

LE TRAIT D'UNION

LE SYNDICAT UNIFIÉ AGIT POUR CONSTRUIRE !

N° 146

DOSSIER

CONQUÊTES SOCIALES

Faire fructifier l'héritage

SOMMAIRE

ÉDITO .3

DOSSIER

• FAIRE FRUCTIFIER L'HÉRITAGE

.4.5

ÉCHOS DU GROUPE

- LA PRIME À LA DUPLICITÉ ?
- ET LA MARMOTTE MET LE CHOCOLAT DANS LE PAPIER ALU...
- SITUATION SCHIZOPHRÉNIQUE
- LA FACE CACHÉE DE WHATSAPP

.6.7.8.9.10

BANQUES .11

SOCIÉTÉ

- C'ÉTAIT MIEUX AVANT... EH BIEN NON !
- ÉLOGE DU RÉFÉRENDUM
- UN COMMERCE BANAL DEVENU CRIME CONTRE L'HUMANITÉ

.12.13.14.15

ENVIRONNEMENT .16.17

CONSOMMATION .18.19

INTERPRO .20

RETRAITÉS .21

COIN DU CADRE .22

PARLONS DE DEMAIN .23

LU POUR VOUS .24

VIE DES SECTIONS .26.27



Flashez
ADHÉREZ



LE + ADHÉRENT

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

ÉDITO

Un partenaire se mérite et se respecte !

La défense des intérêts du personnel s'inscrit dans un dialogue franc, respectueux, honnête et sans concession. Elle se construit au jour le jour sur la base des rapports entre nos militants et nos directions.

Pour répondre aux enjeux de chacune des parties, les approches peuvent être divergentes, les objectifs différents, pourtant les échanges doivent rester animés par une volonté farouche de recherche de solutions. C'est au travers de ce prisme que nous concevons le dialogue social au sein des Caisses d'épargne.

POSER LES LIMITES

Cependant, il arrive parfois que l'accord ne soit pas possible, que la réponse adéquate soit un « NON ». Nous n'en tirons alors aucune satisfaction, aucune gloriole. Cela reste pour nous le symbole d'un rendez-vous manqué imputable à l'ensemble des parties, celles-ci devant en assumer une responsabilité partagée. Mais ce « NON » est surtout l'expression de notre capacité à définir

des limites, à défendre ce qui est juste pour nous. Ce « NON » donne d'autant plus de sens et de force à nos accords. La légitimité et la crédibilité de notre signature sont à ce prix.

L'histoire du dialogue social en Caisse d'épargne est jalonnée de périodes de friction, mais les plus belles réussites collectives furent le fruit du partenariat, de la co-construction et de la prise en compte conjointe des intérêts du personnel et des entreprises (Statut, Retraite, Mutuelle, etc.).

ATTENTION, BOOMERANG !

Aujourd'hui la tentation est grande pour les dirigeants d'assujettir certaines organisations syndicales. Forts d'un sentiment de toute puissance que le contexte social et la loi semblent leur donner, ils profitent à court terme d'un rapport de forces qui leur semble favorable. Mais ainsi, ils ne font qu'alimenter un sentiment de revanche dont ils auront, tôt ou tard, à subir les effets dans un véritable retour de boomerang. Pour autant, devons-nous blâmer les organisations qui ont choisi la soumission comme modèle de survie ? Elles disent prendre le parti de courber



l'échine en espérant des jours meilleurs. Hélas, cette compromission a un prix, qui est payé par le personnel victime d'accords minimalistes.

Gageons que de nombreux dirigeants sauront s'élever et éviter le piège de la facilité en trompe l'œil !

Les Caisses d'épargne, à l'histoire séculaire et aux fondements humanistes, méritent des partenaires sociaux à la hauteur du rôle que l'on attend d'eux : dignité, responsabilité et professionnalisme social.

Ceux-là trouveront à coup sûr les militants du **Syndicat Unifié-Unsa** pour les accompagner et les soutenir dans leur engagement pour le progrès social.

Philippe Cazeau
Secrétaire général

AGIR POUR CONSTRUIRE !

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

NOTRE HISTOIRE, NOS VALEURS

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



CONQUÊTES SOCIALES

Faire fructifier l'héritage

On a parfois l'impression qu'il s'agit d'un conflit de générations. Les plus anciens étant conscients de tout ce qu'a apporté le combat syndical, les plus jeunes le méconnaissant. Bien sûr, il existe des trentenaires qui se sont renseignés, qui savent, et des quasi-futurs (ou déjà) retraités qui sont encore persuadés que tout cela leur est tombé du ciel. Mais l'impression demeure, et il faut la combattre.

Ambroise Croizat, qui fut ministre communiste du général de Gaulle à la Libération (et qui présida, excusez du peu, à la naissance de la Sécurité sociale et du système actuel de retraite), avait déjà bien résumé le problème : « Ne parlez pas, disait-il, d'*acquis sociaux*, mais de *conquis sociaux* parce que le patronat ne désarme jamais ». Et en effet, que la plupart des acquis (ou conquis) sociaux aient été obtenus, directement ou indirectement, grâce au combat syndical, c'est une évidence. Les grands exemples sont connus. Il n'y aurait pas eu de congés payés – ou ils seraient arrivés bien plus tard – si les grèves de 1936, à la suite de la victoire politique du Front populaire, ne les avaient pas imposés. Il n'y aurait pas eu de très fortes augmentations de salaires ni de reconnaissance de la section syndicale d'entreprise si les syndicats n'avaient pas littéralement paralysé le pays en mai 1968. Et nous aurions eu droit à une réforme de la sécurité sociale particulièrement pénalisante pour tous si le pays n'avait pas été mis à l'arrêt en décembre 1995.

La plupart des conquêtes sociales sont nées de luttes âpres...

Mais, même lorsqu'ils n'ont pas été obtenus par un combat explicite des syndicats, plusieurs avantages sociaux ont été obtenus du seul fait de leur existence, et de la perception par le pouvoir politique que les syndicats sont assez forts, et assez soutenus par les salariés, pour qu'il soit nécessaire d'anticiper, au moins partiellement, leurs revendications. C'est ainsi qu'en 1919 il a suffi de la présence d'un syndicalisme alors très puissant (celui de la CGT) pour que le gouvernement décide, hors de tout conflit apparent, de

passer à la journée de travail de 8 heures (ce qui à l'époque était un progrès considérable), et d'accepter le principe des conventions collectives. Parfois aussi ce pouvoir politique accède aux revendications syndicales parce qu'il les partage. Ce fut le cas, par exemple, en 1983 avec la retraite à 60 ans. Mais cette convergence politiques/syndicats doit être abordée avec prudence. Ainsi, lorsque plus tard d'autres gouvernements de gauche ne sont pas revenus sur les reculs organisés par la droite en matière de retraite, les syndicats n'ont pas pu, et pour certains d'entre eux pas voulu, les y obliger. Parfois enfin, c'est un mélange des deux. Il en va ainsi de toutes les avancées sur la durée hebdomadaire du travail qui, jusqu'aux lois Aubry de 1998 et 2000 sur les 35 heures, résultent de combats et de pressions syndicales. Il en va de même pour la cinquième semaine de congés payés, sur laquelle personne n'a osé revenir.

« Le patronat ne désarme jamais ! » disait Ambroise Croizat

Le patronat, disait Croizat, ne désarme jamais. Ce que l'on peut traduire, en langage contemporain, par : ceux qui pensent (à notre sens fallacieusement) que les « conquis » sociaux sont des sources d'alourdissement du coût du travail et de perte de compétitivité des entreprises sont toujours prêts à se saisir de la moindre occasion pour les remettre en cause. On l'a vu l'an dernier avec le recul de l'âge de la retraite, où il aurait fallu sans doute plus que de grandes manifestations pour que le pouvoir recule. On l'avait vu au tout début du premier quinquennat Macron. Le gouvernement devait alors profiter de ce que l'on a désormais l'habitude

d'appeler *l'état de grâce*, pour faire passer les réformes qu'il considérait comme les plus urgentes. Et qu'a-t-il choisi ? Il a choisi d'affaiblir les syndicats et d'attacher un outil de protection des salariés, d'une part en bouleversant l'ancien système de représentation du personnel, en créant le CSE, dont les moyens sont très inférieurs à ce qui existait avant, d'autre part en supprimant, sans le remplacer sérieusement, le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT).

Il faut bien l'admettre, nous sommes plutôt en ce moment sur un temps de recul. Les syndicats pèsent moins et lorsqu'il y a des conflits, ils sont plutôt sur un mode défensif. On se mobilise contre la fermeture d'une usine, contre un plan social, contre des diminutions d'effectifs. Il faut y voir le développement, accentué ces dernières années, d'une forme d'individualisme, de « chacun pour soi », conforté par un marché du travail plus favorable (il est plus facile « d'aller voir ailleurs », comme nous en faisons la difficile expérience dans nos Caisses d'épargne). Il faut y voir aussi le résultat d'une forme d'atomisation du travail. Les grands conglomerats des années des « trente glorieuses » n'existent plus. Il est loin le temps où les avancées sociales s'obtenaient par les travailleurs organisés des immenses usines Renault.

Aujourd'hui comme hier, La lutte paie !

Pourtant, ne nous y trompons pas, les acquis individuels sont plus fragiles que les acquis collectifs, et c'est au fond une illusion de penser qu'on s'en sortira mieux en la « jouant solo ». L'exemple des salaires est significatif. Les syndicats, les syndicats sérieux, demandent des augmentations collectives pérennes. Et ils ne bradent pas leur signature pour

un plat de lentilles. Les patrons lâchent des primes, mais une prime est, par définition non renouvelable. Elle peut apporter une satisfaction immédiate, mais elle ne vaut rien sur le long terme.

Alors, doit-on succomber au découragement ? Les « conquies sociaux » obtenus grâce à la lutte syndicale sont-ils

derrière nous ? Certainement pas, et la preuve nous en vient aujourd'hui du pays qui est le champion du capitalisme libéral, les États-Unis. Le syndicat UAW (United Auto Workers) a lancé en septembre dernier un vaste mouvement de grève sur le thème du pouvoir d'achat. Puissant et volontaire, le mouvement

a fait plier tour à tour les trois grands constructeurs automobiles américains ; Ford d'abord, puis Général Motors et Stellantis¹, aussi bien sur les salaires (+ 25 % en 4 ans au lieu des 9 % proposés) que sur les suppressions d'emplois. Une preuve que le vieux slogan *La lutte paie!* n'est pas si dépassé que ça.

Benoît Thérin

¹ Groupe franco-italo-américain réunissant 14 marques automobiles

DE L'IMPORTANCE DU CONTEXTE...

Comme on le sait, la grande période, du point de vue social, des Caisses d'épargne couvre les trente glorieuses et même au-delà, puisqu'on estime que les choses ont commencé à vraiment se gâter vers les années 1990.

Cela résulte d'un rapport de force alors beaucoup plus en faveur des salariés qu'aujourd'hui. Les présidents de Caisse n'étaient pas organisés et ils négociaient pour des entreprises dont ils n'étaient pas propriétaires. En face les salariés étaient représentés par un syndicat (le Syndicat Unifié) qui à l'époque était très dominant (représentant bien plus que la moitié des agents), organisé et déterminé (mais ça, il l'est toujours !).

