

N° 149

LE TRAIT D'UNION

LE SYNDICAT UNIFIÉ AGIT POUR CONSTRUIRE !

DOSSIER

PLACE DU HANDICAP EN CAISSE D'ÉPARGNE

**Bien, mais
doit mieux faire...**

Pouch

SOMMAIRE

ÉDITO .3

DOSSIER

• PLACE DU HANDICAP EN CAISSE D'ÉPARGNE

.4 .5 .6

ÉCHOS DU GROUPE

- QUAND VOTRE ENFANT A BESOIN DE VOUS...
- DES INVESTISSEMENTS, MAIS POUR QUELLES AMÉLIORATIONS DES CONDITIONS DE TRAVAIL ?
- 13 SEPTEMBRE : ET APRÈS ?
- OPTION TÉLÉTRAVAIL EN AGENCE BRUTALEMENT SUPPRIMÉE !
- BIENVENUE EN ABSURDISTAN !
- LA DÉMOCRATIE FAIT DU BIEN !

.7 .8 .9 .10 .11 .12

BANQUES .13

ILS ONT OSÉ .14

SOCIÉTÉ

- LES BATAILLES DE L'ORTHOGRAPHE
- SURTOURISME : UN VRAI PROBLÈME ?
- TU VEUX OU TU VEUX PAS ?

.15 .16 .17

RETRAITÉS .18 .19

INTERPRO .20 .21

HISTOIRE D'EN RIRE .22

ENVIRONNEMENT .23

HANDICAP .24 .25

COIN DES CADRES .26

LU POUR VOUS .27



Flashez
ADHÉREZ



LE + ADHÉRENT

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

ÉDITO

Chiche !

Dans un monde qui, hélas, fait preuve d'une imagination débordante pour assombrir nos consciences à grands coups de guerres, d'attentats, de catastrophes en tout genre, les jeux olympiques et paralympiques de Paris 2024 ont entrouvert une parenthèse de concorde et de sourire. Pour un court instant, trop court instant, populations et athlètes de nombreux pays ont pu s'élever au-dessus du marasme et des tensions quotidiennes, du moins pour celles et ceux qui sont disponibles et perméables à l'enthousiasme sportif et aux effusions collectives.

NOUS POUVONS ÊTRE FIERS

Notre groupe, branche Caisse d'épargne en tête, s'est inscrit comme un partenaire actif de cet événement aux résonances planétaires. Si les sommes consacrées à ce partenariat ont pu faire grincer certaines dents, il n'en reste pas moins qu'une partie significative du personnel s'est impliquée avec enthousiasme dans cette aventure humaine

et a éprouvé une certaine fierté à contribuer à cet événement fédérateur. Ces collègues qui ont su aussi accompagner et soutenir d'une façon tout autant engagée et volontaire le mouvement paralympique, parent pauvre des éditions précédentes hormis Londres 2012. Nous pouvons être fiers de cette attention particulière qui fait écho aux valeurs humanistes d'inclusion et de solidarité chères à notre syndicat et briques fondatrices de nos Caisses d'épargne.

INVERSER LE SENS DE LECTURE

Nous appelons de nos vœux une prise de conscience sociétale de nos dirigeants. Cela doit prendre corps dans une politique plus volontariste dans le domaine du handicap. Si les Caisses d'épargne répondent aux exigences légales en la matière, il convient d'aller plus loin dans l'inclusion, plus vite dans la mise en œuvre et plus haut dans nos ambitions d'employeurs responsables. La question n'est plus de savoir ce que le handicap peut nous apporter dans



notre activité économique mais ce que nous pouvons apporter à la société en matière d'inclusion dans le monde du travail, quelle que soit la nature du handicap.

Pour cela, encore faudra-t-il accepter de ne plus voir le handicap comme un « coût » ou une « charge », mais comme un investissement et l'expression de la raison d'être de nos établissements en termes de cohésion sociale et de contribution au développement social de nos territoires. Chiche !

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



PLACE DU HANDICAP EN CAISSE D'ÉPARGNE

Bien, mais doit mieux faire...

Les jeux paralympiques et leur spectaculaire succès ont mis sur le devant de la scène les handicapés. Les Caisses d'épargne, sponsor officiel des jeux, n'étaient pas les dernières à valoriser leur action en faveur de l'inclusion et de l'égalité des chances des personnes en situation de handicap, et on se souvient de Nicolas Namias, le président du directoire de BPCE, participant au protocole de remise de médaille d'or à la désormais très populaire Aurélie Aubert, la championne olympique de Boccia.

Mais cet affichage en faveur du handicap n'est-il qu'un engagement de façade ? Est-il suivi d'effets dans la politique de ressources humaines dans le Groupe, et particulièrement dans les Caisses d'épargne ? Nos patrons pratiquent-ils dans leur politique sociale les valeurs qu'ils prétendent encenser aux yeux du public ?

Ne laissons pas durer le suspense, la réponse est plutôt positive. Sur cette problématique du handicap, les employeurs des Caisses d'épargne (contrairement, pourrait-on malheureusement dire, à d'autres domaines) jouent correctement le jeu de la négociation sociale. Le premier Accord Collectif National en faveur de l'emploi et de l'égalité des chances des personnes en situation de handicap, selon la terminologie officielle, a été signé par le Syndicat Unifié-Unsa le 21 juillet 2006. Depuis, cet accord a été renouvelé à cinq reprises, à chaque fois avalisé par notre organisation. Le dernier accord couvre la période 2023-2025.

« Les objectifs annuels de recrutement ont été ces dernières années systématiquement dépassés et 82 % se font sur les métiers de force de vente »



Les obligations légales sont respectées, et depuis longtemps avec une très bonne avance. Ainsi, alors que les entreprises sont censées employer 6 % de travailleurs en situation de handicap avant la fin de 2025, nous en sommes déjà à 7,29 %¹ fin 2023. La proportion hommes/femmes est à peu près similaire à celle de l'ensemble des salariés (un peu plus de femmes cependant chez les handicapés). Les objectifs annuels de recrutement (60 par an) ont été ces dernières années systématiquement dépassés et 82 % de ces recrutements se font sur les métiers de force de vente, c'est à dire sur le cœur de métier de nos Caisses d'épargne. L'accord national a préconisé la mise en place de cellules de maintien en emploi (CME) des handicapés, composées du référent handicap de la Caisse et du médecin du travail et/ou de l'assistante sociale. Si 100 % des Caisses d'épargne (15/15) ont mis en place ces CME, un organisme commun seulement, sur les neuf existants, l'a fait. C'est là un point de faiblesse, peut-être lié au fait qu'il s'agit d'entreprises comptant des effectifs plus modestes.

La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) est à durée limitée (1 à 10 ans), et elle est renouvelable. Les Caisses font généralement les efforts nécessaires, en informant les collaborateurs, en leur accordant des autorisations d'absences rémunérées, pour les aider dans leurs démarches administratives. Quand on entre dans le détail, on s'aperçoit que nos entreprises jouent sur les subtilités de la loi pour être dans les clous. Ainsi, si de nombreuses personnes ont été embauchées en situation de handicap, et en tant que telles, les ressources humaines cherchent souvent à vérifier si des personnes embauchées par la

voie « normale » si l'on ose dire, ne pourraient pas être considérées comme handicapées, soit que le handicap n'ait pas été signalé au moment de l'embauche, soit qu'il soit apparu après. C'est ainsi qu'en 2023, 275 collègues, embauchés comme « valides », ont été aidés dans une démarche de demande de RQTH. Une manière facile, mais légale, il faut bien l'admettre, d'améliorer les chiffres. L'accord national recommandait la mise en place d'un *comité de pilotage handicap* (CPH) pour garantir la dimension collective de la mise en place de l'accord. Une Caisse d'épargne sur deux seulement (et aucun organisme commun) ont mis en place ce CPH, autre point faible de la politique suivie. C'est un point qui doit être amélioré et suivi.

« Quand on entre dans le détail, on s'aperçoit que nos entreprises jouent sur les subtilités de la loi pour être dans les clous. »

Mais la reconnaissance de l'effort en matière d'inclusion des handicapés, ce n'est pas seulement la politique RH des Caisses, c'est aussi le recours à ce que l'on appelle le Secteur du Travail Adapté et Protégé (STPA) : il s'agit des entreprises adaptées (EA) ou des établissements ou services d'aide par le travail (ESAT) qui emploient des personnes en situation de handicap. Là aussi les Caisses d'épargne jouent leur rôle. En 2023, 88 % des entreprises de la branche ont eu recours aux achats auprès du STPA, pour un chiffre d'affaires supérieur à 4 millions d'euros.

« Ainsi brossé, le tableau paraît idyllique. Mais l'est-il entièrement ? »

Ainsi brossé, le tableau paraît idyllique. Mais l'est-il entièrement ? On remarquera que les Caisses prennent soin, consciemment ou inconsciemment, de sélectionner des handicaps plutôt compatibles avec les postes de travail, des handicaps incontestables donc, mais plutôt légers. Ce n'est peut-être qu'une impression, mais corroborée par trois éléments. D'abord, l'effort financier en faveur des aménagements de postes est assez insignifiant, 180 000 euros pour l'ensemble de la branche. Manifestement les handicaps très lourds sont rares. Ensuite, si les objectifs de recrutement ont été dépassés, ils restent faibles. 74 en 2023, à mettre en regard avec les 6750 recrutements de « valides » pour la même période. Si les Caisses d'épargne ont atteint les objectifs, elles ne font pas d'efforts démesurés pour aller au-delà. Enfin, le « rendement » des offres d'emploi est très faible. Sur le site *agefiph.fr*, 6 embauches sur 11 425 offres d'emploi publiées. Sur le site *missionhandicap.com*, 3 embauches pour 6579 offres publiées. Cela n'est-il pas en lien avec un décalage entre les besoins manifestés par les RH et la réalité des handicapés demandeurs d'emploi ? Mais sans doute faisons-nous un peu trop la fine bouche. Dans l'ensemble, et comparées à d'autres grandes entreprises, les Caisses d'épargne semblent plutôt des bons élèves. Compte tenu de notre culture et de notre histoire, cependant, on peut espérer mieux, et si des améliorations sont possibles, et il semble bien que ce soit le cas, on peut compter sur nous pour concourir à leur mise en œuvre.

Benoît Therin

¹ Voir page 25 l'article de Prosper Teboul qui indique les chiffres nationaux

MANAGER DU PERSONNEL A HANDICAP : L'ENJEU D'UNE ENTREPRISE INCLUSIVE

Lors des Jeux Paralympiques *Paris 2024*, les entreprises mécènes ont pu valoriser leur marque en affichant leur démarche inclusive. Mais qu'en est-il réellement dans nos entreprises ?

Une volonté qui, dans son principe de réalité, repose avant tout sur les épaules des cadres managers. En effet, nos managers doivent gérer des exigences souvent paradoxales : celles de promouvoir l'inclusion et l'égalité tout en atteignant les objectifs de performance fixés par l'entreprise. Une situation à haut risque pour nos managers tant l'intégration d'un salarié en situation de handicap

au sein d'une équipe demande souvent davantage d'attention, une adaptation des tâches, la médiation avec les autres salariés en cas de tension et de conflit, etc. La difficulté pour concilier inclusion et performance peut nuire à son autorité et à sa légitimité au sein de l'équipe. En bref, une augmentation de la charge de travail et du stress, surtout si les objectifs restent inchangés.

Très rapidement, le manager « pris en tenaille » entre les attentes de performances et la nécessité d'accompagner un salarié en situation de handicap, peut générer un sentiment d'impuissance,

une situation pouvant entraîner un épuisement professionnel. Le manager peut enfin ressentir un conflit interne entre son souci de bien gérer l'inclusion et l'égalité et celui de tenir ses objectifs de productivité... un conflit de valeur susceptible de gérer un mal-être lié à l'impossibilité d'agir en accord avec ses principes.

