



N° 139

LE TRAIT

LE CYNDICAT UNIFIÉ AGIT POUR CONSTRUIRE



E

DOSSIER

BIEN-ÊTRE AUTRAVAIL

L'ÉCUREUIL EN PANNE DE SENS?



ÉDITO 3

DOSSIER

BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL,
 L'ÉCUREUIL EN PANNE DE SENS ?

	.4.5
COUP DE GUEULE	.6
BANQUE	.6 .7 .8
PROTECTION SOCIALE	8 9

ÉCHOSDU GROUPE

- TOURS DUO UN PROJET QUI PART À VAU-L'EAU
- LA DÉMARCHE GAGNANT-GAGNANT
- UN SEUL ÊTRE VOUS MANQUE
- ALERTE AU CO2
- ELECTIONS OUELLES TENDANCES?
- LE FRUIT EST TOMBÉ BIEN LOIN DE L'ARBRE
- QUAND GREEN RIME AVEC DUBAÏ

.10 .11 .12 .13 .14 .15

VIE DES SECTIONS	.16 .17 .18 .19
COIN DU CADRE	.20

SOCIÉTÉ

UNE FAUSSE BONNE IDÉE

- UNE INSTANCE CITOYENNE DÉDIÉE AUX VIEUX
- FAT CAT DAY

	.21 .22
RETRAITÉS	.23
ENVIRONNEMENT	.24
PARLONS DE DEMAIN	.25
LU POUR VOUS	.26
HISTOIRE D'EN RIRE	.27
SOUTIEN ACTION HUMANITAIRE	.28



Flashez **ADHÉREZ**







LE + ADHÉRENT

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



NOMADISME PROFESSIONNEL: IDENTITÉ DES ENTREPRISES ET AFFECTIO SOCIETATIS.

Dans la France de la majeure partie du XXème siècle, y compris dans le privé, la norme consistait à faire carrière dans une, voire deux entreprises. Avec la fin des trente glorieuses, le siècle dernier s'est achevé sur la multiplication des carrières tronquées, le plus souvent sous une contrainte liée à la désindustrialisation accélérée et à l'apparition du chômage de masse.

L'industrie bancaire, qui prit son essor dans les années 60, continua jusqu'au début de ce siècle à offrir à ses salariés des conditions qui les conduisaient, à une écrasante majorité, à faire carrière en son sein. Dès cette époque, insidieusement mais sûrement, les métiers de la banque devinrent moins attractifs. Les pots cassés de la crise financière de 2008, induite par des errements coupables de la stratégie, furent payés en premier lieu par ces salariés qui virent leurs rémunérations réelles régresser et leurs conditions de travail se détériorer. La crise sanitaire de 2020 a conclu cette période de mutation en provoquant ou en accélérant la remise en cause, par les salariés en général et par les techniciens et cadres bancaires en particulier, d'une activité dont l'intérêt et surtout le sens devenaient de moins en moins perceptibles. Ce constat ne vise pas à faire l'éloge de la carrière monocolore mais à poser la question fondamen-

tale de l'épanouissement au travail qui génère de la fierté d'appartenance et de la fidélité à une entreprise et même à une marque.

DES SIGNES INQUIÉTANTS

Lorsque le « turnover » est maîtrisé, il est la marque de l'ambition légitime pour celles et ceux qui bougent, de fierté pour l'entreprise qui a formé et/ou fait progresser ces « nomades » et la promesse d'une greffe fructueuse pour l'entreprise qui reçoit.

Lorsque le « turnover » dérape, il devient la marque d'une entreprise qui génère de la frustration voire de la souffrance, une entreprise incapable de retenir ses talents, de leur donner des perspectives et au bout du compte, une entreprise qui ne s'aime plus et qui regarde l'avenir dans son rétroviseur.

La banque du XXIème siècle, engagée dans une transformation profonde, ne survivra qu'en parvenant à se projeter



au-delà d'un plan stratégique de trois ans, faute de quoi elle deviendrait peu à peu une activité de seconde zone exercée par des salariés sans enthousiasme. Si ce n'est pas encore totalement le cas, la tendance est lourdement engagée.

ÉVITER L'ISSUE FATALE

Certaines espèces s'éteignent, les civilisations meurent, les entreprises aussi. Et c'est toujours de leur propre faiblesse, de leurs propres renoncements, de leur propre incapacité à se projeter dans un avenir qui de fait appartient à ceux qui le dessinent et qui le désirent le plus. Ce numéro 139 du Trait d'Union s'empare crânement de cette problématique existentielle et, fidèle à lui-même, fait des propositions.

> Philippe Bergamo Secrétaire général

AGIR POUR CONSTRUIRE!

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

NOTRE HISTOIRE, NOS VALEURS

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





L'ÉCUREUIL EN PANNE DE SENS?

Depuis longtemps, dans le TU, nous attirons l'attention sur l'important turnover qui affecte les plus jeunes de nos collèques. Le phénomène est connu. On vient chez nous, on est formé - et plutôt bien formé - puis on est déçu par le niveau de salaire, par les perspectives d'évolution, par les conditions de travail, et à la moindre proposition à peine supérieure on part à la concurrence.

Nous-mêmes, dans le cadre du dialogue syndical, avons trop souvent entendu certains de nos dirigeants déclarer leur impuissance face à une situation qu'ils constatent et regrettent - sans doute sincèrement. Récemment, les choses ont encore évolué. Ce ne sont plus seulement les jeunes collègues qui s'en vont, mais des salariés plus aguerris, qui ont dix ou quinze ans d'ancienneté. C'est le signe que le mal est profond et qu'il n'est plus temps de seulement se lamenter, qu'il est temps de se poser les bonnes questions...

« Le turnover touche aussi les salariés aquerris!»

Le Syndicat Unifié-Unsa est particulièrement bien placé pour savoir que la préoccupation pécuniaire est essentielle dans les motivations des travailleurs. Notre combat pour obtenir les meilleurs résultats dans les NAO, nationale ou régionales, les accords que nous avons réussis à arracher en matière salariale en attestent. Mais on ne progressera pas dans la compréhension des mécanismes qui font qu'un salarié est attaché à son entreprise si on ne comprend pas qu'il n'y pas que l'argent, qu'il n'y a pas que le salaire. Oui, c'est une affirmation qui va peut-être surprendre dans un journal syndical, mais il n'y a pas que le salaire : travailler, consacrer, si on additionne tout, la majeure partie de son temps à une entreprise, n'est vivable que si cette entreprise, outre les moyens de subsister matériellement, donne du sens à son activité.

Du sens, c'est d'abord des perspectives d'avenir. Nos entreprises n'accordent pas assez d'importance à la problématique des déroulements de carrière. Nous avons tous des entretiens annuels, et nous constatons tous leur inutilité. Combien de témoignages avons-nous recueillis pour prendre cet exemple, assez fréquent, de chargés de clientèle qui rêvent de devenir chargés pro, qui l'expriment en entretien et qui ne voient jamais rien venir. Notre organisation ne demande pas une automaticité des évolutions de carrière, comme dans la fonction publique, mais de la visibilité organisée et concertée, des règles connues et fiables.

« Le sens est la source profonde de tout engagement durable!»

Un salarié qui ne peut pas se projeter professionnellement, à qui on n'offre pas un cadre consensuel qui lui donne des perspectives, ne peut pas faire confiance à son entreprise.

Du sens, c'est s'épanouir dans son activité professionnelle, c'est travailler dans des conditions qui ne relèvent pas de la chiourme, de la surveillance, de la contrainte d'objectifs seulement financiers, mais de la volonté d'œuvrer en équipe pour atteindre des objectifs communs. C'est avoir affaire à des employeurs qui se préoccupent de la santé et du confort de leurs collaborateurs. C'est introduire dans la gestion du personnel la problématique de la proximité, avec un effort sérieux pour rapprocher au plus les lieux de résidence et les lieux de travail, pour utiliser intelligemment, et au bénéfice de tous, le télétravail.

Du sens, c'est avoir le respect de la clientèle. Considérer chaque épargnant, chaque emprunteur, non pas à la manière dont nous y incitent nos employeurs, comme des bâtons alignés dans une liste d'objectifs à atteindre afin d'améliorer le PNB, mais comme des individus qui ont des besoins de nature économique et financière à des moments stratégiques de leurs vies, et auxquels nous souhaitons répondre, non pas en nous soumettant à d'incompréhensibles contraintes imposées

par des directions financières, mais pour leur rendre le service le mieux adapté, le service qui les rende heureux de s'être adressés à nous.

Du sens, ce serait renoncer à l'idée que nous serions une banque comme les autres, une banque qui, à l'instar de BNP-Paribas ou de la Société Générale aurait pour objectif principal d'offrir le meilleur dividende à ses actionnaires. Ce serait se souvenir que lorsque le législateur, en 1999, nous a octroyé le statut de banque coopérative, il ne l'a pas fait pour que nous nous comportions comme les banques commerciales classiques. Nos dirigeants ont depuis longtemps oublié tout ça, mais le statut coopératif, ce devrait être le rattachement à la tradition de l'économie sociale de marché, qui n'est ni le capitalisme pur et dur, ni l'étatisation : la souplesse des entreprises soumises à la concurrence, sans le carcan de l'État. Le pouvoir aux sociétaires – un homme une voix - le refus de la logique de court terme, du profit pour le profit. Mouiller le maillot pour enrichir des actionnaires ce n'est pas exaltant, le faire pour servir des sociétaires ça pourrait l'être si nos patrons n'avaient pas depuis longtemps glissé le statut coopératif sous le tapis.

« La performance n'est pas un objectif, mais toujours une conséquence!»

Bref, donner du sens à notre métier, ce serait l'organiser et le pratiquer de telle manière que nous en soyons fiers. Or de la fierté d'appartenance, comme le prouve le turnover que nous évoquions au début de ce dossier, il y en a de moins en moins dans les Caisses d'épargne. En fait, il faudrait tout simplement faire le contraire de ce que nous faisons depuis trop longtemps : négocier entre

partenaires sociaux des accords de progression de carrière, négocier des améliorations sérieuses et humaines des conditions de travail, mettre la pédale douce sur les objectifs et accorder plus d'importance aux augmentations

AU BAL DES OCCASIONS MANQUÉES

À travers divers textes de loi, les Caisses d'épargne ont vu progressivement s'amoindrir les missions d'intérêt général qui les caractérisaient depuis l'origine. Les textes prévoient toujours cependant qu'elles « participent à la mise en œuvre des principes de solidarité et de lutte contre les exclusions » (loi du 4 août 2008). Cette mission est confiée à la Fédération des Caisses d'épargne, qui l'exerce « en cohérence avec les orientations commerciales et financières » de BPCE. Autant dire qu'elle ne l'exerce pas vraiment, car les considérations financières se moquent comme d'une guigne de la solidarité et des exclusions. Il n'est qu'à voir d'ailleurs comment toutes les Caisses désormais se focalisent sur la clientèle « premium » et renvoient le bas peuple aux plateformes et à la banque à distance. Comme lutte contre les exclusions, on a vu mieux! Une occasion encore manquée de nous donner la fierté dont nous parlions, et qui nous manque tant pour que les salariés soient fidèles à leur entreprise.

UN VIVIER SAUMÂTRE

Il y a quelques années, BPCE a vaguement compris que le manque de perspective de carrière constituait un problème. Il n'était pas question cependant de négocier avec les syndicats sur ce thème. Chasse gardée! On a donc encouragé la constitution de viviers de talents dans chaque Caisse, des femmes et des hommes repérés par les DRH, identifiés comme potentiels futurs promus. Malheureusement, et cela a certainement un lien avec le fait que la concertation n'a pas eu lieu, l'opération s'est enlisée et n'a pas donné de résultats significatifs. Au bout du compte, beaucoup de poissons à qui on avait donné de l'espoir sont restés à végéter dans le vivier.

collectives qu'aux primes individuelles rattachées à des atteintes d'objectifs financiers, ne plus laisser le monopole au Crédit Mutuel des valeurs coopératives dans le monde bancaire. En un mot, redevenir des entreprises à dimension humaine dans lesquelles on serait heureux de s'épanouir. Et la performance, qui n'est que la conséquence de conditions optimisées de vie au travail, serait naturellement au rendez-vous. Nul doute que ce serait plus enviable que cette poursuite malsaine d'un « graal » à laquelle s'essoufflent de nombreux dirigeants, entraînant dans leur sillage une kyrielle de malheureux acteurs épuisés, désorientés et donc démotivés.





SAVOIR D'OÙ L'ON VIENT **POUR ÉCLAIRER SON CHEMIN...**

Il y a plusieurs manières de s'intéresser à l'Histoire. Celle, caricaturale, d'une nostalgie passéiste dans laquelle on se complaît. Celle, plus positive, qui consiste à utiliser son passé pour analyser son présent et construire son avenir. Dans notre cas, l'exercice est riche d'enseignements.

