

N° 147

# LE TRAIT D'UNION

LE SYNDICAT UNIFIÉ AGIT POUR CONSTRUIRE !

**DOSSIER**

PARTAGE DE LA VALEUR

# Échec du ruissellement !

# SOMMAIRE

ÉDITO .3

## DOSSIER

• ÉCHEC DU RUISSELLEMENT !

.4.5.6

## ÉCHOS DU GROUPE

- AVEC DES SALARIÉS HEUREUX, LE PNB PROGRESSE...
- BIG BAZAR À LA CELDA
- CONTINUITÉ, INVENTIVITÉ ET DUPLICITÉ
- LA CONVENTION DU VENDREDI 13
- NAO 2024 : CE N'EST PAS LE GRAND SOIR, MAIS...

.7.8.9.10.11

BANQUES .12.13

## SOCIÉTÉ

- LES RAISONS DE LA COLÈRE
- LES JEUNES EN PREMIÈRE LIGNE
- LES PIToyABLES CONSEILS DE COACHS D'OPÉRETTE

.14.15.16

ILS ONT OSÉ .17

COUP DE GUEULE .18

RETRAITÉS .19

HISTOIRE D'EN RIRE .20

ENVIRONNEMENT .21

INTERPRO .22.23

VIE DES SECTIONS .24

VU POUR VOUS .25

LU POUR VOUS .26

COPINAGE .27

# ÉDITO

PARTAGE DE LA VALEUR

## La confiance n'est plus de mise

**Le partage de la valeur est un sujet vieux comme le monde. Les animaux, bien avant l'Homme, ont été confrontés à ce dilemme. Deux carnivores se partageant une proie résolvent souvent le problème par la force : et il n'échoit au plus faible que les miettes d'une chasse pourtant menée ensemble...**

L'Homme, être civilisé comme il se plaît à le rappeler, a essayé d'instaurer des règles. Elles ont pour vocation d'assurer un équilibre entre les protagonistes, selon les contributions de chacun, les besoins du groupe ou encore les dogmes politiques et sociétaux (égalité, équité, priorité, etc.).

### CERVEAU REPTILIEN AUX COMMANDES

Néanmoins, la loi du plus fort, hiérarchiquement ou capitalistiquement, vient trop souvent polluer les choses, notamment lors des négociations salariales. Le partage de la richesse créée devient l'objet d'une lutte âpre et déséquilibrée ; les uns disposant du pouvoir de décider, les autres de celui de revendiquer voire de se mobiliser. Pourtant il ne faudrait pas grand-chose pour satisfaire aux appétits de chacun : rétablir le sentiment de confiance. Sans faire preuve

d'une trop grande naïveté, notre organisation reste persuadée qu'un partage des profits, prioritairement à destination de ceux qui les génèrent, est le gage d'une motivation importante des salariés. Il contribue au développement de l'esprit d'entreprise et rend plus acceptables les efforts et investissements demandés au personnel. De plus, cette confiance témoignée soude les liens entre les dirigeants et les salariés et permet de reconnaître l'investissement de tous autour d'une ambition commune : la pérennité et le développement de notre modèle coopératif, humaniste et solidaire.

### TOUT DISCERNEMENT BANNI

L'austérité salariale n'est pas un facteur de motivation qui permettra la réussite des plans stratégiques de nos caisses, pire, elle nous fera perdre nos talents et démotivera les derniers fidèles, en disqualifiant ceux qui la pratiquent. Cette logique est d'autant plus navrante qu'un dispositif particulier, destiné aux seuls membres de directoire, vient d'être mis en place... fondé sur un supplément de rémunération visant à « motiver nos dirigeants et à les impliquer dans la réussite d'une ambition commune de développement de nos caisses ». La décence dicterait d'assurer une démarche identique à destination de l'ensemble des salariés, dans le même esprit de motivation et de reconnaissance. Mais cela semble avoir été omis...



