

LE TRAIT D'UNION

LE SYNDICAT UNIFIÉ AGIT POUR CONSTRUIRE !

N° 145

DOSSIER

TURNOVER EN CAISSE D'EPARGNE

Sang neuf ou hémorragie ?



SOMMAIRE

ÉDITO .3

DOSSIER

• TURNOVER EN CAISSE D'ÉPARGNE : SANG NEUF OU HÉMORRAGIE ? .4.5

ÉCHOS DU GROUPE

• POURQUOI M'AS TU PIQUÉE ?
• L'AUTOMNE ARRIVE...
• POLITIQUE DE L'AUTRUCHE ?
• CADRES MAL DANS LEURS BASKETS
• TÉLÉTRAVAIL RISQUÉ .6.7.8.9.10

BANQUES .11

COIN DU CADRE .12

VIE DES SECTIONS .13.14.22.23

SOCIÉTÉ

• STATISTIQUES OU DEVINETTES
• LE TEMPS NE FAIT RIEN À L'AFFAIRE
• LES FRANÇAIS À LA PEINE
• RÉFÉRENDUM, UN FAUX AMI .15.16.17.18

ENVIRONNEMENT .19.20

RETRAITÉS .20.21

INTERPRO .24

HISTOIRE D'EN RIRE .25

PARLONS DE DEMAIN .26

LU POUR VOUS .27



Flashez
ADHÉREZ



LE + ADHÉRENT

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

ÉDITO

Errare humanum est, perseverare diabolicum⁽¹⁾

Les périodes de crises, sociétales, économiques, environnementales ou politiques, sont par nature déstabilisantes pour les entreprises. Mais toutes ne les traversent pas de façon identique...

Dans les entreprises disposant d'une histoire riche et ancienne, la remise en cause peut être violente. Leur modèle éprouvé est mis à rude épreuve, confronté à une alternative simple : évoluer ou disparaître.

RÉAGIR AUX MUTATIONS

Les mutations technologiques sont les plus remarquables car elles rendent visibles, au public comme aux dirigeants, l'émergence du risque et des échéances auxquelles les entreprises doivent se préparer. Malgré cela, certains acteurs n'ont pas su prendre les virages nécessaires, soit par rigidité de leur modèle (Quelle, Camaïeu) soit par une mauvaise appréciation de l'évolution du marché (Kodak).

Plus insidieuses, les évolutions sociétales et comportementales impulsent des conséquences difficilement quantifiables mais d'autant plus dangereuses pour les entreprises qui n'en

tiennent pas compte dans leur stratégie. Le monde bancaire, et évidemment les réseaux de BPCE, ne fait pas exception à la règle. Mais si les analyses et études font florès concernant les clients et leurs nouvelles habitudes de consommation, c'est le vide sidéral en matière d'appréciation des nouvelles aspirations du personnel, sauf à prendre en considération les productions syndicales que certains patrons kamikazes méprisent régulièrement.

POURTANT L'ESSENTIEL EST LÀ !

Répondre aux attentes des salariés en termes de conditions de travail, de carrière, d'organisation du temps de travail et de l'articulation vie privée / vie professionnelle, de rémunération, et de mobilité douce et écoresponsable, forge et renforce les liens qui unissent le personnel à l'entreprise qui l'emploie. Ce patrimoine social crée une identité commune, il permet d'élaborer un



référentiel culturel professionnel, qui garantit à l'entreprise un personnel confiant dans le modèle et imprégné de l'esprit coopératif originel de nos Caisses d'épargne. En quelque sorte une « affectio societatis » indispensable à la pérennité et au développement de l'Entreprise commune.

Hélas, cette dynamique peine à s'imposer dans l'esprit de nos dirigeants. La perte d'attractivité des métiers de la banque, conjuguée à un retournement du marché de l'emploi, devrait pourtant les conduire à remettre en question leur politique de recrutement et de fidélisation du personnel.

Une politique RH qui peine à se réinventer devient rapidement obsolète et ses conséquences sont délétères pour l'entreprise.

Il ne s'agit pas d'une alerte réitérée du Syndicat Unifié-Unsa, mais de la triste réalité des chiffres.

Philippe Cazeau
Secrétaire général

¹ Se tromper est humain, persévérer est diabolique

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



TURNOVER EN CAISSE D'ÉPARGNE

Sang neuf ou hémorragie ?

Au rugby, un turnover c'est le fait de rendre involontairement le ballon à l'équipe adverse. Dans le monde de l'entreprise, c'est l'art de ne pas être capable de retenir un salarié et de l'offrir tout formé à la concurrence. Force est de constater que nos entreprises sont devenues des championnes en la matière...

Le taux de turnover dans les Caisses d'épargne s'est en effet accru, au point de dépasser en moyenne les 11 % en 2022, ce qui les place en tête du secteur bancaire. Bien sûr il n'y a rien d'exceptionnel, aujourd'hui, à avoir du mal à recruter. Les Caisses d'épargne, comme les autres banques et plus généralement comme beaucoup d'entreprises, se heurtent à la même difficulté. Le taux d'emploi s'est à l'évidence amélioré ces derniers temps en France, même si l'on ne doit pas être trop dupes : il existe un certain nombre de manipulations, en particulier le jeu sur les radiations de pôle emploi. Mais dans l'ensemble, le mécanisme d'offre et de demande s'est inversé. À partir du moment où les salariés ont le choix, ils sont plus sélectifs. Les hommes et les femmes en recherche d'emploi, désormais – particulièrement les jeunes générations que l'on veut bien sûr plus précisément attirer – sont très attentifs à la qualité des emplois proposés, à leur sens, à leur souci de la responsabilité sociale et environnementale. Or, il faut bien admettre que l'évolution du monde bancaire ces quinze dernières années ne le rend pas très séduisant. La crise de 2008 et la faillite de Lehman Brothers, les bonus indécentes des traders, les scandales du type Kerviel, les errements de banques comme Natixis, le soupçon que les banques françaises n'arrivent pas à s'extirper du financement abusif des énergies fossiles, et plus quotidiennement l'impression que l'on demande plus aux salariés des banques d'être des vendeurs que des conseillers, tout cela concourt à une image de marque dégradée.

Avec 11% en 2022, le taux de turnover en Caisse d'épargne est le plus important du monde bancaire !

Vaille que vaille cependant, les Caisses d'épargne parviennent à recruter. Pas autant qu'elles le souhaiteraient, à l'évidence, et ce malgré les efforts réalisés pour améliorer le taux de transformation des alternants qui demeure insuffisant. Mais ce n'est pas tout de recruter, même aussi difficilement, encore faut-il retenir. Et c'est là que commencent les véritables difficultés. Car les Caisses d'épargne n'arrivent pas à fidéliser, s'avèrent incapables d'empêcher les démissions, y compris de salariés confirmés ou experts et se heurtent à des ruptures en cours de période d'essai...

Pourquoi de si piètres résultats ? D'abord, les salaires d'embauche ne sont pas très attractifs. C'est ensuite le résultat d'années de relations sociales dégradées, de NAO pauvres en propositions sérieuses, d'obsession à faire baisser le coefficient d'exploitation en ne jouant que sur les frais de personnel. Les nouveaux embauchés découvrent vite que les perspectives de carrière ne sont pas de nature à soulever l'enthousiasme. Pas seulement parce que les évolutions à l'intérieur d'un même emploi ou d'une même filière d'emploi sont décevantes, mais également parce que rien n'est sérieusement fait pour établir des passerelles entre les métiers, de telle manière que la présence longue dans l'entreprise puisse se faire à travers une diversité des expériences. Par ailleurs, de plus en plus les salariés sont attentifs aux conditions de travail, de plus en plus ils veulent de la souplesse dans l'exercice des métiers, de plus en plus ils souhaitent qu'une frontière franche soit dressée entre vie professionnelle et vie privée. Et là aussi, la déception arrive vite. Comme nous le disions, ils découvrent immédiatement qu'on attend plus d'eux d'être des vendeurs – qui doivent aider l'équipe à atteindre les objectifs décidés en haut, sur des critères surtout financiers – que des conseillers, attentifs à trouver avec leurs clients la manière la plus intelligente de gérer leur patrimoine.

De multiples causes de désamour persistent alors que la plupart pourraient être aisément réglées !

Les salariés, qui sont désormais attachés au télétravail, découvrent des entreprises qui n'en font pas assez en la matière et qui, lorsqu'elles le font, le font surtout, pour ne pas dire uniquement, pour les personnels des sièges. Ils découvrent des entreprises sans inventivité en matière de conditions de travail : aucune expérimentation, par exemple sur la semaine de quatre jours (pourtant plébiscitée par toutes les entreprises qui la testent), aucun effort pour aider les personnels à se loger là où c'est difficile, aucune réflexion pour réduire les énergivores temps de déplacement entre le domicile et le travail. Ils découvrent aussi des Caisses d'épargne qui font tout pour oublier leur culture et leur histoire si originale. Il faut être comme les autres. Mais si on est comme les autres, si on n'apporte rien en termes de qualité de vie au travail, si on n'inspire rien en matière de sentiment d'appartenance, il suffit que la banque qui est sur le trottoir d'en face offre plus, et pas forcément beaucoup, pour traverser la rue.

Un turnover important est nocif pour tous : entreprises, clients, salariés... et syndicats !

Ceci est bien sûr catastrophique pour nos DRH qui n'hésitent désormais plus à s'en plaindre, même devant leurs interlocuteurs syndicaux, au vu des efforts de formation et d'acquisition d'expérience, qui profitent à la fin à d'autres banques. Mais c'est également nocif pour les

cadres managers et pour les directeurs d'agence. Diriger une agence ou un service, c'est s'appuyer sur une équipe solide, stable et en nombre suffisant. Or, avec la valse des salariés, ces trois conditions sont sérieusement mises à mal, à commencer par le « nombre suffisant » : devant la difficulté à recruter et à conserver, trop d'agences sont désormais en sous-effectif chronique, et pour ceux qui restent, en effectif instable, qu'il faut en permanence former et motiver. C'est nocif bien sûr pour les clients, qui se plaignent déjà depuis longtemps de voir leur interlocuteur trop souvent changer dans les agences – certains n'hésitant pas à penser que c'est de

stratégie délibérée – et qui constatent que le phénomène s'accroît.

Mais si cela est très mauvais pour les salariés, ça l'est également pour les organisations syndicales qui les représentent, et plus particulièrement pour le Syndicat Unifié-Unsa qui est, dans nos entreprises, le Syndicat qui a l'histoire la plus ancienne, la plus étroitement liée à l'histoire même des Caisses d'épargne, le syndicat qui est depuis longtemps à la tête de la représentation du Personnel grâce à la stabilité de ce personnel, qui savait d'où il venait. Lorsque l'on est seulement un nomade, de passage dans une entreprise, on ne s'y intègre pas au long cours, on ne s'intéresse pas à

l'histoire des conquêtes sociales, on ne travaille pas à l'amélioration du socle social, on n'investit pas dans l'action collective : on zappe.

Tout le monde a donc intérêt, nous les premiers, à ce que ce turn-over soit le plus faible possible. Nous donnons ici quelques pistes pour faire preuve d'un peu plus d'innovation, mais la base reste la même : il faut mieux payer les gens et leur donner envie de travailler chez nous.

C'est simple, et c'est le contraire de ce qui est pour le moment pratiqué.