STATUT, SALAIRES, RETRAITE

C'est ainsi que s'est mis en place un statut très protecteur, qui a permis à nos entreprises d'être toujours en avance dans presque tous les domaines par rapport aux autres banques. Meilleurs salaires, meilleures conditions de congés, statut du personnel bien plus protecteur qu'une convention collective, jouissance d'un système spécifique de retraite qui permettait des départs plus anticipés qu'ailleurs et pour des montants de retraite supérieurs.

Dans un livre qui fut un best-seller, *Toujours plus* de François de Closets (1981), nos prédécesseurs étaient présentés comme des « privilégiés », et même s'il y avait un peu d'exagération, il est vrai que les salaires dans les Caisses d'épargne étaient alors supérieurs de 30 % à 50 % par rapport à ceux des banques.

DIVISER POUR RÉGNER

Les choses ont commencé à s'inverser dès que le patronat des Caisses d'épargne s'est progressivement organisé (UNCEF en 1975, CENCEP en 1983, CNCE en 1999 et BPCE aujourd'hui). Mais également que les directeurs puis les directoires se sont vu attribuer le mandat social et ont été détachés de la grille de rémunérations partagée par l'ensemble des salariés, au profit d'une REGA (Rémunération effective garantie annuelle). Ayant à obtenir l'agrément de l'organe central, ils étaient désormais aux ordres du national. Ont successivement

disparu le Statut du personnel, la Caisse de retraites spécifique et les mécanismes collectifs et souvent automatiques de détermination des salaires. La dispersion syndicale, en face, ne rendait pas facile le combat. C'est une bonne illustration de ce que nous disons : les acquis sociaux s'obtiennent quand on bénéficie (ou qu'on crée) un rapport de force favorable. Notons cependant que les Caisses d'épargne restent une entreprise où le taux de syndicalisation est important – bien plus que ce que l'on voit en moyenne dans le secteur privé – et que c'est sans doute grâce à cette caractéristique que nous avons su conserver de sérieux avantages – sans doute moins spectaculaires que ceux d'il y a 25 ans mais significatifs. Il en va ainsi de notre dispositif de retraite supplémentaire, dont on ne sait pas assez qu'il est quasiment unique dans le secteur privé français, ou comme notre Mutuelle, une des meilleures sans doute que l'on puisse trouver sur le marché.

Benoît Thérin

BIZARRERIES DE LA VIE SOCIALE

Si la combinaison lutte syndicale et/ou gouvernement sensible aux revendications syndicales explique une très grande partie de la naissance des acquis sociaux, elle ne les explique historiquement pas tous, loin de là. Ainsi, la loi Guizot, qui en 1841 limite le travail des enfants, est le fruit d'un gouvernement très conservateur de

Louis-Philippe. C'est en 1864 que Napoléon III, sans la moindre pression de syndicats alors inexistant, libéralise (encore timidement) le droit de grève. En 1884, c'est le très libéral Waldeck-Rousseau qui légalise les syndicats. Plus près de nous, en 1958, c'est un gouvernement centriste qui crée l'assurance-chômage, alors que ce n'était

pas une priorité des organisations syndicales. On notera cependant que ces exemples d'acquis sociaux, résultant d'une forme de paternalisme patronal, sont très datés. Il y a bien longtemps qu'on ne peut exclusivement compter que sur l'action et l'unité des travailleurs pour obtenir les moindres avancées.

Benoît Thérin

CAISSE D'ÉPARGNE GRAND EST EUROPE

La prime à la duplicité ?

Depuis des mois, les élus du Syndicat Unifié-Unsa sont régulièrement appelés à la rescousse par des salariés subissant les foudres d'une Directrice de Région (DR) de la Caisse d'épargne Grand Est Europe (CEGEE).

Si l'on en juge à sa volonté de régner sur son « royaume » en décidant qui mérite ou non ses bonnes grâces, cette DR doit certainement se sentir investie d'une mission divine. Elle souffle le chaud et le froid et ainsi déstabilise régulièrement bon nombre de salariés.

VITE, DU POUVOIR POUR QUE J'EN ABUSE !

Avec elle, point de nuances : on est avec ou contre l'entreprise. Toute forme d'interrogation, de questionnement sur les actions commerciales (y compris quand elles sont limitées juridiquement) et objectifs assignés est vertement réprimée par « Sa Majesté ».

Elle manie mieux que personne les injonctions paradoxales et toutes les formes de pression pour arriver à ses fins. Elle prétend même avoir la main sur l'ensemble des nominations dans sa Région et distribuer ainsi à sa guise les bons et les mauvais points. Même la DRH semble ne pas vouloir s'immiscer dans des décisions qui relèvent pourtant de sa compétence.

Ainsi, nous avons dû intervenir à différentes reprises auprès de la Direction pour dénoncer et faire cesser des pratiques répréhensibles aussi bien juridiquement que moralement. À chaque fois, on sent bien l'attitude gênée des dirigeants face à des situations pourtant condamnables sans le moindre doute. Si nous arrivons à « arranger » les choses pour les salariés qui nous sollicitent, il n'en est pas de même pour celles et ceux qui n'osent pas nous solliciter et vivent de véritables calvaires.

QUAND IL Y A DE LA GÊNE...

Cette situation vient de connaître un épisode aussi cocasse que déplorable pour le respect des salariés. En effet, lors d'une « convention des managers » de la



CEGEE, cette DR a été invitée à monter sur scène pour venir parler et défendre le « bien-être au travail » !

Elle a fait un show, par moment digne d'un spectacle de Stand Up où, sans aucune gêne, elle est venue rappeler les règles qui concourent à se sentir bien, sans stress dans son emploi au quotidien...

À quel moment la Direction, pourtant bien au fait de ses agissements, a-t-elle pu imaginer qu'elle était la bonne personne pour évoquer ce sujet ?

Déni, cynisme ou croyance dans la rédemption ? Peu importe, pour les salariés le message est clair : on peut se déclarer « chantré » du respect de la

santé physique et mentale dans l'entreprise et employer des méthodes déviantes au quotidien.

UN BON « STORYTELLING » RECHERCHÉ

Aujourd'hui, le plus important pour les dirigeants CEGEE semble être l'image que l'on tente de véhiculer ou la belle histoire qu'on entend raconter, nullement ce que l'on fait réellement ! Certains n'ont donc pas conscience qu'en 2024 les salariés aspirent à tout autre chose et en premier lieu au respect. Comment espérer conserver les salariés dans l'entreprise avec ces méthodes d'un autre temps ?

Jean-David Camus

CAISSE D'ÉPARGNE NORMANDIE

Et la marmotte met le chocolat dans le papier alu...

Des marmottes en Normandie ? Tout est possible avec le dérèglement climatique comme nous le fait vivre cette petite fable...

Jeudi 18 janvier après-midi, 1 700 salariés devront affluer, en autocars ou en covoiturage, de tous les coins de Normandie pour se rendre à la cérémonie des vœux ! Telle est la consigne qui émane du siège.

LES ÉLÉMENTS S'EN MÊLENT

Mercredi matin... Alerte orange météo : neige et verglas sont annoncés pour la journée du lendemain. Et, pour confirmer cela, publication d'un arrêté préfectoral interdisant la circulation des autocars pendant 2 jours.

À 16h40 réception sur les boîtes mail pro d'un message de la Direction rappelant qu'elle attend les salariés le lendemain à 16h00 pour la cérémonie des vœux ! Et puis... plus d'autre nouvelle de notre Direction, alors que la situation pour le lendemain est connue de tous.

Mais la marmotte n'entend rien ! Bien au chaud dans sa cachette, elle attend tranquillement que le temps passe.

LA MARMOTTE S'EMMÊLE

Jeudi matin... Réveil à 6h et, oh surprise, une très belle couche de neige, de beaux flocons et moins deux au thermomètre ! Contre toute attente... nouvelle alerte météo prévoyant les mêmes conditions que la précédente pour toute la journée.

Mais la marmotte ne voit rien ! Est-elle toujours dans son terrier ? A-t-elle commencé son hibernation ? C'est bien notre chance ! Voilà pourquoi il ne se passe rien... Aucune information de notre direction malgré les messages que le SU-UNSA lui envoie depuis 7h00. Chacun se demande s'il va devoir chausser ses skis ou des raquettes pour se rendre à la petite sauterie prévue à 16h00... En tout cas, la marmotte ne survole pas notre belle Normandie pour constater que neige et verglas risquent

de mettre en danger les salariés pour cette expédition polaire. Du coup la marmotte reste muette comme une carpe !

RENONCEMENT TARDIF

Interrogations, inquiétudes, voire panique de certains collègues face à ce silence persistant. Enfin, à 11h45, soit 45 mn avant le départ supposé des premiers autocars - qui bien entendu ne viendront pas - les salariés sont informés de l'annulation de l'évènement. Ouf !

La raison évoquée par la direction ? Le transporteur ne peut pas garantir le retour à compter de 21h30, en raison des conditions météorologiques ! Il est sûr qu'avoir imaginé engager les salariés dans un périple de 2 à 3h, à plus de 22h, en autocar ou en voiture, sur la neige et

le verglas, relevait de l'irresponsabilité ! Un constat s'impose : la Direction s'est montrée obstinée et aurait simplement dû prendre la décision d'annuler la manifestation, dès la diffusion de l'interdiction préfectorale de circuler, qui était incontournable, aussi puissante soit la CEN.

En épilogue de ces deux journées chaotiques, on pourra retenir que « le malheur des uns fait le bonheur des autres ». En effet, tentant de racheter une attitude aussi étonnante qu'incompréhensible, notre marmotte s'est drapée dans une générosité, que nous savons contrainte, d'ailleurs plus par son entêtement que par les éléments, en offrant au Secours catholique les victuailles de ce buffet annulé contre son gré.

Isabelle Roger-Cahours



CAISSE D'ÉPARGNE CÔTE D'AZUR

Situation schizophrénique

Le Plan d'orientation stratégique (POS) 2022/2024 se voulait ambitieux et la situation de la CECAZ (Caisse d'épargne Côte d'Azur) s'y prêtait, mais...

Avec un potentiel de développement important, des parts de marché significatives, un coefficient d'exploitation (COEX) parmi les plus faibles du Réseau des Caisses d'Épargne, une résilience face au contexte sanitaire, tous les feux étaient au vert... hormis la perte récurrente de clients constituant un vrai point noir.

Le POS reposait sur 5 axes. De notre point de vue, 2 majeurs : « être la banque de référence pour tous nos clients » et « renforcer la mobilisation et les compétences de tous pour gagner

en efficacité » ; et 3 qui en découlent « développer les relais de croissance », « approfondir notre ancrage mutualiste » et « consolider les fondations qui portent notre développement ».

UN PITCH ALLÉCHANT

La mise en œuvre de ce POS passait par un investissement en formation au profit des commerciaux de la CECAZ, en commençant par la BDD puis la BDR. Mais également une approche « nouvelle » du management, plus accompagnant, responsabilisant, avec comme objectif

la montée en compétence de tous. Dans ce nouvel épisode de l'histoire - le client redevient le centre de la relation - il est pertinent de manager le « comment » et non le « combien », de se spécialiser de plus en plus. Sur le papier et dans les discours, tout cela est alléchant, un peu trop peut-être...