En résumé, il importe que l'entreprise qui se dit inclusive soutienne ses managers, leur apporte formations et ressources adaptées et surtout qu'elle adopte une politique cohérente en matière d'objectifs de performance adaptés.

DES SERVICES ACCESSIBLES AUX AIDANTS

Parler du handicap sans évoquer la situation des aidants serait oublier une partie du problème. Il en est d'ailleurs de même si nous parlons du grand âge et de la dépendance qui impactent fortement les aidants.

Une étude de 2021 de la DREES (Direction de la Recherche des Études de l'Évaluation et des Statistiques) publiée, à partir d'une enquête sur un large échantillon, des chiffres qui donnent l'ampleur du sujet. 8,8 millions d'adultes et 0,5 millions de mineurs âgés de 5 ans ou plus sont proches aidants, soit respectivement une personne sur six et un mineur sur vingt. Cette proportion, ramenée à la population des salariés de la branche Caisse d'épargne, nous permet d'évaluer à plus de 5300 les collègues confrontés aux contraintes inhérentes à ce statut d'aidant et ce chiffre monterait même à plus de 8000 salariés selon une étude de BPCE l'Observatoire.

Nos entreprises sont conscientes que c'est une des causes de l'absentéisme, et le groupe BPCE a réalisé des dossiers d'accompagnements de belle facture.

Néanmoins, le premier soubassement identifié par le groupe pour accompagner l'aidant est la confiance nécessaire pour se déclarer à l'entreprise. Or, force est de constater, à tort ou à raison, que cette confiance n'est pas le principal atout dans nos entreprises.

C'est pourquoi notre Institution de Prévoyance, la CGP, tout autant que BPCE Mutuelle, peuvent être des clés d'entrée qui, sans se substituer aux entreprises, seraient à même d'apporter du soutien et faciliter l'accès aux aides. Nos institutions se sont emparées du problème à travers des prestations de services qui semblent trop largement méconnues et qui s'appuient sur un Groupe spécialisé "Ima" (*inter mutuelles assistance*).

Cet article n'a évidemment pas vocation à rentrer dans le détail de l'offre de service, mais plutôt de vous informer des champs que couvrent ces services, notamment auprès de la CGP à la suite d'un contact avec une assistante sociale du réseau, ou de BPCE Mutuelle jusqu'à 30 unités par an dans les domaines suivants : aide à domicile, auxiliaire de

vie, petit jardinage, livraison de courses, garde d'enfant, livraison de médicaments, portage des repas, coiffure à domicile, portage d'espèces, transfert de l'aidé chez un proche, garde de l'aidé. Un site internet est accessible à partir de l'adresse : <http://bpcemutuelle.ima-sante.com> via un accès sécurisé et illimité 24h/24 et 7j/7. Lors de la première connexion, il vous sera demandé nom, prénom et numéro d'adhérent.



HANDICAP CHEZ L'ENFANT

Quand votre enfant a besoin de vous...

Il est le plus souvent difficile d'accepter que son enfant ne soit pas exactement comme les autres. Et si on finit par s'y faire, et même à trouver la plupart de ses singularités tout à fait attachantes, il n'en reste pas moins vrai qu'accompagner sa progéniture dans la vie scolaire ou associative représente un long chemin jalonné de difficultés pour lesquelles vous n'êtes malheureusement pas accompagné.

Un handicap invisible n'est pas toujours facile à déceler chez votre enfant dans les deux premières années de sa vie. Et quand bien même vous auriez remarqué quelque chose, vous ne voudriez pas y croire préférant vous persuader que votre enfant est exactement comme les autres, faute de quoi un médecin aurait forcément soulevé une problématique.

PAS DE DIAGNOSTIC

C'est le cas de la fille de Jacques, Caroline, dont il avait bien remarqué qu'elle peinait à soutenir le regard, avait des habitudes alimentaires très surprenantes, ne pouvait pas rester en place plus de quelques secondes et avait curieusement appris à marcher uniquement sur la pointe des pieds. Pour autant, à ce stade, jamais un médecin n'avait évoqué un quelconque diagnostic de handicap.

Il se heurte régulièrement à son entourage pour qui tout ceci est le fruit de son imagination, certains considérant même comme malveillante son utilisation de mots comme autisme ou hyperactivité. Il trouve heureusement à cette époque beaucoup de soutien au sein de la Caisse d'épargne. Il est pour lui parfois plus facile d'en parler avec ses collègues, qui ne le jugent pas, que dans la sphère privée.

LE CAUCHEMAR DE L'ÉCOLE

À même pas 3 ans, Caroline entre à l'école et le cauchemar commence... pour Jacques et sa compagne, comme pour elle. Elle ne s'adapte pas à son environnement, ne parle pas aux autres ou de manière inappropriée et se balade de

classes en classes, déjouant toutes les surveillances. Ses parents sont appelés tous les jours pour venir la chercher avant la fin de la journée. Heureusement, les parents de Jacques habitent à proximité et ont pu aller chercher Caroline chaque fois que nécessaire. Mais s'ils n'avaient pas été là ? Quel employeur aurait pu supporter d'avoir un de ses salariés qui s'absente quasiment quotidiennement pour s'occuper de son enfant ? Aucun accord d'entreprise concernant le salarié aidant n'est suffisamment compréhensif pour pallier ce genre de situations... d'autant que Caroline n'est rapidement plus acceptée à l'école que le matin... puis de 9h à 11h uniquement. Ses grands-parents la gardent le reste du temps.

LES GRANDS PARENTS HEUREUSEMENT

Puis il faut emmener Caroline chez la psychomotricienne, le psychologue, la psychiatre, la faire diagnostiquer par des spécialistes et monter en parallèle un dossier handicap afin qu'elle soit mieux accompagnée à l'école. Les médecins expliquent également à ses parents qu'il est inadmissible que Caroline n'aille que 2h par jour à l'école. Pour Jacques c'est décidé, elle doit changer d'école l'année suivante ! Le père de famille est complètement perdu, entre les dossiers divers à constituer et les courriers à envoyer au recteur d'académie. Il se confie bien à l'assistante sociale de la Caisse d'épargne mais, malgré toute sa bienveillance, elle ne peut pas se substituer à lui dans ses lourdes démarches administratives.



DES MANAGERS COMPRÉHENSIFS

Et ses absences ? Il dispose d'un certain nombre de jours prévus à cet effet, mais les ayant vite utilisés, il a rapidement été contraint de poser des congés payés au dernier moment, pouvant compter à cette occasion sur des managers compréhensifs. Une fois n'est pas coutume... S'ajoute à tout ceci le stress incommensurable de Jacques et sa compagne concernant le futur de Caroline : est-ce que ça va s'arranger ?

OÙ EN EST-ON ?

Jacques et sa compagne ont réussi à constituer pour elle un dossier handicap lors de sa première année d'école, à faire en sorte qu'elle change d'école dès l'année suivante et puisse y aller toute la journée, accompagnée, quand cela est possible, d'une auxiliaire éducative. Ils sont sortis épuisés de cette épreuve, ont vu se succéder nuits blanches et disputes, savent qu'ils ont mis leur carrière entre parenthèses pendant une voire plusieurs années, mais sont aujourd'hui soulagés que les choses soient progressivement rentrées dans l'ordre. Caroline a été diagnostiquée TDAH (Trouble déficitaire de l'attention avec hyperactivité) et est sur le spectre de l'autisme Asperger, c'est-à-dire sans déficience mentale avec un QI élevé. Elle est aujourd'hui en CE1, ne rencontre aucune difficulté scolaire, au contraire, et est appréciée de ses enseignants autant que de ses copines.

Pierre Reuschlein

Des investissements, mais pour quelles améliorations des conditions de travail ?

Le président de la CELC décidait, à son arrivée à la tête du directoire, de doubler le budget des travaux de rénovation d'agences, de 20 à 40 millions, dans le cadre de son plan stratégique. Si ces investissements visaient à améliorer les conditions de travail et d'accueil des clients, force est de constater que le résultat, du point de vue des salariés, est loin d'être unanimement accepté.

D'un côté, certaines agences rénovées arborent des espaces plus soignés, avec des bureaux « premiums » équipés de moquette épaisse, de mobilier haut de gamme et même de télévisions murales pour les présentations clients. Ces aménagements répondent certes à un souci d'image et d'accueil, mais cela ne signifie pas pour autant une réelle amélioration des conditions de travail pour l'ensemble des collègues. D'autant que des bureaux supplémentaires sont créés dans les agences rénovées lorsque l'espace le permet. Les retours des utilisateurs montrent que certaines agences se retrouvent avec des bureaux plus

petits et des équipements réduits, mais aussi équipés d'écrans non orientables pour raison de budget ! Par ailleurs, certaines agences rénovées sont dépourvues de salle de réunion ou n'ont pas d'espace de pause.

TURN-OVER IGNORÉ

Ainsi, la CELC a récemment présenté 7 projets de rénovations en une seule réunion CSSCT, pour un budget global de 3,5 millions d'euros, soit plus que l'intéressement annuel versé aux salariés cette année ! A fin octobre, les dossiers de rénovations agences représentent 8 M€. Cette disproportion interroge sur les priorités de la banque : est-il bien raisonnable de mobiliser de tels montants pour des rénovations qui n'ont pas d'impact direct sur les conditions de travail ? Ceci d'autant plus que le turnover atteint 17,9 % – le plus élevé du Réseau des Caisses d'Épargne (RCE), bien au-dessus de la moyenne de 11 % dans le RCE en 2023 ? En outre, le taux de démissions de 5,5 % à la CELC est encore une fois le plus élevé du RCE dont la moyenne est à 3,6 %.

RÉMUNÉRATIONS À LA TRAÎNE

Un autre point soulève également des interrogations : les rémunérations. Les salariés de la CELC perçoivent en moyenne

43 251 €, soit 5 644 € de moins que la moyenne du RCE (48 895 € en 2023 intéressement et participation compris). Au regard de cette différence, il paraît légitime de se demander si une partie de ces investissements ne pourrait pas être réorientée pour revaloriser les salaires, fidéliser les équipes et réduire ce turnover inquiétant. En réponse à ces problématiques, les élus du Syndicat Unifié-Unsa ont remis à la direction en début d'année un cahier de propositions qui prend exemple sur de nombreux dispositifs mis en place par d'autres Caisses d'épargne, proposant des solutions parfois sans coûts. L'arrivée d'une nouvelle membre du directoire en charge du pôle Ressources sera pour nous l'occasion de relancer nos propositions.

QUESTION DE PRIORITÉS

Ces choix stratégiques, qui mettent finalement l'accent sur l'image de la CELC au détriment des conditions de travail et des rémunérations, interrogent sur le choix des priorités de notre Caisse et sa volonté réelle de conserver ses salariés dans de bonnes conditions. Si la priorité est donnée à des rénovations esthétiques, sans écoute des besoins de terrain et donc des représentants du personnel, il devient difficile de répondre aux attentes légitimes des salariés.



Antoine Broage

CONVENTION DU PERSONNEL

13 septembre : et après ?

Le 13 septembre, les salariés de toute la CEPAC ont été réunis par notre directoire à Marseille, au stade Vélodrome. Une journée de répit, en grandes pompes. Le temps pour chacun d'oublier son quotidien professionnel et la pression qui en découle.



Au travers d'invités prestigieux, bardés de médailles, qui relatent leur parcours, qui nous expliquent que le mental est la sainte clé de la réussite, qu'en est-il des employés ? Nous sommes 3200 champions dans une seule équipe : la team CEPAC ! Champions sans médailles, mais surtout salariés sans reconnaissance du travail accompli.