Benoît Thérin

METTRE L'IMAGINATION AU POUVOIR

Bien que quelques Caisses d'épargne aient fourni des efforts dans ce domaine, les collègues vivent mal le fait que le front de vente soit moins bien traité que le personnel support en ce qui concerne le télétravail. C'est un point essentiel, sur lequel il faut faire preuve d'imagination. Le plus évident est d'abord que dans le travail d'un Chargé de clientèle ou d'un Gestionnaire de patrimoine, il y a une part de tâches

administratives, de contacts téléphoniques, d'e-formations, etc. qui peuvent être regroupés et organisés chez soi. Mieux encore, dans nos Caisses d'épargne, qui ont désormais des dimensions géographiques importantes, on peut aussi momentanément rapprocher le lieu de travail du salarié. Installer par exemple à moindre coût un mini-bureau à accès contrôlé, mitoyen d'un GAB « hors site », équipé de

sièges, d'un ensemble de visioconférence protégé, permettant à un conseiller distant de réaliser des rendez-vous au profit de clients en situation d'exclusion numérique ou dans l'impossibilité de se déplacer jusqu'à l'agence de repli. Pour qui veut faire preuve d'inventivité, bien des initiatives sont possibles pour annuler ou limiter les déplacements des commerciaux. Encore faut-il le vouloir...

NUL N'EST PROPHÈTE EN SON PAYS

Un des effets pervers dans le mode de recrutement des Caisses, qui explique à la fois la baisse de moral des salariés et le turnover, est le suivant. Comme les entreprises n'ont pas d'approche à long terme de la gestion, à la fois des embauches et des évolutions de carrière, elles sont en permanence le nez sur le guidon, obsédées par l'idée que ça leur coûte le moins

cher possible, et donc toujours collant au plus près à la demande. Si le marché du travail est tel qu'une demande existe, elles baissent la barre salariale. Mais si quelques années, parfois même seulement quelques mois plus tard, cette demande, comme c'est le cas actuellement, se tend, elles sont obligées, pour arriver à recruter, de relever leurs salaires

d'embauche. Comme la plus grande radinerie règne en matière d'augmentations générales, on se retrouve dans la situation où certains collègues voient débarquer des nouvelles recrues qui, pour le même travail et avec moins d'expérience qu'eux, sont mieux payées. Effet démoralisant garanti, et incitation assurée à aller voir ailleurs si l'herbe est plus verte...

« Pourquoi m'as-tu piquée ? »

dit la grenouille

« Parce que c'est dans ma nature... »

répond le scorpion.

L'évolution des aspirations sociétales des salariés a conduit la Caisse d'épargne Aquitaine Poitou-Charentes (CEAPC) à ouvrir le télétravail aux fonctions commerciales. Conscients que la vigilance était la clé du succès de ce déploiement, les partenaires sociaux, Syndicat Unifié-Unsa en tête, sont convenus d'un « test » pour identifier les meilleures modalités de mise en œuvre.

Tout semblait donc parfait dans le meilleur des mondes... jusqu'à ce que le scorpion grimpe sur la grenouille !¹

UN INDISCUTABLE PROGRÈS...

Le recours à ce mode d'organisation du temps de travail a plusieurs vertus :

- Il répond à un besoin d'articulation vie professionnelle / vie privée amélioré. En diminuant le temps de trajet il génère de meilleures conditions d'exercice de l'activité pour les salariés,
- Il offre un confort de travail dans un environnement familial propice à une autonomie efficace et valorisante, tout en contribuant à la santé des salariés en diminuant les facteurs de stress,
- Il participe à notre engagement partagé, entreprise et personnel, dans la lutte contre le réchauffement climatique par une diminution de notre empreinte carbone liée au transport.

Sans être exhaustive, cette liste a le mérite de mettre en exergue les avantages pour l'entreprise et les salariés. Indubitablement, un confort de travail bonifié tend à favoriser la performance et la qualité du travail des salariés concernés. Ce seul bénéfice devrait suffire au bonheur des parties et pourtant...

... POUR UNE TRÈS DISCUTABLE COUNTERPARTIE !

Vraisemblablement la recherche d'un équilibre ne suffit pas à satisfaire l'appétit de certains : pour eux, la qualité

de vie au travail et son amélioration se méritent, et peuvent même faire l'objet d'une compétition. Sans ambages, et en amont de toute négociation sur le sujet, la direction pose comme postulat « **un niveau d'atteinte du référentiel de production comme condition d'éligibilité au télétravail** ». L'atteinte préalable des objectifs commerciaux conditionne donc clairement, dans l'esprit de nos dirigeants, l'amélioration des conditions de travail et l'engagement environnemental. À quand l'acquisition des congés, la pause méridienne, les jours RTT et le temps de travail corrélés à la production individuelle ? Une telle posture peut inciter le SU-UNSA CEAPC à ne pas apposer sa signature au bas de la page.

GARDE-FOUS

Mais heureusement, il reste encore quelques règles et lois pour juguler la soif inextinguible de profit immédiat au détriment des relations sociales et de la santé des salariés. La raison et l'intérêt collectif doivent reprendre toute leur place dans ce dossier afin que cette mesquine tentative pour instrumentaliser une évolution naturelle et incontournable passe rapidement aux oubliettes. La promesse « Vous être utiles » s'adresse également aux salariés qui contribuent au développement d'une Caisse d'épargne porteuse de valeurs humanistes et mutualistes. Nos dirigeants, qui se targuent d'en être les garants, ne devraient jamais perdre cela de vue...

Sylvie Foix



¹ Une grenouille accepte de transporter sur son dos un scorpion pour lui faire traverser une rivière, pensant qu'il ne la piquerait pas car alors ils périraient tous les deux. Las, le scorpion la pique et avant de mourir ils ont cet échange que nous affichons en titre.

L'automne arrive...

La Normandie c'est le Mont Saint-Michel, les plages du débarquement, les falaises d'Étretat, les vaches blanches et noires qui broutent dans les vertes prairies au milieu des pommiers, mais aussi les champignons...

Il y a quelques semaines, un élu du Syndicat Unifié-Unsa membre de la CSSCT (Commission santé, sécurité et conditions de travail) est alerté par une salariée qui vient de faire une bien étrange découverte dans la salle de pause de son agence.

CHAMPIGNONNIÈRE

Cette salle de pause, située au sous-sol de l'agence de la Caisse d'épargne de Normandie (CEN) où elle travaille, abrite en effet une belle poussée de champignons ! Pas de simples taches sur les murs, non non non, de vrais champignons !

- Le repas est-il servi ?
- Un client a-t-il oublié son panier après sa cueillette ?
- Un salarié utilise-t-il le sous-sol de l'agence pour sa culture ?

Les hypothèses se bousculent mais aucune ne peut expliquer cette présence inédite.

Une atmosphère saturée en humidité, grâce à un ballon d'eau encastré dans une armoire en bois et un manque d'aération : il n'en fallait pas plus pour permettre leur apparition. L'intervention de ménage ignorant assez régulièrement cette partie des locaux faute de temps, et l'hygrométrie élevée sont autant d'éléments qui leur ont permis de croître en toute quiétude. Bien qu'éberlué, l'élu qui avait été sollicité est intervenu sans



délai, alertant également un membre du directoire sur cette situation pour le moins étonnante.

Branle-bas de combat au plus haut niveau, ce qui a conduit la direction logistique à programmer une intervention urgente sous... 10 jours.

BRANLE-BAS DANS LES ÉTAGES

Relance immédiate de l'élu considérant que le degré d'urgence avait été mal compris. Mais tout a été réglé très rapidement... sous la menace de fermeture de l'agence.

DE CHARYBDE EN SCYLLA ?

Il ne sera donc pas nécessaire que le personnel ajoute à son programme d'e-formation un diplôme de mycologie, mais peut-être lui faudra-t-il privilégier l'ornithologie si l'on considère que la façade de la même agence est maculée de fientes de pigeons. À ce propos, savez-vous que les fientes de pigeons favorisent la croissance de... champignons, lesquels peuvent causer une maladie dénommée l'histoplasmose... Mais ça ce n'est qu'un détail.

Dominique Lainé

Nouveau Découvrez l'Appli



Accédez à l'espace de votre section



Téléchargez l'Appli

- ▶ Actualités
- ▶ Documentation
- ▶ Communication
- ▶ Section locales
- ▶ Contact
- ▶ Adhésion



BPCE

Politique de l'autruche ?

Depuis quelques années, nous découvrons les déboires de notre groupe dans la presse, au hasard de révélations scandaleuses qui ne semblent pourtant pas émouvoir nos dirigeants. Peut-on imaginer un instant, qu'à l'instar de propos présidentiels, cela leur en touche une sans faire bouger l'autre ?

Ainsi, fin mars 2023, une centaine d'inspecteurs de Bercy perquisitionnaient 5 groupes bancaires français, dont Natixis, pour des soupçons de fraude fiscale dite "cum cum". Il était alors question (dans un article du Monde) d'un redressement potentiel de 1 milliard d'euros ! La question n'a pas été prise à la légère, puisque plusieurs centaines de millions d'euros ont été provisionnées à ces fins au niveau du Groupe. Ce n'est pas rien, au moment où de nombreux facteurs convergent pour faire baisser les résultats du Groupe !

À votre avis, quelle a été la réaction du Groupe, en termes de communication ?



LES PAROLES... ET LES ACTES.

Quelques mois plus tard, on apprenait que Natixis (encore !) était épinglée par une ONG Colombienne concernant un investissement dans Glencore, une entreprise d'extraction minière très polluante et à la réputation plus que sulfureuse (cf. la page Wikipédia qui lui est consacrée). Il s'agit très probablement d'investissements réalisés pour le compte de clients, via des fonds gérés par Harris Associates, filiale de Natixis. Mais tout de même ! Peut-on mettre dans les priorités du Plan Stratégique la transition environnementale et une « trajectoire net zéro » ayant pour objectif à long terme la neutralité carbone, et financer à hauteur de près d'un milliard d'euros une des entreprises les plus polluantes de la planète ?

Mais comment a réagi le Groupe, à votre avis ?



ET QUELQUES AUTRES BROUTILLES

Et Fidor ? Les salariés attendent encore un bilan « post-mortem » de cet investissement catastrophique initié du temps de François Pérol, et qui a coûté au Groupe un demi-milliard d'euros. Là encore, il faudrait savoir comment de telles erreurs (car il n'y en a pas eu qu'une...) ont pu être commises et surtout, quelles mesures sont prises en matière de gouvernance afin d'éviter que

cela se reproduise demain. Et concernant les tours BPCE, avec les plafonds qui s'écroulent, les ascenseurs qui dysfonctionnent, les fenêtres et cloisons qui tombent, les RIE¹ pleins à craquer... croyez-vous que quelqu'un ait pensé à fournir quelques explications aux salariés concernés ? Que nenni !

SILENCE ON TOURNE...

Tous ces sujets ont un point commun : l'omerta qui les entoure, le « silence radio » dont ils font l'objet. La direction s' imagine-t-elle qu'un problème dont on ne parle pas n'existe pas ? Croit-elle que les salariés ne lisent pas la presse ? Est-ce ainsi que nos dirigeants assument leurs responsabilités ? En refusant d'admettre toute erreur ? L'erreur est pourtant humaine, dit-on. C'est peut-être pour cette raison que nos dirigeants préfèrent faire l'autruche... en oubliant toutefois que s'enfouir la tête dans le sol n'a jamais empêché de se faire botter le cul !

Didier Giraud



Cadres mal dans leurs baskets ?

La CEGEE a la solution !

À la Caisse d'Épargne Grand Est Europe (CEGEE), les cadres sont plus que jamais placés entre le marteau et l'enclume, contraints au grand écart permanent et un réel malaise transpire au grand jour désormais...

Les cadres doivent en effet assumer les conséquences de la stratégie du directeur de baisse drastique des effectifs (rappel -550 ETP sur 2700 en 3 ans), alors qu'on leur fixe des objectifs indécents au regard des forces commerciales disponibles, le tout dans un contexte économique difficile.

FAUTE DE COMBATTANTS...

Cette situation est largement aggravée par de sérieuses difficultés à recruter mais aussi à fidéliser, d'où l'obligation pour l'entreprise de fermer tous les jours plusieurs agences de façon inopinée... faute de combattants. Et les clients dans tout ça ? Ils n'ont qu'à s'y faire !