LA RÉALITÉ DU TERRAIN

Dans les faits, et au 2/3 de ce POS, force est de constater que la réalité en est très éloignée. Citons à la volée et de façon non exhaustive, une coupe franche dans

ÊTRE À L'ÉCOUTE DU CLIENT

VA QUE VOUS N'ÊTES PAS UN CLIENT RENTABLE, JE NE PEUX VOUS ACCORDER QUE 3 MINUTES!..



les effectifs dès la première année sur les métiers dit « généralistes » (10 % de DA et 20 % de GC en moins, la moitié passant GCP mais devant être formés), une gestion « accueil affaire de tous » qui pénalise le temps consacré à la relation commerciale, une gestion « distanciée » pour ne pas dire externalisée des clients les moins rentables. Mais aussi des tailles théoriques de portefeuilles qui, de fait, augmentent de plus de 18 % (1 000 relations pour un GC, 500 pour un GCP, 350 pour un CAGP) et des objectifs qui progressent d'année en année. En exemple, l'objectif de crédit Conso qui prend + 25 % sur le POS passant de 400 M€ à 500 M€ alors que, simultanément, les effectifs se contractent fortement. Le commercial de la CECAZ se trouve dans l'obligation de faire plus, dans des conditions de travail qui se dégradent. Quand il est en formation, en convention, en réunion, lors de la présentation du

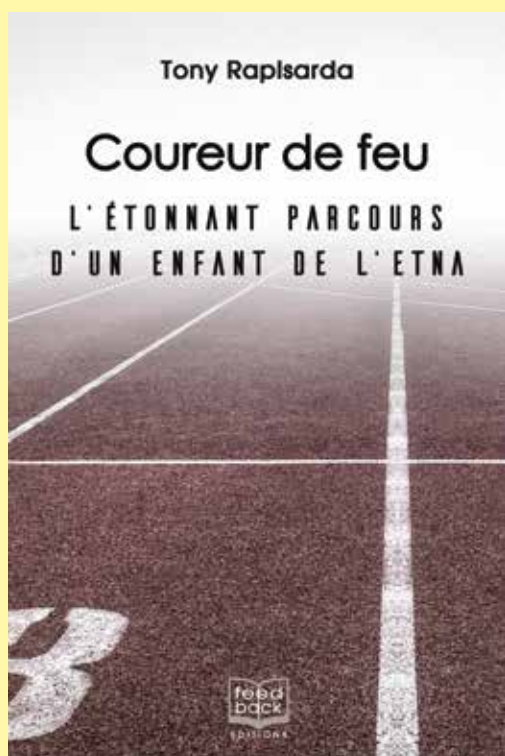
référentiel de son métier, on lui explique qu'il doit prendre le temps de se former, de monter en compétence, d'accompagner ou de se faire accompagner et même de prendre le temps de questionner son client et de l'écouter avant de le conseiller. Alors comment répondre à la question qu'il se pose : dois-je être Docteur Jeckyll à l'écoute de mon client ou Mister Hyde qui vend dans l'immédiateté en fonction des objectifs à atteindre ?

RETIREZ VOS CEILLÈRES !

Selon la doxa en vigueur, le coefficient d'exploitation doit être le plus bas possible car il serait le gage de la bonne santé de l'entreprise et de sa rentabilité. Nos dirigeants, en cette période incertaine, préfèrent travailler essentiellement la baisse des charges plutôt que de faire le pari d'accroître le PNB. Il est vrai

que cette option nécessiterait d'allouer des moyens humains, ne serait-ce que de manière ciblée. Sur le terrain, notamment dans les zones de tension ou porteuses de PNB, l'affectation d'ETP supplémentaire serait salutaire, quitte à faire un point 12 mois plus tard sur la rentabilité marginale. On pourrait avoir de bonnes surprises. La CECAZ, portée par un personnel impliqué, agile et performant reste une banque régionale à fort potentiel. Dotée de moyens adaptés, elle est capable d'être la première sur son territoire. Encore faudrait-il disposer des moyens de nos ambitions et que nos collègues sachent sur quel pied danser. L'écoute et la connaissance du client, la réponse à ses besoins, sont parfaitement compatibles avec la performance. Dans la durée c'est même la seule méthode pour maintenir ou à fortiori accroître nos parts de marché.

Isabelle Fayolle



COPINAGE

Coureur de feu

C'est l'histoire d'un enfant de l'Etna qui quitte sa Sicile natale pour courir après sa destinée de sportif de haut niveau. C'est l'histoire d'un adolescent qui monte dans un train sans vraiment savoir ce qui l'attend dans le nord de la France, sa première destination. Son chemin sera semé d'embûches, émaillé de rencontres et lui réservera des surprises. C'est l'histoire d'un exil, d'une quête, d'un combat aussi. Antonio est aujourd'hui directeur d'une agence de la Caisse d'Épargne Côte d'Azur. La vie a parfois des rebonds inattendus. Lisez « Coureur de feu », offrez-le, c'est une belle histoire remplie d'émotions, qui porte en elle beaucoup des symboles de notre époque.

Tony Rapisarda
Coureur de feu
L'étonnant parcours
d'un enfant de l'Etna
Éditions Feed Back - 20 €

La face cachée de WhatsApp

Nous sommes nombreux à aimer nous retrouver sur les réseaux sociaux. Sur les applications comme « WhatsApp », nous sommes connectés les uns aux autres et pouvons avoir une discussion de groupe avec une facilité déconcertante. C'est donc clair, « WhatsApp » c'est fédérateur, sympathique, rapide, novateur et on se pose parfois la question, alors qu'on est en train d'enregistrer un « vocal », de savoir comment on faisait avant que l'appli n'arrive.

Forcément, on crée des groupes pour toutes les occasions : des cercles d'amis aux associations sportives en passant par les anniversaires surprises. Vous ouvrez l'application et vous vous rendez compte que vous avez été « ajouté » à un nouveau groupe, et parfois vous connaissez très bien les personnes qui y sont également ajoutées... vos collègues de travail.

Il y a peu encore, le groupe « WhatsApp » entre collègues c'était flou, voire compliqué quand un manager y était associé. Un groupe pour fédérer en dehors des heures de travail ? Pourquoi pas, mais il s'agit de ne pas y aborder le travail, alors... Un groupe de travail ? Si l'on veut conserver un vrai équilibre entre vie privée et vie professionnelle, ces groupes ne devraient pas être utilisés en dehors des heures de travail. Sont-ils utiles pour communiquer dans l'exercice de nos métiers ? Aujourd'hui, c'est plus simple, la jurisprudence récente

considère que dès l'instant qu'un groupe « WhatsApp » compte un certain nombre de collaborateurs d'une entreprise, c'est par essence un groupe de travail.

NOUVELLE JURISPRUDENCE

Et le paradigme se retrouve alors inversé : il est devenu moins grave d'y parler de travail en dehors des heures qui y sont allouées, que d'y avoir un humour d'un autre temps ou d'y tenir un discours jugé de vaguement politique. Dès lors, les dossiers pour propos jugés sexistes, racistes, discriminants ou inappropriés se multiplient, impliquant souvent des managers qui sont censés être encore plus exemplaires que les autres s'agissant d'un groupe de travail. Il en va de même pour les IRP du fait de leur double casquette, comme le souligne un tract récent de la CGT à la Caisse d'Épargne Ile de France (CEIDF).

SURTOUT... NE PAS SE LÂCHER !

Le propos inapproprié dans un groupe « WhatsApp » est devenu une constituante récurrente des dossiers de salariés s'estimant victime de « harcèlement d'ambiance ». Et la défense la plus courante des managers impliqués est qu'ils ne pensaient pas être dans un groupe de travail mais dans un groupe un peu plus personnel, où on ne parlait pas de travail, où on s'amuse, où on se lâche.

Ils sont un peu perdus et on peut les comprendre : on leur disait hier « c'est pour fédérer, pas pour parler de travail », on leur dit aujourd'hui « attention à votre humour, c'est un groupe de travail, vous devez être exemplaire » !

Retenez que vous pouvez toujours refuser d'être ajouté dans un groupe « WhatsApp ». Vous pouvez également faire que vos propos n'y restent pas affichés plus de 24h, vous évitant de vous voir resservis des propos décontextualisés jusque des années après.

PRUDENCE : FUYEZ !

Prendre part à ce type de groupes favorise grandement la cohésion d'une équipe tant qu'on n'y évoque pas le travail à toute heure, c'est alléchant sur le papier. Mais demandons-nous si cela vaut la peine de prendre le risque d'entacher sa carrière en y tenant des propos mal interprétés.

À une époque où beaucoup estiment « qu'on ne peut plus rien dire », la meilleure solution pour ne pas tenir des propos jugés « inappropriés » dans un groupe « WhatsApp » n'est-elle pas tout simplement de ne pas être dans ledit groupe ? Dommage...

NON, DUPONT, LES HEURES PASSÉES SUR UN GROUPE DE TRAVAIL WHATSAPP PENDANT LE W.E NE SONT PAS CONSIDÉRÉES COMME HEURES SUP'



Pierre Reuschlein

Gardez-moi de mes amis...

L'autorité de contrôle prudentiel et de résolution (ACPR), qui est l'organe français de supervision de la banque et de l'assurance, a reçu les honneurs de la presse pour des raisons très particulières dont elle se serait bien passée...

En effet, en s'appuyant sur une information de l'Agence France Presse (AFP), le Figaro (16/12/2023) fait état de l'ouverture d'une enquête pour une suspicion de détournement de fonds au Comité Social et Économique (CSE) du gendarme bancaire français.

DE QUOI S'AGIT-IL ?

Au printemps 2023, le processus électoral permet de renouveler les élus au CSE de l'ACPR. Le secrétariat de cette instance échoit alors à un élu de la CGT, après avoir été assuré quatre ans durant par un élu de la CGC. Le nouveau secrétaire étant rapidement intrigué par des dépenses suspectes sur les comptes du CSE, comme l'explique une enquête de l'inspection générale de la Banque de France (organe de tutelle de l'ACPR), il porte plainte « contre X ».

522 000 euros de mouvements étranges sont ainsi identifiés entre 2019 et 2023 et pour l'essentiel depuis début 2021. Ce rapport interne épingle l'ancien secrétaire du CSE, qui semble avoir assumé simultanément les missions de secrétaire et de trésorier par manque d'implication de ce dernier. Une enquête pénale pour abus de confiance a été ouverte par la section économique et financière du parquet de Paris, qui a saisi la Brigade de répression de la « délinquance astucieuse » (cette dénomination-là ne s'invente pas !).

COMMENT CELA EST-IL POSSIBLE ?

