

N° 144

LE TRAIT D'UNION

LE SYNDICAT UNIFIÉ AGIT POUR CONSTRUIRE !

DOSSIER

LES CADRES EN CAISSE D'EPARGNE

**Ils méritent
mieux !**

SOMMAIRE

ÉDITO .3

DOSSIER

• LES CADRES EN CAISSE D'ÉPARGNE : ILS MÉRITENT MIEUX ! .4.5

COUP DE GUEULE .6

VIE STATUTAIRE .7

INTERPRO .8.9

BANQUES .9

ÉCHOS DU GROUPE

- UNE POSTURE ÉTONNANTE ET SURRÉALISTE
- RECRUTEMENT : LA GRANDE ROUE DE LA FORTUNE ?
- FAITES CE QUE JE DIS, NE DITES PAS CE QUE JE FAIS !
- C'EST BIEN JOLI D'AVOIR 20 ANS, MAIS ÇA NE SUFFIT PAS
- LES INCIVILITÉS FRANCHISSENT LA ZONE ROUGE

.10 .11 .12 .13

VIE DES SECTIONS

- CEHDF - NOS VALEURS SONT AVANT TOUT HUMAINES !
- CEBPL - OSEZ LE CHANGEMENT, DONNEZ DE LA FORCE À VOTRE VOIX !
- CECAZ - DÉTERMINÉS À POURSUIVRE L'ACTION MENÉE DEPUIS 4 ANS !
- CEBFC - VOS ÉLUS SU-UNSA : QUI SONT-ILS, QUE FONT-ILS ?
- CEPAL - ÊTRE ÉLU, C'EST VIVRE L'ENTREPRISE DIFFÉREMMENT AU SERVICE DES SALARIÉS !
- CEPAC - NOTRE FEUILLE DE ROUTE : AGIR POUR CONSTRUIRE !
- CELR - LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL AU CŒUR DE NOS PRÉOCCUPATIONS

.14 .15 .16 .17 .18 .19 .20 .21 .22 .23 .24 .25 .26 .27

SOCIÉTÉ .28

HISTOIRE D'EN RIRE .28

ILS ONT OSÉ .29

RETRAITÉS .30

LU POUR VOUS .31



Flashez
ADHÉREZ



LE + ADHÉRENT

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

ÉDITO

Techniciens ou cadres, une approche plus que jamais universelle

Historiquement l'action syndicale s'est fondée sur la défense d'intérêts collectifs. De la révolte des canuts (1831) à la création de la CGT (1895) les mouvements ouvriers s'inscrivent dans la lutte des classes, la lutte pour la disparition du salariat et du patronat, et leur indépendance vis-à-vis des organisations politiques.

Si la société du 19^{ème} siècle nécessitait un engagement fort et ciblé visant à la construction d'un socle social, le péché de jeunesse des enfants de la loi Waldeck-Rousseau aura été trop souvent d'opposer les catégories de personnel dans la recherche d'intérêts corporatistes. En 1948, le Syndicat Unifié s'est construit sur un principe d'universalité en conjuguant ce qui unit le personnel au sein des Caisses d'épargne, avec une approche différenciée selon les métiers mais autour d'un projet commun.

Cependant, une particularité essentiellement franco-française vient semer parfois le trouble dans l'appréciation du paysage constitutif du personnel : la notion de cadre.

Juridiquement parlant, le cadre n'a pas de définition légale. Seule l'Organisation Internationale du Travail (OIT) en détermine les caractéristiques : un niveau

d'études supérieur ou une expertise équivalente, une autonomie reconnue et un sens des responsabilités permettant la prise d'initiative. A cela vient s'ajouter dans l'imaginaire collectif la référence à un salaire élevé et à une place prépondérante et respectée dans la hiérarchie de l'entreprise. Bien que l'encadrement d'une équipe soit une des principales caractéristiques du « cadre », en pratique de nombreux « cadres » n'exercent pas de fonctions de management. Compte tenu de la transformation en cours des métiers de la banque, notamment autour de la montée en expertise, la proportion de « cadres experts », dans notre secteur, est en progression constante.

Si autrefois ce statut bénéficiait de réelles différences, voire d'avantages, en termes de cotisations sociales et de régime de retraite, cela est beaucoup moins vrai de nos jours. Les entreprises de notre secteur continuent néanmoins à en faire l'outil d'une reconnaissance professionnelle, dans le meilleur des cas, mais surtout celui d'une différenciation de catégorie de personnel. Cette distinction exonère-t-elle cette population d'un accompagnement syndical et d'une représentation collective ? Bien évidemment non ! Dans une approche que nous



voulons globale, les intérêts des catégories de personnel, pour peu que nous souscrivions à cette nomenclature, ne s'opposent pas. Au contraire ils s'additionnent au profit d'un progrès collectif. Comme vous pourrez le lire dans notre dossier, il convient de bien comprendre les enjeux et aspirations des différents acteurs de nos caisses (cadres, employeurs, personnel en général) pour valoriser et faire progresser les bases du contrat social qui nous unit.

Nombre de cadres se reconnaissent dans l'action du Syndicat Unifié-Unsa, d'autres cherchent encore le meilleur vecteur pour répondre à leur interrogation. Une chose est sûre, les valeurs d'**engagement**, d'**autonomie**, de **responsabilité** et de **professionnalisme** sont gravées dans nos textes et pratiques. Elles se confondent avec les caractéristiques prépondérantes des cadres. Reste à leur octroyer, de manière plus claire et plus homogène, les attributs que leur statut implique : une juste reconnaissance financière et une autonomie de plus en plus large dans leurs missions. Nul doute que ce Trait d'Union y contribuera.

Philippe Cazeau
Secrétaire général Syndicat Unifié-Unsa

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



Ils méritent mieux !

Le Syndicat unifié, qui historiquement a toujours accordé une grande importance à l'encadrement, a une vision très éloignée de la conception démagogique qui prévaut aujourd'hui et à laquelle on voudrait trop souvent le cantonner.

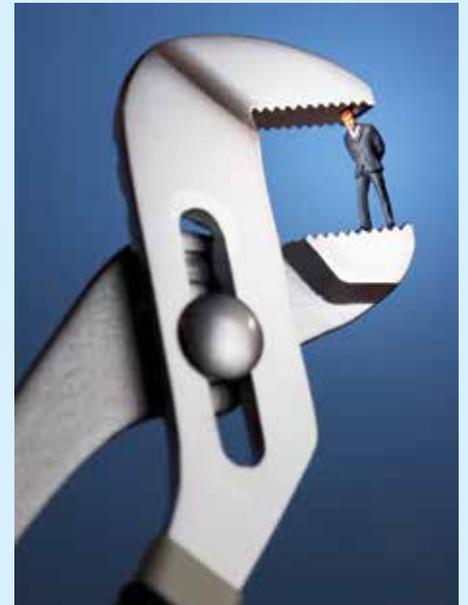
Qu'est-ce qu'un cadre? La réponse à cette question est moins simple qu'il n'y paraît. On pourrait penser que c'est lié à un niveau de compétence supérieur acquis grâce à un diplôme, oui mais certains n'ont pas de diplôme et ont acquis le niveau de compétence grâce à l'expérience. On pourrait penser que c'est lié à des capacités managériales, à l'animation d'équipes, oui mais certains experts font incontestablement partie de l'encadrement alors qu'ils ne supervisent personne. À l'inverse, à un certain niveau on peut diriger une équipe sans être cadre. Le cadre pourrait être aussi l'individu qu'on recrute directement à l'extérieur sur des fonctions de haut niveau, oui mais il existe heureusement de nombreuses entreprises qui font confiance à la formation et à la promotion interne afin de pourvoir à ces postes. Le salaire, alors! Las, on dénomme parfois cadres des salariés qui gagnent moins que ne gagnaient, il y a trente ans, des employés qu'on ne brossait pas dans le sens du poil avec de grands mots. D'ailleurs l'AGIRC, qui à l'origine a été créée pour permettre de cotiser pour la retraite au-delà du plafond de la sécurité sociale (PMSS), a dû inventer un mécanisme pour permettre aux cadres qui ne dépassent pas ce plafond d'acquérir des droits. Le problème est singulièrement présent dans les Caisses d'épargne : près de 50% des cadres y ont un salaire inférieur au PMSS.

En Caisse d'épargne, près d'un cadre sur deux a un salaire inférieur au PMSS ! souffrance !

Récemment (28 février 2020) un Accord National Interprofessionnel est venu tenter une définition du cadre reposant sur trois notions : le niveau de compétences ou de qualification acquise par l'expérience, le degré d'autonomie dans le travail et le niveau de responsabilité. Mais dans sa conclusion, cet accord retombe sur les mêmes difficultés : « *La fonction de cadre revêt au 21ème siècle des réalités très différentes (...) il n'y a pas de définition univoque du cadre et chaque branche peut donc définir, le cas échéant, ce qu'est un cadre, selon ses propres critères dans le contexte sectoriel qui est le sien* ».

En fait, c'est peut-être dans l'imaginaire collectif que cette notion prend tout son sens. Être cadre, dans cet imaginaire, c'est un statut social, c'est un bon salaire, c'est de l'autonomie dans son travail, c'est l'animation en responsabilité d'une équipe de collaborateurs, ce sont aussi des pratiques de consommation particulières, l'accès à un certain train de vie. Disons le plus simplement : être identifié comme cadre, c'est *flatteur*. Ne flatte-t-on pas d'ailleurs, dans un bel ensemble, ceux qui sont cadres et ceux qui aspirent à le devenir ?

La vérité oblige pourtant à dire que, au moins dans nos Caisses d'épargne, il y a loin de cette image à la réalité. L'*autonomie* en particulier est un produit que l'on a survendu aux cadres et qui se révèle aujourd'hui particulièrement frelaté. De l'autonomie, il y en a certes eu il y a quelques années, lorsqu'on donnait aux directeurs d'agence (DA) des objectifs en leur laissant une relative liberté pour les atteindre collectivement. Ce n'est plus le cas aujourd'hui. Lorsque le N+1 du DA intervient, sur la base de données globales, pour contrôler si tel ou tel collaborateur à atteint



ses objectifs, il détruit l'autonomie et l'autorité du DA. Le DA est pourtant le mieux à même de juger les équilibres qui se créent dans son équipe : si A vend plus de prêts que B, et si B place plus d'IARD que A et si l'ensemble est conforme à ce qui est attendu, la mise en cause de la responsabilité du cadre est inadmissible. L'industrialisation a tué l'autonomie, bien aidée en cela par l'individualisation des objectifs et des rémunérations aléatoires.

L'autonomie est un produit désormais largement frelaté

De ce qui nous remonte des collègues sur le front de vente, les exemples sont innombrables. Ici l'organisation de l'agence est perturbée, pratiquement toutes les semaines, par des actions commerciales successives imposées par la direction du développement : il faut vendre de l'IARD, il faut vendre du crédit conso, c'est la semaine action jeunes, il faut bouleverser les agendas, multiplier les rendez-vous – et cela au détriment du plan à plus long terme imaginé par le DA. Là, l'enveloppe globale d'augmentation

est grignotée par diverses contraintes : rattrapage des non-augmentés depuis huit ans, respect de l'égalité hommes/femmes, et le directeur commercial en distribue quelques-unes selon ses propres critères, si bien qu'il ne reste plus assez au DA pour récompenser ceux qui à ses yeux mériteraient de l'être. Ailleurs, le DA n'a même plus le choix d'organiser les départs en congés de son équipe : on manque d'effectif, certaines agences ne peuvent plus ouvrir l'été, d'autres se voient imposer des jours de fermeture. Trop souvent enfin, mais heureusement pas toujours, des directeurs commerciaux s'adressent directement par mail aux agents, par-dessus le DA, pour exiger des comptes rendus de phoning, contrôler

les souscriptions de parts sociales, vérifier le nombre de rendez-vous générés etc. Bien entendu les DA sont très rarement associés à la définition des objectifs et les objectifs sont rarement revus pendant l'année lorsqu'il y a des absences importantes ou des conditions d'exercice dégradées.

*Vraiment responsable,
Vraiment autonome,
Vraiment bien payé... !*

Le résultat de ce qu'il faut bien appeler une souffrance, ce sont des démissions, des départs à bas bruit, le plus souvent

au bénéfice d'une concurrence bien heureuse de récupérer des professionnels bien formés et motivés. Un cadre ne doit pas être piétiné au prétexte qu'il aurait atteint un statut soi-disant privilégié. Un cadre, c'est quelqu'un qui doit être *vraiment* responsable, *vraiment* autonome, *vraiment* bien payé, traité avec respect, et encouragé, grâce à la liberté qui doit lui être laissée de gérer ses équipes, à travailler en harmonie avec les non-cadres.

Louis Martin

LE FORFAIT-JOURS

Un des exemples significatifs de ce décalage entre l'image et la réalité concernant les cadres est le forfait jours. On se souvient qu'aux termes de ce dispositif (réservé aux cadres mais de plus en plus souvent étendu à d'autres catégories de salariés), la durée du travail n'est pas comptabilisée en heures mais en nombre de jours travaillés dans l'année. Ils doivent au maximum 218 jours par an. Le forfait permet d'être identifié comme cadre, il autorise plus de journées de RTT

que les autres travailleurs. C'est le côté flatteur. Mais il y a un revers à la médaille. Les cadres ne sont plus concernés par la règle des 35 heures. Les heures supplémentaires ne leur sont ni comptabilisées ni bien entendu payées, la seule contrainte est qu'ils ont droit à 11 heures de repos consécutives, ce qui autorise des journées pouvant aller jusqu'à 13 h. Or, la charge de travail est telle que très souvent le cadre n'a pas d'autre choix que de s'approcher ou de tangenter

cette limite dangereuse. Une étude de la Dares¹ montre qu'en moyenne les cadres au forfait travaillent 46 heures par semaine. Et si nous nous fions aux témoignages qui nous remontent, il y a fort à parier que nous soyons au moins à ce niveau dans nos Caisses d'épargne. Les résultats de cette pression sont connus : risques psychosociaux et danger de burn-out. Est-ce là le prix à payer pour le plaisir d'être nommé cadre ?

UN DEVOIR DE LOYAUTÉ POUR LES CADRES ?

Un des rôles essentiels que les entreprises veulent voir jouer à leurs cadres est de se faire les porte-paroles du message qu'elles entendent faire passer auprès de l'ensemble des salariés. Même si parfois on peut être sceptique quant au contenu de ce message, c'est une préoccupation qu'on peut comprendre. Moins compréhensible est en revanche le fait que cet axe de communication soit à sens unique. Dans une organisation qui prétend au bon fonctionnement, les cadres devraient pouvoir faire remonter les remarques, les demandes, les préoccupations et même les récriminations des membres de leurs équipes. Or, s'ils le font, c'est très mal vu. C'est une erreur. De même qu'est une erreur de ne pas les associer aux choix stratégiques ou managériaux. L'exemple le plus flagrant est celui de l'implantation géographique des points de vente. On ferme beaucoup d'agences depuis quelques années dans les Caisses d'épargne, et on le fait sur des bases strictement financières. On ne demande jamais leur avis aux principaux concernés. Eux connaissent pourtant les risques de fuites de clientèles, les trans-

ferts, ou les non-transferts de comptes, les caractéristiques locales, les simples obstacles physiques à des changements d'habitudes. Ils le savent, parce qu'ils sont sur le terrain, qu'ils en connaissent les sensibilités et les subtilités. Combien de DA découvrent la fermeture à venir de leur agence, ou de l'agence voisine avec les conséquences sur leur activité, sans avoir été prévenus et encore moins consultés ? C'est à la fois une marque de mépris et une inconséquence économique

¹ Dares : La Direction de l'Animation de la Recherche, des Études et des Statistiques (Dares) dépend du ministère du Travail. Elle produit des analyses, des études et des statistiques sur les thèmes du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Faux départs et faux semblants

La réforme des retraites, dès son introduction par le gouvernement dans le débat public, portait en son sein un vice à peine caché : l'application immédiate des effets de la réforme aux générations proches du départ à la retraite. Faute d'avoir vu le sujet évoluer au cours des débats, les conséquences pour le personnel de nos entreprises ont bien entendu été une de nos attentions particulières.