Prenant conscience de l'ambiance qui anime une partie de l'encadrement, avec le risque de contagion que cela peut générer – et sachant que des directeurs d'agence n'hésitent plus à poser leur démission du jour au lendemain face au sentiment d'abandon dans lequel ils sont plongés – la direction se devait de réagir !

Et elle semble l'avoir fait d'une manière assez inattendue... en lançant un « programme » dénommé « Ambitions Manager ». La première étape est particulièrement surprenante : elle consiste pour nos dirigeants à offrir une paire de baskets à chaque manager !

SNEAKERS OU BASKETS ?

Chacun a reçu un mail lui permettant de sélectionner le modèle et la taille lui convenant pour une livraison...



au premier trimestre 2024 (moins rapide que Sarenza ou Zalando !).

Sur le fond, la démarche semble au mieux puérile, si ce n'est déplacée, voire cynique...

Sur la forme, la direction n'a même pas choisi une marque éco-responsable et/ou fabriquée en France. Si la politique RSE ne manque pas de faire l'objet d'auto-satisfécits, en revanche elle ne semble vraiment toujours pas être une priorité dans les actes de l'entreprise ! Ce sera donc une paire d'Adidas Stan Smith rouge ou grise. Les cadres de la CEGEE ont besoin de tout autre chose que d'une paire de baskets. Ils ont aujourd'hui besoin de moyens humains, de reconnaissance et de soutien... Mais rien ne semble changer dans l'entreprise, empêtrée dans des stratégies et

un management d'un autre temps ! Si cette histoire peut faire rire, c'est pour beaucoup de managers un rire jaune.

COURAGE... FUYONS !

Car de là à penser que le message ainsi envoyé signifie qu'on va leur demander de courir encore plus vite sans leur donner plus de moyens... il y a de quoi leur mettre « un coup sur le casque » voire pour certains « la tête sous l'eau » ! Il ne faudrait pas que, réinterprétant l'intention, les cadres ne mettent à profit cette dotation surprenante pour, eux aussi, fuir vite et loin d'une entreprise qui les maltraite et qu'ils ne reconnaissent plus...

Jean-David Camus

Le télétravail : risqué comme le prétend notre direction ?

Lorsqu'on évoque le télétravail, nous avons souvent tendance à ne retenir que les aspects positifs qui sont, il faut bien l'avouer, nombreux. La direction de la Caisse d'épargne Ile de France (CEIDF), pour sa part rejette cette pratique qui serait dangereuse ! Examinons cela...

Pour le salarié, c'est une économie de temps, celui passé dans les transports notamment, une plus grande autonomie dans la gestion de ses tâches, un meilleur équilibre vie professionnelle/vie privée, une meilleure concentration qui permet un gain de productivité et une répartition plus efficace de son temps de travail.

DES AVANTAGES POUR L'ENTREPRISE

Pour l'entreprise, le télétravail représente un gain de productivité non négligeable et permet de réduire les dépenses en généralisant, par exemple, le flex-office lorsque c'est possible. Le télétravail permet également de réduire absentéisme et retards et de mieux intégrer les salariés en situation de handicap ; il est fidélisant pour les collègues déjà présents dans l'entreprise et attractif pour ceux qui souhaiteraient la rejoindre. De ce fait, en 2023, peut-on se permettre de ne pas proposer de télétravail à l'embauche ? La direction de la CEIDF estime que oui, faisant fi de l'adage selon lequel « on n'attire pas les mouches avec du vinaigre ».

SCÉNARIO TARABISCOTÉ

Si le télétravail présente de nombreux avantages, il n'est pas pour autant exempt de défauts. On compte parmi les risques identifiés l'isolement, la surconnexion, le stress, la sédentarité,

les troubles musculosquelettiques... Mais étrangement, ce n'est pas l'une de ces raisons qu'a choisi notre direction pour arrêter du jour au lendemain le pilote sur la BDD qu'elle n'avait pourtant initié que quelques semaines auparavant. Ce qui pose problème en Ile-de-France, selon nos dirigeants, c'est la sécurité des collaborateurs ! La direction est inquiète à l'idée qu'un employé puisse être suivi à son domicile, puis agressé, séquestré ou menacé... argument massue ! Quels délégués syndicaux serions-nous pour essayer de négocier une organisation du travail susceptible de mettre nos collègues en danger ?

ON N'Y CROIT PAS

La direction nous ayant alertés sur ce risque, nous avons tenté de savoir si, dans les faits, le risque est bien réel. Ou s'il y a eu des précédents ? Et la réponse, après de nombreuses recherches, est heureusement que non... A la vérité, le risque d'être agressé à son domicile lorsqu'on est en télétravail est minime pour ne pas dire inexistant. Les établissements bancaires de la place, voire certaines Caisses d'épargne, qui ont bien développé le télétravail via leurs accords, tel que la CE Haut-de-France, ne peuvent

pour l'heure témoigner de ce type d'événements. De même, il est très difficile, pour ne pas dire impossible, de retrouver archivé un précédent de ce type dans les autres corps de métier qui ont développé le télétravail.

REJETÉ PAR HOLLYWOOD !

Nous en concluons donc que la mise en danger de nos collègues, lorsqu'ils sont en télétravail, appartient plus à l'imagination qu'à une forme de réalité. A fortiori lorsque ces derniers ne disposent que de très peu de jours de télétravail et que ces jours sont posés de manière anarchique ne permettant pas à un potentiel agresseur d'observer une forme de récurrence dans leurs plannings.

En conclusion, il est urgent de mettre en place le télétravail en Ile-de-France afin d'en faire profiter nos collègues ainsi que nos futures recrues, le turnover y étant élevé et le recrutement difficile. Nous sommes particulièrement sensibles à la sécurité de nos collègues, mais nous pouvons clairement observer dans les faits qu'un télétravail qui les mettrait en danger tient plus du fait divers scabreux ou du scénario hollywoodien que de la réalité ou d'un phénomène observable de manière récurrente.

Pierre Reuschlein



Bonjour ici votre banque...

La fédération bancaire française (FBF) a lancé début octobre une campagne de sensibilisation contre la fraude bancaire. En effet, selon de récentes études, une personne sur deux aurait déjà été victime de tentatives d'arnaques, dont beaucoup aboutissent...

Les Français deviendraient-ils moins vigilants sur la sécurité des sites que la toile met à leur disposition ? C'est ce que tend à démontrer ce sondage de la FBF, selon lequel 71 % des utilisateurs vérifient les paramètres de sécurisation des sites WEB, contre 76 % il y a un an.

L'OBJET DU DÉLIT EST DANS VOTRE POCHE

Outre les sites internet dévoyés, il existe un procédé bien rodé qui repose sur l'arnaque téléphonique, et par lequel même les plus méfiants d'entre nous peuvent se faire avoir. Il est vrai que les escrocs agissent en vrais professionnels : l'argumentaire est élaboré et prévoit de nombreux cas de figure. Si certains vous appellent avec un numéro quelconque, voire un numéro de portable - ce qui devrait éveiller la méfiance - d'autres, adeptes d'un « spoofing¹ » bancaire plus élaboré, affichent le numéro de téléphone de votre établissement financier. Sur votre écran de téléphone s'affiche donc le numéro de votre agence bancaire, pour peu que ses coordonnées soient enregistrées dans votre répertoire : l'illusion est alors parfaite.

UN ARGUMENTAIRE FOUILLÉ

L'appelant se présente généralement comme un conseiller bancaire ou un agent du service fraude de l'établissement ou, plus crédible encore, du centre national contre la fraude sur cartes bancaires. Il vous informe qu'une ou plusieurs opérations frauduleuses sont en cours sur votre compte, et qu'il faut agir dans l'urgence pour les stopper. Et son dossier est travaillé en amont, le plus souvent, il est en possession de vos informations personnelles : nom, adresse, numéro de compte, parfois même du montant de vos avoirs ! Pis encore, par souci de sécurisation, l'appel peut être précédé d'un « SMS de la banque » vous informant qu'un conseiller va vous joindre sur votre portable pour un soupçon de paiement



frauduleux depuis votre carte bancaire, dont parfois même le numéro est indiqué.

Afin de soi-disant bloquer la tentative de fraude, explique ce « sauveur », il est indispensable de valider sans délai une opération sur votre espace personnel, lui permettant ensuite de rejeter l'opération : vous imaginez aisément la suite...

BIENVENUE AU CLUB !

Force est de constater que ces escroqueries se multiplient et que les Caisses d'épargne ne sont pas épargnées. Les (vrais) conseillers ne cessent de mettre en garde leurs clients, les messages de vigilance sur les applications numériques sont très clairs et systématisés ; quant aux contrôles à la connexion, ils se multiplient à l'envi. Malgré cela, le nombre de victimes ne diminue pas : il serait au contraire en croissance

exponentielle. Pour la victime de la fraude, les conséquences financières peuvent être lourdes, d'autant que la banque, sauf geste commercial assez rare, se défait souvent considérant que le client a lui-même donné son aval à l'opération frauduleuse.

Vous souriez intérieurement en considérant que la victime, qui a été un peu crédule, ne peut s'en prendre effectivement qu'à elle-même : mais les circonstances de la vie et la coïncidence de nombreux autres éléments ou sollicitations diverses concomitantes, auxquelles vient se greffer un impératif « d'urgence à faire », peuvent vous aussi vous abuser... Repensez-y quand, à votre tour, vous serez victime de ce type d'escroquerie. Car, immanquablement, un jour ou l'autre, vous baissez la garde...

Pascal Binet-Wasilewski

¹ Usurpation d'identité

Coût supplémentaire du turnover

Lorsqu'une entreprise entre dans une zone de turnover élevé, et surtout subi, elle est confrontée à un coût financier exorbitant, lié au recrutement.

Ce coût financier est documenté, sur le plan général, sur la base d'une moyenne de 6 000 € par recrutement et mériterait d'être mesuré précisément dans notre groupe. Sur la base également documentée d'un turnover à 11 % dans la branche des Caisses d'épargne, ce sont près de 4 000 recrutements à effectuer chaque année pour demeurer à iso effectif.

LES COÛTS INDUITS

Cette estimation, fondée mais à préciser, s'élève à 24 Millions d'euros par an pour la branche et ne comprend évidemment pas les coûts induits qui relèvent notamment des points suivants, sans que la liste en soit exhaustive :

- Un recrutement c'est toujours un risque et de fait 19 % des recrutés partent ou repartent dans les 3 mois. Ce mouvement enclenche la spirale négative.
- Celles et ceux qui restent doivent cependant s'adapter à une nouvelle entreprise, un système informatique différent, souvent moins performant, de nouveaux produits, de nouveaux process. Cela impacte leur productivité et donc celle de l'équipe pendant une durée significative.
- Le coût direct évoqué plus avant intègre notamment une formation de base mais pas l'acquisition de l'ensemble des compétences et connaissances indispensables à nos métiers de plus en plus experts.
- Le temps de latence, de plus en plus long du fait des difficultés à recruter, entre le départ du sortant et l'arrivée du remplaçant génère des postes vacants qui représentent en permanence entre 5 et 10 % du personnel. Les conséquences sont lourdes tant en matière d'atteinte au potentiel de production que de détérioration de la qualité de service.

- La difficulté à recruter génère systématiquement une rémunération plus élevée, souvent de manière significative, pour l'entrant méconnu par définition. La rupture d'équité avec les présents peut à elle seule nourrir le futur turnover.
- ...

LE MANAGEMENT DANS LA TOURMENTE

Les managers qui animent des équipes de plus en plus réduites, tout en devant atteindre des objectifs de plus en plus élevés, sont directement impactés par cette instabilité. Perdre des compétences avérées, attendre trop souvent plusieurs mois pour voir arriver le remplaçant, devoir accompagner voire

former des nouveaux quasiment en permanence, sont des boulets dont ils se passeraient très volontiers.

