

LE TRAIT D'UNION

LE SYNDICAT UNIFIÉ AGIT POUR CONSTRUIRE !

N° 148

HOMMAGE

**Philippe Bergamo,
une vie d'engagements**

SOMMAIRE

ÉDITO .3

HOMMAGE

• PHILIPPE BERGAMO, UNE VIE D'ENGAGEMENTS

.4.5

COUP DE GUEULE .6

ÉCHOS DU GROUPE

- PARTAGEONS LE SACRIFICE DE NOS DIRIGEANTS !
- LE DOGME DES DIRIGEANTS FAIT FI DE LA SOUFFRANCE DES SALARIÉS
- UNE RÉFÉRENCE À L'HISTOIRE PAS FORCÉMENT OPPORTUNE
- L'ENVELOPPE DES RÉMUNÉRATIONS VARIABLES EN BAISSÉ RÉCURRENTÉ
- NOUVEAU SIÈGE À DIJON : ÇA Y EST, ENFIN NOUS Y SOMMES !
- DE L'OLYMPISME AU SYNDICALISME : DES VALEURS COMMUNES

.7.8.9.10.11.12

SOCIÉTÉ

- BON NOUNOURS ?
- AU-DELÀ DE LA FINANCE !
- LA JOURNÉE À CENT MILLE EUROS !
- INFERNAL VATICAN

.13.14.15.16

ILS ONT OSÉ .17

RETRAITÉS .18

HISTOIRE D'EN RIRE .19

PARLONS DE DEMAIN .20

INTERPRO .21

VIE DES SECTIONS .22.23.24.25

COIN DES CADRES .26

ENVIRONNEMENT .27



Flashez
ADHÉREZ



LE + ADHÉRENT

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

ÉDITO

Tu nous manques déjà...

Ce numéro du Trait d'Union est spécial. Lors de la préparation du n°147, à quelques encablures de sa mise sous presse, nous apprenions le décès de notre ami Philippe Bergamo, à qui j'ai succédé en 2023 en qualité de secrétaire général du Syndicat Unifié-Unsa.

L'équipe de rédaction ne pouvait se limiter à un simple encart pour rendre hommage à l'un de nos plus emblématiques militants. Il fut donc décidé de mettre en lumière, au travers du parcours de Philippe, les combats, les progrès sociaux et la légitimité de notre action syndicale.

« LES MORTS NE REVIENNENT PAS, MAIS CERTAINS D'ENTRE EUX NE PARTENT PAS »

40 ans de militantisme impliqué dans une organisation qui fête ses 76 printemps, indéniablement notre ami a contribué à forger une partie non négligeable de notre essence syndicale. Même si notre force réside dans notre engagement collectif, certains individus offrent à nos ambitions syndicales un supplément d'âme, une hauteur de vue et une vision progressiste remarquable. Philippe fait partie de ces adhérents investis et notre organisation

peut s'enorgueillir de l'avoir eu dans ses rangs. Mais l'œuvre mémorielle ne doit pas faire injure à la raison première de notre engagement syndical : défendre les intérêts collectifs et faire progresser notre socle social aujourd'hui... et demain !

C'est dans cet esprit d'aller de l'avant et d'anticiper les enjeux sociaux et syndicaux que Philippe a mené sa « carrière » syndicale. Nous faisons nôtre cette vision en vous proposant de broser les éléments marquants de la construction de notre patrimoine syndical au fil de son engagement.

« FRATERNEL, ENGAGÉ, RESPONSABLE ET INNOVANT »

Ces valeurs piliers de notre ADN syndical doivent continuer, plus que jamais, à guider notre action au service des autres. Sans faire de Philippe un saint ou un martyr, car il avait comme la totalité d'entre nous ses forces et ses faiblesses, nous pouvons cependant témoigner qu'il a donné vie et sens à ces valeurs. Alors tournons-nous vers l'avenir ! La plus belle preuve de respect est de poursuivre ses combats, de valoriser ses contributions et de participer activement à la défense de notre patrimoine social et à son enrichissement. Si notre rôle d'« héritier » de l'œuvre de nos prédécesseurs nous impose un devoir de préservation de nos acquis syndicaux, celui-ci nous oblige à contri-



buer activement à son développement. C'est ce que nous faisons toutes et tous dans chacune de nos Caisses d'épargne et sections, dans chacune de nos instances au profit du personnel et dans chacun de nos joyaux que sont la CGP et BPCE Mutuelle.

Cet hommage est aussi celui de l'ensemble des militantes et militants qui œuvrent au quotidien, qui donnent sens à l'humanisme, à l'altruisme et à la conviction d'agir et construire pour l'intérêt commun.

Merci Philippe d'avoir croisé notre chemin et contribué jusqu'aux derniers instants à notre cause syndicale. Gageons que ton engagement, ta loyauté et ta personnalité ne manqueront pas d'inspirer les militants actuels et futurs du Syndicat Unifié-Unsa.

Philippe Cazeau
Secrétaire général
Syndicat Unifié-Unsa

AGIR POUR CONSTRUIRE !

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

NOTRE HISTOIRE, NOS VALEURS

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



Philippe Bergamo, une vie d'engagements

La disparition soudaine de notre ami Philippe Bergamo, que nous avons eu juste le temps d'annoncer dans notre dernier numéro, a été vécue avec une immense tristesse par toute l'équipe du Trait d'Union et, au-delà, par l'ensemble des adhérents du Syndicat Unifié.



Philippe, qui a été victime d'un grave accident vasculaire cérébral auquel il n'aura survécu que trois semaines, a été fauché alors qu'il venait d'aborder son dernier mois d'activité. Il s'apprêtait à entamer son compte épargne temps puis à liquider ses droits à retraite. Il envisageait d'ailleurs l'avenir avec un esprit toujours militant puisqu'il avait accepté de postuler à la présidence de la CGP, qui devait revenir à la partie syndicale pour un an. Il n'avait que 65 ans, et pour nous, qui l'avons vu peu de semaines avant en pleine possession de tous ses moyens physiques et intellectuels, la nouvelle est tombée comme un coup de tonnerre.

« Scandalisé par les pratiques directoriales de l'époque, il a mené un très important mouvement social »

Il était entré en 1981 à la Caisse d'épargne d'Antibes, son entreprise d'origine, via le football, comme cela arrivait parfois à cette époque. Il a été en effet joueur professionnel (à l'OGC

Nice, puis au stade de Reims, enfin au FC Antibes Juan les Pins). Victime de soucis physiques, il a dû trop tôt abandonner le football, mais s'est investi dans son activité professionnelle. Il s'y est tellement investi que, scandalisé par les pratiques directoriales de l'époque (il s'agissait alors de petites ou moyennes entreprises aux directions souvent paternalistes) il a mené un très important mouvement social – pendant lequel on a tenté en vain de le licencier – en 1987. Ce conflit victorieux, il l'avait conduit à l'époque sous l'égide de la CFDT, mais il avait rapidement été convaincu par le Secrétaire Général de l'époque (l'auteur de ces lignes) que le Syndicat Unifié était une meilleure bannière pour défendre les intérêts du personnel.

« Son franc-parler a pu lui apporter quelques inimitiés, mais c'était un homme profondément tolérant et aucune n'a survécu »

Ce qui caractérisait le plus Philippe, c'était son intelligence et sa culture. Comme tous ceux qui pensent vite, sa parole se bousculait. Non qu'il fût un mauvais orateur – ceux qui l'ont si souvent entendu dans les congrès se souviennent d'interventions remarquables – mais dans les débats, il était le champion de la parenthèse ouverte et fermée après que d'autres parenthèses se sont ouvertes (et fermées, ou pas) successivement. Un mode d'expression caractéristique de ceux qui pensent de manière complexe, mais parfois difficile à suivre. Il avait aussi son franc-parler, ce qui, ne le cachons pas, a pu lui apporter ici ou là quelques inimitiés, mais c'était un homme profondément tolérant, et il est

impressionnant de voir qu'aucune de ces inimitiés n'a survécu. Il fut un Secrétaire Général incontestable et incontesté.

« Il était estimé par tous, y compris par les directeurs et administrateurs auxquels il a été confronté, y compris par ses adversaires syndicaux »

Sa vie a été largement consacrée au syndicalisme. Avant d'être secrétaire général (2020-2023) il fut longtemps Secrétaire National. Mais il a eu aussi une riche vie professionnelle. Directeur d'agences importantes à deux reprises, sur des missions parfois très difficiles, il fut victime d'un braquage violent qu'il racontait avec humour. La Caisse d'épargne Côte d'Azur lui a confié diverses responsabilités, en particulier sur le développement durable. Comme l'a démontré la grande foule qui a assisté à la cérémonie religieuse pour ses obsèques, il était estimé par tous, y compris par les directeurs et administrateurs auxquels il a été confronté (il a siégé longtemps au COS de la Caisse de Côte d'Azur), y compris par ses adversaires syndicaux.

Il venait de faire l'acquisition d'une maison en Corse, près de l'endroit d'où était originaire sa famille maternelle, mais il n'aura pas l'occasion de profiter d'une retraite tranquille dans l'île de beauté, auprès de son épouse Corinne. Aurait-il d'ailleurs aimé avoir une « retraite tranquille » ? On n'imagine pas ce suractif, toujours pendu au téléphone pour régler tel ou tel problème, ou pour donner tel ou tel conseil, dans l'inactivité paresseuse. Il nous manque déjà, et il nous manquera longtemps.

