

LE TRAIT D'UNION

LE SYNDICAT UNIFIÉ AGIT POUR CONSTRUIRE !

N° 138

DOSSIER

• REVENUS ET RESTE À VIVRE, OSER DE NOUVELLES PISTES	.2
ÉDITO	.3
COUP DE GUEULE	.3
BANQUE	.4
PROTECTION SOCIALE	.4

ÉCHOS DU GROUPE

• L'ARBRE DES CAUSES POUR VENIR EN AIDE AUX COLLÈGUES	.5.6.7
• UN OSCAR POUR « LA CAISSE » ?	
• UNE BÉVUE DE 100 MILLIONS D'EUROS	
• TEMPS PARTIEL : ET SI ON LE PRENAIT COMME UNE SOLUTION PLUTÔT QU'UN PROBLÈME ?	
• « ON COMPTE SUR VOUS, LES SYNDICATS ! »	
• UNE PRIME PEPA POUR TOUS, C'EST POSSIBLE, LA CERA L'A FAIT !	
• DU HAUT DE CES DEUX TOURS, DES MILLIONS D'EUROS D'ÉCONOMIES VOUS CONTEMPLENT... FERMETURE EXCEPTIONNELLE... AVANT FERMETURE DÉFINITIVE.	

INTERPRO	.8
VIE DES SECTIONS	.8
COIN DU CADRE	.8

SOCIÉTÉ

• DONNER DES DROITS À LA NATURE, UNE IDÉE QUI CHEMINE	.9
• UNE RICHESSE POUR L'ENTREPRISE	
• MISS FRANCE AUX PRUD'HOMMES !	
ENVIRONNEMENT	.10
RETRAITÉS	.10

ILS ONT OSÉ

• JE M'SUIS FAIT LE BANQUIER !	.11
PARLONS DE DEMAIN	.11
LU POUR VOUS	.12

DOSSIER

REVENUS ET RESTE À VIVRE OSER DE NOUVELLES PISTES



REVENUS ET RESTE À VIVRE OSER DE NOUVELLES PISTES

À LA UNE

Dans le cycle des négociations annuelles, l'enjeu de l'augmentation des salaires, générale ou individuelles, intéresse au plus haut point chacun d'entre nous. Mais pour la sauvegarde de notre pouvoir d'achat, nous devons de plus en plus nous soucier des dépenses qu'il est possible de ne plus faire.

Nous sommes contents. Le groupe BPCE a réalisé pour les 9 premiers mois de 2021 un résultat net record : 3,2 milliards d'euros (1,4 milliard pour les seules Caisses d'épargne). Nous sommes contents : ce résultat s'explique essentiellement par une croissance de 15,5 % du Produit net bancaire. Nous sommes contents : la progression du PNB, c'est pour l'essentiel notre travail, notre engagement, notre proactivité auprès de la clientèle, tous métiers confondus.

Nos employeurs ne semblent pas décidés à faire profiter les salariés de cette bonne santé financière

Là où nous sommes moins contents, c'est de voir que nos employeurs ne semblent pas décidés à faire profiter les salariés de cette bonne santé financière, décidés à ne pas accorder la moindre miette de cette richesse à ceux qui l'ont créée. Cette avarice est d'autant plus scandaleuse qu'elle se manifeste dans un contexte de reprise certaine de l'inflation (+2,6 % en rythme annuel en octobre 2021 selon l'INSEE), avec en particulier une dérive très inquiétante de points clefs des budgets des ménages : le carburant, le chauffage, les matières premières se répercutant sur les produits de première nécessité, etc. Ce refus de partager la richesse créée a de nombreux effets pervers dont on s'étonne qu'ils n'apparaissent

pas plus clairement aux yeux de nos directions. Ainsi, les jeunes collègues, ceux qui ont peu d'ancienneté, sont bien évidemment tentés, si la concurrence leur propose de meilleures conditions – et c'est le cas – d'aller voir ailleurs après avoir été formés chez nous. Nous souffrons à l'évidence de cet important *turn over*, d'autant qu'il commence désormais à toucher également des collègues qui ont 15 à 20 ans d'ancienneté et qui, au moment d'aborder la deuxième partie de leur vie active, se demandent si ça vaut le coup de continuer dans une entreprise si ingrate et si peu attractive.

Au moment où nous rédigeons cet article, la NAO (négociation annuelle obligatoire) est en cours. Compte tenu de leurs premières réactions, nous ne savons pas si nos employeurs accepteront la possibilité, proposée par l'intersyndicale (CFDT – CGC SU-UNSA), d'une combinaison entre une augmentation générale à un niveau significatif et une PEPA (Prime exceptionnelle de pouvoir d'achat – exonérée d'impôt et de charges sociales) ; mais l'état d'esprit patronal est là, bien ancré : le moins possible de mesures de nature générale, le plus possible de mesures individuelles.

Pourtant, si le pouvoir d'achat des salariés s'apprécie en fonction des augmentations, générales ou individuelles, pérennes ou sous forme de primes, il se mesure aussi aux dépenses que l'on évite. Gagner plus, c'est bien, mais faire diminuer les dépenses contraintes, c'est une autre manière de maîtriser ce qu'il nous reste pour vivre. Malheureusement, dans ce domaine l'imagination n'est pas au pouvoir. Il y aurait pourtant beaucoup à faire. On pourrait par exemple financer, d'une manière ou d'une autre, les modes de déplacement doux, en particulier les vélos, avec ou sans assistance électrique. Des aides d'Etat ou de collectivités territoriales existent déjà, en particulier pour les véhicules à assistance électrique (VAE), mais les employeurs pourraient abonder afin que le

coût soit moindre, voire inexistant pour le salarié. Bien sûr, il y a aussi les collègues qui sont plus éloignés de leur lieu de travail et pour lesquels le vélo n'est pas une solution. On pourrait d'abord, beaucoup mieux qu'on ne l'a fait jusqu'à maintenant, développer une vraie politique de proximité, en faisant de réels efforts pour que les affectations se fassent en tenant compte du lieu de résidence. Nous constatons aujourd'hui trop de situations anormales, trop de collègues qui travaillent à des dizaines de kilomètres de chez eux. C'est nocif à la fois pour la planète, pour le portefeuille et pour le moral des collègues. Ceci résulte le plus souvent d'un refus de s'emparer avec sérieux du problème, parfois d'une volonté punitive inadmissible et contre-productive. Plus généralement nos entreprises, qui pratiquent le *greenwashing* avec ardeur, pourraient aussi mettre la main au portefeuille pour aider les collègues à l'achat de véhicules propres, soit directement, soit sous forme de *retrofit*¹.

Si le pouvoir d'achat des salariés s'apprécie en fonction des augmentations, il se mesure aussi aux dépenses que l'on évite

On sait qu'un des enjeux majeurs des années à venir sera celui de la rénovation énergétique des logements. 60 % du parc résidentiel du pays a été construit avant 1974, c'est à dire avant que l'on commence – et au début bien timidement – à réglementer afin de réduire la facture énergétique. Il existe donc d'innombrables « passoires thermiques » dans le pays, avec plus ou moins de trous, et très certainement une majorité de nos collègues est concernée. Trop chaud l'été, trop froid

l'hiver, trop de bruit, trop d'humidité, tout cela à un coût qui pèse sur les budgets. Là aussi on pourrait espérer que BPCE, et à sa suite tous nos directeurs, fassent preuve d'ambition.

Nos entreprises, qui pratiquent le greenwashing avec ardeur, pourraient aussi mettre la main au portefeuille pour aider les collègues à l'achat de véhicules propres

On pourrait aider directement ceux qui habitent en maisons individuelles, sous forme d'aides financières qui se rajouteraient à celles accordées par l'État, mais aussi ceux qui habitent en habitats collectifs afin de leur permettre de soutenir les bonnes décisions lors des réunions de copropriété. On pourrait également aider ceux qui sont locataires en finançant les déménagements vers les lieux rénovés thermiquement (financement direct, aide au déménagement, aux frais d'agence etc.). Partout où nous le pourrons, dans les NAO nationale ou locales, dans les CSE et dans tout cadre de négociations, nous mettrons en avant ces nouvelles manières d'aborder la problématique du pouvoir d'achat des salariés. C'est peut-être aussi une façon de sortir de la logique mortifère que nous imposent depuis des années nos patrons, celle du choix à faire en permanence entre « collectif » et « individuel ». Le collectif, c'est aussi les préoccupations écologiques, la sauvegarde de la planète, qui font également partie du bien-être matériel des salariés.

¹ Conversion d'un véhicule thermique en électrique, d'un coût inférieur à l'achat direct d'un électrique. Explication plus détaillée dans le TU n°137.

Louis Martin

TÉLÉTRAVAIL

Parler de la baisse des dépenses contraintes, c'est bien évidemment aborder la problématique du télétravail. Nous l'avons largement évoquée dans de récents numéros du TU (134 et 136). Nous n'y revenons que brièvement : le gain pour le salarié qui télétravaille varie bien évidemment avec sa situation géographique, mais il existe toujours. Même si on chauffe un peu plus son appartement ou sa maison parce qu'on y est plus présent, cela est le plus souvent compensé par les économies liées au transport, d'autant que, comme nous le rappelions, les employeurs ont été obligés de continuer à attribuer les titres-restaurant. Sans parler bien sûr de l'amélioration en termes de qualité de travail ou d'organisation de son emploi du temps. Malheureusement, après les périodes de confinement *hard*, nous connaissons plutôt en la matière une vague de régression dans les Caisses d'épargne. Non seulement les personnels commerciaux, pour lesquels nous revendiquons sous des formes novatrices le bénéfice du télétravail, ne sont toujours que très rarement concernés, mais les personnels administratifs sont massivement revenus dans les sièges. Ici ou là, une ou deux journées par semaine sont possibles en télétravail, mais ce n'est pas le cas partout. Il est désormais vraiment impératif que cette manière de travailler, qui devient très populaire chez nos collègues, fasse l'objet de négociations sérieuses, d'autant que l'évolution de la situation sanitaire pourrait l'imposer à nouveau...

FLEX OFFICE

Une des manières de « rentabiliser » le télétravail consisterait à regrouper un certain nombre de salariés dans un lieu affecté, dans lequel ils travailleraient à distance. Ce qu'en bon français on pourrait appeler du *co-working*. Plusieurs avantages à cette idée : cela permettrait de gérer d'une manière souple l'important problème de la distance lieu de vie/lieu de travail. Il devient alors possible de se regrouper dans une agence ou un lieu dédié plus proche, même s'il y a à nouveau un déplacement : trois au quatre kilomètres, c'est mieux que de subir quotidiennement quarante et cinquante kilomètres. Cela permettrait de conserver la sociabilité qu'offre la rencontre avec les collègues, gommant ainsi l'un des rares aspects négatifs du télétravail pur et dur. Encore ne faudrait-il pas que ce soit sous la forme du *flex office*, cette technique détestable aux termes de laquelle il y a moins de postes de travail que de salariés. Nous avons expliqué dans un récent numéro du TU (N° 136) les dégâts provoqués par cette pratique dans les tours Duo à Paris où s'est installé BPCE. Moins de postes de travail que de salariés, c'est la foire d'empoigne assurée pour s'emparer des bureaux et des écrans disponibles. Le bureau partagé, d'accord, à condition qu'il y ait de la place pour tous, à condition que ce soit dans des conditions de travail décentes.

DE L'IMPORTANCE DES MOTS

En écrivant cet article, et comme on le devine sans doute à sa lecture, nous nous sommes posés des problèmes *sémantiques*. En syndicalistes ayant de la bouteille nous sommes ancestralement attachés à la notion de *pouvoir d'achat*. Depuis des lustres c'est sous l'angle de la progression du pouvoir d'achat que se développent les revendications, que s'organisent les négociations. Et c'est une manière de voir les choses, reconnaissons-le, que nous partageons avec les employeurs. Tout au plus y-a-il entre eux et nous des désaccords sur le caractère général ou individuel de cette progression. L'évolution des préoccupations sociétales nous conduit progressivement à changer notre regard. Compte tenu des dépenses contraintes qui pèsent sur les ménages, compte-tenu de leur dérive et des enjeux environnementaux qui s'y superposent, ce n'est plus en termes de pouvoir d'achat qu'il faut apprécier la situation des salariés, mais en termes de *reste à vivre*. Et cette évolution de vocabulaire correspondra sans doute de plus en plus à une nouvelle manière d'exercer l'action syndicale.



