de

temps entre le moment où l'on se retrouve *réellement* sans emploi et celui où l'on peut bénéficier d'une retraite ? La question est d'autant plus légitime que la période de COVID semble voir s'accroître le phénomène : les seniors partent plus nombreux, l'assurance-chômage est moins généreuse et, ce que l'on crée surtout – pas toujours heureusement mais trop souvent – ce sont des déclassés sociaux qui attendent dans la gêne financière une retraite qui recule de plus en plus. Le vrai problème est donc celui de l'emploi des seniors et, ni le patronat ni les pouvoirs publics ne semblent vouloir s'en emparer.

Henri Bonetti



ILS OSENT TOUT, ET C'EST À CELA QU'ON LES RECONNAIT...

La gestion des ressources humaines est une tâche ardue ayant conduit nombre d'entreprises à en faire un métier à part entière. Quand il arrive que tel directeur commercial ou tel autre responsable de service s'octroie ces prérogatives, les conséquences en sont souvent fâcheuses.

Pour le Syndicat Unifié-Unsa le bricolage n'a pas sa place dans ce domaine, tant les enjeux humains y sont importants. Quelques exemples malheureux nous ont récemment alertés : extraits.

« **Le temps partiel, ça s'mérite madame !** », tel est le message reçu par une salariée bénéficiaire d'un temps partiel à 80 % dont elle demandait la prolongation, indispensable au bon accompagnement de son enfant en situation de handicap...

Pourtant, le refus de sa directrice d'agence semble solidement argumenté puisqu'à ses yeux l'atteinte des objectifs fixés à ce point de vente rend impossible de se priver des compétences de notre collègue durant 20 % de son temps de travail dans une agence d'à peine 12 salariés, et ce même s'il s'agit là du seul temps partiel de l'effectif...

Ainsi, l'articulation vie privée/vie professionnelle et l'amélioration de la qualité de vie au travail, agitées par la direction comme vertus cardinales de l'entreprise, sont balayées par la force dévastatrice de la politique de « buchette ».

« **Lors de votre entretien de carrière, vous avez émis le souhait d'évoluer dans votre filière métier. Ne pouvant donner suite à votre requête, nous vous demandons de démissionner** », voilà la conclusion d'un échange sur la gestion de carrière qui se voulait de prime abord constructif.

Un jeune gestionnaire de clientèle patrimoniale exprime le désir fou d'évoluer

vers l'emploi de chargé d'affaires gestion privée. L'entreprise, pour des raisons qui lui sont propres, ne souhaite pas inscrire l'arrogant ambitieux dans ce parcours de développement des compétences.

Là aussi la direction de proximité, ayant eu écho de l'audacieuse demande de son collaborateur, a fait preuve d'un discernement plein de finesse. L'octroi des congés du trublion est suspendu... tant qu'il n'a pas « réglé » sa situation avec la DRH sous la forme d'une démission en bonne et due forme... démission qui réglerait de fait la problématique des congés, convenons-en.

Dans ces deux cas les méthodes sont relativement semblables :

- ▶ Prise d'initiative RH par des acteurs dont ce n'est pas la fonction première.
- ▶ Absence opportune d'écrits permettant aux auteurs présumés de se dédouaner à moindre frais.
- ▶ Conséquences délétères pour les salariés qui en sont victimes et...
- ▶ Dégradation de l'image des relations humaines dans l'entreprise pour tous les autres.

Le bon réflexe !

Ces problématiques doivent être traitées le plus rapidement possible. La meilleure solution est de solliciter vos représentants

du personnel, notamment ceux du Syndicat Unifié-Unsa. Dans la majorité des cas, la raison s'impose et les éventuels « quiproquos » sont résolus avec l'appui d'une organisation

syndicale forte et responsable, priorisant dialogue et concertation. C'est ainsi que, sans publicité, ces situations sont réglées dans l'intérêt des salariés et de l'entreprise.

Philippe Cazeau

Toi aussi, deviens DRH

CE POSTE DE DRHME CONVIENT TRÈS BIEN,...

...J'ÉLEVAIS DES MOUTONS AVANT D'ENTRER DANS LA BANQUE !



CANTINE : LE PARI DU BIEN-MANGER !

Inscrit dans l'imaginaire collectif comme dans le vécu de chaque adulte se remémorant ses jeunes années, le qualificatif le moins sévère associé au souvenir de la cantine scolaire ou du « resto U », est médiocrité... Peut-on promettre aux générations futures un meilleur traitement ?

Ce reproche peut également s'appliquer à certaines cantines, pompeusement baptisées « restaurants d'entreprise »... Pourquoi la recherche du « repas bon marché » devrait-elle supposer une cruelle absence de diversité et d'équilibre alimentaire, l'objectif se limitant alors à « remplir les panses » plutôt que de restaurer ?