Les Caisses d'épargne existent depuis 1818. Aucune banque de dépôt en France n'est aussi ancienne. Distinquons, dans cette longue histoire, deux moments. Tout au long du XIXème siècle les Caisses d'épargne ont participé, via le fameux livret (qui n'était pas encore livret A), au vaste mouvement de pédagogie de l'épargne, vital dans un contexte où la mise en place de l'économie de marché devait se faire sans risque de déracinement social et de paupérisme, en évitant le retour des mécanismes anciens de la charité et de la répression. Nos entreprises, dès leur création, s'inscrivent dans un mouvement philanthropique intrinsèquement lié au capitalisme naissant. C'est à cette période qu'elles bâtissent, via une présence capillaire dans le pays, une identité très spécifique, profondément ancrée dans l'inconscient collectif, dotée d'un formidable capital de sympathie, qui perdurera jusqu'à la fin du XXème siècle. Si on fait un bond dans le temps, après 1945, le couple formé par les CE (ainsi que la Poste) et la Caisse des dépôts, a constitué une magnifique machine de récolte massive de l'épargne populaire pour venir financer les éléments essentiels de la reconstruction du pays (collectivités territoriales, infrastructures, logement social etc.). Nous étions alors au cœur du réacteur qui a alimenté la période des trente glorieuses.

PERTE DE REPÈRES

Depuis, nous sommes devenus une banque « comme les autres », sans âme, sans idéal, et nous avons perdu cette image d'une entreprise au service d'un projet collectif. Bien entendu, il n'est plus question de pédagogie de l'épargne ou de reconstruction matérielle du pays, mais les défis du XXIème siècle ne manquent pas : des enjeux environnementaux à la réduction des inégalités. Nos entreprises renoueraient avec leur culture si elles s'en emparaient de manière prioritaire plutôt que de s'obnubiler sur la maîtrise des coefficients d'exploitation.

COUP DE GUEULE PAS DE GRISBI À PARIS, MAIS PONZI À BALI!

On connaît le principe des pyramides de Ponzi¹. Au prétexte de gains mirifiques, un aigrefin attire des gogos. Il n'y a le plus souvent rien derrière ses promesses, mais les versements des premiers investisseurs viennent payer les éventuels intérêts des suivants... jusqu'à ce que la pyramide s'effondre.

La supercherie finit toujours par être découverte mais le pari de l'aigrefin est qu'elle dure le temps d'empocher des sommes substantielles avant de disparaître. Parfois la naïveté est telle que l'effondrement met très longtemps à se produire. Un bel exemple vient d'être jugé devant la cour d'appel de Paris. Deux frères ont vendu à 200 personnes, entre 2009 et 2014, à l'occasion de « séminaires de coaching », 16 millions d'euros de placements dans des resorts (complexes hôteliers), en Indonésie, qui n'existaient que dans leur imagination. En appel, les deux escrocs ont été condamnés à de la prison ferme.

Mais en quoi cela peut-il nous intéresser, vous demandez-vous ?...

L'ÉCUREUIL ÉCLABOUSSÉ

Eh bien la Caisse d'épargne d'île de France (CEIDF), qui avait été relaxée en première instance, a été condamnée en appel à 700 000 euros d'amende, dont 350 000 fermes, pour blanchiment aggravé, ouvrant la voie à une indemnisation plus large. La cour d'appel a en effet estimé que, détentrice d'un des comptes des escrocs, elle « avait pleinement disposé de l'information, sous la forme d'un faisceau d'indices, caractérisant sa conscience de l'origine frauduleuse des fonds ».

Pour le coup nous volons au secours de nos employeurs. L'argument du « faisceau d'indices » est bien mince. L'avocat de la CEIDF, qui s'est pourvu en Cassation, a justement qualifié cette décision d'« inquiétante ». « Elle trahit l'esprit et la lettre des principes pénaux (...)

On a le désagréable sentiment que la banque finit par être condamnée parce qu'elle est la poche la plus profonde ». Nous sommes d'accord avec vous Maître! Les poches de la CEIDF sont très profondes et s'il est scandaleux qu'elle condamnée

dans cette affaire, il est tout autant scandaleux qu'elle soit aussi avaricieuse quand il s'agit d'augmentation des personnels.

Agathe Prévost



L'adepte le plus célèbre en est le financier américain Bernard Madoff. Mort en détention en 2021, il avait écopé de 150 années d'emprisonnement pour une escroquerie de type Ponzi, portant sur plus de 65 milliards d'US dollars.

RÉCHAUFFEMENT CLIMATIQUE LES BANQUES DANS LA FOURBERIE

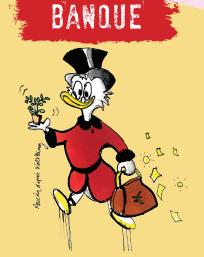
Comment concilier l'engagement à atteindre la neutralité carbone en 2050 tout en continuant à financer les entreprises de gaz et de pétrole ? C'est à cet intenable exercice que se livrent de nombreuses banques.

Les banques françaises sont, à ce titre, particulièrement actives. Trois d'entre elles (BNP Paribas, Crédit agricole et Société Générale) figurent parmi les banques qui financent le plus les hydrocarbures.

Vingt-quatre des vingt-cinq banques étudiées par ShareAction¹ font partie de « l'Alliance bancaire pour Zéro net », un réseau de banques chapeauté par les Nations Unies, engagées pour atteindre la neutralité carbone en 2050.

Malgré leur discours, au cours des cinq dernières années, les banques européennes n'ont pas enregistré le moindre ralentissement dans leur rythme d'investissement : de l'ordre de 400 milliards/an!

D'un côté, les politiques promettent des jours meilleurs pour l'écologie sans réellement prendre les mesures



qui s'imposent, de l'autre les opérateurs financiers mentent ouvertement. Et pendant ce temps, le réchauffement inexorablement fait, chaque jour, de nouveaux dégâts...

Serge Huber

LE TRAIT D'UNION, 6 | 28

¹ Organisme de bienfaisance Anglais promouvant l'investissement responsable et visant à améliorer le comportement des entreprises.



DANS LA JUNGLE DES TARIFS ET DES SERVICES



La tarification bancaire affiche, au 1er janvier 2022, une baisse sensible (-0,16%). Il faut cependant y regarder de plus près, car cette baisse, notamment constatée dans les réseaux mutualistes, cache aussi des hausses.

Si l'on s'en tient aux tarifs, hors packages, la hausse est de plus de 1 % sur un an.

DIS-MOITON PROFIL...

La tarification des produits et services bancaires est un cheval de bataille sur lequel s'affrontent les divers établissements. Il n'est cependant pas aisé de comparer les tarifications tant les contenus sont divers. En effet, pour établir une comparaison raisonnée, il convient de tenir compte du profil de l'utilisateur. Connaître le nombre et la fréquence des services utilisés est un préalable à intégrer avant de considérer un prix, voire une gratuité. Pour les cartes bancaires par exemple, il faut s'assurer qu'un moindre coût ne cache pas une tarification du retrait à l'unité. L'étendue de la gamme

de produits offerts par le même établissement est un autre élément à prendre en considération, la répartition sur plusieurs opérateurs pouvant engendrer délais et coûts supplémentaires.

Des offres alléchantes peuvent aussi se révéler périlleuses quand certains acteurs proposant cartes et comptes ne disposent pas d'une licence bancaire à proprement parler...

LE CONSEIL TOUJOURS

De toute évidence, le conseil demeure le critère pouvant faire une notable différence entre établissements. Les enquêtes d'opinion notent une demande constante des utilisateurs en matière d'accompagnement de leur banque, notamment dans les moments importants de la vie (mariage, accession à la propriété, retraite...).

Serge Huber

FINTECH, CES BANQUES QUI N'EN SONT PAS!

Fintech (acronyme de « finance » et « technologie ») désigne les entreprises, généralement des start-up, qui évoluent dans le secteur des services financiers et bancaires. Leur champ d'action s'étend du financement alternatif des entreprises jusqu'au paiement en ligne, en passant par la gestion d'épargne, le prêt... Ce qui n'en fait pas pour autant des banques.

À ce titre, l'autorité de contrôle de la profession (l'ACPR) s'élève contre la dénomination de « néo-banque » laissant entendre que ces nouveaux acteurs sont des banques, alors que pour l'être il faut avoir reçu l'agrément d'une autorité de contrôle. Agrément qui implique des obligations, notamment en matière de fonds propres.

STATUTS MULTIPLES

Ce défaut de reconnaissance peut être lourd de conséquences pour les clients de fintech, qui ne bénéficient pas de la garantie du Fonds de garantie des dépôts et de résolution (FGDR), organisme d'intérêt général protégeant les clients en cas de défaillance de leur établissement bancaire. Le petit monde de la fintech est constitué d'une variété de statuts dans lesquels il est parfois difficile de s'y retrouver. Quelques rares entreprises ont, à l'issue d'un long processus d'agrément, accédé au statut de banque à part entière. D'autres ont un agrément « d'établissement de paiement » ou encore de « monnaie électronique ». Celles-ci sont généralement adossées à des banques. Ces dernières pouvant, dans certaines conditions, limiter l'exposition aux risques.

ATTENTION, RISQUES!

Le client a donc tout intérêt à vérifier à qui il a à faire avant de s'engager dans une relation commerciale avec une fintech. À ce titre, une action collective vient d'être engagée par des clients de la fintech Swoon placée en liquidation judiciaire. Le préjudice de certains de ses clients s'élève à 250 000 €!



Serge Huber

PROTECTION SOCIALE

DÉPENDANCE

LA 5^{èME} BRANCHE: ON EN PARLE SÉRIEUSEMENT?

La prise en compte de la dépendance liée au grand âge est devenue le serpent de mer de la cinquième république.

Successivement les trois derniers présidents de la République ont promis qu'ils créeraient une cinquième branche de la sécurité sociale pour couvrir cette dépendance. Successivement aucun des trois n'a rien fait - ou pratiquement rien (la branche existe désormais, mais pas son financement). Le livre de Victor Castanet Les fossoyeurs, que nous chroniquons par ailleurs, est venu clairement illustrer ce que nous subodorions déjà : la prise en charge de ce problème par un secteur privé avide de profits et de dividendes est la pire des solutions pour le traiter humainement. En réalité le secteur privé est minoritaire (20 % des Ehpad sont privés, 51 % sont gérés par des structures publiques et 29 % par le secteur privé associatif), c'est pourtant dans le privé que les résidents sont les plus mal traités.

5 MILLIONS DE PERSONNES DANS 25 ANS

Il n'est désormais plus temps de s'aveugler. Le nombre de personnes de plus de 85 ans va tripler d'ici 2050 (4,8 millions) et les postes nécessaires pour s'occuper de celles d'entre elles qui ne seront plus autonomes se compte par centaines de milliers. Aujourd'hui, les formations programmées sont très loin d'être à la hauteur de cet immense défi. Au moment où certains candidats à la présidence de la république préconisent des baisses d'impôts (droits de succession par exemple) ou de cotisations (baptisées hypocritement « charges »), il n'est pas inutile de rappeler que la cinquième branche demandera des moyens massifs qu'il faudra bien financer. Un rapport récent (Liébault) évaluait les besoins à près de 10 milliards par an jusqu'en 2030.

OUELLES STRUCTURES D'ACCUEIL?

Bien sûr, surtout depuis qu'on sait ce qu'a révélé Victor Castanet, on a du mal à concevoir que les Ehpad restent des sociétés à but lucratif. Cela ne signifie pas forcément qu'elles doivent être entièrement étatisées. Outre l'amélioration du secteur public, il sera indispensable de maintenir, voire de développer, le privé associatif. Dans tous les cas, l'État devra être beaucoup plus strict qu'il ne l'a été par le passé sur les cahiers des charges encadrant le fonctionnement des établissements et sur la mise en place de véritables contrôles, rigoureux et réguliers.

COMMENT ACCUEILLIR?

Quoiqu'il en soit, la question des moyens, si elle est majeure, ne résout pas tout. Il faut opérer une révolution copernicienne et d'abord privilégier le

maintien à domicile en le pilotant de manière cohérente. Peut-être l'Ehpad de demain sera-t-elle moins un lieu unique d'hébergement qu'une plate-forme de services : accueil temporaire, accueil de jour, plate-forme d'accompagnement et de répit pour les aidants. Le problème des aidants (le plus souvent des aidantes) est majeur : ils sont aujourd'hui évalués à 11 millions de personnes et ils seront encore plus nombreux demain. Ils ont autant besoin d'aide que ceux qu'ils aident.

OUEL BUDGET MOBILISÉ?

Pour ceux et celles dont on ne pourra plus envisager le maintien à domicile, la modernisation du secteur passe aussi par une rénovation massive du bâti. Aujourd'hui il y a trop de chambres à deux lits sans salle d'eau ou toilettes individuelles, trop de locaux vétustes. Le besoin de rénovation était évalué en 2019 à 15 milliards d'euros sur dix ans : le triple de ce qui était alors envisagé par les pouvoirs publics.