JACPÉ

COUP DE GUEULE

DRÔLES D'EFFLUVES CHEZ L'ÉCUREUIL !

À force de les croiser, ils nous sont devenus familiers et presque sympathiques avec leur bouille ronde et colorée. Mais, à bien regarder, l'usage qu'on en fait est tout sauf anodin et peut-être bigrement moins attrayant qu'il n'y paraît.

L'un est vert et souriant, l'autre tout jaune n'affiche aucune expression, quant au dernier, le teint cramoisi, il fulmine. Vous les avez reconnus, il s'agit de la fameuse tripléte de « smileys » destinée à recueillir, très abruptement et sans nuance, votre sentiment de l'instant.

BEUCOUP, UN PEU, PAS DU TOUT...

Chacun connaît ce trio : nous avons l'habitude de le rencontrer, notamment sous forme de boutons poussoirs, au sortir des toilettes de stations-service autoroutières : il a pour mission de collecter notre ressenti en répondant à la question « que pensez-vous de la propreté de cet endroit ? »

Bien entendu, le gérant du site a contextualisé la chose par une phrase précisant que l'équipe de nettoyage apporte toute son attention à ces lieux d'aisance, auxquels elle prodigue les meilleurs soins. Dès lors, il faudrait avoir soi-même vécu une « expérience client » aussi douloureuse que malodorante, et donc que ladite équipe soit vraiment défaillante, pour frictionner le museau du « smiley » énervé.

BANQUE OU DAME PIPI ?

Mais comme nous vivons une époque formidable où chacun est invité à émettre un avis, y compris dans des domaines dont il ignore tout, le questionnement de « l'expérience client » se répand et s'insinue dans la moindre anfractuosité de la société¹.

C'est ainsi qu'il est arrivé à un de nos lecteurs de rencontrer le fameux trio satanique, non pas dans un lieu d'aisance comme évoqué plus haut, mais bel et bien dans une agence de Caisse d'épargne, et plus précisément dans le bureau de son conseiller... Cet affichage, légendé par une échelle de valeurs, lui rappelait opportunément que seul le faciès vert avait droit de cité dans les réponses au sondage par lequel il serait ultérieurement sollicité. Tout autre choix étant considéré comme inamical...

Il ne suffit donc plus de bien conseiller et de bien servir le client pour contribuer au développement de l'entreprise, désormais il faut que cela se sache et que le client lui-même le fasse savoir « urbi et orbi » en se proclamant « tout à fait satisfait ». Et tout cela comme s'il venait d'utiliser les commodités de la station-service autoroutière où on l'interrogeait le matin même, de la même manière et par le même support. Fétide amalgame, non ?

Bernard Charrier

¹ Nous avons eu l'occasion de fustiger cette frénésie de la notation dans un précédent numéro (TU n°128 janvier 2019)

ÉDITO

LE POUVOIR DE VIVRE MIEUX

La crise sanitaire impacte lourdement nos vies depuis près de deux ans et ses conséquences seront durables, y compris en matière de reste à vivre pour une large majorité de nos concitoyens.

La forte hausse du prix de l'énergie et la rareté induite par la rupture des chaînes de production, combinées à une vive reprise de la demande, font que l'inflation approche désormais les 3% en France sur une année glissante, pendant qu'elle dépasse les 6% aux États-Unis. Logiquement, la question du pouvoir d'achat s'invite dans la campagne présidentielle d'ores et déjà lancée.

LES CLASSES MOYENNES S'APPAUVRISSENT

Cette question se pose avec plus d'acuité pour une très large majorité de nos compatriotes qui vivent entre minima sociaux, petites retraites et jusqu'à 10% au-dessus du revenu médian (1940€ nets par mois en 2021). Il est cependant essentiel de noter que des facteurs exogènes au simple revenu des ménages peuvent impacter puissamment leur reste à vivre.

S'agissant des retraités, toute réforme devra prévoir un minimum de pension et une revalorisation décente.

S'agissant des actifs et futurs retraités, au-delà du partage inéquitable de la valeur entre capital et travail et de l'écart toujours croissant entre rémunération moyenne des salariés et celle des dirigeants, il est utile de se poser en parallèle une question plus large : est-il préférable de pouvoir acheter plus ou de bénéficier de dispositifs qui permettent de dépenser moins ou simplement de pouvoir vivre mieux ?

Plus particulièrement dans notre pays, où les salaires sont structurellement bas, où le coût du logement est exorbitant (sauf à s'éloigner de plus en plus des métropoles et donc de l'activité), où le coût de l'énergie est en hausse accélérée et où près de 30% des familles sont monoparentales.

UNE APPROCHE GLOBALE

L'entreprise du XXI^{ème} siècle, au-delà des déclarations d'intention et du simple affichage, doit intégrer dans sa mission la qualité de vie de ses collaborateurs et leur



apporter des solutions concrètes. La qualité de vie au travail (QVT) ne traite qu'un aspect de la problématique rencontrée par les actifs. Les difficultés, qui impactent lourdement le lien au travail, relèvent notamment du coût et du lieu de logement avec en corollaire le temps de trajet, de la facture énergétique et plus largement de la coordination vie privée-vie professionnelle avec une attention particulière pour les parents isolés.

SORTIR DES SENTIERS BATTUS

Un pays qui souhaite remettre le travail au cœur de son projet de redressement doit impérativement faire en sorte, au-delà de la juste rémunération, de redonner à l'activité professionnelle son pouvoir essentiel d'épanouissement personnel et d'approfondissement du lien social. Une large majorité d'employeurs reste empêtrée dans le dogme archaïque qui considère les ressources humaines comme une charge. Or les femmes et les hommes sont la première richesse d'une entreprise. Plus un travailleur est épanoui plus il est productif. Pour une entreprise, investir dans ses ressources humaines c'est à la fois augmenter sa productivité, fidéliser ses salariés et ses clients et s'inscrire dans la durée. Ce numéro du Trait d'Union propose des solutions. Les pistes sont nombreuses, vivifiantes à condition de vouloir innover et sortir des sentiers battus du productivisme, version XIX^{ème} siècle.

Vivre mieux, c'est d'abord vivre en bonne santé et en l'occurrence libéré de cette pandémie à rallonge. C'est aussi avoir des projets quel que soit son âge et pour les actifs, qui consacrent au moins la moitié de leur temps éveillé au travail, c'est trouver un sens à leur effort. Je vous le souhaite pour cette année 2022.

Philippe Bergamo
Secrétaire général



Arkéa Crédit Mutuel

LE REBELLE SE REND... À LA CAISSE!

Après avoir ferrailé durant des années contre son propre Groupe bancaire, le patron d'Arkéa Crédit Mutuel jette l'éponge... en exigeant un ticket de sortie à 2,5 millions d'€.

Jean-Pierre Denis, président du Crédit Mutuel Arkéa¹, a lancé durant sept ans moultes offensives contre son propre groupe pour sortir du giron confédéral. Il y aura mis de l'énergie et beaucoup de moyens, juridiques et financiers notamment, mais pas que ! En effet, en mai 2018 il exhorte ses salariés à prendre parti, les convoquant à une manifestation à Paris, sous le mot d'ordre « Indépendance pour Arkéa » organisée et intégralement prise en charge (déplacements, frais de bouche et rémunérations) par l'entreprise.

Il s'est néanmoins avéré que l'aventure sécessionniste du sieur Denis était vaine. Elle se heurtait notamment à de considérables obstacles juridiques et réglementaires. À tel point que le séditieux dut reconsidérer ses positions et abandonner toutes velléités émancipatrices.

RECYCLAGE PROFESSIONNEL

En mars 2021, il reconsidère radicalement sa position en annonçant ne pas se représenter au renouvellement de ses mandats au sein du Crédit Mutuel. Il quitte alors l'entreprise par le biais d'une rupture conventionnelle accompagnée de confortables indemnités (2,5 millions d'euros)². A noter que, selon le code de bonne gouvernance de l'AFEP³, « le versement d'indemnités de départ à un dirigeant mandataire social doit être exclu s'il quitte à son initiative la société pour exercer de nouvelles fonctions. »

¹ Fédérations de Bretagne et du Sud-Ouest

² Le Monde du 2 novembre 2021

³ Association Française des Entreprises Privées

Denis devrait donc ne pas pouvoir bénéficier d'indemnités de départ puisqu'il a rejoint le groupe Paprec (spécialisé dans la collecte et la gestion des déchets) en qualité de vice-président ! Une destination opportune pour un recyclage professionnel...

BRELOQUE HONORIFIQUE

Notons toutefois que le sieur Denis n'a pas complètement quitté le crédit Mutuel. Il reste en effet président de Château Calon-Séjour, domaine produisant des vins qu'il avait acquis, au nom du groupe bancaire en 2012. La prime de départ plus le hochet honorifique pour satisfaire l'ex-révolutionnaire, la banque est bien magnanime !

Agathe Prévost



BanqueStories :

QUAND LA MÉMOIRE DE BANQUES COOPÉRATIVES S'AFFICHE SUR INSTAGRAM

Ce projet, porté par la Fédération nationale des Caisses d'Épargne, le Crédit Agricole SA et la Fédération Nationale des Banques Populaires, sous l'égide de l'Association des Archivistes français, présente les archives historiques de trois réseaux bancaires coopératifs de manière décalée.

#BanqueStories, c'est un compte Instagram ouvert depuis le 27 mai et une story publiée chaque jeudi pour explorer de façon ludique et décalée l'univers de la banque. À travers une sélection iconographique diversifiée, ces contenus, à la fois pédagogiques et légers, vous permettent de (re)découvrir des métiers, objets ou services parfois méconnus ou oubliés. De petites histoires présentées dans un format snack, qui se veut rapide et dynamique !

Les archives proposées (souvent inédites) couvrent tout le 20^e siècle.

A QUI S'ADRESSE

#BANQUESTORIES ?

Il y en a pour tout le monde ! Nostalgiques du savoir-faire *made in France* avec "3615 allô la Banque", amateurs de (vieilles) technologies avec "Machin machine", mordus de la mode avec "le blues de la blouse", passionnés de décoration d'intérieur avec "États d'agence", férus du terroir avec "Territoires", amis des jeux de mots avec "Acronymes"... Ou tout simplement, amoureuses et amoureux de la culture et des archives.



C'EST OÙ ? C'EST QUAND ?

C'est à suivre sur le compte Instagram @BanqueStories !

Chaque jeudi à 18h, partez à la découverte d'une nouvelle story ! Elle sera complétée, en début de semaine, par des contenus inédits issus de chacun des établissements, qui pourront être partagés via les réseaux sociaux. Et pour ne pas en perdre une miette, les stories des semaines précédentes seront épinglées "A la Une" du profil.

PROTECTION SOCIALE

BPCE Mutuelle

LA VÉRITÉ SUR LE PRIX DES COMPLÉMENTAIRES SANTÉ

Il n'y a pas que le prix de l'énergie qui fait polémique en cette fin d'année 2021.

Le prix des complémentaires santé fait également la une des médias et semble vouloir s'inviter dans la campagne électorale pour la présidentielle du printemps 2022. Voyons donc cela de plus près...

Le point de départ de ce débat national débute à la rentrée scolaire avec les premières annonces de hausses élevées des cotisations 2022 de plusieurs poids-lourds de la complémentaire santé en France. Immédiatement, le gouvernement a vivement réagi en criant au scandale et en exigeant une stabilité des prix pour 2022, avançant de façon assez simpliste que les complémentaires santé avaient fait des économies substantielles pendant la pandémie. La vérité est un peu différente...