LE PRINCIPE DE RÉALITÉ

Gageons que ce dossier permettra la prise en compte d'une problématique qui, si elle n'était traitée, pourrait devenir existentielle. Celles et ceux qui, comme nous, croient en l'avenir de l'intermédiation bancaire dans un cadre mutualiste de proximité, œuvreront avec détermination pour rendre à nouveau nos métiers désirables. Notre avenir, annoncé par Nicolas Namias (patron du Groupe BPCE) comme tourné vers le développement, ne se bâtira pas sur un turnover excessif, subi et donc sur l'attrition des collaborateurs et des clients.

Philippe Bergamo



CAISSE D'ÉPARGNE BRETAGNE PAYS DE LOIRE

RÉSULTATS ÉLECTIONS DE CSE

Déçus mais pas abattus !

Le Syndicat Unifié-Unsa disposera dans le nouveau CSE de 4 élus titulaires - 3 en collège Techniciens et 1 en collège Cadres - tout comme en suppléants. Notre équipe militante s'attendait à mieux, certes, mais se projette dès aujourd'hui vers les prochaines élections !

Pour cela elle va mener une analyse sincère et sans concession de ce récent scrutin, et en tirer tous les enseignements en vue des élections de... 2027. Notre slogan de campagne « Osez le changement, donnez de la force à votre voix » appelait à un meilleur résultat, d'autant que les collègues rencontrés lors des visites d'agence et de services, étaient attentifs au discours des militants SU-UNSA, à leur vision du CSE et des prestations à proposer aux bénéficiaires.

AXES DE PROGRÈS IDENTIFIÉS

Le fait marquant de l'analyse réside dans le score obtenu en collège Cadres avec un nombre de voix bien trop en retrait par rapport aux autres syndicats pour

espérer bien figurer en matière d'audience en CEBPL. Un travail spécifique devra vite être engagé pour améliorer l'image du Syndicat Unifié-Unsa dans ce secteur.

Dans le collège Techniciens, le SU-UNSA occupe un rang plus en rapport avec son histoire, à seulement 3 voix du premier.

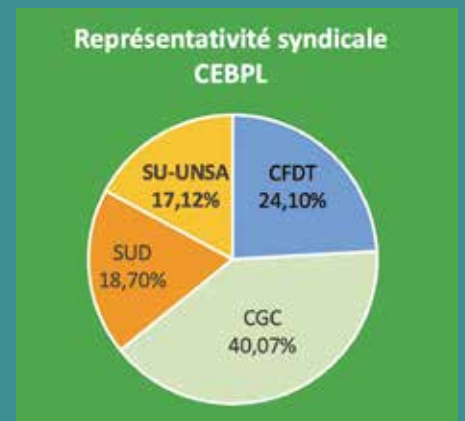
RENFORCER LA PRÉSENCE TERRAIN

C'est signe que notre démarche vis-à-vis de cette population est porteuse mais cela doit aller plus loin pour progresser et convaincre plus encore.

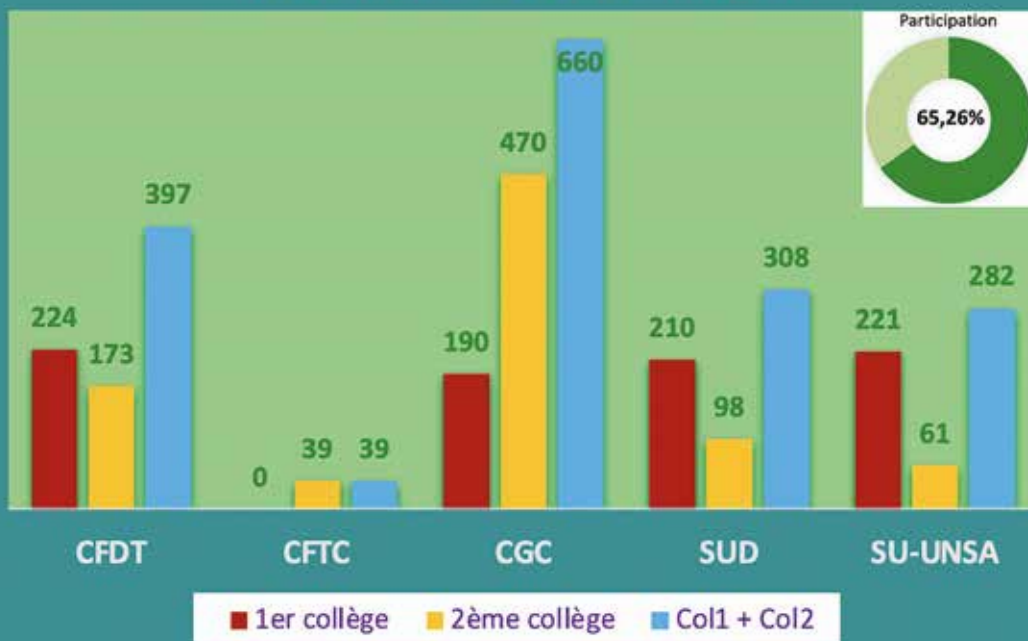
La proximité avec les collègues est primordiale et certains territoires n'ont pas été assez visités, le manque de présence de

nos militants nous y a d'ailleurs été reproché. Quant à notre communication, nous disposons désormais de l'Application « syndicat unifié-unsa », avec son espace CEBPL, qui nous permettra de renforcer nos échanges et mieux faire connaître nos actions et prises de positions. 2027 commence aujourd'hui !

Jean-David Camus



Résultats en voix CEBPL



CAISSE D'ÉPARGNE CÔTE D'AZUR

RÉSULTATS ÉLECTIONS DE CSE

Un scrutin historique qui marque la reconnaissance et la confiance

Le slogan de notre campagne électorale « Il était Unsa... un syndicat qui a su tenir ses promesses... » appelait la confirmation des salariés à travers leur vote. Il va sans dire que le score obtenu par notre organisation syndicale - 59,03% - confirme l'engagement efficace et apprécié de nos élus durant ce mandat.

Avec 3 salariés sur 4 qui ont voté (74,43%), le succès du Syndicat Unifié-Unsa ne souffre d'aucune contestation. Cela se traduit par une représentation SU-UNSA au CSE de 8 élus sur 12 en Techniciens et 5 sur 8 en Cadres, soit une majorité confortable de 13 élus sur 20 ! Ce remarquable score obtenu, qui tutoie la barre rarement atteinte des 60%, est donc tout sauf un hasard.

ENGAGEMENTS TENUS !

La mission de représentation du personnel intègre une part significative de communication et de force de conviction. Cependant avant de communiquer et de chercher à convaincre, il faut faire et mieux encore, faire ce qu'on avait dit que l'on ferait. Les élus du SU-UNSA CECAZ se sont employés à tenir leurs

engagements, notamment en matière d'élargissement des bénéficiaires du CSE et en soutien au pouvoir d'achat malmené de nos collègues.

AVEC VOUS, PRÈS DE VOUS !

C'est aussi la coordination entre l'action syndicale et celle du CSE qui a été reconnue. Malgré un contexte social difficile, nos représentants ont œuvré sans relâche pour maintenir un dialogue social loyal et souvent fructueux.

Nos collègues ont enfin sanctionné favorablement une écoute attentive et une présence régulière à leur côtés. Bien sûr, il reste beaucoup à faire pour améliorer les conditions de travail et soutenir le pouvoir d'achat, pour donner et redonner du sens et du souffle au beau métier de banquier-assureur de

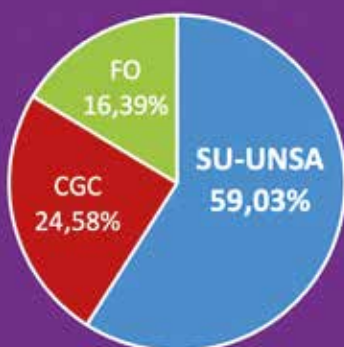
proximité. C'est fort de cette reconnaissance et de cette confiance, mais aussi avec beaucoup d'humilité, que les représentants du SU-UNSA CECAZ vont remettre le métier sur l'ouvrage pour les 4 ans qui viennent, avec la ferme volonté de retrouver ou d'élargir des marges de manœuvre en faveur d'un nouveau contrat social.

FAIRE ENSEMBLE

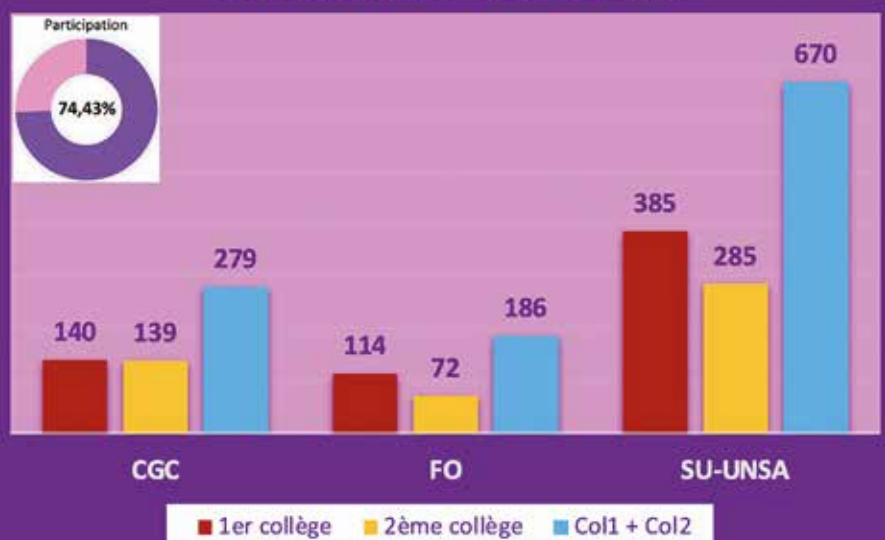
Il est enfin à noter que le SU-UNSA CECAZ propose des postes au bureau et dans toutes les commissions du CSE aux camarades de la CGC et de FO. Pour nous, une majorité n'induit pas le sectarisme. Nous respectons toutes les sensibilités exprimées lors de ce scrutin et l'unité fait partie de notre ADN.

Philippe Bergamo

Représentativité syndicale
CECAZ



Résultats en voix CECAZ



Statistiques ou devinettes ?

La marche de nos sociétés repose en grande partie sur des statistiques qui, à y regarder de plus près, répondent plus de la devinette que de la rigueur scientifique.

« *Errare humanum est* !¹ Ce précepte de St-Augustin est communément brandi pour expliquer les bévues que tout un chacun est amené à commettre. La formule nous propose donc une explication : l'humain est faillible et sous-entend *ipso facto*² une absolue. L'erreur humaine est excusable. Pratique, non ?

Il convient cependant de ne pas trop tirer sur la maxime pour justifier tout et n'importe quoi. Car, en attendant l'avènement d'un univers de robots, l'humain prend encore une part considérable dans les actes de la vie en société. Il serait donc de bon aloi que les bévues ne soient pas trop fréquentes.

Il est des domaines où l'erreur n'a guère de place. À ce titre, les prévisions économiques, sur lesquelles les États, les grandes entreprises et autres banques centrales se basent pour établir leurs feuilles de route, devraient répondre de la plus grande rigueur. En effet, les responsables en charge d'élaboration de budgets, d'investissements et plus largement de la marche de l'économie devraient pouvoir se fonder sur des prévisions fiables.

Et pourtant !

DEVINEZ COMBIEN ?

La multiplication d'approximations assénées par nombre de prévisionnistes est effarante, comme l'illustre ce petit florilège.

En Irlande, le 28 juillet dernier, le bureau des statistiques estimait que la croissance du pays au deuxième trimestre était de 3,3 %. Le 1^{er} septembre, il revoyait son estimation à... 0,5 %. Presque sept fois moins !