Henri Bonetti

ACTEUR MAJEUR DE NOTRE RETRAITE SUPPLÉMENTAIRE

Le meilleur hommage que nous pouvons rendre à Philippe Bergamo, c'est de rappeler quelques-uns des domaines dans lesquels il a joué un rôle majeur. Nous commencerons par la protection sociale complémentaire, et plus particulièrement par la retraite. De 1951 à 1999 les salariés des Caisses d'épargne ont bénéficié d'un régime spécifique en matière de retraite. Les entreprises n'adhéraient pas à l'ARRCO/AGIRC, mais à une institution qui leur était propre, la CGR. Ce dispositif était particulièrement avantageux, aussi bien en termes de droits qu'en termes de conditions de départ à la retraite. Cet « avantage » était lié au fait que les Caisses d'épargne cotisaient bien au-delà de ce que cotisaient contractuellement les autres entreprises du secteur privé : leur effort contributif était supérieur de 40 %. Dans les années 1990, bénéficiant par ailleurs d'un bon équilibre démographique,

la CGR disposait donc de très importantes réserves. Il y eut cependant un large front, comprenant à la fois le patronat des Caisses d'épargne, les pouvoirs publics et les grandes centrales syndicales, pour remettre en question cette spécificité. Les plus anciens se souviennent que ce fut un grand moment de combat syndical, les personnels se mettant majoritairement en grève à plusieurs reprises. A la fin, le SU dut bien admettre que face à une telle adversité, la seule solution était une négociation pour une intégration à l'ARRCO/AGIRC, mais avec l'ambition de la conclure au mieux des intérêts des personnels. Pour les périodes antérieures à la date de mise en place de l'accord (01/01/2000) la différence entre les droits acquis à la CGR et les droits équivalents ARRCO/AGIRC a été identifiée et cristallisée dans un *régime de maintien de droits* qui permettait, pour chaque retraité et

chaque actif, de sanctuariser ce « plus » retraite. Pour les périodes postérieures, le SU a obtenu qu'un effort contributif additionnel soit maintenu dans un dispositif de *retraite supplémentaire* encore bien vivant aujourd'hui. Philippe, qui avait déjà joué un rôle majeur dans la négociation, était devenu un ardent défenseur et sans doute le meilleur connaisseur de ce régime de retraite supplémentaire, soumis à un environnement comptable et réglementaire fort complexe. Cet avantage, spectaculaire pour des salariés faisant des carrières assez longues dans nos entreprises, est souvent mal apprécié par des collègues qui, *turnover* important oblige, font de brefs passages dans nos entreprises. Philippe regrettait souvent qu'on ne mette pas plus en avant la qualité de notre régime supplémentaire et l'atout formidable qu'il représente pour l'attractivité de nos entreprises.

PROMOTEUR DE LA PRISE EN COMPTE DE LA SITUATION DES CADRES

Il aimait à rappeler le premier nom de notre organisation syndicale, celui qu'elle s'est donnée à sa création en 1948, *Syndicat Unifié des Agents et Cadres des Caisses d'épargne*. Il y voyait la volonté initiale – et toujours d'actualité – d'accorder un rôle central aux cadres dans l'activité syndicale. Lorsque le SU fut créé, il y avait plus de 500 Caisses d'épargne, et dans le fond, ce que l'on appelait à l'époque « cadres » c'étaient les directeurs et directeurs adjoints, qui représentaient près du quart des personnels. La situation est différente aujourd'hui. Les cadres – et particulièrement les directeurs d'agence – sont la véritable cheville ouvrière de nos entreprises. Ils sont à la croisée des chemins entre les clients et l'entre-

prise, entre les salariés « de base » du front de vente (chargés de clientèle, gestionnaires de patrimoine etc.) et les hiérarchies supérieures. A ce titre ils sont parfois déchirés entre le rôle d'exécutants des choix managériaux et stratégiques des entreprises et celui d'animateurs d'équipes parfois soucieuses du rôle éthique de nos Caisses d'épargne, regrettant baisses des effectifs et fermetures d'agences, souffrant souvent du décalage entre les objectifs qui leur sont assignés et les moyens qui sont mis à leur disposition. La fonction est donc très difficile, souvent stressante, pour des collègues très attentifs à la qualité des relations entre les membres des équipes qu'ils managent. Nous gardons tous le souvenir d'un Phi-

lippe Bergamo très habité par cette problématique, demandant qu'on se soucie des cadres, qu'on prenne en compte leurs revendications spécifiques, qu'on leur tienne un discours approprié, qu'on leur consacre systématiquement des articles dans le *Trait d'Union*. Il n'admettait pas, disons-le clairement, la montée en charge de la CGC à laquelle il reprochait, au-delà de l'opinion personnelle qu'il pouvait avoir sur tel ou tel individu, de ne flatter les cadres que dans leur rôle de porte-voix des choix managériaux des entreprises. Ce point d'équilibre entre encadrement et solidarité avec ses équipes, nous devons à Philippe de le valoriser et de le défendre de plus en plus.

ARCHITECTE DU SUCCÈS SU-UNSA EN CECAZ

Rentré à Antibes, disions-nous, Philippe fut très vite, au gré des fusions, salarié de la Caisse de Nice, puis de celle de Côte d'azur. Dans un contexte difficile il a mené sa section à un plus haut niveau. D'abord majoritairement CFDT – mais une CFDT à un moment renforcée par des éléments « dissidents » du SU – il s'est heurté à une des rares sections

Force Ouvrière organisée et puissante, qui a un temps contrôlé le Comité d'entreprise. Après un épisode d'alliance avec la CFDT qui n'a pas tenu, c'est sous la seule bannière du Syndicat Unifié qu'il a mené un combat méthodique, pour lequel il a appliqué les principes qu'il défendait : constitution d'équipes soudées et solidaires, contact étroit avec les

collègues via des visites d'agences, soin particulier apporté aux problématiques spécifiques des cadres. Ce combat a permis au Syndicat Unifié-Unsa de progresser régulièrement aboutissant aux dernières élections, celles de 2023, à un des meilleurs résultats de notre organisation : 59 % des voix aux élections, et la majorité absolue au CSE.

Chut !...

Qu'il est tentant de placer un sujet sous le parapluie de la confidentialité pour ne pas avoir à l'évoquer et surtout se préserver des questions embarrassantes qu'il peut susciter...

Certains dirigeants de notre groupe sont tentés d'abuser de la chose, mais on ne peut faire n'importe quoi en la matière.

CONFIDENTIALITÉ OU PAS ?

Pour qu'un sujet abordé dans une réunion soit couvert par la notion de confidentialité, il faut non seulement qu'il soit donné comme tel, mais également qu'il en ait la qualité. Cette qualité s'acquiert lorsque l'on traite d'un secret de fabrication ou d'une stratégie pointue de développement, dont la divulgation mettrait en péril la survie de l'entreprise. On le voit, ce n'est pas tous les jours que l'on débat de sujets couverts par la confidentialité dans les COS des Caisses d'épargne. Et pourtant...

TAIS-TOI !

Et pourtant, très régulièrement, cette confidentialité est brandie dès qu'on aborde le sujet de la rémunération des dirigeants, qu'ils soient président ou membre du directoire. Bien que, comme vu précédemment, on ne touche là ni à un secret de fabrication ni à une stratégie pointue de développement (hormis des revenus des personnes concernées), les présidents de COS tentent d'obtenir des représentants du personnel siégeant dans ces cénacles qu'ils ne pipent mot des émoluments qui s'y décident...



LA POUSSIÈRE SOUS LE TAPIS

Ces tentatives d'intimidation paraissent bien puérides quand il existe une solution simple d'assumer ses choix plutôt que de les cacher :

- soit la rémunération votée est méritée et dans ce cas il n'y a aucune raison de la cacher, bien au contraire car cela pourrait attirer des talents si un jour nous devons être confrontés à une bien improbable « fuite des cerveaux » à ces niveaux de responsabilité,
- soit elle n'est pas vraiment méritée, voire honteuse et, dans ce cas-là, il n'y a aucune raison de la voter !

COMPRENONS-NOUS BIEN !

Il ne s'agit pas de nier l'échelle salariale traduisant les niveaux de connaissances, les compétences mises en œuvre et les responsabilités exercées, mais bien de respecter une logique partagée. On ne peut prétendre au « toujours plus » en haut de l'échelle quand, à sa base, les rémunérations doivent être complétées par une prime compensatoire pour atteindre péniblement le niveau du smic. Quand tout va bien pour les uns, tout ne peut aller mal pour les autres !

Bernard Charrier

Partageons le sacrifice de nos dirigeants !

Afin de tester sa capacité à motiver ses troupes, BPCE a décidé de mener une expérience sur 3 ans à compter de 2024, auprès d'une population ciblée. Faisant preuve d'une abnégation qui les honore, les directeurs de Caisses en seront les courageux cobayes !

L'objectif est audacieux : éprouver la capacité des courageux volontaires à supporter un supplément de rémunération calculé sur la réalisation des tâches déjà valorisées par leur salaire !

OPÉRATION « PILT »

Ce « Plan d'Intéressement Long Terme » a été « imposé » par BPCE à nos dirigeants qui n'ont eu d'autre choix que d'obtempérer. Ils devront donc supporter le versement d'une prime pouvant aller jusqu'à 20 % de leur rémunération fixe par an pour le président du directoire, 10% pour les membres, pendant 3

ans. Cependant, ils pourront éviter cette sanction en décidant de ne pas remplir leur objectif de création de fonds propres, objectif qui relève pourtant de leur obligation contractuelle...

Ne voulant pas faire état de ce sacrifice, c'est en toute discrétion que les COS ont validé le dispositif, certains insistant particulièrement sur le devoir de confidentialité qui s'imposait au regard du caractère sensible et personnel d'une telle abnégation. Malgré cela, les représentants du personnel SU-UNSA ont estimé qu'il était de leur devoir de rendre hommage à une telle audace, en la signalant au reste des salariés.

HOMMAGE À LEUR ABNÉGATION

Nos valeurs syndicales, fondées sur la fraternité et la solidarité, nous obligent à agir !

Nous devons accompagner les dirigeants et partager avec eux cette douloureuse épreuve. Le Syndicat Unifié-Unsa, soutenu par l'immense majorité du personnel, a proposé d'associer l'ensemble des salariés à cette expérimentation, en sollicitant la mise en place d'un dispositif « miroir ».

SOLIDARITÉ ET ESPRIT D'ÉQUIPE

Il aura vocation à faire subir au personnel les mêmes contraintes d'un supplément de rémunération. Reste encore à déterminer les modalités de déploiement. Certains directeurs ont accepté, non sans mal, l'idée de partager leur fardeau et nous les saluons... Cependant, la pudeur semble encore freiner beaucoup d'entre eux. Nous ne renoncerons pas à ce qui relève de notre devoir d'assistance et ne les abandonnerons pas seuls dans cette épreuve !

Philippe Cazeau



Le dogme des dirigeants fait fi de la souffrance des salariés

Nous l'évoquons dans le *Trait d'Union* n°146 sous le titre « *La prime à la duplicité* ». Les feux de l'actualité visaient alors le choix de la direction de faire intervenir, lors d'une convention de managers, une directrice de région (DR) à propos du bien-être au travail. Le Syndicat Unifié-Unsa s'interrogeait alors sur la pertinence de ce choix tant le comportement managérial de celle-ci est connu pour être générateur de souffrances au quotidien dans sa région !

Nous avons visé juste puisqu'à peine l'article publié, le membre du directoire en charge des ressources se fendait d'un mail à l'auteur « *cet article qui est sans élément précis et constitué d'allégations à l'encontre d'une collaboratrice de la CEGEE n'est pas acceptable* » ! Qu'à cela ne tienne, il allait avoir son lot de situations précises... Et d'ajouter « *Le respect des femmes et des hommes de l'entreprise est un fondement majeur du fonctionnement en société afin notamment au-delà des personnes et de leur intégrité, de préserver le collectif de travail* ». Et les salariés, ils ne méritent pas d'être respectés par la direction ?