HAUSSE DES FRAIS DE SANTÉ UNE FAUSSE NOUVEAUTÉ

Bien avant l'arrivée de la Covid19, le monde des complémentaires santé constatait, années après années, des augmentations lentes des dépenses de santé non-prises en charge par la Sécurité Sociale. La pandémie a bouleversé l'accès aux soins en 2020, si bien qu'elle a totalement caché ce phénomène. Pire, le gouvernement a exigé que les mutuelles, institutions de prévoyance et d'assurance santé, s'acquittent d'une « taxe Covid » afin de participer à l'effort financier national.

Fin 2020 et début 2021, les dépenses de santé ont « flambé », mais plusieurs experts ont alors expliqué que cette hausse n'était en fait que le simple rattrapage des soins non effectués lors de la première vague de Covid19. Explication très incomplète...

L'ARBRE QUI CACHE LA FORÊT

La réalité est tout autre, et le dispositif « 100 % santé », voulu et mis en œuvre progressivement par le gouvernement de 2018 à 2021, n'est pas étranger aux déséquilibres financiers des contrats santé. Les pouvoirs publics avaient pourtant promis que cette réforme ne coûterait rien aux « mutuelles ». Nous savons désormais que la réalité est bien différente et ces nouveaux coûts ont entraîné mécaniquement des hausses de cotisations largement supérieures à 10 % dans une majorité des cas.

OBLIGATION D'ÉQUILIBRER LES CONTRATS

Ce qui irrite au plus fort les organismes de complémentaires santé, c'est le double langage du gouvernement : d'un côté des incantations visant à endiguer les hausses de cotisations et de l'autre l'obligation réglementaire d'équilibrer chaque année les contrats, l'ACPR (le gendarme de l'assurance) veillant au grain. Rappelons qu'un contrat déséquilibré deux années de suite peut entraîner tout simplement le retrait de l'agrément pour la complémentaire santé !

ET À BPCE MUTUELLE ?

Notre mutuelle n'échappe pas à l'augmentation des frais de santé et le CGN Santé, contrat de base de l'ensemble des

entreprise affiliées, est notamment impacté. Mais la situation est moins délicate : certes, il faudra augmenter les cotisations de ce contrat, mais dans une bien moindre mesure que ce qui a pu être annoncé dans les médias, les bons résultats et la solidité financière de BPCE Mutuelle permettant même de prendre en charge une partie de l'augmentation pour 2022. Nous savons désormais que les frais de santé vont encore augmenter dans les prochaines années, c'est pourquoi le Conseil d'administration a décidé d'intégrer cette nouvelle donne économique dans notre modèle et notre futur plan stratégique. Être une mutuelle uniquement au service des salariés et retraités du Groupe permet cette agilité et d'avoir des frais de gestion bien moins élevés que la concurrence. Ça change tout !

Hervé Tillard
Président de BPCE Mutuelle



QUID DE LA « GRANDE SÉCU » ...

Dans ce grand débat national est venu s'immiscer un nouveau venu : le pré-rapport du Haut Comité pour l'Avenir de l'Assurance Maladie qui, à la demande du Gouvernement, étudie la création d'une « Grande Sécu » censée assurer, en plus de ses missions historiques, celles des complémentaires santé... Si l'idée est séduisante, elle fait quasiment l'unanimité contre elle au sein du paysage syndical et patronal tant l'État a montré (sur le dossier de l'hôpital public notamment) sa capacité à asphyxier le système par dogmatisme... Laisser l'État seul décideur sur un tel sujet peut vite se retourner contre l'intérêt général. Quant à l'avenir des 70.000 salariés du secteur des complémentaires santé, rien n'est dit. À suivre !

L'ARBRE DES CAUSES POUR VENIR EN AIDE AUX COLLÈGUES

Établir un arbre des causes est une démarche basique en CSSCT (Commission santé, sécurité et conditions de travail) qui consiste à analyser un évènement en recherchant ses causes pour en limiter l'occurrence.

À la Caisse d'Épargne Loire-Centre, nos réunions trimestrielles de la CSSCT donnent lieu à la présentation des accidents du travail : malaises, chutes, accidents de la circulation, agressions verbales et autres accidents divers y sont listés. Les élus du Syndicat Unifié-Unsa recherchent systématiquement les causes de chacun de ces évènements pour éviter qu'ils ne se reproduisent. Deux exemples illustrent l'intérêt de cette démarche permettant bien souvent d'aider nos collègues.

LA CHUTE D'UNE COLLÈGUE DANS L'AGENCE

L'analyse des causes a permis de mettre en évidence un défaut d'étanchéité de la porte d'entrée de l'agence, produisant une flaqué d'eau sur le carrelage les jours de pluie. Il s'est également avéré que la porte d'entrée avait du mal à s'ouvrir et qu'il fallait la pousser fort. Ces 2 facteurs conjugués ont causé la chute de notre collègue. Les élus SU-UNSA ont pu faire intervenir les moyens généraux pour réparation afin qu'une nouvelle chute ne se reproduise. La résolution de ce problème a satisfait tous nos collègues de l'agence.

DES INCIVILITÉS RÉPÉTÉES DANS UNE AGENCE DE CENTRE-VILLE

Des déclarations d'agressions verbales plus nombreuses dans une agence ont attiré l'attention des élus SU-UNSA. Là encore, l'analyse des causes de ces incivilités a mis en évidence plusieurs facteurs déclencheurs. Il s'agit d'une agence de centre-ville avec quelques clients difficiles. C'est aussi une agence collaborative où tous les collègues travaillent dans un même espace, l'accueil étant équipé d'un plot où ils se relaient pour accueillir les clients, situation qui les isole du reste de l'équipe. Les élus SU-UNSA, après avoir mis en évidence ces facteurs, ont formulé des propositions qui ont été acceptées par la direction :

- Remplacer le plot à l'accueil par un bureau de réception compact permettant à la fois de mettre plus de distance entre le client et le collègue et de faire asseoir le client pour traiter son problème.
- Installer un écran au-dessus de l'accueil où le client constate qu'il est filmé, l'incitant ainsi

à mieux se contrôler. Il s'agit d'une mesure en test permettant à la CELC de juger de son effet dissuasif.

Les collègues de l'agence attendent beaucoup de ces modifications pour travailler sans appréhension. Et si ces mesures ne sont pas suffisamment efficaces, il conviendra de trouver d'autres solutions pour garantir leur sécurité.

Les conditions de travail et de sécurité des salariés restent une préoccupation permanente des élus du Syndicat Unifié-Unsa. L'arbre des causes est un outil permettant de diminuer les situations à risques. La satisfaction des collègues, lorsqu'un problème est résolu, est la meilleure des récompenses.

Antoine Broage
DSC section SU-UNSA CELC



Caisse d'épargne Aquitaine Poitou-Charentes

UN OSCAR POUR « LA CAISSE » ?

En 1977, le siège de la Caisse d'épargne de Bordeaux ouvrait ses portes. Inscrit dans un processus de rénovation du quartier défavorisé de Mériadeck, ce bâtiment futuriste de 8 000 m², inspiré du musée Guggenheim de New York, déchainait déjà les passions.

« Verrue urbaine » pour certains, « splendeur architecturale » pour d'autres, il n'aura jamais laissé les observateurs indifférents. Qu'en est-il aujourd'hui ?

ADIEU L'ÉCUREUIL !

En 2017, la Caisse d'épargne, devenue depuis près d'une décennie celle d'Aquitaine Poitou-Charentes (CEAPC), abandonne ce lieu emblématique pour un nouveau siège en bordure de Garonne, s'implantant, là encore, dans un quartier en devenir. Face à la fonctionnalité d'un bâtiment HQE de 11 000 m², tout de verre et d'acier, la beauté et l'originalité de cet « *ovni des seventies* » ne pesait pas lourd, d'autant qu'il ne répondait plus aux besoins de cette entreprise bancaire du 21^{ème} siècle, et ce malgré les cloisonnements successifs dénaturant souvent les volumes voulus par le concepteur¹ du bâtiment et son équilibre architectural.

VALSE-HÉSITATION

Depuis lors, les projets de mise en valeur se sont multipliés dans les bureaux d'étude des promoteurs mandatés par le nouveau propriétaire. D'abord promis à de l'hôtellerie haut de gamme, puis de la résidence de standing en plein cœur de Bordeaux et enfin

immeuble de bureaux multi entreprises, c'est vers un mix économique et culturel que le choix semble s'orienter désormais. Jusque-là réservé au seul privilège des écureuils, son ouverture partielle au public a développé sa notoriété et suscité des vocations. Entre expositions artistiques éphémères et rencontres associatives, c'est finalement le cinéma qui le fera découvrir aux yeux du monde ! « La Caisse », comme on l'appelle désormais, est devenue un décor plébiscité par le 7^{ème} art au point de faire son apparition à la prochaine cérémonie des Oscars dans le court-métrage « Free Fall ».

« LA CAISSE » MONUMENT HISTORIQUE

Nous pouvons nous féliciter que l'humanisme qui a prévalu à la création des Caisses d'épargne en 1818 prospère deux siècles plus tard, même si ce n'est désormais qu'au travers de « notre contribution immobilière et architecturale » en permettant à toutes et à tous d'accéder ainsi à une part de notre culture nationale. Son très prochain classement aux monuments historiques ancrera définitivement ce témoin de l'histoire des Caisses d'épargne dans le patrimoine de notre pays.

Philippe Cazeau

¹ Edmond Lay, architecte pyrénéen, obtint pour cette réalisation le grand prix national d'architecture en 1984.



Caisse d'épargne Auvergne Limousin

UNE BÉVUE DE 100 MILLIONS D'EUROS

Coup de chaleur au directoire de la Caisse d'épargne Auvergne Limousin quand le ratio LCR est subitement apparu en dessous du seuil réglementaire, alors qu'il se situe habituellement nettement au-dessus.

Ledit ratio « *Liquidity Coverage Ratio* » est en rapport avec le risque de liquidité à court terme d'une banque. Cette norme, instaurée après la crise financière de 2008, a pour but d'assurer que « *la banque dispose d'un niveau adéquat d'actifs liquides de haute qualité non grevés, pouvant être convertis en liquidité pour couvrir ses besoins sur une période de 30 jours calendaires en cas de graves difficultés de financement* » (source BRI - Banque des Règlements Internationaux).

Ratio LCR = Encours d'actifs liquides de haute qualité / Sorties nettes de trésorerie sur les 30 jours suivants ≥ 100%

C'est du sérieux ! Et c'est suite à une procédure de remontée de fonds à BPCE que le ratio LCR de la CEPAL est passé sous le seuil de

100 %. L'enquête interne mettra en évidence une opération de 250 millions... au lieu des 150 prévus ! Rien que ça, 100 millions d'écart ! Simple erreur de saisie certainement mais qui n'est pas sans conséquences pour l'entreprise puisqu'une déclaration a dû être faite à l'ACPR (Autorité de contrôle prudentiel et de résolution), qui n'est pas réputée pour minimiser ce type de bug. Suite à cet incident, un contrôle accru a été imposé par la Direction à différents étages dans la procédure.

À noter la transparence sur ce dossier des dirigeants de la CEPAL qui en ont informé le COS. Heureusement... au regard de l'importance de la « bévue » !

François-Xavier Jolicard

ALLONS, REMETTEZ-VOUS PATRON... C'ÉTAIT JUSTE UNE PETITE ERREUR DE SAISIE!!



Caisse d'épargne Languedoc-Roussillon

TEMPS PARTIEL : ET SI ON LE PRENAIT COMME UNE SOLUTION PLUTÔT QU'UN PROBLÈME ?

En CELR, comme dans de nombreuses Caisses d'épargne, le temps partiel est régi par accord. Celui-ci fixe le cadre de mise en œuvre et se targue généralement d'une équité de droit des salariés à son obtention.

Souvent conjugué à un discours patronal prônant l'équilibre vie professionnelle et vie privée, le travail à temps partiel est un des piliers de la qualité de vie au travail. Nous pourrions donc nous attendre à ce que son déploiement soit, à défaut d'être plébiscité, au moins accompagné par nos dirigeants, toutes directions confondues. Force est de constater que la réalité est bien différente !

LES CHIFFRES SONT TÊTUS...

