

N° 141

LE TRAIT D'UNION

LE SYNDICAT UNIFIÉ AGIT POUR CONSTRUIRE !

DOSSIER

MONDE DU TRAVAIL
LA GRANDE
ÉMANCIPATION ?



SOMMAIRE

ÉDITO .3

DOSSIER

• MONDE DU TRAVAIL
LA GRANDE ÉMANCIPATION ? .4.5

COUP DE GUEULE .6.7

INTERPRO .7.26

ÉCHOS DU GROUPE

• IL PLEUT À NOUVEAU...
• PAS QUESTION QU'ILS SE FASSENT LA BELLE !
• DÉCLARATION ARBITRAIRE D'ÉTAT DE
« PERSONNE VULNÉRABLE »
• LES « INUTILES »
• LE CAPITAINE ABANDONNE LE NAVIRE AVANT LA TEMPÊTE
• LE CLIENT ÉCONDUIT MET LE FEU À L'AGENCE
• MANAGER ÉGALEMENT LA HAUSSE DES PRIX
• LA RENTRÉE DES PINGRES...
.8.9.10.12.13.14

COIN DU CADRE .13

VIE DES SECTIONS .15.16.17

SOCIÉTÉ

• L'EMPIRE DU SOLEIL LEVANT... LE COUDE !
• QUAND LA VITESSE DICTE NOS TEXTES
• LE KARTING OU LES RATS ?
.17.18.19

RETRAITÉS .20

ENVIRONNEMENT .21.22

ILS ONT OSÉ .23

LU POUR VOUS .24

HISTOIRE D'EN RIRE .25

COPINAGE .27



Flashez
ADHÉREZ



LE + ADHÉRENT

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

ÉDITO

L'ENTREPRISE ET LE POUVOIR D'ACHAT

Même si prédire l'avenir est toujours incertain, la forte accélération de la hausse des prix, notamment sur les produits de première nécessité, ne devrait pas se stabiliser avant plusieurs mois, voire plusieurs années...

Avant même les conséquences de la situation post Covid et de la guerre en Ukraine, des facteurs structurels comme la colossale inflation de la masse monétaire avaient initié les premières tensions sur les prix. Ce constat posé, la réponse à apporter demeure cruciale.

RUISSELLEMENT : L'ARLÉSIENNE...

La France, fidèle à sa tradition de dépenses publiques (59,2 % du PIB) et de déficit qui file depuis cinquante ans, s'efforce d'atténuer les effets de cette hausse des prix par une redistribution plus juste, et par un bouclier tarifaire. Le creusement d'une dette désormais abyssale (très bientôt 3000 Milliards d'€) est certain, en revanche les effets de la redistribution demeurent douteux, tant le fléchage vers ceux qui en ont le plus besoin reste pour le moins approximatif. La juste rémunération du travail reste la meilleure solution pour répondre à la problématique de l'inflation et l'entreprise, publique ou privée, le lieu privilégié pour mettre en œuvre les mesures les mieux adaptées. Pour ne pas éluder le risque de la spirale

inflationniste « prix-salaires », deux éléments d'analyse sont à mettre en avant :

- Sous prétexte de ne pas alimenter l'inflation, il n'est ni humainement, ni raisonnablement envisageable, dans un pays riche, d'affamer les plus pauvres et de laisser les classes moyennes glisser vers la pauvreté.
- Les entreprises qui font des bénéfices ne sont nullement tenues de répercuter mécaniquement la hausse des salaires sur les prix finaux. Plus elles font de bénéfice moins cette répercussion se justifie.

COMBATTRE LA DÉSESPOIRANCE : LE DEVOIR DES ENTREPRISES !

Les résultats des banques françaises en général, et des Caisses d'Épargne en particulier, placent sans conteste nos entreprises dans la catégorie de celles qui peuvent mieux payer leurs collaborateurs sans augmenter systématiquement les prix des services payés par leurs clients. Confrontées à une inflation inédite depuis 40 ans, les entreprises qui le peuvent, et notamment les nôtres, ont le devoir de compenser au mieux les effets



de la hausse des prix sur leurs salariés avec une attention particulière pour les rémunérations les plus modestes.

Rémunérer le travail c'est aussi le valoriser à l'heure de « la Grande démission » et plus largement d'un niveau de turnover qui impacte lourdement le fonctionnement des entreprises.

Au cours des « trente glorieuses », l'espoir d'un travail émancipateur, formateur et facteur d'épanouissement personnel, fut permis. Les désormais « cinquante piteuses » et plus encore les 15 ans depuis la crise financière de 2008 ont sonné le glas de ces folles espérances, tout au moins dans les entreprises de la « vieille économie ».

Avec des employeurs compétents, audacieux et innovants, la banque pourrait s'imposer comme un acteur de la « nouvelle économie », aussi bien dans son organisation du travail que dans son modèle social. Les salariés et leurs représentants sont prêts depuis longtemps. S'agissant des employeurs la question reste douloureusement posée mais conserver l'espoir est aussi un moyen de continuer à vivre.

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



LA GRANDE ÉMANCIPATION ?

Que le Covid ait bouleversé le monde du travail, c'est incontestable : ce qui n'a pas changé, en revanche, c'est cette manie qu'on nous impose de désigner par des mots anglo-saxons des phénomènes qui ne concernent pas que le monde anglo-saxon. Il pourrait donc être question ici de *Great Resignation*, de *Big Quit*, voire de *Quietquitting*, mais nous nous débarrasserons immédiatement de ces barbarismes en parlant de *Grande démission* et de *Démission silencieuse*.

Le Covid n'a pas seulement changé notre relation à la maladie et à la mort. Il a également comme extirpé d'une aliénation collective des millions de travailleurs embourbés dans un labeur quotidien avec lequel ils n'arrivaient pas à prendre du recul. Ils ont eu soudain l'opportunité de se poser des questions pertinentes sur le sens de leur métier, sur la manière dont ils l'exercent, sur l'organisation d'entreprises depuis trop longtemps centrées sur le seul profit des actionnaires.

« Le Covid a comme extirpé des millions de travailleurs d'une aliénation collective »

On connaît les éléments qui ont participé à cette prise de conscience. D'abord, la mise en place, suite aux différents confinements, de mécanismes de chômage partiel partout en Europe. Aux États-Unis, des « aides exceptionnelles » jouaient un peu le même rôle. Ces mécanismes ont tout spécialement modifié l'état d'esprit des salariés travaillant dans des milieux en tension (parmi lesquels les serveurs, les cuisiniers et plus généralement les travailleurs de la restauration et de l'hôtellerie, les saisonniers, les emplois touristiques, les infirmiers et plus généralement les métiers liés à l'hôpital, etc.). Ils se sont rendu compte, par contraste en quelque sorte, des conditions indignes dans lesquelles ils travaillaient. Elles se caractérisaient non seulement par des bas salaires, mais également par des horaires élastiques, de trop grandes plages d'inactivité entre deux services, des sous-effectifs, des hiérarchies tatillonnes, des heures supplémentaires non payées, etc.¹

Le second phénomène qui a dessillé bien des employés est bien entendu le télétravail. Cela a concerné plus

particulièrement les travailleurs du tertiaire et plus généralement les cadres. Là aussi bien des idées reçues (ou des idées imposées) sont tombées : on pouvait donc travailler en évitant le stress des déplacements délirants dans les grandes agglomérations, on pouvait mieux équilibrer vie privée et vie professionnelle, on pouvait se passer de la présence quotidienne d'une certaine hiérarchie intermédiaire trop centrée sur la surveillance, on pouvait travailler en réfléchissant au sens de ce que l'on faisait. Ajoutez à cela qu'un peu partout le chômage est en recul et que sans doute un certain rapport de force s'est inversé et l'on a là les ingrédients pour de forts bouleversements.

Le premier d'entre eux est ce que l'on a appelé (en bon français, donc) la *Grande démission*. Le phénomène est particulièrement marqué aux États-Unis : en 2021 trente-huit millions de salariés américains ont quitté leur emploi, en 2022 les choses risquent de s'accélérer car sur le premier semestre on est à une moyenne de 4 millions par mois. Pour des raisons sans doute liées à une moindre fluidité du marché du travail, les choses sont moins spectaculaires en France, mais avec en moyenne 500 000 fins volontaires de contrats de travail (CDI) par trimestre, des records antérieurs à 2008 sont égalés : le phénomène existe donc aussi chez nous.

« Reconsidérer son rapport au travail fait souvent émerger des solutions étonnantes »

Il se manifeste de manière différente selon les métiers. Pour les métiers « du bas de l'échelle » (cela dit sans mépris) on voit l'incroyable difficulté qu'ont désormais les restaurants, les hôtels – en particulier dans les sites très touristiques – ou bien le secteur de la santé, pour

remplacer tous les départs. Cela a des conséquences parfois bénéfiques, parfois moins. Ainsi, restaurateurs et hôteliers ne parviennent désormais à « fidéliser » des salariés qu'en accédant à des revendications qu'ils traitaient avec dédain avant le Covid : payer les heures supplémentaires, mieux aménager les horaires, revoir les salaires, dans les stations touristiques se préoccuper du logement des saisonniers etc. Malheureusement, dans le secteur de la santé, cela a conduit à la dégradation de l'accueil dans les services d'urgence, parfois à leur fermeture pour la première fois depuis que ces services existent.

À l'autre bout du spectre, de jeunes cadres qui pourraient aspirer à des jobs bien payés dans la finance, le conseil ou la gestion, rechignent à rejoindre un système dont la longue parenthèse de la pandémie leur a permis de mesurer les limites. À ce sujet il ne faut pas sous-estimer, même s'il est encore marginal, le mouvement inauguré à l'École Nationale d'Agronomie (et répliqué dans d'autres grandes écoles) de refus collectif des belles carrières traditionnelles promises car considérées comme dénuées de sens et/ou indifférentes à la transition écologique.

L'autre phénomène marquant est ce qu'on aurait appelé jadis « la grève du zèle » et que nous appellerons aujourd'hui la *Démission Silencieuse*. Il s'agit en quelque sorte d'en faire le strict minimum. Comme toujours dans nos temps modernes le phénomène a été magnifié sur les réseaux sociaux, particulièrement sur tiktok (90 millions de vues sous le nom de #quietquitting). De tels comportements constituent une réponse instinctive à une certaine forme de brutalité des rapports sociaux dans les entreprises, au refus obstiné de mettre à disposition des équipes de travail les moyens dont elles ont besoin pour atteindre les objectifs qu'on leur impose. Après quoi, on peut les analyser de deux manières.

¹ Pour les travailleurs de la santé, ce décalage a été d'autant plus puissant qu'on les a chaque soir applaudis pour le caractère essentiel de leur activité.

« Contrer la brutalité des rapports sociaux par une action collective, ni instinctive, ni individuelle ».

On peut considérer que dans un pays comme le nôtre, qui dispose encore d'un code du travail fourni et protecteur, en faire le moins possible c'est faire encore plus travailler les autres. Ceux à qui une conscience professionnelle, peut-être condamnable mais réelle, interdit de se couler dans ces pratiques. Ceux surtout qui n'ont pas le choix : les CDD, les intérimaires, les travailleurs précaires, qui ne bénéficient pas de la protection précieuse du CDI et qui ne peuvent pas faire autre chose que s'exécuter. Mais on peut aussi estimer qu'il y a une réelle légitimité à ne faire que ce qui est prévu dans sa fiche d'emploi et uniquement ce qui y est prévu, et cela uniquement durant les horaires de travail préétablis. Ce n'est après tout qu'un strict respect du contrat de travail. Quoi qu'il en soit, qu'on approuve ou qu'on désapprouve

ces comportements, on peut certainement se rejoindre sur l'idée que la bonne solution réside dans un combat commun pour un changement profond des comportements patronaux. Ainsi, que toutes ces manifestations soient compréhensibles ou contestables, elles constituent les symptômes d'un grand changement dans la relation avec le travail et avec l'entreprise. Le patronat français devra en tenir compte. Plus que les revendications de la société ou les demandes des politiques, c'est donc la réalité des rapports marchands qui l'obligeront à évoluer. Espérons qu'il saura le faire avec intelligence. Quant aux travailleurs eux même, si l'on peut comprendre le nomadisme entre les entreprises (en particulier s'il obéit à des considérations éthiques et/ou écologiques) ils doivent plus que jamais s'éveiller à cette idée que le meilleur moyen de faire évoluer le monde du travail ne réside pas dans des comportements individualistes mais dans des combats collectifs, en particulier via le syndicalisme qui doit retrouver partout de la vigueur.

Louis Martin



ET DANS LES CAISSES D'ÉPARGNE ?

Nous le disons depuis longtemps, et le Covid n'a fait qu'accroître les choses, nos entreprises sont particulièrement concernées par ces phénomènes.

Tous les ingrédients en effet sont réunis pour une *Grande Démission des Écureuils* : des salaires en baisse constante, un travail de plus en plus dénué de sens, réduit au seul objectif, obsessionnel, de faire diminuer le coefficient d'exploitation. Ajoutons à cela l'inefficacité à récompenser l'engagement, en particulier collectif, l'incapacité à proposer un projet qui nous rattache à notre histoire et nous démarque des autres banques.

TROIS PETITS TOURS ET PUIS S'EN VONT

Il ne faut donc pas s'étonner de voir de jeunes gens faire un petit tour de quelques années chez nous, voire de quelques mois, le temps d'être formés, puis partir à la concurrence. Comme

nous l'avons relevé dans nos derniers numéros, le phénomène ne se réduit d'ailleurs plus désormais aux seuls « jeunes gens », il touche également des collègues qui ont 15, 20 ans d'ancienneté. Il peut d'autant moins être nié que nous avons un outil pour le mesurer : à la CGP, qui gère une partie des retraites et où chaque salarié adhère pour la retraite supplémentaire et pour les prestations de prévoyance, il y a désormais autant de radiés (démissionnaires) que d'actifs et de retraités.