TOUT SUR LA TABLE

C'est ainsi que le DRH recevait le 24 avril, à leur demande, 3 délégués syndicaux SU-UNSA qui, durant 3 heures, allaient lui mettre sur la table toute une série de situations¹ de forte souffrance des salariés du fait du management de la directrice de région. Il faut dire qu'ils avaient passé 3 jours sur le terrain, auprès des collègues, visites au cours desquelles ils eurent la confirmation, par des témoignages multiples et spontanés, que le



comportement de la DR relaté dans l'article collait parfaitement à la réalité et ne relevait pas de quelques cas isolés « *Merci pour avoir osé dénoncer ce que nous subissons depuis tant d'années* » !

DEUX MOIS SANS RETOUR

Depuis, l'affaire était restée au point mort, le DRH sollicitant du temps pour cerner la situation et apporter une réponse aux 3 lanceurs d'alerte. Et le 11 juin, il leur proposait une rencontre sur site le 25 juin, en présence du membre du directoire évoqué supra et de la DR, afin d'aborder certaines situations. Notre

organisation syndicale déclinera ce rendez-vous qui n'avait en fait pour but que d'exonérer la DR de toute responsabilité. La suite des événements nous donne raison en confirmant ce que nous craignons...

UNE PROTECTION DOGMATIQUE

Par un mail du 28 juin, le DRH nous livre un certain nombre d'enseignements. Il écrit notamment « *Après un échange approfondi avec Mme Leclère², que vous avez déjà violemment mise en cause dans un article du Trait d'Union, nous avons complété nos connaissances des situations nommées*

¹ Nous dévoilerons ces situations dans une prochaine publication.

² Le nom a été changé.

ment citées par MM. Martinez, Chappat et Didier : Il ressort que l'ensemble est bien plus nuancé que le tableau que vous semblez vouloir en dresser. Dès lors, engager une enquête de portée plus large n'avait plus de justification ». Et d'ajouter « Vous évoquez, sans fondement, des agissements préjudiciables à la santé psychologique de salariés. Permettez-nous de vous faire remarquer que vos méthodes peuvent également avoir des effets délétères en la matière, notamment au travers de leur répétition, depuis l'article infamant que vous avez fait publier dans le Trait d'Union ». A l'évidence la direction de la CEGEE n'entend pas réagir

quant à la situation rapportée et dénoncée par le Syndicat Unifié-Unsa et semble vouloir conforter la DR dans ses méthodes de management. C'est un choix délibéré qui fait fi du mal être des salariés.

DES DOSSIERS GÊNANTS ?

Nous ne pouvons imaginer que les dirigeants de la CEGEE n'aient pas pris conscience de la gravité de la situation et refusent la mise en œuvre d'une enquête. Nous devons nous résoudre à penser que la manager en question jouit de soutiens hauts placés ou possède des « dossiers » gênants.

DÉPARTS EN NOMBRE

Quoi qu'il en soit, le Syndicat Unifié-Unsa n'hésitera pas à délocaliser le traitement de ce dossier si aucune décision pertinente n'est prise. Notre combat ici n'est pas de viser une personne mais de faire cesser ses méthodes managériales. Le constat que la région commerciale Aube - Haute-Marne soit celle, en CEGEE, qui compte le plus grand nombre de salariés ayant quitté l'entreprise en 2023 serait-il un simple fait du hasard ?

Jean-David Camus

ÉCHOS DU GROUPE

CAISSE D'ÉPARGNE NORMANDIE

Une référence à l'histoire pas forcément opportune

1944-2024 ! Il y a 80 ans les batailles du débarquement ont eu lieu sur les plages de Normandie... Notre pays tout entier et les alliés viennent d'ailleurs de rendre de vibrants hommages aux soldats et civils tombés lors de cette sombre page de notre histoire.

Certains managers de la CEN se seraient-ils inspirés de ces commémorations pour, 80 ans plus tard, emprunter à l'histoire le souvenir de ces batailles ? En tous les cas, derrière l'anglicisme « battle », le Groupe de Caen a échafaudé une campagne de développement commercial pour l'été 2024 (Conso, IARD, Assurance-Vie, Banca) baptisée « Summer battle » ! Mais où allons-nous ? Utiliser le terme « battle » pour un challenge commercial peut juste être perçu comme indécent envers les femmes et les hommes qui ont laissé leur vie en Normandie. Quel manque de respect. Il eut certainement été plus opportun de nommer ce challenge estival « Neptune », nom de code du débarquement en Normandie...

DES COMBATS AUX OBJECTIFS

Il y a 80 ans, les combats avaient pour seul but de libérer un pays, un continent. 80 ans plus tard les « battles » auraient pour seul but de « réaliser les objectifs » ? Quelle indécence ! Je conviens que le terme « battle » signifie souvent pour les plus jeunes salariés

un terme festif : se comparer, se défier, se jauger. Pour autant, doit-on vulgariser ainsi cette terminologie porteuse d'histoire ?

Par ailleurs, comment peut-on presser plus encore les commerciaux durant l'été alors que ceux-ci sont sous pression depuis plus de 6 mois et que l'avenir ne s'annonce pas radieux ?

Mesdames et Messieurs de la direction, comment pouvez-vous laisser faire ? N'êtes-vous pas au courant de ce qui s'organise dans vos directions de Groupes ? Le service communication n'est-il pas associé aux termes employés en interne ? La langue française est suffisamment riche pour éviter le recours à ce type de vocable.

Dominique Lainé



CAISSE D'ÉPARGNE ÎLE DE FRANCE

L'enveloppe des rémunérations variables en baisse récurrente

Alors que les négociations concernant l'accord d'intéressement qui couvrira la période 2024 à 2027 viennent de s'achever en Ile-de-France, dans un contexte politique tendu et inédit, un mot reste sur toutes les lèvres : pouvoir d'achat !

La direction l'a clairement annoncé lors des précédentes négociations annuelles obligatoires : « *c'est la dernière fois que nous versons une PPV, quand bien même le mécanisme serait reconduit, l'inflation est jugulée, cette prime n'a plus lieu d'être...* ».

PPV OU PCI ?

Or, faisons un peu de traduction d'acronyme et d'étymologie : la prime versée s'appelle « PPV » (prime de partage de la valeur), elle n'a pas vertu à compenser l'inflation mais à mieux partager la création de richesse, faute de quoi elle se serait appelée « PCI » (prime pour compenser l'inflation). N'oublions pas que cette prime a pour origine la problématique de pouvoir d'achat soulevée par

les gilets jaunes, elle s'appelait au départ prime « Macron », pour être est rebaptisée « PEPA » (prime exceptionnelle de pouvoir d'achat) par la suite.

UNE BAISSÉ EN PROGRESSION...

Nous avons pu l'observer dans le bilan 2023, la part dédiée à la rémunération variable par l'employeur pour compenser la baisse de résultat, due au contexte économique et géopolitique tendu, est en progression. Cela ne suffit malheureusement pas à contrebalancer en valeur absolue cette baisse, si bien que nombre de nos collègues déclareront en 2024 des revenus du travail inférieurs à ceux de 2023. On peut admettre que l'entreprise n'ait pas vertu à compen-

ser l'inflation, il est en revanche plus difficile de digérer le fait de s'appauvrir d'une année sur l'autre en travaillant à la Caisse d'épargne.

Devant les difficultés rencontrées par l'entreprise pour recruter, fidéliser ses talents, limiter un turnover devenu pré-occupant, que compte mettre en place la direction ? L'année prochaine encore, alors que les résultats semblent promettre aux employés une rémunération variable modeste... que proposeront nos dirigeants ?

QUELLE STRATÉGIE ?

Une enveloppe de supplément d'intéressement ? Un gonflement de l'enveloppe de la part variable ? En tout état de cause, il est très probable, eu égard aux fortes attentes de nos collègues, que le compte n'y soit pas.

Enfin, question bonus : y aura-t-il toujours des négociations annuelles obligatoires locales, et qu'y discuterons ou négocierons-nous s'il est question de n'y aborder ni les augmentations générales de la masse salariale, ni les primes ?

NAO OU COQUILLE VIDE...

Il serait extrêmement regrettable et décevant pour nos collègues que ces négociations se limitent à présent à des discussions autour de la revalorisation des tickets restaurant ou d'une prime de mobilité douce. Nous vous tiendrons au courant...

Pierre Reuschlein



Nouveau siège à Dijon : ça y est, enfin nous y sommes !

Acté en juillet 2017 pour une livraison à l'origine au 31 mai 2020, le nouveau siège de la CEBFC s'est débarrassé de son habit d'arlésienne pour enfin ouvrir ses portes aux salariés des ex-sièges de Besançon et Dijon.

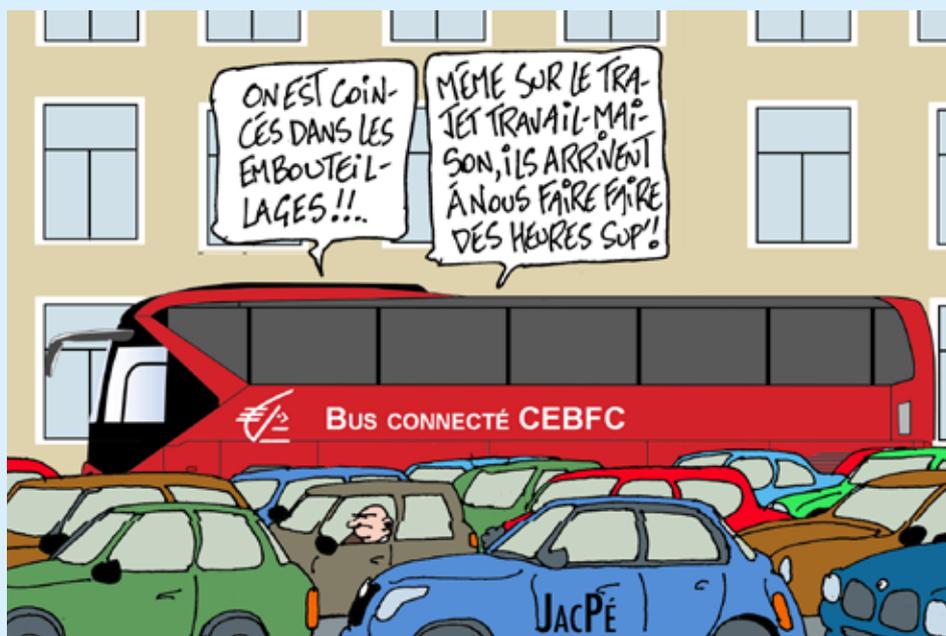
Les collègues des différents sièges ont emménagé le 1^{er} juin 2024 dans le nouveau et lumineux siège VALMY, soit 4 ans après la date initialement annoncée ! Après le doute et les interrogations quant à la finalisation de ce projet, les nouveaux occupants de VALMY se montrent plutôt enthousiastes et ravis de travailler dans ce nouvel environnement.