En 5 ans, le nombre de bénéficiaires du temps partiel a baissé en CELR de 4,6%. Plus inquiétant, la diminution atteint 23% pour les femmes cadres, soit l'équivalent de 40 temps partiels disparus. Si l'on peut penser que les temps partiels féminins sont majoritairement consacrés à l'accompagnement de la vie de famille et des jeunes enfants, il est difficile de croire à la soudaine prise d'autonomie de leurs chères têtes blondes. Quant à la politique de féminisation des postes d'encadrement, elle devrait logiquement s'accompagner d'une augmentation des demandes de passage en temps partiel... idée contredite par les chiffres. Et alors que la population est plus jeune dans le réseau commercial, donc susceptible d'être plus sujette à solliciter des temps partiels du fait d'enfants plus jeunes, on recense le double de salariés à temps partiel dans les fonctions support (11,6%) qu'en commercial (6%).

...LES DOGMES AUSSI!

Pour le Syndicat Unifié-Unsa, ces tendances ne sont pas le fruit du hasard. Elles mettent à jour les vieux principes qui continuent,

insidieusement, à gangréner les politiques de management : « le temps partiel n'est pas compatible avec un poste d'encadrement », ou encore « il faut choisir entre promotion et temps partiel ». Pire, on continue à gérer l'organisation du travail des années 2020 avec les mêmes principes productivistes que ceux des années 70 : temps de présence, organisation rigide du mardi matin au samedi midi et un travail cadencé semblent devoir rassurer nos dirigeants.

L'ÉPANOUISSEMENT DES SALARIÉS

Raisonnement de manière aussi surannée, c'est hélas ne pas tenir compte des évolutions de notre société et des constats positifs que nous pouvons tirer des années passées. La performance et l'épanouissement des salariés dépendent de plus en plus de l'articulation vie professionnelle / vie privée. Preuve s'il en est, la réduction du temps de travail à 35 heures s'est conjuguée à une hausse de la productivité.

Par ailleurs, les nouveaux modes de consommation de notre clientèle plaident aussi pour une plus grande agilité. Si la banque doit être présente auprès de ses clients aux moments charnières de leur vie, il en est de même pour l'entreprise vis-à-vis de ses salariés. Dans les deux cas cette souplesse et cette écoute fidélisent la relation entre banque et clients, entre entreprise et salariés.

Ets'il est dans l'air du temps de « consommer moins pour consommer mieux », laissons à ceux qui en font le choix l'opportunité de « travailler moins pour travailler mieux ».

Laurence Pagès

« ON COMPTE SUR VOUS, LES SYNDICATS ! »

Les réflexions aussi simplistes que récurrentes qui nous parviennent, telles que : "On compte sur vous, les Syndicats !", "Mais vous faites quoi, vous servez à quoi les Syndicats ?"... nous laissent pour le moins dubitatifs mais pas sans réponse...

Il faut bien être conscients que la force et la crédibilité des Partenaires sociaux (quels qu'ils soient) dépendent, certes, du nombre et de la détermination de leurs militants et adhérents, mais incontestablement de leur capacité à mobiliser les salariés en cas de nécessité. Lorsqu'une direction refuse de continuer les négociations et n'a qu'une volonté, celle de signer un accord à minima, alors il devient nécessaire, voire incontournable, d'établir un vrai rapport de force qui ne peut se traduire que par la mobilisation massive du Personnel.

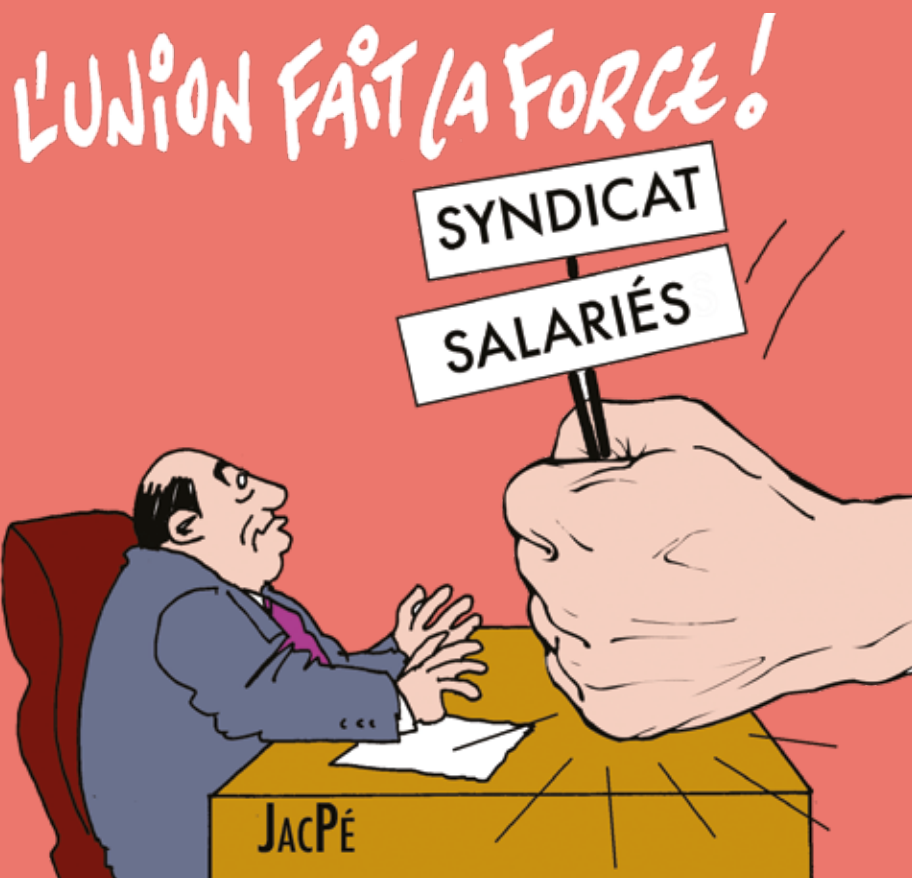
AIDE-TOI, LE CIEL T'AIDERA

Actuellement, des négociations sont en cours localement et/ou nationalement : télétravail, salaires, égalité professionnelle, gestion des parcours professionnels...

Nos représentants UNSA défendent les intérêts de tout le personnel, les emplois, mais tous leurs arguments, toute leur détermination et toute leur énergie seront vains sans le soutien indéfectible des salariés.

Alors, si la Direction s'engage dans un rapport de force plutôt que de dialogue... vous pourriez constater un retournement des propos : « On compte sur vous, les salariés ! »

Laëtitia BRESSON
Secrétaire Générale Unsa BP



LA PRIME PEPA: UN EXEMPLE À SUIVRE??

IL SE FAIT INJURIER PAR TOUS LES DIRIGEANTS DES CERA!
...LEURS SALARIÉS EXIGENT AUSSI UNE PRIME PEPA COMME NOUS!



Caisse d'épargne Rhône Alpes

UNE PRIME PEPA POUR TOUS, C'EST POSSIBLE, LA CERA L'A FAIT !

La section du Syndicat Unifié-Unsa de la CERA a signé un accord de NAO (Négociation Annuelle Obligatoire) intégrant une prime PEPA pour tous de 700 € brut, versée avec le salaire de septembre 2021. C'est donc possible, contrairement à ce que prétendent les négociateurs patronaux nationaux.

Conformément à la logique de la PEPA, cette prime est nette d'impôt et de charges sociales pour tous les salariés qui ont un salaire brut annuel inférieur à 3 fois la valeur annuelle du SMIC sur les douze derniers mois précédant son versement, soit 55 965 €.

Cette prime a été obtenue en compensation d'une baisse de l'enveloppe d'intéressement versée en 2021, qui enregistre une perte de 12 à 13 % par rapport à ce qu'elle aurait dû être si la CERA n'avait pas doublé ses provisions pour risques. Même ainsi relativisée, cette prime est une reconnaissance des efforts fournis par les salariés pendant la crise sanitaire, particulièrement pour les plus bas salaires.

Les salariés de la CERA ne sont certes pas les seuls, dans les Caisses d'épargne, à avoir fourni de gros efforts durant cette année 2021 et nous espérons que d'autres directions s'inspireront de cette mesure, d'autant que

l'exonération d'impôts et de charges sociales est un avantage pour tous. Côté patronal, une prime de 700 euros dans un autre contexte coûterait 50 % plus cher, et pour la plupart de nos collègues c'est une rémunération qui, même si elle ne participe pas aux cotisations retraites et protection sociale, vient directement et en intégralité dans la poche du bénéficiaire. À un moment où l'inflation semble vouloir redémarrer (2,6 % en base annuelle en octobre 2021), c'est évidemment une bonne nouvelle.

Nous n'oublions pas qu'une prime n'est pas la solution idéale. A la différence d'une augmentation générale, en effet, elle n'est pas pérenne. N'empêche, c'est toujours bon à prendre et nous encourageons nos collègues, dans l'ensemble des Caisses, à s'emparer de cette revendication.

Philippe Donvito

BPCE SA

DU HAUT DE CES DEUX TOURS, DES MILLIONS D'EUROS D'ÉCONOMIES VOUS CONTEMPLENT¹...

Nos dirigeants se réjouissent des projets qu'ils ont initiés et des résultats sans précédent qu'ils en attendent, sur la foi des arrêtés semestriels...

Avant même qu'on enregistre les premières économies générées par le Schéma Directeur Immobilier (certains évoquent des centaines de millions d'euros), avec la concentration d'environ 8 000 salariés dans les deux tours Duo, l'Unsa BPCE interroge : quels bénéfices les salariés tireront ils de tout cela ?

L'art de gouverner consiste à ne pas laisser les hommes vieillir dans leur poste

La direction semble déterminée à appliquer ce principe discutable. Après un projet Smith qui a impacté en 2019 près de 700 salariés (dont 200 de la DSI SEF se trouvent à nouveau transférés deux ans plus tard dans le cadre du projet Hermès), voilà le projet Pléiade. D'une plus grande ampleur encore, celui-ci implique le transfert de près d'un millier de salariés de Natixis vers BPCE. Et ce n'est que le début car, bien entendu, d'inévitables réorganisations naîtront de ces transferts. Et, quand il ne s'agit pas de transfert ou de réorganisation, on déménage les salariés même de quelques centaines de mètres ! Ce fut récemment le cas de la DSI BPCE passant de l'immeuble Malraux à celui d'Avant-Seine. Fallait-il vraiment faire ce déménagement (réalisé dans des conditions déplorables, en présence des salariés !) précédant de quelques mois le suivant ? Et fallait-il, en plus, profiter de cette occasion pour passer en bureaux partagés, dans des locaux qui n'ont jamais été pensés pour cela ?



Une photo vaut mieux qu'un long discours

Le constat est affligeant : des managers isolés dans les bureaux fermés (situation dont ils sont les premiers à se plaindre), des équipes entassées sur des blocs de 6 postes de travail, en dépit de toutes les préconisations de la CSSCT, des casiers individuels dont l'affichage est bricolé et placés dans une sorte de couloir où deux personnes ne peuvent même pas se croiser. Et bon courage à ceux qui ont les casiers du bas... C'est tout simplement intolérable. L'Unsa BPCE demande à la direction de traiter rapidement le problème et de prendre des mesures nécessaires pour améliorer la situation des salariés concernés... dans l'attente du prochain déménagement.

Dans les (r)évolutions, il y a 2 sortes de gens : ceux qui les font et ceux qui en profitent

Ceux qui en profitent, ce sont évidemment les actionnaires et donc, indirectement, les dirigeants qui seront grassement récompensés pour les résultats obtenus ! Et les salariés dans tout cela ? Ils subissent le stress généré par tous ces mouvements

et les inquiétudes légitimes qui vont avec, ils doivent faire les efforts nécessaires et parfois même des sacrifices pour s'y adapter. Mais que gagnent-ils au passage ?