Partout dans nos entreprises, des mesures dérisoires sont mises en place pour inverser les courbes : on encourage en particulier les collègues à *parrainer* de nouveaux salariés, les parrains sont récompensés : 1 000 euros ici, 1 200 euros là. Mais cela

ne ralentit pas le mouvement. Pour ne prendre qu'un seul exemple : à la CE Côte d'Azur, en 2021, 700 départs pour 450 recrutements. Et c'est à peu près la même chose partout.

L'ESSENTIEL EST AILLEURS

Pour inverser la tendance il faudrait se livrer à une véritable révolution Copernicienne : redonner du sens au travail, mettre un coup de frein au *reporting* permanent, en finir avec le *greenwashing*, revoir les organisations hiérarchiques, augmenter les salaires et revenir à une distribution plus collective etc. Pas sûr que nos dirigeants actuels soient capables de comprendre, de décider et de conduire de tels changements.

PÉCHÉS DE JEUNESSE ?

Une partie du patronat (malheureusement pas le nôtre) prend enfin conscience qu'il n'est plus possible de continuer comme avant. Le Centre des jeunes dirigeants (CJD) se préoccupe sérieusement de tenter de répondre à la quête de sens grandissante des salariés. Des affirmations comme, « *il faut étendre*

le télétravail et la semaine de quatre jours », « *Nous pensons que le partage de la valeur ne doit pas être uniquement conditionné à l'atteinte d'objectifs économiques... Nous proposons de l'étendre à des critères de performance extra-financière, liés aux engagements sociaux et environnementaux pris par l'entreprise*

et mis en œuvre par les salariés », « *Il faut rendre l'entreprise désirable* » détonnent par rapport au vieux discours du Medef.

Souhaitons que ces jeunes dirigeants deviennent les vieux dirigeants de demain... sans abandonner leurs ambitions de jeunesse.

QUAND LES TRAVAILLEURS SE SENTENT CONCERNÉS

La *Grande démission* concerne un groupe de pays hétérogène du point de vue de la régulation du marché du travail. On y trouve des pays ultra-libéraux, où le Code du travail tient sur une feuille de papier A4 (États-Unis) et des pays mieux régulés (France, Italie). Elle concerne peu, en revanche, des pays comme l'Allemagne, l'Autriche et les pays scandinaves. Pourquoi ? La seule

explication est qu'il s'agit de pays où la gouvernance des entreprises obéit aux règles de la « codétermination ». Une partie, souvent la moitié, des membres des conseils d'administration sont des représentants des salariés. Souvent aussi cette représentation des salariés est doublée par des Conseils d'établissement (parfois portant un autre nom) qui définissent les règles

d'organisation du travail entre les salariés et la direction, qui participent aux choix stratégiques de production, qui ont leur mot à dire sur les conditions de travail. Cela donne bien entendu un meilleur attachement à l'entreprise et explique aussi bien la réussite économique d'un pays comme l'Allemagne que sa résistance à la débandade actuelle sur les marchés du travail.

COUP DE GUEULE

ABRACADABRA : SOIS UNE ENTREPRISE DÉSIRABLE, JE LE VEUX !

Pour attirer les talents et surtout les retenir, les patrons de Caisse d'épargne demandent à leurs services RH d'explorer plein de solutions. Et ils s'y emploient avec énergie, mais les dés sont pipés...

Il y a les petites annonces traditionnelles publiées dans les périodiques, puis celles qui fleurissent sur le site internet de l'entreprise, les réseaux sociaux, et même le *job dating* à l'occasion d'un salon. Bref, on essaye tout, y compris la sollicitation des salariés retraités dont les petits enfants côtoient sans doute des jeunes, qui aimeraient bien faire une carrière dans le monde merveilleux de la banque. Les salariés en activité eux-mêmes ne sont pas oubliés puisqu'on tente de les transformer en « sergents recruteurs », avec une prime associée à chaque embauche confirmée. Mais lorsque le supposé prescripteur, qu'on espère ainsi instrumentaliser, est lui-même en souffrance dans son entreprise, comment peut-il être efficace ?

L'ATOUT VALEURS !

Alors on communique sur les valeurs d'origine de l'institution, mais comme elles ont été supplantées de longue

date par les mantras de la banque commerciale et du profit à tout prix, cela tombe un peu à plat. Qu'à cela ne tienne, on va communiquer sur des tendances plus modernes. Las, le discours sur la Responsabilité sociétale de l'entreprise (RSE) ne résiste pas à l'évidence du *Greenwashing*, car décarboner une partie de sa flotte automobile ne transforme pas illico en entreprise vertueuse. Implanter un babyfoot en salle de repos n'est pas plus efficace en la matière, d'autant que rien de notable et de tangible n'existe, notamment pour ce qui concerne le respect dans lequel on tiendrait ses salariés.

DES MOTS CHOISIS MAIS DES ACTES MOISIS !

Et d'enfourcher hardiment la QVT (qualité de vie au travail) mais sans rencontrer plus de succès tant les conditions de travail sont dégradées et les équipes dépeuplées. Comment parler de QVT lorsque les risques psychosociaux sont une

réalité quotidienne, les exigences sans cohérence avec les moyens mis à disposition, et les attentes surdimensionnées ? Antidépresseurs et anxiolytiques en bandoulière, l'écureuil moyen louvoie pour ne pas être happé par le burnout qui le menace.



On le harcèle sur son niveau de production en exigeant chaque fois plus que la dernière, mais on oublie tout simplement que la performance n'a jamais été un objectif pour une hiérarchie clairvoyante : c'est au contraire une conséquence naturelle. Conséquence d'un mélange équilibré de bien être dans son métier, de collaborations bien comprises et d'interactions savamment dosées. Et, si le sentiment d'utilité s'impose comme une évidence, alors la question du sens du travail ne se pose plus tant l'envie de faire et de bien

faire est irrépessible. Et si les mots ont un sens, pourquoi s'entêter à parler de Ressources humaines alors que ce sont de vraies Richesses humaines dont il est question ici... et que l'on saccage ? À chacun de s'interroger sur le signifiant...

IL FAUDRA IMPOSER LE CHANGEMENT !

Bref, attirer les talents dans ce maelstrom relève de l'exploit, les y garder est utopique d'autant que le monde du travail est en proie à de

lourdes interrogations : quelle utilité à mon emploi pour la collectivité, quel sens puis-je y trouver, suis-je fier de ce que je fais, et tous ces efforts pourquoi ? La pandémie a brutalement invité chacun à repenser sa relation au travail et, sauf à changer de logiciel en s'employant à considérer les salariés comme l'essence même de la richesse de l'entreprise et en les traitant en conséquence, l'hémorragie n'est pas près d'être jugulée dans les Caisses d'épargne.

Bernard Charrier

INTERPRO

DÉFENSE DU POUVOIR D'ACHAT ET LES SALAIRES ?

L'amélioration du pouvoir d'achat ne peut s'exonérer d'une revalorisation des salaires.

Le retour de l'inflation et la flambée du coût de l'énergie mettent la question du pouvoir d'achat à la une des préoccupations sociales. Il s'avère que, globalement, le gouvernement et ses soutiens entendent traiter cette question en occultant un point essentiel, celui des salaires. Plus aberrant encore, la politique d'aides ponctuelles préconisées, primes et autres exonérations, fragilise les dispositifs de protection existant (Sécurité sociale, Assedic...), dispositifs par ailleurs sollicités pour apporter des réponses en termes de pouvoir d'achat.

BRICOLAGES À TOUS LES ÉTAGES

Ce paquet comprend donc quelques « boucliers » et diverses mesures dont la PPV (prime de partage de la valeur, ex-prime « Macron ») et autres aménagements dérogatoires sur les heures supplémentaires, RTT...

On peut certes considérer que ces dispositions ont le mérite d'exister et saluer la chose d'un « c'est mieux que rien », mais l'analyse serait un peu courte !

Ces mesures sont-elles justes ? Sont-elles adaptées ? Est-il possible de mieux faire ?

Sur le caractère équitable, la ristourne provisoire de 30 centimes/litre concédée par l'État est à mettre en parallèle avec les superprofits, eux définitivement engrangés, par les compagnies pétrolières du fait de l'augmentation du coût des énergies.

Pour ce qui est des quelques revalorisations de prestations, le compte n'y est pas. Ainsi, la revalorisation des retraites de base de 4 % au 1er juillet est en deçà de l'inflation annuelle (autour de 6 %). En fait cette revalorisation ne fait que

régler, peu ou prou, le retard accumulé depuis une dizaine d'années. Le même schéma vaut pour l'APL. Son évolution de 3,5 % intervient après des années d'économies sur cette allocation, chiffrées à 10 milliards d'euros par la Fondation Abbé Pierre.

C'EST JOLI DE LOIN !

En ce qui concerne les rémunérations, la fameuse prime de partage de la valeur (PPV) dont le gouvernement annonce le triplement (de 1 000 à 3 000 €, jusqu'à 6 000 € si accord d'intéressement) est séduisante... vue d'avion ! À y regarder de plus près on constate que les 3 000 € ou 6 000 € sont, pour la grande majorité des salariés, un véritable leurre. Tout d'abord la somme annoncée représente un plafond permettant l'exonération des charges sociales et son versement n'a aucun caractère obligatoire pour l'employeur. En 2021 quinze millions de salariés (sur vingt-sept millions) ont touché une prime dite « Macron » pour un montant moyen de 542 €...

35 HEURES À LA TRAPPE

Pour ce qui est de la défiscalisation des heures supplémentaires et la monétisation des jours de RTT, cela s'apparente à un sombre marchandage qui offre à l'employeur la possibilité de racheter des RTT majorées à 10 % plutôt que de payer des heures supplémentaires majorées à 25 %. Il est évident que ceux qui accepteront de troquer du temps de repos sont généralement les personnes percevant les plus bas salaires, ceux qui, effectuant des travaux harassants, ont le plus besoin de repos. Une manœuvre qui consiste en fait à détricoter la loi sur les 35 heures.



PAROLES, PAROLES...

Autant de mesures qui sont, pour la plupart, assorties d'exonération de charges sociales et/ou défiscalisées. Ce qui conduit à accroître les difficultés de gestion des organismes sociaux qui n'ont généralement pas d'autre choix d'arbitrage que de réduire leurs prestations. Cette stratégie de multiplication de dispositifs périphériques, au lieu de revalorisations salariales, conduit en fait à maintenir les salaires à un bas niveau, car plus les salaires sont proches du smic, plus les exonérations sont fortes. La palabre n'y suffira pas. Si le gouvernement avait la réelle intention d'œuvrer pour améliorer le pouvoir d'achat des citoyens, il s'y prendrait autrement, à commencer par une reconsidération des revenus pérennes (salaires, retraites et allocations diverses).

Serge Huber

ÉCHOS DU GROUPE

CAISSE D'ÉPARGNE NORMANDIE

IL PLEUT À NOUVEAU...

L'été et ses chaleurs semblent derrière nous, laissant les pelouses aussi grillées que notre pouvoir d'achat...

Il pleut à nouveau, presque partout en France, mais cela ne ruisselle toujours pas dans le ciel de BPCE. Alors qu'il serait vital de recharger nos réservoirs d'essence comme les nappes phréatiques, l'organe central semble vouloir maintenir une météo aride au-dessus de notre portefeuille.

DISETTE ORGANISÉE

Sont sur la table une prime « a minima » et « en avance » ainsi qu'une augmentation générale minimaliste et pas de nature à recharger durablement notre pouvoir d'achat.

S'ajoutent à cela des déclarations de notre Président (pas celui de BPCE quoique) : « *il faudra faire un effort cet hiver pour réduire notre consommation d'énergie : réduisez vos déplacements, réduisez votre chauffage à domicile, préférez la marche à pied, privilégiez le co-voiturage* »

ALORS J'AI PLUSIEURS IDÉES :

- Faites une tournée de co-voiturage si vous avez plus de 50 km pour aller au travail.
- Mettez-vous au « running » si vous avez moins de 30 km.
- Coupez votre chauffage la nuit pour dormir et soyez ainsi « raccord » avec la température externe.
- Allez sur les sites de ventes entre particuliers pour acheter vos fringues moins cher.
- Mettez un pull et des mitaines sur votre lieu de travail.

Bref, ARRÊTEZ de quémander des augmentations de salaire, ARRÊTEZ de mettre votre entreprise en danger, ARRÊTEZ de mettre notre planète en danger... Faites des efforts b...

Et si vous suivez ces judicieux conseils, en cas d'échec, improbable mais toujours possible, rien n'est perdu !

ÉCONOMIES DE CHAUFFAGE



JOKER

Puisqu'en matière de pouvoir d'achat, la première des augmentations est la dépense contrainte que l'on évite, soyez radical : vendez votre résidence principale et élisez domicile sur votre lieu de travail. BPCE vous remerciera vivement de ne pas avoir besoin de vous augmenter. Pas bête hein ?

Il pleut à nouveau mais... de désespoir devant un hiver qui s'annonce « bien frais »

Dominique Lainé

CAISSE D'ÉPARGNE AUVERGNE LIMOUSIN

PAS QUESTION QU'ILS SE FASSENT LA BELLE !

Les salariés sont chaque jour plus nombreux à tirer leur révérence en choisissant d'aller voir ailleurs si l'herbe est plus verte. Inutile de leur faciliter la chose...