On y pénètre par l'Atrium, un vaste espace d'accueil baigné de lumière au mobilier moderne qui en fait un lieu plutôt convivial où l'ensemble des services, qui auparavant ne se croisaient qu'à peine, se rencontrent enfin pour une pause-café.

L'ambiance se veut conviviale, avec une animation musicale à l'occasion de la fête de la musique, une « fête des voisins » qui s'organise également. Cela suffira-t-il à assurer le bien-être des salariés ?

L'ESPRIT VALMY

Pour le reste du bâtiment, l'esprit de VALMY est l'open-space ! A voir à l'usage ce que cela donnera au niveau de la qualité de vie au travail, différentes directions se croisant et se recroisant parfois même au sein d'un même étage. Tout cela sous couvert du *Flex-office*, principe qui permet d'optimiser les surfaces de travail en augmentant leur taux



d'occupation du fait qu'il y a moins de postes de travail que de salariés affectés dans le bâtiment. Et plus de bureaux affectés, ce qui aux dires des concepteurs facilite les échanges et la cohésion.

UNE ATTENTION RENFORCÉE

Bien évidemment, les militants du Syndicat Unifié-Unsa seront régulièrement présents sur site, au côté des salariés. Nous ne condamnons pas par avance l'organisation retenue, mais connaissant les travers de ces grands espaces de travail aux multiples interférences, nous serons attentifs aux remarques et doléances de nos collègues afin d'être le véritable relais entre les utilisateurs de VALMY et notre direction.

LE BUREAU ROULANT

La mise en service du nouveau siège s'accompagne de la concrétisation d'un projet porté par le SU-UNSA : la mise en

route du « Bus connecté » ! Il s'agissait d'apporter une réponse aux collègues du siège de Besançon qui voyaient, à travers la décision de concentrer sur un seul site à Dijon l'ensemble des emplois exercés dans les différents sites de la CEBFC, la contrainte de devoir ajouter entre 2h30 et 3 heures de trajet chaque jour à leur journée de travail !

Le Trait d'Union s'en était fait l'écho dans ses n° 129 et 136. Il s'agit d'un bus qui fonctionne au gaz naturel dont l'aménagement intérieur offre 34 postes de travail équipés avec une connexion informatique performante permettant à celles et ceux qui le souhaitent de travailler durant le trajet, sachant que sur l'aller-retour quotidien, soit 2h30, l'employeur valide 1 heure de travail.

Yasmina Fechtali

CAISSE D'ÉPARGNE RHÔNE ALPES

De l'Olympisme au syndicalisme : des valeurs communes

A l'occasion du passage de la flamme olympique en Haute-Savoie, le Trait d'Union (TU) a rencontré Nora Didelon (ND) dont le parcours personnel et professionnel n'est pas commun.

TU - Bonjour Nora (Secrétaire du CSE de la CERA), il nous a été rapporté que tu as eu l'opportunité d'approcher la flamme Olympique. Veux-tu bien nous dire dans quel contexte cela s'est-il produit ?

ND - Le service Communication de la CERA a fait savoir que la Caisse d'épargne étant partenaire des jeux Olympiques, il proposait aux collaborateurs de participer à une séance photos avec la flamme qui traverse le département. Sportive, mais également engagée syndicalement, je me suis inscrite avec à l'esprit les valeurs communes portées par le sport et le syndicalisme.



TU - En quoi vois-tu des valeurs communes entre le sport et le syndicalisme et plus particulièrement avec le Syndicat Unifié-Unsa ?

ND - Atteinte d'une maladie rare et pratiquant le trail, entre autres, depuis de nombreuses années, je retrouve dans les valeurs de l'Olympisme l'humanisme, le partage du dépassement de soi et le respect entre compétiteurs. Dans mon activité syndicale, je note des similitudes de ces valeurs.

TU - En quoi le sport t'a-t-il aidée dans ton activité professionnelle au quotidien ?

ND - J'ai été Directrice d'une Agence Multi-marchés durant la crise des subprimes et dans un contexte post fusion de deux Caisses d'Épargne. Il m'aura fallu beaucoup de résilience pour atteindre les objectifs demandés tout en développant une cohésion d'équipe. C'est en cela que les valeurs sportives m'ont aidée dans ma pratique professionnelle.

TU - Quelle fut ta motivation pour t'engager syndicalement et devenir secrétaire du CSE ?

ND - M'engager n'a pas été difficile car j'ai toujours considéré que la présence syndicale est nécessaire dans des entreprises comme les nôtres. Question d'équilibre ! Il y a quelques années de cela, j'ai été sollicitée pour faire un premier mandat comme élue de CSE en tant que suppléante. Cette expérience de représentation et de défense des salariés m'a amenée à renouveler mon mandat en 2022 comme titulaire. Les résultats des élections professionnelles ayant été favorables au SU-UNSA, je suis devenue secrétaire de CSE.

TU - Pour une entrée en militantisme, tu n'as pas choisi la facilité...

ND - La tâche fut lourde car nous sortions de la crise sanitaire et l'organisation du CSE avait été mise à mal par le changement de l'outil informatique. Par ailleurs, le départ du cabinet d'expertise comptable a rendu la situation particulièrement complexe. Mais l'équipe du SU-UNSA m'a largement soutenue et m'a apportée son expérience afin de rétablir un fonctionnement de qualité pour l'ensemble des utilisateurs. Le goût de l'effort et de l'abnégation étant une qualité commune de plus entre le sport et le combat syndical !

Philippe Donvito

Bon nounours ?

Sur Tiktok la vidéo « homme ou ours » a été vue près de 20 millions de fois. Quel message véhicule-t-elle ?

La question « Vaut-il mieux, pour une femme marchant dans une forêt, croiser un homme ou un ours ? » a été posée sur une vidéo postée par un média anglais à de nombreuses femmes qui, dans leur grande majorité, déclarent préférer rencontrer... un ours.

ARGUMENTATION ÉCLAIRANTE

Les différents arguments avancés font réfléchir : « L'ours ne peut que me tuer ou me laisser tranquille, alors que face à un homme il y a une infinité de possibilités », « Si je raconte qu'un ours m'a attaquée, on me croira », « Si je survis, je ne risque pas de le recroiser en ville », « Si un ours me tue, au moins, on l'abattrà après », « Personne ne me dira que l'ours m'a attaquée à cause de ma façon de m'habiller ».

Cela en dit long sur les peurs et les angoisses des femmes dans une société encore dominée, malgré les progrès réalisés dans la période récente, par des logiques machistes, ou « patriarcales » comme on aime mieux à le dire aujourd'hui.



QUESTION D'HUMANITÉ

Au-delà de sa symbolique politique, la question n'est pas si stupide. *Le Monde*, qui rapporte cette histoire, a interrogé un spécialiste de l'ours pour lequel une femme, et plus généralement un être humain, rencontrant un ours a les plus grandes chances de le voir s'enfuir. Les deux seuls

cas où il faut se méfier, c'est celui d'une ourse avec ses oursons, qui peut vouloir les protéger, ou l'hypothèse où le promeneur malchanceux s'interposerait entre un ours en chaleur et l'ourse qu'il convoite. En dehors de ces deux cas on peut compter sur le fait que les ours ont génétique-

ment intégré le fait qu'ils n'avaient que du mauvais à attendre des hommes. Comme le résumait une tiktokeuse : « On peut faire confiance à un ours pour être un ours, mais pas forcément à un humain pour être un être humain ».

Agathe Prévost

POUR UNE COMPTABILITÉ GLOBALE

Au-delà de la finance !

Et si la comptabilité intégrait tout ce qui fait sens dans l'activité des entreprises : les conditions de travail, les ressources naturelles, l'environnement ???

La comptabilité des entreprises a pour principal rôle d'assurer l'information financière en fournissant la base des calculs essentiels à la bonne gestion, ainsi qu'une aide aux décisions stratégiques de l'entreprise. Elle assure aussi un rôle de conformité et de contrôle afin de permettre le bon déroulement des audits et des déclarations fiscales.

La comptabilité classique se concentre sur les données économiques et permet à l'entreprise de communiquer avec ses parties prenantes, uniquement sur des données financières.

COMPTABILITÉ ADAPTÉE

Dans une économie composée d'entreprises toujours plus grandes et aux enjeux toujours plus gigantesques, le champ d'action de l'entreprise ne se limite pas au domaine économique. L'essor des pratiques de responsabilité sociale et environnementale (RSE), les objectifs de développement durable invitent à reconsidérer la fonction comptable. Les impacts des activités de l'entreprise sur son environnement naturel et social doivent apparaître dans les comptes au côté des données financières afin d'appréhender plus pertinemment la bonne marche de

l'entreprise du 21^{ème} siècle. Plusieurs initiatives cherchent à développer un nouveau modèle qui intègre les enjeux extra-financiers et met en avant la performance socio-environnementale des entreprises. La méthode «CARE» (*Comprehensive Accounting in Respect of Ecology*)¹ en fait partie.

Dans la comptabilité CARE, l'entreprise ne dispose pas seulement d'un capital financier, mais également de capitaux naturel et humain. Un ensemble de capitaux qu'il convient de préserver.

Il s'agit d'un modèle comptable intégré : les impacts des activités de l'entreprise sur son environnement naturel et social apparaissent dans les comptes au côté des données financières.

NON-COMPENSATION

La méthode définit le capital comme une «entité» indépendante de l'entreprise, que cette dernière consomme ou em-

ploie, et qu'il est important de préserver. Par conséquent, chaque entité naturelle ou chaque humain contribuant à l'activité est un capital de l'entreprise (sol, atmosphère, biodiversité, salariés...).

La méthode est en adéquation avec le principe comptable de non-compensation : un capital ne peut pas être substitué à un autre. Chaque entité (forêt, salarié, climat...) a son existence propre et doit être préservée. L'idée étant, par exemple, que le profit financier d'une entreprise ne peut pas compenser la dégradation de la santé de ses salariés ou la pollution de l'environnement.

Lorsque l'entreprise dégrade ses capitaux, les conséquences sont négatives sur ses comptes. Elle a donc intérêt à agir pour les préserver et les restaurer. Elle est par conséquent amenée à réfléchir à son modèle d'affaires afin de limiter son impact sur son environnement naturel et social.