L'Unsa BPCE demande que le projet Pléiade se traduise par une nouvelle amélioration du socle social bénéficiant à l'ensemble des salariés... La solution n'est pas le recours systématique aux « groupes fermés », ces salariés qu'on isole afin de gérer de façon extinctive les avantages dont ils sont seuls à bénéficier. Cette forme de quarantaine, pour éviter que certains dispositifs plus avantageux chez Natixis ne soient appliqués à l'ensemble des salariés de BPCE, ne leurre personne. Au sein d'une même équipe, les salariés ne tardent guère à réaliser que certains ont des avantages que d'autres n'ont pas, avec tout ce que cela peut entraîner de négatif dans les relations de travail. Si la direction veut que le transfert, et au-delà, l'intégration des salariés de Natixis, se passe bien, elle doit s'en donner les moyens. Et les moyens, BPCE les a...

Impossible n'est pas syndical

Sauf imprévu, les résultats atteindront cette année un niveau historique. Comment la direction compte-t-elle les partager ? Certes, l'intéressement sera probablement à la hauteur, mais ce ne sera pas suffisant. Comment se satisfaire de mesures ponctuelles alors que les économies réalisées grâce à la mise en œuvre de ce Schéma Directeur Immobilier seront, quant à elles, récurrentes et de grande ampleur puisqu'il

s'agit de passer de 29 à... 9 immeubles en Ile-de France ! L'an dernier, la direction avait décliné nos demandes d'augmentation collective des salaires au motif d'un taux d'inflation quasi-nul... Et, à moins qu'on nous démontre que l'inflation ne touche que les salaires les plus modestes, nous demandons cette augmentation collective pour tous les salariés de BPCE. Et même au-delà de BPCE, car une augmentation générale conséquente de tous les salariés du Groupe serait un message fort de reconnaissance de la part des Dirigeants, après tous les efforts fournis par les salariés pendant la crise sanitaire.

Didier Giraud



¹ Titres et intertitres sont inspirés de citations de Napoléon Bonaparte

Caisse d'épargne Normandie

FERMETURE EXCEPTIONNELLE... AVANT FERMETURE DÉFINITIVE.

Par le passé, la fermeture d'une agence de la Caisse d'épargne était exceptionnelle. Les temps ont bien changé.

Depuis quelques années, la fermeture estivale de certaines agences devient monnaie courante, et trop souvent dans le secteur rural : oubliés les grands discours des directeurs où la proximité avec nos clients était le seul credo ! Simultanément l'outil numérique remplace petit à petit la relation client en présentiel. À l'occasion de la pandémie, la disponibilité du réseau a été réduite. Ici et là nos guichets ne sont plus accessibles l'après-midi et la prise de rendez-vous est devenue la règle : quoi qu'il puisse en coûter...

MAGIE DE NOËL...

En matière d'organisation atypique, la Caisse d'épargne Normandie franchit un nouveau palier : la fermeture d'une vingtaine de points de vente à l'occasion des fêtes de fin d'année, une première dans la région !

La direction prétexte que les agences concernées connaissent des flux très réduits en cette période de fêtes. Il lui paraît donc souhaitable de concentrer les salariés sur les plus grosses unités. D'un revers de main, le service dû à la clientèle est ainsi balayé dans de nombreux secteurs.

On remarquera que les agences concernées se situent, pour la plupart, dans des zones rurales. La même logique, qui produit des déserts médicaux ou la disparition des services publics, semble avoir guidé la main de nos dirigeants.

TRISTESSE ET DÉCADENCE

Doit-on en conclure que, pour nos agences encore présentes sur ces territoires, c'est l'annonce future d'une fermeture définitive ? La boucle serait-elle ainsi bouclée et la désertification parachevée ? On rééditera peut être l'expérience aux vacances de février ? Et encore à Pâques ? Ce ne sont pas les idées qui manquent : « faute de combattants, on ferme ! ».

Faisant preuve d'humour noir, certains pourraient se réjouir que, dans la période, la prise de congés payés soit ainsi facilitée : il faut savoir positiver ! Mais si la gestion des effectifs ne s'effectuait pas à flux tendus, ces situations ubuesques n'existeraient pas. L'excellence de nos résultats ces dernières années pourraient pourtant permettre d'embaucher décemment pour éviter cela. Mais il semblerait bien que seul l'appât du gain s'impose désormais à



nos entreprises et à leurs dirigeants. Peu importe le slogan affiché : à l'évidence ils ont définitivement perdu le cap après s'être résolument détournés des valeurs présidant aux destinées des entreprises mutualistes. À l'heure où les enfants planchent sur leur

lettre au Père Noël, de jeunes embauchés, qui voudraient encore croire à cette magie, pourraient écrire : « Père Noël, dessine-moi une agence ouverte ! »

Pascal Binet Wasilewski

CONGRÈS 2022 DE LA FÉDÉRATION BASF DE L'UNSA

La cité des papes accueillera du 15 au 17 mars 2022 les délégations des syndicats et sections de la Fédération Banques Assurances et Sociétés Financières (BASF) de l'Unsa pour son congrès triennal.

En Avignon se jouera un moment important de rencontre et d'échange pour l'ensemble des structures Unsa relevant de cette fédération à laquelle le Syndicat Unifié a choisi d'adhérer. C'est une occasion privilégiée pour mettre en commun les expériences vécues dans les différentes sphères que couvrent la fédération. C'est aussi, et surtout, le temps du choix des orientations qui présideront aux actions à mener les trois prochaines années eu égard aux mutations profondes de notre environnement professionnel.

Ces bouleversements s'articulent principalement autour de trois axes :

- **Conjoncturel** d'abord pour l'impact de la pandémie sur l'activité de nos entreprises et leurs organisations,
- **Structurel** ensuite pour les effets des évolutions technologiques et des changements de modes de « consommation » de nos clients,
- **Organisationnel** enfin pour les premiers constats d'une représentation du personnel post ordonnances Macron.

UNE ADAPTATION NÉCESSAIRE

La déferlante du Covid a nécessité une grande réactivité des partenaires sociaux pour préserver nos collègues, tout en assurant une continuité d'activité indispensable pour un domaine professionnel essentiel à la vie de la nation. « Protection, télétravail et mobilité » ont alimenté les négociations, et l'Unsa a fait preuve de pragmatisme, de responsabilité et d'engagement en accompagnant les salariés pendant cette période et en négociant des accords dans de nombreuses branches. Maintenant, il convient de se projeter dans « le monde d'après », le monde du « travailler différemment » et du « travailler plus propre ». Voilà des opportunités pour notre fédération d'affirmer sa volonté d'incarner un syndicalisme différent, innovant et engagé : un syndicalisme de solutions !

¹ L'ordonnance du 22 septembre 2017 a réduit les moyens humains dévolus à la représentation des salariés

PLUS D'AUTONOMIE POUR LE MANAGER, PLUS D'EFFICACITÉ POUR L'ORGANISATION !

Élargir et approfondir l'autonomie du cadre manager va dans le sens de l'histoire.

L'évolution accélérée du management, induite par la crise sanitaire, accentue ce besoin d'autonomie. Cette réalité entre en collision avec une forme d'infantilisation qui continue de se développer dans l'entreprise comme dans la société.

IDENTIFIER

Dans l'air du temps, les employeurs ont trop souvent tendance à considérer le management intermédiaire comme une simple courroie de transmission. Pourtant, le manager de terrain, proche de son équipe, est le plus à même d'apprécier l'implication et la performance de chacun. Il est le mieux placé pour accompagner ses collaborateurs, pour les faire grandir et pour leur donner, en lien étroit avec la fonction RH, des

PENDANT LA PANDÉMIE, LES MUTATIONS CONTINUENT !

Si certains dossiers ont pu être ralentis par les confinements et l'obligation de gérer d'autres urgences, ils ne sont pas pour autant enterrés. Le développement des intelligences artificielles, la rationalisation des réseaux bancaires, les rapprochements d'entreprises et l'organisation du travail sont autant de chantiers qui demeurent d'actualité dans nos entreprises.

Notre fédération, au travers de l'investissement de ses militants, continue à proposer des solutions. Celles-ci priorisent l'accompagnement des salariés en termes de formation et de développement des compétences, tout en faisant preuve d'une vigilance accrue sur les effets induits par toute modification des organisations. Il s'agit bien de pourvoir les emplois de demain avec les salariés d'aujourd'hui !

UN INVESTISSEMENT CONFIRMÉ

Le bureau de la fédération sera renouvelé pour les trois prochaines années. L'équipe actuelle sera nécessairement remaniée suite aux départs naturels et au choix des congressistes. Les ordonnances Macron s'invitent néanmoins à la fête¹. Nombre de nos syndicats et sections renouvelleront leurs instances représentatives du personnel dès 2022. Si l'augmentation du nombre de nos adhérents (+ 10 %) et de nos sections est un satisfecit à porter au crédit du bureau et des militants dans leur ensemble, elle nous engage à poursuivre notre investissement. Il conviendra d'accompagner les militants pour la négociation des nouveaux accords, d'assurer le renouvellement des équipes syndicales et de poursuivre leur professionnalisation.

Ce congrès aura une importance toute particulière car il précédera le congrès national de l'Unsa prévu en juin 2023 à Dijon.

Philippe Cazeau - Membre du bureau de la Fédération BASF de l'Unsa

perspectives de déroulement de carrière. Il est, de fait, le premier acteur en matière de ressources humaines, domaine qui fait partie intégrante de sa mission et qui fait le lien avec l'ensemble de ses compétences techniques. Il y a un lien direct entre l'autonomie dont dispose le manager et l'efficacité, la cohésion et la performance de son équipe. Surtout si l'organisation souhaite installer ses résultats dans la durée au travers d'une relation qualitative, aussi bien en interne qu'en direction de ses clients.

RECONNAÎTRE

Il y a aussi un lien direct et avéré entre la capacité du manager à reconnaître les niveaux de compétence mis en œuvre, de performance réalisée par son équipe et la fidélisation des membres qui la composent. Dans les métiers bancaires le turn-over, souvent assorti d'une difficulté à attirer les

PASSAGE DE TÉMOIN DANS LA SÉRÉNITÉ À LA SECTION SU-UNSA

Après 10 années passées à la tête de la section du Syndicat Unifié-Unsa de la CEBPL, Brigitte Écuyer passe la main à Frédéric Roignant. L'équipe du Trait d'Union l'a rencontré.



Entré au CTRCEB (Centre technique Régional des CE de Bretagne) en 1987, Frédéric a ensuite rejoint la Direction des Opérations Bancaires comme Agent d'exploitation. Sa carrière le conduit à Brest comme Conseiller de Clientèle et aujourd'hui Gestionnaire de Clientèle Particuliers.

Attaché aux conditions de travail, il exerce un mandat d'élu DP dès 2013, puis membre du CHSCT, délégué Syndical et, depuis l'assemblée générale du 20 Mai 2021, Délégué Syndical Coordinateur (DSC) SU-UNSA.

« J'ai rejoint le SU-UNSA en 2018. Le constat a été rapidement fait d'une équipe soudée et toujours au service des salariés. Cela m'a permis d'accepter la proposition de Brigitte Écuyer de la remplacer. Un passage de témoin sur le long terme afin d'appréhender ce nouveau rôle de DSC et découvrir ainsi d'autres choses, d'autres instances. »



L'équipe est constituée de militants disposant de connaissances acquises dans les ex DP, CE et CHSCT, mais aussi de plus jeunes montés en compétence depuis la mise en place du CSE où siègent 5 élus titulaires SU-UNSA. Si le rôle de Frédéric est d'animer cette équipe, Brigitte reste responsable syndicale et continue d'apporter une réelle plus-value de par sa connaissance pointue des accords de l'entreprise.

« Chaque militant est autonome et peut agir pour défendre les salariés. Cela se traduit par des interventions auprès de la Direction. La première condition étant bien sûr l'accord du salarié. L'écoute est aussi importante dans un monde de plus en plus individualiste. Chaque élu est joignable et à la disposition des salariés pour évoquer les difficultés rencontrées. Pour ces prochaines années, malgré la diminution des moyens, notre section syndicale devra veiller à rester au contact des salariés. Pour cela des visites seront réalisées sur l'ensemble de la CEBPL. Notre section syndicale veille à l'application des accords d'entreprise, mais également cherche à obtenir des avancées dans l'intérêt des salariés lors des négociations. Elle sera amenée à prendre des décisions : elle signera certains accords et saura expliquer aux salariés quand elle ne le fera pas. Nous ferons entendre notre voix, nos idées lors des négociations et des différentes discussions avec l'employeur. »

Si les conditions de travail sont primordiales pour Frédéric, il n'oublie pas que les salariés sont attachés aux offres diversifiées émanant du CSE. Il entend préparer les élections en y intégrant cette approche.