La pandémie et les situations atypiques qu'elle a générées, ont agi comme un révélateur pour nombre de salariés, réalisant à cette occasion que leur vie professionnelle n'était plus en phase avec leurs valeurs ou leur projet de vie, bref, qu'ils ne se retrouvaient plus dans l'exercice de leur activité. Et l'on ne parle plus de fierté d'appartenance, car cela fait belle lurette qu'elle est aux abonnés absents.

Quant aux employeurs, qui portent une lourde responsabilité dans cet état de fait, ils peinent à recruter tout en assistant impuissants aux vagues de démissions.

À la CEPAL on tente tout pour stopper l'hémorragie. On se préoccupe

désormais de la Qualité de Vie au Travail (QVT), on prévoit les salles de repos pour que les salariés puissent décompresser de temps à autre, avec même un espace fumeur à l'extérieur.

Mais, dans le contexte décrit ci-dessus, il faut juguler le risque d'évasion : on y fait donc preuve de la plus extrême prudence. En répondant à sa grande crainte « *Pas question qu'ils en profitent pour se faire la belle !* » l'employeur n'a certainement pas réalisé combien le symbole d'embastillement pouvait être contreproductif.

Une fois de plus, si l'intention est louable, sa concrétisation est détestable...

Stéphane André-Vaudeville

DÉCLARATION ARBITRAIRE D'ÉTAT DE « PERSONNE VULNÉRABLE »

La mesure est tombée brutalement en CEGEE et sans information préalable ni des clients concernés ni du réseau commercial : les clients de 80 ans et plus ne possédant pas de compte courant actif sont désormais qualifiés de « personnes vulnérables » et voient leurs livrets mis en opposition ! Étonnante démarche... qui ne semble concerner que CEGEE.

Sous couvert de protéger ces clients contre des hypothétiques tentatives de fraude ou d'abus par des tiers ou en interne, notre direction a instauré cette mesure. Les premiers clients confrontés à ce blocage expriment plutôt leur mécontentement que des remerciements pour la « protection » apportée.

PARCOURS DU COMBATTANT

Il faut dire que les contraintes liées à ce blocage ne sont pas neutres. Lorsque le client se présente à l'agence, tout un processus doit être activé :

- identifier le motif de l'opération, la destination des fonds, le montant
- mettre à jour le DRC
- demander au client de rapporter sa feuille d'impôts,
- une fois le document réceptionné, indiquer au client qu'il pourra revenir 24 ou 48h plus tard pour obtenir ses fonds,
- envoyer un mail au Responsable Risque et Conformité comportant les explications sur l'opération, copie du DRC à jour et de la feuille d'impôts,
- recevoir le client revenu pour la 3^{ème} fois pour passer enfin l'opération... en espérant que le RRC aura eu le

temps de regarder le dossier et de lever temporairement le blocage... puis l'informer que l'opération a été effectuée et qu'il peut bloquer à nouveau.

Un vrai parcours du combattant !

Si l'intention de la démarche peut être considérée comme louable dès lors qu'elle s'inscrit dans la protection de nos clients, nous nous interrogeons sur la pertinence de sa mise en œuvre soudaine. À ce désagrément, s'ajoute la contrainte administrative pour les salariés et le risque d'essuyer le mécontentement du client.

LÉGAL ET COMMERCIAL ?

Sur l'aspect légal de la procédure, nous nous contenterons de citer deux extraits du Code pénal et du Code civil relatifs à la vulnérabilité de la personne, considérant que notre entreprise se doit d'être bien conseillée.

Le Code pénal (article 434-3) définit la personne vulnérable : « un mineur de 15 ans ou une personne qui n'est pas en mesure de se protéger en raison de son âge, d'une maladie, d'une infirmité, d'une déficience physique ou psychique ou d'un état de grossesse ».

Le Code civil prévoit que « l'état et la situation des personnes concernées par le statut « vulnérable » doit être vérifié au cas par cas par un médecin et un juge ».

Si l'attribution du qualificatif de personne vulnérable répond à un formalisme dont la décision unilatérale et collective d'une banque ne fait pas forcément partie, à coup sûr la brutalité de la mise en œuvre ne relève pas du meilleur aspect commercial.

Jean-David Camus



CAISSE D'ÉPARGNE NORMANDIE

LES « INUTILES »

Un mot bien français, pour une fois, fleurit dans le jargon de nos dirigeants : bien français et très violent. À les entendre, il y aurait, dans notre belle entreprise, des « inutiles »...

Cela rappelle vaguement les films de science-fiction où ces « inutiles », parias de la société, étaient éliminés. Mais, fort heureusement, la Caisse d'épargne ne peut pas les éliminer si facilement, alors elle a décidé de les « utiliser ». Un peu contradictoire que de vouloir utiliser des « inutiles » !

EMPLOIS ESSENTIELS

Chez certains décideurs on comble les trous avec les « inutiles » sur les petits points de vente quand c'est nécessaire. Il est vrai qu'ils le pensaient et le faisaient déjà antérieurement, mais là c'est devenu indispensable, presque une stratégie, tant le manque d'effectifs est criant !

Comme si occuper des postes d'accueil où charger les DAB étaient des corvées réservées à nos fameux « inutiles » ! Comme si ces tâches n'étaient pas utiles ! Comme si ces tâches étaient invisibles aux yeux de nos clients : comme si elles n'étaient pas essentielles !

Mais contrairement à notre beau slogan « *Vous être utiles* » nous devons surtout être « utiles » à la prospérité financière du Groupe et donc vendre, tout simplement.

QUI SONT CES « INUTILES » ?

Ce sont tout d'abord des collègues qui ont souvent plus de vingt ou trente ans d'ancienneté et que personne n'a su amener vers d'autres postes ou qui ne l'ont pas souhaité parce qu'ils aiment leur travail tel qu'il est. N'ont-ils d'ailleurs pas été recrutés pour ce poste à la base ? Malgré le qualificatif péjoratif dont certains les affublent, un minimum de respect leur est dû, d'autant que ces « inutiles » déchargent leurs collègues de nombreuses tâches leur permettant ainsi de se consacrer au « commercial » dans les meilleures conditions. Ces invisibles, les clients les connaissent bien et de longue date et ils les apprécient tout particulièrement ! Ce sont eux qui



les accueillent à l'agence, qui procèdent à la résolution des petits problèmes du quotidien, qui assurent la disponibilité des automates et assument plein d'autres tâches qui font qu'une agence fonctionne ou pas.

Il y a aussi ceux qui ont été victimes d'accidents de la vie, liés à leur emploi ou non : n'ont-ils vraiment plus leur place parmi nous ?

Enfin, on peut trouver dans leurs rangs de jeunes entrants, jetés dans le grand bain sans accompagnement et à qui le projet vendu n'est pas celui qu'ils côtoient au quotidien et ne leur permet pas de faire bouillir la marmite. Ils patientent peu de temps avant de quitter l'entreprise, dégoutés du métier avant que de l'avoir réellement pratiqué.

LE GRAND DÉTACHEMENT

Les anciens partent progressivement en retraite et les jeunes partent tout court. Ces « inutiles » vont donc disparaître d'eux-mêmes et laisser l'entreprise

à sa recherche de centaines de « talents utiles » pour les remplacer... Mais ces « nouveaux talents utiles » n'entendent pas être « utilisés » sans contreparties financières décentes et une reconnaissance de leurs qualités et compétences. Eux savent déjà que notre entreprise ne leur sera pas « utile »... ou alors pas très longtemps !

Tout manager devrait pourtant savoir qu'un employé capable de s'investir et de participer à la richesse de son entreprise ne le fera que s'il se sent reconnu et apprécié par sa hiérarchie et par ses collègues. Au-delà d'un salaire adapté, qui est la base de tout emploi, la reconnaissance des capacités et de l'implication de la personne fera d'elle un bon allié pour son entreprise. Mais comment appréhender ces vérités quand « inutiles » est le qualificatif dont on ose affubler certains collègues ?

Isabelle Roger-Cahours
RS Normandie

LA GRÈVE AUSSI ON SAIT FAIRE !

Le Syndicat Unifié-Unsa est un syndicat réformiste et il revendique cette qualité, seule en mesure de défendre efficacement les intérêts des salarié(e)s et de ses adhérent(e)s. Et si, depuis son origine, « Agir pour construire » fonde son action, cette formule n'exclut en aucune manière le conflit.

Être contre « tout ce qui est pour » et pour « tout ce qui est contre » satisfait peut-être certains mouvements « bas du front », mais nous n'en sommes pas. Pas plus que nous ne vénérons l'employeur, comme le font certains quand, par un effet de sa grande générosité, il daigne distribuer quelques miettes aux salariés, dans une forme de partage largement asymétrique de la valeur.

Au quotidien, les élus du SU-UNSA agissent pour conseiller, soutenir et défendre les salariés en difficulté. Lors des négociations ils font des propositions réalistes et constructives pour faire évoluer la position de l'employeur vers une meilleure prise en compte des réalités du terrain.

COMMENCER PAR PARLER !

Il ne s'agit donc pas de chercher à nuire à l'entreprise mais de travailler, avec elle, dans une relation gagnant/gagnant.

Malheureusement, alors que les démissions s'accroissent, certaines entreprises (rétrogrades ?) de la branche peinent encore à comprendre qu'il faut mettre plus de moyens en œuvre pour améliorer les conditions de travail, et qu'il est d'autre part indispensable d'augmenter sensiblement les rémunérations pour garder leurs talents !

MAIS À TROP TIRER SUR L'ÉLASTIQUE...

En Loire-Centre, les résultats financiers priment sur tout. Pour arriver à tenir les objectifs du plan stratégique, le nouveau directoire augmente les objectifs en diminuant les effectifs. Conséquence, si les objectifs sont atteints c'est à un prix humain conséquent... Les conditions d'exercice se dégradent et de nombreux salariés, ne supportant plus leur charge de travail, nous appellent à l'aide. Depuis le début de l'année, les élus du

SU-UNSA ont alerté de nombreuses fois la direction qui est restée sourde à ces mises en garde. Mais lorsqu'elle nous a annoncé, au début de la négociation sur l'intéressement, qu'il faudrait nous habituer à ce que celui-ci soit plus faible, ce fut la goutte d'eau... Travailler plus pour gagner moins, les salariés n'ont pas accepté. Là encore nous avons alerté la direction. Mais elle avait déjà décidé d'amputer notre intéressement et n'a pas cru que les salariés se mobiliseraient...

PAN SUR LE BEC !

Au SU-UNSA nous n'avons pas la culture de la grève, puisque cela marque l'échec de la négociation que nous privilégions. Cependant, nous n'écarterons jamais cette possibilité, qui demeure l'ultime recours, et nous mettons tout en œuvre pour qu'il soit efficace. Dans le cas présent, alors que la direction était restée sourde à tous les arguments avancés lors de la négociation, seule la grève nous a permis de relancer le dialogue, quand l'employeur a enfin compris qu'il ne pouvait pas tout imposer aux salariés. Le mouvement de grève a été très suivi, et nous avons sauvé notre intéressement !

Un coup de poing sur la table est parfois nécessaire pour se faire respecter, et il est d'autant plus efficace qu'on l'utilise avec parcimonie. Cela peut même rééquilibrer les forces en présence, mobiliser l'attention des négociateurs patronaux et faciliter les prochaines négociations, essentielles à un dialogue social de qualité.

Antoine Broage



BPCE SA

LE CAPITAINE ABANDONNE LE NAVIRE AVANT LA TEMPÊTE

Qu'il ne souhaite pas faire un deuxième mandat, ça aurait pu se comprendre. Victime d'un « effet Covid » comme tant d'autres, l'âge de la retraite approchant, il aurait pu songer à prendre un bateau plus petit pour aller paisiblement pêcher, Mignon...

À la différence de François Pérol, son prédécesseur qui avait décidé de quitter le navire avant de se faire jeter par-dessus bord (pour cause d'investissement désastreux dans Fidor, mais aussi pour avoir voulu lancer en France une banque digitale qui aurait concurrencé les Banques et les Caisses), notre dirigeant n'a donc pas souhaité se représenter pour un mandat qui, pourtant, aurait sans doute été renouvelé.

CHANGEMENT DE TAILLE

À la place, il a préféré prendre les commandes d'un autre navire, plus petit, sans doute plus facile à manœuvrer et peut-être aussi plus conforme à ce qu'il aime faire. Car il n'est pas du genre à sauter à l'eau sans filet, Mignon... Une bonne façon de mener sa barque, car on se souvient de sa manie quasi-obsessionnelle des prises de participation dans des sociétés d'Asset Management, chez Natixis (manie plus ou moins justifiée par son concept de « multi-boutiques ») ... Chez Wendel, il va pouvoir s'en donner à cœur joie !

À CHACUN SES MAROTTES

Un autre capitaine sera donc à la barre de BPCE prochainement. On se souvient que, une fois François Pérol parti, Laurent Mignon avait radicalement changé de cap. Finie la banque digitale, finis les transferts d'activité de BPCE SA vers Natixis... bien au contraire, on lâche du lest chez Natixis pour mieux armer BPCE SA et créer la Communauté BPCE ! On coule le Crédit Foncier, on part à l'abordage d'ONEY, on crée BPCE SI en fusionnant les deux navires amiraux des activités informatiques « retail » d'I-BP et d'ITCE, on vend BIMPLI à SWILE, tout cela dans une logique de recentrage des activités dans le but de faire de BPCE un acteur majeur de la banque de détail en Europe. Et pour avoir la paix sociale avec les Banques et les Caisses, on saborde le projet Fidor (c'est aussi pour cette raison que le Groupe a perdu un demi-milliard d'euros...) au profit de la stratégie « digital inside ».