Arrivée à égalité en nombre d'élus avec la CGT lors des élections de 2019, la CFE-CGC a obtenu seule la gestion du CSE, mais la démission du trésorier aurait pu permettre à la CGT d'accéder au bureau. C'est alors, explique le secrétaire général de la CGT Banque de France, que la CFE-CGC « a, pour empêcher la participation de la CGT à la gestion du CSE, maintenu un trésorier fictif en poste, créant les conditions d'un détournement présumé de 500 000 euros ». Outre 66 000 euros de virements « vers les comptes bancaires de l'ancien secrétaire du CSE », ont été relevés parmi les paiements suspects 323 000 euros chez Apple, ainsi que 8 680 euros sous le libellé « Center parcs » alors qu'aucune activité correspondante n'était organisée cette année-là, et 190 opérations sans justification. Sont également produites des versions « modifiées » de relevés bancaires sur lesquelles les opérations « inexplicables » auraient été effacées.

NI RESPONSABLE, NI COUPABLE !

Aussitôt les parapluies se sont ouverts et chacun de tenter de cantonner les responsabilités loin de lui.

« La gestion du CSE est totalement séparée de la gestion de l'ACPR », souligne auprès de l'AFP une porte-parole de la Banque de France, qui a l'ACPR sous sa tutelle, précisant que « des mesures ont été prises à l'encontre de la personne fautive qui est aujourd'hui licenciée. »

Quant au secrétaire général CFE-CGC, évoquant des « responsabilités individuelles » que devra établir la justice, il rappelle : « Le syndicat est une personne morale distincte et il n'intervient pas dans la gestion des CSE » ...

Le premier ricanement

passé, car on sourit toujours d'un arroseur arrosé, on ne peut que déplorer ces événements qui lèsent en premier lieu les salariés éligibles aux missions du CSE de l'ACPR.

Ensuite, et au-delà d'une condamnation sans ambiguïté des faits délictueux, on peut légitimement s'interroger sur cette forme de « laisser faire » que l'employeur - président de droit du CSE - semble avoir adopté durant 4 ans. Qu'en était-il de la présentation annuelle des comptes de l'instance, de la composition facétieuse de son bureau, de la production du rapport du commissaire aux comptes, etc. ?

ET MAINTENANT ?

Cette confiance aveugle dont la direction semblait gratifier l'équipe gérant le CSE de 2019 à 2023 était-elle vraiment sérieuse, en particulier dans une entreprise en charge du contrôle des autres. La volonté farouche de faire barrage à des élus d'une autre obédience était-elle à ce point prégnante à la direction de l'ACPR qu'elle lui aurait fait perdre tout sens commun ?

Car ces comportements délictueux ont bien été rendus possibles par défaut de contrôle, en premier lieu des autres élus en charge de la gestion, mais aussi de l'organisation qui les parrainait et les a autorisés à écarter toute autre famille syndicale pouvant exercer ce contrôle et, bien entendu, de la présidence du CSE qui se félicitait de disposer d'élus accommodants. Les directions d'entreprises et notamment de Caisses d'épargne semblent avoir pris la fâcheuse habitude de « parrainer » une organisation qui, d'expérience, se révèle plus accommodante que d'autres partenaires sociaux plus regardants. Cette tranquillité peut conduire parfois à des réveils très douloureux, comme ceux dont l'ACPR et son CSE font aujourd'hui l'amère expérience...

Bernard Charrier



C'était mieux avant... Eh bien non !

« C'était mieux avant ! ». Cette formule, qui tente de puiser sa pertinence dans le ton définitif sur lequel elle est assenée, vient buter sur une démonstration affirmant le contraire...

Deux chercheurs américains¹ ont publié en juin une étude dans la revue scientifique *Nature* qui conclut que non, ce n'était pas mieux avant ! Ils ont d'abord compilé toutes les recherches menées sur le sujet depuis 70 ans dans 60 pays différents, et se sont étonnés qu'elles affichent avec autant de constance, l'impression qu'ont les humains que leurs congénères se comportaient mieux avant...

RÉSULTATS EN TROMPE L'ŒIL

Nullement convaincus par le raz de marée affirmant que la société devenait plus immorale pour 84% des 220 000 américains (interrogés durant 70 ans dès 1949), mais également 86% des 354 000 personnes issues de 59 autres pays et questionnées pendant 10 ans à compter de 1996, ils sont allés voir derrière le miroir...

Pour ce qui concerne les crimes, guerres, colonisations, esclavages et autres réjouissances du même acabit, à l'évidence les humains se soignent car les exactions diminuent... même si aujourd'hui on en parle plus qu'hier, du fait de la prolifération des informations diverses et variées, parfois erronées voire mensongères. Pour ce qui concerne la « moralité quotidienne », sur plus de 4 millions de personnes interrogées entre 1965 et 2020, les répondants estiment que la moralité de leurs contemporains est stable dans le temps, ce qui amène à penser que « l'impression commune d'un déclin moral est une illusion ».

ALORS POURQUOI ?

Les chercheurs apportent une réponse bâtie sur 2 phénomènes psychologiques bien connus :



1. Tout d'abord, le biais qui nous pousse à prêter plus attention aux éléments négatifs (ex. les trains qui arrivent en retard) qu'aux éléments positifs pourtant plus nombreux (les trains à l'heure).
2. Ensuite, notre tendance à mieux nous souvenir des événements positifs de notre passé, que des éléments négatifs, que l'on cherche à chasser de notre mémoire.

D'ailleurs, Pascal Wagner-Egger² évoque, à l'appui de ce constat partagé, outre le biais de négativité, celui du pessimisme qui nous fait idéaliser le passé par rapport au présent. Certaines idéologies politiques (droite et extrême droite) se délectent de ces biais qui peuvent

également constituer le fondement d'illustres slogans de campagne : il en va ainsi du fameux « *Make America great again!* ».

Conjuguer l'idéalisation du passé avec le constat des seuls éléments négatifs que nous offrirait le présent suffit à alimenter les rangs du « c'était mieux avant ! ». Et ce passésisme dure depuis un sacré bout de temps ! Chez Horace, Tite Live, Valerius Caton, Juvénal, etc. les imprécations antiques sont légion il y a plus de 2000 ans déjà.

Ainsi éclairés, peut-être éviterons-nous le piège de cette courte plainte ressassée d'une voix accablée et que le « c'était mieux avant » ne passera pas par nous !

Bernard Charrier

¹ Adam Mastroianni (université de Columbia) et Daniel Gilbert (Harvard)

² Enseignant chercheur en psychologie sociale et en statistiques à l'université de Fribourg

Éloge du référendum

Serge Huber a opéré dans le dernier numéro du *Trait d'Union* (TU n°145) une exécution en règle du référendum. Je ne suis pas d'accord, et j'aimerais expliquer – sans doute trop succinctement – pourquoi.

Commençons par reconnaître avec Serge que le référendum peut-être en effet, dans certaines circonstances, un très mauvais outil. Sous le second empire, il était utilisé, sous le nom de *plébiscite*, pour confirmer, dans une société largement paysanne et peu informée, un pouvoir autoritaire. Et l'exemple du *Brexit*, que Serge développe, semble confirmer que les résultats ne sont pas toujours ceux espérés¹. Serge nous a épargné l'argument le plus souvent développé contre le référendum : le peuple répondrait toujours à une autre question que celle qui est posée. Gardons-le en mémoire cependant.

OUTIL À USAGE LIMITÉ

Le recours au référendum occupe une place majeure dans notre actuelle constitution. Son article 3 stipule que «*La souveraineté nationale appartient au peuple qui l'exerce par ses représentants et par la voie du référendum*». Il est pourtant d'un usage limité. Il ne peut concerner que l'organisation des pouvoirs publics ou la ratification de traités internationaux (article 11) ou la révision de la constitution (article 89). C'est pourquoi d'ailleurs il n'a été utilisé que neuf fois dans les 65 ans d'existence de la V^{ème} république. Depuis 2008 il existe bien la possibilité d'un référendum d'initiative partagée, mais ses conditions sont si strictes (il faut la signature de 10 % du corps électoral), qu'en 15 ans on n'y a jamais eu recours.

RÉPONSES SUBTILES

Mais pour montrer à quel point le peuple, quand il est saisi, est d'une grande intelligence politique, je voudrais prendre l'exemple de l'Europe. On sait que tous les sondages montrent que les Français sont largement attachés à l'Union Européenne. Pourtant, les deux fois où ils ont été consultés par référendum sur ce sujet ils ont montré une grande réticence. En 1992, alors que



les partis politiques majeurs appelaient à voter oui, le oui n'a recueilli que 51 % des voix. Et en 2005, alors que le concert médiatique et politique en faveur du oui était encore plus tonitruant, le non l'a emporté (avec la suite que l'on sait et le traité de Lisbonne qui est venu piétiner le vote populaire). Qu'a voulu signifier le peuple par ces votes ? Qu'il était *pour* l'Europe, mais qu'il était *contre cette Europe*, celle du libre marché et du libre-échange généralisés, celle de l'austérité budgétaire. Une réponse, donc, en réalité très subtile.

EN FACILITER L'ACCÈS

Dans la situation actuelle de notre pays, où un tripartisme politique marqué - et qui va s'accroître - risque de paralyser un système conçu au départ pour deux grands blocs, où les dogmes européens

semblent interdire toute initiative populaire nationale, le recours au référendum est en réalité le seul moyen de réconcilier les électeurs avec la vie démocratique. Et le mieux serait sans doute d'alléger considérablement les conditions de recours au référendum d'initiative partagée. Faire descendre la barre des signatures nécessaires beaucoup plus bas que les 10 % actuels. Serge a raison sur un point qu'il a bien développé : il faut pour cela changer la constitution, et ce sera très difficile. C'est pourtant le seul espoir d'en finir avec la désaffection démocratique que l'on voit se développer depuis quelques années, et de revivifier le principe de la République, rappelé à l'article 2 de la Constitution : le gouvernement du peuple, par le peuple et pour le peuple.

Henri Bonetti

¹ Quoique pour le *Brexit*, je conseille d'attendre encore quelques années. Les Britanniques ont du ressort, et les derniers chiffres économiques semblent marquer un inflexion positif.

ESCLAVAGISME

Un commerce banal devenu crime contre l'humanité

La traite négrière qui a sévi en Europe, et notamment en France, pendant plusieurs siècles, a inéluctablement marqué notre histoire. N'en déplaise aux contempteurs prompts à brandir l'anathème wokisme, nos sociétés ont le devoir de regarder avec lucidité ce douloureux dossier. À ce titre, l'initiative récente du Lloyd's, reconnaissant sa responsabilité en la matière, mérite d'être soulignée.

L'esclavagisme, pratiqué depuis les temps les plus reculés dans toutes les régions du monde, semble avoir été aboli à la fin du XIX^e siècle. S'il a été proscrit à l'échelle internationale par la Déclaration universelle des droits de l'Homme (1948), « l'esclavage moderne » continue de soumettre aujourd'hui quelque 45 millions d'individus (hommes, femmes et enfants) de par le monde.

En Europe, l'esclavagisme a longtemps été une composante majeure du système économique. Durant une longue période (1450 à 1869), quelque 12 millions d'Africains ont été déportés en Amérique, via l'Europe. La France a pris une large part dans ce commerce triangulaire avec des navires négriers partant du Havre, de Nantes, La Rochelle et Bordeaux.