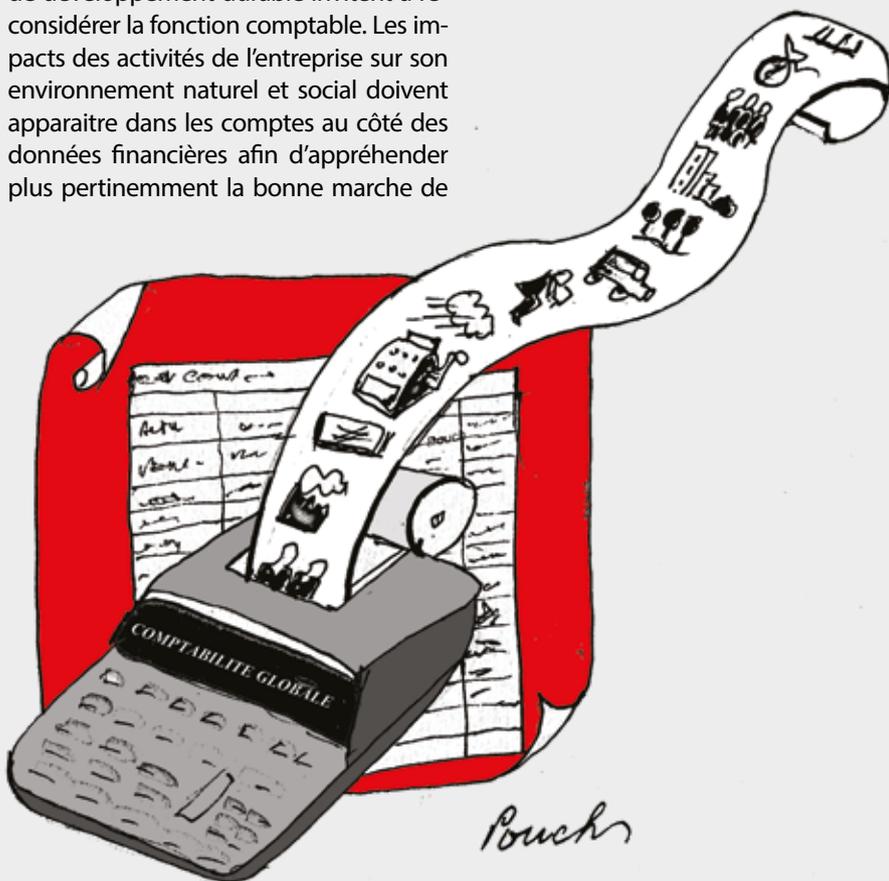
Ce modèle met en lumière l'idée que les ressources financières ne sont pas les seules à contribuer à la production et aux revenus de l'entreprise. La nature et les humains y participent également et ils peuvent être «dégradés» par les activités de la société (pollution, baisse de la biodiversité, conditions de travail indignes, salaires trop bas...).

BON SENS

Dans ce cas, l'entreprise a une dette envers la nature ou les humains : elle leur «emprunte» pour produire, et doit les rembourser. C'est dans ce sens qu'ils forment un capital, inscrit au passif.

En face, la société comptabilise à l'actif un «droit d'usage» de ces capitaux. Ce n'est pas le capital en lui-même qui contribue à la création de valeur pour l'entreprise, c'est l'utilisation de ce capital.

Voilà une approche de la comptabilité pleine de bon sens que de nombreuses entreprises pérorant sur leurs engagements sociétaux seraient bien inspirées d'adopter toutes affaires cessantes.



Serge Huber

TOUT AUGMENTE

La journée à cent mille euros !

Périodiquement, le débat public s'anime autour des rémunérations exorbitantes des patrons de grandes entreprises, puis retombe...

Au printemps dernier, le salaire de C. Tavares, dirigeant de Stellantis, voté à 70 % par l'Assemblée Générale, a alimenté la chronique. Sans barguigner, les actionnaires ont accordé au sieur Tavares des émoluments à hauteur de 36,5 millions d'€, soit 100 000 €/jour !

La presse s'est fait l'écho de déclarations enfiévrées dénonçant le caractère indécent de cette décision. Le Premier ministre et le Président de la République s'en sont émus. L'intéressé, un rien provocateur, a justifié ce niveau de rémunérations « *permis par la loi* », suggérant : « *Si vous estimez que ce n'est pas acceptable, faites une loi et je la respecterai.* ».

LÉGALISTES OPPORTUNISTES

Voyez donc, bon peuple, puisque la loi le permet ne vous encombrez pas de considérations morales. Savoir à quel niveau de rémunération la décence est bousculée semble relever de la jalousie ou du complexe que les Français auraient avec l'argent. En fait, savoir si Tavares mérite un tel niveau de revenu, soulève des interrogations morales, vues autrefois comme essentielles à l'ordre social et qu'il semble aujourd'hui futiles de poser.

La réalité est que Tavares et quelques autres de ses comparses du CAC 40

exercent un rapport de force au sein de leur gouvernance qui permet ce genre d'opération. L'actionnaire, le regard fixé sur la bonne marche de l'entreprise, ne va pas contrarier celui qui veille à la bonne santé économique de l'entreprise et lui garantit un dividende substantiel. Peu importe que les succès économiques permettent d'influer sur les critères définissant le calcul du bonus du PDG. Peu importe que les performances financières soient principalement recherchées sans se préoccuper des impacts écologiques et sociaux.

JUSQU'À L'ÉCŒUREMENT

Alors ainsi, il suffirait d'une loi pour reconsidérer les rémunérations dans des proportions plus en phase avec l'ordre moral ? Mais alors pourquoi les mêmes s'émeuvent-ils quand il est question d'impôts sur la fortune, de limitation des rémunérations ou, dans l'autre plateau de la balance, d'augmentation des basses rémunérations, de mesures en faveur du pouvoir d'achat des plus défavorisés ?

Les privilégiés confortablement installés dans leur tour d'ivoire, gavés jusqu'à l'écœurement, n'entendent rien lâcher, bien au contraire ils n'ont de cesse que de s'empiffrer plus encore. Et de s'offusquer des colères du peuple qui ne comprendrait décidément rien !

Serge Huber



Infernal Vatican

Heures supplémentaires sous-rémunérées, avancement opaque, discrimination... Des salariés des musées du Vatican menacent de traduire en justice les autorités ecclésiastiques pour obtenir un changement de leurs conditions de travail.

Il s'agit d'une première pour le Vatican qui se trouve aux prises avec un conflit social inédit. Une cinquantaine de salariés des musées du Vatican menacent de traduire en justice les autorités ecclésiastiques faute d'un changement drastique de leurs conditions de travail. Dans une notification adressée fin avril au cardinal président du *gouvernorat* du Vatican (l'autorité de tutelle des musées), les employés dénoncent des méthodes de gestion du personnel qui menaceraient leur santé et leur « dignité ».

Le contenu du document témoigne d'un malaise profond. Les employés se plaignent d'être traités « *comme des marchandises* ». Ils font état d'heures supplémentaires sous-rémunérées, du caractère tout à fait discrétionnaire qui préside à l'avancement des salariés ou encore d'un système « d'assignation à résidence ». De fait, en cas de maladie, les inspecteurs du Vatican pouvant effectuer à tout moment de la journée des visites de contrôle. Il est encore fait état de salariés ayant à charge des parents souffrant d'infirmités graves ayant aussi été victimes de discrimination.

PRIÈRE DE RÉGULARISER

De plus, le Vatican réclame à ses employés le remboursement des salaires qu'ils ont perçus lors de la pandémie de Covid-19. Les musées étaient alors fermés, mais leurs dirigeants estiment désormais que les heures payées et non travaillées à l'époque sont dues à l'employeur !

L'avocate des salariés se lance dans une bataille mettant l'Église face à ses contradictions. « *En l'absence de réponse, la prochaine étape sera de tenter une conciliation devant l'Office du travail du Siège apostolique et, si cela ne donne toujours*



rien, ce sera le tribunal», explique l'avocate qui rappelle, par ailleurs, que les juges du Vatican sont nommés par le pape, et non désignés à la suite d'un concours public.

PAROLE PAPALE

L'affaire a, en tout cas, de quoi embarasser une institution qui a mis en avant sous le pontificat actuel un discours sur

la justice sociale. Celle-ci, comme le pape François lui-même le déclarait en février 2023 sur Twitter, requiert de lutter « *contre ceux qui nient les droits sociaux et les droits du travail, et contre la culture qui conduit à utiliser les autres en leur enlevant leur dignité* ».

Amen !

Serge Huber

Antisociaux les réseaux ?

Les réseaux sociaux sont devenus si incontournables qu'ils sont utilisés comme source d'information par nombre de médias traditionnels, ayant développé des services spécialisés dans la chasse aux « fake news¹ » qui y foisonnent. Mais, au-delà, c'est surtout la tonalité des expressions qui interpelle...

On accuse aussi quelques puissances de premier plan, soumises à des régimes autocratiques (Russie, Chine, Corée du nord, etc.), d'utiliser ces réseaux sociaux dans des tentatives de déstabilisation des démocraties, en orchestrant le travail de cohortes de « trolls² » inamicaux. Ces agissements furent notamment dénoncés sans beaucoup d'effet à l'occasion de campagnes électorales (USA, France, etc.).

LE TRASH À L'HONNEUR !

Ces plates-formes digitales suscitent donc de multiples commentaires peu amènes, au rang desquels l'hostilité des propos qui y fleurissent et la radicalisation des positions, puisque l'anonymat qui couvre ces publications incite certains participants à s'exprimer de façon agressive et sans aucune forme de compassion.

Conséquence de cela, les porteurs de positions moins péremptoires, souvent les plus nombreux, s'abstiennent d'intégrer un débat d'où ils savent la bonne foi absente et qui risque fort de dégénérer en déchainement de haine. Et ce travers est particulièrement vrai dans le cas de « posts³ » politiques indignés et potentiellement insultants, tant ils véhiculent une colère qui ne sait s'exprimer en d'autres lieux. Ces éruptions font le miel des algorithmes programmés pour promouvoir tout ce qui est susceptible de déclencher des réponses, elles aussi particulièrement clivantes. Et tout cela génère du trafic : « *business is business !* »

MAIS POURQUOI SI MÉCHANTS ?

Pendant, nous indique Antoine Marie⁴ dans *The Conversation*, on ne peut accuser les plates-formes digitales de tous les maux, puisque l'incivilité évoquée précédemment serait en partie liée à des facteurs psychologiques et socio-économiques préexistants. Ainsi, elle découlerait d'une part de frustrations générées par des sociétés plus répressives à l'encontre des aspirations individuelles et serait, d'autre part, majoritairement le fait d'individus disposés à la recherche de statut social par la prise de risque,

portés vers la dominance et désireux de soumettre les autres à leur volonté, y compris par l'intimidation... Alors que la confrontation à une diversité d'opinions pourrait élargir le panel de références, enrichissant ainsi la réflexion, le mode agressif dans lequel elles sont exprimées ou la version caricaturale qui est donnée de l'opinion adverse, génèrent hostilité et radicalisation, galvanisant l'entre-soi partisan.