Henri Bonetti





LES RETRAITES: CRÉANCES QUÉRABLES¹

Ayant eu à intervenir pour un collègue retraité qui a travaillé en Caisse d'épargne de 1971 à 1981, le Syndicat Unifié-Unsa juge opportun de rappeler la qualité quérable de la retraite.

Mieux qu'un long discours, un exemple sera plus éclairant. Ce retraité a reçu début janvier 2021 un courrier de la CGP (Caisse générale de prévoyance qui sert les pensions des écureuils). Ce faisant, elle l'invitait à déposer un dossier pour accéder à sa pension de « maintien de droits », dont il avait omis de demander la liquidation lors de sa cessation d'activité en 2011, soit trente ans après avoir quitté la Caisse d'épargne.

LE BON CONSEIL

Ainsi, nous ne saurions qu'insister sur le caractère quérable de la retraite, afin d'inviter chacun à la plus grande attention lors de la constitution de son dossier de demande de retraite. Sur le sujet de la retraite, le Syndicat Unifié-Unsa, très investi dans la gestion de nos régimes de retraite, est en capacité de vous accompagner,

tant sur les questions relatives au calcul du montant que vous pourrez toucher, grâce à une application que nous avons développée, que dans les procédures de constitution de dossier. Nous vous invitons donc à prendre contact avec vos représentants locaux qui sauront faire suivre aux personnes ressources les besoins identifiés.

Philippe Donvito

NE PAS OUBLIER DE LIQUIDER SES DROITS

Rappelons que les salariés présents jusqu'au 31/12/1999 bénéficient du régime de maintien de droits, cristallisant les droits acquis auprès de l'ex CGR (Caisse générale de retraites du personnel des Caisses d'épargne). À compter du 01/01/2000 ils bénéficient du régime supplémentaire géré par la CGP (Caisse générale de prévoyance) qui s'est substitué au maintien de droits.

Dans les faits, l'ACPR¹ exerce une pression forte sur les institutions de prévoyances ou caisses de retraite pour faire des recherches sur les contrats en « déshérence », concernant les bénéficiaires qui, comme cet ex-collègue, n'ont pas adressé leur dossier de demande de retraite en temps et en heure.

L'obligation de moyens qui s'impose aux organismes n'étant pas une obligation de résultats, cela peut conduire à une perte de droits, d'autant que l'effet rétroactif auquel pourrait prétendre un retraité sollicitant une régularisation tardive, est limité à cinq ans.



¹ Créance quérable : signifie que le créancier doit aller la réclamer au débiteur

² Autorité de Contrôle Prudentiel et de Résolution : autorité de tutelle des organismes d'assurance et de prévoyance et donc de la CGP et BPCE Mutuelle notamment.

ÉCHOS DU GROUPE LA DÉMARCHE GAGNANT/GAGNANT

Dans beaucoup d'entreprises du Groupe BPCE, la vie ne s'écoule pas comme un long fleuve tranquille. Le tribunal de prud'hommes de Grenoble vient d'en tirer les conséquences en condamnant un employeur pour double discrimination à l'encontre d'un de ses salariés.

L'employeur concerné est BPCE APS, filiale de BPCE assurances pour la gestion des contrats d'assurances non-vie. Sans entrer dans les détails de cette affaire, que l'on peut retrouver dans un article de Cécile Hautefeuille sur Médiapart, indiquons que le plaignant (un collègue de 35 ans élu du personnel et reconnu travailleur handicapé) s'est vu attribuer 25 000 euros de dommages et intérêts, et 10 000 euros pour l'organisation syndicale qui l'a accompagné dans sa démarche

ENSEMBLE, PLUS FORTS!

C'est ainsi que la juridiction prud'homale a souhaité sanctionner l'employeur, accusé d'entraver le collègue dans l'évolution de sa carrière, sa rémunération et ses activités syndicales. L'avocat de ce dernier l'estimait en outre assujetti à une charge de travail non adaptée à son handicap et à ses mandats, et pointait les critiques permanentes dont ses résultats faisaient l'objet. Les magistrats l'ont entendu.

Cette affaire, qui sera réexaminée puisque l'employeur a fait appel, démontre combien il est essentiel pour un salarié de ne pas rester isolé mais bien de rejoindre une organisation collective. Ce faisant, il apporte de la force à cette organisation laquelle se pose en outil incontournable dans la défense des intérêts individuels et collectifsdessalariés.Bref,cequel'onnommeun

Démarche que les employeurs n'hésiteraient pas à qualifier de « gagnant/ gagnant ».

Bernard Charrier



BPCE SA

TOURS DUO: UN PROJET QUI PART À VAU-L'EAU?

Selon les informations qui ont fuité (si nous osons dire), la tour Est (la plus grande) aurait subi un grave dégât des eaux du fait de la défaillance du système anti-incendie. Résultat : 10 niveaux inondés et à refaire, du sol au plafond...

Et dire qu'un des arguments en faveur de notre emménagement dans les tours Duo était d'éviter le risque lié aux crues de la Seine! Mais depuis, de l'eau a coulé sous les ponts. La vie n'est décidément pas un long fleuve tranquille pour ces deux tours.

Heureusement, l'incident s'est produit avant l'emménagement... qui du coup risque de tomber à l'eau pour 2022. Car remettre en état ces 10 niveaux va prendre du temps. Il va déjà falloir déterminer qui paie quoi, et nul doute qu'il y aura de l'eau dans le gaz à ce sujet entre propriétaire et locataire, entre experts et assureurs... La direction va donc peut être mettre de l'eau dans son vin et ne pas précipiter un emménagement qui, de toute manière, avait déjà pris pas mal de retard avec l'épidémie de Covid.

UN PROJET QUI PREND L'EAU

Pour les salariés, avouons que ce n'est pas nécessairement une mauvaise nouvelle. Peu d'entre eux étaient pressés de quitter l'immeuble Avant Seine pour ces deux tours...mis à part sans doute les équipes en charge de ce projet, qui doivent se retrouver sous l'eau avec ce nouveau souci à gérer. Pour elles, c'est la goutte d'eau qui fait déborder le vase! Et pour l'UNSA BPCE, tout cela apporte de l'eau à notre moulin : mieux vaut ne pas se précipiter, mieux vaut prendre le temps afin que les derniers travaux soient bien faits, si on veut éviter que ce projet fasse plouf!

ÉVITER QUE CA TOURNE EN EAU DE BOUDIN

Pour nos dirigeants en revanche, qui se voyaient déjà comme des poissons dans l'eau dans les aquariums de luxe des derniers étages (car si nous sommes tous dans le même bateau, on ne voyage pas dans la même classe), il va falloir attendre un peu...

Espérons quand même qu'on pourra suffisamment prolonger le bail d'Avant Seine, sinon on pourrait se retrouver le bec dans l'eau.

Ne soyez donc pas étonnés, lorsque vous demanderez à votre manager quand est prévu l'emménagement, s'il vous donne l'impression de nager entre deux eaux. C'est sans doute que lui-même ne le sait pas : ça coule de source! Et il ne voudra sans doute pas se mouiller et s'engager

sur une date qui ne serait pas tenue une nouvelle fois. Chat échaudé craint l'eau froide!

Mais méfions-nous de l'eau qui dort. Il n'est pas exclu non plus que le calendrier initialement prévu soit maintenu. Gardons espoir et finissons sur une note optimiste: après tout, nous serons peutêtre agréablement surpris par ces Tours Duo. Il ne faut jamais dire «fontaine, je ne boirai pas de ton eau».

Didier Giraud





CAISSE D'ÉPARGNE LANGUEDOC ROUSSILLON

UN SEUL ÊTRE VOUS MANQUE...

Depuis plus de 15 ans la Caisse d'épargne Languedoc Roussillon développe activement le marché des majeurs protégés, notamment en favorisant les relations directes avec les associations gérant les mesures de protection. Mais, chemin faisant, il lui arrive parfois d'oublier de mobiliser les moyens nécessaires...

Conscient des spécificités de ce marché dit « sensible », le Syndicat Unifié-Unsa a participé efficacement à la mise en place de modalités d'accompagnement à destination des salariés. La gestion des comportements de la clientèle, et les incivilités qui peuvent en découler, nécessitent un savoir-faire et un savoir-être adaptés.

Au-delà des offres particulières conformes aux exigences règlementaires, juridiques et administratives inhérentes à cette population, c'est bien une relation commerciale, répondant au rôle social et sociétal de notre entreprise, qui est en jeu.

UNE RÉUSSITE FRAGILE

Le déploiement d'un dispositif alliant proximité et réactivité a assuré le succès de cette orientation commerciale et responsable socialement. Plébiscité par les salariés en contact direct avec cette clientèle, ce fonctionnement doit sa réussite à la combinaison de plusieurs

facteurs: compétences adaptées, disponibilité des intervenants, motivations et engagements des acteurs et implication totale du management en responsabilité. Mais toute médaille a son revers!

L'indisponibilité soudaine du responsable en charge de ce service a mis en exergue la fragilité de toute entreprise humaine, aussi belle soit-elle.

Se fondant sur la bonne marche de l'équipe et de son efficacité appréciée, la direction n'a pas procédé au remplacement du responsable empêché, préférant s'appuyer sur l'effectif encore présent.

Si l'intention est louable de faire monter en charge les membres de l'équipe, qui ne déméritent pas dans l'exercice de leurs fonctions, elle occulte l'augmentation de la charge de travail inhérente à cette absence, ce qui fragilise tout l'édifice! Loin de nous l'idée de stigmatiser ceux qui, jour après jour, pallient cette absence et cette perte temporaire de compétences, mais il convient

de trouver les solutions permettant de résoudre cette problématique et d'anticiper les prochains évènements de même nature.

LE SU-UNSA ALERTE!

Cet épisode met en lumière la nécessité permanente d'une pesée de la charge de travail et d'une bonne connaissance des compétences mises en œuvre par les salariés dans l'exercice de leur activité. L'efficacité et la réussite d'une équipe ou d'un processus ne doivent pas obérer l'indispensable anticipation en matière de ressources humaines.

Le Syndicat Unifie-Unsa revendique une gestion prospective des compétences, notamment sur les emplois sensibles ou en forte tension. Si les accords le prévoient, la mise en œuvre effective tarde à venir. A défaut, nous nous exposerions à de nouveaux accidents industriels et humains aux conséquences néfastes pour l'entreprise et surtout pour les salariés. Dans le cas d'espèce, cela pourrait se concrétiser par l'émergence de risques psycho-sociaux liés au stress et à la surcharge de travail, à la multiplication des incivilités et agressions consécutives à une prise en charge dégradée de cette clientèle exigeante en investissement humain. Et qu'en serait-il de l'image de l'entreprise?

L'anticipation a d'autres vertus, terriblement d'actualité au regard de la fuite de nos talents. Elle offre des horizons d'évolution, des perspectives de promotion et une dynamique de fidélisation par le développement d'une réelle gestion de carrière.

Anticiper, renouveler et transmettre sont plus que jamais le gage d'une réussite collective que nous appelons de nos vœux.

Laurence Pagès



CAISSE D'ÉPARGNE GRAND EST EUROPE

ALERTE AU CO2 DANS LES ESPACES DE TRAVAIL

Dans le Trait d'Union 137, nous vous contions l'action des élus du Syndicat Unifié-Unsa pour que les règles édictées par le Code du travail en matière d'aération des locaux soient respectées. Que s'est-il passé depuis?

Rappelons simplement qu'à l'instar de la plupart de ses consœurs, la Caisse d'épargne Grand Est Europe (CEGEE) possède une majorité de locaux ne disposant pas d'ouvrant. Dans le réseau commercial, 78 % des agences ne peuvent pas recourir à une aération naturelle. Ainsi, les consignes des pouvoirs publics d'aérer l'ensemble des locaux 5 à 10 minutes par heure ne peuvent être appliquées. Dans ces cas de figure, même hors situation de pandémie, c'est le Code du travail qui s'applique, notamment l'article R4222-6 (décret N°2008-244 du 7 mars 2008) qui précise :

« Lorsque l'aération est assurée par ventilation mécaniaue, le débit minimal d'air neuf à introduire par occupant est fixé à 25m³/heure/occupant dans un bureau et 30m³/heure/occupant dans une salle de réunion.»

LA DIRECTION RECONNAIT 42 SITES NON CONFORMES...

Malgré l'insistance de nos élus, à chaque réunion de CSE et CSSCT, pour se voir fournir les capacités d'accueil de chaque local de manière à garantir la santé des salariés et des clients, la direction continue de camper sur ses positions. Elle reconnait aujourd'hui que 42 sites ne sont pas conformes à la réglementation sans déterminer des mesures conservatoires sur ces lieux (l'installation de purificateurs d'air par exemple), ni aucun calendrier d'exécution des travaux de remise aux normes! Quant à l'ensemble des autres locaux ne possédant pas d'ouvrant, elle refuse de communiquer aux élus les flux d'aération, seuls capables de déterminer le respect ou non du code du travail.