À l'évidence, nous allons dans le mur : certains dirigeants le subodorent mais s'en accommodent, estimant risqué de sortir du troupeau, d'autres trouvent malin de klaxonner ! Le Syndicat Unifié-Unsa n'aura de cesse de leur rappeler leurs responsabilités en la matière ! Vous pouvez nous faire confiance !

Philippe Cazeau  
Secrétaire général  
Syndicat Unifié-Unsa

## Adieu et merci l'ami !



Alors que nous mettions sous presse ce numéro 147 du Trait d'Union, nous apprenions le décès de Philippe Bergamo, survenu le 9 mai à l'âge de 65 ans.

Militant historique du Syndicat Unifié-Unsa, il n'a pas survécu à un accident vasculaire cérébral survenu 3 semaines plus tôt. Son départ laisse un grand vide au sein de notre famille syndicale dont il fut Secrétaire général entre novembre 2020 et mai 2023. Expert en protection sociale, il aura marqué de son empreinte les évolutions en matière de retraite et de prévoyance au sein de la Caisse générale de prévoyance (CGP) dont il était vice-président et, par le jeu des présidences tournantes, allait en assumer la présidence. Nous reviendrons sur sa personnalité et son riche parcours militant dans le prochain numéro du TU. L'équipe du Trait d'Union, dont Philippe Bergamo était l'un des fidèles rédacteurs, adresse ses pensées émues et attristées à son épouse Corinne et à ses enfants.

PHILIPPE BERGAMO

# Échec du ruissellement !

**On connaît la théorie du ruissellement, chère à certains tenants d'un capitalisme pur et dur, selon laquelle il faut faciliter l'enrichissement des plus riches, car cela ruisselle, en particulier via le réinvestissement, sur l'ensemble de la société. L'autre nom de cette théorie, dans le monde de l'entreprise, est partage de la valeur. Certes, nous dit le patronat, les bénéfices nets des grandes entreprises explosent, mais cette valeur sera équitablement partagée entre actionnaires, salariés et investissement. Qu'en est-il en réalité de cette fable ?**

La fameuse « prime Macron », dont nous discutons chaque année en Négociation annuelle obligatoire (NAO) de notre branche, cette prime dont les syndicats – et le SU-UNSA en premier lieu – essaient chaque fois d'apprécier ce



qui est acceptable pour « sauver les meubles » et ce qui est tellement en dessous de la réalité de la perte de pouvoir d'achat qu'il n'est pas possible de le cautionner, cette prime s'appelle désormais « prime sur le partage de la valeur ». La formulation est particulièrement savoureuse – si l'on ose dire – car le partage en question rappelle moins celui de Saint Martin coupant son manteau en deux pour couvrir un misérable, que celui qu'évoquait le regretté Coluche (« les riches auront de la nourriture, les pauvres auront de l'appétit »). Les derniers chiffres connus, ceux de 2023, parlent d'eux-mêmes. Les 38 entreprises du CAC 40 qui ont publié leurs résultats à la date de rédaction de cet article<sup>1</sup>, ont dégagé un bénéfice de 153,6 milliards d'euros, contre 142 milliards en 2022, année qui avait déjà pulvérisé tous les records. Les cinq champions sont Total Énergies (19,3 milliards de profits auxquels nous participons chaque fois que nous faisons notre plein d'essence), suivi du constructeur d'automobiles Stellantis (le champion de la délocalisation pour assurer ses 18,6 milliards de profits), de LVMH, de BNP-Paribas et d'Axa.

*Les riches auront de la nourriture... et les pauvres de l'appétit !*

De cette manne, les salariés n'ont eu que la portion congrue. Elle a été massivement utilisée au bénéfice des actionnaires : en particulier 67,8 milliards distribués sous forme de dividendes, et 30,1 milliards dans la scandaleuse pratique des rachats d'actions (voir

encadré). Si l'on ajoute à cela les chiffres des investissements (ceux-là le plus souvent nécessaires) on voit qu'il ne reste plus grand-chose pour les salariés.