TERREAU RACISTE

Le mouvement abolitionnisme a donné lieu à des affrontements épiques qui résonnent encore aujourd'hui dans nos sociétés modernes. Le regard sur l'histoire globale de l'esclavagisme, notamment la traite arabo-musulmane, moins documentée que la traite transatlantique, a généré des thèses parfois fantasmées (esclavagisme sexuel pourvoyeur de harem et autres légions

d'eunuques) mais aussi des nuances sémantiques ambiguës, discourant sur un esclavage « domestique », « traditionnel », voire « doux » ... Aujourd'hui encore, l'idée de « moindre mal » ou que « d'autres ont fait pire » perdure... Il n'en reste pas moins que l'esclavage se définit comme un système reposant sur l'exploitation d'êtres humains, qui ne fonctionne que sous la contrainte et par la violence, et se nourrit sur un terreau détestable : le racisme !

DÉMARCHE SALUTAIRE

« *Quand la mémoire va chercher du bois mort, elle ramène le fagot qui lui plaît* ¹ ». En effet, la tentation d'occulter les pages les plus sombres de notre histoire peut être confortable. Toutefois, regarder en face ce qui a contribué à être ce que nous sommes, expliquer, comprendre et réparer quand c'est possible, est une démarche salutaire. Non pour un quelconque goût de la repentance mais par lucidité et humanité.

À cet instar, l'initiative prise par la compagnie d'assurances Lloyd's mérite d'être soulignée. En effet, l'institution britannique vient d'ouvrir ses portes à des chercheurs ayant révélé la responsabilité de la compagnie dans la traite d'êtres humains.

45 LIVRES L'ESCLAVE !

L'industrialisation du commerce triangulaire a nécessité la mise en œuvre de moyens considérables, au cœur duquel le monde de la finance et celui de l'assurance ont pris une part essentielle. Il était en effet rationnel d'assurer les bateaux et les « marchandises » au rang desquelles figuraient les esclaves, navigant entre l'Afrique, l'Europe et le continent américain. À ce titre, le Lloyd's a joué un rôle essentiel. Les chercheurs ont découvert des contrats exposant les détails de ce négoce. Si le bateau était assuré à hauteur de 3 500 livres (450 000 € d'aujourd'hui), les esclaves étaient valorisés 45 livres chacun (5 800 €). En cas de mort d'un esclave à la suite d'une rébellion, sa valeur était assurée au-delà d'une franchise de 5 %. En revanche une « *simple mort naturelle* » sur le bateau était exclue de la police d'assurance. Les chercheurs ont découvert un « livre des risques » sur lequel sont consignées les marchandises transportées : blé, graines... esclaves ! Les recherches ont aussi mis en évidence des détails plus sordides. Ainsi, les esclaves mourant à bord n'étaient pas couverts par l'assurance à la différence de ceux jetés par-dessus bord « *afin de protéger la sécurité du bateau* ». Une disposition qui conduisait, dans une sordide logique comptable, à des meurtres perpétrés

¹ La loi du 10 mai 2001 reconnaît la traite et l'esclavage comme crime contre l'humanité.

² Birago Diop (écrivain et poète Sénégalais)

pour gérer des rébellions ou lorsque les réserves alimentaires venaient à faire défaut.

COMPENSER ?

Aucune compensation ne pourra jamais faire pardonner l'esclavage et une réparation aux descendants des esclaves est difficilement envisageable, compte-tenu de la difficulté à identifier les familles des 12 millions de victimes.

À défaut de réparer le passé, Lloyd's a décidé d'agir sur le futur en attribuant 52 millions de livres (60 millions d'€) à des projets axés sur le soutien à la diversité. Pour discutable qu'elle soit, la démarche a le mérite d'exister. Elle l'est d'autant que le souci de transparence affiché par Lloyd's semble bien isolé. En France par exemple - 3^{ème} pays derrière le Portugal et l'Angleterre dans le sordide décompte de l'esclavage transatlantique - les chercheurs rencontrent bien des difficultés pour faire reconnaître la responsabilité d'ancêtres d'entreprises actuelles, créées par prélèvement sur l'indemnité versée en 1849 aux propriétaires d'esclaves Français. Il en est ainsi de PNB Paribas, la Banque de Guyane ou encore les Banques de Martinique, de Guadeloupe et de la Réunion, aujourd'hui dans le giron de BPCE.

Serge Huber



ÉPARGNE ET IMPACT ÉCOLOGIQUE

Aux arbres citoyens !

Le système bancaire est indispensable pour agir contre le réchauffement climatique. Or, son comportement actuel est plutôt enclin à aggraver la situation. Et si les épargnants s'en mêlaient ?

Le citoyen est régulièrement invité à prendre sa part dans la lutte contre le gaspillage, le réchauffement climatique et autre surveillance de son empreinte écologique.

Malgré toute leur bonne volonté, le pouvoir des citoyens est cependant limité. Les plus volontaires se heurtent parfois à d'incontournables difficultés pour agir dans un sens vertueux.

Si en termes de consommation il est relativement possible de faire des choix quant aux produits proposés sur le marché et les circuits de distribution, il en va tout autrement quand il s'agit d'orienter l'utilisation de son épargne. Pour les citoyens préoccupés par ces questions, le sujet devient délicat quand ils mettent en parallèle leurs petits efforts du quotidien avec les décisions de la banque, qui investit son épargne dans les énergies fossiles !

GREENWASHING

Le sujet est encore plus complexe quand le banquier affiche des orientations tendancieuses, voire totalement mensongères.

Selon l'Association française de la gestion financière, quelque 2 240 milliards d'€ d'encours de fonds d'investissement se proclament « responsables ». Mais cela signifie juste que, au minimum, leurs gestionnaires déclarent prendre en compte des critères sociaux et/ou environnementaux et donc classent (eux-mêmes) leurs produits dans les catégories ad-hoc édictées par la réglementation européenne. Un affichage qui est une pure démarche marketing copieusement teintée de greenwashing. L'épargnant a donc tout intérêt à apprendre à décoder les discours des établissements financiers. Par exemple, si une banque dit cesser de financer les nouveaux champs pétroliers, cela ne signifie pas, contre toute attente, que l'argent de l'épargnant ne financera pas de nouveaux projets d'énergies fossiles. En effet les financements des banques

sont accordés à des entreprises et non fléchés vers des projets spécifiques. Ainsi, la banque peut déclarer ne pas financer un projet pétrolier - mais une entreprise - faisant l'impasse sur la destination finale qui sera portée par ladite entreprise !

LE SENS DE L'HISTOIRE

Face à cette situation, les épargnants sont parfois tentés de ne rien changer à leurs habitudes. Des solutions existent néanmoins pour faire bouger les choses. Sur le plan informatif, des organisations proposent des outils permettant de se faire une idée plus précise de l'utilisation de notre épargne. C'est une première étape permettant à l'épargnant d'être équipé pour intervenir auprès de son banquier ou encore dans le cadre de la gestion de son épargne salariale, par exemple. Lita¹, plateforme agréée

par l'Autorité des Marchés Financiers en tant que prestataire européen de services de financement participatif, propose une application (Rift) qui permet de mesurer, en quelques clics, l'impact environnemental de son épargne en fonction de sa banque et des différents produits souscrits : édifiant !

Pour que les choses changent, il faut parler, intervenir, bousculer ce monde bancaire encore trop hermétique aux enjeux environnementaux. Le secteur financier dominant est aujourd'hui en grande partie responsable de l'aggravation du dérèglement climatique en finançant massivement le développement d'activités polluantes. Il faut inverser la tendance en transformant les modes de production et de consommation. Cela requiert des transformations majeures qui ont besoin de financement auxquels les banques doivent contribuer. C'est le sens de l'histoire.

Serge Huber



¹ Lancée en 2014, LITA.co est une plateforme de crowdfunding qui met en avant des projets ayant un impact positif.

La transition n'est pas qu'une affaire de gros sous

L'engagement des Caisses d'épargne dans le financement du logement des Français est historique. Il couvre les besoins des particuliers, mais aussi des publics modestes via l'affectation d'une partie des fonds du livret A au développement du logement social.

L'investissement dans l'accompagnement à la transition environnementale est plus particulièrement porté par le livret de développement durable et solidaire (amélioration de la performance énergétique des habitations). Si les enjeux environnementaux bénéficient d'outils financiers, l'un des moyens primordiaux pour y répondre peine à être développé : la main d'œuvre.

NOUVEAU NŒUD GORDIEN

D'après France Stratégie, il faudrait créer de 170 000 à 250 000 emplois supplémentaires d'ici 2030 pour atteindre les objectifs de rénovation énergétique des bâtiments. Près de 98 000 ouvriers qualifiés manqueront à l'appel (électriciens, plombiers, menuisiers, etc.). Les départs à la retraite non remplacés d'environ 25 000 architectes et chefs de chantier n'arrangeront pas les choses.

Il convient donc d'ajuster la contribution philanthropique de nos entreprises et d'accentuer l'investissement dans une formation professionnelle ciblée. D'une façon plus prosaïque, il est urgent d'assurer la pérennité de nos contributions à l'immobilier social, par la formation d'un personnel en capacité de l'entretenir et de le rénover.

LA FORMATION : MÈRE DE TOUTES LES BATAILLES

Si traditionnellement les banques ont plus de facilités à investir sous la forme de capital ou de crédit préférentiel dédié, les Caisses d'épargne ont dans leur ADN une vocation au développement de la richesse humaine et de lutte contre toute forme d'exclusion : cela embarque bien celle générée par le défaut de formation. Le financement de la formation est



cloisonné par branches professionnelles. Pour autant n'est-il pas temps de bousculer les lignes au regard des enjeux en soutenant d'autres secteurs dans leur nécessaire développement au service de tous ? Cette marque de fabrique, si

particulière, devrait nous engager dès aujourd'hui dans l'accompagnement et le financement priorités des métiers de demain, répondant ainsi aux exigences du rôle novateur et humaniste des Caisses d'épargne.

Philippe Cazeau

Gare aux Caddies !

Commençons par un constat largement partagé : faire ses courses coûte de plus en plus cher, alors que, dans le même temps, le contenu du caddie s'amenuise. Et cette évolution néfaste n'est pas imputable à d'hypothétiques erreurs de caissières, mais bien à une énième stratégie de la chaîne de distribution.

Désormais, et sous couvert de démarche vertueuse, le ticket de caisse n'est édité que si nous osons le demander : ainsi, il nous faut aujourd'hui oser affronter la réprobation bien-pensante quasi-générale pour obtenir la simple facture des achats que l'on vient de réaliser ! Toute honte bue, nous pouvons exagérer jusqu'à quémander le ticket de carte bancaire afin de pouvoir tenir nos comptes...

Il faut pourtant disposer de ces éléments pour réaliser combien l'inflation est bien présente, quand les employeurs la minimisent dès qu'on leur demande de réajuster les salaires en conséquence. Sans surprise, les aliments essentiels sont les plus touchés : les viandes, les poissons, les fromages, les fruits et légumes frais, sans oublier les filières de qualité (bio et labels). Comment ne pas imaginer qu'il y a erreur ou que les chiffres sont truqués à la lecture de la facturette de carte bancaire ? En clair, l'augmentation des prix alimentaires est en moyenne de l'ordre de 7 % sur l'année écoulée : quant aux salaires...