Dès janvier, nous avons sollicité la direction du groupe pour trouver, ensemble, les solutions d'accompagnement pour les salariés impactés. En effet, le choix de la génération 1961 comme point de départ du rallongement du nombre de trimestres a généré des bouleversements pour des populations en cours de départ (CET, congés de fin de carrière, retraite progressive, etc.).

LE SU-UNSA DANS L'ACTION

Environ 300 salariés en cours de dispositif à l'échelle des réseaux sont concernés par un supplément allant de 3 à 9 mois. Il convenait donc de trouver des solutions équilibrées, en bonne intelligence, assurant une harmonie de traitement dans le groupe.

« Les conséquences de cette réforme sont subies par les salariés comme par les entreprises. Il semble naturel, au regard de l'histoire de nos caisses, des valeurs qu'elles véhiculent et de leur engagement RSE, que les efforts demandés soient répartis équitablement entre les entreprises et les salariés » dixit Philippe Cazeau, secrétaire général du Syndicat Unifié-Unsa.

Il est évident que les solutions ne peuvent être les mêmes en fonction d'un rallongement de 3 ou 9 mois.

Pour un salarié revenant pour 9 mois, la mise en œuvre d'un plan de formation pour un retour en activité et l'affectation sur un emploi géographiquement et fonctionnellement pertinent, peuvent avoir potentiellement leur intérêt pour les entreprises. C'est aussi l'occasion d'innover en proposant des actions de

mécénat de compétences ou encore de tutorat et d'accompagnement dans un esprit de transmission de savoir et de culture d'entreprise.

Pour les salariés revenant pour 3 mois, certains ayant quitté physiquement l'entreprise depuis plusieurs mois dans une perspective de fin de carrière datée et actée, un retour au travail pour une période si courte est une aberration.

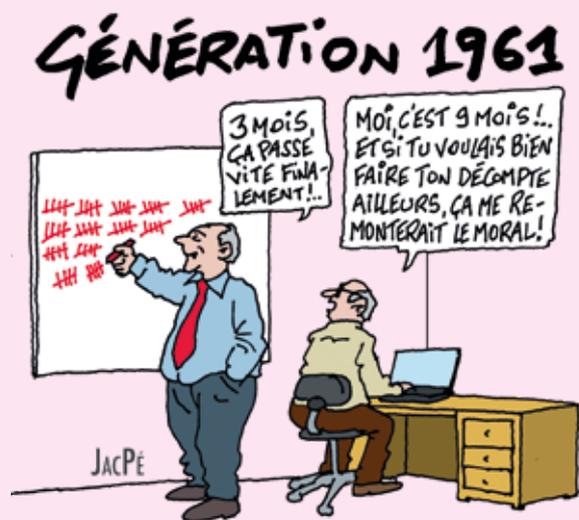
Rationnellement, nous pouvons attendre de nos directions un panel de solutions répondant aux intérêts croisés de l'entreprise et du personnel, gage d'un dialogue social responsable.

LE DOGME...TOUJOURS LE DOGME

Hélas la posture a pris le pas sur la raison. Le collège des DRH a fait le choix de l'austérité... quitte à en payer le coût.

Inconcevable pour eux de participer, même partiellement, à l'absorption des contraintes imposées aux salariés par cette réforme. Le retour à l'emploi est la seule solution envisagée, sauf à ce que le salarié assume la charge des trimestres supplémentaires exigés par les moyens qu'il choisira (lissage de l'indemnité retraite, utilisation du CET dans certains cas, etc.)

Cette approche est d'autant plus inefficace que le prix à payer demeure le même que le salarié soit en disponibilité à domicile ou de retour dans l'entreprise, celle-ci ayant les mêmes salaires à rétri-



buer. Pire, les formations et les éventuels aménagements de postes, somme toute temporaires, alourdiront la facture pour nos entreprises. Le retour sur investissement pour nos entreprises, au-delà du signe désastreux que cela renvoie au personnel sur l'attention que porte nos directions aux collègues ayant donné de nombreuses années, risque d'être à la hauteur de « l'effort » consenti : probablement nul.

Cette attitude pourrait entamer durablement la confiance que nous pouvons avoir dans la capacité et la volonté de nos dirigeants d'accompagner et de protéger les salariés face aux aléas financiers et législatifs. Le message transmis est bien loin des valeurs RSE portées en étendard par nos établissements.

Jean-David Camus

Une feuille de route et un passage de témoin

Après un congrès 2020 organisé à distance du fait de la pandémie, les 120 congressistes venus de tout l'hexagone et de l'outremer ont eu grand plaisir à se retrouver dans le cadre idyllique de la côte bleue.

Ce fut aussi l'occasion de célébrer le 75ème anniversaire de notre organisation dont l'histoire est intimement liée à celle des Caisses d'Épargne. Après le mot de bienvenue exprimé par Franck Delagrande au nom de la section hôte de la CEPAC et l'ouverture du congrès par le Secrétaire Général Philippe Bergamo, notre camarade fêré d'histoire Henri Bonetti a effectué un retour synthétique et passionnant sur nos 75 ans de vie syndicale.

NOUVELLE ÉQUIPE

Le rapport moral et d'activité du Secrétariat National (SN), riche, prospectif mais sans concession, a été adopté à l'unanimité.

Le congrès a ensuite donné quitus à sa Trésorière Nationale qui, lors de son intervention a notamment insisté sur la nécessité de poursuivre les efforts en matière d'adhésion. La suite de cette première journée a été consacrée à la désignation du nouveau Secrétariat national. Philippe Cazeau a d'abord été brillamment élu Secrétaire Général. Patricia Cottard, Jean-David Camus, Franck Delagrande, Antoine Broage et Michel Channac, ont ensuite été élus Secrétaires Nationaux. Cette nouvelle équipe, expérimentée avec le maintien de 4 SN sortants et renouvelée avec l'arrivée de 2 nouveaux, bénéficiera du soutien, pour une période de transition et de

transmission de François-Xavier Jolicard, pour l'interprofessionnel, qui reste Secrétaire Général de la Fédération Banques Assurances et Services Financiers (BASF) et de Philippe Bergamo, pour la Protection Sociale, qui reste Président de la Société de Groupe Assurantiel de Protection Sociale (SGAPS) Ensemble Protection Sociale (EPS).

S'agissant des travaux programmés, cet événement a fait l'objet d'une préparation minutieuse. Trois thèmes ont été choisis en amont afin d'être traités dans des ateliers ad hoc au cours du congrès :

- Identité, transition, innovation
- Développement, communication, adhésion
- Militantisme, formation, transmission

FEUILLE DE ROUTE

En amont du congrès, 3 groupes de militants ont travaillé sur ces thèmes et désigné leurs rapporteurs. L'ensemble des congressistes a bénéficié du retour sur ces travaux sur les trois thèmes, au cours de la journée dédiée à ces ateliers. Chacun a pu apporter sa touche, ses remarques et ses suggestions, puis deux séances plénières ont permis de faire la synthèse puis de formaliser la feuille de route pour les trois ans à venir. Celle-ci a été adoptée à l'unanimité.

Ainsi le congrès a validé sans réserve le mandat qui se termine et les grandes orientations qui rythmeront l'avenir de notre cher Syndicat Unifié.

UNSA PLEASE

Autour de ce noyau dur de travaux et de décisions, le Syndicat Unifié-Unsa a eu le plaisir de recevoir les visites de Gilles Mondon et Dominique Corona, secrétaires nationaux de l'UNSA respectivement en charge du Développement et de la Protection Sociale. Gilles, après un rappel sur les axes de développement de l'UNSA, a présenté les services de la plateforme UNSA *Please* au service des syndicats et des sections. Dominique, après un rappel des faits qui ont conduit l'intersyndicale unanime à s'opposer à la réforme des retraites telle qu'imposée par l'exécutif, a brossé les perspectives de la suite des événements en précisant la volonté de l'intersyndicale de rester unie. Le Secrétaire Général de l'UNSA Laurent Escure, en déplacement à Berlin, a tenu à envoyer au congrès un message d'amitié par le biais d'une vidéo, reçu avec plaisir par les congressistes.

Ce 54^{ème} congrès du SU-UNSA pouvait désormais passer à la séquence émotion avec le passage chaleureux et fraternel de témoin entre le Secrétaire Général sortant Philippe Bergamo et le Secrétaire Général élu Philippe Cazeau. Les hommes passent, le Syndicat Unifié-Unsa reste et ce congrès pleinement réussi lui offre de nouvelles perspectives.

Philippe Bergamo



Dynamisme et maturité !

L'Unsa (Union Nationale des Syndicats Autonomes) a trente ans. Elle a tenu son huitième congrès du 6 au 8 juin à Dijon. 1 200 délégués, auditeurs et partenaires, ont échangé en plénière, débattu et participé à des ateliers et des forums sur les orientations et priorités pour les quatre prochaines années.

Laurent Escure, secrétaire général, a présenté le bilan de la mandature écoulée, quatre années compliquées durant lesquelles se sont enchaînées deux réformes des retraites et, bien sûr, la pandémie Covid imposant de longues semaines de confinement. Ce congrès fut un temps de questionnements, de critiques parfois mais aussi de réponses communes à construire. D'ailleurs, la plupart ont été apportées par la masse d'amendements qui ont contribué à affiner le projet syndical de l'organisation. Finalement, la résolution générale a été adoptée par plus de 98 % des voix !

QUE RETENIR DES TRAVAUX ?

L'Unsa s'engage à défendre une approche équilibrée qui concilie les enjeux de compétitivité et de préservation de l'emploi. Elle soutient les politiques favorables à l'investissement, à l'innovation et à la transition écologique, tout en veillant à ce que les salariés ne soient pas les premières victimes des mutations économiques. L'écologie est également une préoccupation centrale pour l'organisation qui s'engage à promouvoir des politiques conciliant développement durable, création d'emplois et protection de l'environnement.

Sur le plan européen, l'Unsa poursuivra la consolidation de ses partenariats et sa coopération avec les syndicats européens et les institutions européennes. La défense des intérêts des salariés français au sein de l'union européenne est essentielle, tout en favorisant la convergence sociale et la protection des droits sociaux.

Enfin, la question du renouveau syndical occupera une place primordiale dans l'agenda. Les équipes militantes moderniseront leurs pratiques et renforceront leur attractivité auprès des nouvelles générations de salariés du privé et des agents du service public.

ENGAGÉS SUR TOUS LES FRONTS

Pendant ces trois jours intenses, une journée de manifestation contre la réforme des retraites ayant été programmée, l'ensemble des congressistes a rejoint le cortège dijonnais : une marée bleue a donc déferlé dans les rues de la capitale de la Bourgogne-Franche-Comté.

Autre aspect à souligner, l'engagement de l'Unsa en faveur du don du sang puisqu'une collecte a été organisée pendant ce congrès par l'établissement français du sang, sensibilisant les congressistes à l'importance de ce geste.



Laurent Escure entouré du nouveau secrétariat national

Une note des plus positives est le développement des adhésions : 18 000 nouveaux adhérents ont été enregistrés depuis 2019 dans le privé, avec une belle dynamique dans les secteurs du transport, de l'industrie, des banques, commerces et services, sans oublier les assistantes maternelles, premier syndicat du privé au sein de l'Unsa. Ainsi, en franchissant la barre des 200 000 adhérents, l'Unsa pointe à la 4^{ème} place du paysage syndical.

Laurent Escure a été reconduit à la tête de l'organisation. Il pourra s'appuyer sur un collectif de 12 secrétaires nationaux, où les équilibres femmes/hommes et public/privé sont respectés. Une délégation du Syndicat Unifié-Unsa était présente à ce congrès, notre organisation étant fière d'être membre de l'Unsa depuis 2004.

Pascal Binet Wasilewski

BANQUES

Moins d'agences, plus de fréquentation

Alors que les banques se séparent de nombreux points de vente, les Français montrent plus d'appétence pour le conseil en agence.

La France a perdu 18 % d'agences bancaires en douze ans (41 800 en 2010 contre 34 300 en 2022). Un chiffre en constante diminution. Entre 2021 et 2022 ce nombre chute à nouveau de 3,9 %.

On observe cependant une évolution inverse concernant la fréquentation,



La guerre de Sécession a cessé, c'est sûr !

Après quelques dix ans de bagarre sur fond de partage de pouvoir, d'indépendance et d'égos démesurés... les faux-frères mutualistes enterrent la hache de guerre. Hug !

Qu'un grand groupe bancaire soit amené à conclure en interne un « protocole d'accord politique » actant l'abandon de velléité d'indépendance d'une partie de ses structures est pour le moins singulier. C'est pourtant l'exercice auquel vient de se livrer le Conseil d'administration de la fédération du Crédit Mutuel. Ce traité est censé mettre un terme à un conflit commencé il y a une dizaine d'années.

EN GUERRE

Ce conflit laissera sans doute un goût amer aux clients et collaborateurs de la banque qui ont vécu ce mélodrame. Il ne permettra certainement pas de faire la lumière sur ce qui relevait des velléités d'autonomie, des revendications régionales et des ambitions personnelles. La fronde a débuté en 2014, suite à la contestation par Arkéa¹ d'un projet de réforme des structures du groupe. Jean-Pierre Denis, alors président d'Arkéa partisan de l'autonomie, était opposé à Michel Lucas, président de la confédération dénonçant la volonté de « sécession » d'Arkéa. Les choses se sont envenimées : multiplication des procédures

judiciaires (jusqu'à la Cour de justice de l'UE), mobilisation de 5000 salariés « convoqués » par leur employeur pour manifester sous les fenêtres du ministère des Finances...

En 2018, Arkéa engage alors formellement une procédure de divorce à laquelle la confédération riposte en lui réclamant une « indemnité » de 1,7 milliard d'€, soit plus de trois fois ses bénéfices annuels !

TOUT ÇA POUR ÇA !

Retoqué dans une première version par la BCE et l'Autorité de contrôle, le projet d'indépendance d'Arkéa a ensuite donné l'impression de s'enliser. En 2020, le directeur général d'Arkéa démissionne, puis l'année suivante Jean-Pierre Denis annonce « vouloir prendre du recul » et quitte ses fonctions.

Si, après ces départs, Arkéa assure rester déterminé à mener à bien son projet d'indépendance, le ton, des deux côtés, s'est fait plus conciliant. Le chemin de la conciliation semblait alors ouvert.