Au Royaume-Uni, début septembre, les statisticiens ont annoncé une correction portant sur le Produit Intérieur Brut (PIB) des années 2020-2021. Les chiffres indiquaient à l'origine un PIB en baisse de 1,2 %, contre une progression de 0,6 % après révision ! Ainsi la

petite musique qui faisait du Royaume-Uni le pays ayant connu la pire croissance depuis la pandémie de Covid, s'avère fautive. Il réalise en fait une progression meilleure que l'Allemagne et à égalité avec la France ! Autre exemple concernant l'emploi aux Etats-Unis. En juin, 209 000 ont été créés, annonçaient initialement les autorités américaines. Avant de corriger ce chiffre pour le ramener à 185 000... puis finalement le descendre à 105 000 après un troisième calcul ! Soit du double au simple entre la première et la dernière estimation.

EXERCICE PÉRILLEUX

Il ne s'agit pas de jeter la pierre aux statisticiens. Réussir à estimer une tendance de PIB est excessivement difficile, sachant qu'il s'agit d'empiler des données multiples et diverses tels

que les services hospitaliers, des repas au restaurant, des exportations agricoles, le travail des écoles, des services comptables... Exercice d'autant plus compliqué en période d'instabilité : pandémie, conflits, fluctuation des prix des matières premières...

Revenons à St-Augustin et considérons la suite de sa formule moins magnanime : « *L'erreur est humaine... persévérer dans l'erreur est diabolique* »

Voilà pourtant ce à quoi s'obstinent certains, à défaut de prendre en considération une autre faiblesse humaine : l'incertitude. Il est vrai qu'entendre dans la bouche d'un ministre ou président « *je ne sais pas* » relève de l'utopie.

À défaut de rationalité, les uns et les autres pourront toujours s'en tirer d'une pirouette : « *Dieu a inventé les économistes pour que les météorologistes aient l'air moins bêtes* » !

Serge Huber



¹ *L'erreur est humaine*

² *Par voie de conséquence*

Le temps ne fait rien à l'affaire

La cohabitation entre jeunes et vieux est-elle impossible ? Et s'il ne s'agissait que d'une question de vocabulaire ? De toute évidence une question loin d'être anecdotique

De tous temps, des conflits ont opposé les générations de « jeunes » et « vieux », souvent réciproquement affublées du qualificatif peu amène de « cons ». La chose est généralement considérée comme banale. Il s'agirait d'un processus naturel qui serait inscrit dans l'ordre des choses. Les générations seraient ainsi condamnées à ne pas se comprendre, donc à ne pas se parler et, ce faisant, à se quereller !

INTÉRÊTS COMMUNS

A bien y regarder, non seulement il est possible de remédier à cet état de fait, mais les uns et les autres y ont tout intérêt. C'est d'autant plus vrai si l'on considère les problèmes qui se posent à nos sociétés : paix, santé, réchauffement climatique, pollution... Autant de motifs qui concernent tout le monde et pour lesquels il est indispensable de se parler, d'échanger pour prendre les meilleures décisions dans l'intérêt de tous.

DE TOUT POUR FAIRE UN MONDE

L'intelligence, l'altruisme..., mais aussi la connerie étant largement partagés par les différentes générations, il est ridicule de tenter de les définir sur la base de ces attributs. Il y a, dans chaque génération, des individus brillants, ouverts, courageux, fainéants, égoïstes, narcissiques, sages... Il n'y a pas une communauté de jeunes et de vieux, mais des jeunes et des moins jeunes qui se distinguent dans une palette de qualités et de défauts.

QUESTION DE VOCABULAIRE

Il existe cependant de réelles disparités entre les générations qui alimentent ces antagonismes. Elles sont cependant

plus fonctionnelles que culturelles. Il en est ainsi du vocabulaire : les jeunes utilisent parfois un vocabulaire hermétique à la compréhension de leurs aînés qui, inversement emploient des formules inusitées par la jeunesse. Des différences existent aussi au niveau des préoccupations, des affinités et des combats des uns et des autres. Rien n'est cependant insurmontable pour peu que la volonté de dialoguer existe et qu'une partie des protagonistes ne rejette l'autre, au motif simpliste de son âge.

La parole des jeunes ne saurait être disqualifiée au prétexte de leur inexpérience, ni celle des vieux qui ne comprendraient rien au monde moderne. Les uns et les autres ont des savoirs et des ignorances exclusifs qu'il serait ridicule d'opposer, mais au contraire, qu'il est important de rassembler et de confronter pour plus d'efficacité.

O.K. BOOMER !

La vision du monde par exemple fait l'objet de vains échanges, conduisant les uns (des vieux) à entonner des couplets

éculés « c'était mieux avant », « les jeunes ont tout », « de mon temps... » et des jeunes de pérorer « les anciens ont bien profité », « les vieux sont des pollueurs » et autres « O.K. boomer ! ».

À y regarder de plus près, si l'on considère le « c'était mieux avant », par exemple, le raisonnement ne tient pas. Dans le monde d'hier et dans celui d'aujourd'hui, le meilleur et le pire se côtoient. Les bienfaits et les méfaits ne sont pas de même nature et il est vain d'accabler une partie de la population qui serait responsable de négligence ou de je-m'en-foutisme.

PRÉSERVER LA DÉMOCRATIE

On le voit, le dialogue intergénérationnel n'est pas une question anecdotique. La préservation du bon équilibre de nos sociétés suppose la considération réciproque de toutes celles et ceux qui sont appelés à vivre ensemble dans le cadre d'un fonctionnement démocratique que certains, sous prétexte de modernité, rêvent de balayer d'un revers de main.

Serge Huber



Les Français à la peine

Selon l'assureur Allianz, qui teste périodiquement les connaissances financières des citoyens de sept pays, les Français, s'ils progressent, sont plutôt mauvais en la matière.

« Imaginez que le taux d'intérêt de votre compte épargne soit de 5 % par an et l'inflation de 7 %. Au bout d'un an, pourriez-vous acheter, avec la somme placée, plus, autant ou moins qu'aujourd'hui ? » C'est l'une des questions posées par l'assureur et gestionnaire d'actifs Allianz à un millier de personnes dans sept pays (Allemagne, Australie, Espagne, Etats-Unis, France, Italie et Royaume-Uni) pour évaluer la culture financière de leurs habitants.

UN RECALÉ SUR QUATRE !

Cette enquête est réalisée périodiquement (tous les trois ans) par l'assureur et permet donc d'évaluer la progression des connaissances en matière financière. Si la France est plutôt mal placée - seulement 57 % des Français interrogés répondent correctement : « moins » à la question ci-dessus - des améliorations sont toutefois constatées. En 2017, la France se situait dernière du même groupe de pays. Selon les enquêteurs, une personne sur quatre en France (26 %), n'aurait pas la culture financière nécessaire pour prendre des décisions éclairées.

Le nombre de personnes ayant répondu à l'ensemble des questions posées (taux d'intérêt, inflation, évaluation des risques), permet aussi de constater le potentiel élevé dans chaque pays. La France, là aussi, est à la peine avec 10 % de niveau « élevé » contre 20 % en Espagne et 30 % aux Etats-Unis !

INÉGALITÉ SEXUELLE

Cette étude constate, par ailleurs, une différence de maîtrise entre les hommes et les femmes : 29 % des Françaises présentent un niveau faible d'éducation financière, contre 22 % des hommes. Cet écart s'observe dans tous les pays à l'exception de l'Allemagne où les femmes sont nettement plus nombreuses que les hommes à disposer d'un niveau de culture financière moyen (59 % contre 53 %) ou élevé (22 % contre 10 %).

3 FRANÇAIS SUR 4 ONT LA CULTURE FINANCIÈRE
NÉCESSAIRE POUR PRENDRE UNE BONNE DÉCISION



Une particularité qui s'explique, selon Allianz, par la spécificité de la répartition des rôles au sein des ménages allemands où une proportion importante de femmes sont seules décisionnaires.

ALLIANZ ASSURE SA COM'

Il faut toutefois garder une distance raisonnable avec cette étude qui, dans un second volet, chiffre les pertes

subies par des épargnants « insuffisamment éclairés ». Pour remédier à cette situation, l'assureur propose d'ailleurs des modules de formation en vue « d'améliorer les connaissances » de ces mauvais élèves. Si ces outils sont accessibles gratuitement, ils s'intègrent bien évidemment dans la stratégie de communication du Groupe.

Serge Huber

Référendum, un faux ami ?

Le référendum peut, à première vue, paraître une démarche saine pour régler d'épineuses questions posées à la société. À y regarder de plus près, l'outil est à manipuler avec d'innombrables précautions, au risque d'entraîner des conséquences désastreuses irréversibles.



Quand la société est confrontée à des questions complexes que les institutions politiques ne semblent pas en mesure de trancher, le référendum peut apparaître la solution opportune. Après tout, donner la voix au peuple, n'est-ce pas l'essence même de la démocratie ? À y regarder de plus près, la chose n'est pas aussi certaine qu'il y paraît. Elle peut même s'avérer fort hasardeuse.

OPÉRATION PÉRILLEUSE

En France, la question du référendum revient ponctuellement autour de sujets délicats, tel celui de l'immigration qui alimente la chronique politique depuis des mois.

Le président de la République a récemment réouvert le débat en évoquant l'idée d'une telle consultation. Au-delà du sujet de fond, l'immigration, la démarche s'avère périlleuse. En premier chef, sur le plan institutionnel, elle

paraît condamnée d'avance compte-tenu de la nécessaire révision constitutionnelle qu'elle exige. Une telle révision doit d'abord être adoptée par les deux chambres en termes identiques puis par les deux Assemblées réunies en Congrès, à la majorité des 3/5^{ème}, ce qui dans le contexte actuel des forces en présence, répond de l'exploit ! L'annonce apparaît plus, en l'état, comme une manœuvre que comme une volonté d'aboutir. L'entreprise peut cependant s'avérer dangereuse compte-tenu d'une part des désillusions qu'elle peut engendrer chez celles et ceux qui auront cru percevoir une réponse à leurs doléances. D'autre part, si l'opération est complexe à mettre en œuvre, on ne peut totalement exclure qu'elle aboutisse. Il serait donc judicieux, en avançant un tel projet, d'en mesurer toutes les conséquences, au risque d'être dépassé par les événements.

BREXIT, LE MAUVAIS EXEMPLE

C'est ce à quoi s'est exposé, au Royaume-Uni, le Premier ministre David Cameron en 2013, en menaçant d'organiser un référendum sur la sortie de l'UE. Une opération imaginée pour pallier les avancées de l'extrême droite et dont il était persuadé que ses alliés politiques empêcheraient l'avènement. On connaît la suite qui a entraîné le pays dans la catastrophe que l'on sait.

Le référendum peut avoir sa place dans le débat démocratique mais il ne peut être utilisé comme un gadget utilisé pour pallier une faillite politique. Pour traiter d'un sujet oh combien sensible comme celui de l'immigration, le référendum est certainement un très mauvais outil. Il serait dommageable que des responsables politiques, par cynisme, inconscience ou mauvais calcul, le rendent possible.

Serge Huber

Un chat bien trop gourmand

Tapez seulement quelques mots, et ChatGPT¹ peut vous générer un roman entier ou un jeu vidéo en un clin d'œil. Mais derrière cet apparent tour de magie se cache une machinerie énorme et extrêmement gourmande en ressources.

Consommation massive d'énergie, d'eau, de composants électroniques... Les intelligences artificielles génératives pourraient être des bombes environnementales en puissance. Mais leur impact reste largement secret.

UNE IA ASSOIFFÉE...

Une nouvelle étude épingle l'impact environnemental de ChatGPT. Le chatbot, aujourd'hui sur toutes les lèvres, serait à l'origine d'une consommation d'eau de plusieurs milliers, voire plusieurs millions, de litres. La faute aux data centers des grandes entreprises de la tech qui tardent à prendre en considération ces enjeux.

Des chercheurs des universités de Riverside en Californie et d'Arlington au Texas estiment ainsi que les data centers « ultramodernes » de Microsoft et la startup OpenAI en charge du développement, ont consommé 700 000 litres d'eau lors de la formation du modèle GPT-3. « En outre, la formation de GPT-3 est responsable d'une empreinte hydrique supplémentaire hors site de 2,8 millions de litres en raison de la consommation d'électricité », indique le rapport.