TRÈS CHÈRE MOBILITÉ

Pour le passage à la station-service, c'est encore pire : un véritable flou artistique ! Le prix du carburant fluctue (à la hausse, plus souvent qu'à la baisse), au gré du cours du pétrole nous dit-on, mais il est bien difficile de trouver une corrélation entre celui-ci et le produit fini délivré à la pompe. La moindre tension internationale, le moindre frémissement dans un pays du golfe, quelques pirates

turbulents en mer rouge, renchérissant les assurances ou qui contrarient le passage par le Canal de Suez de méthanières qui doivent alors dévier leur trajet en contournant la corne de l'Afrique... et voilà notre portefeuille d'automobiliste à nouveau ponctionné ! Et nous sommes tellement addicts à ce produit que nous surveillons le troisième chiffre après la virgule qui est apparu ces dernières années... Impensable, pensez-vous ? Mais vous ne souririez pas au ridicule de la situation si vous viviez en zone rurale, où le véhicule est indispensable et a fortiori s'il en faut deux dans le foyer, sur la route quotidiennement, notamment si les ados de la famille sont scolarisés et ont l'audace de pratiquer des activités sportives ou culturelles...

GESTES VERTUEUX À REDÉCOUVRIR

Pour réduire le poids budgétaire du caddie nous pouvons toujours recourir aux « produits distributeurs » a priori de qualité équivalente, mais dont le marketing édulcoré impacte moins le prix. Nous pouvons également quantifier les besoins essentiels du foyer, commencer par une inspection méthodique de notre réfrigérateur et de nos placards pour éviter des achats redondants ou le dépassement des dates de péremption. On nous conseille également de redécouvrir l'ancien comportement économique et bien pratique, affublé de l'anglicisme « batch cooking », qui consiste à anticiper les repas de la semaine en les préparant le week-end...

Et si l'on peut associer le conjoint et les ados au choix des menus et à leur préparation, c'est gagné ! Outre l'aspect divertissant de collaborer à un objectif familial bien concret, chacun devient ainsi partie prenante de l'affaire et contribue non seulement à la maîtrise du budget associé mais également aux choix alimentaires cruciaux pour la santé. Cette méthode a l'autre énorme avantage d'alléger radicalement la charge mentale du membre du foyer chargé d'apporter quotidiennement une réponse au fatidique : « Qu'est-ce qu'on mange ce soir ? »

ANGLICISMES SYMPAS... OU PAS !

Le « cash stuffing » quant à lui figure en bonne place parmi les anglicismes à la mode. Mais, répartir de l'argent liquide chaque mois dans des enveloppes identifiées par poste de dépenses, n'est pas nouveau me direz-vous, car nos grands-parents pratiquaient cela couramment avant que la bancarisation galopante ne s'impose à notre société. De là à faire un retour en arrière en matière de paiement, probablement pas, même si les adeptes du « cash stuffing » estiment que cela permet de beaucoup mieux gérer un budget chaque mois plus serré, d'éviter les achats compulsifs, ou de céder aux sirènes enjouées d'une grande distribution avide de ventes... Quand le « reste à vivre » se contracte, la résurgence dans le budget familial de méthodes associées aux périodes de pénurie n'a rien d'étonnant.



D'année en année, les négociations commerciales entre les industriels de l'agro-alimentaire et les acteurs de la grande distribution sont plus féroces et plus médiatisées.

PIGEONS REQUIS...

Cela se résume à une partie de tennis en fond de court, chacun renvoyant inlassablement la balle à l'autre, en lui imputant la responsabilité de la hausse des prix que subit le consommateur final. Et les distributeurs, pour détourner l'attention de leurs marges qu'ils rechignent à grignoter, pointent du doigt les méthodes peu reluisantes des industriels. C'est ainsi que nous sont révélés d'autres anglicismes tels que la « shrinkflation »

ou réduflation en bon français : même emballage, prix maintenu ou parfois augmenté, mais... moins de produit ! À cet artifice très contestable s'ajoute la « cheapflation » qui consiste à remplacer des ingrédients par d'autres de moins bonne qualité et donc moins coûteux, tout en maintenant un tarif identique voire supérieur. Escroquerie et abus de confiance ne sont pas loin...

RÉVOLTE DES GUEUX

Si le consommateur est parfois confiné dans un rôle de victime dont il ne peut que rarement s'émanciper, comme lorsqu'il doit subir l'évolution des prix de carburants, dans bien d'autres actes de consommation il demeure maître du jeu,

mais l'oublie trop souvent. Il lui faut ainsi se référer au prix du kilo et consulter attentivement la liste des ingrédients, puis bouder systématiquement les marques qui auraient tendance à le prendre pour un pigeon. Mais il doit également abandonner son attitude de consommateur compulsif réagissant à chaque réclame chatoyante ou aguicheuse, sous couvert d'un modernisme bon ton... Deux exemples (mais ils sont légion) de comportements responsables qui, collectivement, nous ferons passer du statut de consommateurs à celui de consom'acteurs ! Les industriels et acteurs de la grande distribution seront alors tenus de respecter ceux qui les font vivre : les clients. Le pouvoir est entre nos mains, il serait grand temps de le redécouvrir...

Pascal Binet Wasilewski

I.A. faucheuse d'emplois !

Son ascension vertigineuse surprend, tant par la puissance qu'elle développe que par les domaines dans lesquels elle impose sa loi. Mais si l'intelligence artificielle (IA) enthousiasme certains, elle en inquiète de nombreux autres, surtout s'ils occupent des emplois de bureau...

Qu'une entreprise lance un programme de modernisation de sa production et voici l'IA générative¹ qui pointe le bout de son nez et parfois plus. Chat GPT en est l'un des exemples les plus connus.

ELLE AVANCE MASQUÉE

Généralement, l'employeur évite de présenter cette intrusion comme une mutation technologique car il faudrait alors en estimer les impacts futurs sur l'emploi, et cela imposerait un vrai débat entre partenaires sociaux, avec les tensions qu'on imagine aisément. Non c'est plus insidieux... L'IA générative est affublée du costume de l'aide administrative appelée à libérer le salarié de tâches répétitives et sans véritable valeur ajoutée. Ce serait en quelque sorte une réponse à un épineux problème s'il en est : la dégradation des conditions de travail. D'abord juchée sur l'épaule du salarié, tout auréolée de sa mission salvatrice, cette héroïne des temps modernes est en observation : elle mémorise les réponses apportées aux mails des clients, ingurgite les formules, dissèque les causalités. Elle est en apprentissage... et elle apprend vite ! Si vite et si bien qu'elle finit par éjecter le salarié de son siège...

PRÉPARER LA MUTATION

Il faut donc que les salariés aient d'autres cordes à leur arc s'ils ne veulent pas faire connaissance avec les gentils conseillers de « France Travail ». En effet, cette boîte de Pandore ouverte, les premières conséquences se font rapidement sentir et aucun rouage de l'entreprise ne peut y échapper.

¹ Intelligence artificielle capable de créer du texte, des images ou d'autres médias en réponse à des demandes.

² Entreprise de San Francisco qui offre un service de stockage et de partage en ligne de fichiers locaux.

³ Exemples : Agence France Presse, Reuters, Associated Press, United Press International...

Si en France les emplois supprimés par l'IA restent encore assez peu nombreux, leur nombre ne va cesser de croître. Ainsi, en mars 2023, Goldman et Sachs estimait à 300 millions le nombre d'emplois qui pourraient être automatisés dans le monde, et ce prioritairement dans les pays les plus développés.

Aux USA, le monde de la tech est déjà impacté : en 9 mois près de 4 000 postes ont disparu directement à cause de l'IA et une entreprise comme Dropbox² a supprimé 16 % de ses effectifs.

On peut entendre le discours évoquant l'impact positif de l'IA générative dans ce qu'elle oblige certaines filières à se réinventer, à bousculer les modèles établis et ne plus se satisfaire de rentes de situation... Il en va ainsi des journalistes

qui hantent les sites des agences de presse³ (dont le job est de fournir de l'information à l'ensemble des médias), pour trouver la matière qui leur permettra d'écrire leurs articles. Aisément remplacés en cela par l'IA générative, ils devront filer illico sur le terrain, carte de presse en bandoulière, et redécouvrir leur métier. Mais pourront-ils tous le faire ?

Quant aux salariés de la banque, aujourd'hui plus qu'hier encore, ils ont tout intérêt à parfaire leur expertise dans des domaines que l'IA ne peut investir. Les commissions emploi/formation des Comités économiques et sociaux ont un rôle déterminant à jouer dans cette mutation déjà engagée.

Bernard Charrier



Dernières nouvelles du front

La réforme des retraites, qui a tant bouleversé la vie sociale en 2023, concerne au départ la seule retraite de base, celle de la sécurité sociale (et celle des pensions civiles des fonctionnaires), mais elle entraîne des conséquences complexes sur la retraite complémentaire, celle qui vous sera versée au titre de l'ARRCO, et au titre de l'AGIRC si vous étiez cadre.

La première conséquence est toute simple. ARRCO et AGIRC se calquent, pour ce qui est des conditions de départ, sur le régime général. Ainsi, depuis le 1^{er} décembre, l'âge légal de la retraite est passé à 62 ans et trois mois, pour les cotisants nés entre le 1^{er} septembre 1961 et le 31 décembre 1961. C'est ensuite, en 2024, 62 ans et demi pour les salariés nés en 1962, en 2025, 62 ans et 9 mois pour les salariés nés en 1963 etc. jusqu'à 64 ans pour les salariés nés en 1968 et après.

COMPLÉMENTAIRES : FIN DU MALUS !

On se souvient cependant qu'il y a eu un bras de fer entre les partenaires sociaux gérant les régimes et le gouvernement, ce dernier ayant tenté, au prétexte que sa réforme leur faisait faire des économies, de « piocher » dans les réserves de l'AGIRC-ARRCO. Le conflit est pour le moment gelé. La ponction sur les réserves n'a pas eu lieu, même si la menace plane toujours.

Mais les partenaires sociaux en ont conclu qu'avoir trop de réserves susciterait toujours la convoitise des pouvoirs publics. Ils ont donc décidé, non pas de distribuer à foison ces réserves, mais de revenir sur certaines dispositions qui les faisaient grossir plus que nécessaire.

Il en va ainsi du malus/bonus. On se souvient qu'aux termes de ce dispositif – et pour les encourager à retarder leur départ – les retraités qui partaient pile à l'âge et aux conditions normales étaient pénalisés de 10 % de leur pension pendant trois ans. S'ils travaillaient un an de plus, il n'y avait pas de malus, et s'ils travaillaient deux ans de plus, ils commençaient à bénéficier d'un bonus (pendant un an). Depuis le 1^{er} décembre 2023, le dispositif bonus/malus est supprimé, y

compris à partir du 1^{er} avril 2024 pour ceux qui y étaient déjà engagés. La partie « bonus » cependant est maintenue pour ceux qui auraient pu en bénéficier et qui ont continué à travailler.