VITE, JE M'EXFILTRÉ !

Cette stratégie, qu'on le veuille ou non, a porté ses fruits avec une année 2021 qui a marqué un nouveau record de résultat pour le Groupe. Mais l'histoire de BPCE ne s'arrête pas avec le départ de Laurent Mignon qui, en homme de marché avisé, abandonne le navire au plus haut de la vague, au moment où l'inflation franchit elle aussi des records, où le conflit menace de s'éterniser en Ukraine et où des mouvements sociaux pourraient bien éclater en France. Car la météo semble annoncer une mer très agitée pour les mois, voire les années à venir... Mais tempête ou pas, cela ne sera plus son problème.

FOLLE BOUSSOLE

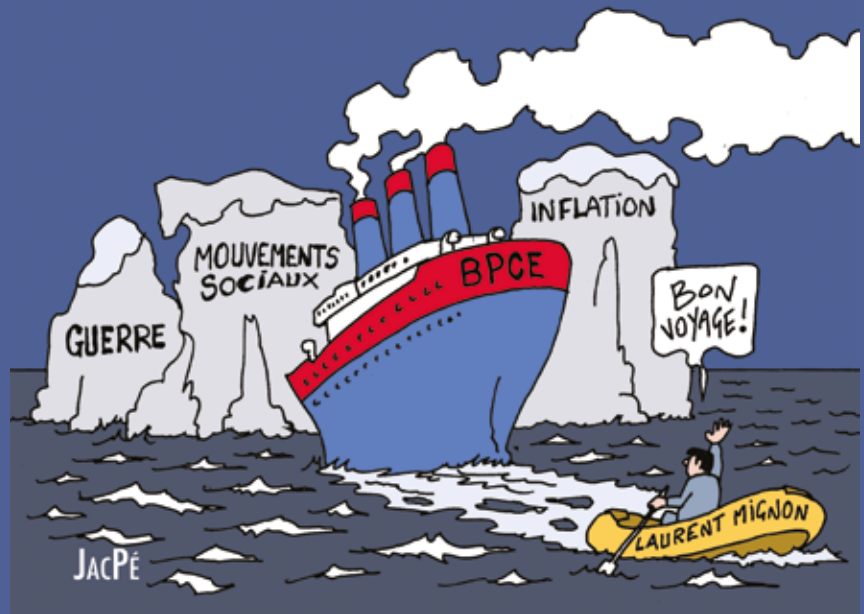
Quelle sera la stratégie de son successeur ? Quel qu'il soit, il ne manquera pas de louer les qualités de Laurent Mignon et de sa stratégie, tout en promettant de continuer à la mettre en œuvre... juste avant de faire l'inverse, quelques semaines ou mois plus tard ! Car ne rêvons pas. Personne ne prend la tête d'un groupe comme le nôtre, juste pour appliquer la stratégie de son prédécesseur ! Ce sera donc un coup de barre à gauche, ou un coup de barre à droite, voire un revirement en mode « marche arrière toute ». Faire et défaire, c'est toujours travailler, dit-on. Ce sera une maigre consolation pour les matelots qui eux, seront encore et toujours sur le pont

pour faire naviguer le bâtiment, quel que soit le cap fixé par notre nouveau dirigeant. Espérons tout de même qu'après avoir été trimbalés d'un navire à l'autre, ils n'auront pas à subir de nouveaux transferts... Espérons aussi que notre futur dirigeant sera conscient du fait qu'à force de donner des coups de barre dans tous les sens, on risque de revenir au point de départ après avoir tourné en rond. Car comme l'aurait dit Pierre Dac, à peu de choses près : l'avenir de BPCE est devant elle, et elle l'aura dans le dos à chaque fois qu'elle fera demi-tour !

ABSENCE DE RECONNAISSANCE

En attendant, pendant que Laurent Mignon est encore aux manettes, il serait bien inspiré d'accorder un peu de son temps et de son attention aux salariés dont il saluait dans son dernier message « l'engagement sans faille tout au long des dernières années ». Il pourrait alors faire ce que d'autres (Crédit Agricole, Crédit Mutuel) ont fait, eux, dès le mois de juillet pour leurs salariés et faire un geste significatif pour le pouvoir d'achat des collaborateurs de BPCE. Malheureusement, le capitaine semble davantage intéressé par son navire que par son équipage...

Didier Giraud



LE CLIENT ÉCONDUIT MET LE FEU À L'AGENCE

Si les attaques à main armée se font, et heureusement, de plus en plus rares, les incivilités dans le secteur bancaire se multiplient. Les clients mécontents ont recours à divers modes d'expression allant d'une élévation du ton à l'insulte, de la menace au lancer de stylo, de la projection du photocopieur à la violence physique, etc.

Récemment, un individu a eu recours à un autre mode pour manifester son mécontentement à l'encontre de la Caisse d'épargne. Il se présente dans une grosse agence du centre de Nancy pour retirer 50 € afin de pouvoir manger. Il est renvoyé à son agence qui ne peut le servir car l'après-midi est réservé aux rendez-vous. Il retourne à l'agence centrale... après être passé à la station-service pour acheter pour 2 € d'essence. Essuyant un nouveau refus, il s'isole alors dans un coin peu visible dans le

hall de l'agence, déverse l'essence sur la moquette et y met le feu. Heureusement 2 salariés parviennent à circonscrire les flammes à l'aide d'extincteurs. On a eu chaud !

L'incendiaire sera arrêté en dehors de l'agence. Reconnaisant les faits, il passe au tribunal en comparution immédiate. Le parquet requiert 15 mois fermes avec maintien en détention. Il ressortira libre, non pas que le tribunal se soit montré sensible à l'argument de son avocate évoquant un état de précarité sociale

NOUVEL OUTIL
ANTI-INCIVILITÉS



inquiétant, mais du fait d'un vice de procédure, l'homme aux 30 mentions sur son casier judiciaire étant sous curatelle et son curateur n'ayant à aucun moment été informé de la situation. Sans surprise le parquet a fait appel !

Espérons que la Caisse d'épargne n'attendra pas le verdict en appel pour remplacer la moquette...

Jean-David Camus

COIN DU CADRE

MANAGER ÉGALEMENT LA HAUSSE DES PRIX

Le cadre-manager est chargé de décliner la stratégie de l'entreprise auprès de son équipe. Il doit la lui faire mettre en œuvre, tout en prenant en compte les problématiques de ses collaborateurs. Sur le papier, les données semblent claires. Mais ça, c'est la théorie...

Lorsque les planètes sont alignées, c'est-à-dire désormais une fois par millénaire environ, la tâche se simplifie et peut même devenir agréable. Le reste du temps, le cadre-manager se trouve pris entre le marteau et l'enclume avec comme seule variable la force des coups de marteau.

MAIS QUAND TOUT SE DÉROBE...

Dans l'actuelle situation de turnover accéléré, s'accompagnant trop souvent de sous-effectif chronique et d'exigence de résultat toujours plus forte, les coups de marteau deviennent très douloureux. Pour compléter le tableau, en ces temps d'inflation galopante, le manager est aussi confronté aux difficultés rencontrées par nombre de ses collaborateurs, pour tout simplement « joindre les deux bouts ».

Un salarié, disposant d'une rémunération parmi les plus modestes, célibataire ou en couple avec une personne sans emploi ou aussi mal payée que lui, c'est monnaie courante dans nos entreprises. Ce ménage-type, a fortiori s'il a des en-

fants, qui voit ses factures « énergie » et plus encore « nourriture » s'envoler, ne trouve son salut immédiat que dans l'endettement, avec ce que cela comporte de risques.

ATTENTION, DANGER !

Le présent article constitue un message de soutien à ces collaborateurs en difficulté et à leurs managers qui, le plus souvent, s'efforcent de leur venir en aide. Lorsque les conditions de travail se tendent et que les conditions de vie privée se détériorent, la performance s'en ressent évidemment mais, plus grave encore, la santé des équipes est également menacée.

Cet article est aussi et surtout un appel aux employeurs, trop souvent sourds et aveugles à la réalité du terrain. Mesdames et Messieurs les employeurs, vos équipes souffrent et il serait de bon aloi de ne pas ajouter de la précarité à la situation présente. D'autant que cette précarité concerne désormais une partie significative et croissante de vos salariés.



La grande majorité de vos cadres, en empathie avec leurs équipes, souffre également. Au-delà de l'aspect humain qui devrait être au cœur de vos préoccupations, vous devriez vous prémunir contre les conséquences économiques d'une profonde lassitude qui s'emparerait des cadres qui, contre vents et marées, s'évertuent au quotidien à concilier l'inconciliable.

Philippe Bergamo

CAISSE D'ÉPARGNE BRETAGNE PAYS DE LOIRE

LA RENTRÉE DES PINGRES...

L'été et ses grosses chaleurs s'en sont allés. Les vacances, période d'insouciance, de bronzette, de jeux de plage et de bien-être, ont fait place à la rentrée, au retour en agence et aux surprises désagréables...

Avec la reprise du travail, les objectifs, la pression et le stress sont de retour, mais également les conventions. Aaaaah... les conventions...

SAUTER SUR L'OCCASION !

La direction a organisé de véritables shows, mettant en scène les résultats de ce début 2022 et, en perspective, les objectifs pour la fin de l'année avec leur lot de pression commerciale, de challenges et cette épidémie récurrente de bâtonnite aigüe. Mais, heureusement, tout n'est pas sombre : deux points positifs surnagent. Tout d'abord, bien que ce soient des réunions de travail, la direction s'échine à en faire de vrais moments de convivialité. Ensuite, ce qui est loin d'être négligeable, les salariés sortent des agences et des services et se retrouvent. Une occasion à ne pas rater pour revoir des collègues perdus de vue, renouer et passer un bon moment ensemble...

FIN DE L'ABONDANCE ?

En ces occasions, il fut un temps où notre Direction, pour marquer le coup et garder un souvenir de ces réunions, offrait à chaque membre du personnel un petit cadeau. Oh..., pas grand-chose, mais toujours un produit local élaboré par un de nos clients : une bouteille, des chocolats, des gourmandises...

Mais cette année : rien ! Surprise et interrogations : est-ce à cause de la méga fête (présence de Karine Lemarchand et concert de Pascal Obispo) organisée au mois de juin dernier, de l'augmentation générale de 0,8 % et de la majoration locale de 400 € de la prime Macron de 600 € décidée nationalement ? Le budget mobilisé en ces occasions aurait-il été tellement énoooooorme, augmenté du montant des prix distribués lors des challenges commerciaux ?

CADEAU : DES GLANDS EN DEVENIR !

Enfin... « rien » n'est pas tout à fait exact : en effet, deux directions commerciales ont fait « l'effort » de dégager un budget cadeau. Et là... ouvrons la boîte à rêves ! L'une des deux DC a pensé « green » et écoresponsable en offrant à chaque employé un chêne en pot (pratique et très utile quand on vit en appartement) et un mug en plastique... beaucoup moins « green ». Mais c'est le geste qui compte.

La deuxième DC a fait fort en offrant à chaque membre du personnel un jeu de raquettes de plage aux couleurs de la CEBPL. Vous avez bien lu : des raquettes de plage... Personne n'a osé signaler à cette direction que les vacances étaient terminées. D'aucuns y verront une volonté de la DC de pousser les collègues à s'amuser (vous y croyez ? pas nous)... d'autres y verront une occasion de s'évader de la pression en pensant aux prochaines vacances (mouais... bof). Les mauvaises langues (nous ? ouiiii !!) y verront (avec un vilain jeu de mots) une analogie au « racket » qu'exerce la Direction de la CEBPL lors des NAO locales.

En bref, la CEBPL continue dans sa droite ligne à se moquer du personnel. Non seulement notre caisse figure en queue de peloton en ce qui concerne les rémunérations, mais en plus elle rechigne à considérer le personnel. Non pas que nous soyons attachés à ce genre de petits cadeaux mais plutôt que le personnel y voyait un peu de reconnaissance face au travail et aux efforts fournis sous la pression. Il semblerait que même cela ne fasse plus partie des éclairs de lucidité d'un Directoire très autocentré.

RÂAAH... ILS NE SONT JAMAIS CONTENTS !

En cette époque difficile, où la protection de la nature, de la flore et de la faune sont désormais des priorités, il serait souhaitable que les membres du Directoire de la CEBPL sortent les oursins et les hérissons qu'ils élèvent dans leurs poches pour les relâcher dans leur environnement naturel et, enfin, faire preuve de moins de radinerie.

Philippe Lafourcade
Pour la section CEBPL



CONSTANCE ET DÉTERMINATION

L'heure du renouvellement du Comité social et économique (CSE) de la Caisse d'épargne Aquitaine Poitou-Charentes (CEAPC) a sonné. Quels sont les projets de l'équipe locale ?

Le Trait d'Union a souhaité échanger avec Nathalie Hurtaud, Déléguée Syndicale Coordinatrice, en charge de l'animation locale du Syndicat Unifié-Unsa et trésorière sortante du CSE.

Trait d'Union (TU) : Bonjour Nathalie. Quelle vision as-tu de la situation de l'entreprise à ce jour ?

Nathalie Hurtaud (NH) : D'un strict point de vue économique, le monde bancaire se porte à merveille et la CEAPC en est une parfaite illustration. Le coefficient d'exploitation, si cher aux employeurs, est résolument orienté à la baisse, PNB et résultats sont en progression régulière, ratios de solvabilité au-delà des attendus... Tous les voyants sont au vert.

TU : Et pour le personnel, en est-il de même ?