Pour mieux comprendre ces résultats, il faut se pencher sur le fonctionnement des data centers consacrés au développement et déploiement des principaux agents conversationnels comme ChatGPT. Rassemblant des milliers de serveurs, ils sont particulièrement énergivores, « représentant collectivement 2% de l'utilisation mondiale d'électricité et une grande empreinte carbone », signalent les chercheurs. Alors que leur impact hydrique est beaucoup moins mis en lumière, « les centres de données de Google aux États-Unis ont par exemple

consommé à eux seuls 12,7 milliards de litres d'eau douce en 2021, dont environ 90% d'eau potable », relève le rapport.

...ET D'UN APPÉTIT FÉROCE !

Le problème se pose dès la conception. Avant d'utiliser ces programmes, il faut les entraîner en leur faisant analyser plusieurs milliards d'exemples (textes, images...). Les plus gros modèles font fonctionner des milliers de cartes graphiques empilées dans des data centers pendant des millions d'heures, ce qui implique une consommation d'énergie considérable. L'entraînement de GPT-3 (le prédécesseur de ChatGPT)

a consommé près de 1300 MWh soit l'électricité consommée par près de 320 foyers français en une année, d'après les chiffres de la Commission de régulation de l'énergie.

Cette phase aurait donc provoqué l'émission de 550 tonnes d'équivalent CO₂ dans l'atmosphère. C'est autant que les émissions annuelles d'environ 60 Français, selon les chiffres du ministère de la Transition écologique. Et OpenAI a depuis créé deux modèles encore plus complexes et massifs, ChatGPT et GPT-4, dont la fabrication a probablement demandé encore plus d'énergie.



¹ ChatGPT est un acronyme qui signifie "Chat Generative Pre-trained Transformer". Il s'agit d'un modèle de langage artificiel développé par OpenAI, une entreprise de recherche en intelligence artificielle.

EST-IL POSSIBLE DE RÉDUIRE CES IMPACTS ?

« Il y a beaucoup de moyens techniques : par exemple, améliorer l'efficacité des modèles pour obtenir les mêmes résultats avec moins de puissance de calcul », propose Sasha Luccioni. Optimiser la collecte ou le stockage des données, l'inférence, le refroidissement des data centers, les sources d'énergie utilisées... Les pistes sont nombreuses.

Une étude réalisée estime qu'en appliquant la plupart de ces mesures, l'impact carbone d'un modèle de langage pouvait être **divisé par un facteur de 1000**.

² Chercheuse et spécialiste en intelligence artificielle éthique

Questionné sur le sujet, ChatGPT écrit qu'OpenAI s'est engagé à la neutralité carbone de sa consommation d'électricité en 2025.

Mais ces améliorations possibles suffiront-elles à contrebalancer l'explosion actuelle du nombre de modèles génératifs, de leur taille et de leur utilisation ? Pour Sasha Luccioni², une des solutions les plus simples serait encore de s'interroger sur l'intérêt de ces technologies.

« Je préférerais une IA qui permettrait d'améliorer les diagnostics de cancer, plutôt qu'une IA générative qui me permette de parler à mon frigo ou mon moteur de recherche. »

Elle conclut en appelant à plus de transparence : « Dans n'importe quel autre

secteur, quand on crée un produit qui va avoir des impacts, on doit donner des informations sur son taux d'efficacité, sa consommation énergétique »

La question reste donc entière pour notre secteur d'activité. Les IA peuvent avoir des vertus pour améliorer les conditions de travail, en réduisant notamment un certain nombre de tâches (traitement des données, agents conversationnels, etc.), cependant leurs coûts environnementaux potentiellement exponentiels doivent alimenter notre réflexion sur la réelle nécessité de tel ou tel développement d'IA.

Philippe Cazeau

RETRAITÉS



L'aventure continue !

Organe décisionnaire, la commission exécutive (Comex) nationale SU-UNSA regroupe l'ensemble des représentants des sections locales, mais aussi celui de nos plus anciens et fidèles adhérents : nos amis retraités !

Leur porte-parole, élu par l'ensemble des retraités, est désigné en début de mandature. Le nouvel élu succèdera, en lieu, place et fonction, à Bernard Charrier que l'on remercie pour son investissement.

Cette élection est le symbole de la vitalité du lien intergénérationnel qui unit les militants, qu'ils soient actifs ou retraités encore investis dans la cause syndicale.

Deux candidats, forts d'une expérience syndicale indiscutable, s'étant manifestés, le choix fut difficile pour les électeurs. C'est Philippe Donvito, Secrétaire

général du Syndicat Unifié-Unsa entre 2017 et 2020, et toujours investi à la CGP, qui représentera les adhérents retraités au sein de la Comex nationale pour 3 ans.

Il aura pour première mission de coordonner la commission des retraités et d'assurer l'expression, l'information et l'animation de nos plus de 1 000 adhérents retraités.

Nous remercions toutes celles et tous ceux qui se sont mobilisés pour que ce processus démocratique se déroule harmonieusement.

Philippe Cazeau

Nouveau Découvrez l'Appli



Accédez à l'espace de votre section



Téléchargez l'Appli

- ▶ Actualités
- ▶ Documentation
- ▶ Communication
- ▶ Section locales
- ▶ Contact
- ▶ Adhésion



Touche-pas au grisbi ...

A la dernière minute, le gouvernement a renoncé à ponctionner l'AGIRC-ARRCO. Il l'a fait parce que, pour la première fois, le danger de voir une motion de censure suite à un 49-3 adoptée était réel. Toutes les oppositions et certains éléments de la majorité étant très remontés contre ce hold-up.

La manière donc ce recul a été présentée est cependant lourde de menace. O. Dussopt n'a pas caché qu'il souhaitait que l'AGIRC-ARRCO participe à la « solidarité nationale » (c'est à dire aux promesses qu'il a imprudemment faites, sans les avoir financées, en faveur des basses pensions). Faute de quoi, "l'an prochain" (ou peut-être au cours de la navette parlementaire en cours, le processus n'étant pas terminé au moment où nous mettons sous presse), la ponction serait à nouveau à l'ordre du jour. Il s'agirait alors, rappelons-le, de rançonner d'entre 1 et 3 milliards d'euros les régimes complémentaires.

Or, il faut remettre l'église au milieu du village. Ce que la presse a abusivement qualifié de magot (c'est à dire quelque chose qui serait caché) n'en est pas un. Il s'agit de réserves, et c'est au grand jour que les partenaires sociaux ont fourni des efforts pour qu'une partie des cotisations soit mises de côté afin d'assurer l'avenir. Pour aujourd'hui et pour demain il est donc important de démonter la logique gouvernementale.

LE GOUVERNEMENT SE PRÉVAUT DE SA PROPRE TURPITUDE.

Il serait normal, nous dit-on, que l'ARRCO et l'AGIRC participent à la solidarité nationale car les régimes paritaires vont profiter de la réforme des retraites promulguée le 14 avril : grâce au recul de l'âge légal de départ à 64 ans, leur situation financière va s'améliorer. Outre qu'il est consternant, pour des organisations syndicales qui se sont unanimement opposées à la réforme, de la voir invoquée pour justifier une ponction, les partenaires sociaux sont en droit de rappeler les efforts consentis pour parvenir à ce bon niveau de réserves. Le plus notable étant la mise en place d'un malus de 10 % pendant trois ans pour les retraités remplissant toutes les conditions d'un départ normal. Ce que dit M. Dussopt aux gestionnaires de l'AGIRC-ARRCO, dans le fond, c'est :

je lorgne votre oseille, et vous, continuez le malus. Heureusement la réponse est venue très vite, cinglante, comme un avertissement avant les débats au parlement : le malus de 10 % sera supprimé dès 2024.

IL DÉPENSE, NOUS DEVRIONS PAYER...

M. Dussopt évoque donc également la nécessité pour les régimes complémentaires de participer à l'amélioration des petites pensions. Mais, lorsque les partenaires sociaux envisagent de consentir un effort pour améliorer ce qu'ils versent à leurs retraités les moins bien dotés, il précise que, s'il exige bien l'argent... en revanche il se réserve le choix de son utilisation.

Tout cela est inadmissible, et le Conseil d'administration de l'AGIRC-ARRCO a eu raison, non seulement de ne pas céder sur la suppression du malus, mais aussi d'augmenter les pensions au niveau de l'inflation connue au moment de la négociation (4,9 % en septembre).

Tout ce que l'on peut souhaiter désormais, c'est qu'après ce premier recul le gouvernement se mêle définitivement de ses affaires. ARRCO et AGIRC sont des organismes privés. Qu'on les laisse travailler, qu'on leur laisse leur argent et qu'on trouve ailleurs les fonds nécessaires à des dispositions que l'on a prises sans se soucier de leur financement.

Henri Bonetti



PARLONS CHIFFRES

Les régimes ARRCO et AGIRC sont tenus par la loi d'avoir en réserve 50 % des pensions versées.

Selon les chiffres actuels, cela représenterait 44 milliards d'euros. Or, les réserves se montent à 68 milliards d'euros. Ce que le gouvernement

dit, dans le fond, avec ses menaces, c'est : vous avez eu tort d'aller au-delà du strict respect de la Loi.

Nous serions donc en droit, pour nous protéger de futures exactions gouvernementales, de dépenser tout ce qui dépasse 50 %. Deux pistes possibles : améliorer

les retraites ou, mieux encore, en faire bénéficier les actifs en revenant, au moins en partie, sur le taux d'appel de 127 % non producteur de droits – un mécanisme trop peu évoqué. En le baissant, nous ferions augmenter le salaire net des actifs.

Voter SU-UNSA...

c'est agir pour construire !

Alors que la Caisse d'épargne Loire Centre (CELC), lancée dans une course effrénée au profit, connaît des bouleversements structurels importants, la défense des valeurs humaines et du socle social s'impose en impérieuse nécessité ! Dans ce contexte, l'intérêt des salariés bénéficie de l'engagement déterminé des élus Syndicat Unifié-Unsa. Antoine, Catherine, Olivier et Victor dépeignent leur mission syndicale alors que Kévin les rejoint.



Antoine BROAGE

TU - Antoine, tu es Délégué syndical central SU-UNSA en CELC. La campagne électorale a-t-elle débuté ?

AB - En ce qui nous concerne, notre meilleur argument c'est le travail que nos élus accomplissent au quotidien. Si certains multiplient leur présence dans les semaines précédant l'élection, au SU-UNSA nous agissons en continu depuis 4 ans !

TU - Comment le SU-UNSA défend-il les valeurs humaines à la CELC ?

AB - Nos élus exercent un contre-pouvoir qui permet de réguler certains excès. Nous devons faire preuve de réactivité, de sensibilité et d'efficacité quand

se présentent des pratiques assimilables à du harcèlement, une situation conflictuelle, un souci de santé, etc. Et, très souvent, nous trouvons une solution adaptée à chaque situation.

TU - Et concernant la défense du socle social ?

AB - Le SU-UNSA sait prendre ses responsabilités en négociant et signant des accords. Le télétravail et l'intéressement auraient pu être meilleurs... ou ne pas exister. En les signant, nous avons ouvert une voie aux salariés qui peuvent compter sur nous pour faire évoluer ces accords dans le temps.

TU - Il y a des sujets de désaccord profond ?

AB - Oui : la QVCT par exemple. Nous n'avons pas signé le texte proposé qui ne prenait pas en compte la dégradation des conditions de travail. Et le turn-over très important nécessite que les salariés soient fidélisés. Nous continuerons donc à œuvrer pour que la QVCT soit réellement prise en compte en CELC. Les challenges à répétition et la multiplication des suivis commerciaux sont source de stress.

TU - Pourquoi voter pour les candidats SU-UNSA en janvier prochain ?