RÉPONDRE AUX BESOINS PRIMAIRES

L'intelligence artificielle (IA), de plus en plus présente dans l'entreprise, se veut l'interface des employés, mais aussi de nos clients. Cette intelligence, bien que pertinente, saura-t-elle intégrer dans son analyse les sentiments, saura-t-elle prendre en considération la situation

personnelle d'un employé, d'un client ? La réponse est NON : aucun algorithme ne peut ressentir la chaleur humaine et appréhender les besoins de chacun.

L'IA permet de diminuer la masse salariale d'une entreprise en répondant aux besoins primaires d'une demande, mais cela s'arrête là. Aucune nuance dans sa réponse, aucune prise en compte des spécificités d'une demande, d'un besoin... juste une réponse froide dénuée de sentiment.

DISCOURS FROID, SANS ÂME

Affublé d'un rouge à lèvres carmin, l'avatar de notre présidente prononce un discours stéréotypé. Avatar qui, d'après les mots de Mme Fabresse, était proche

de la réalité « *je n'aurais pas fait mieux* ». Et pour cause, il s'agit d'un discours : froid, sans âme, laissant sur le carreau l'abnégation de chaque employé.

Nous l'aurons bien compris, pour atteindre le milliard de Produit Net Bancaire, il faudra changer nos relations avec nos collègues de travail, avec nos clients et ne raisonner qu'en PNB ; il faudra oublier la chaleur de nos relations humaines et l'appréciation au cas par cas de situations qui peuvent être complexes et demander un minimum d'humanité.

Alors, nous avons bien mangé, passé une bonne journée, mais quel est l'avenir de la CEPAC ? De ses employés, sociétaires et clients ?

Marc Chomat



Option télétravail en agence brutalement supprimée !

Le Comité de Direction Général met fin au télétravail dans les agences du réseau commercial...

Alors que toutes les entreprises du monde bancaire offrent la possibilité de télétravailler à leurs collaborateurs commerciaux... alors que certaines Caisses passent des accords pertinents sur le télétravail pour tous leurs salariés... nos employeurs décident de supprimer l'option du télétravail dans les agences et créent ainsi une véritable discrimination entre les salariés du réseau et ceux des fonctions supports.

AU DIABLE LES BEAUX DISCOURS

Faute d'avoir su mettre en œuvre les conditions de réussite d'un véritable test (pas de formation en amont, des

modalités floues, pas de volonté claire exprimée sur le sujet), les dirigeants de la CEPAC préfèrent pointer du doigt les directeurs commerciaux et managers en affirmant que personne n'en veut ! Tous les beaux discours (qualité de vie au travail, bien-être et bienveillance...) sont oubliés ! Une position rétrograde qui pourrait coûter cher dans les périodes à venir en termes d'attractivité et de fidélisation de nos champions.

EN DÉPIT DU BON SENS

Ces mêmes dirigeants précisent, dans leurs ambitions stratégiques, que le monde change... aussi feraient-ils bien de revoir leur décision sur le sujet.

Les positions dogmatiques prises en dépit du bon sens ne paient jamais sur les temps longs. Le succès du télétravail est pourtant une réalité dans les entreprises : quasiment une entreprise sur deux le propose, 25% des salariés télétravaillent en 2023 contre 9 % en 2019. Aujourd'hui, le télétravail n'est plus une simple alternative temporaire liée à une situation exceptionnelle, mais une composante pérenne de l'organisation du travail !

À TRAITER EN NÉGOCIATION

Les élus SU-UNSA revendiquent une meilleure qualité de vie au travail et le travail à distance y contribue. Le télétravail, dont les vertus indéniables sont mises en avant lors d'épidémies ou autre catastrophes climatiques, doit être une réalité pour TOUS les métiers dans notre entreprise.

Au Syndicat Unifié-Unsa CEPAC, nous n'acceptons pas qu'une telle décision dogmatique soit prise avant l'entrée en négociation sur le sujet, qui plus est sachant qu'elle génère un recul social. Notre organisation syndicale appelle les dirigeants à revoir leur copie et à traiter la question du télétravail dans le réseau commercial lors des négociations à venir où les représentants du personnel, Syndicat Unifié-Unsa en tête, défendront bec et ongles l'accès au télétravail pour tous les salariés ! Et sans oublier que l'impact écologique du télétravail constitue un atout pour le RSE.

Franck Delagrande



Bienvenue en Absurdistan !

Avant, l'entreprise était identifiée par un nom, par des cadres dirigeants, par un lieu, par une culture et des valeurs partagées, par une stratégie, par des moments de convivialité rassemblant les salariés et leurs dirigeants, parfois même leurs familles. Les Banques Populaires, les Caisses d'épargne, répondent à cette description. Mais à BPCE SA, organe central du Groupe, rien de tout cela, bien au contraire ! L'emménagement dans les tours BPCE semblait être l'occasion de rassembler un maximum de salariés de la même entreprise dans un même lieu. Au lieu de quoi vous trouvez dans chaque tour des salariés de BPCE SA, de Natixis, mais aussi de différentes filiales du Groupe, selon les étages. Sans compter les salariés de ces mêmes entités dans d'autres immeubles parisiens, et même parfois des salariés d'entités différentes au même étage.

QUI SUIS-JE ? OÙ VAIS-JE ? DANS QUEL ÉTAT J'ERRE ?

Dans chaque tour, on trouve un « mur des marques » sur lequel sont écrits les noms de toutes les entreprises présentes (Natixis, BPCE Financements, BPCE Assurances, etc.). Mais aucune trace de BPCE SA, au motif qu'elle n'est pas une marque commerciale. Pire encore, la

direction a créé récemment ce qu'elle appelle un « collectif », portant lui aussi le nom de BPCE et regroupant BPCE SA, Natixis, GFS et toutes les entités de ce qu'on appelait la Communauté BPCE. Une communauté qui n'a d'ailleurs pas disparu, si bien que chaque fois qu'il est question de BPCE, chacun se demande s'il s'agit de ce collectif ou de BPCE SA ! Bref, les salariés ne savent plus pour qui ils travaillent. Distribuer un tract est ainsi un exercice de plus en plus difficile : il faut parfois demander à chaque salarié qui se présente le matin s'il travaille à BPCE SA, et comme la plupart portent des écouteurs profondément enfoncés dans leurs oreilles, il faut généralement répéter la question. Et là, on peut voir leurs yeux s'écarquiller : « Euh ! je crois. Peut-être. BPCE quoi ? ».

DES DIRIGEANTS VIRTUELS

La transformation digitale a semble-t-il également transformé nos dirigeants. Certains se souviennent d'une époque où Philippe Dupont, alors patron du Groupe Banque Populaire, passait en personne présenter ses vœux à chaque salarié de l'organe central. François Pérol, après la fusion, organisait chaque année une cérémonie des vœux rassemblant tous les salariés, de même que Laurent Mignon lorsqu'il a pris sa suite.

Mais depuis Nicolas Namias, plus rien. Sauf bien entendu si vous faites partie du « cercle des leaders ». Sinon, vous devez vous contenter d'un « chat » sur votre poste de travail. Sans doute notre dirigeant déléguera-t-il demain cette tâche ingrate et chronophage à une IA. De manière générale on constate un éloignement, pour ne pas dire un fossé, grandissant entre les salariés de l'organe central et leurs dirigeants. Depuis combien d'années n'a-t-on pas vu un membre du CDG à une fête de Noël ? De quoi ont-ils peur ? De se mélanger au bas peuple ? Est-ce trop demander à un dirigeant d'entreprise de consacrer une ou deux heures de son temps aux salariés une fois par an ? Et puisque l'inclusion est un mot à la mode, ne pourrait-on pas faire en sorte que les salariés de BPCE SA se sentent davantage inclus ? Avec la création du collectif BPCE, on a franchi encore un nouveau cap. Ainsi, la nouvelle DRH de BPCE SA n'est même pas salariée de l'entreprise (elle est salariée de Natixis) ! Et après on se demande pourquoi on a du mal à recruter, et ensuite à garder les jeunes embauchés !

UN POULET SANS TÊTE ?

C'est un phénomène bien connu : un poulet décapité peut continuer de courir un certain temps avant de mourir. C'est un peu à cela que fait penser BPCE SA, vue de l'intérieur. Certes, l'organe central a toujours été un cas à part : pas de Directeur général, pas de stratégie propre (puisqu'il est au service de celle du Groupe), mais là, avec le mépris le plus total des structures juridiques, avec un management pour partie extérieur à l'entreprise, avec un dialogue social complètement dévoyé, on peut se demander si nos dirigeants ne jouent pas les apprentis sorciers. Mais au-delà de BPCE SA, il faut s'interroger sur l'état de l'organe central du Groupe et s'inquiéter de l'impact que cela peut avoir sur les autres entités du Groupe. Après tout, ne dit-on pas que le poisson pourrit par la tête ?

Didier Giraud



ÉLECTIONS DES DÉLÉGUÉS BPCE MUTUELLE

La démocratie fait du bien !

Du 31 mars au 18 avril 2025 auront lieu les élections qui vont renouveler la moitié des délégués à l'Assemblée générale de BPCE Mutuelle.

Si ces élections font partie du paysage institutionnel au sein des entreprises adhérentes, il est bon de rappeler les enjeux de ce « scrutin interne » et de ses effets dans notre quotidien.

Avec le désengagement de plus en plus important de la Sécurité Sociale en matière de remboursement des frais et soins de santé, le rôle des complémentaires santé devient prépondérant dans notre système de prévoyance. Le niveau de garanties d'une mutuelle et les services qu'elle propose impactent notre vie. De plus en plus de personnes, même en France, ne se soignent plus correctement, faute d'une couverture suffisante. En corollaire, il y a bien évidemment le coût d'une cotisation, en évolution constante au regard de l'explosion des frais médicaux, y compris des médicaments.

Avoir une complémentaire santé de très bon niveau, avec la plus juste des cotisations, est depuis toujours l'ADN de BPCE Mutuelle. Cette préoccupation constante est possible pour deux raisons principales qui changent tout :

- Nous appartenons au mouvement mutualiste (FNMF) dont nous défendons les valeurs, notamment le but non-lucratif (aucun actionnaire à rémunérer).
- La gouvernance, tant en AG qu'en Conseil d'Administration est assurée par des représentants des salariés, des retraités et des entreprises.

Il est donc primordial de faire entendre sa voix et de participer aux élections de 2025. Le Syndicat Unifié-Unsa préside aux destinées de notre Mutuelle depuis plus de 30 ans et nous sommes

fiers d'être reconnus comme une des meilleures complémentaires santé, tant sur les garanties et services apportés que sur la tarification proposée. Renouvelez-nous votre confiance !

Jean-David Camus



GROUPE BPCE

Opération 4 milliards

Non ce n'est pas le titre du prochain James Bond ou SAS. Nous parlons ici du plan de développement de notre Groupe par l'acquisition, ou la prise de participation, dans des secteurs bancaires peu ou pas présents dans la sphère d'activité de BPCE. Nous parlons surtout du montant global de la remontée de fonds attendue des maisons-mères (BP et CE) à destination de BPCE, promoteur des opérations d'extension de notre Groupe.