NH : Hélas, la situation sociale de notre entreprise est bien différente. Depuis des années, nos dirigeants ont engagé une violente politique de réduction des effectifs. Chez nous, comme partout ailleurs, cette politique a dégradé les conditions et augmenté la charge de travail de chaque salarié, créant des situations parfois intenable que ne vient plus compenser une politique de rémunération désormais atone.

TU : Face à ce constat, quelles sont les pistes d'améliorations ?

NH : Il faut changer d'angle de vue. Sommes-nous, salariés de la CEAPC, condamnés à évoluer dans ce seul modèle ? Rien n'est moins sûr tant ce schéma semble atteindre aujourd'hui des limites clairement mesurables. Perte d'attractivité du secteur bancaire, démissions en forte croissance, difficultés ou impossibilités à recruter... Voilà les nouveaux obstacles auxquels la CEAPC se trouve aujourd'hui confrontée.

Pourtant des solutions existent et sont parfaitement identifiées. Il est urgent de remettre l'humain au cœur du système, de repenser la qualité de vie, la charge et les conditions de travail. Et bien sûr, il est indispensable d'imaginer une politique de rémunération attrayante pour chaque salarié.

TU : Qui sont les meilleurs ambassadeurs de ce changement ?

NH : À l'évidence, les représentants que les salariés se choisiront. Les élus devront porter et imposer ces préoccupations au débat pour les 4 prochaines années. Pour cela, il leur faut une légitimité incontestable. Cela passe d'abord par les urnes et le taux de participation aux élections. L'influence et la parole de vos

élus seront, sans surprise, mesurées par nos dirigeants à la hauteur du nombre de salariés qu'ils représenteront.

TU : Le Syndicat Unifié-Unsa est-il le mieux armé et le plus apte pour défendre et accompagner les salariés dans ces nouveaux projets ?

NH : Voter pour les candidats du Syndicat Unifié-Unsa, c'est s'assurer l'expertise et la compétence de la 1^{ère} organisation syndicale du groupe BPCE et de la CEAPC. C'est aussi faire le choix de femmes et d'hommes issus de tous les métiers, de toutes les composantes et de tous les territoires de notre caisse.

C'est enfin s'assurer des représentants lucides, pragmatiques, qui ne cèdent ni à la facilité du refus permanent, ni à la dévotion absolue face à l'employeur. Des élus combattants et fermes quand cela est nécessaire mais prêts à prendre leurs responsabilités et à signer des accords chaque fois que l'intérêt collectif prévaudra.

TU : Nous te remercions Nathalie, ainsi que tous les militants de la section CEAPC qui portent avec toi, un message responsable, à la hauteur des enjeux tant professionnels que sociétaux.

Propos recueillis par
Pascal Binet-Wasilewski



CAISSE D'ÉPARGNE GRAND EST EUROPE

QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL ET RÉMUNÉRATIONS

Le premier mandat du CSE arrivera à son terme à la fin de l'année. Les salariés de la Caisse d'épargne Grand Est Europe seront donc appelés à renouveler leurs représentants. Quel bilan en tirer et sur quelles perspectives le Syndicat Unifié-Unsa se situe-t-il ?



Hervé Tillard, Représentant syndical SU-UNSA au CSE, nous éclaire sur la partie bilan.

Trait d'Union (TU) : Bonjour Hervé. Quel bilan peux-tu dresser de ces 4 années de CSE ?

Hervé Tillard (HT) : C'est un bilan difficile pour les représentants du personnel, la direction ayant choisi d'orchestrer un dialogue social a minima en faisant le choix de simplement tenter de respecter le code du travail. Les projets et les réorganisations ont été menés en mode « rouleau compresseur ». Dououreux pour les salariés et leurs représentants.

TU : Dans ce contexte, quel rôle joue le Syndicat Unifié-Unsa au sein de l'instance ?

HT : Presque un rôle de « lanceur d'alerte ». Il a fallu décortiquer, chercher des informations pour montrer à quel point certains projets mettent en péril non seulement la santé physique et mentale des salariés, mais aussi combien ils « maltraitent » nos clients dont l'hémorragie continue inexorablement.

TU : Si tu devais ressortir un dossier présenté au CSE durant ces 4 années, quel serait-il et pourquoi ?

HT : il y en a en fait deux qui montrent que toute l'entreprise est impactée par le plan stratégique CEGEE et ses 550 suppressions de postes en trois ans.

Le premier, c'est la baisse drastique du nombre de salariés sur le front de vente qui a obligé l'entreprise à fermer massivement des agences définitivement et à autoriser l'ouverture d'autres avec un seul salarié, même lorsqu'elles sont normalement dimensionnées pour 4 ou 5 ETP... Cette situation devient de plus en plus fréquente.

L'autre dossier est la réorganisation (révolution) des fonctions supports. Devant le manque criant de personnel, la direction a décidé de décréter la « polyvalence généralisée ». En clair, cela revient à exiger de chaque salarié qu'il apprenne de nouveaux métiers pour occuper plusieurs postes. A aucun moment ces réorganisations n'ont fait l'objet d'une quantification de la charge de travail. Résultat, les salariés ont l'impression de « boucher les trous » en permanence et croulent sous la charge de travail. Quant aux objectifs, ils augmentent bien évidemment de façon continue.

TU : Aujourd'hui, comment se porte la CEGEE économiquement ?

HT : En regardant froidement les données économiques, elle se porte très bien. La baisse des charges (notamment de personnel) et le maintien de bons résultats commerciaux montrent évidemment un coefficient d'exploitation en forte amélioration, un PNB/salarié en hausse et un résultat net 2021 historiquement au plus haut. Ces résultats impliquent une réalité quotidienne bien moins rose pour les salariés.

TU : Socialement, les salariés tirent-ils les fruits de ces excellents résultats ?

HT : Certainement pas au bon niveau. Le partage de la valeur semble avoir des limites en CEGEE. Ainsi, malgré un résultat net à plus de 101 millions d'euros en 2021

(plus de 20% au-delà du budget), la CEGEE sera la seule Caisse à ne pas verser de PEPA (prime Macron) locale. Les salariés ont ressenti beaucoup d'amertume et d'incompréhension face à cette décision.

TU : Le Crédit Mutuel attire de nombreux salariés CEGEE, principalement sur le territoire alsacien. Confirmes-tu et pour quelles raisons ?

HT : Sur l'ensemble du territoire d'ailleurs. C'est effectivement une véritable ruée en Alsace. Les raisons sont simples. Un management qui y fait la part belle à l'autonomie, bien loin du « marquage à la culotte » et benchmark permanent de la CEGEE et des rémunérations supérieures. Des collègues partis au Crédit Mutuel nous disent avoir retrouvé du sens à leur travail.

TU : En quoi les dirigeants de la CEGEE doivent-ils modifier leur stratégie pour les années à venir afin que les salariés retrouvent du sens à leur travail et bénéficient d'un partage équitable de la valeur ?

HT : Il faut changer en profondeur la façon de manager, sortir de la pression quotidienne et valoriser vraiment les efforts permanents réalisés par le personnel. Il faudra mettre en adéquation les moyens humains et les objectifs. Quitter cette posture qui consiste à affirmer que « même avec des moyens réduits, il faut bien que le travail se fasse et que les objectifs soient atteints ».

Enfin, la question d'un véritable partage financier de la valeur est primordiale. Dans un établissement coopératif comme le nôtre, les salariés doivent pleinement bénéficier des très bons résultats de l'entreprise et ainsi pouvoir véritablement se voir garantir le maintien de leur pouvoir d'achat.

L'EMPIRE DU SOLEIL LEVANT... LE COUDE !

Pour améliorer les recettes fiscales, le Gouvernement Japonais incite sa jeunesse à boire plus d'alcool.

La baisse de la consommation d'alcool au Japon contrarie le gouvernement au point d'exhorter sa jeunesse à davantage lever le coude ! En effet, quand le Nippon est sobre, ce sont les recettes fiscales qui trinquent ! Ainsi, les gains générés par les taxes sur les alcools qui représentaient 5 % des revenus fiscaux du pays en 1980 n'en représenteraient plus que 1,70 % aujourd'hui. La consommation d'alcool dans le pays est passée de 100 litres/personne en 1995 à 75 litres en 2020.

PATRIOTISME DE COMPTOIR

Les jeunes sont les principaux « responsables » de cette désaffection pour les beuveries. Ils sont devenus particulièrement rétifs aux souleries institutionnalisées dans les entreprises où, après le travail, les chefs de service, pour renforcer le sentiment d'appartenance de groupe, incitent leurs employés à se rendre dans des bars. Le Covid et le télétravail sont passés par là. La jeunesse accepte moins aujourd'hui d'être ainsi enrégimentée et beaucoup ne boivent plus d'alcool.

C'est donc à eux que la NTA (National Tax Agency), l'agence nationale des impôts japonaise, s'adresse en encourageant les jeunes à innover pour promouvoir la consommation d'alcool. Un concours a été lancé durant l'été, invitant les jeunes

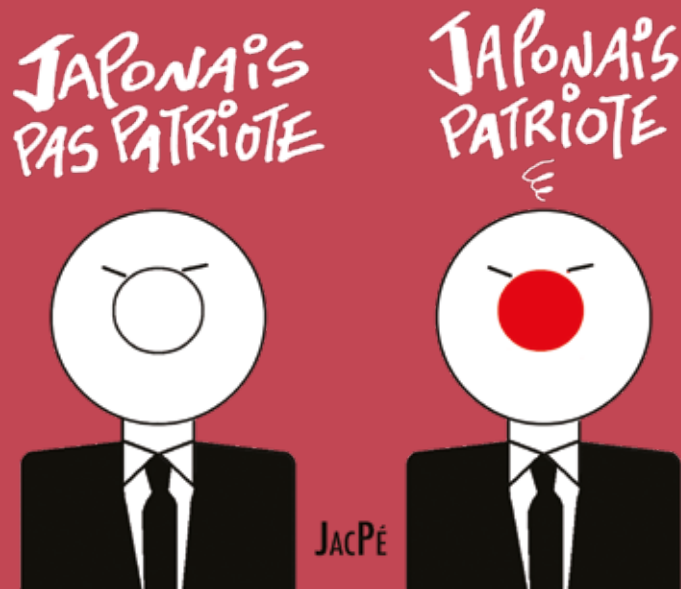
de 20 à 39 ans à trouver des idées, designs, pubs, stratégies pour rendre l'alcool plus attrayant. Les finalistes du concours seront invités le 10 novembre à Tokyo à une cérémonie de remise des prix.

Dans un éclair de lucidité gouvernemental, le ministère de la Santé japonais a estimé que cette campagne pouvait aussi être l'occasion de rappeler qu'il faut boire « raisonnablement ». D'où le dilemme : n'est-il pas raisonnable de préserver les recettes fiscales ?

ET LA MALBOUFFE !

Vu de France, cette chronique japonaise est pour le moins cocasse. Les informations sur les méfaits de l'alcool, notamment sur la santé, sont chez nous largement diffusées et il ne viendrait à l'esprit de personne de lancer une campagne incitant à boire plus d'alcool. Cependant les méfaits de la malbouffe sur la santé étant, dans notre pays, parfaitement identifiés, ne gênent en rien les spots publicitaires qui vantent à tout va les délices de pizza, burger et autres sodas saturés de mauvaises graisses, de mauvais sucres et de moult ingrédients difficilement identifiables. Autant d'aliments dangereux pour la santé promus sous le regard bienveillant des autorités qui se donnent bonne conscience en affublant ces publicités d'un codicille faux cul incitant à manger moins et à bouger plus !!! À la vôtre !

Serge Huber



Cathy Bald, élue au CSE, évoque les orientations du Syndicat Unifié-Unsa en vue des élections

TU : Dans la perspective des prochaines élections CSE, quel message le SU-UNSA lance-t-il afin de mobiliser les salariés et obtenir leur soutien ?

Cathy Bald : *Notre action est plus que jamais centrée sur notre volonté de défendre en priorité les salariés autour de deux axes : la qualité de vie au travail et les rémunérations. Notre expérience et notre expertise nous permettent aujourd'hui d'être incontournables dans le dialogue social. Pour gérer les dossiers collectifs ou individuels, nous mettons en œuvre le temps et l'énergie nécessaires pour que chacun soit défendu au meilleur niveau.*

TU : Quel profil devront avoir les candidats SU-UNSA pour jouer pleinement leur rôle de représentants des salariés ?

CB : *Il faut beaucoup d'envie. L'envie de faire bouger les lignes pour qu'en 2023, non seulement les salariés soient reconnus à leur juste valeur, mais aussi pour assurer le meilleur des services à nos clients. Ce sont ces deux éléments qui permettront la pérennité de l'entreprise et à nos collègues de retrouver du sens dans l'action quotidienne de notre entreprise.*

TU : Merci Hervé et Cathy pour cet échange et pleine réussite au SU-UNSA pour les élections de CSE 2022

Propos recueillis par Samira Tahiri et François Martinez

CORRECTEURS ORTHOGRAPHIQUES

QUAND LA VITESSE DICTE NOS TEXTES

La vitesse semble avoir pris le pas sur de nombreuses activités humaines. Le développement des systèmes de dictée automatique, correcteurs et autres facilitateurs auxquels l'humain semble faire une confiance aveugle, génère quelques cocasseries rédactionnelles qui, pour truculentes qu'elles soient, ne doivent pas faire perdre de vue la distance prise avec l'écriture et ses vertus, dont on s'éloigne ostensiblement.

La généralisation des échanges par messageries électroniques a pris des proportions colossales avec quelque 300 milliards de mails par jour, 23 milliards de SMS, 40 milliards d'échanges WhatsApp, 1,6 milliard pour Facebook... La planète serait devenue un vaste champ d'échanges « épistolaires » ?