AB - Nous travaillons sérieusement les dossiers et privilégions l'intérêt des salariés. Les positions extrêmes nous sont étrangères car c'est dans la mesure qu'on trouve les meilleures solutions. Etre présent pour tous, protéger, conseiller et répondre à chacune et chacun. Les salariés savent qu'à tout moment ils peuvent compter sur les élus SU-UNSA, et en cela, les collègues que nous assistons sont nos meilleurs ambassadeurs.

TU - Un message à passer aux lecteurs CELC du Trait d'Union ?

AB - En janvier, au moment du vote, ce sera à notre tour d'avoir besoin des salariés. Si le soutien de nos adhérents nous est logiquement acquis, nous devons convaincre au-delà pour conforter la place du SU-UNSA. Ainsi nous lui donnerons un poids supplémentaire pour peser dans les échanges avec la direction et agir plus efficacement encore. Et

si les salariés placent le SU-UNSA devant, nous assumerons cette confiance en nous impliquant pleinement dans la gestion du CSE. D'ailleurs, nous avons constitué une équipe qui ne manque pas d'idées pour faire évoluer l'offre des activités sociales.

TU - Un seul mot d'ordre donc : voter SU-UNSA !

AB - Oui, voter SU-UNSA c'est s'assurer l'expertise et la compétence d'élus issus de tous les métiers et territoires de notre entreprise, de femmes et d'hommes, de techniciens et de cadres. Nous présenterons une équipe partiellement renouvelée, dynamique et motivée, qui mérite d'obtenir la confiance de nos collègues.



Catherine MELLADO

TU - Catherine, comment défendre les conditions de travail aujourd'hui ?

CM - Les élus SU-UNSA visitent agences et services au quotidien. Au contact des salariés, on peut mieux les aider. Ainsi, soit nous pouvons régler nous-mêmes les problèmes identifiés relatifs aux conditions de travail des collègues via la CSSCT, soit nous saisissons les personnes ou structures adaptées. Et dans des situations urgentes, nous intervenons directement auprès du DRH.

TU - Pourquoi avoir recours à un élu SU-UNSA de la CSSCT ?

CM - Nos élus sont formés pour exercer leur mission et recherchent avant tout

des solutions. Ils sont proches des collègues et connaissent le territoire. Pour des problèmes simples, nous intervenons nous mêmes, mais pour résoudre des situations plus difficiles nos élus interviennent auprès des médecins du travail, des assistantes sociales, du référent handicap mais aussi du DRH. Nous avons à cœur d'aider les collègues et de trouver des solutions afin que ses leurs conditions de travail s'améliorent. Problème de santé ou mal-être dans une agence ou un service, les élus SU-UNSA à la CSSCT sont toujours à l'écoute et sont persévérants.

TU - « Agir pour construire » c'est le slogan du Syndicat Unifié-Unsa...

CM - Les élus SU-UNSA agissent avant tout pour le bien de tous dans l'entreprise, afin que chacun puisse travailler dans de bonnes conditions. Voter pour le SU-UNSA, c'est voter pour des femmes et des hommes qui s'engagent à défendre la qualité de vie au travail des salariés. Voter SU-UNSA c'est agir, c'est construire !



Olivier LE GOUELLEC

TU - Olivier, le CSE, c'est ton domaine ?

OLG - J'ai été secrétaire-adjoint du Comité d'Entreprise de 2011 à 2014, à une époque où le SU-UNSA le gérait intégralement. Aujourd'hui, je suis secrétaire-adjoint du CSE depuis 2020 mais c'est une autre organisation syndicale qui en assure la gestion.

TU - Quels sont vos objectifs pour l'animation et la gestion du CSE ?

OLG - Notre but est de satisfaire un maximum de collègues car chacun doit bénéficier du CSE. Nous voulons, tout en maintenant les activités traditionnelles, renouer avec des activités que nous avons instaurées et qui ont été largement plébiscitées. Oui, on peut proposer aux collègues un panel d'activités simples, chaleureuses leur permettant

de se retrouver pour passer de très bons moments ensemble. Côté gestion, nous savons qu'il faudra un peu de temps pour effectuer les rééquilibrages budgétaires que nous souhaitons réaliser.

TU - Les salariés sont demandeurs d'occasions leur permettant de se rencontrer ?

OLG - Nous ne manquons pas d'idées pour proposer des activités dans ce but précis ! Il est vrai que le budget actuel des Activités Sociales et Culturelles est utilisé essentiellement pour de la distribution. Cela nous paraît important mais nous souhaitons aussi faire profiter les salariés de prestations de qualité à prix négociés. C'est une demande forte et c'est davantage notre vision des choses.

TU - La volonté de changer les choses pour répondre aux attentes des collègues ?

OLG - Oui car nous avons toutes et tous de plus en plus besoin de pouvoir profiter de moments sympas pour décompresser.



Victor MONTEIRO

TU - Victor, tu sièges à la GRIC. De quoi s'agit-il ?

VM - La GRIC est la Commission de Gestion des Réclamations Individuelles et Collectives, ça ressemble aux anciens Délégués du Personnel.

TU - Comment ça fonctionne ?

VM - Les membres sont désignés par le CSE. Chaque mois, ils rédigent et remontent des questions/réclamations par mail à la direction qui apporte les réponses le mois suivant. Et chaque trimestre se tient une réunion avec la direction, trop rare occasion de pouvoir argumenter en face à face nos interventions et de débattre.

TU - Sur quels sujets ?

VM - Ce sont les visites de nos élus auprès des collègues qui déterminent les points à aborder : conditions de travail,

rémunération, objectifs, informatique, postes vacants, dysfonctionnements...

TU - Ta motivation pour participer à cette commission ?

VM - La GRIC peut alerter la direction sur de nombreux irritants dont elle n'a pas connaissance. Cela facilite le traitement des points évoqués sans qu'ils soient noyés dans les dossiers traités en CSE. Et même si on a trop souvent des réponses « type », nos interventions permettent de pointer toutes sortes de situations et d'en résoudre certaines.



Kévin MOYER

TU - Kévin, jeune et candidat pour la première fois ?

KM - Oui. J'ai 29 ans et suis adhérent depuis 8 ans. J'ai vu comment les élus SU-UNSA s'investissent auprès des salariés et j'y ai été sensible.

TU - L'engagement pour les autres, c'est dans ton ADN ?

KM - Je porte un intérêt avéré au bien être des autres et l'idée de défendre mes collègues constitue une réelle motivation. Je suis investi dans le milieu associatif depuis de nombreuses années, tout d'abord par passion du football et ensuite car je suis convaincu de la portée sociale du sport.

TU - Quels atouts mettras-tu au service de ta mission au sein du CSE si tu es élu ?

KM - Tout d'abord ma bonne connaissance du quotidien des collègues en agence car je suis GCP. Ensuite la persévérance, la bienveillance, l'esprit d'équipe sont les valeurs qui m'animent et que je retrouve avec le SU-UNSA.

Propos recueillis par
Jean-David Camus

Sur tous les fronts !

Alors que les « Lois Macron » ont méthodiquement organisé le massacre des instances représentatives du personnel (IRP), le renouvellement des équipes constituant chaque CSE (Comité social et économique) a débuté. C'est l'un des chantiers de la Fédération BASF de l'Unsa mais c'est loin d'être le seul...

Dans la période, les sollicitations affluent auprès de la Fédération tant pour assister les sections syndicales que les syndicats autonomes affiliés. L'un des points positifs de cette suractivité est que nous avons créé une vingtaine de nouvelles sections en six mois dans les entreprises de notre périmètre d'intervention. C'est notamment le cas dans la branche des Assurances mais également dans la branche AFB. D'une manière générale, les personnes qui nous rejoignent sont séduites par le fonctionnement autonome de nos structures, notre apolitisme et la proximité de notre système décisionnel. À l'Unsa, ce sont les gens sur le terrain qui décident dans l'intérêt de leurs collègues.

SALAIRES

La mise en œuvre à marche forcée de la réforme des retraites ne cesse de concentrer les critiques et la colère contre ce recul social reste très vivace. Viennent s'y greffer les problématiques du pouvoir d'achat et de la nécessaire augmentation des salaires dans une période d'inflation galopante.

Alors que les profits explosent dans la plupart des grandes entreprises, plus que jamais un meilleur partage de la richesse produite est impératif. Des mesures ponctuelles, et majoritairement financées par l'État, sont insuffisantes pour répondre à l'inflation et l'augmentation des coûts tels que l'énergie, l'alimentation, le logement...

La Fédération BASF de l'Unsa estime que la politique salariale dans les branches - particulièrement dans la branche Caisse d'Épargne - doit répondre aux besoins du moment : une revalorisation sous forme d'augmentation générale. Les primes peuvent éventuellement régler une insuffisance salariale passée, mais une augmentation génère un rattrapage pérenne et permet d'initier des projets de vie.

Et si la NAO de branche doit donner l'impulsion, c'est bien dans les entreprises que cela doit se concrétiser. La Fédération BASF de l'Unsa appelle donc les employeurs à ouvrir des négociations à tous les niveaux, en ne perdant pas de vue qu'une meilleure répartition des richesses au profit des salariés participe de la lutte contre les inégalités, notamment entre les femmes et les hommes. La décorrélérer de l'inflation constatée serait inconvenant pour des entreprises relevant du monde coopératif.

CRISE CLIMATIQUE

Chaque année qui passe met en lumière les conséquences dramatiques du changement climatique. Si nul ne doute désormais de la nécessité d'une transition écologique, il est impératif qu'elle soit socialement juste. Nous sommes toutes et tous concernés à la fois dans nos activités, conditions de vie et de travail, dans nos métiers, nos emplois, qualifications et compétences.

Pour répondre à ce défi majeur, il faut apporter des solutions immédiates et pour cela décider des investissements indispensables. Mais il faut également anticiper les impacts, sécuriser les emplois et associer les salariés aux choix qui les concernent.

Pour la Fédération BASF de l'Unsa, les Caisses d'Épargne, au regard de leur histoire (financement du logement social, d'équipements publics, ...), de leurs valeurs humanistes (bains-douches, jardins ouvriers, ...) devraient être des pionnières dans ce combat sociétal.

VOS DROITS ÉVOLUENT

La Cour de cassation, dans une série d'arrêts rendus le 13 septembre dernier, précédée par la Cour d'appel de Versailles en juillet, procède à un revirement de jurisprudence portant sur l'incidence des arrêts de travail pour maladie ou pour accident du travail, voire congé parental, sur l'acquisition (et donc la prise) des droits à congés payés ou à l'indemnité compensatrice de ces mêmes droits : le salarié continue d'acquiescer des droits à congés payés sans les perdre pendant un arrêt maladie et un congé parental. Cette décision est à effet rétroactif et le rattrapage peut être cumulatif sur plusieurs années !

François-Xavier Jolicard
Secrétaire général de la Fédération
BASF de l'Unsa

Demain les chiens ⁽¹⁾ ?

On en comptabilise officiellement 9,5 millions pour les uns et près de 7 millions pour les autres, mais en réalité ils sont beaucoup plus nombreux... Qui sont-ils ? Les chiens et les chats vivant dans les 52% de foyers français ayant déclaré accueillir un de ces quadrupèdes. C'est un véritable marché qui déclenche les convoitises et des évolutions sociétales parfois inattendues...

On estime en outre que nombre de ces animaux « passent sous le radar », faute de déclaration des propriétaires, et a fortiori s'ils sont errants (principalement les chats).

UN NOUVEAU MEMBRE DE LA FAMILLE

Mais « animal de compagnie » n'est pas le vocable adapté, puisque 68% de leurs propriétaires les considèrent comme des membres de la famille à part entière. De ce sentiment, très largement partagé, sont nés les produits et services (nourritures, jouets, soins, assurances, ...).

Considérant les bienfaits que génère, aux dires de nombreuses études, le temps passé avec les animaux (réduction de la tension artérielle, amélioration de l'humeur, diminution du stress et de l'anxiété, ...) et des effets induits (sociabilisation, exercice physique, etc.), quelques entreprises, soucieuses du bien-être de leurs salariés, ont innové.