Il n'est pas certain que ce revirement soit exclusivement dicté par la sagesse. En effet, il est probable que les turbulences



récentes dans le secteur bancaire (faillite de SVB, rachat de Crédit Suisse par UBS) aient ramené au premier plan les impératifs de solidité, de taille critique et de solvabilité.

Serge Huber

¹ Arkéa : Le Crédit Mutuel Arkéa est composé des fédérations du Crédit Mutuel de Bretagne et du Sud-Ouest ainsi que d'une trentaine de filiales spécialisées

qui a augmenté de 4 % en 2022. Les clients disent leur intérêt pour le rendez-vous avec leur conseiller.

PLUS DE CONSEIL

En 2022, pas moins de 72 % des clients interrogés dans le cadre d'une étude récente² se sont rendus au moins une fois dans leur agence, un chiffre en hausse de quatre points par rapport à l'année précédente, alors qu'il baissait dans les enquêtes antérieures.

CONSOMMATION BANCAIRE

Il est intéressant de noter que ce renversement de tendance intervient dans le cadre du développement des banques en ligne et des néo-banques. A l'évidence les clients font la part des choses dans leur « consommation bancaire ». S'ils refusent d'attendre pour une opération courante, ils ont besoin d'échanger et d'être accompagnés pour prendre une décision en matière de crédit ou d'épargne.

Cet engouement n'est cependant pas de nature à mettre un frein à la politique de fermeture de points de vente qui permet aux banques de réduire leurs coûts d'exploitation.

SERVICES PLUS CHERS

La plupart des réseaux a cependant intégré la nécessité d'un relèvement des compétences en matière de conseil. Un mouvement qui se traduit aussi en termes de tarification des services de conseil.

Serge Huber

² Récente : Columbus Consulting/Opinion Way (mai 2023)

Une posture étonnante et surréaliste

Le mois de juin 2023 en CEPAC fut particulièrement laborieux et riche en réunions. Au traditionnel CSE mensuel sont venues se greffer les négociations CSE et Droit Syndical, signature électronique et autre PAP. Bref, rien de plus normal en cette période de préparation des élections professionnelles de l'automne.

Les réunions se sont ainsi succédées, sur une semaine, d'une semaine sur l'autre... avec la particularité de la présence des Délégués syndicaux des DOMS, concernés par la négociation des futurs accords au même titre que l'ensemble des DS.

Au vu du rythme des réunions, ces DS avaient prévu, plutôt que de rentrer le weekend chez eux, de profiter de leur présence en métropole pour visiter leur famille. A cet effet, ils ont demandé à l'employeur que leurs billets de TGV aller-retour Marseille – Paris soient pris en charge. A notre grand étonnement, la direction n'a pas souhaité activer cette option bienveillante et a préféré financer plusieurs billets d'avion AR... Ainsi notre DS de Martinique est-il reparti chez lui après la réunion du CSE pour poser le pied à Pointe à Pitre le samedi... et repartir le lundi pour une autre réunion de négociation à Marseille! On atteint ici le comble de l'absurdité...

Le fait n'est pas isolé car, sur la même période, c'est une autre élue, de La Réunion cette fois, qui s'est vue proposer soit un retour le WE à Saint Denis, soit de rester bloquée sur Marseille tout un WE

en attente de participer à la négociation de la semaine suivante. L'employeur préférant ainsi lui payer 3 nuitées plus repas dans la cité phocéenne plutôt que de lui permettre d'aller voir sa fille en Ile de France, ce qui pour le coup n'aurait occasionné comme dépense pour la Caisse que le billet de train AR Marseille – Paris, son hébergement étant assuré par sa famille!

C'est dire l'état d'esprit et la posture de certains de nos employeurs! Au nom de quoi? Du fait qu'il ne faudrait surtout pas mélanger activités professionnelles et activités personnelles relevant d'un pseudo confort!

DOGMATISME

Un tel dogme conduit à des aberrations: quid de la fatigue occasionnée par la multiplication de ces vols avec décalage horaire? Quid du surcoût pour l'entreprise? Quid de l'impact sur l'empreinte carbone? Quid enfin du bon sens qui permettrait à un élu des DOMS de profiter d'être présent à Marseille pour visiter sa famille en métropole durant le weekend entre deux réunions?



On est bien loin des valeurs vantées par ces mêmes dirigeants dès lors qu'il s'agit de valoriser l'image de la CEPAC dans l'opinion...

MET DE L'HUILE!

Bref, une posture étonnante et surréaliste quand on mesure l'importance de favoriser un bon dialogue social pour le bien des salariés, de l'entreprise et de ses clients.

Notons toutefois, pour être objectifs, que l'employeur a accepté d'inscrire dans le prochain accord CSE la possibilité offerte, une fois par an, aux élus Domiens d'accoler un weekend ou des congés à un déplacement en métropole lié à leur fonction de représentant du personnel. Disposition déjà offerte aux salariés non-élus. Il ne s'agirait pas qu'en plus l'employeur soit taxé de discrimination syndicale... dont on sait qu'elle n'existe pas dans nos entreprises...

Franck Delagrande

Faites ce que je dis, ne dites pas ce que je fais!

Le COS de la CERA, en pleine semaine du challenge de la mobilité, n'a rien trouvé de mieux que de se rendre à Oslo en Norvège pour un séminaire de travail.

Préjugant qu'il n'y a pas encore de ligne ferroviaire directe entre Lyon et Oslo, ni de pédalos d'ailleurs, nous en déduisons que nos voyageurs s'y sont rendus en avion. Une trentaine de personnes ont ainsi embarqué pour la Norvège en juin. Selon Myclimate¹, cette escapade nordique aura rejeté dans l'air pas moins de

29 tonnes de CO₂... pour assister à une réunion strictement consacrée à notre caisse régionale. Voilà de quoi valoriser le bilan carbone de la CERA!

Si l'opération peut susciter la critique, au Syndicat Unifié-Unsa nous savons prendre de la hauteur sur ce type de sujet. Cependant, organiser cela en plein

Recrutement : la grande roue de la fortune ?

Le secteur de la banque, comme de nombreux autres, peine aujourd'hui à recruter. La Caisse d'épargne Grand Est Europe n'échappe pas à ce constat.

Cela se traduit par des sous-effectifs récurrents qui pèsent tant sur la qualité de vie au travail que sur le niveau du service à la clientèle. Il faut dire que se déplacer à son agence et trouver porte close avec une affichette « agence fermée temporairement » ou rester en attente d'un retour sur un dossier de crédit qui traîne, voilà de bonnes raisons de fragiliser la satisfaction des clients qui y sont confrontés.

MISE EN ORBITE

Combiné à la suppression de plus de 550 postes entre 2019 et 2022 mise en place par le directoire, ce phénomène nuit largement à l'image de l'entreprise. Si on y ajoute le large turnover qui touche les nouveaux entrants, la situation justifie le recours à des mesures séduisantes pour les candidats au recrutement. Comme la politique salariale est loin d'être un atout en CEGEE et que les fonctions commerciales sont exclues du télétravail, il faut trouver d'autres moyens d'attirer...

Le directoire s'est alors laissé séduire par l'idée que, pour répondre à cette fragilité, il fallait se démarquer des méthodes de recrutement : surprendre en innovant pour marquer le dynamisme de l'entreprise et séduire ! L'opération *Un tour de roue pour un job avec nous* était née. Lancée sur les réseaux sociaux, cette campagne de recrutement donnait rendez-vous aux candidats... au pied d'une grande roue personnalisée installée près d'une agence CEGEE au centre commercial strasbourgeois *Shopping Promenades*. Une trentaine de candidats ont répondu présent. Les entretiens se déroulaient dans les cabines du manège en marche avec plusieurs binômes de recruteurs dont 2 membres du directoire. Nos potentiels futurs collègues se sont-ils laissés griser par les effets de l'altitude ? Une chose est sûre, ils sont vite revenus sur terre...

LA RÉVOLUTION EN MARCHÉ

Le bilan de l'opération est qualifié de succès par les initiateurs - certains allant jusqu'à parler de fierté - avec...



11 rendez-vous à suivre pour confirmation, répartis entre CDI, alternants et stagiaires potentiels. D'autres opérations du même type seront organisées sur le territoire de la caisse. Nous ne pouvons que soutenir de telles initiatives si elles aboutissent effectivement à des embauches devenues trop rares via les circuits conventionnels. Avec la curiosité de découvrir prochainement dans quelle situation singulière seront placés les candidats à l'embauche...

Jean-David Camus



milieu du challenge éco-mobilité, en voilà une bien drôle d'idée... alors que les salariés de la CERA étaient appelés à faire

un effort sur leurs déplacements, notamment en privilégiant les moyens de transports doux (marche à pied, vélo, transports en commun, etc...).

Pour le Syndicat Unifié-Unsa, l'interrogation est réelle quant à la justification d'organiser une telle réunion en dehors du territoire national. Une chose est sûre, la cohérence avec la démarche vertueuse affichée par la CERA est loin d'être évidente...

Nos dirigeants devraient prendre en compte que ce sont nos enfants et petits-enfants qui subiront dans quelques années les effets désastreux des errements d'hier et d'aujourd'hui. Alors, Messieurs et Mesdames du COS, soyons tous responsables : n'alourdissons pas la facture climatique quand il est possible de faire autrement !

Patrick Mariusse

C'est bien joli d'avoir 20 ans, mais ça ne suffit pas

Entre 2003 et aujourd'hui, le monde a connu bien des bouleversements. On pourrait évoquer le réchauffement climatique, la fonte des glaciers, le manque d'eau, les évolutions technologiques, les crises sociales, la guerre en Ukraine, la pauvreté, le chômage, la Covid... mais pas que...

Concentrons-nous sur les évolutions relevées à la CEPAL durant ces 20 dernières années en prenant le parti de nous cantonner à quelques indicateurs et pratiques parlants pour les salariés !

LES CHIFFRES SONT TÊTUS

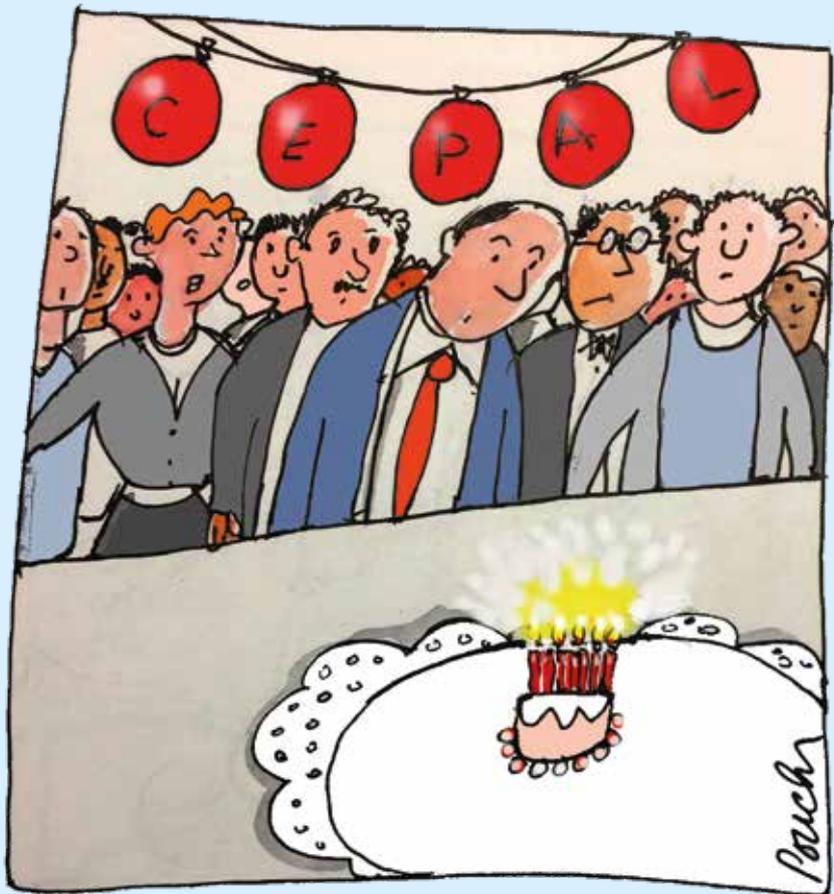
Premier point d'observation, les effectifs... Il y a 20 ans nous étions 1430, aujourd'hui nous avons perdu 12% des effectifs avec 1250 salariés. Avec un phénomène marquant, le turnover des CDI passé de 5 à 7,6%, traduisant l'évolution du comportement de nos collègues qui n'hésitent plus à changer... pour trouver mieux ailleurs, de plus en plus par rapport au sens de leur travail.

Intéressons-nous ensuite à quelques indicateurs... Le PNB est passé de 208 à 233k€ alors que le RNC progressait de 29 M€ à 45,6 M€. Quant au cumul intéressement - participation (nous avons les deux), il représentait 4 283 K€ en 2002... et est au même niveau en 2022. Le moins que l'on puisse dire, c'est que la CEPAL n'est pas partageuse. Et si les salaires de CC, GC, DA n'ont pas beaucoup évolué et n'ont pas suivi l'inflation, en revanche l'augmentation est supérieure à 200 % pour certains membres du directoire.

INITIATIVES MALHEUREUSES

L'année 2003 fut aussi celle de l'innovation en matière de rémunération... avec l'arrivée de la part variable, censée nous faire gagner plus en travaillant plus intelligemment. Si elle s'est avérée effectivement convaincante pour nos dirigeants, ce n'est malheureusement pas le ressenti de la plupart de nos collègues pour qui la seule mesure en nette progression est celle du stress.

N'oublions pas la place du client dans cette observation. Certains sont plus exigeants, d'autres plus agressifs et les incivilités ont plus que triplé en 20 ans.



Ils étaient reconnaissants et fidèles, or il est bien plus compliqué aujourd'hui de maintenir une relation gagnant-gagnant, d'autant plus qu'ils sont confrontés à la porte close de leur agence fermée pour manque d'effectif, situation alors inconcevable !

2003, c'est aussi l'arrivée des tableaux de bord... désormais accessibles en temps réel par les dirigeants depuis leur mobile. Cela peut être considéré comme un progrès en matière de suivi et d'analyse des performances, mais cela soulève également des questions sur le contrôle excessif et la pression exercée sur les employés et en corollaire le développement des risques psycho-sociaux.

ET DEMAIN ?

La CEPAL se bat pour une économie plus verte, mais il faut veiller à ce que notre entreprise soit dans le même temps un employeur qui accorde une réelle importance à la qualité de vie au travail. Cela implique de prendre en compte les besoins et les aspirations des salariés. Condition indispensable pour attirer et retenir les talents, enjeu crucial pour assurer la réussite de notre entreprise... alors qu'en ce moment c'est tout l'inverse qui se passe. Vaste chantier en perspective sans avoir de droit à l'erreur !

Stéphane André-Vaudeville

Les incivilités franchissent la zone rouge

Depuis de nombreuses années on nous parle d'incivilités pour désigner les insultes de la vie courante. Malheureusement, elles se sont généralisées voire banalisées, tant et si bien qu'en grande partie elles ne sont plus déclarées par nos commerciaux ; c'est une formalité administrative, de plus ou de trop, de la vie en agence que l'on néglige au vu de la masse de tâches à réaliser au-delà des actes de conseil et de vente.

Alors que l'on pourrait s'attendre à ce que les agressions aient davantage lieu dans les zones paupérisées, « les quartiers », cela est loin d'être une règle.