Force est de constater que nos concurrents de la place, en avance de phase par rapport à nous, ont vu leurs résultats dopés par le développement de leviers de croissance à l'international. Notre groupe quant à lui construit son résultat principalement dans le périmètre de l'hexagone (55% du résultat net du groupe est issu de la banque de détail). Cette situation, qui peut paraître artificiellement protectrice (marché mature et bien encadré, règles établies et cadre législatif stable, etc.), n'offre que très peu de nouvelles sources de profit (taux variable, marchés nouveaux). Ce constat n'est pas nouveau. Quelques tentatives ont vu le jour ces dernières années sans apporter les résultats escomptés (Fidor, H2O, Oney, etc.), mais pour autant nos dirigeants sont convaincus de la nécessité de poursuivre cette stratégie pour assurer la pérennité de notre modèle et éviter un décrochage inévitable par rapport à nos concurrents.

CHAT ÉCHAUDÉ...

Si nous pouvons partager cette vision il n'en reste pas moins que les épisodes précédents ont refroidi notre enthousiasme et nous poussent à une prudence bien naturelle. L'appel de fonds de 4 milliards répond à plusieurs objectifs.

Une première tranche de 1,3 milliards permettra l'acquisition d'une branche de la Société générale dédiée principalement aux crédits d'équipements professionnels, ainsi qu'à l'intégration des salariés. BPCE deviendra de facto le 1^{er} acteur du leasing d'équipements industriels en Europe. Cette opération a respecté le chemin normal de consultation des acteurs concernés (CSE, COS et plus généralement maisons-mères).



CHÈQUE EN BLANC À BPCE

L'utilisation des 2,7 milliards restants est plus opaque. En effet, selon le principe de disposer d'une capacité de paiement immédiate en fonction des opportunités de marché, BPCE aura la liberté, sans consultation préalable et au titre des maisons-mères, d'engager ces fonds dans des projets de développement interne ou externe. Cette confiance aveugle nous paraît bien légère au regard des opérations passées du même

type et de leurs résultats que nous qualifierons de « décevants » en restant polis. Le Syndicat Unifié-Unsa soutient tout projet visant à assurer la pérennité de nos entreprises, notamment par la diversification de ses sources de profit, mais reste perplexe sur le blanc-seing octroyé à BPCE qui n'a jusqu'alors pas su faire preuve d'une clairvoyance absolue dans ses choix stratégiques d'acquisitions. La confiance ne se décrète pas, elle se gagne !

Philippe Cazeau

DILEMME FISCAL

Le partage de sa moitié avec un tiers est-il imposable ?

Quand une affaire de redressement fiscal génère des conséquences improbables... L'aventure concerne un couple marié qui s'est vu notifier une proposition de rectification fiscale à la suite de la découverte par l'administration de revenus non déclarés par l'épouse.

Précisons que la cachotière avait également tu à son époux l'activité génératrice de cette prodigalité dissimulée. Les services fiscaux ont explicité leur requête avec précision, détaillant les lieux et fréquence d'exercice de Madame ainsi que les kilométrages retenus au titre des frais de déplacement professionnels.

Mais pourquoi de telles cachoteries de la part de cette discrète travailleuse qui lui ont permis d'amasser peu ou prou 700 000 € en quelques années ? Le mari aurait pu ne pas chercher à en savoir davantage et se satisfaire de l'opportunité des gains générés par sa besogneuse épouse. Las, l'administration, dans sa froideur bureaucratique, a précisé que « l'activité indépendante » de Madame devait être assujettie au titre des « bénéfices non commerciaux » et soumis à la TVA. Ainsi en est-il, selon l'administration, de l'activité d'Escort girl ! Il est des révélations de cocufiage moins brutales !

Nous n'avons pas de détails sur les explications qui ont pu avoir lieu au sein du couple. On sait cependant que la colère du mari s'est dirigée vers l'administration, l'accusant de violation du secret professionnel et lui réclamant 100 000 € de dommages et intérêts pour préjudice moral !

L'administration se défend en précisant que ce secret n'est opposable qu'au tiers et que les époux ne peuvent être considérés comme tiers l'un envers l'autre. Si du point de vue arithmétique, la chose se tient - la moitié n'est pas un tiers - l'autre argument administratif

précisant que « l'épouse ne peut pas avoir de secret envers son mari » est discutable et relève davantage du préjugé patriarcal. L'histoire ne dit pas si l'entrepreneuse épouse a envisagé de plaider, tant auprès de son mari que de l'administration fiscale, le « droit à l'erreur » !

Serge Huber



Les batailles de l'orthographe

On s'inquiète régulièrement de la dégradation de la maîtrise de l'orthographe en France. Le phénomène est évalué.

Depuis la fin des années 1980, l'Éducation Nationale a pris l'initiative de proposer, à intervalles réguliers, la même dictée à des générations d'élèves. Résultat : les élèves faisaient 10,7 fautes en moyenne en 1987, ils en commettaient 19,4 lors du dernier épisode de cet exercice (en 2021).

UNE LANGUE COMPLEXE

On peut gloser sur cette dégradation. Dénoncer le déclin de la lecture, largement remplacée par les « écrans », qui affaiblissent l'attention, regretter les dictées quotidiennes d'antan avec leur doux parfum de craies et de blouses grises, stigmatiser l'abandon du « par cœur », indispensable pour connaître par exemple les conjugaisons, fustiger les dégâts de la méthode dite « globale », pourtant bien moins utilisée qu'on ne le croit. On peut aussi reconnaître que la langue française, comme le constatent tous les apprenants étrangers, est particulièrement complexe. Dans les autres langues latines (Espagnol, Italien, Roumain) les lettres utilisées sont prononcées - ce qu'on entend, on l'écrit. Ce n'est pas le cas en Français. Notre langue est encombrée de lettres qui ne sont pas prononcées et qui compliquent la compréhension. Ceci s'explique par l'histoire. Dès le haut moyen-âge, le gallo-romain parlé dans nos contrées s'est largement mâtiné d'éléments germaniques apportés par les Burgondes, Wisigoths et autres Francs. Puis à la Renaissance, pour éviter des homonymies ou par volonté de se rattacher artificiellement à une culture gréco-latine, on a inventé des graphies assez illogiques. Ainsi, pour ne prendre qu'un exemple, si Montaigne ou Rabelais écrivaient *doi* ou *doit* on a souhaité se référer au *digittum* latin, et on a écrit *doigt*, dans lequel



le *g* ne se prononce pas. Sans parler des subtilités des accords du participe passé ou des consonnes doubles erratiques (« *chariot* », mais « *charrette* »). Les exemples de ce que beaucoup considèrent comme des anomalies sont légion dans notre langue.

L'USAGE DÉCIDE

Depuis très longtemps certains ont donc réclamé des simplifications. Sans aller jusqu'à l'écriture strictement phonétique (qui a eu pourtant ses défenseurs), les propositions de réforme de la langue apparaissent à intervalles réguliers. La dernière date de 1990. Elle proposait la suppression du trait d'union dans certains mots, l'invariabilité du participe passé des verbes pronominaux, la suppression quasi générale de l'accent circonflexe, ou bien des simplifications (écrire *nénufar* plutôt que *nénuphar* ou *iglou* plutôt qu'*igloo*). En tout un millier de propositions qui, malgré une tentative vingt-cinq ans après de les imposer dans les manuels scolaires, n'ont pas été suivies d'effets. C'est que le juge de paix en matière de langue et d'écriture, c'est l'usage, et l'usage n'a pas entériné ces

propositions. Il faut y voir les effets d'une relation des Français avec leur orthographe très ambivalente : on se plaint de sa complexité, mais on a adoré les dictées de Bernard Pivot et on s'implique avec passion dans les polémiques sur telle ou telle faute.

Peut-être exagère-t-on ce problème. Ne disposons-nous pas de correcteurs orthographiques sur nos ordinateurs ? Et puis si on écrit les cinq *dois* de la main, notre interlocuteur ne comprend-il pas ce que nous disons ? C'est oublier le rôle de tri social de la maîtrise de l'orthographe et le fait que les erreurs orthographiques cachent souvent des erreurs dans la compréhension (il en va de même pour la ponctuation : « *On mange, les enfants !* », ce n'est pas la même chose que « *On mange les enfants* »). Alors, que dire en conclusion de cette trop courte analyse ? Il vaut mieux avoir une bonne orthographe, même si on milite pour sa réforme, et un des moyens de l'améliorer est de beaucoup lire... quel que soit le support !

Henri Bonetti

Sur-tourisme : un vrai problème ?

La sur-fréquentation de certains lieux touristiques semble devenir une préoccupation croissante. Le danger est réel de déclencher un conflit entre visiteurs et visités, au risque de ne rien régler et de dédouaner les vrais responsables : politiques et mercantiles.

Le sur-tourisme, concept récemment installé dans le débat public, revêt des acceptions aux allures parfois sournoises.

La notion de sur-tourisme renvoie à quelques exemples médiatisés : Barcelone, Venise, Calanques et autre Mont St-Michel « envahis » par des flux de visiteurs à certaines périodes de l'année.

Si le phénomène est identifié et bien réel, les causes et les solutions proposées pour y remédier font débat.

Toutes les parties prenantes doivent être associées à une réflexion commune en vue de définir les réponses adaptées pour régler des situations parfois explosives. Il s'agit du côté « visiteurs », des touristes et tours opérateurs et du côté « visités », des résidents, gestionnaires et responsables politiques des sites concernés.

FAUSSES SOLUTIONS

La recherche d'une concorde est d'autant plus souhaitable qu'il y va de l'intérêt commun. A ce titre, quelques prises de position et mesures récentes ne vont pas dans le sens espéré. Venise est en l'espèce un sujet fort intéressant. Les élus de la cité des Doges viennent de créer une taxe de 5 € la journée en vue de diminuer la fréquentation de leur ville, alors que dans le même temps ils souhaitent agrandir l'aéroport Marco-Polo afin de faire passer le nombre de passagers de 9 à 12,5 millions l'an ! Cette taxe aurait également pour vertu, prétendent-ils, de répondre à une autre préoccupation relative aux bateaux de croisière qui mettent en danger la lagune. Cependant, on ne croit guère aux effets de cette « sélection par l'argent » sur des croisiéristes aisés. Il s'agit plus vraisemblablement d'une volonté d'écarter des visiteurs considérés inintéressants fiscalement et éco-

nomiquement car dormant et consommant sur leurs navires. Les élus préfèrent en fait encourager les voyageurs en avion à venir en plus grand nombre résider et consommer dans leur ville.

MOUVEMENT NATUREL

Ce type de réponse inappropriée ne résout rien sur le fond et risque au contraire d'envenimer des relations parfois déjà très tendues entre visiteurs et visités.

L'augmentation de la démographie et le développement des classes moyennes, un peu partout dans le monde, entraînent de facto un accroissement du nombre de personnes voulant visiter les mêmes endroits. Par ailleurs, le développement des voyages *low cost* met à la portée de beaucoup de personnes l'accès à ces mêmes zones touristiques. Est-ce en soi un problème ? En quoi le tourisme, la découverte par le plus grand nombre de notre planète, la rencontre des autres, serait générateur de tensions entre les individus ? Le tourisme ne serait-il pas, somme toute, une proie facile pour les populistes dont l'obsession est le rejet de l'autre ? De nombreux lieux de vacances : stations balnéaires, sports d'hiver, sites touristiques voient, depuis des décennies, leur population enfler et désenfler au fil des saisons. Cela se vit en toute harmonie pour la simple et bonne raison que leurs capacités d'accueil sont proportionnées à de telles variations.

Les endroits de friction engendrés par des flux mal gérés ne doivent pas être l'arbre qui cache la forêt. Dans une



société où la tendance au repli sur soi et à l'individualisme est grandissante, il serait coupable d'encourager les gens à moins sortir.