DES COTISATIONS QUI COMPTENT

L'autre nouveauté concerne le cumul emploi/retraites. Il était autorisé déjà depuis quelques années, mais les salaires encaissés dans ce cadre, et qui faisaient pourtant l'objet de cotisations, n'étaient pas générateurs de droits à retraite. C'en est fini de cette curiosité depuis le début de 2024. Désormais les cotisations versées au titre d'un emploi alors qu'on est en retraite, donneront lieu à une sorte de « seconde retraite » au moment de l'arrêt définitif de toute activité. Ceci, cependant, n'est valable que pour les personnes qui sont parties à la retraite à l'âge et aux conditions de durée de cotisations

légales. C'est sérieusement plafonné au régime général (à 2 200 euros par an). À l'AGIRC-ARRCO en revanche, ces nouveaux droits post-retraite sont plus larges, puisque les points peuvent s'acquérir jusqu'au plafond de la Sécurité Sociale, soit en ce moment pas loin de 44 000 euros par an.

La mauvaise nouvelle enfin, c'est que le prix d'achat du point AGIRC-ARRCO augmente sévèrement (+7,66 % en 2023 et +4,61 % en 2024), ce qui n'est pas compensé par l'augmentation de la valeur d'usage du point pendant la même période, et fait donc diminuer le rendement des régimes.

Tout cela, reconnaissons-le, est fort complexe et on conseille à ceux de nos collègues qui sont concernés (soit parce qu'ils sont proches de la retraite soit parce qu'ils commencent à y penser) de consulter le simulateur « M@rel », à partir de leur compte personnel sur « www.info-retraite.fr ».

Henri Bonetti



Quand le titre ne suffit plus...

Dans l'industrie bancaire la tendance s'oriente nettement vers une proportion de plus en plus importante de cadres, mais dans quelles conditions ?

Désormais, dans les Caisses d'Épargne (CE) 40 % en moyenne de nos collègues ont accédé à ce statut. Quelques entreprises dépassent même les 50 % de cadres et le processus se poursuit. La diminution tendancielle des cadres managers, liée à la baisse des effectifs et à la réduction du nombre de points de vente est largement compensée par la création d'emplois de cadres experts.

CADRES À N'IMPORTE QUEL PRIX ?

De ce point de vue, un slogan syndical qui affiche sa volonté de rassembler « les cadres et ceux qui aspirent à le devenir » s'inscrit dans l'air du temps. Deux questions cruciales se posent cependant :

1. Doit-on se désintéresser de ceux qui n'aspirent pas à le devenir ?
2. Doit-on devenir cadre par principe y compris dans des conditions précaires ?

Le Syndicat Unifié-Unsa répond deux fois non :

- Il n'est ni pertinent ni utile ni efficace de cliver le corps social tant la performance est le fruit du travail en équipe et tant les intérêts de chacun sont interdépendants.
- Au-delà du management, le statut de cadre inclut des notions d'expertise, d'autonomie et de niveau de rémunération qui, selon nous, doivent être intégrées dans le package.

Ce second point met en exergue le décalage entre la promesse et la réalité.

DES CONTRAINTES ET PEU DE CONTREPARTIES

Devenir cadre se traduit notamment par une responsabilité élargie, une charge de travail alourdie, une exigence encore plus



forte notamment en matière d'accompagnement de la stratégie d'entreprise. Trop souvent, la contrepartie n'est pas au rendez-vous, tant en matière d'autonomie que de rémunération.

Trop souvent, les cadres managers sont contraints de pratiquer une communication uniquement descendante. Faire remonter les problèmes du terrain peut s'avérer risqué dans ce contexte où la réalité ne doit pas contredire la doxa.

Trop souvent, les cadres en sont réduits à atteindre ou à faire atteindre des objectifs de plus en plus élevés aux dépens des conditions de travail et de la qualité de service. Leurs marges de manœuvre en matière d'adaptation sont limitées voire inexistantes.

En matière de rémunération, un point mérite d'être souligné. En Caisse d'épargne le salaire médian se situe entre 43 et 44 K€, soit inférieur au plafond annuel de la Sécurité Sociale (PASS) qui s'élève à 46 368 €. Ce plafond détermine le changement de base de cotisation de retraites complémentaires entre cadres et non cadres. Ainsi, une majori-

té de plus en plus large des cadres du réseau des CE ne cotise pas au-dessus du PASS. Ce constat illustre parfaitement le décrochage entre la rémunération des cadres et les contraintes de plus en plus lourdes qui pèsent sur leurs épaules.

STOPPER L'INGRATITUDE

Devenir cadre peut être une ambition légitime pour ceux qui le souhaitent. Encore faudrait-il que les attributs soient à la mesure de l'engagement afférent.

Face au turnover débridé qui, au-delà des jeunes nomades, touche désormais toutes les tranches d'âge et toutes les catégories de personnel, la valorisation des métiers de la banque passe aussi par la rémunération. Pour les employeurs, minorer la rémunération des cadres constitue une méthode efficace pour contenir la masse salariale globale. Mais c'est surtout la méthode imparable pour déprécier les métiers de la banque de proximité et accompagner cet acteur central de l'économie dans son évitable déclin.

Transhumanisme et éthique

L'humanité pourrait accéder à l'immortalité d'ici 2030 !

Cette prédiction de Ray Kurzweil¹, s'inscrit dans la suite de ses 147 prédictions technologiques dont 126 se sont révélées exactes...

Surprenante, cette affirmation interroge immédiatement sur son niveau de crédibilité et mérite qu'on l'examine. Elle repose sur l'idée de nanorobots² capables de réparer les cellules et de lutter contre les maladies mortelles. Sommes-nous en pleine science-fiction ? Eh bien pas tant que cela.

CÔTÉ FACE...

Des chercheurs des universités de New York et de Ningbo en Chine annoncent avoir développé des nanorobots d'ADN en 3D, capables de se reproduire. Ces minuscules robots pourraient être utilisés pour des missions de recherche et de destruction de cellules cancéreuses ou pour collecter des déchets toxiques. Les chercheurs utilisent un nouveau moyen de plier l'ADN en trois dimensions, permettant une autoréplication illimitée. Ces avancées s'appuient sur quatre décennies de progrès dans la nanotechnologie de l'ADN. Au-delà des défis scientifiques, reste la question de l'éthique médicale car cette technologie n'est pas sans risque.

ET CÔTÉ PILE...

Bien que conçus et programmés pour cibler et éliminer un type spécifique de débris cellulaires ou de cellules malades du corps humain, nous ne pouvons écarter le risque, qu'au lieu de cela, les nanorobots pourraient finir par attaquer des cellules ou des tissus sains, s'ils ne sont pas conçus et contrôlés correctement.

Se pose également une question éthique plus large. Les ressources à la disposition de l'humanité sont limitées et insuffisantes pour répondre à sa consommation actuelle. C'est ainsi qu'en 2023, le jour du dépassement des ressources que la Terre est capable

de régénérer en un an tout en absorbant ses déchets s'est situé le 2 août. Au début des années 1970 cette journée arrivait fin décembre...

Si l'on peut espérer que les évolutions technologiques se développeront au point d'accroître lesdites ressources, le pourront-elles à un rythme suffisant pour prendre en compte l'évolution de la population, notamment dans l'hypothèse d'un accroissement important de la durée de vie ? Nous ne pouvons nier que la répartition des richesses n'est pas

équitable et que cela se dégrade sous l'égide de l'ultra libéralisme ambiant. Dans ce contexte, pour éviter qu'une toute petite minorité, hyper privilégiée jusqu'à obtenir une quasi-immortalité, ne devienne la cible de peuples entiers qui continuent à mourir de faim, il est urgent de développer une pensée philosophique à la hauteur des nouveaux enjeux et de transformer cela en une action politique audacieuse : vaste programme !

Philippe Donvito



¹ Ancien ingénieur de Google ayant obtenu en 1999 la médaille nationale de la technologie.

² Robot invisible à l'œil nu dont la taille est de l'ordre du nanomètre soit un milliardième de mètre.

LIBRES D'OBÉIR

Voilà un livre qui suscita bien des critiques lors de sa sortie, il y a quatre ans, à tel point que nous avons renoncé à le chroniquer. En le relisant pourtant, il mérite largement d'être présenté.

Johann Chapoutot est un historien spécialisé dans l'histoire du nazisme. Comme on le sait, après 1945, tous les nazis n'ont pas été tués, ou jugés (Nuremberg), ou ne se sont pas exilés (en Amérique latine). Nombre d'entre eux, y compris dans les sommets de la hiérarchie national-socialiste, se sont fait oublier pendant quelques temps puis ont repris une activité dans la nouvelle Allemagne fédérale.

LA RACE PLUTÔT QUE L'ÉTAT

Chapoutot s'intéresse à un personnage précis, Reihnhard Höhn, qui a survécu jusqu'en 2000. Brillant fonctionnaire de la SS (il termina la guerre comme *Oberführer*, c'est à dire général), il fut un grand juriste et, à ce titre, il théorisa dès les années 30 l'idée que la notion d'État était obsolète. Le ciment du Reich, ce n'est pas l'État, mais la race, la *communauté*. Le pouvoir nazi aura donc toujours le même fonctionnement, aussi bien dans le monde économique que dans le domaine militaire. Le pouvoir lui-même, et les différents degrés dans la hiérarchie, fixent des *objectifs*, et les acteurs (*managers* ou officiers) disposent d'une grande autonomie dans le choix des moyens pour atteindre ces objectifs. Ils s'approprient l'ordre et la décision. Ils sont *libres d'obéir*. L'essentiel est qu'ils le fassent dans l'esprit de la supériorité raciale, et qu'ils rendent des comptes, en particulier en cas d'échec.

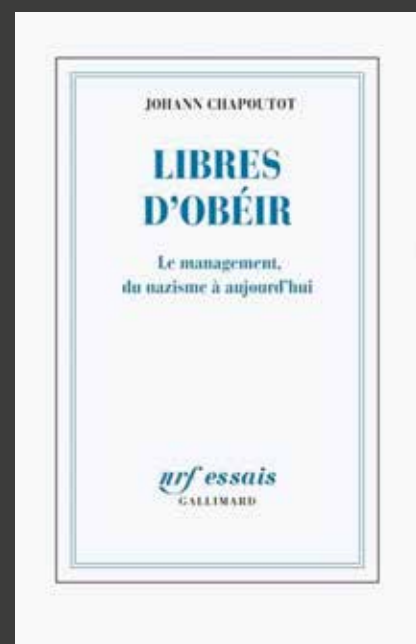
LIBRE CHOIX DES MOYENS

Après 1945, Höhn échappe à la justice. Il exerce pendant quelques années le métier de naturopathe, puis, grâce aux réseaux des anciens des services de renseignement, il crée en 1953 une

académie des cadres pour l'économie, logée à partir de 1956 dans la ville de Bad Harzburg, en Basse-Saxe. Cette école, formée sur le modèle de Harvard aux États-Unis, a accueilli jusqu'à la mort de Höhn quelque 600 000 cadres issus des principales sociétés allemandes. Toutes les grandes entreprises y ont envoyé leurs managers. L'*Akademie* de Bad Harzburg est le cœur pédagogique du « miracle économique » Allemand. Höhn enseigne lui-même (auprès de quelques anciens nazis qu'il a recrutés) et il est l'auteur d'un nombre impressionnant de brochures qui sont souvent de véritables best-sellers. Ce qu'on enseigne à Bad Harzburg c'est, débarrassé de l'aspect raciste et de l'aspect invasif (la recherche de *l'espace vital*), ce qu'on enseignait sous le III^{ème} Reich : les cadres des entreprises ne participent pas à la définition des objectifs, leur unique liberté est de trouver par eux-mêmes, de manière autonome, la façon de les atteindre. Eux aussi sont libres d'obéir, c'est le principe de la délégation. L'élément nouveau est le perfectionnement des techniques de contrôle et d'évaluation.