Il convient de garder quelques distances avec l'épistolographie, tant l'échange électronique s'apparente davantage au bavardage qu'à la littérature. Nonobstant les avantages de ce mode de correspondance, il compte de notables différences avec le traditionnel courrier qui, par sa matérialité (papier, timbre, enveloppe...), la distanciation temporelle de l'échange (temps de la rédaction puis celui de la lecture) dit autre chose et véhicule des émotions dont est dépourvu le message électronique.

COQUILLE ALGORITHMIQUE

Deux mondes qui cependant n'échappent, ni l'un ni l'autre, à quelques dérapages cocasses ayant pour effet de transformer l'intention du rédacteur. En la matière, la truculence née

des méandres algorithmiques vaut les étourderies du cerveau humain. D'une précédente révolution dans le monde de la communication - l'imprimerie - est née l'expression « coquille » pour désigner une faute dans un texte rédigé.

Plusieurs histoires circulent quant à l'origine de cette fameuse « coquille », dont celle-ci. Un journal ayant publié une recette de coquilles St-Jacques, le lecteur était invité en première étape de la préparation à « gratter les coquilles ». Cependant, lors de la composition du texte effectuée manuellement, lettre par lettre, le « q » de coquilles a disparu... donnant ainsi une tournure étrange à la fameuse recette !

Le temps de la relecture étant aujourd'hui dédaigné, les coquilles se multiplient d'autant plus que les algorithmes de nos smartphones viennent mettre leur grain de sel dans nos échanges en suggérant des formules pour construire des messages qui parfois s'éloignent considérablement de nos intentions. Et quand la relecture intervient après l'expédition, la panique, voire la honte, peuvent vite s'installer.

Heureusement le correcteur automatique génère aussi des messages parfois fort drôles !

ÉCRITURE VERTUEUSE

Par-delà ces turpitudes, à n'en pas douter, l'échange par messageries a révolutionné la communication, notamment par sa rapidité. Il y a lieu néanmoins de s'interroger sur la nécessité de privilégier cette faculté dans tous les actes de la vie. Quand ces nouveaux moyens d'écrire offrent à des populations un retour à la sociabilité, quand ils permettent à des enfants dyslexiques de mieux s'exprimer, quand ils ouvrent aux parkinsoniens à nouveau le champ de l'écriture et de la communication... l'échange électronique est d'une réelle utilité sociale. Cependant, l'écriture favorise la réflexion, l'analyse, la compréhension, dont risquent d'être dépourvues les prochaines générations pour qui aura été privilégiée la rapidité qui, en la matière, devient synonyme d'appauvrissement de la langue et de la pensée dont le langage texto est le funeste exemple.

Serge Huber

LE PROF M'A DIT
D'ÉCRIRE 100X
"JE NE DOIS PAS
COPIER SUR MON
VOISIN" !..

FASTOCHÉ : TU
L'ÉCRIS 1X ET
PUIS TU FAIS
COPIER-COLLER
99x !..



PETIT FLORILÈGE DE DÉRAPAGES TEXTUELS

Michel Polnareff, un poil mélancolique : Publié sur le compte *Twitter* du chanteur « Mon pubis me manque ».

Ravisement : « Merci c'est génital ! »

Week-end piscine :

« N'oubliez pas votre maillot de bain »

Covid or not covid : « Alors, finalement cocu ? »

Projet de résidence partagée :

« Pour la bite à partager, l'idée me plaît »

Rendez-vous métropolitain :

« Rendez-vous à Braguette-Sabine »

Hospitalisation : « à l'hôpital Cochon »

Nourayat discriminée : « Bonjour Noirâtre »

Vélocité : « je saute sur un célib' »

Bons vœux : « sincères fellations »

Sauter un repas ? « Est-ce que tu veux qu'on baise (dèje) ensemble rapidement aujourd'hui ? »

LE KARTING OU LES RATS ?

En dehors de quelques évasions plus ou moins spectaculaires, l'univers carcéral est généralement ignoré tant de l'opinion publique que des politiques. Comme si ce petit monde de quelque 72 000 personnes (soit la population d'une ville comme Béziers, Cannes ou Bourges) n'avait pas de réelle existence...

Il serait pourtant utile que le citoyen soit intéressé à ce qui se passe en prison, dans la mesure où elle est considérée comme un moyen au service de sa sécurité. La loi fixe les objectifs de la peine de prison : sanctionner (par la privation de liberté) et prévenir la récidive, en particulier par la voie de la réinsertion. Ce qui signifie que des moyens doivent être mis en place pour préparer le retour à la liberté des personnes incarcérées. Si l'accent est souvent mis sur le travail et la formation, tous types d'activités (culturelles, sportives, ludiques...) proposées aux détenus, contribuent à une préparation à la sortie, dans une logique de réinsertion.

Or, malgré l'obligation faite par la loi, le système pénitentiaire français propose une offre largement insuffisante. Ce qui signifie que de nombreux détenus ne disposent d'aucune activité, hormis la promenade quotidienne d'une à deux heures. Une situation qui favorise

l'oisiveté qui, conjuguée à la promiscuité, accentue violences, automutilations, voire nouvelles activités délinquantes.

LE BAL DES FAUX-CULS

C'est dans ce contexte qu'a surgi, au cœur de l'été, « l'affaire de la compétition de karting » à la prison de Fresnes ! Une aubaine médiatique pour parler de ce monde obscur et dire qu'il se passe des choses de l'autre côté des murs. Songez donc ! On y organise même des compétitions de karting !

Les réseaux sociaux, largement alimentés par les officines d'extrême droite, s'en sont donné à cœur joie pour dénoncer « *prison quatre étoiles* », « *club Med* » et autres « *colonies de vacances* » payés par le contribuable !

La réalité est cependant assez différente puisqu'il s'est avéré que la manifestation, baptisée « *KohLantess* », consistait à rassembler quelques détenus, surveillants et jeunes voisins libres de la ville pour

une compétition dont une des épreuves (à laquelle ont participé deux détenus sur les 1918 prisonniers de Fresnes) consistait en une course de kart dans la cour de la prison

À noter encore que cette manifestation n'a pas coûté un centime aux contribuables, puisqu'elle était financée par deux sponsors privés¹ et que les prix attribués aux compétiteurs étaient affectés aux associations de leur choix.

SORTIE DE PISTE MINISTÉRIELLE

Que le peuple sous-informé de la réalité carcérale s'émeuve d'une telle information (largement déformée) n'est pas étonnant. Mais que le Garde des Sceaux s'en offusque, a non seulement de quoi surprendre, mais est tout bonnement scandaleux. D'autant que la manifestation de Fresnes avait reçu les validations ministérielles nécessaires et que personne n'avait trouvé à redire jusqu'à ce que l'affaire soit répandue sur les réseaux sociaux.

Le ministre a de fait réagi non pas à « l'affaire » elle-même, mais aux réactions qu'elle a suscitées. Quel manque de sang-froid !

KART...ON ROUGE !

Le véritable scandale de la prison, de Fresnes notamment, est le surpeuplement². Les ignares qui parlent de palace ne savent pas (ou ne veulent pas savoir) la pénible réalité de la plupart des prisons françaises. La présence de rats et autres vermines ; la carence en médecins, psychiatres, dentistes ; la situation de grabataires, détenus âgés, handicapés à l'abandon ; le taux de suicide sept fois plus élevé que dans le reste de la population...

Le garde de Sceaux, en feignant le courroux, serait plus avisé en se penchant sur cette dure réalité qui est contraire à la mission de la prison et à son obligation légale d'œuvrer à la réinsertion des prisonniers.



Serge Huber

¹ Big M chaîne de restauration rapide et Omada plateforme en ligne de paris sportifs sans argent.

² Les prisons françaises sont occupées à 120 % de leurs capacités. Celle de Fresnes est occupée à 144 %.

REVALORISATION DES RETRAITES

LUTTER, PAS JALOUSER !

À entendre les médias, à écouter même les collègues en activité, l'affaire est entendue : les retraités, avec l'augmentation de 4 % au 1er juillet 2022, sont à nouveau privilégiés par rapport aux actifs. Il faut sans doute nuancer cette affirmation, et surtout ne pas opposer actifs et retraités.

4 %, c'est inférieur aux 6,1 % d'inflation qu'on nous annonce en ce début d'automne, c'est aussi plus que n'obtiendront beaucoup de salariés de Caisses d'épargne. Mais les retraites sont-elles vraiment augmentées de 4 % ?

UNE FUSÉE À PLUSIEURS ÉTAGES

La grande majorité des retraités actuels des Caisses d'épargne (mais pas tous) relèvent du même modèle : ils ont fait l'essentiel, souvent la totalité, de leur carrière en Caisse d'épargne, et ils ont eu une partie de cette carrière avant le 1^{er} janvier 2000. Leur retraite se décompose en quatre parties. La retraite de base de la sécurité sociale, la retraite complémentaire versée par l'ARRCO-AGIRC, la retraite versée au titre du maintien de droits, la retraite versée au titre du régime supplémentaire. Sur ces quatre sources, seule la sécurité sociale a été augmentée de 4 %. Elle représente entre 20 et 40 %, selon les individus, des retraites perçues.

L'ARRCO-AGIRC ont-elles décidé d'une augmentation inférieure à celle de la sécurité sociale ? Nous l'avons crainu un moment, le chiffre de 2,5 % circulant cet été. Finalement, le conseil d'administration a décidé d'une augmentation de 5,12 % au 1^{er} novembre 2022. C'est qu'il s'aligne sur la hausse du salaire moyen, et donc des cotisations, qui a été en effet de ce niveau.

Eh bien ! Nous voilà donc au-dessus des 4 % direz-vous. Pas exactement, car il reste ce qui est versé par la CGP.

LES SPÉCIFICITÉS « ÉCUREUIL »

Le maintien de droits c'est, pour chaque salarié présent à ce moment-là, la différence entre les droits acquis avant le 1/1/2000 (date à laquelle notre régime a été réformé) à l'ancienne Caisse Générale de Retraites des Caisses d'Épargne (CGRCE), et les droits repris par l'ARRCO-AGIRC. Le fonds constitué à ce titre est de 6 milliards d'euros. Il ne faut pas

se laisser abuser par l'importance des chiffres : pour être certain qu'il pourra verser les pensions promises jusqu'à son extinction - très lointaine - le régime doit être piloté avec rigueur. S'agissant d'un régime fermé, qui ne reçoit plus de cotisations, ses gestionnaires n'obéissent plus aux mêmes règles que les régimes de base et complémentaires. Les éventuelles revalorisations sont alimentées par les seuls résultats financiers. Une provision pour participation aux excédents (PPE) est constituée sur la base de la différence entre les résultats financiers et le taux technique nécessaire pour assurer la viabilité du régime. C'est entre autres cette PPE qui, sur un certain nombre d'années limitées, peut servir aux augmentations. Si, sur les dix dernières années, il a été possible de faire un peu mieux que les régimes complémentaires, ce n'est pas le cas en 2022 où le maintien de droits n'aura été augmenté que de 0,8 %. Une logique de même nature prévaut pour

le régime supplémentaire, plus drastique encore puisque le conseil d'administration a décidé de ne pas l'augmenter pour cette année.

TOUS ENSEMBLE !

On le voit, au bout du compte - et même si la réalité est hétérogène - les retraités ne seront plus très loin des fameux 4 %, beaucoup même les dépasseront. Cela justifie-t-il certaines rancœurs exprimées par les actifs ? Même si, compte tenu de l'inflation, les retraités sont en perte de pouvoir d'achat, il est anormal que les salaires de chacun des actifs ne soient pas revalorisés au moins à la même hauteur. Mais les retraités n'y sont pour rien. Ils sont au contraire solidaires des actifs dans leur combat pour obtenir dans les différentes négociations annuelles obligatoires (NAO) des augmentations au niveau de l'inflation, et des augmentations qui soient le plus possible collectives.

Henri Bonetti



QUE DE TEMPS ET D'ÉNERGIE PERDUS !

Qui aurait cru qu'un jour les principaux fournisseurs d'énergie en viendraient à nous inviter à la sobriété ? Étonnant non ? Le président de la République lui-même, dans son allocution du 14 juillet, nous demande de baisser le chauffage cet hiver.

Et le consommateur entend d'autant mieux ce discours que le prix auquel lui est vendue l'énergie suit une pente ascendante vertigineuse, que rien ne semble vouloir calmer, sans parler, bien entendu, du fol espoir de la voir décroître.

CUL DE SAC ?

Engrangeant des profits inédits en cette période de crise internationale, à l'instar d'autres grands opérateurs, ceux œuvrant dans le secteur de l'énergie craignent d'atteindre le point de rupture et de devoir procéder à des délestages voire des coupures hivernales. Ce scénario catastrophe est rendu crédible par la conjonction de deux éléments. D'une part l'indisponibilité de nombreux réacteurs de centrales nucléaires en maintenance ou vieillissants, et d'autre part le ralentissement du flux d'approvisionnement en énergie fossile, du fait d'un contexte géopolitique un tantinet chaotique. Une telle situation ne serait-elle pas la conséquence de ce que l'on nomme « mettre tous ses œufs dans le même panier » ?

L'ÉNERGIE EST PARTOUT...

Car ce n'est pas l'énergie qui fait défaut. Et les sources de production diffèrent suffisamment pour qu'on puisse prudemment répartir les risques en optant, même dans le périmètre exclusif du renouvelable, pour un véritable mix énergétique. Chacun connaît ces sources et ce n'est pas révolutionnaire que d'en rappeler quelques-unes, qu'elles soient éolienne, géothermique, hydraulique, marée motrice, voire solaire...