TOURISMOPHOBIE

En braquant les projecteurs sur quelques lieux mal gérés, débordés par des vacanciers vus comme une « horde d'envahisseurs », le risque de glissement de sur-tourisme à tourismophobie est réel. Stigmatiser celles et ceux qui sont contraints de voyager aux périodes où les enfants sont en vacances, quand leurs entreprises ferment et quand les journées sont les plus douces et les plus longues, relève du mépris de classe. Cette catégorie de touristes pourrait à son tour désigner une autre partie de la population qui, affranchie des contingences saisonnières et financières, a la possibilité de partir à tous moments à l'autre bout du monde, nonobstant par ailleurs l'impact sur leur empreinte carbone.

Tu veux ou tu veux pas ?

Dans la définition du viol - malheureusement trop présent dans notre actualité - la notion de consentement est actuellement au centre des débats.

On sait que depuis une quarantaine d'années le viol est défini par la loi comme « *tout acte de pénétration sexuelle, de quelque nature qu'il soit, ou tout acte bucco-génital commis sur la personne d'autrui ou sur la personne de l'auteur par violence, contrainte, menace ou surprise* » (article 222-23 du Code pénal). Ces quatre éléments ont été choisis par le législateur pour tenter de couvrir toutes les situations qui peuvent se rencontrer et qui étaient mal déterminées antérieurement. Avant 1980, en effet, ce n'était pas la loi qui définissait le viol, mais la jurisprudence. Récemment beaucoup se sont levés pour réclamer qu'on définisse le viol comme un acte non consenti. Nous n'avons pas l'ambition ici d'être catégoriques dans ce débat fort complexe et fort disputé, mais de donner les arguments dans les deux sens afin que chacun puisse se faire sa propre opinion.

DÉFINITION IMPARFAITE ?

Celles ou ceux qui demandent que la notion de consentement soit inscrite dans la loi notent que les *quatre* items du code pénal (violence, contrainte, menace, surprise) couvrent mal quelques situations. Par exemple quand la victime ne s'est pas débattue, quand elle s'est laissée faire par sidération, ou dans les cas - qui comme on le sait sont majoritaires - où l'agresseur est une connaissance, voire un membre de la famille, et où les moyens de coercitions sont plus insidieux. Les avocats de la défense, dans les affaires de viol, se sont souvent emparés de ces zones floues, mettant les victimes en situation d'accusées (ce sont les fameuses questions sur la façon dont une femme est habillée, sur ses « mœurs », sur le fait qu'elle était alcoolisée etc.). Ils le faisaient avec d'autant plus de facilités que très souvent les procès pour viol se déroulent à huis-clos, ce qui, on s'en est aperçu à *contrario* avec l'affaire Pélicot, joue souvent en défaveur de la victime. Les partisans de cette référence au consentement soulignent que 94 % des saisines pour viol sont classées sans suite.

PAROLE CONTRE PAROLE

Celles ou ceux qui sont réticents à l'inscription de la notion de consentement dans la loi notent que la législation française est de meilleure qualité que ce qui existe ailleurs. L'Espagne l'Italie, la Suède etc. sont passés au consentement parce qu'antérieurement le viol était défini par la seule violence. Ils ajoutent que si on définissait le viol par le non-consentement, on considérerait que c'est le comportement de la victime qui fait le viol, et non celui de l'agresseur, et on retomberait dans le danger de voir des avocats interroger de manière insidieuse la victime. Ils attirent enfin l'attention sur des considérations plus pratiques. Sur les réseaux sociaux, une blague circule sur le « contrat » qu'il faudrait établir par écrit (voire sur l'application qu'il faudrait suivre), à toutes les étapes d'une relation intime entre un homme et une femme. Cette plaisanterie récurrente, peut-être douteuse, révèle

en creux une réelle difficulté. Dans 99 % des cas, une relation sexuelle se fait sans témoin, et le « consentement » est donné soit oralement, soit tout simplement implicitement. Par conséquent devant un tribunal ce sera forcément « parole contre parole ». « J'ai dit non » - « Ce n'est pas vrai, elle a dit oui ». Comment un juge pourrait-il trancher dans de telles situations ?

Au moment où ces lignes sont écrites, le ministre de la Justice, Didier Migaud, s'est dit favorable à l'introduction de la notion de consentement dans le code pénal. La grande instabilité politique actuelle rend prudent. On ne sait pas si le débat aura lieu. Tout ce que l'on peut espérer, c'est que, dans le respect de la présomption d'innocence, les viols soient plus souvent détectés et condamnés. Et peut-être aussi que les hommes soient plus souvent capables de « s'empêcher », comme disait le père d'Albert Camus.

Agathe Prevost



Retraite et bénévolat

On se souvient que les débats furent vifs au printemps 2023 autour de la problématique du recul de l'âge de la retraite. Ils le seront sans doute encore dans un avenir proche, puisque dans la situation politique instable d'aujourd'hui, la question est remise sur le tapis. Il est une conséquence de ce recul de l'âge qui a été peu évoquée à l'époque et qui pèse sur un pan très important de l'activité économique et sociale du pays, le bénévolat.

Les retraités constituent en effet depuis longtemps un vivier important pour le bénévolat. Une étude menée en 2021 par la CARSAT sur l'ensemble de la région Hauts de France a montré que la contribution annuelle d'un bénévole senior (plus de 55 ans) est de 130 à 141 heures, alors qu'elle est de 81 à 91 heures pour les moins de 55 ans. En outre la même étude montre que 35 % des retraités bénévoles n'étaient pas engagés avant leur départ à la

retraite. Et selon une autre étude, celle-là de France Bénévolat, 27% des bénévoles ont entre 65 et 74 ans, et ils sont encore 25% à l'être au-delà de 75 ans. Or, l'efficacité des retraités dans leur action bénévole est à son maximum dans les premières années de la retraite. Reculer l'âge de départ, c'est offrir à l'action bénévole des gens plus vieux, donc potentiellement d'une santé moyenne plus fragile et disposant d'une durée d'activité en bonne santé plus courte.

C'est regrettable à la fois pour l'efficacité de l'ensemble de l'action bénévole qui a pourtant besoin de soutiens, mais également pour les retraités eux-mêmes. Faire du bénévolat, c'est l'occasion pour beaucoup d'entre eux de sortir de l'entre-soi familial, d'entretenir un capital social, de reconstruire des liens, de redonner du sens à son existence, et donc de concourir à une bonne santé mentale et physique.

Henri Bonetti



La retraite progressive, parlons-en !

À bout de souffle après plusieurs décennies de travail et à la recherche de solutions pour faire cesser cet épuisement, nous consultons souvent le site de l'assurance retraite, d'autant plus depuis la réforme des retraites de septembre 2023. On y découvre alors que la date initialement prévue de notre départ à la retraite peut être prolongée de 15 mois.

À ce stade, qu'on le veuille ou non, on serre les dents en attendant ce jour béni où commencera une nouvelle phase de notre vie, ou bien on cherche des solutions pour atténuer les effets pénibles de cette dure réalité.

COMME UN SOULAGEMENT

L'accord Groupe GEPP propose des dispositifs de fin de carrière assez peu utilisés/sollicités par les salariés des Caisses d'Épargne ; c'est pourquoi nous avons souhaité faire un focus sur « la retraite progressive », dispositif proposé à tous les salariés ayant cotisé 150 trimestres et ce quelle que soit l'entreprise où ils travaillent.

Ce dispositif permet, à partir de 60 ans, selon son année de naissance, de percevoir une partie de sa retraite et retraite(s) complémentaire(s) tout en exerçant son activité à temps partiel.

Vous l'aurez compris, il est nécessaire d'obtenir l'accord de l'employeur de travailler à temps partiel. Cependant, si l'employeur ne donne pas son accord, son refus doit être "écrit et motivé", avec la possibilité pour le salarié de solliciter le Conseil social et économique de l'entreprise (CSE) pour se défendre¹.

PERCEVOIR TOUT EN COTISANT

Après accord de l'employeur, prenons l'exemple d'un salarié qui fait le choix d'un temps partiel à 50%. Il sera alors rémunéré à hauteur de 50% par son



employeur et 50% par la Caisse de retraite et complémentaire(s) retraite. La fraction de pension qui sera versée résulte du calcul provisoire de la pension de retraite de l'Assurance retraite en fonction des droits du salarié au moment de la demande.

De plus, pendant la période de retraite progressive, le salarié cotise à la retraite, ce qui permet le cumul des droits et des trimestres pris en compte au moment de la liquidation définitive de la retraite. Il a également la possibilité de surcotiser, c'est-à-dire de cotiser sur la base d'un salaire à temps complet.

MAJORATION DE 7%

En complément de ce dispositif, sous certaines conditions, il est possible de cumuler « la retraite progressive » avec le temps partiel fin de carrière de l'accord GEPP. Cela permet de bénéficier d'une majoration de 7% de sa rémunération annuelle brute.

Alors renseignez-vous, réduisez votre temps de travail sans sacrifier votre pouvoir d'achat ! Et pour ceux qui y trouveraient leur compte, sachez que vous pouvez bénéficier de ce dispositif jusqu'à 70 ans...

Patricia Cottard

¹ Accord du 14/11/2024 entre le patronat et les syndicats. En attente du décret d'application

Travail et burn-out, un lien de cause à effet !

Selon une étude Opinionway, 42% des salariés se déclarent en détresse psychologique et un salarié sur dix est en burn-out sévère. Ces chiffres ne font que s'amplifier depuis le COVID. Cette pandémie a réellement aggravé l'état de santé mentale des salariés : certains n'en peuvent plus, ils craquent et parfois malheureusement s'effondrent littéralement.

Le burn-out, ou syndrome d'épuisement professionnel, est un processus de dégradation lié au rapport au travail. Il entraîne troubles de l'humeur, baisse de l'estime de soi et perte d'intérêt pour les activités habituellement agréables. Les facteurs de risques sont la surcharge de travail, le faible contrôle ou les faibles récompenses, l'absence de reconnaissance, le manque d'équité entre les personnes, les conflits de valeur, les injonctions contradictoires ou encore le manque de clarté dans les objectifs et les moyens alloués pour les réaliser.

TOUS EXPOSÉS

Le burn-out peut toucher n'importe qui, sans distinction de branche d'activité. Pour autant, le risque de développer un burn-out peut varier selon la catégorie du métier exercé. Ainsi, pour prendre un exemple significatif, près de 50% des soignants pourraient être concernés par ce fléau. Chiffre très inquiétant, puisqu'il peut dégrader la qualité de prise en charge des patients. Il ne faut pas confondre le burn-out avec la dépression, qui concerne tous les aspects de la vie de la personne. Pourtant, des facteurs personnels peuvent aggraver le burn-out, comme des lourdes responsabilités familiales, des conflits personnels, une solitude affective, des antécédents personnels et familiaux.

FACTEURS MULTIPLES

Peuvent contribuer au burn-out la difficulté à se poser des limites dans un contexte de surcharge de travail, ne pas savoir déléguer

ou travailler en équipe. Sont également des éléments déclencheurs un manque d'estime de soi, l'épuisement émotionnel, la dépersonnalisation, avec une insensibilité à l'environnement du travail et une déshumanisation des autres, le sentiment de non-accomplissement et de dépréciation. Femmes et hommes sont pareillement touchés : cette maladie se situe en seconde position dans les affections d'origine professionnelle. Dans les cas les plus graves, des pensées suicidaires peuvent être présentes, d'où la nécessité d'une prise en charge spécifique et rapide par plusieurs professionnels de santé.