« Essayer d'améliorer les conditions de travail, être à l'écoute des salariés, défendre leurs intérêts dans toutes les instances et commissions : la tâche est lourde avec moins d'élus depuis l'instauration du CSE. Mais avec une telle équipe, je ne me fais aucun souci ! »

Merci à Brigitte d'avoir œuvré et de continuer à le faire pour l'intérêt de la section SU-UNSA CEBPL. Et pleine réussite à Frédéric et à l'équipe militante qui l'accompagne.

Propos recueillis par Jean-David Camus

COIN DU CADRE

profils adaptés, atteint désormais des niveaux préoccupants. Ce turn-over qui, au-delà de la quantité, touche aujourd'hui toutes les générations, toutes les compétences et tous les niveaux, induit des coûts directs et indirects élevés.

FIDÉLISER

Offrir une rétribution attractive, des conditions de travail de qualité et une bonne coordination entre vie privée et vie professionnelle, est l'apanage des entreprises attrayantes et performantes du XXI^{ème} siècle. Il reste que le manager est celui qui transmet, qui explicite et qui précise le sens du travail. Au-delà des conditions matérielles et du comment, traduit au travers des règles, des procédures et de la déontologie, savoir pourquoi les efforts sont fournis constitue un élément essentiel de la motivation des collaborateurs quel que soit leur emploi.



Les organisations qui font confiance aux femmes et aux hommes qu'elles ont choisis pour animer leurs équipes, optimisent leur potentiel de développement, d'adaptation et d'innovation. Un manager disposant d'une large autonomie sera en mesure de mieux déléguer, de mieux responsabiliser ses collaborateurs, de mieux les accompagner et de mieux récompenser, le cas échéant, leur activité respective.

Philippe Bergamo

DONNER DES DROITS À LA NATURE, UNE IDÉE QUI CHEMINE

Au-delà de son aspect sensationnel, le principe de reconnaître la nature comme sujet de droit pourrait se révéler un moyen pertinent pour protéger l'environnement humain. Une approche qui se situe aux confins du droit, de la philosophie et des sciences politiques.

L'idée repose sur le constat que le droit usuel s'avérant inefficace pour protéger la nature (pollution, réchauffement climatique, épuisement des ressources...), il convient de doter les milieux naturels des moyens d'exister par eux-mêmes en leur reconnaissant une personnalité juridique. Cette doctrine essaime depuis les années 1970 à travers le monde et fabrique progressivement de la jurisprudence.

Reconnaître la nature comme sujet de droit peut bousculer quelques certitudes, bâties sur la prédominance de l'individu. Pourtant, la notion même de personnalité juridique est une construction artificielle dont « l'invention » de la personnalité juridique des personnes morales est une excellente illustration. On observera aussi que tous les hommes n'ont pas toujours été reconnus comme sujets de droits. Les personnes de couleur, les femmes, les indiens, tout comme les esclaves ont longtemps été écartés de cette capacité. Faire de la nature un sujet de droit implique de reconsidérer les rapports de l'homme avec celle-ci en la faisant évoluer d'objet - puits de ressources pour l'homme - à une cohabitation où l'homme et la nature sont dotés de droits respectifs.

Il ne s'agit cependant pas de transformer des éléments de la nature en citoyens soumis à un régime de droits et de devoirs. Il ne s'agit pas davantage d'octroyer les mêmes droits humains à chaque animal, chaque arbre, etc.

PLUSIEURS APPROCHES

Il convient d'élaborer des dispositions adaptées en reconnaissant aux systèmes et espèces vivants des droits intangibles et inaliénables comme l'est le droit à la vie, à la dignité, à la personnalité juridique... Différentes approches ont été élaborées de par le monde qui vont de la personnalité juridique accordée à la nature dans son ensemble à la reconnaissance limitée à certaines de ses composantes (fleuves, parcs, forêts...).

L'AMÉRIQUE LATINE EN POINTE

Le mouvement est particulièrement actif en Amérique latine où plusieurs pays ont entériné les droits de la nature dans leur système juridique. L'Équateur a ainsi adopté en 2008 la première Constitution

reconnaissant la qualité de sujet de droit à la nature. En Bolivie, le parlement a adopté en décembre 2010 la loi relative aux « Droits de la Terre Mère » qui consacre la prévalence de l'intérêt de la société, en tant que bien collectif, sur l'intérêt individuel. En Colombie a été adoptée en 1991 la « constitution verte » consacrant un grand nombre de droits fondamentaux. Les choses bougent aussi sur d'autres continents. En Nouvelle-Zélande où un parc national a obtenu en 2014 la personnalité morale et dispose aujourd'hui d'un Conseil d'administration. En 2017 le Parlement a accordé la personnalité juridique au fleuve Whanganui. En Inde, la Haute cour de l'État de l'Uttarakhand a reconnu en 2017 le fleuve Gange et son affluent Yamuna comme entités vivantes pourvues de droits et qui sont représentés par des tuteurs légaux.

LA FRANCE À LA TRAÎNE

Le droit français reste en deçà de ces grandes avancées. En effet, si l'action ouverte en réparation du préjudice écologique est possible, elle est limitée aux personnes ayant qualité à agir tels que l'État ou les associations. La question reste donc



anthropocentrée, le pas de la personnification juridique de la nature restant à franchir. « Nul ne sera privé de son droit sans faute reconnue et sans procès » décrète Louis IX en 1256 en préambule de sa réforme de la justice que, selon la légende, il rendait sous un chêne. Tout un symbole !

Serge Huber

SOCIÉTÉ

Maitrise de la langue française

UNE RICHESSE POUR L'ENTREPRISE

Depuis un temps déjà, les amoureux du verbe, de la syntaxe et du vocabulaire sentaient bien que les choses se délitaient dans les échanges épistolaires au sein des entreprises. L'absence de réaction des dirigeants donnerait à penser que ces derniers fussent peu sensibles au bien écrire à moins qu'ils fussent eux-mêmes peu dotés en fondamentaux langagiers.

ATTEINTE À LA PERFORMANCE

Plus prosaïquement, il y a fort à penser que cette médiocrité ne semblant pas affecter la marche de l'entreprise, on s'accommoda d'approximations, voire d'inventions lexicales des plus baroques, à l'instar de la médiocre prose diffusée via les messageries électroniques.

Jusqu'à ce que s'allument des clignotants laissant paraître que le défaut de maîtrise de l'expression écrite porte préjudice à l'entreprise. La publication d'enquêtes auprès du grand public, de dirigeants et responsables de ressources humaines ont en effet mis en lumière les lacunes en matière d'expression écrite qui affectent la crédibilité de l'entreprise et par conséquent sa réputation, voire sa performance financière !

NOUVELLES EXIGENCES

En conséquence, les recruteurs ont été invités à promouvoir de nouvelles exigences. Un sondage¹ récent indique que 80 % des recruteurs écartent désormais les candidats ayant une mauvaise qualité d'expression écrite française². La même proportion d'employeurs dit que les fautes de grammaire ou de conjugaison sont aujourd'hui rédhibitoires pour accorder une promotion.

Serge Huber



Ce nouvel enjeu a généré la mise en place de parcours de formation de remise à niveau en orthographe, grammaire et conjugaison. La plupart de ces formations sont proposées à l'ensemble des collaborateurs d'une même entreprise afin de ne stigmatiser ni oublier personne.

Il ne faut donc pas désespérer, cette histoire prouve que les employeurs sont capables de comprendre des évidences comme l'intérêt d'utiliser correctement la langue d'expression au sein de l'entreprise. Soyons confiants, ils seront peut-être un jour prochain en capacité de percevoir tout l'intérêt de considérer leurs salariés en revalorisant justement leurs rémunérations, en leur offrant des conditions de travail correctes, en les considérant...

Serge Huber

¹ Baromètre Voltaire-Ipsos publié le 25 octobre 2021.

² De nombreux dirigeants avouent écrire plus souvent en anglais pour un lectorat francophone en espérant ainsi mieux dissimuler des fautes.

SOCIÉTÉ

MISS FRANCE AUX PRUD'HOMMES !

Régulièrement critiqué pour ses aspects rétrogrades et anti-féministes, le populaire concours est aujourd'hui attaqué en justice.

Dénoncer depuis des années les aspects sexistes et rétrogrades du concours Miss France ne semblant pas faire bouger les choses, l'association *Osez le féminisme* a décidé de recourir à la voix judiciaire. Ainsi, l'organisation féministe accompagne trois femmes dans un recours devant les prud'hommes envers *Endemol Productions*, la société organisatrice du concours, ainsi que la société *Miss France* en tant que co-employeur.

OBLIGATIONS DISCRIMINATOIRES

Les griefs des requérantes sont multiples. En premier lieu, elles considèrent que la participation au concours de beauté consiste à livrer une prestation de travail. En effet, dès la signature du formulaire de participation au concours, les postulantes doivent donner de leur temps pour se prêter à des répétitions et des prestations en vue de la préparation d'un show représentant une valeur économique¹. Autre élément tendant à démontrer le lien de subordination, les candidates doivent s'astreindre à un certain nombre d'obligations : ne consommer ni alcool ni substance illégales ou encore ne pas adopter de comportements « contraire à l'esprit du concours ». Enfin, les requérantes dénoncent nombre d'obligations discriminatoires qui leur sont faites en matière d'apparences physiques : ne pas porter de tatouage ou de piercing, conserver le même poids et la même chevelure. En outre elles sont tenues au respect de normes en termes de caractéristiques génétiques (mesurer au moins 1,70 m) ou encore ne pas être/avoir été mariée ou pacsée et ne pas avoir eu d'enfant.

FANTASME MASCULIN

Dans son rapport 2020 le Haut Conseil à l'Égalité Femmes Hommes (HCE) a dénoncé le concours Miss France qui « enferme la femme dans des stéréotypes et la confine, en creux, dans le rôle de mère au foyer ». Plus incisif : « les femmes sont tenues d'afficher une disponibilité sexuelle pour servir le fantasme masculin ».

Le concours Miss France se défend bien évidemment de ces accusations. Ses promoteurs continuent de pérorer sur leur volonté de mettre en valeur les femmes. Il est vrai que mis en vitrine et bien éclairé, un objet est plus affriolant !

Serge Huber



¹ La diffusion sur la Une totalise plus de 8 millions de téléspectateurs (41,5 % de parts de marché)

QUIZZ ENVIRONNEMENT

Régulièrement, nous vous proposons des articles de sensibilisation à la cause environnementale. Vous en êtes friands et nous nous en félicitons. Aujourd'hui, nous vous soumettons aux questions expertes de Victoria Cieutat, qui vient d'obtenir un Master 2 en management international (Kedge Business School). Ainsi, tout en approfondissant vos connaissances en la matière, vous vous testerez...