...ET REFUSE D'INSTALLER DES DÉTECTEURS

Rappelez-vous, nous avions également proposé à la Direction, afin d'avoir accès à des mesures en temps réels, d'implanter des détecteurs de C02 dans les sites sans ouvrant. Cette proposition est conforme aux recommandations de l'OMS, ainsi qu'aux obligations désormais faites par l'État dans les écoles et certains lieux recevant du public. Cette solution n'a pas été acceptée par la direction... Comme quoi on peut être une entreprise réalisant plus de 100 millions d'euros de bénéfice et continuer à vouloir gagner de l'argent sur le dos de la santé des salariés!

LES ÉLUS SU-UNSA S'ÉQUIPENT

Devant tant d'inertie et de mauvaise foi, au Syndicat Unifié-Unsa nous avons décidé de passer à l'action en équipant nos élus, notamment ceux siégeant en CSSCT, de détecteurs de CO2 mobiles, et d'aller dans un premier temps effectuer des mesures dans les agences. Ces contrôles sont effectués en situation de « vie réelle », c'est-à-dire dans les bureaux avec un conseiller et son ou ses clients pendant des durées allant de 30mn à une heure.



SITUATIONS HORS NORME CONFIRMÉES

Eh bien, sans grande surprise, les relevés de CO2 montrent, dans une majorité de cas, des dépassements de la norme maximale (1000 ppm) autorisée, parfois bien au-delà du double de la réglementation. Les contrôles continuent, mais nous avons en parallèle saisi la direction pour qu'elle mette en œuvre des dispositions conservatoires immédiates en rappelant que ce n'était pas aux représentants du personnel d'assumer le travail de prévention en matière sanitaire... Bien évidemment, si la réponse venait à ne pas être en adéquation avec nos légitimes attentes, nous nous tournerions vers l'inspection du travail et engagerions, si nécessaire, une procédure judiciaire... La santé des salariés au travail n'est pas une option, c'est une obligation. Nos dirigeants feignent de l'oublier!

Philippe Huguenel

VERS UNE ÉVOLUTION DES NORMES?

Les préventeurs de l'INRS ont récemment fait un travail de « mise à niveau » des normes d'aération dans les locaux professionnels. En effet, le dernier décret en la matière date de 2008, mais sur les mêmes bases que la réglementation de... 1985. Les choses ont évolué en matière de diagnostic de la qualité de l'air en intérieur, et la France est aujourd'hui à la traine en matière de normes.

En effet, plusieurs pays européens, dont l'Allemagne, ont placé le niveau de renouvellement d'air dans un bureau à 90m³/heure/occupant quand la France n'impose que 25m³/heure/occupant! Sans aller jusqu'à ces niveaux, l'INRS estime que ce niveau ne devrait pas être en deçà de 34m³/heure/occupant dans un bureau, soit maximum 800 ppm de détection CO2... Voilà qui doit renforcer notre vigilance!

CAISSE D'ÉPARGNE ILE DE FRANCE

OUELLE SERA LA TENDANCE?

En cette année 2022, les salariés de la Caisse d'Épargne Île-de-France (CEIDF) vont avoir à exprimer trois fois leur opinion au travers de processus électoraux: au mois d'avril pour les élections présidentielles et au mois de juin pour les élections législatives, mais aussi pour les élections professionnelles en CEIDF.

Nous assistons depuis une vingtaine d'années à un réel affaiblissement de la participation électorale pour les rendez-vous politiques. La dernière élection qui échappait encore à ce désinvestissement était l'élection présidentielle. Nous écrivons ces lignes alors que la campagne électorale bat son plein. Vous les lirez au moment où le résultat sera connu. L'élection reine de la Vème république sera-t-elle également en partie boudée? Nous ne le savons pas, même si nous pouvons le craindre, car la tendance est là.

COMMENT S'EXPLIOUE-T-ELLE?

Il y a du désintérêt à l'évidence, particulièrement chez les plus jeunes : l'impression d'une offre politique insatisfaisante, un manque de confiance dans les institutions politiques, des mécanismes de démocratie représentative jugés inefficaces. La tentation est grande de se contenter de protester, de se positionner contre, plus facile sans doute que d'adhérer à une ligne politique. C'est le sens, à n'en pas douter, des manifestations comme celles des gilets jaunes, c'est le sens de la perte de vitalité des partis politiques, particulièrement ceux qui ont structuré la vie politique depuis les débuts de la Vème république. Les élections professionnelles n'échappent pas à ce phénomène. Remarquons cependant qu'elles résistent assez bien, et si ceux qui critiquent les syndicats insistent sur le faible taux de syndicalisation, ils passent facilement sous silence que les salariés participent autant aux élections des CSE (Comité Social et économique) qu'aux élections politiques.

ELECTIONS PROFESSIONNELLES: ABSTENEZ-VOUS DE VOUS ABSTENIR!



Nous défendons l'idée que ces élections professionnelles méritent de la part des travailleurs un meilleur investissement. Si en effet on peut, non pas comprendre ni approuver, mais entendre l'idée que le vote politique « ne sert à rien », il ne saurait en aller de même pour le vote à l'élection professionnelle. Voter, c'est désigner celles et ceux qui iront porter les revendications auprès des employeurs, celles et ceux qui se battront pour obtenir de meilleurs salaires, des salaires mieux répartis, de meilleures conditions de travail.

C'est donc voter pour sa vie quotidienne, pour son travail, qui occupe une place si importante dans nos vies, c'est s'investir dans un rapport plus direct, plus immédiat, entre la manifestation de son opinion et sa concrétisation. Le Syndicat-Unifié-Unsa, c'est aujourd'hui à la CEIDF une équipe avec de jeunes forces vives de l'entreprise: un atout pour être plus convaincants à l'endroit

de nos collègues les moins âgés. Une relève se met en place dans la sphère syndicale! Mais nous leur expliquons également, comme des anciens l'ont fait jadis à notre endroit, que voter n'est pas seulement un droit mais également un devoir, et que des gens ont eu à se battre dans le passé pour arracher cet acquis, obtenu au prix fort et parfois dans le sang et les larmes.

VOTER C'EST TRÈS BIEN, **BIEN VOTER C'EST MIEUX!**

Qui n'a jamais entendu aux alentours de sa majorité : « je te préviens, tu votes pour qui tu veux, mais tu votes! »? C'est également la phrase que nous utilisons pour convaincre les plus jeunes de voter, à cette exception près que nous leur précisons que, c'est effectivement très bien de voter, mais que c'est encore mieux si c'est pour le Syndicat Unifié-Unsa!

Pierre Reuschlein

CAISSE D'ÉPARGNE NORMANDIE

LE FRUIT EST TOMBÉ BIEN LOIN DE L'ARBRE!

Les soldes constituent traditionnellement un moment fort de la consommation. Le principe est connu, qui permet aux commerçants d'écouler rapidement leurs stocks pour faire place à la nouvelle collection, et aux acheteurs de bénéficier de prix plus attractifs que durant le reste de l'année. Mais les pistes se brouillent...

Pour répondre à l'agressivité de l'e-commerce, des périodes de simili-soldes se multiplient tout au long de l'année sous diverses formes, telles les ventes privées. En caisse d'épargne de Normandie (CEN), et plus précisément sur le groupe Côte Normande, une animation commerciale intitulée « soldes d'hiver » a été initiée courant janvier. On peut certes s'autoriser à porter un jugement sur le fait qu'un établissement financier ait recours au vocable « soldes », affichant ainsi une notion de saisonnalité dans les produits (la collection de demain sera-t-elle plus chatoyante que celle d'hier ?). Mais on peut également gloser sur le signe envoyé à la clientèle, l'encourageant à s'engouffrer dans une négociation de « marchand de tapis » puisqu'à l'évidence, si les prix sont sacrifiés, les marges sont négociables.

IL EST BEAU MON PEL, IL EST BEAU!

Vous l'aurez compris, nous n'adhérons pas à cette démarche douteuse pour doper des résultats dont la caractéristique est d'être toujours insuffisants aux yeux de dirigeants insatiables. Mais ce n'est pas vraiment « là où le bât blesse » le plus... En effet, dans la communication interne utilisée pour classer les équipes, et de surcroît les commerciaux eux-mêmes (ce qui fleure bon le benchmark condamné par la justice), on affuble ces derniers de noms d'animaux : bonjour les vautours, loups, ânes, goélands, dauphins et pingouins...

Après les smileys verts rouges ou jaunes, les maillots jaune, vert, blanc et à pois de la célèbre course cycliste nationale, nous passons à une autre étape : l'assimilation des salariés normands à des animaux. Si l'imagination est au pouvoir, il n'en va pas de même avec le bon goût et le respect dû aux collaborateurs.

IL N'EST PAS BEAU MON BESTIAIRE?

Le législateur s'est récemment ému de la maltraitance animale, actant l'interdiction progressive d'utilisation des animaux sauvages dans les cirques et autres delphinariums. Il serait bon d'en informer la direction du groupe côte Normande... Manifestant beaucoup moins d'égards à l'endroit des femmes et des hommes qui y exercent leur métier au quotidien, elle n'a pas mesuré l'effet néfaste que cette comparaison animalière aurait sur eux, notamment selon la catégorie dans laquelle on les affecte. La CEN aurait-elle entamée sa mue, transformée en vaste zoo où les animaux sont les salariés et les clients des visiteurs imprudents?

Alerté, un délégué du Syndicat Unifié-Unsa est intervenu auprès des services des ressources « humaines » pour faire cesser ce type d'agissement, jugé inacceptable. La direction a réagi, mettant immédiatement fin à ce « grand n'importe quoi », et regrettant la « maladresse du communicant ». Ben voyons... Mais qui était informé de cette campagne commerciale « animalière », qui l'a cautionnée, ou bien fait-on ce que l'on veut en CEN « pourvu que ça crache » ?

PLUS DE JOKER!

Comme ce n'est pas la première fois que des initiatives discutables sont prises dans cette entreprise, il n'y aura pas d'alerte interne à la reproduction de tels faits, mais la saisine directe de la DREETS (direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités). Si une certaine presse, que l'on sait prompte à châtier les établissements financiers, venait à se saisir de ce type d'errements, dévoilant la face cachée d'un écureuil qui prétend « vous être utile », elle ne manquerait pas d'ironiser sur l'évolution éloignant nos entreprises des valeurs fondamentales qui ont présidé à leur création.

En Normandie, la pomme est tombée vraiment loin du pommier!

Pascal Binet Wasilewski



CAISSE D'ÉPARGNE BRETAGNE PAYS DE LOIRE

QUAND « GREEN » RIME AVEC DUBAÏ, LES ACTES SNOBENT LES PAROLES!

Le plan stratégique du groupe BPCE affiche logiquement comme priorité la question, fondamentale pour l'espèce humaine, de l'évolution du climat. Les dirigeants de la Caisse d'épargne Bretagne Pays de Loire (CEBPL) et le président de son COS ne trouvent quant à eux rien de mieux que de programmer au mois de mars une réunion de COS à... Dubaï!

Éberlués par leur propre audace, ils ont pris soin de l'englober dans un séminaire de travail!

Nous ne sommes pas dupes et savons très bien quel type de programme attend les participants... Nous nous interrogeons quant à la valeur ajoutée, pour le fonctionnement de cette instance, de déplacer dans ce pays lointain une réunion de COS! Quels seront les bénéfices pour les salariés?

À LA RECHERCHE D'UNE COHÉRENCE PERDUE...

Le choix de la destination questionne fort légitimement. Existe-t-il un lien entre Dubaï et la nature des travaux entrant dans le périmètre de la compétence du COS, les sujets qu'il va traiter durant ce séminaire ? Si c'est pour s'inspirer de l'approche sociale de ce pays, c'est tout faux ; Dubaï étant réputé pour bafouer les conditions de travail et le droit des femmes ! Quelle cohérence Christophe Pinault, président du directoire, peut-il trouver entre ce séminaire à Dubaï et l'orientation

TOUS ENSEMBLE POUR LE CLIMAT



extraite du plan stratégique groupe : « Parce que le climat est un défi majeur de notre époque, le Groupe BPCE place le climat comme priorité d'action de tous ses métiers et de toutes ses entreprises » ? Interrogation renforcée par cette affirmation tirée du site institutionnel de la CEBPL au chapitre du mutualisme : « À la Caisse d'épargne Bretagne Pays de Loire, l'engagement de responsabilité sociale et environnementale passe par une politique volontariste ». Voilà bien des contradictions qui attestent combien, pour les dirigeants de la CEBPL, les actes peuvent snober les paroles !

LES OUESTIONS SONT LÉGION

Voilà de quoi semer le doute parmi nos collègues au regard des valeurs environnementales portées assez largement parmi eux et notamment par la nouvelle génération de salariés.

La question se pose à coup sûr à propos de l'aspect budgétaire de cette « sortie ».

C'est pourquoi nos élus dénoncent cette dépense injustifiée alors même que le plan stratégique de la CEBPL prévoit la suppression de 57 nouveaux emplois d'ici 2024 et alors qu'une coupe de 411 CDI a été opérée depuis 2018!