DES INITIATIVES INÉDITES

L'ADN, plateforme qui piste les *Tendances et Mutations* de notre société, a recensé quelques initiatives innovantes. Ainsi, la brasserie multinationale et chaîne de pubs écossaise *Brewdog* (1 600 employés

dans le monde) octroie une semaine de congés pour l'accueil d'un chien au domicile. Chez *Mars Petcare* dont le siège est en Virginie (USA) et qui emploie 85 000 collaborateurs, ceux qui acquièrent un animal de compagnie bénéficient de 10h de congés payés et peuvent ensuite faire suivre l'adopté au bureau : 10 ans déjà que c'est en place pour un bénéfice partagé.

La plateforme de données *MParticle* donne deux semaines de congés payés pour l'adoption d'un animal, auquel est offerte à vie une prise en charge gratuite des soins rendus nécessaires.

Chez *Rover* on octroie une prime (1 000 \$) pour élever chat ou chien de compagnie et 3 jours de congés lorsqu'il décède. Chez *Nina Hale* (agence de marketing située à Minneapolis) on peut télétravailler durant une semaine, le temps que l'animal de compagnie adopté prenne ses marques...

PAW-TERNITY AU PAYS DE LA FONTAINE ?

Pourrait-il y avoir bientôt en France également un congé rémunéré pour les salariés accueillant un animal domestique à domicile ? Ce qu'en langue anglaise on nomme déjà « paw-ternity » pourra-t-il s'implanter dans l'hexagone ? Interrogés, les avocats spécialisés doutent que le Code du travail ouvre cette voie, mais restent confiants dans la capacité des conventions collectives à accueillir une telle évolution. Ils préparent déjà leurs arguments et attendent qu'on les saisisse...

Bernard Charrier



¹ Recueil de nouvelles de science-fiction de Clifford D. Simak où les chiens se racontent le monde d'autrefois...

TRAVAIL DES JEUNES

La puberté à l'usine !

Il arrive bien souvent que débarquent sur nos côtes européennes des équipements, modes ou conceptions émanant des Etats-Unis. Si bon nombre peuvent intégrer sans danger les sociétés humaines du vieux continent, nous devons veiller que d'autres ne traversent pas l'océan

Au registre des régressions nous avons évoqué dans le Trait d'Union n°140, le revirement de la Cour suprême des Etats Unis en date du 24/06/22 - contredisant son propre arrêt de 1973 - qui autorise n'importe lequel de ses Etats à interdire l'avortement sur son territoire, niant ainsi le droit des femmes à disposer librement de leur corps.

AUX ENFANTS MAINTENANT !

Ce sont les droits des enfants qui sont attaqués aujourd'hui, selon un article publié dans The Conversation par deux universitaires américains¹. Depuis l'an passé, des initiatives destinées à affaiblir la protection des mineurs au travail se concrétisent dans certains États... Ils étaient au moins huit à avoir autorisé des jeunes de 14 à 17 ans à travailler plus longtemps et plus tard, ou dans des activités qui leur étaient interdites. Et en juin, l'Arkansas, l'Iowa, le New Jersey et le New Hampshire ont également légiféré en ce sens.

UN SYMBOLE EST ATTAQUÉ

C'est une loi de 1938 qui est ainsi remise en cause. Le Fair Labor Standards Act maintenait les enfants à l'école et les

éloignait des mines, usines et d'autres lieux de travail dangereux. Globalement respectée jusqu'en 1982, elle résista aux assauts de Ronald Reagan qui rêvait de faire travailler les jeunes de 14 ans plus longtemps (restauration rapide et vente au détail), en les payant moins que le salaire minimum bien évidemment... Il échoua mais la voie était ouverte et les violations de cette loi se sont multipliées sous l'influence d'élus Républicains et de groupes industriels.

TRAVAIL DE SAPE

L'adoption par des Etats Républicains de textes bafouant la protection des mineurs se multiplie aujourd'hui, sous des arguments spécieux comme « permettre aux jeunes adultes de développer leurs compétences sur le marché du travail ».

Dans l'Iowa, on autorise les enfants de 14 ans à travailler dans des chambres froides ou des blanchisseries industrielles, on place ceux de 15 ans sur des chaînes de montage à proximité de machines dangereuses et, dès 16 ans, ils peuvent désormais servir de l'alcool... Il y a même un élu Républicain du Dakota qui aimerait voir travailler des

jeunes de 14 et 15 ans jusqu'à 21h les soirs d'école et 24 heures par semaine pendant l'année scolaire ! Bref, de mettre à bas ces lois sur le travail des enfants que certains élus du même parti qualifient de « vraiment stupides ».

POUVOIR CENTRAL ENDORMI

L'administration centrale tolère que certains États adoptent des lois contraires aux normes fédérales, les violations constatées étant rarement sanctionnées.

Les opposants (Démocrates, groupes de défense des enfants, associations éducatives, syndicats et public) à cette tendance néfaste qui s'affirme, soulignent que lorsque des enfants de moins de 18 ans travaillent de longues heures ou effectuent des tâches pénibles, cela perturbe leur développement et met leur santé en péril, interfère avec leur scolarité et les prive du sommeil indispensable. Autant d'évidences qu'il semble pourtant bon de rappeler.

QUEL AVENIR CHEZ NOUS ?

Les Etats aux mains du Parti Républicain font sauter les verrous qui protègent les plus jeunes et affirment sans ambages que ces derniers ont leur place sur le marché du travail, créant ainsi les conditions d'une confrontation inéluctable avec le pouvoir central.

Si nous n'y prenons garde, cette évolution malfaisante pourrait bientôt être à l'œuvre dans notre pays, à l'heure où certains verraient bien la création d'emplois déclassés qui se substitueraient aux actions éducatives, seules en capacité de permettre aux plus jeunes de nos quartiers de surmonter les nombreux handicaps sociaux qu'ils doivent déjà affronter.

Bernard Charrier



¹ John A. Fliter (Associate Professor of Political Science, Kansas State University) et Betsy Wood (Assistant Professor of American History, Bard College)

Pouch prête son trait au Trait d'Union

Depuis 1997, l'artiste Pouch collabore à notre publication. Retour sur les débuts de notre rencontre, sur l'homme et son œuvre.



Si aujourd'hui l'activité économique au mois d'août est ralentie, dans les années 90, la France était généralement « en vacances ».

C'est aussi cette période estivale que l'équipe du Trait d'Union choisit pour plancher sur le numéro de rentrée. À l'été 1997, au cours de ces travaux préparatoires, nous décidons de nous adjoindre les compétences d'un nouveau dessinateur pour étoffer notre journal. Internet étant à l'époque à l'état embryonnaire, nous nous mimons à la recherche d'un illustrateur via l'annuaire papier. Recherches qui nous menèrent vers François Pouchelon dit « Pouch ».

BIOGRAPHIE

Pouch, de son véritable nom François Pouchelon, né en 1944, est un dessinateur de presse écrite, artiste peintre et illustrateur français. François Pouchelon passe sa jeunesse à Bruxelles où il reçoit, à l'École supérieure des arts Saint-Luc, un enseignement artistique qui le passionne. Après une carrière dans la grande distribution et les agences de publicité, il se fait connaître en tant que Pouch, le nom d'artiste qu'il se choisit pour signer les dessins d'humour qui commencent à paraître dans la presse.

ŒUVRE

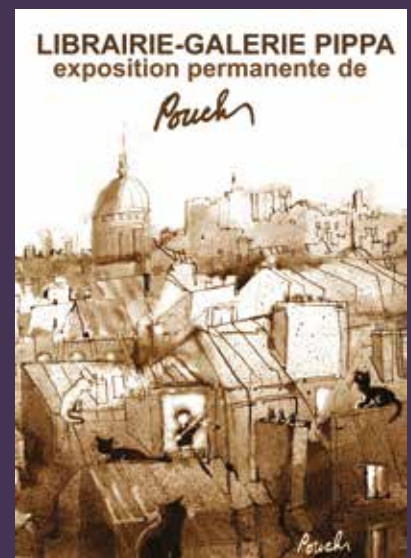
Ses premiers dessins de presse paraissent en 1978 dans Le Monde de la musique, dès le premier numéro du

SUR LA PLAGE...

Les illustrateurs étant eux aussi en vacances, nous nous sommes heurtés à bon nombre de répondeurs invitant à rappeler en septembre... Mais il y avait quelque part, sur une plage, un certain Pouch qui n'était pas totalement abandonné à la quiétude estivale : il écoutait régulièrement son répondeur. C'est à partir d'un appel émis d'une cabine téléphonique que nos premiers échanges ont permis de démarrer une aventure vieille maintenant de 26 ans !

Cette mise en relation pourrait laisser à penser que nous avons recouru aux services de Pouch en raison de sa disponibilité. Au-delà de cette anecdote de « l'illustrateur de garde au mois d'août » qui est devenue un joke entre François et nous, il est bien évident que nous avons été vivement intéressés par le volumineux dossier qu'il nous a fait parvenir. Étude qui nous a permis de découvrir la richesse et la pertinence de ses dessins.

journal. Suivent alors des collaborations ponctuelles avec la presse (Le Figaro, L'Humanité, L'Événement du jeudi...), et régulières avec la presse spécialisée (La Gazette médicale, Le Particulier Immobilier, 30 millions d'amis, Vocabulaire...). Parallèlement, il commence à travailler avec l'édition en illustrant des ouvrages parascolaires chez Albin Michel, Larousse et Bordas, puis des textes de tous genres (juridiques, littéraires, etc.). Mais Pouch n'abandonne jamais la création picturale personnelle en peignant paysages, scènes de genres, etc., variant les techniques où il intègre une note d'humour qui rappelle son travail de dessinateur de presse. Il participe ainsi à de nombreuses expositions.



LE BON DOSAGE

Il faut dire que l'artiste n'en était pas à ses débuts. À la découverte de sa production pour de nombreuses publications, nous avons perçu qu'il saurait se couler dans notre univers.

François a su trouver la bonne tonalité pour ajouter ce « juste ce qu'il faut » d'esprit pour pimenter nos propos.

Par-delà ses qualités d'illustrateur, nous avons découvert son travail de dessinateur et de peintre, objet de plusieurs expositions. Une production dense et variée au travers de laquelle s'exprime un subtil mélange de poésie et de malice. En sus de ces échanges épistolaires, nous avons aussi eu le plaisir de rencontrer Pouch à l'occasion de nos Congrès. Les uns et les autres gardons d'excellents souvenirs de ces riches moments tant l'homme est intéressant, disert, drôle...

Pouch, un gars bien, assurément !

Serge Huber



ACTUALITÉS

Exposition permanente à la Librairie-Galerie PIPPA - 6 rue Le Goff 75005 Paris (entre Panthéon et Jardin du Luxembourg)

- Parus aux éditions PIPPA - Bulles de musique, Souvenirs du quartier Latin, Chat-Pouch.

- Dernière expo juin 2023 : Château de Villiers à Draveil.



VOTRE SANG EST UN CADEAU.

Certains gestes ne peuvent pas attendre,
donnez votre sang dès maintenant.



PARTAGEZ VOTRE POUVOIR,
DONNEZ VOTRE SANG !

RENDEZ-VOUS
SUR NOTRE SITE



dondesang.efs.sante.fr



LE TRAIT D'UNION - Le Journal du Syndicat Unifié-Unsa - Numéro 145
Pour toute information et contact : tél. 01 43 27 88 09 ; e-mail: traitdunion@syndicat-unifie.net
Directeur de la publication : Philippe Cazeau - Syndicat Unifié-Unsa 21-23, rue du Départ - 75014 PARIS
Illustrations : UNE Adobe Stock ; Peten ; Pouch - Maquette : NEFTIS - Imprimeur : Imprimerie Moderne
Dépôt légal : 4^{ème} trimestre 2023 - 6000 exemplaires - Commission paritaire N°358 D 73 ISSN 2555-1671

www.syndicat-unifie.net