*Le poids des "primes Macron" plafonne à 0,75 % de la masse salariale du secteur privé*

Ainsi, cette même année 2023, l'ensemble des primes "Macron" ont représenté 5,3 milliards d'euros (soit seulement 0,75 % de l'ensemble de la masse salariale du secteur privé Français). Ce « partage » très inégal explique pourquoi l'indice du CAC 40 a franchi pour la première fois, à toute berzingue, la barre des 8 000 points, car les bourses n'aiment rien tant que les plans sociaux et les restrictions de masses salariales. Ces superprofits – et la manière dont on en exclut les salariés – sont d'autant plus scandaleux qu'ils interviennent dans un contexte d'inflation à deux chiffres, inédit depuis de très nombreuses années. Et cette inflation est d'autant plus douloureuse qu'elle affecte directement la vie quotidienne, car elle est particulièrement forte pour l'énergie et l'alimentaire. Si l'on élargit la focale et si l'on s'intéresse à tout le secteur privé, au-delà du seul CAC 40, on constate que, ces deux dernières années, le salaire réel de l'ensemble des salariés (hausse des salaires corrigée de l'inflation) a baissé d'environ 3 %. C'est une perte historique qui n'a pas d'équivalent dans les dernières décennies. Au-delà du fait qu'il

s'agit d'une souffrance pour tous les ménages, qui doivent de plus en plus mesurer leurs dépenses et parfois ne plus y arriver, cette situation entraîne une évolution sociologique très néfaste. On sait en effet que depuis longtemps le SMIC est systématiquement augmenté au moins de la valeur de l'inflation. Il a même bénéficié, mais c'est déjà de l'histoire ancienne, des fameux « coups de pouce » qui allaient au-delà de l'inflation.

*Démotivante « smicardisation » des salaires*

Or, sous l'impératif catégorique de l'amélioration de leurs marges, les entreprises ont très souvent refusé d'augmenter au même rythme les salaires au-dessus du SMIC. Il en résulte un tassement des salaires vers le bas, une progression du nombre de salariés

au SMIC (12 % en 2021, 17 % en 2023), l'enfermement des salariés de tous niveaux dans des situations figées, sans perspective d'évolution, avec le sentiment de plus en plus fort que la qualification et l'expérience ne sont plus prises en compte.

*Prime : cautère sur jambe de bois...*

La démoralisation générale, que cela a déjà entraîné et entraînera encore, se ressent déjà dans le monde du travail et se ressentira de plus en plus. La France pouvait se vanter, il n'y a pas longtemps, d'une des meilleures productivités du monde. Elle est depuis quelques temps en recul spectaculaire. La solution – de plus en plus d'économistes le disent, et souvent des économistes de formation libérale – c'est d'augmenter les salaires. Les primes, quel que soit le nom qu'on leur donne, ne sont pas la solution à ce

Benoît Thérin

## UN CONTRASTE SAISSANT

Les profits records que l'on découvre en ce printemps 2024, et les astuces pour en faire bénéficier le moins possible les salariés, contrastent de manière saisissante avec les déclarations du ministre de l'Économie, Bruno Lemaire, qui nous annonce, à peu près en même temps que sont révélés les résultats des entreprises, de nouvelles coupes sombres dans les dépenses publiques à hauteur de 10 milliards en 2024, et possiblement le double

en 2025. Ces baisses viendront affecter à la fois la vie quotidienne des Français et les réformes nécessaires, en particulier en matière environnementale et en matière d'éducation. Le secteur le plus affecté par ces « économies » est celui de l'écologie, du développement et des mobilités durables, et près de 700 millions d'euros sont « piqués » à l'éducation nationale au moment où tout le monde voit le manque flagrant d'adultes auprès

des élèves. De la dégradation de l'indemnisation du chômage au doublement des franchises médicales, et passant par les coups de hache dans les aides à la rénovation énergétique, ce sont les simples citoyens qui vont à nouveau payer, aussi bien dans leur confort de vie que dans leurs perspectives pour eux-mêmes et pour leurs enfants. Après la baisse du pouvoir d'achat, c'est en quelque sorte la double peine.