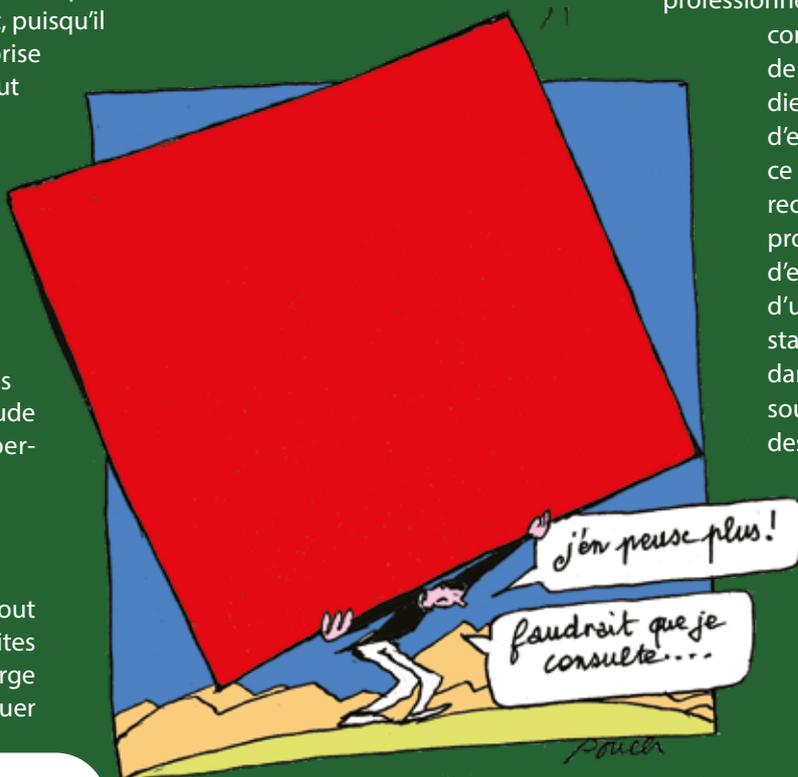
PRÉVENTION DANS L'ENTREPRISE

Bien sûr, le premier degré de prévention est personnel. Il faut discuter avec ses proches des difficultés vécues au

travail, être à l'écoute des symptômes physiques et psychologiques. Instaurer un dialogue aussi, avec ses collègues, avec sa hiérarchie, sur l'organisation même du travail, apprendre à dire « non » de temps en temps, apprendre à déléguer, se réserver du temps pour soi, sa famille, ses loisirs, respecter le droit à la déconnexion. Mais le lieu le plus important de prévention est l'entreprise, dans laquelle il y a encore trop souvent du déni. En premier lieu, il faut veiller à ne pas surcharger certains postes ou certains salariés, renforcer le soutien social en évitant l'isolement. L'entreprise doit accepter d'évaluer les contraintes de temps, d'échanger sur les critères de qualité du travail, assurer l'information et la formation des salariés.

Cette affection, en cas de non-reconnaissance par le code de la sécurité sociale, n'est pas présumée maladie professionnelle ; il appartient au salarié concerné d'apporter la preuve de la causalité entre sa maladie effective et les conditions d'exercice de son travail. Pour ce faire, le Comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles, composé d'experts médicaux, dispose d'un délai de quatre mois pour statuer. Bien évidemment, dans ce type de démarche, le soutien, l'accompagnement des membres de la Commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) de l'entreprise, ainsi que les délégués syndicaux, sont essentiels et déterminants.

Pascal Binet-Wasilewski



Retour de bâton pour le télétravail

Avant la crise du COVID, le télétravail était un phénomène marginal, utilisé seulement par quelques entreprises dans lesquelles il était vécu comme une expérimentation sociale. Le phénomène a explosé pendant et après le COVID, pour les raisons que l'on sait.

Il est désormais considéré comme un acquis social par nombre de salariés. Dans un récent sondage, 45 % des salariés (dont 57 % des cadres) affirmaient être prêts à démissionner si leur entreprise renonçait au télétravail. Alors que l'amélioration de l'emploi en France semble récemment marquer le pas, il n'est pas certain que ces velléités seraient suivies d'effet. Il n'empêche que ces chiffres sont significatifs.

Or, cet attachement au télétravail s'affirme à un moment où nombre d'entreprises le remettent totalement ou partiellement en question. En Île de France, selon une étude Mac Kinsey IFOP, le nombre de jours télétravaillés par semaine était en moyenne de 2,3 en 2021, de 1,7 en 2023 et de 1,5 pour les 9 premiers mois de 2024. LinkedIn a calculé que le nombre d'offres d'emploi qui proposent des postes télétravaillés à 100 % a été divisé par trois entre 2021 et 2024.

INTELLIGENCE COLLECTIVE

Cette évolution est d'actualité car nombre d'accords ont été signés en 2021/2022, sous l'effet du COVID, très souvent pour une durée de 3 ans, et ils arrivent à échéance en 2024/2025. Dans les négociations récentes, en cours ou à venir très prochainement, l'atmosphère est plutôt au recul. Que reprochent les patrons au télétravail ? De manière avouée¹, la perte de « l'intelligence collective » que représente le travail en commun en présentiel, ainsi que le recul récent de la productivité, considéré par eux comme lié à une trop faible quantité de travail en présentiel. « Passer plus de trois jours en dehors du bureau joue sur la productivité, mais surtout sur l'innovation. », disait au Figaro le PDG de Publicis.



Et Publicis est récemment passé de trois jours télétravaillés et deux jours au bureau à l'inverse (avec présence obligatoire le lundi). Idem chez Axa, où l'on observe la même évolution (passage de 3 jours télétravaillés à 2 jours) et où l'on dit « *Il est important de passer davantage de temps au bureau, lieu de créativité et de diffusion de la culture d'entreprise. C'est aussi un bon moyen d'intégrer les nouvelles recrues.* »

SÉDUIRE !

Lorsqu'ils ne parviennent pas à faire évoluer les choses via un accord ou une décision autoritaire, les employeurs essaient la séduction. D'où la multiplication de ces « services » qui ont fait les choux gras de la presse : conciergerie, fitness, coaching sportif, garderies pour animaux de compagnie etc. Car le but est parfois plus modeste. Il s'agit alors non pas de revenir sur l'acquis quantitatif, mais sur ses modalités, et en particulier le fait que les télétravailleurs choisissent souvent le lundi, et surtout le vendredi, pour rester chez

eux (ou, pensent certains mauvais esprits, pour prolonger leurs week-ends). Ainsi, SANOFI organise un brunch gratuit tous les vendredis à son siège. Plus radical, l'Oréal a limité à deux vendredis par mois la possibilité de télétravailler. Principale raison évoquée : l'intendance de la cantine du siège à Saint-Ouen. « *Parfois tout le monde était là, parfois personne. Cela générait trop de gaspillage.* »

Certaines entreprises enfin ne veulent rien changer. C'est qu'en effet l'apparition du télétravail s'est parfois accompagnée de fortes économies : beaucoup de grands groupes ont réduit leur parc immobilier et mis en place la technique du Flex-office (moins de postes de travail que de salariés potentiellement susceptibles de les occuper). C'est le cas par exemple chez Stellantis, où l'on a estimé que les économies ainsi réalisées sur les coûts fixes étaient supérieures aux hypothétiques gains d'un durcissement sur le télétravail.

Benoît Thérin

¹ Le reproche non avouable est bien entendu la crainte de ne plus pouvoir « contrôler » les salariés.

Meubles ou êtres vivants ?

Jusqu'en 2015, les animaux domestiques étaient considérés comme des « biens meubles ». En février 2015, sans supprimer cette qualification, le code civil a évolué et les a définis comme des « êtres vivants doués de sensibilité ».

Sachant la place prise dans nos sociétés contemporaines par nos amis à quatre pattes, on ne s'étonnera pas qu'en cas de séparation d'un couple la garde des animaux fasse l'objet de disputes féroces (ou à l'inverse d'accords fragiles) semblables à ce que l'on observe pour la garde d'enfants. Les tribunaux des affaires familiales, qui sont régulièrement saisis, balancent entre les deux qualifications du code civil. Ainsi, le tribunal de Nanterre (2 mai 2017) dit sans ambiguïté que « L'ensemble du mobilier ayant été donné en jouissance à l'épouse, il convient également de lui accorder la jouissance du chien. ». Mais le tribunal de Grasse est plus précis « dans la mesure où le chien reste un bien meuble, mais aussi un "être sensible", il convient de permettre au dit chien de conserver un lien d'affection, aussi ténu soit-il, envers l'un et l'autre de ses deux maîtres » et accorde donc à monsieur « la jouissance du chien commun durant la troisième fin de semaine de chaque mois ».

LE PARTAGE DES CROQUETTES

Souvent, les gardes d'animaux se font sous la forme d'un accord validé par les juges. Certains parfois assez cocasses. Ainsi, en novembre 2014, l'ordonnance d'un juge parisien « donne acte aux époux de leur accord prévoyant que le chien Tania séjournera chez monsieur du 11 novembre 2014 à 10 heures jusqu'au 3 janvier 2015 à 10 heures, la remise du chien se faisant dans un café Le Cosmos, situé dans le 15^{ème} arrondissement, puis qu'il séjournera pendant deux mois chez Mme Y, et ainsi de suite, et que les frais médicaux relatifs au chien seront partagés par moitié entre les parties ». Dans le jugement de Nanterre déjà évoqué, la dame ne s'est finalement pas opposée à l'attribution de l'animal à son ex conjoint et a indiqué « qu'elle enverra des croquettes à monsieur pour nourrir le chien ». Lorsqu'il y a désaccord, fournir la preuve que l'animal vous appartient (facture d'achat, attestation

I-Cad - le fichier national d'identification) emporte toujours la garde. En l'absence de preuve, les tribunaux prennent en compte des considérations diverses. Le bien-être des enfants par exemple : « Si un chien, comme le soutient l'épouse, est le compagnon de jeu favori de l'enfant, il n'est pas souhaitable pour des raisons d'hygiène de laisser un bébé au contact d'un animal qui souffre d'abord lui-même de l'inconscience et de la violence d'un enfant en bas âge » (Nancy, 21 mai 1981). Celui de l'animal bien sûr : « les conditions actuelles de vie [du mari], qui habite une maison qui dispose d'un jardin, sont davantage conformes aux besoins de l'animal » (Cour d'Appel de Versailles, 13 janvier 2011). Voire celui d'un des protagonistes, c'est ainsi que le chien « Neige » a été attribué à l'épouse en raison de l'utilité de sa présence auprès d'elle : souffrant d'une profonde surdité « le chien pouvait l'avertir de la sonnerie ou de coups frappés à la porte » (Douai, mai 2002).

TU AS LA VOITURE, JE GARDE LE CHAT

Comme souvent, les États-Unis, où ces problématiques sont bien plus anciennes que par chez nous. Il y existe des avocats spécialisés dans ce domaine, avec comme slogan « You get the car, I get the cat » (Tu as la voiture, Je garde le chat), sont allés également plus loin dans les jugements bizarres. Certains juges ont ainsi pris délibérément le parti de laisser l'animal choisir lui-même. Ils procèdent alors à des « mises en situation ». L'animal, installé à équidistance de ses deux maîtres, est appelé par l'un et l'autre. Le juge accordera la garde à celui des deux époux qui a su faire venir l'animal à lui. Curieuse méthode, mais moins cruelle que celle où des maîtres irréconciliables sont allés jusqu'à prendre la décision d'euthanasier l'animal !

Henri Bonetti



Bon ou mauvais élève en matière d'environnement ? Ce n'est plus la question !

Dans un contexte où l'étude de l'impact environnemental de nos faits et gestes devient un réflexe quasi systématique, le développement des nouvelles technologies tel que l'intelligence artificielle ne déroge pas à la règle.

Cette démarche est d'autant plus importante que les progrès dans ce domaine accélèrent de façon exponentielle tant par le volume que par la multiplicité des activités humaines concernées.