Les réseaux sociaux autorisant en outre la diffusion simultanée à une audience illimitée, la hargne et l'imbécillité y trouvent une chambre d'écho inespérée.

Bernard Charrier



¹ Information mensongère ou délibérément biaisée

² Individu générant sur internet du contenu négatif visant à créer des polémiques

³ Message sur un forum ou un blog

⁴ Chercheur post-doctorant, École normale supérieure (ENS) – PSL

Retraités, mais pas retirés !

Un cinquième des adhérents du Syndicat Unifié-Unsa sont des retraités et certains d'entre eux poursuivent leur engagement.

On lira ce chiffre avec des sentiments partagés. On peut se satisfaire que de nombreux ex-collègues manifestent ainsi leur fidélité à l'organisation qu'ils ont animée et qui les a accompagnés pendant leur vie active. Mais on peut aussi, paradoxalement, regretter que la proportion ne soit pas plus faible : le même nombre de retraités, mais avec non pas quatre, mais dix fois plus d'actifs ! Et cela bien que, le Syndicat Unifié-Unsa dispose d'une base d'adhérents - par rapport à l'ensemble des salariés de la branche - que lui envieraient bien des sections syndicales de beaucoup d'entreprises du secteur privé français.

ENGAGÉS...

Certains de ces retraités sont toujours engagés dans l'action syndicale. Rappelons que Philippe Bergamo avait accepté

avant son décès, d'assurer la présidence de la CGP. Ajoutons qu'il sera remplacé au pied levé par Philippe Donvito, déjà retraité depuis quelques temps, et qui a également une excellente connaissance des problématiques très complexes de notre institution de prévoyance pour l'avoir récemment présidée, et toujours siéger au Conseil d'administration ainsi que dans certaines commissions de l'instance.

Notre revue, le Trait d'Union, est en partie écrite par des retraités, entre autres Serge Huber et Bernard Charrier, qui prolongent de cette manière leur militantisme d'actifs, s'obligeant ainsi à se tenir au courant, au plus près, de l'évolution de la profession.

Notre mutuelle est également un lieu dans lequel nombre de nos adhérents retraités sont engagés, soit via les fonctions de délégué, soit dans les instances d'administration, comme Jean-Jacques

Dormois. Et puis nous sommes une partie de l'UNSA, et plusieurs d'entre nous, soit sur le plan local comme « défenseur du salarié », soit sur le plan national militant à l'UNSA-Retraités, comme Pascal Binet-Wasilewski qui en est l'un des secrétaires nationaux.

Et l'on ne compte plus les écureuils retraités également présents dans la société civile, investis notamment dans des actions associatives et solidaires...

...MAIS À LEUR PLACE !

Il reste que les statuts du Syndicat Unifié-Unsa prévoient la présence d'un retraité dans les exécutifs locaux, et que si cette disposition est globalement respectée, elle l'est de manière parfois un peu formelle. On trouve bien ici ou là quelques retraités encore très au service de leur organisation syndicale. Dans telle section, la trésorière est une retraitée, dans telle autre un retraité participe aux débats parmi les actifs. Mais les exécutifs locaux ont encore des efforts à faire pour réellement associer les retraités à leur travail.

Ces derniers savent quelle est leur place. Ils sont conscients qu'il n'est pas dans leur rôle d'imposer des choix à des actifs qui évoluent dans un environnement professionnel différent du leur. Mais nous savons que beaucoup d'entre eux sont disponibles, y compris pour des tâches quotidiennes (écriture, mise sous pli, contacts etc.), ne fut-ce que pour retrouver l'esprit d'entraide qui préside toujours à l'engagement syndical, et pour concrétiser une solidarité intergénérationnelle plus que jamais d'actualité.

Henri Bonetti



Quand on dépasse les bornes ... il n'y a plus de limite

Imaginons qu'un sommet, consacré à la politique européenne en matière de santé, qui plus est sous la présidence française de l'Union européenne (PFUE), ait à se tenir dans la capitale des Gaules... Tout serait, bien entendu, sous contrôle...

Ces éminentes personnalités, tous les ministres des Affaires étrangères et de la Santé de l'Union européenne, seraient accueillies avec les égards dus à leur rang. On mettrait les petits plats dans les grands et, cela va sans dire, leurs trajets depuis la gare ou l'aéroport s'effectueraient à bord de véhicules électriques, conformément aux exigences que ne manquerait pas d'émettre la PFUE !

QUEL GRAIN DE SABLE ?

Quel esprit retors pourrait imaginer qu'un grain de sable vienne gripper ce montage si bien huilé ?

Peut-être celui qui signalerait que l'autonomie des véhicules électriques n'est pas illimitée et que, parfois, il devient nécessaire de recharger leurs batteries ? Peut-être cet autre qui constaterait que les 4 pauvres bornes de recharge dont la Préfecture du Rhône était équipée ne pourraient satisfaire aux besoins simultanés de la cinquantaine de véhicules électriques ainsi mobilisés ?

Peut-être encore celui-là qui soulignerait que les équipes en charge des bâtiments classés de la Préfecture du Rhône n'obtiendraient pas l'autorisation des Bâtiments de France pour y multiplier les dites bornes ?

AUX GRANDS MAUX, LES GRANDS REMÈDES !

Si, comme l'affirmait Napoléon 1^{er} « Impossible n'est pas Français ! », la solution saurait s'imposer d'elle-même.



Il suffirait alors de louer deux énormes groupes électrogènes fonctionnant au diesel pour recharger la cinquantaine de véhicules électriques mobilisés pour les deux jours de ce sommet !

Heureusement, cette fiction de mauvais goût ne saurait se dérouler dans notre beau pays, d'autant qu'elle s'y est déjà produite en 2022, comme l'écrivait

« Le Progrès » et que, depuis lors, toute honte bue, on n'aura pas manqué d'en tirer des enseignements pour que cela ne se reproduise plus...

Il est tellement désagréable d'être moqué par ses voisins quand la condescendance qu'on prodigue à leur égard est élevée au rang de sport national !

Bernard Charrier

Un ami qui vous veut du mal...

24 % des enfants et adolescents (jeunes de 8 à 18 ans) ne tiendraient pas plus d'une heure sans leur smartphone, selon une étude menée en 2023 par l'Association e-Enfance/3018¹ ! Que dit ce constat édifiant à notre société hyper connectée et quel avenir lui annonce-t-il ?

Quel que soit le support, nous sommes devenus addicts à cette forme de connectivité dont nous ne pouvons plus nous passer. Observez dans un TGV, scandaleusement privé de wifi sur un trajet de 4 heures (Paris-Bayonne par exemple), quel est le désappointement des passagers quand ils découvrent la chose, puis ce désarroi qui les envahit rapidement et dont ils ne s'extraitent qu'en plongeant dans une somnolence vengeresse. Pour certains la carte « sortie de prison » prend la forme d'un bouquin qu'ils avaient précautionneusement embarqué dans leur sac. Mais la morosité reste palpable...

PARTOUT ET TOUT LE TEMPS...

Tablette, ordinateur, téléphone portable, montre connectée, etc. l'éventail des supports est si large qu'il en est toujours un pour nous happer. Ce temps d'écran va croissant, il devient envahissant et n'est pas sans conséquences sur notre santé, tant sur le plan mental que physique.

En 2023, l'Insee² a publié une étude révélant que 34 % des internautes de 15 à 74 ans identifient au moins un effet néfaste imputable à l'utilisation d'écrans hors des temps d'étude ou de travail.

Ils classent en tête la réduction du temps de sommeil (25 %), puis le fait de négliger d'autres loisirs (10 %), et une sensation d'obsession vis-à-vis des écrans (9 %).

S'il est inutile d'évoquer les conflits bien connus, générés par les écrans avec l'entourage proche (lieu, moment, durée de connexion), l'importance cruciale du sommeil pour les plus jeunes se heurte à un véritable problème. Alors que son rôle réparateur pour l'organisme, sa contribution à l'apprentissage et à la mémorisation, lui confèrent un rôle primordial à l'adolescence, 37 % des

15-19 ans déclarent limiter leur temps de sommeil au moins une fois par semaine au profit des écrans. Ils sont 43 % des 20-29 ans à agir de même, contre 10 % des 65-74 ans.

Avant 25 ans les hommes sont près de 2 fois plus nombreux que les femmes à céder à cet appel et cela s'estompe ensuite.

DO NOT DISTURB !

Pourtant l'INSV³ ne cesse de déconseiller l'utilisation des écrans en fin de soirée, si l'on veut préserver la qualité de son sommeil, et l'INSERM⁴ ne répète pas autre chose depuis 2016...

À défaut, l'endormissement intervient plus difficilement, la qualité du sommeil est dégradée et cela entraîne des conséquences dès le lendemain, par de la somnolence et une diminution des performances cognitives.

Comment le cerveau pourrait-il répondre à la demande d'endormissement si simultanément on sollicite son maintien en état de veille ? Il est donc judicieux de savoir se déconnecter au bon moment pour entrer en « couvre-feu digital » et de faire comprendre aux émetteurs de sollicitations tardives (ex. hiérarchie anxieuse et stressée) qu'ils jouent contre leur camp en dégradant le capital productif du lendemain...

Bernard Charrier



¹ Créée en 2005 et reconnue d'utilité publique, cette association sensibilise chaque année 200 000 enfants, adolescents, parents et professionnels sur les questions du harcèlement et des usages numériques.

² Institut national de la statistique et des études économiques

³ Institut national du sommeil et de la vigilance

⁴ Institut national de la santé et de la recherche médicale

No job in job !

Un arrêt de la Cour de cassation du 29 mai 2024 est venu rejeter le pourvoi contre un arrêt rendu par la cour d'appel de Nîmes.

La Cour de cassation confirme ainsi que l'entreprise de soierie et textile synthétique Payen, en Ardèche, était en droit de licencier son DRH qui avait entretenu une longue relation amoureuse avec une représentante du personnel. La haute juridiction ne s'est pas préoccupée de savoir si cette idylle avait ou pas porté préjudice à l'entreprise. C'est son caractère secret qui a été sanctionné. Le DRH a été licencié pour « *manquement à son obligation de loyauté* ».

LE CŒUR PEUT PARLER !