PARTOUT

Et quand bien même certaines agences sont qualifiées de « sensibles », car opérant dans des zones où nous restons la seule banque, nos autres agences sont confrontées à des clients qui peuvent se montrer intolérants, agressifs. Les causes étant souvent dues à des frais mal compris ou acceptés, une carte capturée qu'on ne peut rendre dans l'immédiat, un dossier de crédit non accordé ou qui « tarde » aux yeux du client... Mais trop c'est trop ! Et trop souvent certains clients passent de la parole aux actes, parfois même de manière extrêmement agressive. Et ce, quel que soit le type d'agence ou de zone géographique.

UNE VIOLENCE INOÛÏE

C'est ainsi que ce 29 juin 2023, les élus ont été informés par la Direction en plénière de CSE d'une agression sauvage : l'un de

nos gestionnaires de clientèle s'était fait frapper violemment au visage avec pour conséquence la figure ensanglantée et le nez fracturé ! Quant à la directrice d'agence, descendue de l'étage à sa rescousse, elle a été étranglée !

Pompiers et forces de police sont intervenus rapidement et l'individu a pu être maîtrisé, arrêté et placé en garde à vue. La cause de cette agression : un gestionnaire de clientèle qui a observé la réglementation et a refusé de servir un individu qui voulait faire un retrait sur le compte d'un soi-disant proche sans procuration... Cela ne justifiait bien évidemment pas un tel acte de violence.

L'APRÈS BIEN GÉRÉ

A noter que sur cette affaire, la Direction, les équipes RH et de sécurité, mais aussi les élus ont été exemplaires tant dans leurs réactions immédiates que dans leur soutien post agression. Une CSSCT extraordinaire s'est tenue dès le lendemain et un accident du travail a été déclaré pour tous les collaborateurs de l'agence qui a été fermée.



La Présidente du directoire et le Directeur commercial se sont rendus au chevet du salarié blessé. L'ensemble de l'équipe a été mis en absence autorisée payée pour 2 jours. L'infirmier a été mobilisé et notre process spécifique d'accompagnement psychologique Stimulus déclenché. Les services juridiques de la caisse se sont mis en action pour les dépôts de plainte et l'activation d'un avocat. Enfin, la présence de 2 agents de sécurité expérimentés a été instaurée quelques jours, voire un agent sur une durée d'un mois. La réouverture programmée se fera avec le renfort d'agences périphériques si possible.

Dans le même temps et en soirée, d'autres dégradations, sans lien avec ce grave incident, seront à noter sur quelques-unes de nos agences de Marseille. De plus en plus, la violence semble s'installer dans les actes quotidiens et dans nos environnements... et l'exercice de nos métiers devient de plus en plus risqué !

Franck Delagrande

Nouveau

Découvrez l'Appli



Syndicat Unifié-Unsa

...et soyez connecté en continu avec le



Accédez à l'espace de votre section



Téléchargez l'Appli

Scannez-moi



ou Chargez sur



Nos valeurs sont avant tout humaines !

A l'approche des élections de CSE à la CEHDF, le Trait d'Union a sollicité 3 acteurs majeurs du mandat qui s'achève tournés vers le futur. Regards intérieurs...



Olivier Buliard

Trait d'Union – Olivier, en tant que Délégué syndical central SU-UNSA, comment qualifierais-tu ce premier mandat de CSE ?

Olivier Buliard – Pour une découverte ça aurait pu être plus simple... Nous sortions d'une fusion compliquée quand le Covid est survenu avec les bouleversements occasionnés. Alors que l'on pensait être débarrassé des ennuis liés à la pandémie, voilà que la guerre frappe aux portes de l'Europe, en Ukraine, prolongeant la période de trouble en Europe particulièrement. L'empilement de ces contextes générant une crise sociale et économique inédite par son impact.

TU – Contexte compliqué certes, mais comment avez-vous réagi par rapport au CSE ?

OB – Face à cette situation, les élus SU-UNSA se sont mobilisés et ont toujours été disponibles pour rechercher

des solutions afin d'éviter de placer l'activité du CSE en sommeil. Pas simple d'être confronté à la fermeture des frontières quand on a programmé des voyages. Quant aux mesures sanitaires, elles en auraient démotivé plus d'un... Eh bien non, les élus SU-UNSA se sont adaptés et ont fait preuve d'innovation et de créativité.

TU – Et sur le plan purement syndical ?

OB – Le risque était grand que les salariés soient les grands perdants dans cette période ; aussi, au SU-UNSA, nous avons défendu avec fermeté leur situation, face à des employeurs ne répondant que très partiellement à la situation des salariés dans ce contexte si particulier.

Au plan national la DRH de BPCE s'est montrée plus que frileuse en accordant 2,8% d'augmentation générale quand d'autres secteurs revalorisaient les salaires de 5 voire 7%. Quant aux PEPA et PPV, le groupe s'est satisfait de peu... alors que les résultats de nos entreprises tutoyaient l'exceptionnel !

A la CEHDF, les échanges furent meilleurs. Les PEPA et PPV locales même négociées a minima, les trajectoires financières de carrières au niveau du réseau comme des services supports, les accords TAD, l'accord QVCT nouvellement signé, l'accord sur l'intéressement... constituent des avancées bienvenues dans la période que nous traversons. Mais le compte n'y est toujours pas !

TU – Un bilan plutôt positif pour le CSE et le SU-UNSA dans ce contexte ?

OB – Oui, et cela récompense l'investissement de l'équipe militante SU-UNSA dans son ensemble. Chacun s'est montré efficace et soucieux de remplir au mieux sa mission de représentant du personnel malgré les circonstances. En tant que

DSC, je suis fier de ce qu'ils ont accompli et c'est un gage de sécurité pour le prochain mandat.

TU – Parlons maintenant de l'avenir qui sera largement influencé par le résultat de vos élections de septembre.

OB – Les futurs représentants du personnel devront continuer à œuvrer pour développer et améliorer le socle social de l'entreprise dans cette période où chacun a besoin d'une petite flamme dans cette conjoncture sombre. La réussite reposera sur 3 principes essentiels :

- La capacité du SU-UNSA à mobiliser les salariés afin qu'ils votent, pour atteindre la barre des 50% de participation et éviter un second tour, pour donner un réel crédit à l'organisation syndicale qui sortira en tête.
- Le sens du vote. Plusieurs listes seront concurrentes et les salariés devront bien avoir à l'esprit que, pour être utile, leur vote doit contribuer à donner une majorité à une organisation syndicale désireuse et en capacité de piloter le CSE tel le SU-UNSA a pu en apporter la preuve depuis 4 ans.
- La confiance accordée aux candidats présentés. Voter SU-UNSA, c'est s'assurer l'expertise et la compétence d'élus issus de tous les territoires et composantes de l'entreprise, de femmes et hommes de proximité.

TU – Quelle ambition le SU-UNSA peut-il légitimement viser ?

OB – Durant ces 4 ans, nous avons fait preuve de notre capacité à gérer le CSE, dans le seul intérêt des salariés ; nous avons su nous opposer à la direction quand il le fallait, mais aussi négocier et signer des accords. Nous méritons vraiment d'obtenir à nouveau la confiance de nos collègues.



Valéry Servais

TU - Valéry, tu achèves ton mandat de Secrétaire du CSE. Quel regard portes-tu sur cette expérience ?

Valéry Servais - Je tiens à remercier les membres de l'instance pour leur travail au service des salariés CEHDF. Les débats en réunion ont été souvent animés avec la Direction et les désaccords importants, mais le respect des personnes et de l'Instance, indispensable au bon fonctionnement, a été notre ligne de conduite !

TU - Des points moins positifs ?

VS - Oui et non... Avec le Covid on a dû faire preuve d'adaptation et de réactivité. On y a associé les salariés en les consultant par sondage sur les arbres de Noël et pots de fin d'année. Face aux annulations contraintes des sorties et voyages, nous avons modifié notre offre avec l'introduction de « linéaires », nouveauté pérennisée au vu du succès rencontré.

TU - Pour terminer, quelle est la recette pour que le CSE ait réussi à satisfaire au mieux les salariés alors que ce mandat a été perturbé par les crises ?

VS - Sur ce bilan, je ne me mettrai surtout pas en avant. C'est la qualité de l'équipe qui compte avant tout. Nous avons connu des tensions, rien de plus normal, mais c'est toujours l'intérêt général qui a guidé nos actions. Les élus SU-UNSA ont été à l'écoute des salariés et ont su faire preuve d'humilité. En bref, l'état d'esprit associé à l'expertise, à la compétence et à l'innovation, voilà la clé d'une réussite qui est le meilleur gage pour obtenir à nouveau la confiance des salariés.



Dominique Moity

TU - Née avec le CSE, la CSSCT a remplacé l'ex CHSCT. Qu'en penses-tu ?

Dominique Moity - C'est à l'évidence une régression sociale. Pour autant, en CEHDF cette commission du CSE connaît une activité soutenue.

TU - Durant ces 4 années, que fut le menu de la CSSCT ?

DM - Outre des interventions auprès de l'employeur pour résoudre des situations individuelles ou collectives, nous avons initié un Droit d'alerte face à une situation de danger grave et imminent à *Mon Banquier en Ligne...* avec des résultats. Les élus ont par ailleurs obtenu la refonte de la formation "Sensibilisation aux RPS Managers", avec déploiement à l'ensemble des salariés. Autre dossier d'envergure, l'enquête/expertise annuelle indépendante, portée par la CSSCT (diligentée par le CSE), pour établir un suivi annuel d'indicateurs liés à la charge de travail, à l'inadéquation des moyens/objectifs, à l'efficacité des mesures de prévention, à la santé des collègues... Également un travail sur les notions de management bienveillant, pilotage, animation. Sans oublier un suivi et une vigilance sur le travail à distance avec de vraies mesures de prévention.

TU - Après ce bilan nourri en actions et en résultats, quels sujets seront d'actualité sur les 4 prochaines années ?

DM - Ils ne manqueront pas... Dans le domaine Conditions de Travail - Santé des Salariés - Équilibre vie privée/vie professionnelle, il n'y a jamais de temps morts, de pauses... Le SU-UNSA inscrira à



l'agenda de la CSSCT 4 dossiers majeurs :

- Reconnaissance du travail réel, pesée de la charge de travail et adéquation des moyens...
- Mesures de prévention en matière de déconnexion
- Abandon réel des Benchmark, pratiques comparatives, stigmatisations en collectif
- Amélioration continue de l'encadrement des outils et applicatifs donnant accès à des activités professionnelles (formations...) afin d'éviter :
 - le débordement du professionnel sur la vie privée,
 - les communications incitant au déport des tâches en dehors des heures légales...

TU - Quel serait ton slogan pour qualifier ce programme ?

DM - L'interconnexion de ces thèmes est évidente et a un impact sur la qualité de vie au travail : « Pérennité de l'Entreprise, Bienveillance et Bien Être au travail peuvent cohabiter » ! Il ne restera plus qu'à convaincre nos interlocuteurs.

TU - Si tu avais un message à passer aux salariés en vue des élections ?

DM - Notre capacité à faire bouger les choses dépendra du score obtenu par le SU-UNSA, donc de la confiance accordée à nos candidats. L'implication de la CSSCT et les résultats obtenus montrent combien son rôle est important concernant le quotidien de nos collègues. Alors, pour poursuivre l'action engagée, le SU-UNSA doit sortir en tête des urnes !

Propos recueillis par Jean-David Camus



Notre campagne

Osez le changement, donnez de la force à votre voix !

Michèle Nouvel est devenue Déléguée syndicale coordinatrice (DSC) de la section SU-UNSA en CEBPL fin mai. Le Trait d'Union est allé à sa rencontre... Portrait et perspectives

Trait d'Union – Michèle, cette nomination, c'est une surprise ?

Michèle Nouvel – Non, tout simplement la confirmation d'une succession qui était programmée de longue date. J'étais DSC adjointe de Frédéric Roignant qui souhaitait prendre un peu de recul et nous avons fait un swap.

TU – Parle-nous de ton parcours en Caisse d'épargne.

MN – Je suis rentrée à la CE Paris en 1991 et quatre ans plus tard j'ai obtenu une mutation pour la CE Bretagne. Très vite j'ai été en contact avec le Syndicat Unifié, syndicat autonome créé par et pour les employés des Caisses d'épargne, auquel j'ai adhéré en 2002. Je suis devenue militante en 2005 en étant élue au CHSCT. Puis Déléguée du personnel en 2007 et en 2013 Déléguée syndicale sur l'île et Vilaine et les Côtes d'Armor. Depuis 4 ans je suis Déléguée BPCE Mutuelle. En 2019, j'ai été élue au Comité social et économique (CSE) et j'achève ce 1er mandat de cette nouvelle instance. Au sein du CSE, je suis « Référente harcèlement sexuel et agissements sexistes ». Sur le plan professionnel, j'exerce toujours mon métier de gestionnaire de clientèle à l'agence de Cleunay.

TU – De quelles qualités peux-tu te prévaloir pour exercer la fonction de DSC ?

MN – Expérimentée et aguerrie aux relations avec l'employeur, je m'engage comme force de propositions bâties autour de valeurs collectives.

Je suis résolue à ce qu'évolution ne rime pas avec régression. Je suis déterminée à faire entendre les intérêts des salariés de l'entreprise. Compétente et combative pour apporter aux débats une contribution constructive !

TU – Tu es accompagnée d'une équipe militante. Quel est son profil ?

MN – Tout d'abord tous nos militants sont en activité, en agence ou au siège. Ils connaissent le quotidien de nos collègues et sont bien placés pour apprécier à leur juste valeur les conditions de travail des salariés et intervenir auprès de la direction pour obtenir des améliorations. Et le mot d'ordre qui nous anime, c'est d'aller sur le terrain, en proximité avec les collègues.

TU – La section CEBPL est réputée pour être très féminine...

MN – C'est vrai qu'il y a plus de femmes que d'hommes parmi les militants mais c'est le miroir de la répartition des salariés de l'entreprise. D'ailleurs, une femme au poste de DSC est tout sauf une exception en CEBPL. Sylvie Liziard l'a été longtemps avant de devenir Secrétaire générale du SU-UNSA. Et plus récemment Brigitte Ecuyer qui vient de partir en retraite. Je suis la 3ème et la source est loin d'être tarie. Je peux dire qu'il y a une véritable émulation entre filles. Les hommes ne sont pas pour autant mis sous l'éteignoir... et s'ils sont moins présents, ils sont tout autant motivés. Je note avec satisfaction que nous arrivons à recruter quelques nouveaux militants plus jeunes, c'est bon signe.



Michèle Nouvel

TU – Tu es tout juste nommée alors que se profilent les élections de CSE. Comment ton équipe se prépare-t-elle ?

MN – Le SU-UNSA n'étant pas gestionnaire du CSE, nous ne pouvons pas nous appuyer sur un bilan. Mais nous observons ce qui est proposé et, sans dénigrer l'offre actuelle, nous avons des projets pour la bonifier... en nous inspirant notamment de ce que proposent nos collègues du Syndicat Unifié-Unsa qui gèrent le CSE dans différentes Caisses d'épargne. Le projet que nous avons construit pour les 4 années à venir doit être séduisant certes, mais avant tout il est réaliste et réalisable en fonction des moyens budgétaires du CSE. Nous rejetons toute idée de clientélisme, certainement par pragmatisme féminin...