## CE PINGRE D'ÉCUREUIL !

Et qu'en est-il de ce « partage » de la valeur dans les Caisses d'épargne ? On se souvient que le SU-UNSA a refusé début 2024 de brader sa signature pour un accord qui ne prévoyait que 1,7 % d'augmentation générale et 1,3 % d'enveloppe pour les mesures individuelles. Ce dernier chiffre, on l'a compris, concerne inégalement les salariés. Ce qui signifie qu'en moyenne on nous accorde 3 % au moment où l'inflation officielle est

à 4,9 % (et 5,2 % l'année précédente). Voilà donc une perte très nette de pouvoir d'achat qui n'est que très partiellement compensée par l'instauration d'un plancher à 550 euros qui permet aux plus bas salaires de s'en sortir un peu moins mal. Les employeurs peuvent vaguement justifier leur attitude par le fait que les résultats des Caisses d'épargne sont en recul en 2023. Mais outre le fait que ces résultats, même en recul, permettaient

très largement d'accepter la demande du SU-UNSA que le plancher soit relevé à 2400 euros (ramenés par souci de compromis à 1200 euros), ils succèdent à plusieurs années de résultats très importants (4 milliards en 2022 et 2,1 milliards en 2021, etc.), années où les NAO ont souvent été décevantes. Beaucoup de valeur dégagée dans nos entreprises grâce à notre travail, donc, mais un partage toujours aussi pingre !

<sup>1</sup> Alstom et Pernod Ricard publient leurs résultats avec un fort décalage.

## LE RACHAT D' ACTIONS

Le rachat d'actions est une technique inventée par les entreprises pour augmenter le profit de leurs actionnaires, au-delà de la simple distribution de dividendes. Elles utilisent les trésoreries accumulées pour racheter leurs propres actions, puis pour les annuler. Ainsi, le nombre d'actions diminue, la part de gâteau (les résultats financiers) à se partager augmente pour chaque convive. On appelle cela un effet « relatif » et cela se fait bien entendu au détriment des salariés auxquels on oppose ces résultats artificiellement diminués pour refuser des augmen-

tations de salaires. Les champions de cette technique sont ceux qui l'ont inventée – les États Unis. Là-bas, cette forme de cadeau aux actionnaires est désormais supérieure à la simple distribution de dividendes, et dans la dernière décennie (2010 à 2020) les entreprises yankees ont dépensé plus de 6 000 milliards de dollars pour racheter leurs propres actions. Même s'il n'atteint pas encore les mêmes proportions, le phénomène a gagné également l'Europe. En France, on l'a vu, les seules entreprises du CAC 40 ont dépensé, en 2023, 30 milliards pour ces rachats et on prévoit une aug-

mentation de 50 % en 2024. Les politiques s'émeuvent de ce phénomène, mais ont du mal à passer à l'action. Au printemps 2023, Emmanuel Macron s'est inquiété du « cynisme » des grandes entreprises et avait évoqué la possibilité d'une « contribution exceptionnelle » qui n'a jamais vu le jour. Gabriel Attal, au moment où nous écrivons cet article, vient de fustiger les rachats d'actions. Cet émoi se traduira-t-il en actes ? Même si la forte dégradation des comptes publics justifierait que le Gouvernement s'intéresse à cette possible rentrée fiscale, on peut en douter.

### EN BREF

## Qu'est-ce qu'on attend pour être heureux ?

**En matière de temps de travail, la théorie du statu quo prend l'eau. Les pays sont chaque jour plus nombreux à expérimenter et apprécier la semaine de 4 jours et les entreprises réalistes se convertissent à cette nouvelle organisation du travail. Quelques exemples...**

**ROYAUME UNI** : 89% des entreprises qui avaient lancé l'expérimentation de la semaine de 4 jours en 2022, l'appliquent toujours en 2024 et dans 51% des cas ce changement est devenu permanent.

**ESPAGNE** : après expérimentation, les bienfaits de cette solution sont avérés et conduisent à l'ouverture d'un processus de 3 ans par lequel les entreprises passeront à une durée hebdomadaire de travail de 32 heures sur 4 jours, sans réduction de salaire.