UNE AUTRE VOIE EST POSSIBLE...

Pendant la crise sanitaire ces espaces de restauration collective, seuls à rester ouverts, ont suscité envie et convoitise de la part des autres professionnels de la restauration quant à eux empêchés d'exercer. Pour autant, il n'a pas été proposé aux enfants, ados et travailleurs qui les fréquentent des produits de meilleure qualité ou mieux préparés.

Rien n'empêche un chef de cuisine de proposer à sa direction de référencer des producteurs locaux, eux-mêmes parfois parents d'enfants scolarisés, travaillant en étroite collaboration avec les diététiciens chargés de l'élaboration des menus. Cette démarche avec des produits de proximité et de meilleure qualité permettrait de cheminer vers une consommation plus responsable.

UNE APPROCHE NON MANICHÉENNE !

Il ne s'agit pas de méconnaître les tentations alimentaires de nos chères têtes blondes, très sollicitées par les chaînes de « fast food » qui en font leur miel. Pas question non plus de jeter la pierre à des parents très

occupés, soucieux d'éviter le conflit avec leur progéniture, lorsqu'ils s'abandonnent à la facilité du plat déjà préparé... sur base de produits ultra transformés, Tout en limitant ces incartades, considérons qu'une restauration collective responsable (cantine scolaire ou restaurant d'entreprise) devrait permettre d'éveiller la curiosité culinaire de nos enfants et de valoriser les bienfaits de la diversité alimentaire. Ce faisant, elle remplirait un rôle essentiel de santé publique par la prévention du surpoids ou d'autres maladies liées à une mauvaise alimentation. Fruits et légumes muris et cueillis dans le respect de leur développement, préservant vitamines et nutriments, viendraient conforter l'immunité naturelle de nos enfants.

POUR LES PETITS ET LES GRANDS...

Ce qui est vrai pour les enfants vaut également pour les adultes. La qualité de la restauration de ses salariés peut s'avérer déterminante dans les performances de l'entreprise. Sans épiloguer sur les bénéfices du « mieux manger », citons simplement la réduction de l'absentéisme de courte durée causée par la bobologie courante (petit rhume, maladies d'hiver, etc.). Soignons-nous donc à table ! Nul ne l'ignore désormais, les produits industriels particulièrement transformés ont une composition qui révèle souvent un excédent d'additifs : conservateurs, exhausteurs de goût, sucre et sel en excès, graisses, etc. Les autorités sanitaires s'en

émeuvent et une nouvelle codification fleurit (le Nutri-score), éclairant le choix du consommateur.

CELA SE PASSE PRÈS DE CHEZ VOUS

La consommation locale, qui limite les intermédiaires et l'impact du transport, bénéficie à la qualité d'un produit transformé et cuisiné sur place. Tout comme la bonne approche quantitative (halte au gaspillage), cela favorise la maîtrise des coûts, aspect important dans la gestion d'un lieu de restauration. Ainsi, le repas bon (qualité) et bon marché, c'est possible ! Et en la matière, il y a des succès à citer, comme ce cuisinier de Dordogne qui réussit à convertir sa cantine au 100 % BIO local et à conserver un coût de repas à 1,70 €.

À travers d'autres belles initiatives pointe un enjeu multiple : sanitaire, économique, environnemental, etc. sans négliger la valorisation d'une certaine forme de culture en redécouvrant les traditions culinaires locales...

IL EST GRAND TEMPS D'AGIR !

L'école est un lieu d'apprentissage, la cantine peut en être sa continuité. Par le biais de cette démarche, de larges sujets de société, qu'ils soient environnementaux ou de santé peuvent être expliqués aux élèves, comme par exemple l'introduction d'un jour sans viande qui exposerait la surconsommation de viande et ses conséquences. Les collectivités

ENVIRONNEMENT

territoriales, qui sont au cœur du sujet, doivent s'en saisir bon gré, mal gré¹.

Là où certains pourraient pointer des difficultés, nous préférons voir des opportunités comme celle de faire évoluer les mentalités et les habitudes alimentaires de nos enfants par des choix délibérés et maîtrisés qui seront les leurs.

Il s'agit là d'un pari à double effet inhérent à la santé publique et au développement de l'emploi dans le respect de l'environnement.

Laurence Pagès



¹ Pour avancer dans cette voie, et même si elle semble trop timide aux yeux de certains, la loi « climat et résilience » promulguée en août 2021 viendra se substituer aux volontés défailtantes.