Enfin, nos collègues ne manqueront pas de faire le rapprochement entre cette dépense aux accents pour le moins touristiques et les résultats de la NAO où l'augmentation générale accordée par les dirigeants du groupe s'est limitée à 0,8 %, pour une inflation tutoyant les 3 %. Certes il y a eu la PEPA pour compenser la perte de pouvoir d'achat, 600 € par accord de branche augmentée de 400 € de manière unilatérale par notre président de directoire... alors qu'il aurait pu monter cette prime jusqu'à 2000 €.

Si le besoin de se retrouver dans un cadre convivial, pour optimiser les travaux du COS et renforcer la cohésion au sein de l'instance, peut s'entendre, la région BPL est suffisamment riche en sites répondant à ce critère pour ne pas choisir de se déplacer à 7 heures de vol de notre territoire.

Frédéric Roignant

DERNIÈRE MINUTE: VOL ANNULÉ

« Les tensions géopolitiques récentes qui déstabilisent une partie du monde les risques encourus, ainsi que les récentes prises de positions des Émirats de ne pas appliquer les récentes sanctions et décisions d'embargo imposées par l'Union européenne à l'encontre de la Russie, me conduisent à annuler ce déplacement ».

C'est par cette déclaration, dénuée de toute sincérité, que Christophe Pinault a annoncé sa décision d'annuler ce voyage du COS à Dubaï très controversé dans les médias locaux et contesté par certains de ses pairs. Ce qui confirme que la question du climat, chère au Groupe BPCE et aux valeurs affichées par la CEBPL en matière de responsabilité environnementale, ne le concernent guère. Sans l'agression par la Russie dont est victime l'Ukraine, le COS se serait donc bien envolé pour Dubaï avec C. Pinault comme G.O.!

VIE DES SECTIONS

Caisse d'épargne Rhône-Alpes

SU-UNSA: UNE ACTION SYNDICALE RICHE ET DE PROXIMITÉ

Dans le cadre de sa rubrique Vie des sections, le Trait d'Union a rencontré des militants de la section Syndicat Unifié-Unsa de la Caisse d'épargne Rhône-Alpes. Découverte avec Patrick, Isabelle et Éric.

Commençons ce tour d'horizon avec Patrick Mariusse, Délégué Syndical Coordinateur de la section SU-UNSA de la CFRA.



Patrick MARIUSSE

Trait d'Union - Bonjour Patrick. Parlenous de l'actualité syndicale en CERA, je crois que vous n'en manquez pas.

PM - Effectivement, pour notre petite équipe de militants, entre les réunions, les rendez-vous avec nos collègues, les préparations de dossiers et les visites terrain, etc. les journées sont bien remplies. De plus, en 2022, il y a la préparation des élections professionnelles pour renouveler l'ensemble des élus du Comité Social et Economique de la CERA à partir de mai-juin.

TU - Ressens-tu dans tes échanges avec les salariés de la CERA des attentes fortes ?

PM - Avecla crise sanitaire, nous sentons des changements d'habitudes. Aujourd'hui, nos collègues ont besoin d'infos régulières qui ne soient pas celles diffusées par le canal direction. Le SU-UNSA est devenu un acteur de l'information et nos sympathisants et adhérents savent qu'ils peuvent compter sur nous pour leur donner une information simple, rapide et fiable.

TU - Quels sont les thèmes qui reviennent le plus souvent dans vos échanges avec vos collègues ?

PM - C'est simple : la rémunération et les conditions de travail. Sur ce dernier point, malgré toutes nos alertes depuis des mois et les chantiers ouverts sur les conditions de travail, les choses n'ont fait qu'empirer. La charge de travail ressentie par les commerciaux n'a jamais été aussi forte. Manque d'effectifs chroniques, exigences commerciales trop élevées, animations trop nombreuses, etc. Les salariés de la BDD, qu'ils soient employés ou cadres opérationnels, disent la même chose : « une journée ne suffit pas pour tout faire » et nombreuses sont les heures effectuées au-delà des horaires, souvent non récupérées... et encore moins payées!

TU - Cela crée-t-il des tensions ?

PM - Les tensions sont fortes, mais il faut reconnaître à une grande majorité de managers de terrain le mérite d'apaiser le climat, prenant à leur compte la pression venant du dessus et essayant de ne pas la redescendre de manière abrupte sur leurs collaborateurs. Ils ont un rôle peu enviable, ils doivent atteindre leurs objectifs, tout en maintenant la cohésion de l'équipe. On voit bien qu'à cet exercice, ceux qui s'en sortent le mieux, ce sont ceux qui dialoguent avec leurs collaborateurs et qui donnent du sens, et peut-être aussi acceptent que leurs collaborateurs ne soient pas tous égaux sur l'autel de la performance. L'autre demande prégnante dans le contexte inflationniste que nous connaissons tous, c'est la rémunération. Nos collègues nous interpellent régulièrement pour savoir où en sont les négociations. Force est de constater que la CERA, à l'instar de ce qui se passe dans beaucoup de caisses d'épargne, joue la politique du moins-disant en matière de rémunération fixe. Des conditions de travail dégradées combinées à des revendications salariales non satisfaites

font un mélange dangereux et notre direction devrait y porter une plus grande attention!

Tournons-nous vers Isabelle Bressoux (IB), déléguée syndicale SU-UNSA et également membre de la CSSCT.

TU - Bonjour Isabelle. Peux-tu nous décrire ton parcours ?

IB - Salariée à la Direction de la promotion immobilière, j'ai adhéré au SU-UNSA il y a quelques années. En 2018, le SU-UNSA a fait appel à moi pour être candidate aux élections professionnelles. Elue titulaire au CSE, j'ai depuis pris des responsabilités au sein de l'organisation syndicale.

TU - Parle-nous de la BDR, le Pôle que tu connais finalement le mieux. Quelles sont à ton avis les difficultés principales ?

IB - La BDR regroupe un grand nombre de spécialistes métiers. Le point commun avec la BDD, c'est la pression commerciale qui va crescendo d'année en année. Aujourd'hui, mes collègues se plaignent de la charge de travail

Isabelle BRESSOUX



croissante avec une exigence de résultat qui nécessiterait plus de mains. Pour beaucoup de collègues, la journée de travail de 8h30 est une utopie. A la BDR, lors des périodes de pic d'activité, certains salariés peuvent travailler au-delà de toutes les règles légales relatives au temps de travail.

TU - Avez-vous entrepris des actions?

IB - Lorsque nous évoquons les dépassements horaires des cadres, la direction se retranche derrière les fameuses conventions de forfait-jours. Nous constatons un épuisement, voire une résignation de ces cadres qui confirment les faits mais nous demandent la plus grande discrétion, à croire que c'est presque normal de travailler sans limite. Pourtant ce n'est pas tout à fait ce que dit la loi car la convention ne peut aller contre les dispositions générales de temps de travail maximum et de temps de récupération entre 2 journées travaillées! Pire, avec les outils nomades mis à leur disposition (portable, téléphone mobile...) ils sont reliés à la CERA 24 heures sur 24. C'est un suiet que nous rappelons régulièrement à la direction, notamment lors des informations-consultations en CSE sur la politique sociale et les conditions de travail.

Donnons maintenant la parole à Éric Larras (EL)

TU - Éric tu souhaites aborder le sujet des rémunérations et du partage de la richesse produite.

EL - Effectivement la CERA augmente d'année en année son résultat net avec un effectif qui stagne, voire baisse. Au Syndicat Unifié-Unsa nous nous battons chaque année, lors des NAO, mais pas uniquement pour que les salariés perçoivent le juste prix de leurs efforts.

TU - Je sais que vos négociations salariales n'ont pas démarré. Comment le SU-UNSA se positionne-t-il par rapport à cette échéance ?



Éric LARRAS

EL - En 2021, avec 189 M€, la CERA enregistre son meilleur résultat financier depuis sa création, en hausse de 36 %. Cependant, le personnel ne bénéficie pour l'instant que de la mesure nationale de 0,8 % d'augmentation générale et d'une prime PEPA de 600 €. Ce qui est, au vu de l'inflation, très insuffisant. La direction doit aller plus loin que les années précédentes dans ses propositions. En tout cas, nous le lui demanderons.

TU - En 2022, avec un tel résultat, j'imagine que le personnel va percevoir plus d'intéressement ?

EL - Certes oui, mais cet accord que nous avons signé est plafonné à 16% de la masse salariale ; et si le résultat progresse de 36 %, l'enveloppe, elle, n'augmente que de 28 %. Ainsi, la direction fait une économie de plus d'un million d'euros. Néanmoins, elle s'interroge sur le niveau maximum de cette enveloppe et l'impact qu'elle aurait sur les rémunérations ! Pour faire simple, les futures augmentations dépendraient aussi du niveau des primes versées. C'est un comble! Une telle conception du partage de la richesse ne pouvait

émanerque de la tête de nos dirigeants. Bien sûr, pour le SU-UNSA, un tel raisonnement est inacceptable, et intellectuellement discutable. Nous sommes persuadés que les salariés ne l'accepteront pas.

TU - Nous allons laisser le mot de la fin à Patrick.

PM - Comme tu peux le constater Jean-David, l'actualité syndicale est riche à la CERA. Que ce soit pour les conditions de travail de tous, employés, cadres, ou pour une politique salariale qui place les salariés au centre des enjeux de l'entreprise, le Syndicat Unifié-Unsa a un rôle majeur à jouer. Tous nos militants n'ont pas pu participer à cette interview, je cite entre autres, Nora, Carole, Philippe, Frédéric etc., mais ils sont sur le terrain aux côtés des salariés et font remonter leurs revendications. Je finirai par ces mots : Si Agir pour construire est la devise de notre organisation syndicale depuis des décennies, je précise qu'au Syndicat Unifié-Unsa nous agissons pour construire un avenir pour les salariés et pas sans

Propos recueillis par Jean-David Camus



Caisse d'épargne lle de France

UNE NOUVELLE DYNAMIQUE POUR UNE ÉQUIPE SYNDICALE RENFORCÉE

Le Trait d'Union (TU) a rencontré Pierre Reuschlein (PR), Délégué syndical central du Syndicat Unifié-Unsa à la section lle de France, à propos de l'évolution de la section francilienne dans la perspective des prochaines élections de CSE.

TU - Bonjour Pierre. En 2018, à la suite des élections de CSE, le Syndicat Unifié-Unsa perdait sa représentativité.

PR - Effectivement, en n'atteignant pas le seuil de 10% d'audience nécessaire à l'obtention de la représentativité, notre organisation syndicale n'était plus invitée à la table des négociations alors qu'elle avait tout de même obtenu un siège au CSE.

TU - Comment expliquer cette situation dans la plus grande Caisse d'épargne alors que le Syndicat Unifié-Unsa est la première organisation dans la Branche Caisses d'épargne comme au niveau du Groupe BPCE ?

PR - Avant les élections de CSE, notre section avait été confrontée à des départs en retraite d'adhérents et de militants, à des démissions d'adhérents qui ne se retrouvaient plus dans notre organisation, ce qui a provoqué notre perte d'audience... au point de passer en dessous de 10%. Et avouons-le, nous n'avons surtout pas su séduire les salariés à travers notre campagne électorale d'alors.

TU - Certains auraient abandonné le navire...

PR - C'est sûr que notre situation était compliquée après cette grosse claque électorale. Mais avec Stéphanie Cauvin, Déléguée syndicale centrale, nous avons réussi à remotiver l'équipe militante. A ses côtés, je me suis pleinement impliqué dans le développement et le redressement de notre section syndicale.

TU - Autour de quel objectif avez-vous forgé cette motivation et comment cela s'est-il traduit ?

PR - Il fallait relancer une dynamique syndicale, rénover l'image du SU-UNSA dans l'entreprise, notre objectif premier étant de tout faire pour retrouver notre représentativité aux élections CSE de 2022. Nous avons multiplié les visites d'agences et les collègues rencontrés nous ont plutôt réservé un bon accueil. Notre action s'est assez vite traduite par l'arrivée de nouveaux adhérents sensibles à notre discours.

TU - Tu as succédé au poste de Délégué syndical central à Stéphanie qui a choisi de reprendre sa carrière professionnelle. Que s'est-il passé depuis ?

PR - La gestion du CSE était partagée par la CGC, majoritaire, la CFDT et le SU-UNSA au travers de commissions. En décembre 2019 une partie des élus CFDT décide, 18 mois après leur élection, de sortir de cette cogestion. Je rencontre alors Alain Vatel, actuel secrétaire-adjoint du CSE, et Bruno Custodio, tous deux membres de la CFDT. Ils ne se retrouvaient plus dans les valeurs de leur organisation syndicale dont ils estimaient que l'attitude s'apparentait à une trahison de la confiance accordée à travers le vote des salariés quelques mois plus tôt.

Pierre REUSCHLEIN



TU - Le contact étant noué avec ces militants, comment rejoignent-ils la section SU-UNSA de la CEIDF ?