TU – Construire un projet c'est bien, mais pour le conduire encore faut-il un collectif d'élus.

MN – La constitution des listes est un point crucial. Les contraintes réglementaires ne facilitent pas les choses. La répartition des candidats entre hommes et femmes, à l'identique de ce qu'elle est dans l'entreprise et l'alternance des sexes me créent quelques soucis. Mais nous savons pouvoir compter sur nos adhérents... même si le simple fait de s'afficher comme candidat sur une liste syndicale freine certaines bonnes intentions. Si on réussit à présenter une liste complète en collège non-cadres, c'est plus difficile pour le collège cadres, mais je suis ravie que plusieurs parmi eux adhèrent à notre projet et nous aient donné leur accord pour être sur la liste SU-UNSA.

TU – L'ambition de la DSC que tu es, c'est de remporter les élections de CSE ?

MN – Quand on dispute un match c'est avec l'objectif de le gagner. Pour une élection c'est pareil ! La partie ne sera pas facile car en CEBPL il y a 4 organisations syndicales bien implantées, dont la CFDT qui gère le CSE depuis plusieurs mandats. A minima on veut bousculer les choses et faire progresser l'audience du Syndicat Unifié-Unsa. Et si ça veut sourire, on assumera nos responsabilités et tiendrons nos engagements.

TU – Ton équipe serait prête à s'impliquer dans la gestion du CSE même si elle n'est pas majoritaire ?

MN – Je ne rejette pas de but en blanc l'idée du partage des responsabilités au sein du CSE. D'ailleurs, le SU-UNSA revendique et proposera aux autres OS la répartition des postes proportionnellement aux résultats de l'élection, permettant ainsi de recueillir l'ensemble des idées. Nous sollicitons la confiance et le soutien de nos collègues et ça ne serait pas logique de notre part de refuser ensuite de nous impliquer, dès lors que certaines conditions seront réunies.

TU – Revenons-en au projet du Syndicat Unifié-Unsa...

MN – Nous avons rédigé une profession de foi et une plaquette de propagande. Notre slogan c'est « **OSEZ LE CHANGEMENT, DONNEZ DE LA FORCE À VOTRE VOIX** ». Plutôt que de raconter ici ce qui y figure, le mieux serait de les visualiser. On y découvre notre projet et les candidats qui s'engagent à le mettre en œuvre. Pour cela, flashez le QR code !



TU – Merci pour cet échange. Le Trait d'Union souhaite pleine réussite au Syndicat Unifié-Unsa.

Propos recueillis par
Jean-David Camus

Notre campagne



NOS CANDIDATS SYNDICAT UNIFIÉ-UNSA

Techniciens							Cadres	

Déterminés à poursuivre l'action menée depuis 4 ans !

Installée à la tête du CSE il y a 4 ans, l'équipe du Syndicat Unifié-Unsa dresse un bilan de cette première expérience et se projette en vue d'un nouveau mandat. Paroles et orientations.



Isabelle Fayolle

Trait d'Union - Isabelle, après ce premier mandat tu as décidé de solliciter à nouveau les suffrages de tes collègues. Quelles sont tes principales motivations ?

Isabelle Fayolle - En 2019 notre victoire m'a amenée à prendre un virage dans ma carrière en acceptant les lourdes responsabilités qui incombent au Secrétaire du CSE. Ce faisant, j'ai tourné provisoirement la page de ma vie au front de vente

de la CECAZ et plus particulièrement celle de Directeur d'Agence. La mission que je remplis aujourd'hui est au moins aussi difficile, également passionnante, mais surtout encore plus diverse. L'esprit d'équipe, la performance et le sens du collectif ont toujours été le moteur de mon action. Ces 4 années au service de mes collègues, même largement perturbées par le Covid, m'ont confirmé l'importance de cette mission. Les retours très positifs sont un élément essentiel de cette motivation. L'équipe a engagé de profonds changements, nous avons encore de nombreux projets et nous sommes déterminés à poursuivre cette action au service du plus grand nombre.

TU - Quelles sont tes principales satisfactions et les éventuels axes de progrès ?

IF - Une PME comme le CSE, combinée à la mission économique, génère un travail très lourd et des décisions à prendre chaque jour. Je suis consciente des erreurs qui ont pu être commises et des difficultés à trouver plus de temps pour rencontrer nos collègues, les écouter et toujours mieux répondre à leurs attentes. Nous apprenons en marchant et nous

savons déjà comment faire évoluer nos méthodes et notre organisation pour être encore plus efficaces. Les satisfactions sont nombreuses et résident essentiellement dans le fait d'avoir tenu nos promesses en matière d'ouverture des services du CSE au plus grand nombre, de numérisation et d'adaptation de notre offre au soutien du pouvoir d'achat, de création de l'Association Sportive. Sur ce point nous portons le projet de donner encore plus de place au sport dans l'entreprise et l'arrivée dans notre équipe de Thierry Pedrazzoli y contribuera.

TU - En quoi se différencie le SU-UNSA des autres syndicats ?

IF - Le sectarisme et le dogmatisme nous sont étrangers et nous prioriserons toujours l'ouverture, le pragmatisme et l'intérêt général ! Cela vaut pour notre relation avec les autres OS comme pour celle avec l'employeur. La loyauté constitue une valeur cardinale. Bien sûr, nous défendons notre singularité de syndicat historique, premier de la branche comme de la CECAZ et viscéralement attaché au mutualisme, à la solidarité, à la justice et à la proximité.



Sandra Wagner-Michel

TU - Sandra, tu es impliquée dans les activités du CSE tout en poursuivant ton activité à la Gestion des Flux. Tu as décidé de remplir...

Sandra Wagner-Michel - Au SU-UNSA nous souhaitons que les militants restent au contact des collègues au travers d'une activité partagée. Bien sûr, l'ampleur et la complexité des tâches nous obligent à détacher des militants pour le CSE et pour l'action syndicale, mais nous mettons un point d'honneur à partager leurs joies et surtout leurs difficultés de tous les jours. C'est en restant à leur écoute que nous avons tissé des liens et construit notre projet en faisant évoluer notre offre. Au CSE, je m'efforce chaque jour d'être utile à mes collègues et d'être quand il le faut

l'indispensable contrepouvoir. Je crois modestement y parvenir et je suis déterminée à poursuivre cette mission passionnante.

TU - Tu mènes la liste des techniciens titulaires, cela te donne-t-il des responsabilités particulières ?

SWM - Nous formons une équipe soudée, au-delà des collègues électoraux et le résultat obtenu, quel qu'il soit, sera collectif. De plus, au SU-UNSA nous avons une approche universaliste et nos nombreux adhérents respectent la proportion de techniciens et de cadres de l'entreprise. Notre implantation, forte et diversifiée, nous permet d'avoir une vision la plus objective possible de l'entreprise.



Philippe Deschamps

TU - Philippe, tu es Trésorier du CSE, peux-tu nous éclairer sur ta mission ?

Philippe Deschamps - La PME « CSE CECAZ », c'est un budget annuel de près de 2 millions qui s'inscrit dans un cadre réglementaire complexe et contraignant. Ma première mission consiste à garantir cet aspect et à sécuriser l'institution. L'autre face est d'être à l'écoute de nos collègues afin de répondre au mieux à leurs attentes en proposant des solutions qui visent à optimiser l'exécution du budget, en ligne avec notre stratégie.

TU - Tu souhaites poursuivre ta mission ?

PD - En 2019 le contexte a fait que nous sommes partis d'une page blanche. Nous avons choisi un programme ambitieux et innovant que nous sommes parvenus à réaliser. J'ai très envie de contribuer à écrire la suite de notre livre.



Norbert Dupray

TU - Norbert, tu cumules les fonctions de Délégué syndical et d'élus au CSE dans lequel tu animes la CSSCT.

Norbert Dupray - Cela fait longtemps que je suis au service de mes collègues et ces 4 années ont été intenses. Nos responsabilités ont pris une dimension différente et je souhaite insister sur la grande importance des conditions de

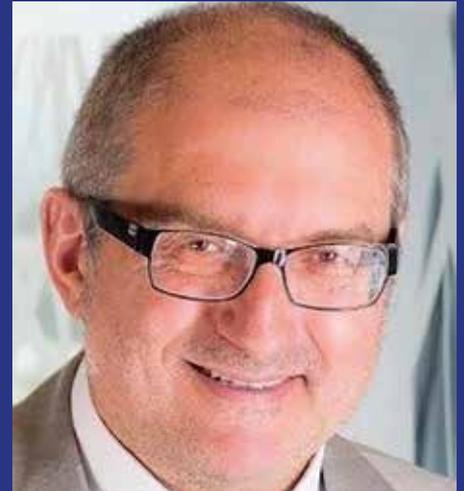
travail. Nos métiers sont en transformation permanente, l'exigence de résultat est forte et la souffrance au travail menace trop souvent. Notre syndicat et le CSE, notamment au travers de la CSSCT, travaillent sur ce domaine essentiel. Il n'est pas aisé de concilier la qualité de vie au travail et la performance. Je sais que nos collègues attendent beaucoup de nous et je voudrais qu'ils sachent que, même si les résultats ne sont pas toujours là, nous restons mobilisés et déterminés. L'échange avec l'employeur est souvent tendu sur ce sujet, mais il progresse et nous continuerons à œuvrer pour démontrer qu'il n'y aura ni performance durable, ni qualité de service, ni fidélisation des salariés sans que nous trouvions ensemble le chemin du bien-être au travail. Avec la confiance renouvelée de nos collègues, je serai profondément motivé pour contribuer à atteindre cet objectif.



Thierry Pedrazzoli

TU - Thierry, tu es un sportif émérite et un militant de longue date. Quelles sont les raisons qui t'ont conduit à rejoindre l'équipe du SU-UNSA ?

Thierry Pedrazzoli - C'est vrai, le sport occupe une place importante dans ma vie et je suis très impliqué pour développer le sport dans l'entreprise, notamment au travers de mes fonctions dans BPCE Sport. J'ai de nombreux amis à la CECAZ et aussi dans l'équipe du SU-UNSA, mais avant tout j'ai été séduit par le projet qu'ils proposent pour le prochain mandat. Les bases ont été posées par la création de l'Association Sportive « CSE CECAZ » qui ouvre les portes à un développement ambitieux du sport. Je suis très heureux d'apporter à cette nouvelle étape mes compétences, mon expérience et mon réseau national. Le sport est un facteur d'amélioration de la santé et de la prévention, de cohésion, de plaisir, mais aussi d'aptitude à la performance. C'est avec enthousiasme que je rejoins l'équipe SU-UNSA en espérant que la confiance de nos collègues nous permettra de mettre en œuvre notre projet.



Philippe Bergamo

TU - Philippe, ton engagement de représentant du personnel est très ancien et t'a amené au plus haut niveau de responsabilité, comment abordes-tu ce dernier round ?

Philippe BERGAMO - Avec la motivation d'un jeune militant car ce long chemin semé d'embûches m'a permis de bâtir une équipe performante, diverse et déterminée qui offre toutes les garanties pour la suite. Nous allons tout faire pour que nos collègues nous apportent le soutien et la confiance que mérite l'ampleur des travaux engagés et les réussites déjà obtenues. Les élus SU-UNSA constituent désormais un collectif capable de poursuivre cette mission au service de nos collègues dans un contexte difficile. La transmission est un élément essentiel de la vie en général et de l'action syndicale en particulier. C'est pourquoi le résultat du scrutin du 5 au 12 octobre sera le point d'orgue de 42 ans d'engagement et une forme d'héritage.

Propos recueillis par
Jean-David Camus

Notre campagne



Vos élus SU-UNSA : qui sont-ils, que font-ils ?

Bien que 2ème organisation syndicale en CEBFC, le SU-UNSA ne siège pas au bureau du CSE... Pour autant ses élus ne manquent pas d'activité. Partons à leur découverte avec Manuel et Sébastien.



Manuel Michaux

Trait d'Union – Manuel, tu es Délégué syndical central du Syndicat Unifié-Unsa en CEBFC. Parle-nous de l'équipe militante qui t'accompagne.

Manuel Michaux – Elle est constituée d'hommes et de femmes de tous horizons - réseau commercial et siège / cadres et non-cadres - qui connaissent la réalité du terrain pour y être eux-mêmes confrontés. Et côté générationnel, je constate que nous pouvons compter sur l'apport de plus jeunes qui bénéficient de l'expérience des anciens et nous apportent leur fraîcheur.

TU – Comment décrirais-tu l'activité des militants SU-UNSA ?

MM - Si les ordonnances Macron ont réduit drastiquement le nombre de représentants des salariés, limitant ainsi nos capacités d'action sur un territoire très étendu, pour autant les militantes

SU-UNSA trouvent l'énergie nécessaire pour remplir leur mission auprès des salariés.

Ainsi, nous nous efforçons de rencontrer un maximum de collègues à travers nos tournées syndicales en agences comme auprès des fonctions support. Cela nous permet d'identifier les problématiques rencontrées par les salariés pour ensuite les remonter à la Direction afin d'obtenir des évolutions, individuelles ou collectives.

TU – De quelle manière le SU-UNSA est-il perçu sur le terrain ?

MM - Cette proximité avec les collègues, c'est aussi l'occasion pour les militants SU-UNSA de se présenter et d'expliquer l'action de notre organisation syndicale à la CEBFC. Et il n'est pas rare que cela se traduise par de nouveaux adhérents séduits par la qualité de notre travail syndical et convaincus du soutien que le SU-UNSA pourrait leur apporter au cours de leur carrière, notamment en cas de coup dur.

TU – Et les relations entre les dirigeants de la Caisse et le SU-UNSA ?

MM - Le Syndicat Unifié-Unsa en CEBFC est écouté par la Direction car force de proposition. Par exemple, si l'intéressement versé en 2023 a atteint le niveau record de 5 millions d'euros, au bénéfice exclusif des salariés, c'est bien grâce à l'intervention de nos élus au COS qui ont obtenu la neutralisation de l'impact négatif de la hausse du taux du Livret A sur le résultat !

Dans le cadre d'un dialogue social constructif, inscrit dans notre ADN, on a négocié et signé plusieurs accords portant sur le Télétravail, l'Abondement et la NAO avec une grille de rémunération par métier.

TU – Avoir de bonnes relations n'exclut pas des tensions...

MM – Il reste encore fort à faire, tout particulièrement sur les conditions de travail. Nous constatons un manque chronique d'effectif, un turn-over important, des difficultés à recruter notamment dans le réseau, des challenges à répétition, une multiplication des suivis commerciaux, un manque d'autonomie... Ce quotidien pour nos collègues est source de stress et nous en sommes le porte-voix auprès de la Direction. C'est le sujet prioritaire !

TU – Parle-nous du CSE, du rôle que les élus SU-UNSA y jouent.

MM - Notre rôle ne se limite pas à la négociation des accords et aux visites de nos collègues. Chaque mois nous préparons et participons à des réunions du CSE où nous motivons chaque avis que l'on rend sur les projets présentés par la Direction. Et nous nous efforçons de rédiger un compte rendu succinct afin d'en informer nos adhérents.

Nous sommes également présents au sein de Commissions (économique, logement, égalité professionnelle)... ou la CSSCT dans laquelle chaque projet impactant les conditions de travail est débattu. De plus, nous avons un rôle de représentation au sein du Conseil d'Orientation et de Surveillance de la CEBFC.