RÉMINISCENCE DU PASSÉ

Dans les années 70, Höhn est rattrapé par son passé. La presse dévoile ses anciennes activités. Dans les années 80, le reflux de la méthode de Bad Harzburg est très net, même si le « management par objectifs » inspiré de l'américain Peter Drucker, qui le supplante, en garde de larges caractéristiques. Chapoutot cite d'ailleurs des documents qui montrent qu'aujourd'hui encore de grandes entreprises se réclament du « modèle de Bad Harzburg ». Chapoutot se garde bien d'établir un lien d'égalité



Johann Chapoutot
Libres d'obéir
Le management,
du nazisme à aujourd'hui.
 Éditions Essais Gallimard
 176 p. 16 euros.

entre gestion des ressources humaines et méthodes nazies. C'est pourtant cette absurdité qu'on lui a reprochée. Lui-même rappelle d'ailleurs que les méthodes modernes de management des « ressources » humaines (les nazis ont inventé cette chosification de l'humain : *Menschenmaterial*) ont été inventées au États-Unis bien avant la prise de pouvoir par Hitler. Il se contente de relever et de documenter une *continuité*, intéressante et troublante, dans les méthodes.

Henri Bonetti

Avec notre **APPLI**, soyez toujours bien accompagné.e !

Suivre l'actualité
nationale et
régionale

Consulter l'espace
de votre section

Recevoir en priorité
nos communications

Se documenter,
s'informer...

Nous contacter



**Syndicat Unifié
Unsa**

Télécharger via :



 **Google Play**

 **App Store**

RÉSULTATS ÉLECTORAUX

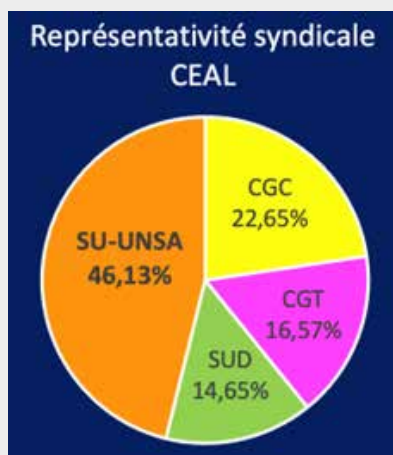
Objet d'une stratégie de fragilisation, le Syndicat Unifié-Unsa fait mieux que résister !

Le cycle électoral de renouvellement des CSE s'est achevé par une série de 6 élections. Si le SU-UNSA est attaqué par la CGC, qui bénéficie tant de l'évolution de la structure des entreprises - il y a de plus en plus de cadres au point d'atteindre 50% en CEBFC - que de l'appui de directions pour obtenir un partenaire malléable, le bilan reste positif pour notre organisation syndicale.

Certes cela a été dur dans plusieurs caisses, certaines directions allant jusqu'à organiser des séances de « vote accompagné » durant les sessions de formation, ou à promouvoir au rang de cadre, quelques semaines avant le scrutin, des personnes

se retrouvant étonnamment tête de liste ! D'autres n'ont pas eu la pudeur de faire les choses discrètement en appelant à voter pour les « bons » syndicats lors des réunions de managers. Bref, une attitude générale qui affiche au grand jour une stratégie de

volonté de fragilisation du Syndicat Unifié-Unsa menée – pas partout - par l'alliance *Directions – CFDT – CGC*. Eh bien, si certains de nos bastions ont été bousculés, aucun ne s'est écroulé et nos équipes sortent bien vivantes de cette série d'élections.



CAISSE D'ÉPARGNE AUVERGNE LIMOUSIN

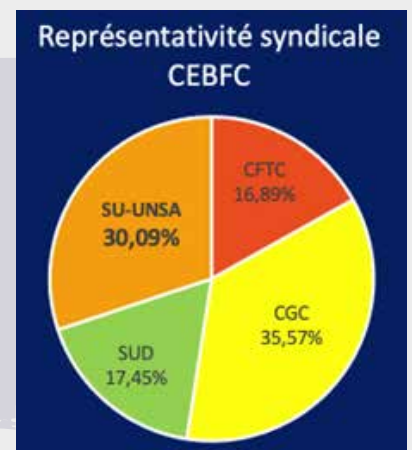
1ère organisation syndicale (OS) sortante, le SU-UNSA conserve son rang et sera à nouveau à la tête du CSE avec Stéphane André-Vaudeville comme secrétaire. Voilà une marque de confiance en forme de reconnaissance du travail accompli. Dépasser 45% d'audience, en techniciens comme en

cadres, constitue un très beau résultat pour notre OS, qui a su faire face au départ à la retraite d'élus aguerris durant le précédent mandat. Une belle réussite qui honore l'équipe sortante et engage pour l'avenir une équipe militante renouvelée. Bravo !

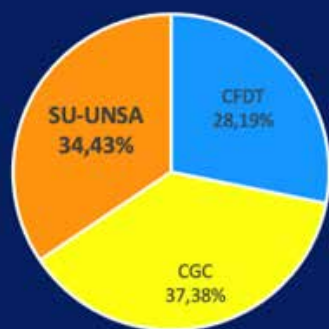
CAISSE D'ÉPARGNE BOURGOGNE FRANCHE-COMTÉ

Le SU-UNSA conserve son rang de 2^{ème} syndicat qu'il occupe depuis 2 mandats. Mieux, il progresse en audience en franchissant les 30%. Preuve de la qualité du travail produit auprès des collègues et lors des réunions (CSE) et négociations avec l'employeur. Résultat d'autant plus

favorable que le nombre de cadres atteint 50% des effectifs. Manuel Michaux, le DSC de la section SU-UNSA, peut être fier de ce résultat en progression. Félicitations à l'ensemble des militants qui se mobilisent au quotidien auprès des salariés.



Représentativité syndicale CEHDF



CAISSE D'ÉPARGNE HAUTS DE FRANCE

Il n'est jamais facile de conserver la première place d'élection en élection. C'est ainsi que le SU-UNSA connaît cette année un résultat en retrait tout en étant seconde OS en termes d'audience. Et bien sûr, il reste un interlocuteur majeur auprès de la direction et entend bien, désormais libéré de certaines

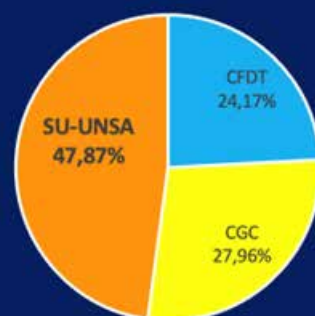
contraintes attachées à la gestion du CSE, consacrer plus de temps sur le terrain auprès des collègues. Gageons que l'équipe militante, qui intègre de nouveaux membres, saura rebondir. Merci à Olivier Buliard et son équipe qui conservent toute la confiance du Secrétaire général du Syndicat Unifié-Unsa.

CAISSE D'ÉPARGNE CEPAC

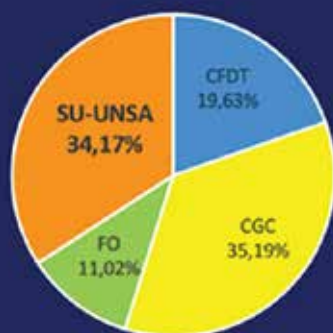
C'était la cible de nos concurrents car le SU-UNSA y détenait la majorité absolue, situation atypique en Caisse d'épargne ! Certes le bilan est légèrement moins favorable mais l'audience obtenue auprès des collègues ne peut que faire des envieux avec 47%. Cette confiance renouvelée n'était pas acquise tant le territoire est vaste allant de la métro-

pole aux DOMs. Attaqué de toute part par les duettistes CFDT-CGC, le SU-UNSA conserve la gestion du CSE. Franck Delagrande, DSC, peut se montrer satisfait d'un résultat obtenu grâce à une forte mobilisation sur l'ensemble du territoire. Philippe Martin est le nouveau secrétaire du CSE.

Représentativité syndicale CEPAC



Représentativité syndicale CELR



CAISSE D'ÉPARGNE LANGUEDOC ROUSSILLON

Que dire de cette entreprise où la direction s'est fortement mobilisée pour favoriser la montée en puissance de la CGC, n'hésitant pas à avoir recours à des attitudes tout sauf loyales pour arriver à ses fins ? Le SU-UNSA, avec une équipe militante rajeunie, plus mixte et plus

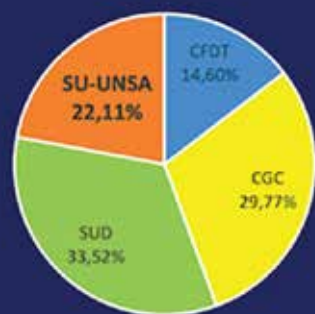
motivée que jamais, a fait mieux que résister en terminant 11 voix derrière le syndicat de la direction... et conserve le secrétariat du CSE avec Jean-Philippe Biau. Une belle réussite pour Patrice Luna, DSC, qui partira bientôt en retraite. Bravo et merci

CAISSE D'ÉPARGNE LOIRE CENTRE

Jusqu'à 4^{ème} organisation syndicale, le Syndicat Unifié-Unsa progresse et accède au 3^{ème} rang. En obtenant 22,11% des voix, notre organisation peut être pleinement satisfaite. En effet, elle a dû faire face à une influence affichée et déclarée de la direction pendant toute la période pré-électorale en faveur de CGC et CFDT afin de s'assurer le soutien de partenaires malléables. Discours non-entendu par les salariés qui n'ont pas donné la majo-

rité à ces 2 syndicats même réunis et qui ont placé SUD en tête. Ainsi, le Syndicat Unifié-Unsa dispose du statut de faiseur de roi, toute majorité dépendant de son positionnement. Bien évidemment, Antoine BROAGE, Délégué syndical central, n'inscrira pas le SU-UNSA dans une dogmatique opposition à la direction mais optera toujours pour l'intérêt des salariés. Félicitations à cette équipe militante motivée, rajeunie et très largement renouvelée.

Représentativité syndicale CELC





LES CRISES NE S'ARRÊTENT PAS À CE QUE L'ON EN VOIT.

AUCUNE CATASTROPHE NE S'ARRÊTE QUAND ON CESSE D'EN PARLER. C'EST POURQUOI, DEPUIS 40 ANS ET TANT QU'IL LE FAUDRA, HANDICAP INTERNATIONAL AGIT SANS RELÂCHE POUR QUE LES PERSONNES LES PLUS VULNÉRABLES NE SOIENT JAMAIS LAISSÉES POUR COMPTE.



OÙ IL LE FAUT, TANT QU'IL LE FAUT.



LE TRAIT D'UNION - Le Journal du Syndicat Unifié-Unsa - Numéro 146
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 : 1^{er} trimestre 2024 - 6000 exemplaires - Commission paritaire N°358 D 73 ISSN 2555-1671

www.syndicat-unifie.net