PR - Ils ont pris le temps de la réflexion. Ils avaient bien une image du Syndicat Unifié-Unsa à travers les notes nationales publiées, mais cela ne suffisait pas. Ils voulaient en savoir plus. Et ils ont obtenu réponses à leurs questions à l'occasion d'une rencontre avec notre Secrétariat national. Ils décident alors de rejoindre le SU-UNSA forts de leur expérience et de leur réseau de connaissances dans l'entreprise.

TU - Voilà un coup de pouce qui tombait à pic.

PR - C'est sûr, avec leur arrivée, nous avons très vite renforcé notre force militante. Nous sommes ainsi en capacité de constituer une équipe qui repose à la fois sur l'expérience de militants expérimentés et la motivation des plus jeunes. Elle s'étoffe avec des profils diversifiés, complémentaires, reconnus dans l'entreprise et partageant une vraie envie d'aller de l'avant et d'obtenir la représentativité en 2022. Elle compte à présent parmi elle des cadres et des non-cadres, des hommes et des femmes du réseau et de nos services. (cf. encadré)

TU - Cette réunion de nouveaux militants ça forme une belle équipe dans la perspective des prochaines élections de CSE en juin...

PR - Je te le confirme et d'autres arrivées sont en cours. Il est vrai qu'en étant sur une dynamique d'adhésion de salariés qui rejoignent le Syndicat Unifié-Unsa, certains nouveaux adhérents découvrent notre équipe, partagent les valeurs portées par notre organisation syndicale, marquent leur envie de s'impliquer dans notre action au service des salariés. Sans oublier bien évidemment les élections de CSE qui vont mobiliser nos forces militantes.

TU - Justement cette campagne électorale, comment se dessine-t-elle?

PR – Nous avons prévu de passer un maximum de temps sur le terrain pour rencontrer nos collègues, nous présenter, les écouter, apporter des réponses à leurs questionnements. Vue l'étendue du territoire et le nombre d'agences, sans oublier les sites administratifs, c'est un travail de titan mais nous ferons notre possible pour échanger avec le plus grand nombre.

TU - Et concernant votre programme de campagne, tu peux dévoiler les grandes orientations du SU-UNSA en la matière?

PR - Souvent, le programme électoral se limite dans l'esprit des collègues aux seules activités sportives et culturelles. Sur ce plan, nous reprendrons des prestations qui éveillent l'intérêt des salariés, nous aurons aussi des propositions innovantes à formuler qui pourront les étonner. C'est vrai que c'est important, surtout compte tenu des difficultés actuelles en matière de pouvoir d'achat. Mais sur ce plan, il est un peu tôt pour que nous dévoilions notre projet.

TU - Et concernant les autres domaines de compétence du CSE, économiques et sociaux?

PR - C'est l'autre pan de notre travail syndical qui se fait en continu et nous permettra d'être en capacité d'intervenir sur les dossiers en CSE. Cela concerne tout particulièrement l'approche sociale sur « la situation du salarié » à travers des thématiques tels la qualité de vie au travail, les sous-effectifs, le management, la rémunération, l'accès au télétravail et travail à distance pour tous, la mobilité etc. Et pour les aspects plus orientés sur l'économique, nous disposons dans nos rangs des compétences nécessaires pour bien appréhender ce domaine.

TU - En clair, l'objectif de reconquête de la représentativité en juin 2022 passe par une proximité avec les collèques et l'affichage de votre capacité à vous projeter sur les sujets évoqués précédemment.



Alain VATEL

PR - La dynamique que notre section syndicale connait aujourd'hui avec d'une part un véritable courant d'adhésions, d'autre part l'engagement de nouveaux militants, est essentielle pour espérer réussir dans notre démarche. Si nous souffrons aujourd'hui d'un manque d'exposition médiatique dans l'entreprise, du fait notamment de notre absence des réunions de négociations auxquelles nous ne sommes pas invités, nous ne manquons pas d'idées et avons hâte de pouvoir défendre les intérêts des salariés dans les instances ad-hoc en y étant accueilli de plein droit.

TU - Un dernier mot Pierre à propos de cette période de 3 mois qui va conduire à cette élection si importante pour le Syndicat Unifié-Unsa?

PR - Je voudrais associer à ces travaux l'investissement au quotidien d'Alain Vatel qui nous apporte toute son expérience acquise de son parcours syndical et de l'exercice actuel du mandat de secrétaire adjoint du CSE de la CEIDF. Je suis convaincu que nos efforts collectifs s'avèreront payants en juin prochain.

> Propos recueillis par Jean-David Camus

LES NOUVEAUX **MILITANTS SU-UNSA**

NON-CADRES

Rafaël Kablan, conseiller financier (94). dynamique et reconnu dans le réseau pour ses qualités et son implication commerciale.

Arnaud N'Goma, conseiller financier (75), pratique un syndicalisme de conviction additionné d'une sympathie appréciée de tous.

Nicolas Mathieu, chargé d'accueil itinérant (92), proche du terrain en tant que roulant sur le réseau et particulièrement motivé dans la campagne.

Virginie Giacomucci, conseillère financière (91), possède du fait de son ancienneté en caisse une parfaite connaissance de l'entreprise et de ses rouages.

Cécile Fournier, conseillère financière (78), reconnue pour son sérieux et son organisation dans son activité.

CADRES

Nicolas Guilet, jeune directeur d'agence (78), tombé très jeune dans le militantisme syndical, fédérateur pour les autres cadres de l'entreprise.

Loïc Queguineur, directeur de clientèle dans la filière GP, désireux de porter les valeurs SU-UNSA et représenter nos collègues dans les instances.

Jessica Marcel, chargée d'affaire Pro, dynamique et appréciée pour son franc-parler et sa proactivité.

Dominique Simon, animateur commercial, proche des jeunes entrants car animant les parcours d'intégration et PPN Cofi.

Anne Teissier-Lamouroux, directrice d'agence dans le 78, reconnue pour son management mêlant efficacité et empathie et sa force de proposition en termes d'actions innovantes.



MANAGEMENT ET MAÎTRISE DU TURNOVER

Dans le précédent Trait d'Union (n° 138), nous avons traité du lien puissant entre une plus large autonomie des managers et la performance de l'organisation. Nous y évoquions également les effets bénéfiques de cette évolution sur la prévention et la maîtrise du turnover, qui est le dossier central du présent numéro. Les managers pourraient y être à la manœuvre : illustrations...

Bien que les causes d'un processus profond soient systématiquement plurifactorielles, il est possible de définir trois grands axes de progrès en la matière, par ailleurs développés dans ce Trait d'Union n° 139 : la quête de sens, les conditions de travail, les perspectives de carrière et donc de rémunération.

LES OUTILS POUR MAÎTRISER LE TURNOVER

Trois domaines dans lesquels le manager de proximité peut être déterminant à la double condition qu'il dispose de moyens d'action et qu'une coordination soit établie avec la DRH.

Conserver les talents et disposer d'une vision prospective des effectifs, en quantité et en qualité, en adéquation avec les choix stratégiques, relève clairement d'une volonté affirmée des dirigeants. Au-delà des moyens et de la coordination, l'ambition en la matière implique une formation et un accompagnement

des managers de terrain. La déclinaison dépend en effet de l'encadrement intermédiaire, essentiellement autour de trois axes :

- Une réelle autonomie du manager à reconnaitre, y compris en matière pécuniaire, la montée en compétence et/ou la performance d'un collaborateur.
- Une définition précise dans la mission du manager de son implication dans l'évolution de carrière du collaborateur et plus largement dans son employabilité.
- Une valorisation des managers qui forment, qui font grandir leurs collaborateurs et qui, ce faisant, participent au cercle vertueux de la promotion interne.

CONFIER LES MANETTES À CEUX QUI FONT

L'industrie bancaire est engagée dans une profonde transformation qui a d'ores et déjà embarqué le rôle, les missions et jusqu'à la philosophie de l'encadrement. Cette réalité entre en collision avec l'immobilisme de dirigeants encore trop nombreux à rester figés dans leur certitude et dans leur dogme archaïque. Dans les entreprises dynamiques et performantes, les cadres d'aujourd'hui et plus encore de demain ne sont plus des courroies de transmission mais bien des leaders de leur unité de production, capables d'apporter leur pierre à l'édification et à l'adaptation de la stratégie.

Ils restent aussi le premier et le principal acteur de la gestion des ressources humaines dans le cadre d'un processus co-construit et coordonné sous l'égide d'une gouvernance qui aura su se remettre en question.

Philippe Bergamo

CADRES ET ENGAGÉS DANS L'ACTION SYNDICALE

Dans l'immédiat après-guerre, dans l'esprit de solidarité issu de la résistance et face à la nécessité de reconstruire le pays, le climat politique et social autorisait toutes les innovations. La loi du 22 mai 1946 posa le principe de la généralisation du régime général de la Sécurité sociale à l'ensemble des citoyens. La notion de cadre fut définie et devint rapidement une spécificité française. C'est dans ce contexte particulier que fut créé le premier régime de retraite complémentaire (AGIRC), géré par les partenaires sociaux, à l'intention des cadres de l'industrie et du commerce. Ce n'est que le 8 décembre 1961 que fut créée l'ARRCO avec pour objectifs d'harmoniser, de coordonner et de compenser les régimes de salariés non-cadres. Les cadres furent donc

les premiers à s'organiser et à jeter les bases du contrat social qui prévaut toujours aujourd'hui.

Dans le même temps dans la branche des Caisses d'Epargne, le Syndicat Unifié, syndicat historique des agents et des cadres, a su mettre en place et faire vivre un partenariat social responsable, innovant et fructueux. Les résultats obtenus le furent dans un contexte de large solidarité entre toutes les catégories de personnel.

Ce bref retour historique pour rappeler, notamment aux jeunes générations, que les conquêtes sociales furent le fruit de l'action syndicale et que même dans le climat social délétère actuel, ce qui peut être sauvé et parfois amélioré l'est systématiquement grâce à l'engagement de quelquesuns qui continuent à croire que les vertus d'équité, de justice et de solidarité se conjuguent avec efficacité. Pour signifier aussi à mes collègues cadres qu'ils ont toujours un rôle particulier à jouer, à la fois par leur positionnement intermédiaire entre gouvernance et collaborateurs, par leur capacité à entrainer leur équipe et à être prescripteur dans leur environnement. Contrairement à une certaine propagande patronale, la loyauté et l'engagement au service de l'entreprise est parfaitement compatible avec un engagement syndical responsable, y compris pour les cadres. Dans la période de profonde transformation que traverse l'industrie bancaire, c'est même la solution la plus sûre pour se tourner ensemble, vers l'avenir.



UNE INSTANCE CITOYENNE DÉDIÉE AUX VIEUX

Un groupe de personnalités s'organise pour faire entendre la voix des vieux. Ils souhaitent faire reconnaître une instance qui conseillerait le gouvernement pour que les politiques publiques soient adaptées aux personnes âgées.

Un collectif de personnalités du monde de la culture, associatif, médical... a créé en décembre dernier le Conseil national autoproclamé de la vieillesse (CNAV). L'objectif est d'interpeller la société sur le sujet de la vieillesse, trop souvent réduit à des problématiques médicales. La démarche se situe dans la perspective politique de la prochaine élection présidentielle, mais aussi après l'abandon du projet de loi « Grand âge » promis par E. Macron.

LA VOIX DES VIEUX

Le CNAV demande la mise en place d'un « Conseil national des personnes vieilles » que le gouvernement serait



tenu d'interroger sur les décisions qui impactent leur vie. Les fondateurs du CNAV déplorent que la voix des vieux n'existe pas, notamment compte-tenu de la difficulté à identifier des candidats acceptant de s'afficher comme tel.

ATTENTION À L'ENTRE-SOI

Ce vide laisse la place aux « sachants » qui pensent et parlent à leur place. Ce qui a conduit les politiques, notamment lors de la crise sanitaire, à décider de « protéger » les vieux, ce qui s'est souvent traduit par les « enfermer ».

Le collectif a réussi à se faire connaître grâce aux personnalités qui aujourd'hui

le composent. Il agrège des scientifiques et intellectuels divers, d'anciens ministres (Michèle Delaunay, Bernard Kouchner, Monique Pelletier, Michèle Barzach...), ainsi que des personnalités du monde de la culture (Laure Adler, Ariane Mnouchkine, Annie Frémaux...). Il est évident que le cercle doit s'élargir à

l'ensemble de la société sous peine de cultiver « l'entre-soi » qui, inévitablement, serait préjudiciable à la démarche. Le CNAV risquant d'alimenter la critique envers les « boomers » soucieux de la seule défense de leurs « privilèges ».

Il serait en effet paradoxal que les problématiques de la vieillesse ne soient pensées qu'au sein d'un cercle d'intellectuels. Il est nécessaire que d'autres composantes sociologiques intègrent le CNAV. De même, il serait utile qu'une place soit faite à des « vieux en devenir », pour participer à la réflexion collective.

20 % DE LA POPULATION

La problématique des Ehpad mise en exergue par l'affaire Orpéa (qui est probablement l'arbre qui cache la forêt) met l'accent sur l'intérêt pour la société de se doter d'une instance où les personnes âgées, sujets et acteurs, aident la société civile à arrêter les bonnes décisions pour une catégorie de citoyennes et citoyens représentant quelque 20 % de la population globale du pays.