Ce cas un peu extrême (enfin, nous le supposons) illustre la problématique complexe des relations amoureuses au sein de l'entreprise. De régulières enquêtes IFOP montrent que la part des couples qui se sont formés au travail est d'environ 15 %. Mais le cabinet de conseil *Technologia* a mené tout au long de l'année 2023 une intéressante enquête sur un panel représentatif de 1 500 salariés français (voir le détail sur leur site technologia.fr). En dehors du cas, sur lequel désormais tout le monde

est d'accord (même si la chose n'existe encore que trop), de la condamnation du harcèlement sexuel et des agissements sexistes, les salariés se montrent tolérants pour les amours consenties entre collègues. 84 % d'entre eux n'y voient rien à redire. *Technologia* précise que 46 % des salariés ont déjà eu une aventure amoureuse au travail, et 17 % une relation « purement sexuelle ». Bien sûr, tout le monde a conscience des « risques » annexes : rumeurs, potins, jalousies, coups bas en cas de rupture, manque d'équité, ou biais dans les relations professionnelles. La relation amoureuse entre supérieur(e) hiérarchique et subordonné(e) est d'ailleurs moins acceptée, mais le degré de tolérance reste fort (47 % dans le sens ascendant, 43 % dans le sens descendant). Dans le fond, comme dans notre premier exemple, ce qui est alors le plus condamné, ce n'est pas l'idylle elle-même, mais sa dissimulation. Le risque identifié étant bien sûr celui du favoritisme.

Pour les manifestations plus « soft » des relations entre personnes, la tolérance

est aussi très grande, la bise est massivement acceptée (quoique sa raréfaction à la suite du COVID en ait satisfait beaucoup), ainsi que les compliments sur le charme ou sur l'habillement. Avec cependant, là aussi, une moindre acceptation s'il s'agit d'une expression entre hiérarchique et subordonné.

Les salariés enfin, et en cela ils rejoignent les textes fondamentaux de notre république (l'article 12 de la déclaration des droits de l'Homme sanctuarise le droit au respect de la vie privée des salariés), n'admettraient en aucune manière que des règlements intérieurs d'entreprise viennent régler leurs amours.

PURITANISME EN ENTREPRISE ?

En cela la France contraste avec d'autres pays, et en particulier les États-Unis. Les entreprises américaines, on le sait, ont une approche totalement différente de la nôtre. Les règles internes dont se sont dotées environ la moitié d'entre elles interdisent à 99 % une aventure amoureuse entre supérieur hiérarchique et subordonné. Démissions de dirigeants et licenciements sous ce grief sont nombreux. Dans 50 % des cas, toute relation est interdite entre deux salariés de statuts différents même s'il n'existe pas de lien hiérarchique entre eux et, dans 35 % des cas, il est même interdit à deux collègues d'avoir une idylle s'ils ont le même supérieur hiérarchique. Un cran en dessous, la réglementation tatillonne confine au délire : bises, accolades, gestes, regards (pas plus de 5 secondes) sont scrupuleusement normés pour savoir où commence le harcèlement sexuel. Bien entendu, interdiction de prendre un taxi ensemble, et ascenseur évité avec une personne du sexe opposé.

On dit parfois que ce qui est constaté aux États-Unis arrive chez nous quelques années plus tard. Espérons que ce ne sera en l'occurrence pas le cas.



Benoît Thérin

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE NATIONALE DU SYNDICAT UNIFIÉ-UNSA

Nouvelle dynamique Trajectoire 2024-2028

L'assemblée générale de notre organisation a réuni pas moins de 70 délégués, représentant l'ensemble des sections, le 27 juin dans nos locaux parisiens. Les représentants de nos 15 sections régionales n'ont pas manqué d'échanger et de s'exprimer sur chacun des chantiers engagés.

Ce premier moment statutaire post congrès fut l'occasion de faire un point d'étape sur la mise en œuvre de notre feuille de route dont les maîtres-mots sont « *Communication, Adhésion et Transmission* ».

1^{ER} ÉTAGE DE LA FUSÉE

Le développement de notre nouvelle application mobile permet une communication plus directe et efficace auprès du personnel. L'autonomie, valeur fondamentale de notre organisation, prend ainsi corps en nous délivrant du carcan des outils de communication régentés par les entreprises. L'APPLI reste bien sûr un moyen complémentaire et qualitatif à la communication « traditionnelle » (tract, mail, etc.).

Les séminaires effectués dans chacune des sections, regroupant les militants et le secrétariat national, ont permis de mettre en évidence le nécessaire renou-

vement de notre socle d'adhérents. La capacité à négocier et la pérennité de notre organisation s'appuient plus que jamais sur la force de notre représentation collective. La légitimité de notre organisation dépend de la pluralité de sa composition. Cadres et non-cadres, femmes et hommes, commerciaux et fonctions support, jeunes et plus expérimentés, tous doivent être associés à notre action syndicale et naturellement prendre place dans notre cortège d'adhérents.

PRÉPARER LA SUITE

Rien n'est possible si nous n'assurons pas la transmission de nos valeurs, de nos compétences et de nos mandats au service des salariés !

C'est bien évidemment ce qu'a réaffirmé l'ensemble de nos militants en s'inscrivant dans un projet de développement spécifique à chaque section, construit

par les équipes locales dépositaires de la connaissance et de l'appréciation de l'environnement syndical et des forces à disposition.

Ce premier étage de la fusée, qui doit nous conduire aux prochaines élections professionnelles à partir de 2026, fut donc celui de l'analyse et de la détermination des moyens nécessaires à la réussite du projet.

L'ANNÉE DE MISE EN ŒUVRE

Elle verra fleurir les outils de la réussite au fil du programme établi : formation des militants tant sur la communication que sur l'accompagnement à l'adhésion syndicale, réallocation de nos moyens humains, horaires et financiers au service d'une meilleure efficacité militante, perfectionnement de notre APPLI mobile par la création d'un espace adhérents, évolution de notre dénomination pour une plus large visibilité et une meilleure





identification au profit de notre développement, valorisation de notre patrimoine militant par la publication de l'histoire de notre organisation d'hier, d'aujourd'hui et de demain.

HOMMAGE SOLENNEL ET FRATERNEL

L'assemblée, riche de nombreux militants qui ont partagé leur parcours syndical avec Philippe Bergamo, a rendu hommage à notre précédent secrétaire général disparu à quelques encablures d'une retraite pour laquelle il a tant œuvré. Les témoignages personnels ont démontré, si cela était nécessaire, la force des liens humains qui unissent les militants de notre organisation. Ils ont mis en lumière, par les mots, par les larmes et par les sourires, les liens qui nous unissent dans notre action syndicale : « *solidarité, fraternité, engagement, lien intergénérationnel et humanisme* ».

DES CHANTIERS D'AVENIR

La restitution des groupes de travail, initiés par notre commission exécutive nationale, a permis d'apprécier l'implication de nos militants dans le développement de nos compétences au service des salariés. Que ce soit dans le cadre de l'accompagnement des salariés dans la transition énergétique et environnementale ou dans celui de l'organisation du temps de travail (semaine en 4 jours), notre organisation a enrichi et professionnalisé ses connaissances et compétences dans ces domaines. Ces travaux, et ceux qui suivront, ont pour finalité d'améliorer la qualité de nos revendications et de bonifier notre capacité à négocier. En conclusion, notre assemblée générale fut vivante, émouvante, innovante et plus que jamais engagée pour l'avenir : **Trajectoire 2024-2028** est lancée !

Philippe Cazeau



SECTION SU-UNSA CAISSE D'ÉPARGNE CÔTE D'AZUR

Hommages à Philippe Bergamo et Gilles Dany

La section Syndicat Unifié-Unsa de la Caisse d'épargne Côte d'Azur, berceau de l'engagement syndical de Philippe Bergamo, a été profondément marquée par son décès brutal, suivi de celui tout aussi soudain de Gilles Dany, militant l'ayant accompagné tout au long de son parcours. En toute simplicité, des militants ont souhaité leur témoigner toute leur affection.



COMMENT OUBLIER L'AMI FIDÈLE, GÉNÉREUX ET SURTOUT PROTECTEUR ?

Philippe,

Notre message pour te rendre cet hommage à toi qui a tant donné pour notre section et notre OS, ainsi qu'à chaque personne qui te sollicitait.

Tu es parti avant nous, bien trop tôt, bien trop vite... Et ta disparition nous rappelle comme une évidence que nous sommes finalement bien peu de choses et qu'il faut profiter de chaque seconde, de chaque minute ici-bas...

Nous avons été très heureux que tu nous ai accordé non pas des secondes, ni des minutes mais des heures entières à chacun d'entre nous, sans compter ton temps, en te rendant disponible peu importe l'heure.

Toi qui savais faire beaucoup avec si peu, toi qui savais cultiver l'amour et l'amitié... tu rendais ces moments rares...

Comment les oublier ? Comment oublier l'Ami fidèle et généreux, et surtout protecteur, l'Ami apprécié que tu as toujours été. Impossible. Ta mémoire sera toujours gravée dans nos cœurs.

Tu laisses un vide immense derrière toi et pour mieux le surmonter, nous n'aurons qu'à nous souvenir de ton rire, de ta bonne humeur, de ta bonté et de ton éternel engagement.

Nous sommes tous orphelins aujourd'hui.

Riposa in santa pace caru Amicu, caru Fratellu.¹

Notre Philippe à tous

NOTRE BEAU SOLEIL DU SUD S'EST OBSCURCI !

Le triste printemps 2024 restera, à tout jamais, gravé dans la mémoire des militants de la section SU-UNSA de la CECAZ.

Nous avons, en l'espace de quelques jours, perdu deux figures emblématiques du militantisme sur CAZ, Philippe Bergamo et Gilles Dany.

Notre beau soleil du Sud s'est obscurci car leurs départs nous laissent un goût amer, et un vide abyssal que rien ne viendra combler.

Altruistes et humanistes, ils étaient toujours à l'écoute. Passionnés dans tout ce qu'ils entreprenaient. Militants de la première heure et fiers de leur appartenance au SU, même et surtout dans les périodes les plus compliquées. Une volonté commune de discussion avec tous leurs interlocuteurs dans l'optique d'obtenir le meilleur pour tous.

Au revoir les amis, car si physiquement vous n'êtes plus là, dans nos pensées et nos cœurs vous serez toujours présents

Ciao.

L'équipe militante SU-UNSA CECAZ

BAROMÈTRE COMMUNICATION

Pour une circulation de l'information syndicale adaptée, efficace et ciblée !

L'assemblée générale du Syndicat Unifié-Unsa a entériné la feuille de route des 4 prochaines années porteuse d'une nouvelle dynamique *Trajectoire 2024-2028*. Parmi les piliers qui constituent son architecture, la communication occupe une place importante.

La communication a connu et connaît encore sa révolution. A en croire les statistiques, la presse papier a chuté depuis 2010 de plus de 40% en volume. Un à un les journaux tels *France Soir* ou *La Tribune* pour les premiers à réagir ont abandonné leurs publications papier pour se consacrer exclusivement à l'information au format numérique. La plupart des autres journaux ont vu leur nombre de lecteurs papier se réduire comme peau de chagrin et ont tous développé leur version en ligne, dans un premier temps via internet, aujourd'hui avec chacun leur propre application.