Prenons cette dernière en exemple pour rappeler que la quantité d'énergie solaire reçue par la Terre est 10 000 fois plus importante que la consommation mondiale ! Vous ne rêvez pas : en une heure, l'énergie solaire qui inonde la Terre pourrait suffire à couvrir les besoins énergétiques mondiaux... pendant un an ! (Source ADEME). C'est

édifiant non ? Édifiant tout comme l'est la condition essentielle : cette énergie, il faut la capter !

...MAIS IL FAUT LA CAPTER !

Mais pourquoi ne fait-on rien pour l'utiliser cette énergie qui nous est offerte en si grande quantité ?

Certes, le particulier peut installer une douzaine de dalles photovoltaïques sur son toit afin de réduire sa facture d'électricité et il y a bien quelques propriétaires terriens pour transformer certaines de leurs parcelles en champs de production photovoltaïque. Mais nombre de bâtiments industriels existants ne peuvent le faire car leur toit ne supporterait pas le poids supplémentaire de dalles photovoltaïques (20 kg l'unité) sans travaux de confortement onéreux. Bref, nous regardons le problème par le petit bout de la lorgnette et nous avançons à tous petits pas quand il faudrait progresser à pas de géants.

ON SAIT FAIRE, SI ON VEUT !

Dans les années 70, pourtant, la France s'est essayée avec succès au solaire. Notre pays a été précurseur en la matière,

notamment avec la centrale solaire thermodynamique Thémis¹ et le four solaire d'Odeillo². Malheureusement ces projets, parfaitement viables, sont restés au stade expérimental car les promesses du nucléaire ont tourné la tête de nos dirigeants de l'époque.

Les mêmes avaient d'ailleurs déjà fait un autre mauvais choix en abandonnant le projet de l'Aérotrain³ de l'ingénieur Bertin, pour financer l'avion supersonique Concorde, jugé plus valorisant pour le prestige international de la France. Chacun se souvient que ce bel oiseau, réservé à une clientèle huppée, fût un retentissant échec commercial après avoir été un non-sens écologique.

Nous pouvons espérer que les épisodes de très grand soleil vécus cette année rappelleront au bon souvenir de la classe politique que d'excellentes idées traînent dans les tiroirs, n'ayant jamais pu être développées à grande échelle, au seul motif qu'elles étaient un peu trop en avance sur leur temps...

Bernard Charrier



¹ Située à Targassonne – Pyrénées Orientales (PO).

² Four solaire d'Odeillo (PO) utilisant un système de miroirs pour concentrer l'énergie solaire.

³ Train sur coussin d'air, à cheval sur un rail béton au profil de T renversé posé sur piliers. Précurseur du TGV, cet Aérotrain avait été chronométré à 422 km/h en... 1969!

« OUF » OU « HÉLAS » ?

NE NOUS TROMPONS PAS, NOTRE SURVIE EN DÉPEND

Les réserves mondiales de combustibles fossiles représentent près de 3 500 milliards de tonnes de gaz à effet de serre, soit l'équivalent de ce qui a été relâché dans l'atmosphère depuis la révolution industrielle. Vraiment ?

Cette estimation repose sur le travail d'un organisme non gouvernemental et d'un « think tank¹ » dont les champs d'étude sont principalement axés sur les effets du réchauffement climatique sur les marchés financiers.

ALORS « OUF ! »

Spontanément, fort de ces données, nous pourrions être rassurés sur l'approvisionnement de nos économies nationales en énergie. Ces gisements encore disponibles, de gaz, de pétrole et de charbon, nous assureraient une transition en douceur vers les énergies renouvelables et écoresponsables. Car, après tout, il nous resterait suffisamment de ressources fossiles pour alimenter nos climatiseurs, nos besoins consuméristes et notre chauffage hivernal non ? il sera alors toujours temps de changer nos modes de vie lorsque cette manne viendra à manquer...

Sauf à avoir une foi inébranlable en la nature humaine, il paraît peu probable que les évolutions vers une consommation plus propre se fassent naturellement... surtout si les ressources fossiles disponibles restent abondantes.

Qui plus est, ces études identifient 3 détenteurs de la majeure partie de ces gisements mondiaux : les États unis, la Russie et la Chine. Trois pays peu enclins à la sobriété énergétique, et qui mettent peu d'enthousiasme à changer leur modèle économique de peur de perdre leur suprématie.

OU « HÉLAS » ?

Notre dépendance aux énergies fossiles, comme le démontre la moindre hausse des prix sur ces produits et la réaction paniquée des populations, doit plus que jamais nous alarmer. Il est fort à craindre que ces 3 nations continuent à répondre à notre dépendance, tels des dealers approvisionnant les junkies que nous sommes devenus. Même si nous connaissons, à force de l'entendre et en

les constatant au jour le jour, les méfaits du changement climatique, nous repoussons régulièrement l'inévitable cure de désintoxication.

Toutes les excuses sont bonnes : conservation de notre niveau de vie, rejet de la responsabilité, égoïsme ou encore le fameux « promis, demain j'arrête ! ».

Pour autant devons-nous fuir notre destin ? Devons-nous laisser les « autres », quels qu'ils soient, agir pour nous ? Devons-nous abandonner cette dette à nos enfants ?

Non ! A chaque étage de la société nous pouvons et devons agir. Les gestes et les changements à faire, nous les connaissons : rationnement énergétique, priorisation des biens à ressources renouvelables, recyclage optimisé, etc. Mais au-delà des mots et des incantations, il faudra que les acteurs économiques contribuent à l'accompagnement des populations, et notamment que les entreprises aident les salariés à suivre ce chemin vertueux. Cela supposera notamment un véri-

table changement de paradigme pour les partenaires sociaux, syndicats et patronat.

NI L'UN... NI L'AUTRE !

Plutôt que de poursuivre plus avant dans la course folle inflation/salaires dans l'objectif de maintenir le « pouvoir d'achat », il leur faudra se concentrer désormais sur le « pouvoir de vivre » en gardant présent à l'esprit que la première des augmentations c'est la dépense contrainte que l'on peut éviter. Et les exemples sont légion : disposer d'un lieu de travail plus proche de son domicile ou tout autre accompagnement des entreprises par le biais de solutions concrètes en matière environnementale à destination des salariés (cf. TU 139 « Anticipons aujourd'hui pour faire face à demain » accessible sur notre site)

Mais faut-il encore pour cela partager l'importance des enjeux et l'envie de coconstruire des projets responsables et innovants. Le Syndicat Unifié-Unsa s'engage dans cette voie.

Philippe Cazeau



¹ Respectivement « Global Energy Monitor » et « Carbon tracker ».

UNE HIRONDELLE FAIT-ELLE LE PRINTEMPS ?

Cette rubrique, « *ils ont osé* », nous l'avions conçue comme une rubrique humoristique : pour dire ou faire une bêtise pareille, faut oser comme on dit familièrement. Les exemples pris étaient donc ironiques. Mais cette fois nous la prendrons au pied de la lettre.

Les grandes écoles sont, depuis des dizaines d'années, des structures prévisibles. Dans une société Française ancrée dans une hiérarchisation contre laquelle on peine à lutter, les dés sont jetés dès les choix d'études supérieures¹.

LA FABRIQUE À ÉLITES

C'est en effet là, à Polytechnique, à Centrale, à l'ENS, à HEC, à l'ENA (remplacée depuis le début de l'année par l'Institut National du Service Public), à Saint-Cyr et dans quelques dizaines d'autres écoles, que se forme l'élite de la nation, celle qui, dans l'administration, dans l'industrie, dans la banque, dans tous les domaines d'activité du pays, forgera les politiques publiques et privées qui structurent la France.

C'est une banalité de dire que ces grandes écoles constituent un outil de reproduction sociale dans lequel les catégories socio-économiques supérieures sont surreprésentées, générant une endogamie sociale qui a créé, entretenu, étendu et défendu une politique homogène : productiviste, libérale, imperméable aux préoccupations environnementales, inégalitaire. Les débuts dans la vie des femmes et des hommes issus de ces formations sont toujours les mêmes, ils se dirigent vers les points nodaux du fonctionnement du pays : les grands corps d'état, les grandes entreprises multinationales, les métiers de la finance et du conseil, pour perpétuer les politiques et les choix que leurs prédécesseurs, bâtis sur un même moule, avaient initiés et perfectionnés.

RUPTURE INATTENDUE

Mais peut-être avons-nous tort d'employer un présent. Peut-être faudra-t-il bientôt parler de ces choix de carrière à l'imparfait. Certains en effet *ont osé* ! Le premier coup, spectaculaire, a été porté par des étudiants d'AgroParisTech,



qui forme la crème des ingénieurs agronomes. En avril dernier, lors de la cérémonie de remise des diplômes, huit d'entre eux se sont livrés à une critique frontale du système agricole : « *Vous pouvez bifurquer maintenant, commencer une formation de paysan-boulangier, participer à un chantier dans une ZAD ou ailleurs etc.* ». Au-delà du retentissement de la déclaration, le mot important est « bifurquer ». Il y a cette idée de refuser les points de chute assignés par la société à une génération d'étudiants de haut niveau, plus sensibles que leurs aînés aux problématiques d'urgence climatique et sociale, de développement durable, de biodiversité etc.

Depuis, le mouvement semble vouloir s'étendre. On a vu des manifestations similaires à Polytechnique, à Sciences-Po, à Centrales Nantes etc. Avec diverses pistes explorées : soit refuser le système et choisir d'autres voies, soit s'y insérer

et changer l'État et les entreprises de l'intérieur. Les « déserteurs » et les « réformateurs ».

EFFET DE MODE OU MUTATION RÉELLE ?

S'agit-il d'un mouvement de fond qui va bouleverser la structure de la haute administration dans les années à venir ou d'un effet de mode, digne du *greenwashing* qu'affichent nos entreprises ? Difficile de le dire à ce jour : le poids de l'endogamie sociale est immense, et il pèse encore très certainement sur la grande majorité des étudiants sortant des grandes écoles. Mais les pionniers qui se révoltent ici sont peut-être l'avant garde d'un mouvement qui fera tache d'huile. Espérons-le, car ce serait une très bonne nouvelle pour les changements radicaux dont nos sociétés ont besoin, mais soyons d'un optimisme mesuré.

Henri Bonetti

¹ Et même bien avant, mais ce n'est pas l'objet de ce papier.

HOMO NUMERICUS

On est heureux de retrouver un livre de Daniel Cohen, toujours passionnant, érudit et à la fois clair et rigoureux.

Dans *homo numericus*, il analyse notre nouvelle « civilisation ».

Après que les révolutions industrielles du XIX^{ème} siècle (basée sur la machine à vapeur) et du XX^{ème} (basée sur l'électricité) ont industrialisé les biens matériels, la révolution numérique prétend industrialiser les services. On travaille à distance, on se rencontre sur *Tinder*, on se fait soigner via internet, on gère ses comptes bancaires sur son portable, ce sont des algorithmes qui recrutent etc. Cela accroît les inégalités. Le haut de la société est de plus en plus riche. Les classes moyennes disparaissent, remplacées par des algorithmes, des machines - quand leurs emplois ne sont pas délocalisés. Les classes « inférieures » ne peuvent pas bénéficier d'augmentations de salaires car les services qu'elles rendent ne sont pas susceptibles de gains de productivité. Par ailleurs, la surconsommation d'écrans détériore notre capacité d'attention, elle accroît la crédulité et affaiblit l'esprit critique.

L'ENTRE SOI, OBSTACLE AU PARTAGE

Daniel Cohen montre comment l'histoire de l'humanité est structurée par les diverses combinaisons possibles entre l'axe vertical/horizontal dans les relations entre les hommes et l'axe religieux/laïque dans les relations avec la nature. Depuis les chasseurs cueilleurs du néolithique (horizontaux et religieux), en passant par les grandes civilisations antiques (verticales et religieuses) jusqu'au monde moderne, celui des sociétés industrielles (verticales et laïques). La société numérique prétend explorer la dernière possibilité : horizontale et laïque. Elle vise ainsi à une synthèse paradoxale entre les idées libertaires de mai 68 et la révolution néo-libérale du début des années 80.

Le problème est que la distanciation numérique, l'individualisation exacerbée et la prolifération des réseaux sociaux ne produisent pas de réelle horizontalité mais un monde éclaté, tribal, où chacun s'enferme dans ses convictions, ne cherchant sur internet que la confirmation de ses croyances, où l'intolérance est à son comble. L'auteur analyse rigoureusement la manière donc la société néo-libérale a fait disparaître les outils traditionnels de cohésion des peuples (« *La société numérique fait naître une aspiration à la discussion ouverte mais s'avère incapable d'organiser la confrontation d'idées contraires. Elle fait vivre le désir d'une société horizontale et laïque mais enferme chaque couche sociale dans*

un silo propre. La disparition des corps intermédiaires, partis et syndicats, priverait le monde numérique des moyens de construire une société inclusive »).

LA SOLUTION EST COLLECTIVE

On le voit, il est difficile de résumer un livre d'une telle richesse, dont nous recommandons particulièrement la lecture. Notons simplement que lorsqu'il s'agit de passer de ce diagnostic clinique à des solutions, Daniel Cohen flanche : il ne propose que de modestes voies de sorties, reconnaissant que l'enjeu est si immense que toute la société doit s'y mettre.