TU – Faire c'est bien, faire et dire ce que l'on fait c'est mieux !

MM - Présents sur les réseaux sociaux Facebook et LinkedIn, nous les alimentons de façon régulière afin d'informer nos abonnés. Et depuis peu le SU-UNSA a lancé une application mobile. La section CEBFC y dispose d'un espace propre sur lequel les salariés peuvent découvrir

l'actualité nationale comme dans les régions, y consulter les accords qui s'appliquent dans notre entreprise, se renseigner sur leurs droits dans différents domaines, lire le Trait d'Union le journal d'information SU-UNSA, etc.

TU – Et «*Demain*», comment l'envisages-tu ?

MM – Il y a beaucoup à faire avec peu de moyens. La force d'une organisation syndicale réside dans les résultats qu'elle obtient aux élections de CSE. En 2019, nous représentons 30% des voix.

Les élections se dérouleront début novembre. Nous comptons sur la participation active de nos adhérents et sympathisants afin de conserver notre rang. Nous sommes convaincus que la qualité de notre engagement saura convaincre nos collègues d'accorder leur confiance aux candidats présentés par le SU-UNSA, des femmes et des hommes qui leur ressemblent.



Sébastien Vincent

TU – Sébastien, tu es élu dans le collège cadres au CSE. Qui es-tu ? Que fais-tu ?

Sébastien Vincent – Je suis Chargé d'affaires gestion privée (CAGP) depuis 10 ans. Et je suis élu titulaire au CSE en collègue cadres et délégué syndical SU-UNSA. Ces responsabilités sont exigeantes et ne permettent pas de les exercer partiellement. J'ai donc dû faire un choix et je suis aujourd'hui quasi permanent syndical. Mais je reste en proximité avec le terrain.

TU – Comment se situe la population des cadres à la CEBFC ?

SV – Elle se distingue des autres caisses avec une répartition équilibrée entre techniciens et cadres, contre 60/40 ailleurs. C'est dû au passage il y a 3 ans des Responsables de points de vente (RPV) à Directeur d'agence (DA) avec le statut de cadre. Il faut avoir à l'esprit qu'être cadre n'implique pas forcément une mission d'encadrement, comme c'est le cas des experts. Nous avons donc à faire à une population aux préoccupations différenciées.

TU – Directeur d'agence... c'est compliqué

SV – C'est vrai, le DA connaît la souffrance. Il est victime d'un syndrome de solitude lié au fait qu'il n'ose pas exprimer ce qu'il ressent. En clair, sa hiérarchie lui fait comprendre qu'il est cadre et qu'il doit se plier à la stratégie de l'entreprise, la relayer sans la contester. En clair, un cadre doit être loyal et à ce titre il se retrouve bien souvent isolé sans pouvoir partager. De fait, on relève chez les DA un profond mal-être.

TU – Que fait le SU-UNSA pour améliorer la situation des DA ?

SV – Nous sollicitons de la direction que les DA disposent d'une plus large autonomie et qu'on leur fasse confiance. Et qu'ils soient déchargés d'une série de tâches de suivi pour lesquels ils ne disposent pas des outils utiles. En clair qu'on leur donne réellement les moyens de piloter leur agence. J'espère que la nouvelle organisation, avec les ex-directeurs de secteur devenant des directeurs multisites en charge de l'accompagnement des DA, permettra d'améliorer leur quotidien !

TU – Qu'en est-il pour les spécialistes comme toi ?

SV – Les CAGP et CAPRO sont placés sous la responsabilité de directeurs de secteur qui ne connaissent ni les spécificités ni la technicité de leur métier. Heureusement, la réorganisation de la BDD consiste, les concernant, à rattacher les CAGP à la filière Gestion privée et les CAPRO aux directeurs de développement PRO. Ça sera beaucoup plus efficace !

TU – Comment inciterais-tu tes collègues à voter SU-UNSA ?

SV – Au SU-UNSA nous sommes implantés sur l'ensemble de l'entreprise. Nous connaissons parfaitement le quotidien des salariés, cadres ou pas. Et surtout, nous ne sommes pas contraints, quand il s'agit de défendre des intérêts



individuels ou collectifs, par des enjeux boutiquiers pouvant influencer l'attitude d'autres syndicats au public plus ciblé.

TU – Des ambitions pour cette élection ?

SV – Améliorer notre score de 2019 : 30% d'audience et 7 élus sur 20 qui fait de nous la 2ème organisation syndicale en voix et 1ère ex-aequo en sièges. Nous affirmons notre volonté de prendre des responsabilités au sein du bureau du CSE et ne plus en être exclu par des alliances d'opportunité.



Valérie Winnepenninckx

TU – Que retenir de ton premier mandat d'élue CSE ?

Valérie Winnepenninckx – C'est important de représenter les collègues qui ne s'y retrouvent pas et ne comprennent pas la politique de l'entreprise. Je trouve les salariés éteints, c'est un signe d'échec pour la CEBFC. Sur le terrain, on rencontre des salariés en réelle souffrance. C'est insupportable !

TU – Quelle ambition pour le futur CSE ?

VW – C'est de pousser nos dirigeants à faire bouger les lignes... sinon la fuite des talents s'accélérera. Je suis convaincue que l'équipe SU-UNSA, pour qui l'humain est au cœur de son action, est la mieux placée pour y parvenir... à condition d'obtenir votre soutien. C'est pourquoi j'insiste pour que vous votiez Syndicat Unifié-Unsa !

Propos recueillis par
Jean-David Camus

Être élu, c'est vivre l'entreprise différemment au service des salariés !



Brigitte Houx



Stéphane André-Vaudeville

Le Trait d'Union a rencontré Brigitte et Stéphane, 2 militants SU-UNSA de la CEPAL. Entretien croisé.

Trait d'Union – Brigitte, Stéphane, présentez-vous.

Brigitte HOUX – Je travaille à la Caisse d'épargne depuis 24 ans. J'exerce un emploi de gestionnaire de clientèle à l'agence de Courmon. Sur le plan syndical, j'ai commencé il y a 9 ans sur un mandat de Déléguée du personnel. Il y a 4 ans je suis montée en charge au niveau du SU-UNSA en étant désignée Déléguée syndicale. La même année j'ai été élue au CSE dont je suis devenue trésorière il y a un an.

Stéphane André-Vaudeville – J'affiche 25 ans d'ancienneté en caisse, toujours au commercial. J'ai débuté ma vie syndicale par les DP. Au départ de Marc Chanut, emblématique « patron » de la section SU-UNSA, je deviens Délégué

syndical central. Élu au CSE en 2019, je suis secrétaire de la CSSCT et deviens secrétaire du CSE en cours de mandat.

TU – Quelles sont vos motivations pour être représentant du personnel ?

BH – Je retrouve dans l'exercice de mes mandats ce que je faisais tous les jours : la négociation, l'empathie et se mettre au service des autres. Et plus ça avance plus j'ai le sentiment que notre rôle prend de l'importance vis-à-vis des collègues. Il y a l'aspect syndical pur où le syndicat constitue une sorte de soutien au quotidien, il y a aussi le CSE de qui les collègues attendent beaucoup.

SAV – Les différents mandats que j'exerce me donnent une vision globale de l'entreprise qui va de l'écoute et l'accompagnement des collègues, aux interven-

tions auprès de l'employeur, en passant par la négociation d'accords, le positionnement avec rendu d'avis sur des dossiers en CSE tels des réorganisations qui se multiplient, l'analyse de sujets plus financiers et ayant trait à la gouvernance de la CEPAL au niveau du COS. Le prisme de mes activités est très large : social, juridique, économique, financier, stratégique.

TU – Au quotidien, ça fait beaucoup...

SAV – C'est sûr que bien souvent la journée s'allonge... mais sans cela on n'y arrive pas. Il faut dire qu'avec les départs de l'entreprise - retraite ou démission - de plusieurs militants, dont certains à des postes clés, beaucoup de responsabilités se sont accumulées sur peu de têtes.

BH – Nombre de nos collègues dépassent leurs horaires... et nous aussi. Je le fais de bon cœur car en ayant accepté des responsabilités syndicales et d'élue de CSE, j'ai un devoir d'accomplissement de mes missions. C'est aussi une bonne occasion d'élargir mon champ de compétences et c'est un plus que l'entreprise n'aurait pas forcément pu m'apporter dans mon emploi. Heureusement, au SU-UNSA, nous sommes une équipe certes aujourd'hui resserrée mais où l'on s'entend bien.

TU – Parlons du CSE où, du statut de simple élu il y a 4 ans, vous occupez depuis quelques mois les postes de secrétaire et de trésorière.

SAV – Je savais en constituant nos listes de candidats en 2019 que ça pouvait se produire mais on ne pouvait pas se passer de l'expérience de secrétaire de Comité d'entreprise d'un Joël Regnault, surtout pour la mise en place de la nouvelle instance qu'était le CSE à l'époque. Et j'ai beaucoup appris à ses côtés, il a

pleinement joué le rôle de la transmission. Devenir secrétaire, c'est plus de responsabilités certes, mais c'est aussi une évolution motivante et une relation particulière avec l'employeur. En tout cas, j'ai le sentiment de m'en tirer plutôt bien...

BH – J'étais trésorière adjointe et donc la passation s'est faite sans histoire. J'étais déjà largement impliquée sur la gestion de l'offre faite aux salariés : voyages, billetterie, locations de vacances... dont les collègues sont friands !

TU – Vous serez à nouveau partants pour un nouveau mandat de CSE ?

SAV – Nos élections auront lieu en novembre. Eh oui, je serai candidat. Nous travaillons depuis des mois pour composer une équipe renouvelée, stable et dynamique, où expérience et innovation présenteront tous les gages d'efficacité à l'ensemble des salariés.

BH – Je me sens encore jeune et loin d'avoir fait le tour du CSE. On connaît mieux les rouages de cette nouvelle instance et je suis convaincue que l'on en maîtrisera les arcanes. Bref, ma motivation à être au service des salariés est intacte.

TU – Il y a bien sûr les activités sociales du CSE, mais comment jugez-vous le quotidien de vos collègues ?

BH – Très compliqué du fait principal du manque chronique d'effectifs. La direction a beau nous dire que tout est pesé, la réalité est qu'au fil des démissions la charge de travail est croissante. Et à un moment les salariés n'en peuvent plus et soit ils démissionnent, soit ils sont arrêtés. C'est le sujet prioritaire sur lequel on doit se mobiliser.

TU – D'autres sujets qui impactent la qualité de vie au travail ?

SAV – La CEPAL est confrontée à de nombreuses démissions ou demandes de ruptures conventionnelles où le SU-UNSA est sollicité en conseils et accompagnement. D'autres qui se font malmener par leur hiérarchie, y compris des cadres, résistent mais viennent nous interroger pour connaître leurs droits.

BH – La part variable est aussi un sujet épineux. En CEPAL, il y en a une au quadrimestre et une annuelle. Cela soulève beaucoup d'interrogations et instaure une pression permanente. Il y a aussi la problématique du pouvoir d'achat, surtout pour les nouveaux entrants.

SAV – On vient d'avoir une réorganisation de la BDD et contrairement à ce que son directeur affirme, - « rien n'est laissé

au hasard » - il y a encore des trous dans la raquette, au détriment de la qualité de vie au travail. On a des salariés en souffrance à qui on demande beaucoup. Heureusement que sur les nombreuses failles remontées par les élus SU-UNSA, un certain nombre ont pu être corrigées.

TU – Et la relation avec l'employeur ?

SAV – Nous sommes dans un dialogue social que nous voulons constructif et adossé à des réalités terrain. Ça n'est pas forcément simple car pour avancer il faut être deux...

BH – C'est un combat de tous les jours. Nous représentons les salariés, c'est une véritable mission, un engagement, certes parfois difficile et complexe, mais passionnant et révélateur de personnalité.

TU – Parlons futur avec les élections qui se profilent.

SAV – Être élu, c'est vivre l'Entreprise d'une manière différente. L'appréhender économiquement, financièrement ou socialement est très formateur. Cela contribue grandement à élargir sa propre vision de celle-ci, tout en restant persuadé que la pérennité et l'intérêt de l'Entreprise passent par les forces vives qui la font avancer.

Les candidats que le SU-UNSA présentera composeront une équipe diversifiée, alliant d'une part l'expérience des anciens, d'autre part la motivation et l'innovation portées par de nouveaux collègues ayant rejoint nos listes et s'étant engagés sur des valeurs partagées : pragmatisme, responsabilité, professionnalisme, impartialité, solidarité, sincérité, intégrité... qui nous permettent cette autonomie syndicale qui caractérise l'UNSA et le pluralisme qui nous anime.

Notre équipe s'investira pleinement, tant sur la partie activités sociales et culturelles pour laquelle nous élargirons et améliorerons notre offre, que sur la qualité de vie au travail et dans la sphère privée en plaçant l'employeur devant ses responsabilités sur des dossiers déterminants : effectifs, mobilité, télétravail, rémunération, carrière, reconnaissance, charge de travail !

BH – La décision passera en priorité par le vote des adhérents SU-UNSA à qui nous demandons de marquer leur total soutien. Cela ne suffira pas, les sympathisants attentifs à nos actions et sensibles à l'engagement que nous plaçons dans notre mission devront aussi voter pour notre OS, en non-cadres comme en cadres. Enfin nous invitons les nouveaux entrants, peu avertis au discours syndical, à ne pas se laisser séduire par les promesses électoralistes et à accorder leur confiance au SU-UNSA qui a fait ses

preuves depuis de nombreuses années au sein du CSE, de ses commissions et à travers sa démarche syndicale.



Rachid Berkani

TU – Ton parcours syndical semble plutôt discret...

Rachid Berkani – C'est la première fois que je m'engage syndicalement. J'ai 55ans, dont onze années en Caisse d'Épargne, essentiellement en agence. Aujourd'hui, je me sens légitime pour défendre les intérêts de mes collègues. J'ai pris le temps de réfléchir et je suis prêt à m'investir.

TU – Ton adhésion au Syndicat Unifié-Unsa, pourquoi ?

RB – Mon choix de rejoindre SU-UNSA il y a un an est celui de la maturité, et surtout de rejoindre une organisation syndicale en adéquation avec mes valeurs. D'abord combattre la pression et le benchmark exercés au quotidien. Ensuite œuvrer à la défense des intérêts de mes collègues. Enfin, proposer, ensemble, des solutions socialement innovantes et progressistes.

TU – Comment te vois-tu dans le futur CSE ?

RB – Je suis réfléchi, motivé et j'aime travailler en équipe. Je suis prêt à m'impliquer au CSE d'autant plus que le contexte actuel me touche beaucoup. Et je sais que Stéphane et Brigitte seront d'excellents soutiens.

Propos recueillis par
Jean-David Camus

Notre feuille de route : agir pour construire !

La CEPAC se démarque avec les huit fuseaux horaires qu'elle couvre... C'est aussi là que le SU-UNSA réalise ses meilleurs scores. Entretien avec Franck Delagrande, Délégué syndical central depuis quelques mois.



Franck Delagrande

Trait d'Union – Le Syndicat Unifié-Unsa semble incontournable à la CEPAC ?

Franck Delagrande – Les élections CSE de 2019 ont placé le SU-UNSA en position majoritaire absolue avec 56% des voix. En même temps notre section est devenue la première de notre syndicat à franchir le cap des 1000 adhérents.