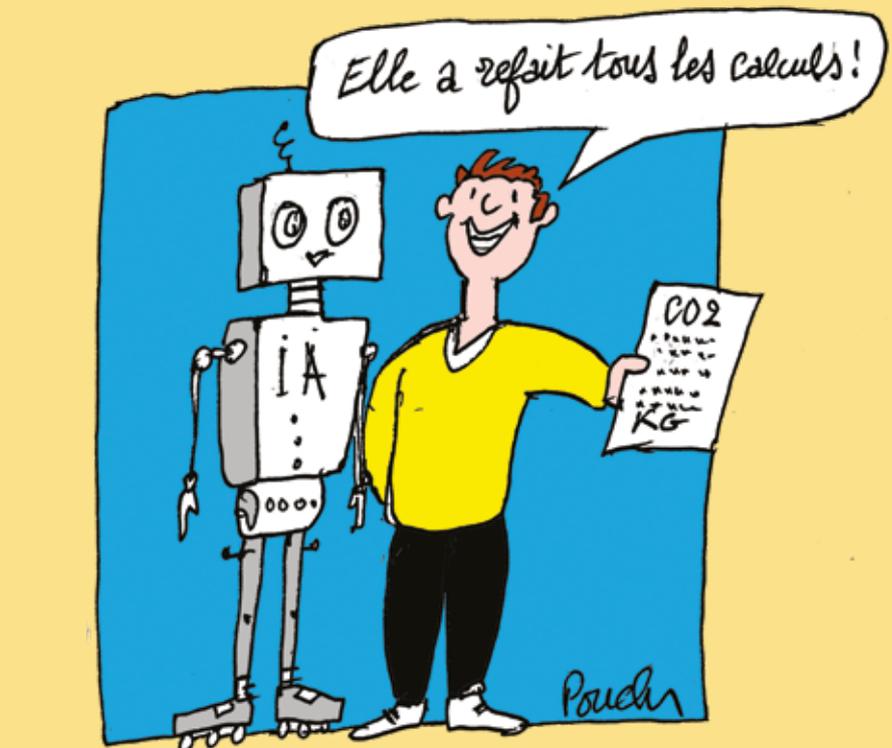
DES PIÈGES A ÉVITER

Le premier réflexe serait naturellement de dénoncer le coût environnemental exorbitant de l'avènement d'une telle technologie. Raccourci somme toute simpliste puisque nous partons de zéro et que toute mesure de développement serait à comptabiliser, de la première prise de courant branchée au premier ingénieur se déplaçant sur son lieu de travail. Pire, nous n'avons aujourd'hui que peu d'éléments de comparaison pour apprécier le coût réel de cette révolution technologique par rapport aux progrès précédents (émergence de l'informatique, des différents types de transport ou encore de l'industrie des loisirs pour ne citer qu'eux).

Cependant « comparaison n'est pas raison ». Aujourd'hui les conséquences des activités humaines impactent quotidiennement notre mode de vie, voire de subsistance (phénomènes climatiques extrêmes, dérèglement des saisons, raréfaction des ressources fossiles, etc.). Il convient donc de se poser la question sur la pertinence de tel ou tel progrès au regard de ses conséquences sur notre société.

BON OUTIL POUR BONNE UTILISATION

Bien que beaucoup de fantasmes et de scénarios apocalyptiques circulent concernant l'avenir des IA, celles-ci restent avant tout des machines.



Elles participent déjà, pour les plus « simples » à la gestion des trafics (communication, transports, données), pour les plus « sophistiquées » à l'analyse comportementale (commerce, marketing). Leur développement génère un coût « d'entraînement » comptabilisé en kilogrammes CO₂, unité de référence des gaz à effet de serre. A titre d'exemple, « Chatgpt », pour son seul développement, génère 213 000 kg de CO₂ là où « Bert », IA Google, plafonne à 650 kg CO₂ (source MIT technology 2023). Votre voiture familiale, sur son cycle de vie complet, essence comprise, ne pèsera pas moins de 57 000 Kg CO₂. Ces chiffres devraient a priori discréditer définitivement les IA de type « Chatgpt », mais cette même étude affiche que le coût en GES (gaz à effet de serre), si les tâches équivalentes étaient effectuées

entièrement par des humains, serait 130 à 1500 fois supérieure ! La question est donc de savoir si le jeu en vaut la chandelle et si le coût de développement de telle ou telle IA se justifie au regard de l'utilisation que nous en ferons. L'histoire nous montre que les évolutions scientifiques se font, que nous soyons individuellement d'accord ou non. Reste donc à adapter notre « consommation » d'IA aux besoins à satisfaire. Il nous faudra aussi accepter d'en absorber le coût énergétique en faisant des économies dans d'autres domaines... sauf à enterrer un peu plus nos espoirs d'un monde plus sain pour les générations futures.

Philippe Cazeau

Employer une personne en situation de handicap : frein ou opportunité pour l'entreprise ?

L'engouement populaire inédit pour les jeux paralympiques laisse espérer un possible impact sur l'évolution des perceptions et de l'inclusion des personnes en situation de handicap dans la société française. Pour que ce moment magique de partage et d'ouverture à l'autre ne soit pas qu'une « parenthèse enchantée » on doit souhaiter ardemment que ces JO laissent place à un héritage solide en matière de prise en compte des droits des personnes en situation de handicap.

C'est qu'en effet il y a du travail. Le taux de chômage des personnes actives reconnues handicapées s'établit en 2023 à 12 % contre 7 % pour l'ensemble de la population (source INSEE). C'est un public en moyenne plus âgé, moins qualifié, moins diplômé, occupant lorsqu'il travaille des postes moins qualifiés, moins prestigieux et moins rémunérateurs, trop souvent à temps partiel. En 2023 et pour la 5^{ème} année consécutive, le handicap a été le premier motif de discrimination en France avec 21 % des saisines adressées au Défenseur des droits, devant l'origine (13 %) et l'état de santé (9 %). Les réclamations dans le champ du handicap portent essentiellement sur l'emploi.

Une politique handicap au-delà de l'obligation d'emploi. Avec l'OEHT (obligation d'emploi d'un travailleur handicapé), la France s'est dotée d'un cadre juridique posant clairement une responsabilité collective des entreprises en matière d'emploi. La démarche est louable mais peut avoir comme inconvénient de focaliser toute l'action sur un objectif chiffré

en termes d'emploi au détriment d'une démarche plus globale visant réellement à l'inclusion de ses collaborateurs. La loi précise que le taux d'emploi des personnes en situation de handicap doit être d'au moins 6 % de l'effectif de l'entreprise. En 2023 ce taux était de 3,5 % dans le secteur privé et de 5,45 % pour le secteur public. 29 % des entreprises assujetties à cette obligation atteignent l'objectif des 6 %. Il reste encore du chemin à parcourir pour convaincre plus d'entreprises à s'engager.

Une politique handicap inscrite dans une politique globale « diversité ». La logique ultralibérale de « maximisation du profit » est toujours la règle d'or des entreprises, mais face aux nombreux enjeux sociétaux et environnementaux, elles prennent lentement conscience qu'elles ont le devoir d'agir et ne plus penser à leur seule performance économique. Le rapport Notat-Senard « *Entreprise, objet d'intérêt collectif* », publié en 2018, est venu souligner que l'intégration des personnes en situation de



handicap a un impact sur la stratégie, les ressources, l'économie, la responsabilité sociale et sociétale, l'image ainsi que la flexibilité de l'entreprise. Le handicap fait pleinement partie du pilier social de la Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE) et ceci est l'affaire de tous, du top management aux collaborateurs.

Une opportunité pour l'entreprise. Pour les managers de l'entreprise c'est l'occasion de démystifier le handicap en renforçant la cohésion, l'esprit de solidarité, le mieux travailler ensemble tout en apprenant à gérer les différences. Un environnement inclusif permet d'accroître l'agilité, l'ouverture d'esprit et le partage entre les salariés, source de qualité de vie au travail. Il s'agit alors d'« embarquer » tous les salariés dans une démarche qui peut être bénéfique à tout le collectif. Prenons, entre autres, l'exemple de l'accessibilité des espaces de travail : les aménagements de l'environnement de travail qui sont mis en place pour les collaborateurs en situation de handicap peuvent également apporter du bien-être à tous.

Prosper Teboul
Ex-Directeur général AFP France Handicap

BON À SAVOIR. Dans 80 % des cas le handicap est invisible. Le handicap moteur ne représente que 5 % des personnes en situation de handicap, contrairement aux idées reçues. Dans 85 % des cas le handicap survient au cours de la vie. Au cours de sa vie active une personne sur deux sera confrontée à une situation de handicap temporaire ou durable.

Handicap invisible : le TDAH

Concernant la façon de percevoir les handicaps, nous sommes toujours sensibilisés à faire montre de plus d'inclusion, preuve que la société va dans le bon sens.

Le docteur Jonathan Moussa, spécialiste des handicaps invisibles et notamment du TDAH (trouble de l'attention avec hyperactivité) explique pour autant qu'il n'est pas forcément possible ou profitable d'inclure tous ces handicaps dans le monde de l'entreprise. Prenons pour exemple le métier de banquier et le TDAH, et essayons de comprendre pourquoi « *un employé de bureau avec un TDAH ça peut vite être un calvaire pour les autres comme pour lui* ».

MANIFESTATIONS DU TDAH

- De l'inattention : La personne atteinte d'un TDAH va parfois rencontrer des difficultés à prêter de l'attention aux détails et multiplier de ce fait les erreurs d'inattention, ce qui est très sensible dans nos métiers. De même, rester concentré sur de longues périodes va représenter un défi lorsqu'on est atteint par ce type de handicap. La personne atteinte d'un TDAH semble ne pas écouter quand on lui parle et a parfois du mal à suivre

les instructions, ce qui la rend difficile à manager. Enfin, le TDAH génère également des difficultés d'organisation et confère, à celui qui en est atteint, de l'anxiété par peur de l'échec, qui finit par se traduire par une réticence à s'engager dans certaines tâches.

- De l'hyperactivité : L'hyperactif ne peut pas s'empêcher de bouger, de passer d'un espace à un autre, il parle souvent excessivement et est dans l'incapacité de se détendre. L'hyperactivité motrice subie plus jeune a tendance à laisser la place chez l'adulte à une hyperactivité cérébrale et émotionnelle.
- De l'impulsivité : La personne atteinte d'un TDAH a le plus souvent un déficit d'inhibition qui ne va pas lui permettre de « s'empêcher de... ». Ce qui crée des personnes qui coupent la parole aux gens parce qu'ils n'arrivent pas à attendre leur tour, voire qui vont finir vos phrases lorsque vous mettez trop de temps à formuler votre idée. Le TDAH s'accompagne le plus souvent d'un trouble de régulation des émotions qui va générer une forte impulsivité émotionnelle. Ceci peut se manifester par une irritabilité assez prononcée et des accès de colère.

Ces constats font qu'il est difficile d'inclure une personne porteuse de TDAH dans nos équipes tellement nous en connaissons peu sur ce handicap et dans la mesure où la plupart des symptômes de ce trouble entrent en confrontation directe avec les qualités exigées pour exercer ce métier dans de bonnes conditions. Nous pouvons d'ailleurs aller plus loin dans la question : est-ce un bon service à rendre à une personne atteinte d'un TDAH que de l'embaucher dans le domaine bancaire et de tenter de s'adapter à son handicap ?

COMPATIBILITÉ MÉTIER ?