**ÉCOSSE** : les entreprises sont accompagnées pour franchir le pas puisque la différence de salaire lors du passage à 4 jours est prise en charge par le gouvernement.

**JAPON** : chacun sait l'importance que revêt la valeur travail dans la société nipponne mais également les dégâts générés par le surinvestissement professionnel. Le gouvernement y mène la danse, maintenant que la semaine raccourcie a prouvé l'amélioration de l'équilibre psychique des salariés et leur productivité accrue.

**BELGIQUE** : le gouvernement a procédé à une série de réformes pour transformer le travail, notamment par une expérimentation sur la semaine de 4 jours. Outre Quiévrain on propose aux salariés de la tester durant 6 mois et, à l'issue, de choisir de pérenniser cette organisation du travail ou de revenir sur 5 jours.

**ÉTATS-UNIS** : pourtant rarement pris en exemple sur le volet social, le constat fait tache d'huile. Il ressort, des expérimentations menées, que réduire les heures de travail améliore la concentration des salariés concernés, dynamise leur créativité et améliore leur productivité ainsi que la qualité du rendu. Ils sont en outre plus fidèles aux entreprises qui leur permettent d'améliorer ainsi leur vie, tant dans le domaine professionnel que privé.

### SEMAINES DE 4 JOURS, CONSTAT DES ENTREPRISES :

- 82% amélioration du bien-être des salariés
- 50% réduction du turn-over
- 46% amélioration de la productivité

Bernard Charrier

## ÉCHOS DU GROUPE

CAISSE D'ÉPARGNE LOIRE CENTRE

# Avec des salariés heureux, le PNB progresse...

**D'année en année, les enquêtes et les prix décernés par des magazines économiques le confirment, le Crédit Mutuel est l'entreprise bancaire dans laquelle les salariés se sentent les plus heureux.**

Sa politique sociale, basée sur un respect des partenaires sociaux, sur l'écoute des salariés et sur une politique de rémunérations apparemment juste, puisque les NAO ont été signées ces deux dernières années par toutes les Organisations Syndicales représentatives, cette politique, qui ferait froncer les sourcils à bien de nos dirigeants, conduit à un faible turnover et n'empêche pas de bons résultats financiers.

### MÉTHODES DÉPASSÉES

La comparaison avec nos entreprises est cruelle. Ainsi, pour prendre l'exemple de notre Caisse d'épargne, Loire Centre, on peut difficilement parler de « salariés heureux ». Chez nous, pas d'accord sur la qualité de vie au travail, pas de volonté de développer le télétravail, une rémunération globale en baisse, une NAO nationale qui n'obtient pas de compléments locaux et qui laisse donc les rémunérations insuffisantes, une pression commerciale accrue, des objectifs ne tenant pas compte de l'expérience et des effectifs réellement présents, une réorganisation de services aboutissant à la baisse des effectifs sans tenir compte de la charge de travail, des challenges à répétition, des suivis quotidiens, une infantilisation des salariés, un manque d'autonomie.

### CONSÉQUENCES

Et le résultat ne se fait pas attendre : entre 2022 et 2023, ce sont 524 salariés en CDI (sur 1 600) qui ont quitté l'entreprise, dont 182 par démission, 114 par rupture de la période d'essai

et 68 par licenciement. En moyenne, 60 postes sont en permanence vacants. 50 % des jeunes entrants sont des « jeunes sortants » au bout de quelques mois. Mieux que n'importe quelle enquête, ces chiffres en disent long sur le degré de « bonheur » de nos collègues et sur l'attractivité sociale de notre entreprise.