Serge Huber

CAT FAT DAY

Au Royaume-Uni, les grands patrons gagnent en quatre jours le salaire annuel d'un employé. Oh my God!

Il aura fallu cette année quatre jours de travail pour que les grands patrons britanniques aient gagné autant qu'un



salarié sur l'ensemble de l'année. Les britanniques intitulent ce moment le « Cat fat day », littéralement « le jour des gros (gras) chats». Son avènement, cette année, a eu lieu précisément le 7 janvier à 9 heures.

Cette distinction est attribuée par le High Pay Center (HPC) un groupe de réflexion qui effectue des recherches et des analyses sur les questions liées aux hauts revenus, à la gouvernance d'entreprise et à leurs performances.

PRÈS DE 1000 €/HEURE

Le calcul réalisé est le suivant. Considérant le salaire médian des directeurs généraux des entreprises du FTSE 100 (principal indice boursier du pays) à 2,7 millions de livres sterling (3,4 millions d'euros). Ils gagnent donc 827 livres (991 euros) de l'heure, en se fondant sur une étude de Harvard qui estime que ces patrons font des journées de douze heures et demie.

Il leur a donc fallu trente-huit heures pour empocher 31 285 livres, le salaire médian d'un Britannique.

TOUJOURS PLUS!

Pour grandiloquente qu'elle soit, cette situation constate néanmoins une baisse du revenu des patrons britanniques de 17 % par rapport à l'exercice précédent. En effet, en 2021, il ne leur avait fallu que trois jours pour atteindre le fameux « Cat fat day ».

Les patrons britanniques n'ont cependant pas lieu de s'inquiéter car les prévisions du HPC sont rassurantes. 57 % des entreprises ont déjà annoncé des augmentations pour 2022. La difficulté des prévisionnistes réside donc dans la difficulté à pronostiquer avec exactitude la date du prochain fameux « Cat fat day ».

Serge Huber



DISPARITION DU TICKET DE CAISSE

UNE FAUSSE BONNE IDÉE?

Au 1er janvier 2023, tickets de caisse et facturettes ne seront plus systématiquement imprimés. Les raisons avancées sont d'ordre environnemental et de santé publique. Quid des fonctions pratiques (contrôle, garantie, réclamation, rappel) dévolues à ces documents ? Des décrets d'application sont annoncés depuis... 2 ans !

« Est-ce que vous voulez le ticket de caisse ? ». La question, de plus en plus fréquemment posée, ne le sera plus dans moins d'un an. En effet, à compter du 1^{er} janvier 2023, les commerçants ne devront plus procéder à l'édition automatique de tickets de caisse, facturettes et autres bons de réduction.

Cette disposition découle de la loi « anti-gaspi » pour une économie circulaire qui interdit par ailleurs les sacs en plastique, couverts, blisters, et autres emballages du même matériau. Dans le domaine de la distribution, cette loi vise à réduire les milliers de kilomètres de papier utilisés pour les éditions de tickets et facturettes. De plus, elle répondrait à une question de santé publique en éliminant le contact avec le bisphénol contenu dans le papier thermique utilisé pour ces impressions.

RÉELS AVANTAGES?

La disparition de ces documents ne présente cependant pas que des avantages. En premier lieu, il convient de s'interroger sur les réels bénéfices pour la planète. En effet, l'arrêt de l'impression de ces documents ne sera pas total car elle devra toujours être possible pour les consommateurs qui en feraient la demande. Le commerçant pourra alors proposer soit une édition papier, soit l'envoi d'e-mail, ce qui ne sera pas sans conséquences pour l'environnement. Accompagné d'une pièce jointe, un courriel émet 19 g de CO, On peut se douter que pour pallier l'interdiction d'édition papier, les commerçants seront tentés de multiplier l'envoi de bons de réduction et publicités sous forme de pièces jointes venant d'autant gonfler le coût écologique.

TICKETS UTILES

Sur le plan pratique, le ticket de caisse rempli quelques fonctions fort utiles. Il demeure aujourd'hui le seul moyen de vérification de la bonne correspondance de prix de ses achats¹. Par ailleurs, il reste souvent le seul

support de garantie légale ou de recours en cas de réclamation, de retour de denrée avariée ou encore en cas de rappel de produits défectueux...

Il est probable que les distributeurs proposeront des moyens de pallier ces situations. Néanmoins, cela passe par la promulgation de décrets d'application qui tardent à paraître, alors que la disparition des éditions de tickets s'installe ostensiblement.

MOINS DETICKETS PLUS DE MAILS

En l'état actuel, la grande distribution ne peut que se réjouir de cette transformation. Cela lui permet, tout en surfant sur la vague écolo, de faire des économies substantielles en bobines de papier (44 000 km de papier/an, selon *Système U*). Parailleurs, la fourniture de preuve d'achat par le client conduira à la généralisation d'envoi d'e-mail.

Pour ce faire, l'enseigne devra recueillir les données personnelles des clients, ce qui ouvre inévitablement l'utilisation de ces informations à d'autres fins. permettra aussi d'accentuer la pression sur la fidélisation. À cet égard, les enseignes ont entrepris le renforcement de leur offre « cartes de fidélité » en mettant en avant des facilités offertes à leurs titulaires pour pallier la fin de l'édition papier (réclamation, rappel, garantie...). Telle qu'elle se présente aujourd'hui, la suppression du ticket de caisse ressemble beaucoup à une fausse « bonne idée ».

Serge Huber



en 2016, après avoir contrôlé des dizaines de milliers de prix, la Répression des fraudes a établi à 8 % le taux d'erreurs, pour moitié défavorables au client.



TAILLABLES ET CORVÉABLES À MERCI

Les retraités ont longtemps été considérés comme des privilégiés tant on leur enviait leur temps libre et leur pouvoir d'achat supposé confortable et sécurisé. On inventa même le vocable de « silver economy » pour décrire ce gisement de ressources exploitables. Mais les temps changent et le contexte également

Pendant quelques années, soyons honnêtes, le pouvoir d'achat des retraités n'a pas excessivement souffert.

Bien sûr, il y a eu l'augmentation de la CSG de 1,7 point en 2018, majoration non compensée pour les seuls retraités. Bien sûr la même année la revalorisation des pensions a été décalée au 1er ianvier (contre le 1^{er} octobre). Bien sûr en 2019 l'ensemble des pensions de base n'ont augmenté que de 0,3 %. Bien sûr en 2020 les pensions inférieures à 2 000 euros par mois n'ont été augmentées que de 1 %, et de 0,3 % pour celles au-dessus de 2 000 euros. Bien sûr l'ARRCO et l'AGIRC, pour maintenir le niveau de réserves indispensable, ont introduit le principe d'un décalage d'un point ou d'un demi-point entre l'inflation et les revalorisations.

Mais tout cela s'est fait dans un contexte d'inflation quasi nulle. Et si les très basses pensions ont sans doute été impactées, les pensions moyennes ou plus élevées ont pu vivre la période sans dégâts majeurs.

DÉSORMAIS, ON EST « À L'OS »...

Depuis un an, et plus encore sans doute dans l'avenir, la situation change radicalement. L'inflation repart à la hausse. Le contexte économique, avec l'emballement postérieur au Covid, semble être favorable à un dérapage. Fin 2021 l'inflation était de 2,8 % en rythme annuel. Les prix de l'énergie ont particulièrement augmenté, mais également ceux des produits alimentaires, et les loyers pour les 30 % de retraités qui sont locataires. Cette inflation, compte tenu des techniques qui ont été retenues par les organismes gestionnaires, particulièrement la sous-revalorisation des pensions, peut très rapidement conduire à un véritable appauvrissement de nombreux retraités.

Il faut ajouter à cela l'augmentation des complémentaires santé. Si elles pèsent aujourd'hui 11 % des revenus des personnes recevant de basses retraites, on pense que ce ratio, si rien ne change,

passera rapidement à 16 %. Et puis, nous l'évoquons par ailleurs, les retraités sont toujours en risque de partir en Ehpad; là aussi les augmentations sont spectaculaires, et pas seulement dans le secteur privé lucratif, dont le journaliste Victor Castanet a dénoncé les abus (voir notre "Lu pour vous") : le coût moyen représente 170 % de la pension moyenne et le reste à charge moyen en Ehpad s'élève à 1 850 euros.

RISOUE DE DÉCROCHAGE

Début 2022 l'UNSA-Retraités et l'UCR-CFDT, dans une déclaration commune, ont solennellement attiré l'attention des pouvoirs publics sur cette situation nouvelle. Le risque est désormais réel que les retraités subissent un important décrochage en matière de pouvoir

d'achat. Des hommes et des femmes qui n'ont pas vécu de minimas sociaux mais qui ont cotisé, toute leur vie, qui ont acquis des droits liés à leur contribution au système, sont menacés, de plus en plus nombreux, de passer sous le seuil de pauvreté. Nos confédérations deux revendiquent donc une revalorisation des pensions pour les porter a minima au SMIC net pour une carrière complète – avec bien entendu une indexation sur le même SMIC.

Elles s'inquiètent également de l'évolution de l'ASPA (Allocation de Solidarité aux personnes âgées – l'ancien « minimum vieillesse ») qui demeure inférieure de 20 % au seuil de pauvreté. Il faut non seulement la ramener au minimum à ce seuil, mais également relever le seuil du patrimoine assujetti au recours sur succession, car trop de bénéficiaires potentiels y renoncent par crainte de pénaliser leurs enfants.

RETRAITÉS CERTES. MAIS TOUJOURS ÉLECTEURS...

On le voit, la problématique du pouvoir d'achat des retraités prend un visage nouveau. Les pouvoirs publics auraient tort de s'en désintéresser et pas seulement parce que les retraités votent plus que la moyenne des Français.

Henri Bonetti



EMAILOMMEMENT

LE MIRAGE DE L'HYBRIDE!

À en croire les publicités dithyrambiques sur les véhicules hybrides, comment ignorer plus longtemps ces modèles réunissant le meilleur des deux mondes : thermique et électrique ? Faut-il souscrire à ces arguments ?

De longue date maintenant, les véhicules thermiques et particulièrement ceux disposant d'une motorisation diesel, sont voués aux gémonies. On nous présente la motorisation électrique comme seule alternative mais des obstacles freinent son développement, à commencer par le prix des véhicules, leur autonomie (même si celle-ci progresse) et le temps de recharge nécessaire pour recouvrer ladite autonomie. En outre, les laudateurs de l'électrique, imitant ceux du nucléaire, passent bien sûr sous silence l'incapacité dans laquelle se trouve notre outil industriel à traiter les déchets, dans le cas présent les batteries en fin de vie...

EURÉKA!

Les industriels de l'automobile branchés, si j'ose dire, de longue date sur le thermique ont rapidement identifié le danger présenté par le véhicule électrique qui menace leurs chaines de montage - lesquelles ne sont pas encore prêtes à l'électrification - et jusqu'à leur modèle économique. Comme l'assemblage d'un véhicule électrique nécessite beaucoup moins de pièces qu'un véhicule thermique, il faut également moins de main d'œuvre. Par exemple, le moteur électrique comporte moins de 50 pièces quand il y en a plus de 250 dans un moteur thermique, sans compter les équipements périphériques (alternateur, démarreur, etc.), les fluides et tout ce qui touche à la trans-

Pour rentabiliser leurs recherches, leurs investissements et se donner un peu de délai avant leur conversion à l'électrique, ces mêmes industriels ont eu une idée de génie : le véhicule hybride!



C'EST QUOI UN VÉHICULE HYBRIDE ?

Nul n'ignore désormais qu'il s'agit d'un véhicule disposant d'un groupe motopropulseur thermique (essence ou diesel) auquel on ajoute moteur électrique (plusieurs dans certains cas) et batteries. Déjà, et par construction même, le véhicule hybride présente un bilan carbone plus mauvais que le véhicule thermique correspondant, puisqu'il reçoit des composants supplémentaires. En outre, ce supplément se paye tant en prix d'achat qu'en poids et donc en surcoût d'utilisation. Mais passons outre ces détails.

Il existe deux catégories d'hybrides : les « simples » et les rechargeables.

Les premiers ne nécessitent pas d'être branchés à une prise de courant. Leur batterie, de capacité modeste (1,3 kWh), se recharge rapidement par la récupération de l'énergie cinétique lors des phases de décélération ou freinage. Contrepartie de cette légèreté, leur autonomie en mode « zéro émission » est pour le moins limitée : environ 5 km ! Les seconds nécessitent un rechargement à une prise électrique, ce qui peut prendre de quelques dizaines de minutes à plusieurs heures, selon qu'il s'agisse d'une borne de charge rapide ou d'une prise électrique standard. Leurs batteries de capacité plus substantielle (10 kWh) alimentent un ou plusieurs moteurs offrant des performances et une autonomie plus élevées (jusqu'à 50 km). Ces modèles souffrent d'une surcharge pondérale ainsi que d'un surcoût plus important que les hybrides « simples » par rapport au thermique.