LE TOUT NUMÉRIQUE, UN BON CHOIX ?

Au Syndicat Unifié-Unsa, nous avons rapidement emboîté le pas en mettant nos supports de communication en ligne sur notre site internet et depuis notre dernier congrès de 2023 en développant notre propre APPLI Syndicat Unifié-Unsa. Plus tôt nous avons opté pour une publication de notre journal *Le Trait d'Union* sous sa seule forme numérique, plus facile à diffuser et moins onéreuse... surtout avec la flambée des cours du papier. Eh bien nous avons fait marche arrière en retenant une position médiane, un envoi papier au domicile de nos adhérents, actifs et retraités, et la mise en ligne de la version numérique pour le grand public. Autre élément à prendre en compte, la possibilité ou pas dans nos entreprises d'utiliser les navettes de courrier interne pour diffuser les notes / tracts papier, plaquettes ou autres publications interdites dans certaines caisses d'épargne. Ce mode est extrêmement lent par rap-

port à l'envoi de mails, sms, WhatsApp et autres réseaux sociaux, ces derniers permettant de joindre nos lecteurs où qu'ils se trouvent dès lors qu'ils disposent d'un smartphone. En matière d'efficacité, il n'y a pas photo.

Nous ne négligeons pas l'aspect environnemental en fonction des supports, mais des études récentes sont partagées quant au choix du numérique plutôt que du papier en matière de bilan carbone.

A VOUS DE NOUS DIRE

Reste à savoir ce que nos lecteurs, adhérents et non-adhérents, attendent en matière de communication syndicale. Quels thèmes, quels types d'information, quelles fréquences, quels supports, quelles formes de contenu ?

Eh bien nous avons décidé de vous interroger afin d'établir un baromètre des attentes des salariés en Caisses

d'épargne en matière de communication. Nous vous donnerons donc la parole prochainement afin de mettre en place un plan de communication adapté à vos attentes, qui d'ailleurs ne sont pas identiques en fonction des générations par exemple.

Merci pour les retours que vous nous ferez, il vous suffira, à partir du 1^{er} octobre, de scanner ce QR code pour répondre à quelques questions.

Jean-David Camus



La grande désillusion des jeunes managers prend racine !

Les campagnes de rémunération en CEPAC ont, comme chaque année, été menées « tambour battant », laissant à chaque manager le soin de recevoir ses collaborateurs, de faire le point annuel d'évaluation puis de rémunération ; sachant que les enveloppes sont toujours contraintes, même si cette année encore elles ont concerné un salarié sur trois.

CORNAQUÉS PAR LA DRH

Ce dispositif reste opaque pour grand nombre de salariés, y compris au niveau des DA qui ne connaissent pas l'enveloppe dont ils disposent, celle-ci étant à la seule main des directeurs commerciaux ... et sous l'œil vigilant de la direction des ressources humaines ! Une DRH qui aura pris soin de « flécher » les publics prioritaires à traiter, souvent dans une optique de rattrapage.

Résultat, quand les revalorisations tombent, nombre de salariés sont frustrés car non-revalorisés finalement et quand bien même le DA en aurait fait la proposition.

DÉMISSIONS, TURNOVER...

Pire encore, la population des jeunes DA eux-mêmes qui, souvent, ont été nommés avec un niveau de rémunération à peine plus élevé que celui dont ils disposaient auparavant. Il faut bien prouver, démontrer, « gagner ses galons » car aujourd'hui on ne paie plus pour voir.

Et c'est ainsi que deux ou trois ans plus tard, la grande désillusion s'installe... quand rien ne vient, ou si peu, au regard



des exigences et du temps qu'on ne compte pas pour être au niveau des objectifs attendus. Démissions, turnover, arrêts maladie... prennent alors le relais venant renforcer ainsi le sentiment de non-reconnaissance des efforts fournis.

SOUS LA MOYENNE

Il faut alors innover pour retenir ces collaborateurs précieux, ces cadres intermédiaires qui, au final, sont ceux qui tiennent la maison.

Animation, conventions, formations au sein de Campus fleurissent ainsi

pour pallier le sujet qui finit par fâcher : le niveau de rémunération des jeunes générations de managers qui reste très en deçà de moyennes tirées vers le haut par les anciennes générations qui ont pu bénéficier de dispositifs passés plus généreux... à l'époque où il faisait bon travailler à la caisse d'épargne.

Sera-ce suffisant dans la durée pour contenir nos jeunes talents ? Assurément, il est grand temps de porter un regard nouveau sur la rémunération des managers et l'adapter aux exigences et attendus.

Franck Delagrande

TRANSITION ENVIRONNEMENTALE

Demain c'est aujourd'hui !

Les effets du réchauffement climatique, conjugués à la raréfaction inéluctable du pétrole, nous condamnent à faire évoluer notre mode de vie à défaut de le voir disparaître. La perversité de cette situation est sa lente et anarchique mise en action. Là un ouragan, ici une canicule, encore une pénurie de denrées ou une énième crise du pétrole, autant d'évènements auxquels nous serons confrontés et qui solliciteront notre capacité à réagir intelligemment.

AGIR AVANT DE SUBIR

Si toutes les strates de la société seront mises à contribution, des états au simple citoyen, les entreprises jouent un rôle prépondérant. Elles sont toutes dépendantes de l'énergie pour leur production et leur fonctionnement même. Elles s'engagent, souvent hélas sous la seule contrainte législative, petit à petit dans une mutation écoresponsable. Cependant leurs efforts ne peuvent se cantonner au seul produit de leur activité. Elles ont aussi, comme acteur social incontournable, un rôle à jouer dans

l'accompagnement des salariés dans la transition environnementale.

C'est dans cet esprit que notre organisation a fait le choix d'intégrer pleinement cet axe revendicatif dans sa feuille de route.

DE QUOI PARLE-T-ON ?

Les années qui viennent verront inmanquablement le coût de l'énergie et les contraintes environnementales impacter le quotidien des salariés. Que ce soit pour le transport (obsolescence des véhicules thermiques) ou encore pour le logement (consommation énergétique), les salariés subiront une pression croissante sur leur pouvoir d'achat. Ils devront nécessairement faire évoluer leurs équipements pour minorer les effets de cette mutation énergétique et climatique. Pour cela les entreprises doivent prendre conscience des contraintes prochaines faites à leurs employés et opter dès à présent pour une politique d'accompagnement, faute de quoi elles rencontreront les pires difficultés à recruter et à fidéliser leur personnel.

UN INVESTISSEMENT... ET NON UNE CHARGE

Le régime de retraite supplémentaire, tout comme notre mutuelle, s'inscrivent dans une logique de prévoyance. Ils fonctionnent grâce aux principes d'anticipation (cotisation pour la mutuelle, capitalisation pour la retraite) qui permettent de répondre à des évènements certains ou probables (retraite, décès, maladie, etc.). Ils sont l'objet d'un engagement financier partagé entre les entreprises et les salariés, expression de la prise de conscience des partenaires sociaux face à cet enjeu commun. Notre organisation syndicale a fortement contribué à la création et la pérennisation de ces dispositifs, conformément à ses valeurs fraternelles et responsables, par sa capacité à anticiper et innover. L'accompagnement des salariés dans la transition environnementale et énergétique doit s'apprécier de la même manière et bénéficier de la même approche entre partenaires sociaux. C'est la voie dans laquelle notre organisation s'est engagée.

SENSIBILISER LES MILITANTS

A l'occasion de notre assemblée générale de juin dernier, le groupe de travail « transition environnementale » de notre commission exécutive nationale a sensibilisé les militants aux défis prochains qui se présentent à nous. Noémie Rogeau (2Raventure) et Laurent Décallone (proche du « Shift projet » de Jean-Marc Jancovici¹) ont répondu aux questions et permis d'établir les bases d'un constat commun, préalable à toute mise en œuvre d'un projet social et syndical.

Conforté par ces travaux, le Syndicat Unifié-Unsa est convaincu de l'urgence à construire dès maintenant les bases des dispositifs d'accompagnement. Plus nous attendrons, plus les efforts à faire seront violents et coûteux. Si les entreprises ne prennent pas leur part, elles subiront les conséquences dans leurs organisations et leurs activités, au détriment de leur pérennité même.

Philippe Cazeau



¹ Ingénieur enseignant conférencier français créateur du bilan Carbone

Avec notre APPLI, soyez toujours bien accompagné.e !

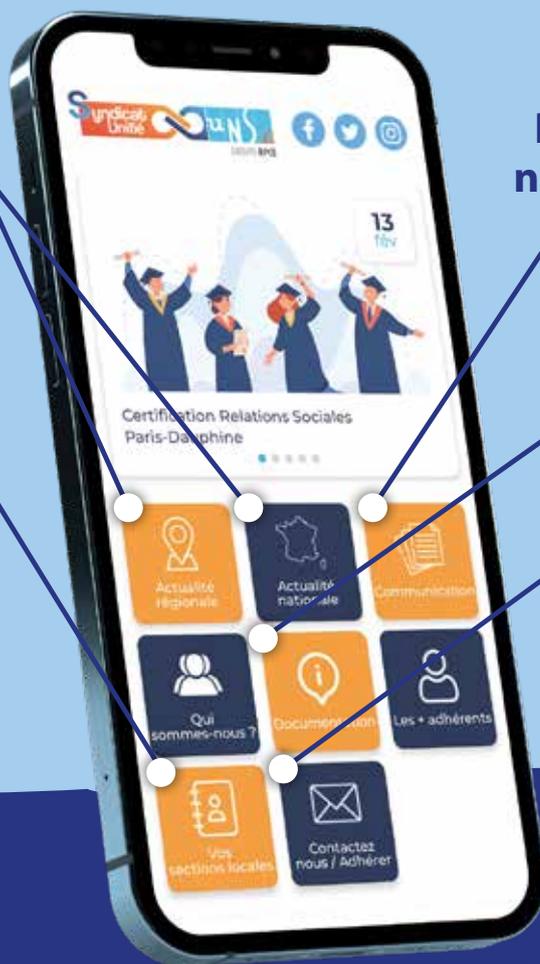
Suivre l'actualité nationale et régionale

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



LE TRAIT D'UNION - Le Journal du Syndicat Unifié-Unsa - Numéro 148

Pour toute information et contact : tél. 01 43 27 88 09 ; e-mail: traitunion@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 : 3^{ème} trimestre 2024 - 6000 exemplaires - Commission paritaire N°358 D 73 ISSN 2555-1671

www.syndicat-unifie.net