L'INCONNU DE LA POSTE

Pour ceux qui suivent sa carrière, à la fois comme grand reporter (Libération, puis le Nouvel Obs, puis le Monde) et comme auteur, le regard de Florence Aubenas sur notre société a quelque chose de fascinant : une capacité à dénicher les problèmes profonds et à les décrire avec une empathie et une humanité rares.

On avait déjà vu ça à l'œuvre, entre autres, dans *La méprise*, *L'affaire d'Outreau*, ou dans *Le quai de Ouistreham*. Rappelons que pour ce dernier livre, elle s'était mise pendant six mois dans la peau d'une précaire, employée comme femme de ménage sur les ferries entre Caen-Ouistreham et Portsmouth. Dans son dernier livre elle s'intéresse au sort de Gérald Thomassin qui, en 1991, alors qu'il était âgé de seize ans, a obtenu le César du meilleur espoir masculin pour son rôle dans *Le petit criminel*, un film de Jacques Doillon. Ce ne fut pas seulement le feu de paille d'un gamin casté par hasard, avec son passé d'enfant de la DDASS transbahuté de famille d'accueil en famille d'accueil. Thomassin a eu après 1991 une vraie carrière, jouant dans une vingtaine de films ou de téléfilms. Mais

il a vécu cette vie d'acteur sans jamais sortir de la marginalité dans laquelle semblait l'avoir enfermé son héritage social. En 2008 il aboutit dans le village de Montréal-La-Cluse, dans l'Ain, un endroit au passé prospère, en particulier grâce à plusieurs usines spécialisées dans le traitement du plastique, mais qui subit la débâcle des services publics de la « France périphérique ». En décembre de cette année, une jeune postière, enceinte, est sauvagement assassinée, lardée de 28 coups de couteau. Thomassin habite en face de la poste, cohabitant avec deux marginaux qui partagent avec lui bières et Subutex. Les soupçons tombent vite sur lui. L'enquête traîne, car il n'y a aucun élément concret le mettant en cause. Pourtant, en 2013, se basant sur des déclarations ambiguës

de Thomassin, il est incarcéré en détention provisoire. Il y restera trois ans. En 2019, dernier coup de théâtre : des traces ADN ont été trouvées, qui semblent l'innocenter. Il est convoqué devant un juge d'instruction à Lyon qui s'apprête à le mettre hors de cause. Il a rendez-vous devant le Tribunal avec Florence Aubenas (toute l'enquête a été faite « en immersion »). Il ne viendra jamais, il a disparu dans le train, sur le parcours le menant au tribunal. Depuis, plus personne n'a eu de nouvelles de lui. Le récit de Florence Aubenas est fluide, toujours passionnant, très humain. Plusieurs personnages, dont Catherine, la postière, et son père, un notable ravagé par le chagrin, sont décrits de manière très émouvante. Vraiment un beau livre, qui en dit beaucoup sur notre société.

Henri Bonetti



L'INCONNU DE LA POSTE
Florence Aubenas
Éditions de l'Olivier
240 pages, prix public 19 euros

UN AVOCAT PLAIDE SOUS LES TRAITS D'UN CHAT !

Les aléas causés par les réunions virtuelles, nombreux depuis la pandémie de Covid-19 a généralisé le télétravail, se classent de l'incident hilarant à la fin de carrière.

Des journalistes, fonctionnaires, politiques... se sont fait surprendre dans des situations gênantes, alors qu'ils se réunissaient virtuellement. Cela va de la chute d'un objet ou d'un élément de décor à l'exposition dans des tenues très décontractées, en passant par des exhibitions très intimes.

I'M NOT A CAT !

Ces réunions virtuelles comptent aussi leur lot de situations cocasses. Il en est ainsi de cet avocat texan qui a fait le buzz sur Internet. Alors qu'il participait à une audience en visioconférence via Zoom, Rod Ponton est apparu soudainement sous les traits d'un chaton aux grands yeux. À la suite d'un problème technique indépendant de sa volonté, le filtre a remplacé son visage par celui d'un adorable chaton. Les autres participants ont essayé de l'aider en l'informant qu'il avait un filtre activé dans les réglages vidéo.

Malheureusement, l'avocat ne savait pas comment l'enlever. « Mon assistante est là avec moi, elle essaie », répond le chat en hochant la tête. « C'est bien moi en direct, je ne suis pas un chat ! » tente-t-il d'expliquer. L'incident a duré une trentaine de secondes durant lesquelles le « chavocat » a désespérément plaidé son humanité.