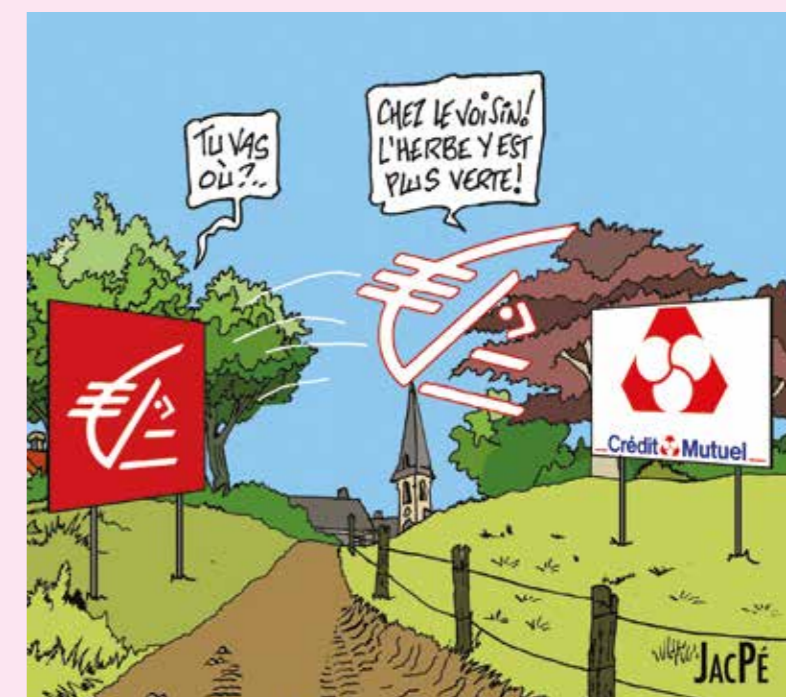
### CONTRASTE ÉDIFIANT

Mais, pourraient nous rétorquer nos employeurs, notre boulot n'est pas le bonheur des employés mais la bonne santé financière des entreprises. Eh bien justement regardons ce qui se passe au Crédit Mutuel. Le résultat net part du Groupe atteint 4,6 milliards, en hausse de 8,4 %. Sur les 10 dernières années, le Crédit Mutuel affiche un résultat net en progression de plus de 70 % et des ratios de solvabilité au top (CET1 en hausse de près de 5 points à 19,2 % conforté au niveau le plus élevé des banques

françaises). Les capitaux propres à 75 milliards d'euros progressent de 6,5 %. Le Crédit Mutuel a pu s'inscrire en tête des banques françaises universelles au terme des stress tests 2023 de la BCE. À périmètre égal, il se comporte donc aussi bien, et même souvent mieux, que BPCE.

Il n'y a donc aucune contradiction entre une atmosphère sociale plus apaisée et de bons résultats financiers. Oui, ce sont les salariés de base, aussi bien ceux qui travaillent dans les fonctions-support que ceux qui sont sur le front de vente, dans les réseaux BDD et BDR, qui sont le véritable moteur des résultats des Caisses d'épargne. Alors sachons remettre de l'humain dans nos entreprises, respectons nos salariés, prenons soin d'eux et n'oublions pas de bien les rémunérer. La logique d'un salarié heureux et bien payé qui rapporte plus de PNB échappe encore à nos dirigeants, à nous de les convaincre, à eux de changer de modèle.

Antoine Broage



CAISSE D'ÉPARGNE LOIRE DRÔME ARDÈCHE

# Big Bazar à la CELDA

Septembre 2023 : un nouveau concept de formation voit le jour en CELDA. « ARKADE », c'est son nom, se veut très innovant. On attend de lui une forte montée en compétences des salariés en charge de la commercialisation des produits et services d'assurances IARD. D'autres domaines ne manqueront pas d'en tâter aussi.

Cette formation de trois jours mêle zooms théoriques et exercices pratiques, « dans la joie et la bonne humeur », à partir de méthodes pédagogiques modernes (co-construction, animations, etc.), et avec la fourniture de bonbons pour alimenter le moteur...

## INFANTILISATION

Deux groupes de 8 apprenant(e)s mêlant des niveaux de compétences et de rattachement variés sont réunis. Après un rappel des caractéristiques des contrats et des techniques de vente, fait sous forme ludique à partir de brainstormings collectifs, des ateliers d'appels téléphoniques sont organisés : place aux défis !