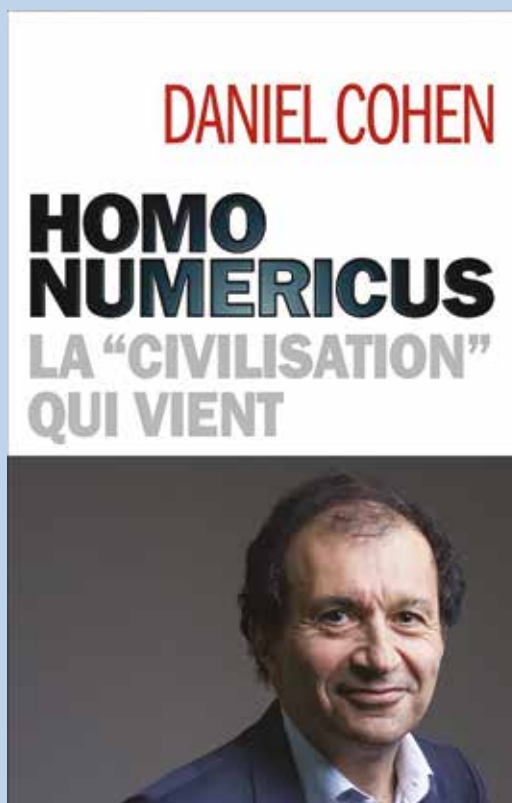
Henri Bonetti

Daniel Cohen

Homo numericus : La « civilisation » qui vient

Albin Michel – 240 p.

20,90 €



L'UN DANS L'AUTRE...

La Cour suprême Américaine vient à peine d'abroger l'un de ses plus fameux arrêts, rendu en 1973, que la verbalisation d'une automobiliste par la police Texane défraie la chronique dans les médias du monde entier... Explications.

Chacun a entendu parler du récent revirement de la Cour suprême des États-Unis, spectaculaire s'il en est, qui vient d'abroger l'arrêt qu'elle avait rendu en 1973, dans l'affaire *Roe v. Wade*, ainsi nommée par le nom de ses protagonistes.

L'ARRÊT DE 1973 ET SON ABROGATION

En 1973, la Cour avait alors considéré (par 7 voix contre 2) que les lois de n'importe lequel des 50 États du pays étaient incompatibles avec la Constitution des États-Unis, lorsqu'elles

limitaient la liberté des femmes à disposer de leur corps, par exemple en décidant de mener une grossesse à son terme ou non. Outre le fait qu'il cessait de criminaliser les femmes interrompant leur grossesse, cet arrêt avait alors eu un très fort retentissement étant donné le clivage existant entre les deux principaux acteurs de la vie politique que sont le Parti démocrate et le Parti républicain. Quant à la population, le sujet la divise toujours en deux blocs qui s'opposent, parfois violemment : les *pro-choice* favorables au droit à l'avortement, et les *pro-life*

qui y sont radicalement opposés. Le 24 juin 2022, par son revirement, la Cour suprême autorisait n'importe lequel des 50 États du pays à interdire l'avortement sur son territoire... Ce que le Texas s'est empressé de faire, ayant même anticipé la chose puisque, dès le 1^{er} septembre 2021, cet État avait interdit aux femmes d'avorter dès les premiers battements cardiaques du fœtus, soit après 6 semaines de grossesse.

DEUX CORPS... ET PAS L'UN DANS L'AUTRE !

Pas plus tard que le 29 juin, Brandy Bottone, jeune automobiliste de 32 ans et enceinte de 34 semaines, n'a pas apprécié d'être arrêtée et verbalisée par la police Texane, qui lui reprochait d'être seule dans son véhicule alors qu'elle utilisait la voie réservée au covoiturage, supposant plusieurs passagers.

La conductrice a objecté qu'elle n'était pas seule dans le véhicule « *puisque lui s'y trouvait aussi* », en pointant du doigt son ventre arrondi. Ce faisant elle renvoyait le policier au Code pénal du Texas qui, comme celui de nombreux États conservateurs, considère le fœtus ou l'enfant à naître comme une personne et comptabilise, lors des trop fréquentes tueries de masse, une femme enceinte pour deux victimes.

Hermétique à l'argument, le policier a maintenu l'amende déclarant de façon quelque peu ésotérique que, pour qu'il y ait covoiturage, il fallait « *deux corps séparés et pas l'un à l'intérieur de l'autre* ». Ainsi, au Texas, le Code des transports n'a pas la même analyse que le Code pénal.

Gageons que l'affaire, qui est portée devant les tribunaux, ne manquera pas de faire parler d'elle.

Bernard Charrier



LE SENS AU TRAVAIL

SUIS-JE FIER DE MON MÉTIER ?

L'ANACT¹ et les ARACT² organisent chaque mois de juin la « Semaine pour la qualité de vie au travail ». Vaste sujet s'il en est, d'autant qu'en 2022 le thème, « La quête de sens au travail », est cher à nos cœurs, comme les lecteurs du Trait d'Union ont pu le constater...

Entreprises et experts étaient donc invités à débattre sur le thème prégnant du « Sens au travail ». Non seulement le sujet est riche, mais il est d'une actualité brûlante. Illustrations...

OÙ VAIS-JE COMME ÇA ?

Le sujet s'impose en effet aux salariés qui ne cessent d'interroger leur rapport au travail depuis que la pandémie, les confinements et le télétravail, les ont placés dans des situations aussi inédites que propices au questionnement. À telle enseigne que nombre d'entre eux vont consécutivement jusqu'à remettre en cause leur engagement professionnel. Pour les entreprises, le problème est épineux et une pirouette ne les tirera pas d'affaire. Car, après avoir épousé toutes les tendances comme autant de

modes, avoir simulé leur engagement dans nombre de sujets sociétaux sans vraiment changer au fond leur comportement (ex. *Greenwashing*), les voici confrontées à une problématique plus compliquée encore : le sens du travail qu'elles proposent à leurs salariés, la raison d'être profonde de leur activité, le service qu'elles rendent à la société : bref, leur utilité citoyenne.

Mais quand leur objet premier est avant tout de faire du profit, c'est un peu court pour répondre aux aspirations un tantinet plus citoyennes de leurs salariés.

L'ÂME PERDUE DE L'ÉCUREUIL

Ainsi, les Caisses d'épargne, sous le joug de dirigeants soucieux de devenir des banquiers, des vrais des tatoués, et

de se remplir les poches par la même occasion, ont sacrifié de longue date leurs valeurs fondatrices sur l'autel de la rentabilité exacerbée (course au coefficient d'exploitation) et du profit à tout prix. Dès lors, et malgré le pauvre slogan « *Vous être utile !* » qui ne trompe personne, surtout pas la clientèle la plus fragile, comment se redorer le blason ?

DIVERSION INEFFICACE

Embarrassés, les employeurs cherchent donc à évacuer le sujet. Pour ce faire, ils mobilisent certains de leurs affidés (et des cabinets grassement rétribués), qui vont jusqu'à prétendre que la quête de sens se résume à une démarche individuelle. Ainsi et selon eux, chacun aurait à donner du sens à son travail, s'éclater les tripes à produire contre



¹ Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail : établissement public placé sous la tutelle du ministère du travail.

² Déclinaisons régionales de l'ANACT

ROUGE BASQUE

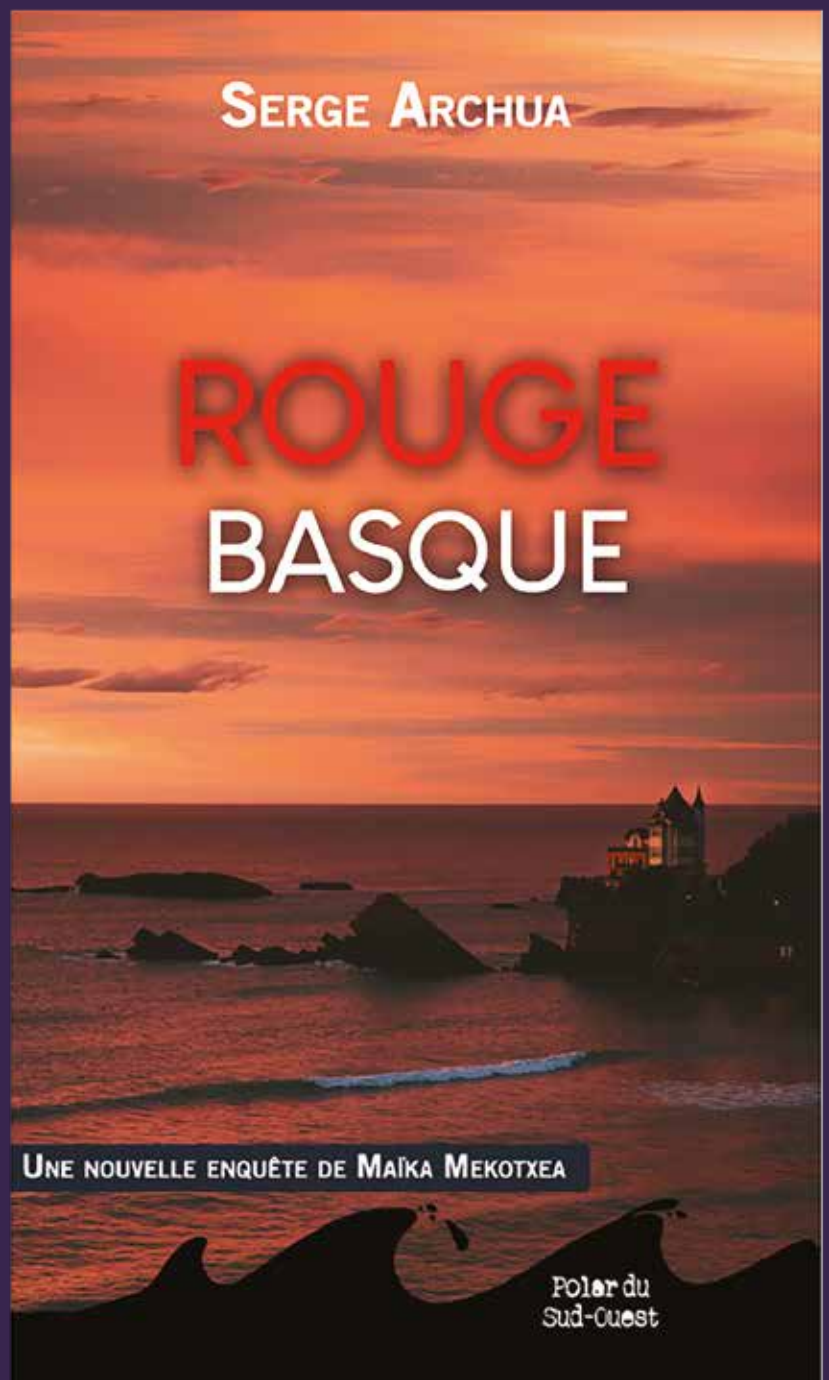
Notre ancien secrétaire général Serge Archua sort une nouvelle aventure de son héroïne récurrente, la commissaire Maïka Mekotxea, Rouge Basque. On y retrouve les bons ingrédients repérés dans son livre précédent : une construction rigoureuse, des rebondissements en cascade, un suspens de tous les diables, une riche documentation sur les techniques d'enquête policière et ... sur le pays Basque. A lire.

Serge Archua

Rouge Basque

Éditions terres de l'Ouest 240 p.

13 €



nature, avec pour mission d'entraîner ses collègues dans la même course échevelée. Pour qui est immergé dans le monde du travail, la vacuité du propos est confondante même si elle fait des émules, fort heureusement assez rares. D'autres affirment que le sens au travail est une affaire collective qui découle de l'organisation du travail, des relations sociales et du mode de management, pour peu qu'un sentiment d'utilité règne sur l'activité, que la reconnaissance du travail soit bien réelle et que ce dernier soit réalisé dans de bonnes conditions. Le management est alors mis à contribution mais il ne suffit pas de le missionner à ces fins. Encore faut-il que les managers disposent des moyens de construire avec leurs équipes et d'autres acteurs également « porteur de sens ».

ON N'IMPROVISE PAS, ON CHEMINE...

Le sens au travail est une affaire de longue haleine qui se construit brique après brique. Il ne saurait se décréter ou se satisfaire d'une rencontre fortuite entre valeurs individuelles et valeurs de l'entreprise, quand elles existent et sont déclinées, pas plus que d'une charte à destination des jeunes embauchés ou d'une réunion thématique annuelle.

Le sens au travail se nourrit d'un sentiment d'utilité qui ne saurait se réduire à l'utilité sociale. Une bonne vision de son rôle et de sa contribution à l'œuvre collective, une interaction efficace avec ses clients et ses collègues, un travail de qualité et la reconnaissance légitime qui en découle, sont d'autres ingrédients également indispensables.

LES MÉTIERS DU SOIN AU PLUS HAUT

Même si la presse relaye les exemples de reconversions induites par la quête de sens touchant des jeunes diplômés ou des cadres, ce cheminement n'est pas l'apanage des emplois les plus qualifiés. Une étude³ établit que les professions ayant les plus hauts scores de sens au travail, et indépendamment de piètres reconnaissances salariales, sont celles des assistantes maternelles et plus généralement des professions où l'on prend soin des autres, nonobstant la crise des soignants dans un environnement hospitalier qui les épuise...

Bernard Charrier

³ « Quand le travail perd son sens » par Thomas Coutrot (DARES) et Coralie Perez (Centre d'économie de la Sorbonne-Paris 1)



REJOIGNEZ-NOUS, DEVENEZ DONNEUR.

 PARTAGEZ
DONNEZ



LE TRAIT D'UNION - Le Journal du Syndicat Unifié-Unsa - Numéro 141

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

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

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

Dépôt légal : 4^{ème} trimestre 2022 - 6000 exemplaires - Commission paritaire N°358 D 73 ISSN 2555-1671

www.syndicat-unifie.net