TU – C'est plus simple de gérer le CSE quand on obtient un tel degré de confiance ?

FD – Qu'on ne s'y trompe pas, ce mandat n'aura pas été un long fleuve tranquille, de tels chiffres nous donnant une obligation de résultats. Le CSE en CEPAC c'est une PME à gérer avec ses salariés, ses budgets et ses clients que sont les salariés. Et bien sûr ses soucis inévitables avec le volume d'activité que nous connaissons. Certes les élus SU-UNSA font le job pour faire bénéficier nos collègues de prestations et activités répondant à leurs

attentes. Mais ces derniers sont à juste titre exigeants et la pandémie de Covid s'est accompagnée de son lot de complications. Heureusement nous avons su faire face, nous adapter et maintenir un niveau de service de qualité.

TU – De quoi être satisfait et appréhender les élections de mi-novembre avec sérénité ?

FD – Aucun emballement car, même si le SU-UNSA pourra présenter un bilan largement positif, rien n'est jamais acquis en matière d'élection. Plus on est haut et plus c'est délicat de progresser, a minima de se maintenir. Par exemple, si on signe un accord on est stigmatisé pour avoir signé trop facilement et si l'on ne signe pas on est montré du doigt car on n'a pas obtenu l'attendu... Avec le risque de décevoir des adhérents quelle que soit la position tenue.

TU – La prudence serait-elle de mise ?

FD – Nous sommes lucides. L'année 2023 est celle de tous les dangers pour notre section car la marche a été placée haut il y a 4 ans. Et en début d'année, la forte mobilisation des salariés et adhérents au mouvement de grève intersyndical n'a pas permis de répondre aux attentes et a donc déçu nombre d'entre eux. Peu habitués à la grève car ce n'est pas dans notre ADN, la sortie de conflit a été difficile et nombre de salariés ont reproché aux syndicats de n'avoir pas su obtenir en poursuivant le mouvement ou l'arrêter avant si l'on savait ne pas pouvoir obtenir.

TU – Cette grève a-t-elle été si négative ?

FD – En fait, beaucoup ont assimilé cette mobilisation à un échec alors que la réalité est toute autre. Ce mouvement social a abouti à une PEPA au double de celle ini-

tialement proposée, soit 2000 € par salarié venant en plus des 1000 € déjà payés en octobre ; ainsi qu'une augmentation significative des enveloppes de revalorisation qui ont permis de promouvoir ou revaloriser plus d'un salarié sur trois ! Mais elle a avant tout remis l'église au centre du village en matière de relations sociales. Les négociations d'aujourd'hui sont plus fluides, plus constructives et s'inscrivent dans un registre gagnant-gagnant. L'écoute de la direction est plus attentive, quand bien même les négociations en cours ne donneraient pas gain de cause à toutes nos revendications.

TU – Parlons préparation des élections...

FD – La CEPAC est singulière avec notamment les DOMS (Réunion-Mayotte, Martinique-Guyane, Guadeloupe-iles du Nord, Saint Pierre et Miquelon) et la Corse au-delà de vastes territoires sur le continent composés des Hautes Alpes et des Bouches du Rhône, couverts par 9 directions commerciales et des sièges répartis sur 3 principaux sites en métropole... Une singularité qui nous oblige à penser des listes plurielles composées bien entendu de cadres et de non-cadres dont les genres doivent être proportionnés à ceux de l'entreprise.

TU – Territoire immense rime avec moyens en conséquence ?

FD – Le CSE comptera 25 élus titulaires et autant de suppléants, les premiers disposant chacun de 26 heures de délégation mensuelles. C'est bien mais on aurait aimé avoir plus de moyens au vu du volume d'activité du CSE. La délégation du personnel sera élargie avec 21 représentants de proximité. Enfin, le bureau du CSE dispose d'une allocation spécifique

d'heures de délégation. Sur le plan syndical, nous avons obtenu un délégué syndical supplémentaire qui porte le quota SU-UNSA à 8 DS.

TU – *Et si on parlait un peu de toi et de tes nouvelles responsabilités à la section ?*

FD – L'après grève a été compliquée et a entraîné quelques changements dans notre organisation. Marc Serkissian a connu des ennuis de santé et a dû prendre du recul. Pour le suppléer il nous fallait désigner un Délégué syndical central qui fasse le lien entre les DOMS et la métropole, chaque territoire ayant ses spécificités. Dans ce jeu j'ai réussi à présenter à notre assemblée générale une équipe de DS plurielle qui porte une représentativité fidèle du terrain. Ainsi Samuel Granson, Laurent Inseque, Philippe Martin, Jean-Luc Pons, Frédéric Tristani et Yasmine Ravate sont les 6 DS qui m'accompagnent.

TU – *Et alors, ces changements sont positifs ?*

FD – La nouvelle équipe est au travail depuis bientôt 6 mois et la greffe prend. Ça bosse les dossiers, on est présent sur le terrain, on continue à faire des adhésions, l'unité est là ! Le CSE fonctionne très bien tant au niveau des Activités Sociales et Culturelles que lors des réunions avec l'employeur où le SU-UNSA est moteur sur l'analyse des dossiers, présente des contre-propositions, rend des avis argumentés allant toujours en priorité dans le sens de l'intérêt des salariés. Les élus et militants SU-UNSA jouent vraiment leur rôle de représentants des salariés cadres et non-cadres. Le constat aujourd'hui est que le Syndicat Unifié-Unsa répond de manière efficace à son statut d'organisation syndicale majoritaire absolue, honorant ainsi la belle confiance accordée par nos collègues en 2019.

TU – *On a l'impression que cette nouvelle dynamique est de nature à rassurer les adhérents.*

FD – Ce qui s'est passé démontre la force du SU-UNSA en CEPAC. Aux difficultés rencontrées à un moment donné nous avons su apporter une réponse en présentant une équipe où anciens et nouveaux militants s'inscrivent sur une ligne commune qui guidera nos actions dans les prochains mois. En restant sur les grands dossiers prioritaires, nous entendons faire bouger les choses en matière de rémunérations à travers les NAO à venir, et aussi sur la question primordiale qu'est la qualité de vie au travail de nos collègues avec tout ce qu'elle

couvre comme sujets. Les tensions ayant conduit à la mobilisation de début d'année sont toujours clairement palpables sur le terrain et nous ne manquons pas de tirer la sonnette d'alarme auprès du directoire. Nos collègues ont aussi des attentes fortes concernant la réintroduction de l'accueil dans quelques agences de flux, le développement du temps partiel dans le réseau commercial, la refonte de l'accord mobilité et des horaires.

TU – *Pour conclure, veux-tu nous dire quelques mots sur le projet pour le CSE que présentera le SU-UNSA ?*

FD – C'est encore un peu tôt pour dévoiler nos propositions. Nous avons la chance de pouvoir nous appuyer sur un bilan qui nous permettra de présenter un projet incluant des prestations et activités que nous savons pouvoir organiser et financer... quand d'autres ne manqueront pas de jouer la séduction en prônant des offres flirtant avec le clientélisme plutôt que de miser sur le réalisme et la sincérité. Il s'agit d'une question de loyauté vis-à-vis des 3100 salariés de la CEPAC ! Et d'ici aux élections de mi-novembre les militants SU-UNSA battront le terrain, en métropole comme dans les DOMS, pour justement faire adhérer les salariés au projet SU-UNSA.

Agir pour construire est le slogan du Syndicat Unifié-Unsa : voilà notre feuille de route au service de tous les salariés. C'est à nous de convaincre de voter pour les candidats SU-UNSA !



Yasmine Ravate

TU – *Yasmine, comment les élus de la Réunion perçoivent-ils les prochaines élections ?*



Yasmine RAVATE – Les élections c'est toute l'année ! Nous sommes en permanence sur le terrain. On organise des tournées et sommes très réactifs aux interpellations des collègues. Une élection se gagne sur la durée ... aussi chaque jour est l'occasion de porter un sujet pour le compte des salariés. Les collègues nous accueillent avec plaisir, ils connaissent notre action et ont beaucoup de respect pour le SU-UNSA. Nous sommes en relation auprès de la DRH ou des directeurs commerciaux. Notre éloignement de près de 10 000 kms peut générer un sentiment d'isolement et faire partie du syndicat majoritaire, c'est la garantie d'être écouté. Nous démontrons au quotidien que nous sommes un syndicat de proximité qui apporte une réelle plus-value.



Laurent Inseque

TU – *Et toi Laurent, comment as-tu organisé les prochaines semaines en Guadeloupe ?*

Laurent INSEQUE – Avec une réunion de rentrée des élus et une programmation rythmée des tournées ; nous rencontrons tous les collègues. Notre mobilisation est totale et nous la transmettons lors de nos rencontres. L'outre-mer, avec ses spécificités, a toute sa place en CEPAC et le SU-UNSA y est très présent. Aussi les DOMS seront au rendez-vous et prendront leur juste part dans les résultats. A nous de montrer que sommes et resterons le syndicat majoritaire à la CE CEPAC.

Propos recueillis par
Jean-David Camus

La qualité de vie au travail au cœur de nos préoccupations

Rencontre avec 4 militants SU-UNSA qui s'expriment sur la section syndicale, le CSE, les conditions de travail... et l'avenir avec les élections qui se profilent.



Patrice Luna

Trait d'Union – Que peux-tu nous dire sur la section SU-UNSA dont tu es Délégué syndical central ?

Patrice Luna – Il s'agit d'une équipe réunissant des militants, femmes et hommes, qui font preuve de solidarité et d'engagement. Il faut dire que les nouvelles conditions d'exercice de la représentation du personnel, depuis les ordonnances Macron, ont bousculé les habitudes. La suppression des DP et du CHSCT concentre toutes les missions sur le seul Comité social et économique. De fait le nombre d'élus est resserré et le partage des activités et responsabilités concentré sur quelques personnes.

TU – Vous détenez les postes clés du CSE.

PL – Jean-Philippe BIAU, après l'avoir déjà été au Comité d'entreprise, est secrétaire du CSE. Son expérience et ses compétences professionnelles font qu'il maîtrise la fonction et sa capacité à analyser les

dossiers présentés par la direction est précieuse. Côté trésorerie, la titulaire élue en 2019 a quitté la CELR et depuis 1 an j'assume cette fonction. Je ne pensais pas achever mon mandat avec cette fonction nouvelle pour moi mais la solidarité et l'intérêt pour les salariés que le CSE reste opérationnel l'a emporté.

TU – Parmi les commissions au CSE, lesquelles sont les plus actives ?

PL – Je mettrai en avant la commission qui gère les activités sociales et culturelles pilotée par le secrétaire entouré d'une équipe d'élus très investis. Ensuite la CSSCT, commission très technique et influente pour la qualité de vie au travail de nos collègues. Et là nous avons une experte reconnue au plan national, Anne Votovic. C'est son domaine de prédilection, avec un accent mis sur les risques psychosociaux qui nécessite de travailler sur la prévention.

TU – Et syndicalement, comment se passent les relations avec la direction ?

PL – Le SU-UNSA a très largement contribué à la construction du socle social des salariés de Caisse d'épargne. C'est vrai pour les accords de branche, c'est vrai aussi pour la CELR. Localement, nous nous retrouvons totalement dans le slogan du SU-UNSA : **Agir pour construire !** Or aujourd'hui je suis inquiet. Notre direction ne masque plus ses intentions de renégocier certains accords, aujourd'hui protecteurs pour l'ensemble des salariés mais contraignants pour l'entreprise. Et si le SU-UNSA est vent debout face à ces menaces – ce qui n'exclut pas que nous soyons ouverts à certaines évolutions – d'autres organisations syndicales affichent des intentions qui sont tout autre. Là il y a danger !

TU – Quelles sont les perspectives avec les élections ?

PL – Le SU-UNSA est la 1ère organisation en CELR, les salariés ayant clairement accordé leur confiance à nos candidats en 2019. Comme déjà évoqué, nos élus s'investissent sans retenue dans l'accomplissement de leur mission, au service des salariés et de leurs ayants-droits. Je suis certain que cet état d'esprit animera toujours la future équipe du SU-UNSA.



Jean-Philippe Biau

TU – Jean-Philippe, tu es Secrétaire du CSE et siège au COS, ce qui te donne accès à des dossiers tenant tant à l'organisation de l'entreprise que de la stratégie. Quel est ton sentiment sur l'évolution de la CELR ?

Jean-Philippe BIAU – Bien sûr notre Caisse doit évoluer et s'adapter au contexte actuel. La relation avec le client change, le réglementaire apporte son lot

de contraintes, les exigences de résultat financier croissent, les salariés aspirent à de meilleures conditions de vie au travail. Ce qui génère réorganisations sur réorganisations. Et au bout du bout, je constate que le parent pauvre est le salarié. Il subit les effets des ambitions de nos dirigeants, très orientées sur le coefficient d'exploitation, indicateur guère compatible avec la nécessité de conserver des effectifs en suffisance par rapport à la charge de travail et générant une politique salariale ne permettant pas à nos collègues de jouir d'un niveau de pouvoir d'achat en rapport avec leurs besoins, alors que les résultats devraient s'accompagner d'un réel partage de la valeur !

TU - Et sur l'aspect social du CSE ?

JPB - Le contexte économique et social donne d'autant plus d'importance au CSE dans ce qu'il peut apporter. Tout d'abord, nous devons jouer un rôle de soutien financier renforcé en allouant le maximum d'aides autorisés par l'URSSAF. Et face à l'inflation impactant le budget des ménages, avec une attention particulière sur la transition écologique, il faudra réorienter nos propositions de voyages en privilégiant, sans les supprimer pour autant, des destinations plus proches et des formats plus courts et accessibles au plus grand nombre. Nous avons des idées et saurons répondre aux attentes de nos « clients ».

TU - Prêt à te réengager sur un nouveau mandat de Secrétaire ?

JPB - Oui j'aimerais poursuivre ma mission. Cela dépendra des élections et de la confiance accordée aux candidats SU-UNSA. Nous renouvelerons notre équipe en intégrant de nouvelles têtes nous apportant leur fraîcheur et en phase avec le profil des salariés embauchés ces dernières années.



Anne Votovic

TU - Anne, peut-on dire que sans toi les sujets qui concernent la CSSCT ne seraient pas aussi prégnants en CELR ?

Anne Votovic - Voilà 30 ans que je milite au Syndicat Unifié-Unsa. Je reconnais une réelle appétence pour tout ce qui a trait aux conditions de travail, à la santé et à la sécurité. C'est selon moi le sujet prioritaire et il deviendra de plus en plus primordial. L'environnement dans lequel évoluent les salariés, en agence comme dans les services, les expose à des risques touchant leur santé tant physique que psychologique. Notre mission de représentants des salariés est noble et nous impose de nous engager sans retenue dans la question de la qualité de vie au travail et pour l'intérêt général.

TU - Quels sont les moyens à votre disposition pour agir dans ce domaine ?