Bernard Charrier

1. Que signifie le terme RSE ?

- a) Responsabilité, Sécurité et Entreprise
- b) Respecter et Sauver l'Environnement
- c) Responsabilité Sociétale des Entreprises
- d) Respect Sociétal et Environnement

2. Quels sont les objectifs de la Semaine Européenne du Développement Durable ?

- a) Promouvoir le développement durable
- b) Sensibiliser aux différents modes de consommation
- c) Il n'y a pas d'objectif, c'est juste du Marketing
- d) Sensibiliser aux 17 objectifs de développement durable des Nations Unies

3. Quelle distance parcourt une donnée numérique en moyenne pour aller de l'expéditeur au destinataire ?

- a) 150 km
- b) 15 000 km
- c) 1 500 km
- d) 100 000 km

4. Combien de temps un sac en plastique met-il pour se décomposer dans la nature ?

- a) 200 ans
- b) 600 ans
- c) 400 ans
- d) 100 ans

5. Qu'est-ce qui produit le plus de gaz à effet de serre en France ?

- a) Le chauffage des logements
- b) Le transport de personnes
- c) L'industrie et l'agriculture
- d) L'activité domestique

6. Combien de tonnes de plastiques arrivent dans les océans chaque année ?

- a) 800 000 tonnes
- b) 8 millions de tonnes
- c) 800 tonnes
- d) 8 000 tonnes

7. Dans le numérique, qu'est-ce qui génère le plus d'émissions de gaz à effet de serre ?

- a) Les data centers
- b) Les équipements des consommateurs (ordinateurs, tablettes, téléphones...)
- c) Les infrastructures réseaux

8. Faut-il séparer les bouchons des bouteilles en plastique avant de les mettre dans la poubelle de tri ?

- a) VRAI
- b) FAUX

9. Combien de litres d'eau un mégot de cigarette pollue-t-il ?

- a) 50 Litres
- b) 500 Litres
- c) 250 Litres
- d) 100 Litres

10. Lequel de ces équipements est le plus énergivore ?

- a) Box Internet + TV
- b) Ordinateur fixe
- c) Écran
- d) Smartphone

11. Quel est le pourcentage des plastiques produits que l'on peut recycler ?

- a) 10%
- b) 35%
- c) 20%
- d) 15%

12. Dans un futur proche, Internet pourrait devenir la première source mondiale de pollution ?

- a) VRAI
- b) FAUX

13. Combien d'e-mails sont-ils envoyés par jour dans le monde ?

- a) 306 Milliards
- b) 293 Millions
- c) 100 Millions
- d) 100 Milliards

14. Quel est le pourcentage total de tous les appareils laissés en veille 24h/24 sur la facture d'électricité d'un foyer ?

- a) 10%
- b) 30%
- c) 2%
- d) 15%

15. Quel est le pourcentage d'e-mails jamais ouverts ?

- a) 20%
- b) 45%
- c) 80%
- d) 15%

16. Envoyer un e-mail consommera-t-il autant qu'une ampoule allumée pendant 25 minutes ?

- a) VRAI
- b) FAUX

17. Combien d'e-mails en moyenne un Français reçoit-il par jour ?

- a) 30
- b) 25
- c) 50
- d) 39

18. Quel est le mode de transport le plus polluant ?

- a) Les voitures particulières
- b) Les poids lourds
- c) Les véhicules utilitaires
- d) Les deux-roues

ROMPRE LA SOLITUDE

Nous souhaitons tous vivre une retraite heureuse, et pour la plupart d'entre nous, c'est le cas. Mais toutes les retraites ne se passent pas bien. L'isolement social des personnes âgées s'est aggravé depuis le début de la crise Covid-19.



Elles étaient 300 000 en 2017 à être en situation dite « de mort sociale » – c'est à dire sans ou quasiment sans contacts extérieurs – elles sont 530 000 en 2021, soit une progression de 77 %¹. La crise sanitaire a en particulier aggravé la rupture avec les cercles familiaux ou amicaux. Est-ce à cause des différents confinements ? De la peur du virus ? D'une société plus égoïste ? Toujours est-il que 2 millions de personnes âgées de plus de 60 ans ne voient pratiquement plus leur famille ou leurs amis alors qu'elles étaient seulement 900 000 dans la même situation en 2017. Bien entendu, cet isolement ne se vit pas de la même manière selon les territoires. Il ne faut pas croire cependant que la vie dans les métropoles constitue une protection. On peut être très seul dans la masse des grandes villes.

DES CHOIX DE SOCIÉTÉ

On est pourtant tenté de se dire qu'avec les moyens modernes de communication, les réseaux sociaux, les skype et autres, le problème ne se pose plus. Mais, outre que le contact à distance n'a pas la même valeur affective, les personnes âgées (pour 3,6 millions d'entre elles disent certaines études) sont exclues du numérique et n'ont pas un réel accès à ces outils. La société dans son ensemble a le devoir de se préoccuper de ces situations – et pas seulement

parce que chacun sera peut-être concerné demain. Le premier rempart contre l'isolement reste le maintien des commerces et services de proximité. L'« amazonisation » de nos sociétés, même si elle est parfois inévitable, est donc une évolution bien regrettable, et pas seulement parce qu'elle transforme trop de nos centres-villes en sinistres déserts.

IMAGINER DES SOLUTIONS

On peut souhaiter aussi que la conférence des financeurs², créée par une loi de 1916 et qui a pour mission de coordonner dans chaque département les actions de prévention de la perte d'autonomie des personnes âgées, donne la priorité à celles qui ont les revenus les plus modestes. On peut espérer également que l'aide au maintien du lien social soit prioritaire dans les actions de sensibilisation au numérique. Surtout, il faut encourager le secteur associatif – mais il le fait déjà beaucoup – à orienter ses missions dans ce sens. Des initiatives comme le Service civique solidarité senior, qui comme son nom l'indique incite à l'engagement des jeunes auprès des personnes âgées isolées, doivent se multiplier.

Henri Bonetti

¹ Étude réalisée par l'association « Les petits frères des pauvres »

² La conférence des financeurs de la prévention de la perte d'autonomie coordonne dans chaque département les actions de prévention pour les personnes âgées de 60 ans et plus et leurs financements

18-a	17-d	16-a	15-c	14-a	13-a
12-a	11-a	10-a	9-b	8-b	7-b
6-b	5-b	4-c	3-b	2-a, b et d	1-c

Réponses

JE M'SUIS FAIT LE BANQUIER !

Hier encore, les dirigeants d'entreprise regardaient les réseaux sociaux d'un œil amusé. Ils les considéraient comme une aimable plaisanterie, voire un passe-temps pour ados boutonneux. Mais aujourd'hui la donne a changé...

Désormais les réseaux sociaux s'avèrent incontournables dans la stratégie d'une entreprise cherchant à capitaliser sur la qualité de son image. Et l'image, notamment pour une banque, c'est essentiel !

SOLLICITATION RISQUÉE

Ainsi, à la Caisse d'épargne Aquitaine Poitou-Charentes (CEAPC), les internautes (clients, prospects, partenaires, etc.) peuvent déposer, via Google, des avis relatifs aux agences, accompagnés, on s'en serait douté, d'une notation... Ils y sont même très souvent invités pour le cas où ils oublieraient de le faire... Ces avis sont collectés quotidiennement et il leur est systématiquement répondu, nous assure-t-on.

Quant à la CEAPC, elle compte sur son « Community manager ¹ » pour réduire le risque d'image et une exposition des salariés à des appréciations trop ciblées. Par cette dernière affirmation, en cherchant à se draper dans une trompeuse forme de paternalisme bienveillant, la CEAPC avoue avoir conscience qu'elle expose ses salariés aux récriminations publiques de clients mécontents et irascibles. Il est en effet rare que les clients satisfaits (il en existe malgré tout) consacrent du temps sur les réseaux à déclarer leur flamme à leur banque.

TECHNIQUE MOYENÂGEUSE

On mécontente la foule en organisant un sous-effectif endémique aux lourdes conséquences (service défaillant, disponibilité en berne, proximité oubliée, conditions de

travail dégradées, stress permanent, etc.) et on livre à la vindicte populaire de pauvres bougres, victimes expiatoires d'un système qui les broie également. Exposés qu'ils sont en place publique, dans l'équivalent numérique de l'infamant carcan moyenâgeux, ils ne peuvent espérer du secours que lorsque les projectiles qui les visent ne sont plus des détritiques organiques mais des pierres. Ainsi, quand un salarié est nommément désigné et voué aux gémonies, l'entreprise intervient pour faire modifier l'avis injurieux, si toutefois l'auteur n'agit pas sous couvert de l'anonymat ou d'un courageux pseudo... Sinon, tant pis, mais on pourra dire qu'on a essayé !

SE TIRER UNE BALLE DANS LE PIED

Et la CEAPC n'est pas un cas isolé : toutes les Caisses d'épargne procèdent de la même manière à deux ou trois variantes près. On demande même aux salariés qui vivent ce quotidien d'inciter les clients à donner un avis favorable dans le sondage qu'ils recevront quelques jours après leur visite en agence. Et c'est un 10/10 sinon rien, qu'on les invite à donner pour les faire rejoindre la cohorte des « tout à fait satisfait » ! Quand cette cohorte progresse résolument, les membres du directoire, dont l'un des critères de part variable est indexé sur ce taux, sont aux anges. Et pour que les salariés entrent dans le système, l'une des enveloppes de leur intéressement dépend directement de cette progression. Le management n'est pas oublié qui peut également voir sa

rémunération variable évoluer selon ce critère. Cette navrante pantalonade n'émeut pas grand monde puisque, selon les promoteurs du système eux-mêmes, tout le monde triche...

Les représentants du personnel, quant à eux, dénoncent auprès des directions d'entreprises la dégradation régulière des conditions de travail et de réception de la clientèle. Mais on leur répond par des haussements de

sourcils marquant l'incompréhension (feinte) : la satisfaction clientèle n'est-elle pas au plus haut et toutes les strates de l'entreprise ne collaborent-elles pas à l'amélioration de ce critère ?

« Il y a quelque chose de pourri au royaume du Danemark² ». Au Danemark, vraiment si loin ?

Bernard Charrier

¹ Fonction qui consiste à animer ou fédérer des communautés sur internet au profit d'une société

² Hamlet - Shakespeare



DU BOIS PLUS COUPANT QUE L'ACIER

Une équipe de scientifiques de l'université du Maryland (états-Unis) vient de présenter une innovation hautement intéressante : un mode de traitement qui permettrait de produire du bois plus dur que de l'acier !

Si cette innovation s'avérait, elle présenterait une alternative providentielle au plastique, voire à l'acier. Une véritable révolution pour l'espèce humaine en quête, depuis des siècles, de matériaux qui présentent des avantages absents dans les ressources naturelles. L'équipe américaine renverse la démarche en cherchant dans la matière naturelle des propriétés inexploitées.

TOUT PLASTIQUE

Du celluloid aux polyamides, PVC et autre bakélite, l'utilisation du plastique s'est accélérée après la seconde guerre mondiale pour se généraliser dans la quasi-totalité des secteurs économiques. La production mondiale annuelle de plastique est aujourd'hui de l'ordre de 360 millions de tonnes, dont 8 millions finissent dans les mers et océans. Et ce n'est pas sous la forme poétique de bouteille à la mer !

23 FOIS PLUS DUR

Cette nouvelle technique de compression a permis de construire des couteaux qui rivalisent avec les lames en acier que nous connaissons dans notre vie de tous les jours. L'expérience a été menée à partir de bois

de tilleul duquel, par traitement chimique, a été extrait le lignite, ce qui a pour effet de rendre le bois 23 fois plus dur qu'à l'état naturel. Ensuite, plusieurs opérations ont été nécessaires (façonnage, polissage, traitement hydrofuge et séchage) pour fabriquer une lame plus coupante que de l'acier.

Les chercheurs ont aussi testé la fabrication de clous en bois qui pourraient se révéler plus intéressants que ceux en acier. Une fois débarrassés de l'eau qu'ils contiennent, ils pourraient survivre à toutes les périodes de l'année sans pourrir.