Ainsi l'hybride ne serait pas la solution universelle et idéale qu'on voudrait bien nous vendre ?

MIROIR AUX ALOUETTES OU VRAIE SOLUTION?

Succomber aux arguments de la pub peut conduire à certaines déconvenues si toutefois on prend la peine de faire le bilan de son utilisation. Au prétexte de protection de l'environnement, faut-il opter pour un véhicule hybride qui présente un bilan carbone plus défavorable que son équivalent thermique ? Et si l'on opte en faveur d'un tel véhicule est-on sûr que ce sera pour les bonnes raisons et pour quelle utilisation ? 5 ou 50 km en zéro émission ? Et le reste en thermique en surconsommant du fait du surpoids (plusieurs centaines de kilos embarqués et alors inutiles), ou d'une conduite plus heurtée (si l'on cède à la tentation de récupérer de l'énergie cinétique) ? Peut-on régulièrement recharger?

À une prise standard (durée de la charge) ou à une borne de charge rapide (rareté, disponibilité) ? Au travail (partage de l'installation avec les collègues) comme au domicile (sur le parking de l'immeuble c'est plutôt galère) ?

Si nul ne conteste la nécessité de « décarboner » notre mode de vie et donc nos modes de transport, nous devons nous garder des solutions présentées comme miraculeuses par les « marchands » sur un secteur où les ventes présentent des perspectives alléchantes (645 hybrides rechargeables vendues en 2012 et 141 012 en 2021).

Bernard Charrier



ANTICIPER AUJOURD'HUI POUR FAIRE FACE DEMAIN!

S'îl est communément admis, en matière de gouvernance d'entreprise, que « diriger c'est prévoir », nous pouvons transposer ce précepte aux relations sociales en affirmant « Innover c'est prévoir ! »

La transition environnementale s'impose à tous les acteurs de la vie sociale, pouvoirs publics comme secteur privé, et assurément à tous les individus. L'impact de la hausse des carburants pétroliers prend corps dans l'évolution de notre consommation énergétique. Preuve s'il en est, la hausse de la demande de ressources énergétiques électriques et les ventes record de Tesla.

TRÈS CHÈRE ÉNERGIE

Le coût des énergies fossiles (pétrole, gaz, charbon) augmente dangereusement du fait de la hausse de la demande mondiale, alors que leur empreinte environnementale, leur mauvaise presse et leur raréfaction les condamnent. Tous les salariés devront donc faire évoluer leur consommation au risque de voir leur budget exploser. Si l'ajustement

des rémunérations peut compenser temporairement, il ne répondra que partiellement à l'augmentation exponentielle des factures.

PLAN ÉPARGNE... ENVIRONNEMENTAL

Une fois la problématique posée, il convient d'ouvrir des pistes de résolution. C'est dans ce cadre que le savoir-faire du Syndicat Unifié-Unsa prend tout son sens: « innovant et responsable ».

Si les entreprises ont inscrit dans leur plan stratégique l'accompagnement de leurs clients dans cette transition, il semble tout naturel que cet engagement se concrétise également par des actes à destination de leurs salariés... de tous leurs salariés! L'achat d'un véhicule plus propre, l'acquisition ou la location d'un logement écorespon-

sable et moins énergivore ou encore les travaux d'isolation thermique ne sont pas accessibles à toutes les bourses. Pour éviter une fracture entre « ceux qui peuvent » et « ceux qui subissent », à l'instar du Plan d'épargne logement (PEL) ou autre Plan d'épargne entreprise (PEE), il est indispensable d'anticiper aujourd'hui les inévitables investissements de demain. La création d'un support d'épargne dédié, doté d'un mécanisme d'abondement par l'employeur, s'inscrit dans cette logique et répond à cette ambition.

LA LOGIQUE L'IMPOSE

Ce nouvel outil, cohérent avec la « punchline » du moment, aurait l'ambition de « vous être utile ».

En phase avec l'histoire de notre enseigne, laquelle a toujours accompagné les grands projets de la Nation, il offrirait des opportunités à ceux qui appréhendent avec angoisse l'impact des évolutions environnementales sur leur futur quotidien. Mais le succès d'un tel dispositif sera conditionné à l'engagement des dirigeants et l'investissement des entreprises.

Déjà, ce type de projet novateur fait florès. Ici ou là, quelques décideurs au sein du groupe sont séduits par l'idée et voient parfaitement tout le sens à donner à cet accompagnement financier. Qu'en est-il dans nos Caisses d'épargne?

Philippe Cazeau



LES FOSSOYEURS

Dès sa sortie, Les fossoyeurs de Victor Castanet a fait sensation. L'auteur, en bon journaliste connaissant bien ses confrères, a démarré sur du spectaculaire. Mais il ne faut pas résumer son enquête à cela...

Tout le monde connaît donc désormais la situation de l'Ehpad de Neuilly sur Seine, ses tarifs s'échelonnant entre 6 500 et 12 000 euros par mois, l'odeur d'urine dans les unités protégées, les couches pour les « vieux » incontinents limitées à deux par jour, les biscottes au petit déjeuner contingentées, l'escarre non soignée de l'écrivain Françoise Dorin, etc.

DERRIÈRE L'ARBRE, LA FORÊT...

Mais ce livre va beaucoup plus loin dans la dénonciation du véritable scandale d'État que constitue l'affectation au secteur privé de plus de 20 % des Ehpad en France. A travers l'exemple de la société Orpéa, leader dans le domaine, l'auteur décrit les arcanes d'un système où tout est organisé pour que le profit maximum soit tiré d'une activité qu'on s'imaginait naïvement relever du social. Comme dit le cost-killer du groupe, un dénommé Brdenk : « J'ai débuté ma carrière chez Go Sport, gérer des personnes âgées c'est comme vendre des baskets ».

Parmi mille détails relevons quelques exemples. La gestion du personnel d'abord. Les salariés sont essentiellement des vacataires gérés non pas par le directeur d'établissement mais par la direction générale, laquelle on s'en souvient, n'a qu'un objectif (Brdenk encore: « Faut que ça crache! »). La gestion se fait donc à très court terme, à coup d'emplois précaires. Le système est basé sur un reporting obsessionnel, la pression exercée pour que le TO (le taux d'occupation) soit en permanence le plus proche possible de 100 % et dans lequel la variable d'ajustement est le personnel. Si le TO n'est pas au moins de 95 %, on refuse les embauches de soignants, de psychologues, de psychomotriciens etc. Ainsi, ce qui détermine le service, ce ne sont pas les besoins des résidents mais l'adéquation avec le plus haut rendement possible.

MARGE ARRIÈRE OU RÉTRO-COMMISSION?

Les achats sont totalement centralisés (dans une « bible » dont il est hors de question de sortir) et les négociations avec les fournisseurs obligent ces derniers à faire baisser la qualité des produits (l'auteur démontre par exemple que c'est la cause des pénuries de couches). Mais cela permet aussi de véritablement détourner de l'argent public. Car on s'en doute, les Ehpad c'est beaucoup d'argent des conseils départementaux ou de l'assurance maladie. La technique est simple. On négocie avec les fournisseurs une remise par exemple de 10 % mais on paie le prix prévu (100) car c'est ce prix qui sert de base à l'intervention des fonds publics, puis on récupère pour le profit d'Orpéa les 10 % sous forme de rétro-commissions. On dit 10 % pour l'exemple, mais en ce qui concerne Hartmann, le fournisseur de couches, c'est allé jusqu'à 28 %. À noter que ce système illégal de rétro-commission, s'il

est immoral, se pare de légalité quand on le baptise marge arrière, d'autant que l'entreprise le déguise en prestation de services. Nous ne pouvons donner ici qu'un aperçu très sommaire des dizaines d'informations précises que donne Victor Castanet et devant lesquelles les politiques ne peuvent désormais plus fermer les yeux.

CERTAINS S'EN TIRENT BIEN

Suite à la parution du livre, Orpéa s'est effondrée en bourse, mais tranquillisez-vous les dirigeants n'ont pas trop souffert. Le DG (révoqué, malgré tout, mais si bien informé que la question du « délit d'initié » peut légitimement se poser) a vendu ses actions au bon moment, récupérant 600 000 euros de plus-value et le psychopathe Brdenk est parti avec 2,5 millions de prime. Tout va donc pour le mieux dans le meilleur des mondes capitalistes.

Henri Bonetti

VICTOR CASTANET

LES FOSSOYEURS

RÉVÉLATIONS SUR LE SYSTÈME Qui maltraite nos aînés

fayard

LES FOSSOYEURS

Victor Castanet Ed. Fayard 400 p **22,90 €**

HISTOIRE D'EN RIRE

LES VACANCES: UNE AFFAIRE DE PROS!

L'été s'annonce et avec lui la douce oisiveté permettant de « reconstituer les forces de travail », comme il est convenu de nommer la mission affectée aux congés payés. Cette période, propice au repos, a préalablement occupé nombre de personnes et dans des domaines très divers. Jugez-en plutôt...

Des chercheurs allemands ont planché sur les vacances de leurs compatriotes. Misant sur le fait que les adeptes de la chaise longue, du polar et du maillot de bain, ne sauraient se passer du minimum d'activité physique préconisée par la faculté, ils ont identifié le couple d'accessoires indispensables à cette frénésie estivale d'exercice : la bière et le frisbee. Aucun des deux ne pouvant remplacer l'autre.

MOBILISATION DES CHERCHEURS

Ces chercheurs de l'Institut Helmholtz de physique des rayonnements et de physique nucléaire, rejoints par ceux de l'Institut d'astronomie de l'Université de Bonn, sont arrivés à des conclusions sans appel : un sous-bock de bière en carton, même entre les mains d'un lanceur aguerri, ne saurait remplacer un frisbee!

Pour en arriver à cette étonnante révélation, les chercheurs ont construit un lanceur de sous-bocks de bière et pratiqué une longue série d'expériences destinées à étudier l'aérodynamisme de ces petits disques en carton (10 cm de diamètre), comme l'explique la journaliste Céline Deluzarche dans les colonnes de « Futura Sciences décalées ». De fait, le sous-bock de bière subit un retournement le rendant inutilisable comme frisbee, écrit-elle, encore sous l'emprise de l'émotion.

PUBLICATION DE CES TRAVAUX ESSENTIELS

« On pourrait s'attendre à ce que le sous-bock de bière vole de la même manière qu'un frisbee, c'est-à-dire avec un moment angulaire pointant vers le haut ou vers le bas stabilisant le disque », écrivent les chercheurs dans leur étude publiée dans The European Physical Journal Plus. « Malheureusement, compte tenu de la masse relativement faible du carton, le sous-bock est soumis à des rotations chaotiques autour des deux axes du disque ». De plus, contrairement au frisbee qui a des bords arrondis et un centre de gravité proche de son centre -- ce qui empêche son retournement intempestif --, le sous-bock de bière subit une modification de sa portance, non pas au centre du disque, mais légèrement décalée par rapport au bord avant. « Cela induit un retournement le rendant inutilisable comme frisbee », attestent les auteurs. La tuile!

MOINS DE 0,5 SECONDE DE STABILITÉ

Les chercheurs ont confirmé le résultat de leurs équations théoriques avec leur appareil à lancer les sous-bocks: quelles que soient les conditions de lancer, le sous-bock finit toujours par s'incliner par rapport à son axe de rotation vertical. Ainsi freiné, il retombe rapidement au sol quand, désemparé, il ne tourbillonne dans tous les sens, en se couvrant de ridicule.

Pour bien vérifier la spécificité de ce résultat, et tenter de sauver l'honneur des sous-bocks, une étude comparée a été menée. Peine perdue : si le sous-bock maintient sa stabilité pendant 0,45 seconde après son lancement, le CD s'en sort fichtrement mieux avec à 0,8 seconde ! Quant au frisbee, dont c'est quand même le cœur de métier, il peut aller jusqu'à 16 secondes, performance pouvant varier selon la dextérité du lanceur. Toutefois, le meilleur lanceur de frisbee ne brillera guère avec le sous-bock de bière... mais le titre est en jeu!

Bernard Charrier





organe d'expression syndicale emblématique du



Dans chaque numéro, retrouvez :

- l'Edito du Secrétaire général,
- Un dossier de fond sur notre environnement professionnel,
- Des échos du groupe qui parlent de vous, vos succès, vos indignations, vos révoltes,
- Des articles société, justice, environnement,
- 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 & lls ont osé,
- Une pincée d'histoire, un conseil de lecture, etc.



Avec votre Smartphone flashez ce QR Code!

SOUTIEN ACTION HUMANITAIRE





LE TRAIT D'UNION - Le Journal du Syndicat Unifié-Unsa - Numéro 139 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 Freepik; Peten; Pouch - Maquette: NEFTIS - Imprimeur: Bialec

Dépôt légal : $1^{\text{ème}}$ trimestre 2022 – 6000 exemplaires - Commission paritaire N°358 D 73 ISSN 2555-1671

www.syndicat-unifie.net