AV - La loi qui attribue à l'employeur l'entière responsabilité en matière de santé au travail des salariés. Pour nous accompagner, il y a l'inspection du travail et la médecine du travail. Mais il y a surtout le dialogue social établi avec les dirigeants. En tant qu'élus, nous devons faire preuve de persuasion et de conviction pour leur faire prendre conscience de l'importance de ce dossier. Ça n'est pas simple, c'est un combat de tous les jours. Mais les enjeux sont tels pour nos collègues que nous n'avons d'autre choix que de réussir. Et c'est là que je puise toute ma motivation pour convaincre et réussir à mettre en place des dispositifs internes à la CELR intervenant a priori pour la prévention et l'accompagnement des RPS, a posteriori pour les incivilités-agressions.

TU - Une ambition pour le prochain mandat ?

AV - Voir le SU-UNSA rester 1er syndicat et faire de la CELR une forme de laboratoire au service de la qualité de vie au travail.



Laurence Pagès



TU - Tu es une jeune militante. Parle-nous de ton parcours...

Laurence PAGES - J'ai été embauchée à la Caisse d'épargne en 2008. Dès l'année suivante, sur les conseils de mon directeur d'agence, j'ai adhéré au SU-UNSA. En 2018 je me suis intéressée à la vie syndicale et très vite j'ai su que je portais une attention aux domaines incombant au CHSCT et désormais à la CSSCT. Était en agence je connais bien les problématiques liées à la charge de travail, au manque d'effectif, à la pression commerciale... auxquelles nous avons apporté des propositions.

TU - Un syndicat, c'est quoi pour toi ?

LP - La mission d'un syndicat est de défendre et protéger les salariés. Mais parfois la lecture du droit n'y suffit pas, loin s'en faut ! C'est là que non seulement les compétences et l'expérience des élus s'avèrent indispensables, mais surtout il faut avoir le courage de s'exprimer face à la direction. Intégrité, loyauté et capacité à proposer sont des qualités incontournables pour être crédible. J'ai vraiment le sentiment que ces valeurs animent l'équipe militante de la section SU-UNSA en CELR !

TU - On te verra sur les listes SU-UNSA pour le CSE ?

LP - Oui, et j'aimerais être élue. Je suis jeune et la CELR compte de nombreux salariés dans ma tranche d'âge. Je veux pouvoir parler de leur quotidien et défendre leur situation que je partage, au travail comme à la maison !

TU - Comment fidéliser les jeunes ?

LP - Qu'ils trouvent du sens dans leur métier. Et qu'on les considère : rémunération, carrière, qualité de vie. Et le Télétravail pour tous serait un véritable bonus pour les fidéliser.

Propos recueillis par
Jean-David Camus

Sport et humiliation

L'affaire a fait grand bruit dans les médias lorsque Nilla Fischer¹ a révélé, en juin dernier, l'humiliation dont elle et ses coéquipières ont été victimes en 2011. Depuis, le flux d'actualité a balayé cette histoire qu'il semble cependant important de rappeler ici.



C'est à l'occasion de la sortie de son autobiographie, écrite avec Anna Friberg sous le titre « Jag sa inte ens hälften »², que Nilla Fischer révèle ces faits scandaleux. À la suite de cette révélation, la FIFA a laconiquement déclaré « en prendre note ». Pour apprécier tout le sel d'une telle réponse, revenons sur ces faits...

PAS DE ÇA CHEZ NOUS !

L'équipe féminine de football de Suède est alors qualifiée pour la coupe du monde de 2011 qui se déroule en Allemagne.

Des rumeurs transphobes circulant, selon lesquelles des hommes feraient partie de l'équipe féminine de Guinée Équatoriale, il n'en fallait pas plus à la FIFA pour publier une nouvelle politique de reconnaissance du genre. Ce faisant, elle mettait la pression sur les fédérations nationales et les médecins des équipes, leur rappelant l'importante responsabilité qu'ils portaient en la matière : « Il appartient à chaque association membre, avant la nomination de son équipe nationale, de s'assurer du genre correct de tous ses membres en essayant de détecter toute déviation par rapport aux caractéristiques sexuelles secondaires. »

BAISSE TA CULOTTE !

Pour donner suite à ce verbiage, un simple écouvillonnage buccal aurait permis de vérifier scientifiquement la chose. Qu'est-il alors passé par la tête des responsables suédois pour qu'ils décident de procéder à une vérification anatomique visuelle ? Nul ne le sait ou n'ose l'imaginer.

Dire que les joueuses de la sélection suédoise furent choquées est un doux euphémisme. Elles vécurent cela, et on les comprend, comme une véritable humiliation à laquelle elles ne pouvaient se soustraire, sous peine d'être exclues de la compétition majeure de leur sport, dont elles rêvaient toutes.

ILS OSENT ENCORE !

Certes, c'était il y a 12 ans : mais peut-on certifier que cela ne se reproduirait pas aujourd'hui, dans un monde où le tact, sans parler de la délicatesse, semblent totalement absents ? Peut-on prétendre que ces comportements sont révolus quand on apprend régulièrement qu'un coach est mis en cause pour des gestes déplacés, que le président de la FFF lui-même doit démissionner pour des « comportements inappropriés », sans parler du monde du spectacle et plus largement du monde du travail qui recèlent également leur lot de prédateurs. Ils osent encore..., mais il ne tient qu'à nous que cela cesse !

Bernard Charrier

¹ Nilla Fischer : Ancienne capitaine de l'équipe de Suède féminine de football

² "Jag sa inte ens hälften" : "Je n'en ai pas dit la moitié"

demandait à la Cour qu'elle exige le retrait du piquet injurieux. Le juge apprécia l'affaire différemment, estimant que le plaignant ne justifiait pas que le préjudice subi ne résultait de rien d'autre que de l'attention excessive qu'il portait au jardin de ses voisins... Bref, regardez donc ailleurs !

S'EXPRIMER OUI... MAIS À DISTANCE !

Raphaël Costa¹ nous indique que, plus récemment, mis en cause pour avoir adressé un double doigt d'honneur à un voisin avec lequel les relations s'étaient considérablement dégradées, un Québécois a échappé à toute poursuite, la

Cour de Montréal ayant considéré que, même si « ce n'est ni civil, ni courtois, ni poli, offenser de la sorte quelqu'un ne constitue pas un crime mais fait partie intégrante de la liberté d'expression ».

Déjà en 1992, la Cour d'appel de Virginie estimait que « le fait d'inviter son voisin à aller se faire enc... en lui faisant un doigt d'honneur à une trentaine de mètres de distance, ne constitue pas l'infraction d'injure laquelle doit être prononcée en face à face pour être constituée ». Ainsi, la distance atténuerait la faute, outre le fait qu'elle met à l'abri d'une réaction violente de la part du destinataire.

Bernard Charrier



¹ Costa : Doctorant en droit de l'espace - Enseignant à l'Université Paris-Saclay - Fondateur du site Curiosités Juridiques

Le gouvernement lorgne sur les réserves ARRCO et AGIRC

Au plan social, tout le début de l'année a été largement occupé par le combat contre le recul de l'âge de la retraite à 64 ans. Devant l'adversité, le gouvernement a lâché ici ou là quelques concessions qui n'ont pas changé un iota à l'extrême impopularité de la réforme (le totem des 64 ans semblant surtout être là pour «rassurer» les marchés financiers), mais qui ont eu pour résultat paradoxal d'alourdir la note.

Quelques semaines après l'adoption de cette réforme assez universellement exécrée, le Conseil d'Orientation des Retraites (COR) dévoile que l'objectif d'arriver à l'équilibre ne sera pas atteint. Après trois exercices excédentaires en 2021, 2022 et 2023 les régimes devraient être par la suite très déficitaires. Jusqu'en 2040 avec des hypothèses très optimistes (par exemple une augmentation de la productivité deux fois plus importante que celle observée entre 2009 et 2020). Jusqu'en 2070 au mieux avec des hypothèses plus réalistes.

MILLIARDS CONVOITÉS

Pour le coup, le gouvernement tourne son regard vers l'ARRCO et l'AGIRC et leur supposé «magot». C'est qu'en effet les régimes complémentaires, qui sont gérés par les partenaires sociaux, sont beaucoup mieux équilibrés que le régime général. En 2022, par exemple, ils ont dégagé un excédent de 5,1 milliards d'euros (pour 86 milliards versés). Et le passage progressif à 64 ans va bien sûr encore améliorer cet équilibre. Cette bonne gestion a bien évidemment gonflé les réserves qui atteignent, fin 2022, 69 milliards d'euros (89,7 milliards en prenant en considération le fonds de roulement). En plus, l'avenir semble s'annoncer radieux. Certes avec des hypothèses d'évolution d'emploi optimistes, le COR ne voit aucun déficit des régimes complémentaires dans les dizaines d'années à venir.

Le gouvernement n'a encore rien dit, mais on voit bien qu'il louche sur ces

milliards qui lui enlèveraient une belle épine du pied. On entend déjà ici ou là rappeler que l'ARRCO et l'AGIRC ne sont tenues par leurs règlements que de disposer de l'équivalent de six mois d'allocations, soit bien moins que les réserves actuelles.

Les syndicats sont vent debout, unanimes, pour refuser cette possible captation. D'abord, on l'a vu, les hypothèses pour l'avenir sont très optimistes, dès qu'on introduit dans les calculateurs des hypothèses de la productivité plus réalistes (déjà, simplement, en gardant celles d'aujourd'hui !), les déficits arrivent plus vite.

TOUCHEZ PAS AU GRISBI !

Et puis, même si nous avons quelques années d'excédent devant nous, il y aurait bien d'autres moyens de les utiliser. Mieux revaloriser les pensions par exemple, ou en finir avec le malus qui a été institué il y a plus de quatre ans, aux termes duquel les retraités qui remplissent toutes les conditions d'âge de départ à la retraite voient leur pension amputée de 10 % pendant trois ans.

Au demeurant, 69 milliards pour l'ensemble des salariés Français ce n'est pas un «magot», ce n'est pas une «cagnotte». Pour la seule population des Caisses d'épargne, le régime de maintien de droits, résultat de l'accord signé en 1999



par le Syndicat Unifié, représente 6 milliards d'euros. Rassurons cependant ceux qui pourraient s'en inquiéter, il s'agit là de réserves destinées à couvrir des prestations définies, inaliénables. Aucun risque qu'elles n'attisent la convoitise du gouvernement.

Henri Bonetti

Le moqueur talentueux

En vue de l'élaboration de chaque nouveau numéro du Trait d'Union, les échanges foisonnent au sein du Comité de rédaction pour déterminer les sujets à traiter, les échos à collecter, les informations à vérifier. Ces discussions sont parfois longues, les textes peuvent être revus à plusieurs reprises, reconsidérés, modifiés, voire abandonnés. Bref, l'exercice peut être laborieux !

Il est cependant un domaine plus confortable pour l'équipe du journal, c'est celui de l'illustration. Les textes rédigés, parfois dans une première mouture sommaire, sont envoyés à nos illustrateurs qui, en retour, parfois très rapidement, vont nous proposer l'illustration qui va bien.

Nous sommes heureux aujourd'hui de présenter plus avant Jacques Peten (JacPé), l'un de ces collaborateurs qui, depuis trente ans, répond avec talent et sagacité à nos sollicitations.

Notre rencontre avec Jacques remonte en effet à 1993. Nous avons à l'époque été mis en relation par le truchement d'une militante et avons été rapidement conquis par ses productions. L'année suivante, nous sollicitons Jacques pour dessiner « en direct » lors de notre Congrès à Évian. Un exercice particulier dans lequel Jacques excelle. En effet, il ne suffit pas de maîtriser le trait de crayon, il faut aussi posséder celui de l'esprit. Celles et ceux qui ont participé aux nombreux Congrès que Jacques a animés de sa table de dessin, se souviennent avec bonheur de ces moments de pause où l'on défilaient pour découvrir ses dernières réalisations, produites à partir des débats et diverses réactions du Congrès, auxquels il réagissait avec beaucoup d'humour et de causticité. Il lui arrivait parfois (très rarement) de demander avis, semblant s'inquiéter « j'y suis peut-être allé un peu fort !!! ». Non ce n'était pas trop, tout au plus « féroce » - comme il le revendique lui-même - et c'est pour ça qu'on l'aime Jacques !

Durant ces trente années, JacPé a signé pour le Syndicat Unifié des centaines de dessins qui font de lui un collaborateur

précieux. Il a appris à connaître notre univers, notre fonctionnement et nos travers qui le font réagir.

Nous sommes heureux de présenter la nouvelle production (encadré) de JacPé à paraître en fin d'année.

Nous souhaitons à Jacques de poursuivre sa route talentueuse avec succès et de continuer de donner à nos publications ce mordant salubre.

Serge Huber



BIOGRAPHIE

JacPé (Jacques Peten) est un graphiste et illustrateur bruxellois spécialiste du dessin humoristique.

Il a collaboré à de nombreuses publications professionnelles et a sévi féroce-ment durant 23 ans dans les hebdomadaires satiriques belges *Père Ubu* et *Pan* en tant que dessinateur de presse. Trois de ses dessins ont été primés par le Press Cartoon Belgium (2010, 2018 et 2022). Il collabore également au Trait d'Union depuis 1993 et a croqué sans pitié en direct dans neuf congrès du SU-UNSA entre 1994 et 2013.

Il a exposé dans plusieurs galeries belges entre 1980 et 2010.

Il est l'auteur de cinq recueils de dessins humoristiques parus en Belgique, France et Espagne.



LE GRAND REMPLACEMENT ARRIVE !!

Un recueil graphique drôle et caustique sur des sujets très actuels à placer sous le sapin pour rire un bon coup le soir de Noël : Le Grand Remplacement de JacPé.

De quoi ça cause ? C'est le vendredi 15 juillet 2050 qu'entre en vigueur la résolution 50/982 votée à l'unanimité par le Conseil de sécurité des Nations unies : afin de freiner le réchauffement climatique, plus aucun animal ne peut plus être mis à mort, que ce soit pour satisfaire aux besoins alimentaires, ou que ce soit pour un motif relevant d'une tradition religieuse ou de toute autre nature. Ainsi va se réaliser l'œuvre prophétique de George Orwell qui, dans « La Ferme des animaux », avait imaginé une autocratie dirigée par l'espèce animale. L'an 1 de cette nouvelle ère allait sonner l'heure d'un changement qu'aucun homo sapiens n'aurait jamais pu prévoir : celui du Grand Remplacement... de l'humain par l'animal.

Le livre sera en librairie à partir du 2 novembre prochain mais en le commandant en ligne sur le site internet de l'éditeur deux semaines avant sa sortie officielle, les frais de port sont offerts :

<https://www.editionslatrace.com/>

Le Grand Remplacement par JacPé
58 pages - Format 26 x 24 cm
Prix : 24 € - Editions La Trace (Toulon)



**"MOI, JE LE FAIS
POUR MA GRAND-MÈRE"**



**"MOI, JE LE FAIS
POUR MON GRAND-PÈRE"**



**"MOI, JE LE FAIS
POUR MON PÈRE"**



**"MOI, JE LE FAIS
POUR NOUS, PATIENTS"**

**JE FAIS UN DON POUR SOUTENIR LA RECHERCHE
CONTRE LA MALADIE D'ALZHEIMER,
ET FAIRE VIVRE LES LIENS QUI NOUS UNISSENT :
PATIENTS, FAMILLES, CHERCHEURS.**

**ET VOUS ? POUR QUI
LE FEREZ-VOUS ?**



**FAITES UN DON
SUR [FRM.ORG](https://www.frm.org)**



#CONTRELOUBLI

CONCEPTION - AGENCE BASTILLE