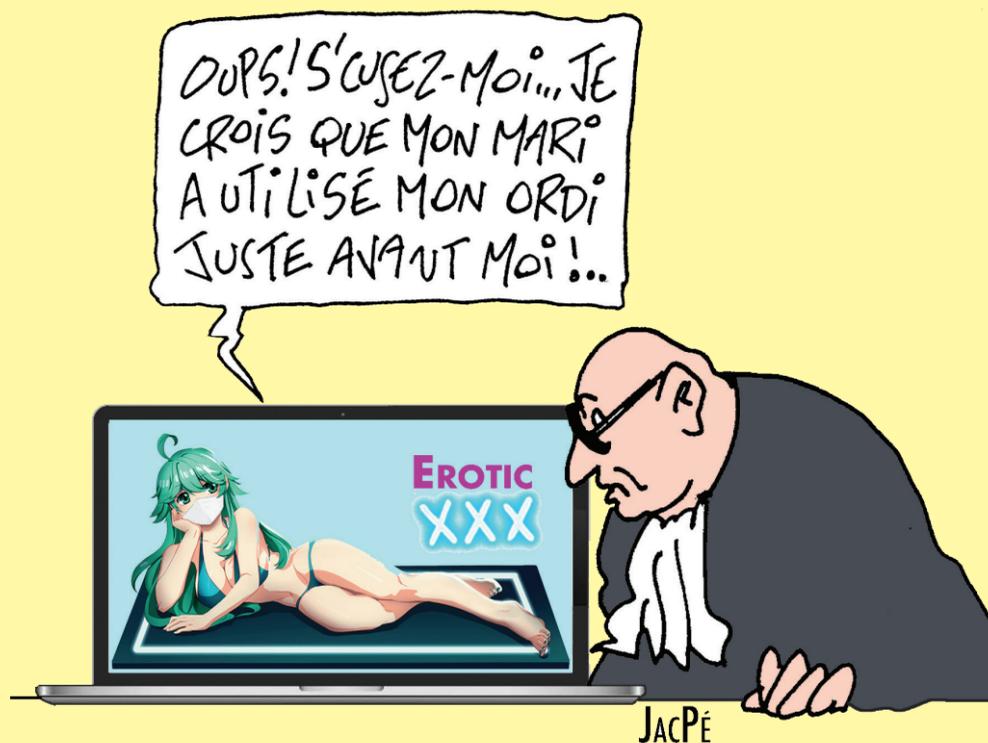
CHAT ALORS !

Rod Ponton a commenté après coup sa mésaventure en prenant le parti d'en rire. Il a suggéré une « Astuce pour l'utilisation de Zoom » en conseillant de vérifier les options vidéo avant de rejoindre une audience virtuelle pour s'assurer que les filtres sont bien désactivés, notamment si un enfant a utilisé votre ordinateur avant vous. L'histoire ne dit rien à propos de la validité de l'annonce officielle à propos d'une affaire « formulée par un chat ! »

L'histoire ne dit pas si le greffier a recueilli les minutes de cette aventure !

Serge Huber

HISTOIRE D'EN RIRE



ÇA LES INQUIÈTE GRAVE !

C'est la plus vaste étude jamais réalisée sur l'anxiété climatique chez les jeunes. Financée par une ONG, elle a été menée par des chercheurs Anglais, Américains et Finlandais auprès de 10 000 jeunes âgés de 16 à 25 ans dans dix pays, du Nord comme du Sud : le résultat est édifiant !

D'où qu'elles émanent (Australie, Brésil, États-Unis, Finlande, France, Inde, Nigeria, Philippines, Portugal et Royaume-Uni), les réponses des jeunes montrent l'existence

massive d'un mal-être, et même d'une détresse psychologique :

▶ 59 % des sondés déclarent être « très » ou « extrêmement inquiets » du changement climatique,

▶ 45 % affirment que l'anxiété climatique affecte leur vie quotidienne de manière négative, qu'il s'agisse de dormir, de se nourrir, d'étudier, d'aller à l'école ou de s'amuser.

▶ 5 % jugent le futur « effrayant » et...

▶ 56 % estiment que « L'humanité est condamnée » à telle enseigne que...

▶ 39 % déclarent même hésiter à avoir des enfants.

Cette écoanxiété est particulièrement forte dans les pays pauvres ou directement menacés par le dérèglement climatique (Philippines, Inde, Brésil - mais aussi le

ENVIRONNEMENT

Portugal avec ses gigantesques feux de forêts). Ces millions de Greta Thunberg nous interpellent, nous les adultes ; 65 % estiment que les gouvernements manquent à leurs devoirs concernant les jeunes. Et nous avons en effet l'impérative obligation de les entendre, car ils auront à gérer le fardeau que nous leur léguons quand eux seront bien vivants et nous six pieds sous terre.

Agathe Prévost

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 137

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

Dépôt légal : 3^{ème} trimestre 2021 - 1200 exemplaires - Commission paritaire N°358 D 73 ISSN 2555-1671

www.syndicat-unifie.net