A l'issue, lesdits « arkadiens et arkadiennes » doivent mettre en application les méthodes enseignées, et bien sûr, augmenter leur production. Un énième suivi en attestera... Cette formation a nécessité le réagencement de 2 sites (environ 150 K€) qui avaient déjà mobilisé, il n'y a pas si longtemps, un budget de travaux très conséquent... Quand on aime, on ne compte pas !

## AUTOCÉLÉBRATION

Les premiers retours réjouissent la Direction : 80 % des personnes formées se disent satisfaites, certes elles ne sont que 25 % à répondre... mais on ne va pas s'arrêter à ces détails.

Le 23 janvier, la Présidente du COS et le Président du Directoire présentaient l'espace formation « Arkade » à de nombreux invités du groupe BPCE. Pour ce dernier « c'est un concept tout à fait différent, unique dans le domaine bancaire. Le jeu et la construction collective sont au cœur de ce parcours disruptif. Nos conseillers sont les meilleurs experts du domaine de l'assurance sur notre territoire ».

Nathalie Broutele, Directrice Générale de BPCE Assurances IARD : « je suis très fière de voir combien la CELDA bouge. Nos experts savent apporter une information claire, détaillée et personnalisée sur les contrats d'assurance à leurs clients. La Caisse d'Épargne, banque ET assureur ! » Le 27 mars dernier, c'était au tour de 41 Directeurs d'Agences principales de participer à une journée de formation sur les 2 sites Arkade de Saint Etienne et Montélimar, placée sous le signe de la conquête par recommandation. Après une matinée rythmée par des animations « gamifiées » favorisant l'échange de bonnes pratiques, ils se sont ensuite « challengés » sur des sessions d'appels téléphoniques auprès de clients.

## MISE EN CONCURRENCE

Le but étant de s'approprier la méthode dite « offres match » consistant à appeler les clients les plus satisfaits de nos services, donc des clients « promoteurs », afin de décrocher des recommandations. Le bilan de cette journée, riche en apprentissages et échanges, a suscité de belles opportunités commerciales, le tout « dans la bonne humeur

et la convivialité ». Le résultat après 2 heures de phoning, c'est 165 demandes de recommandations et 150 prospects à démarcher. Fort de ce succès, il est probable de voir ce concept se décliner dans les autres entreprises du Groupe BPCE.

## TOUT EST DÉJÀ ÉCRIT

Une grande interrogation sur le fond : si cette formation insiste sur les caractéristiques des contrats, elle ne fait que survoler la réglementation. Or c'est précisément ce qui a poussé l'ACPR (organisme de contrôle) à imposer aux banques et assurances la mise en place de formations spécifiques ces dernières années. Espérons que le clin d'œil à la chanson de Michel Fugain se limite à la similitude entre « acadiens » et « arkadiens », car dans le texte du chanteur du BIG BAZAR, au-delà de « Tous les acadiens, toutes les acadiennes vont danser, vont chanter sur le violon... » ils « font la cueillette (du coton) et finissent la journée sur les genoux » et « ont bossé six jours de suite pour une poignée de dollars dévalués »... Tiens, tiens...

Georges Zgajnar



CAISSE D'ÉPARGNE GRAND EST EUROPE

# Continuité, inventivité et duplicité

À la Caisse d'épargne Grand Est Europe (CEGEE), le management commercial est toujours un sujet d'attention.

Les membres du Directoire en charge du développement peuvent bien changer, le fil rouge reste le même pour obtenir des résultats de haut vol, malgré un réseau commercial exsangue et de moins en moins de points de vente ouverts.

## CONTINUITÉ

Continuité donc, car l'animation du front de vente est toujours basée sur de vieilles lunes : des campagnes commerciales à gogo qui se suivent, s'enchaînent et même se superposent. Il y a d'abord celles imposées par la direction. Depuis le 1er janvier, six « campagnes » se sont succédées, sur des durées plus ou moins longues et matérialisées par des couleurs (comme en maternelle pour mieux se repérer dans le temps ?).