Le TDAH façonne les appétences, les ambitions, l'épanouissement. Le porteur de TDAH, du fait d'un déficit en dopamine, recherche des sensations fortes, il aime la nouveauté dans laquelle il se lance à fond. On observe souvent chez lui de vraies passions éphémères et dévorantes. En ce sens, il est moins enclin à effectuer des tâches répétitives avec des règles strictes, ce qu'il pourrait être amené à faire dans le secteur bancaire. Il ne peut pas travailler en espace collaboratif tant le moindre stimuli externe représenterait un risque d'accentuer son trouble.

En revanche, la cognition d'un porteur de TDAH peut vraiment être un avantage, dans les professions créatives, entrepreneuriales, lorsqu'il n'y a pas de cadre stricte, lorsqu'on a besoin d'être un peu aventurier... ce qui est, avouons-le, loin des exigences de nombre de métiers de la banque.

En conclusion, au-delà de l'inclusion, qu'il est primordial de faire vivre, il est également important de se concentrer sur l'optimisation des compétences et le principe d'alignement des talents. C'est ainsi que nous pourrions conjuguer productivité et épanouissement personnel.

Pierre Reuschlein



Les Caisses d'épargne en manque de cadres ?

Alors que les Caisses d'épargne ont acquis depuis maintenant fort longtemps leurs lettres de noblesse dans les métiers de la banque, tous marchés confondus, force est de constater que nos métiers sont moins bien reconnus que dans l'ensemble des banques AFB.

Ainsi, seuls 40 % des salariés Caisse d'épargne disposent du statut cadre lorsque ce taux dépasse les 60 % dans les autres organismes.

Un statut cadre qui a pourtant pris du plomb dans l'aile depuis que les caisses AGIRC et ARRCO ont été regroupées, le 1^{er} janvier 2019. Cette réforme créant un statut unique de retraite complémentaire pour tous les salariés du secteur privé a eu pour conséquence la disparition de la notion de cadre dans la retraite complémentaire... En bref, un statut cadre dévalorisé et une perte de spécificité liée au statut.

ON EST MOINS CADRE EN CE

Auparavant, le statut cadre était essentiellement réservé à certains personnels encadrants et quelques experts. Les métiers exercés étaient certes moins complexes, tant sur les spécificités techniques que sur la réglementation.

Aujourd'hui, en lien avec la montée en compétences requises pour exercer des activités expertes, les métiers du banquier se sont largement diversifiés tant dans les fonctions supports que dans les fonctions commerciales.

L'externalisation de certains métiers supports, les apparitions de middle-office en charge d'une partie de la relation client, le développement de métiers commerciaux spécialisés en gestion privée, gestion professionnelle, entreprises, banque privée etc. sont autant de voies possibles pour accéder au statut légitime de cadre. C'est le cas dans de nombreuses enseignes bancaires... mais insuffisamment reconnu dans les Caisses d'épargne. Quelle en serait la cause ? Des personnels moins bien formés ? Des embauches en nombre de personnel féminin qui serait moins bien reconnu qu'à la concurrence ? Une clientèle de masse plus « populaire » qui ne mériterait pas d'avoir affaire à des salariés au statut cadre ?

REVALORISER LES MÉTIERS

Concernant la formation des salariés, chacun s'accorde à penser que nos collègues sont souvent mieux formés qu'ailleurs, la preuve en est qu'on vient nous les débaucher, un phénomène qui tend à s'accélérer et devrait largement inquiéter nos dirigeants.

Les secteurs et marchés sur lesquels nous continuons à nous développer demandent des expertises fortes. La volonté de poursuivre notre développement sur les clientèles Premium en agence, clientèle avertie et exigeante, nécessite que nous ayons des salariés experts et bien formés... et donc reconnus pour lesquels le statut cadre est une évidence.

En résumé, l'accélération des transformations dans nos métiers, qui va se poursuivre inexorablement avec

l'appui de nouvelles technologies telle l'IA, justifie pleinement que nos salariés de plus en plus experts soient reconnus en tant que cadres. La revalorisation de nos métiers mais aussi de leurs rémunérations est une évidence que nos chers dirigeants se devraient d'intégrer très rapidement au risque de voir fuir nos meilleurs talents.

VALORISER LES SALARIÉS

Le Syndicat Unifié-Unsa revendique le statut cadre de tous les managers, de tous les chargés d'affaires, d'une large partie de salariés en fonctions supports aux expertises avérées. Mais aussi le statut cadre pour les Gestionnaires de Portefeuilles à clientèle Premium tant aujourd'hui les compétences requises relèvent d'expertises à valoriser. L'ambition de développement affichée du Plan

Stratégique *Vision 2030*, partagée par le Syndicat Unifié-Unsa, nécessite de l'exigence à tous points de vue et en particulier celle de valoriser à leur juste statut les salariés qui sont la première richesse de nos entreprises.

Franck Delagrande



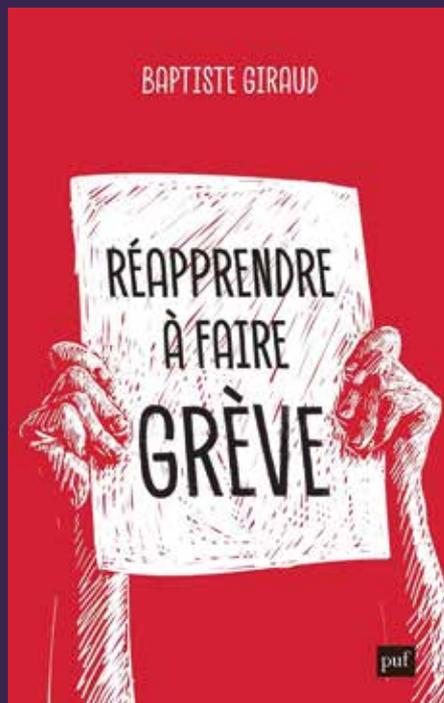
Réapprendre à faire grève

Voilà un livre qui apprend autant par ce qu'il montre que par ce qu'il prétend démontrer. Baptiste Giraud (maître de conférences en sciences politiques à l'université d'Aix-Marseille) s'est livré à un travail d'observation dans une structure syndicale très spécifique : l'union syndicale commerces et services CGT de Paris.

Cette union syndicale (US), qui est animée par seulement huit permanents, couvre un vaste secteur : 100 professions, 80 conventions collectives, 5 millions de salariés, parmi lesquels... 4500 adhérents à la CGT. Ce milieu professionnel, le milieu des magasins, grands ou petits, des hôtels, parfois de grand luxe, des restaurants, des grandes chaînes de distribution etc. est marqué par la volatilité des salariés, la précarité du travail, un grand turnover, beaucoup de personnels jeunes, toutes caractéristiques qui rendent difficile le travail syndical.

DÉCALAGE ENTRE BASE ET SOMMET

Ce qui frappe le plus dans cette enquête, avec ses multiples exemples et témoignages, c'est le décalage entre les ambitions et les fondamentaux du syndicat, et la réalité de l'engagement syndical au fur et à mesure que l'on descend dans la hiérarchie de l'organisation. Les délégués syndicaux d'entreprise, en particulier, sont souvent très éloignés du discours des dirigeants (discours qui, après une tentative de retour au réalisme initié par Bernard Thibaut, s'est récemment durci avec Sophie Binet). Ce qu'ils recherchent avant tout, c'est une aide juridique et un soutien dans la lutte contre l'autoritarisme patronal. La CGT, qui souhaite mettre en avant les grandes mobilisations à travers les journées d'action, la « convergence des luttes », peine à y intéresser des délégués qui, connaissant la réalité de leur entreprise, savent ce qui est possible et ce qui ne l'est pas. C'est ce que dit un garçon qui a créé une section CGT dans une enseigne de sport : « *Je suis pas là pour détruire la société. Je ne suis pas David contre Goliath, je veux juste que les salariés fassent valoir leurs droits* ». Ce qu'attendent ces délégués, ce sont des formations, des informations sur la manière de gérer des élections



« Réapprendre à faire grève », de Baptiste Giraud, PUF, 320 pages,

20 €

professionnelles, des conseils juridiques, un regard extérieur aussi, dans un milieu où le patronat argumente beaucoup sur le « *on est moins bien payés ailleurs* ». Une autre militante : « *on a découvert qu'on avait des salaires parfois inférieurs de 20 % à ce qui se pratiquait dans d'autres agences (de voyage). Je m'en suis rendu compte quand Frédéric (un permanent de l'US) m'a fait rencontrer d'autres sections d'autres agences de voyage* ».

UN COMBAT DIFFICILE

Pour beaucoup de ces créateurs de sections CGT, souvent nées du refus d'une injustice, la grève est perçue comme « *un truc de vieux* », « *de fonctionnaires* ». Et à l'occasion d'une grande journée d'action nationale, l'une des deux déléguées syndicales CGT d'un très grand hôtel va à la manif, sans trop y croire mais pour faire plaisir au permanent qui l'a beaucoup aidée, l'autre travaille

pour ne pas alourdir la tâche de ses collègues. Les permanents, qui sont pris entre le marteau des exigences confédérales et l'enclume du réalisme (certains diraient de la résignation) de la base, mènent un combat difficile, dont il faut souligner l'abnégation. Ils adhèrent aux valeurs de leur centrale. Eux aussi voudraient, comme le dit le titre du livre « *réapprendre à faire grève* » aux salariés, mais ils sont confrontés à la réalité et doivent en tenir compte. « *Les salariés du commerce, dit l'un d'entre eux, tu peux pas leur parler de façon trop brute, trop rigide* »

Dans une deuxième partie, très passionnante, l'auteur raconte trois grèves de longue durée dans un grand hôtel, dans un entrepôt de chaînes de magasin et dans une entreprise de restauration rapide. Par leur exceptionnalité ces grèves sont une démonstration en creux de la pertinence du constat que suggère la première partie.

Henri Bonetti

Avec notre APPLI, soyez toujours bien accompagné.e !

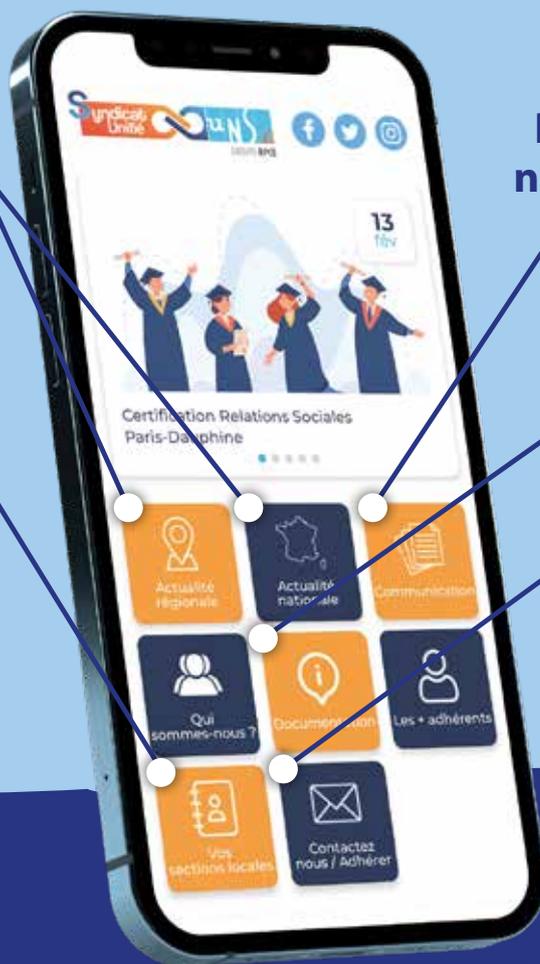
Suivre l'actualité nationale et régionale

Consulter l'espace de votre section

Recevoir en priorité nos communications

Se documenter, s'informer...

Nous contacter



Syndicat Unifié Unsa

Télécharger via :