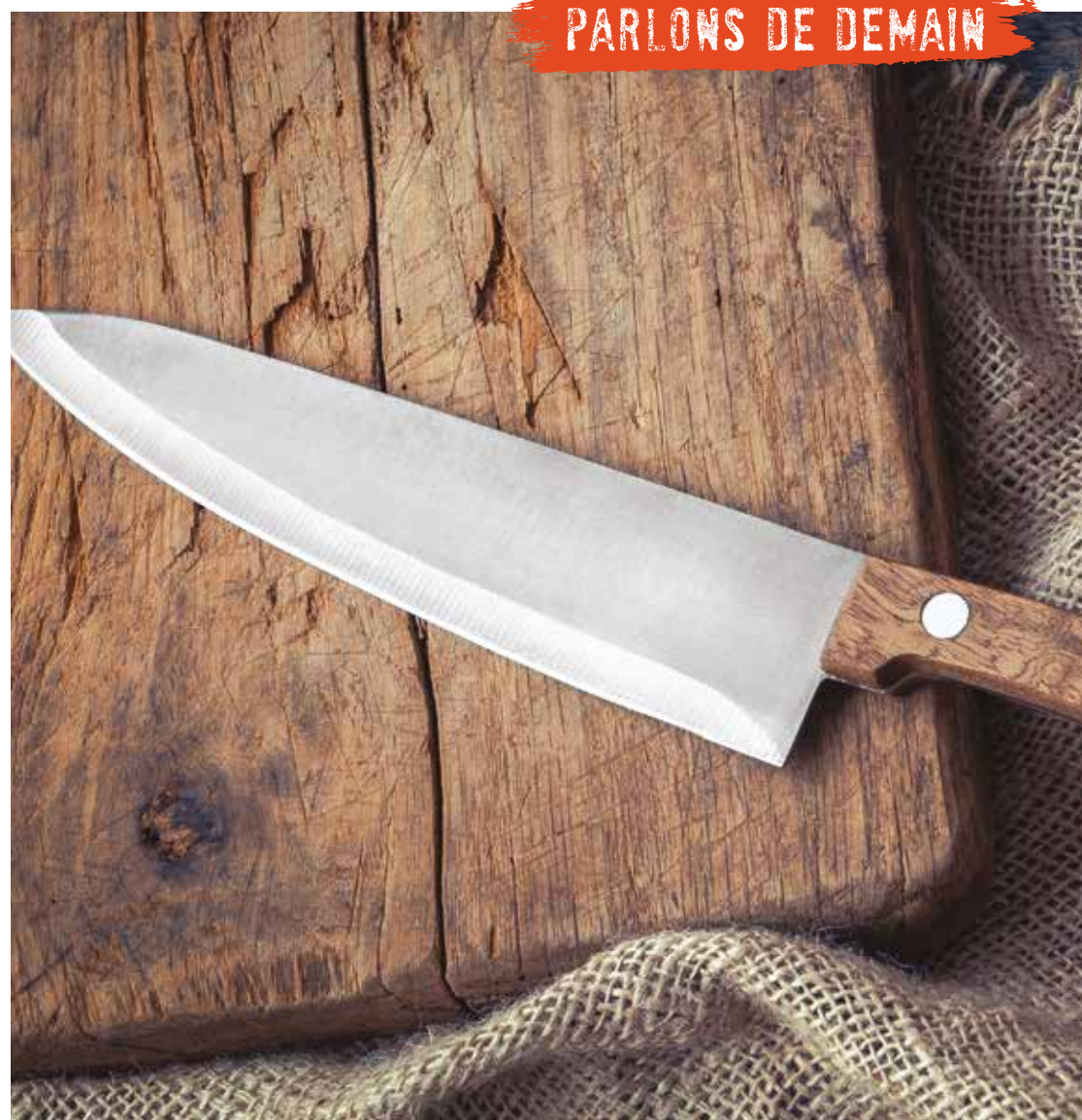
FINE LAME

Espérons que ce procédé, qui reste à tester à l'échelle industrielle, prospère. Il offrirait ainsi une heureuse alternative à l'acier et au plastique¹. Ne nous réjouissons cependant pas trop vite en imaginant bientôt trancher notre steak avec notre lame écolo. Il est en effet utile de rappeler que la production de viande bovine est la première cause du réchauffement climatique !!!

Serge Huber

¹ Les couverts en plastique jetés à la poubelle se comptent en dizaine de milliards par an

PARLONS DE DEMAIN



LA PLUS SECRÈTE MÉMOIRE DES HOMMES

Vous allez dire « c'est voler au secours de la victoire ». Un livre qui a eu le Goncourt n'a pas besoin d'être encensé une fois de plus. Il l'a été abondamment et les tirages à plusieurs centaines de milliers d'exemplaires se pointent à l'horizon. Mais c'est d'un point de vue un peu différent que nous souhaitons ici le chroniquer.

Disons d'abord que c'est un choix intelligent du jury Goncourt. Avec « L'ordre du jour » d'Éric Vuillard et « Leurs enfants après eux » de Nicolas Mathieu, il s'agit sans doute là d'un des meilleurs Goncourt de ces vingt dernières années. Mohamed Mbougar Sarr, qui déteste qu'on demande d'un roman « de quoi ça parle ? », n'aimerait sans doute pas ça, mais deux mots d'abord sur l'histoire. C'est un roman *en abyme*¹, avec différents niveaux de récits qui s'imbriquent les uns dans les autres. Le personnage qui s'exprime à la première personne (il ressemble comme deux gouttes d'eau à l'auteur) est fasciné par un écrivain Sénégalais qui a publié un unique roman en 1938, encensé d'abord par la critique, qui l'a qualifié de « Rimbaud nègre », puis dénoncé, accusé de plagiat, et disparaissant de la circulation pendant des dizaines d'années. À travers des ruptures de style particulièrement maîtrisées, il se lance à sa recherche, traversant l'histoire (le colonialisme, la Shoah) et le monde (France, Sénégal, Argentine) pour se retrouver lui-même. Alliant sensualité, humour et quasi enquête policière, avec une écriture sans cesse inventive, Mohamed Mbougar Sarr réussit l'exploit de rendre limpide la complexité de ces vies.

débats : ce que l'on a résumé sous le nom d'idéologie « woke ». Elle prétend dénoncer les discriminations, en particulier celles liées à la supposée race. Transposant des débats très vifs aux États-Unis, et alors que les situations de ce pays et du nôtre sont sans commune mesure, des mouvements « indigénistes » ou « décoloniaux » se manifestent. Dans notre pays très anciennement attaché à l'universalisme républicain, ils rencontrent sans doute un écho très faible dans la population. Mais ils sont surreprésentés dans le monde universitaire ou journalistique, ils font beaucoup de bruit, ils pratiquent la très condamnable « cancel culture ». Nous ne savons pas ce que notre auteur, de nationalité Sénégalaise mais ayant fait une grande partie de ses études en France et y vivant aujourd'hui, pense de tout ça. Mais sa pratique de l'écriture nous paraît constituer un dépassement de cette idéologie. Issu d'un pays anciennement colonisé, il neutralise la vieille opposition en s'emparant de ce qui constitue le cœur en fusion de l'ancien colonisateur, sa langue, la magnifiant, la vivant et la pratiquant mieux encore que lui. Il participe ainsi de la plus belle forme d'universalisme : celle de la littérature.

Henri Bonetti

DÉPASSER LA

« CANCEL CULTURE »

Mais c'est d'un point de vue différent que nous voudrions aborder ce livre et son auteur. Notre époque est traversée par de graves

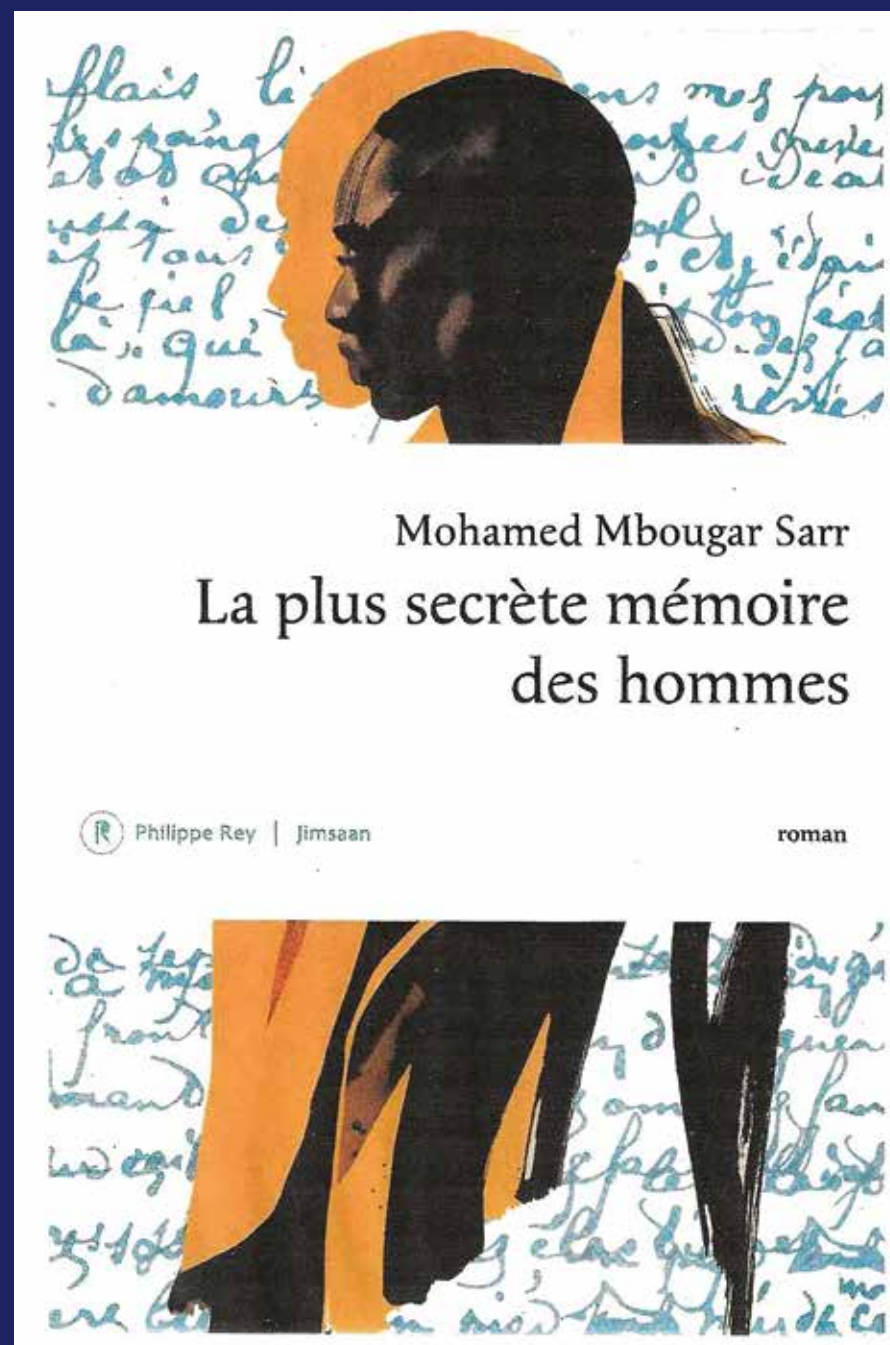
La plus secrète mémoire des hommes

Mohamed Mbougar Sarr

Editions Philippe Rey/Jimsaan

462 pages - 22 €

¹ En abyme : se dit d'une œuvre citée et emboîtée à l'intérieur d'une autre de même nature (récit à l'intérieur d'un récit, tableau à l'intérieur d'un tableau, ...)



**LE TRAIT
D'UNION**
LE SYNDICAT UNIFIÉ AGIT POUR CONSTRUIRE !

organe d'expression syndicale emblématique du



Dans chaque numéro, retrouvez :

- l'Edito du Secrétaire général,
- Un dossier de fond sur notre environnement professionnel,
- Des échos du groupe qui parlent de vous, vos succès, vos indignations, vos révoltes,
- Des articles société, justice, environnement,
- Le coin du cadre, les retraités,
- La vie de nos sections régionales, des nouvelles de l'interpro,
- L'invite à un regard décalé sur notre quotidien,
- Un peu de détente avec les articles Histoire d'en rire & Ils ont osé,
- Une pincée d'histoire, un conseil de lecture, etc.



Avec votre Smartphone flashez ce QR Code !



LE TRAIT D'UNION - Le Journal du Syndicat Unifié-Unsa - Numéro 138

Pour toute information et contact : tél. 01 43 27 88 09 ; e-mail: traitdunion@syndicat-unifie.net

Directeur de la publication : Philippe Bergamo - Syndicat Unifié-Unsa 21-23, rue du Départ - 75014 PARIS

Illustrations : UNE AdobeStock; Peten ; Pouch - Maquette : NEFTIS - Imprimeur : Bialec

Dépôt légal : 4^{ème} trimestre 2021 - 1200 exemplaires - Commission paritaire N°358 D 73 ISSN 2555-1671

www.syndicat-unifie.net