## INVENTIVITÉ

Inventivité ensuite, car localement, en plus de ces « challenges » imposés à tous, il y a des actions plus localisées, quand une région ou un territoire est en retard sur un ou plusieurs produits. C'est ainsi que sont nées des « Battles » (Comme dans *The Voice*) ou « Défi jeu » avec une règle simple : mettre en compétition des agences de même taille (en nombre d'ETP) et les juger sur plusieurs critères commerciaux.

Bien évidemment, suite à toutes ces magnifiques actions commerciales, un baromètre détermine un classement afin de désigner, d'un simple coup d'œil, les bons et les mauvais élèves. Et gare aux agences mal classées, les pressions et menaces pleuvent...

## DUPLICITÉ

Duplicité enfin, en assurant que ce baromètre permet d'obtenir un complément de part variable (3 % sur 12 maximum possible), avec un dispositif qui regroupe pas moins de 20 lignes produit distinctes. Une usine à gaz, impossible à comprendre et encore moins à suivre. Interrogé sur le sujet, la réponse du Directoire est éloquente « ça a le mérite d'exister »... L'ensemble de ces dispositifs n'a bien évidemment qu'un seul objectif : maintenir une pression constante et maximale sur les salariés au quotidien, au mépris du mal-être et de la souffrance.

## RAJOUTONS INEFFICACITÉ !

La question que l'on est en droit de se poser est : « est-ce efficace commercialement ? ». Eh bien non. Sur douze mois, la CEGEE a perdu 23 800 clients

actifs et 9 100 jeunes, et connaît toujours un taux d'attrition produit au plus haut. Mais pas d'inquiétude, ce même Directoire affirme que toutes les banques subissent des pertes de clients (on attend toujours la démonstration arithmétique)... Reste un point que la direction feint d'ignorer : avec de telles pratiques, la CEGEE piétine l'obligation de devoir de conseil et se retrouve toujours en porte-à-faux avec le code monétaire et financier. Mais ici encore, nos dirigeants doivent se sentir invincibles et ne craignent pas les sanctions de l'ACPR, notre organisme de contrôle. On peut pourtant leur rappeler que d'autres établissements bancaires se sont fait « rattraper par la patrouille » et ont abandonné ces pratiques commerciales d'un autre temps...

Et vous savez quoi ? Les salariés et les entreprises ne s'en portent pas plus mal !

Jean-David Camus



# La convention du vendredi 13

**La Direction de la CEPAC organise le 13 septembre à Marseille une convention à laquelle sont invités tous les salariés. Est-ce bien raisonnable ?**

Sont conviés les 800 salariés des DOM qui se déplaceront de la Réunion-Mayotte, de Guadeloupe et Iles du Nord, de Martinique et Guyane, de St Pierre et Miquelon et bien sûr nos collègues métropolitains, soit plus de 2500 salariés en CDI ! Pendant ce temps ce sont les CDD qui feront tourner la boutique.

## PASSE DONC NOUS VOIR !

Une invitation qui ressemble fort à une convocation mais qui n'en est pas une... bien qu'aucun congé ne soit accordé sur la période du 10 au 20 septembre, seules certaines situations familiales ou de santé pourront être prises en compte.

Une invitation plutôt qu'une convocation, ce qui permet à la Direction d'éviter de devoir reconnaître des heures supplémentaires liées aux déplacements... Mais, dans sa grande bienveillance, elle offrira à ceux qui viennent des DOM une demi-journée de récupération ! Sachant que certains partiront le jeudi pour 11h de vol, arriveront le jeudi soir pour assister à la convention du vendredi et repartiront le samedi matin pour pouvoir être opérationnels dès le lundi. Les agences de métropole seront quant à elles bien entendu ouvertes le samedi matin, y compris pour les collègues qui quitteront la convention le vendredi en fin de journée et devront ajouter quatre heures de route (ex. Briançon).

## MÉGALOMANIE

Une belle fête qui rassemble, pour la première fois, tous les collaborateurs CDI de la CEPAC, organisée par notre chère présidente aux couleurs des JO... bien que ceux-ci seront terminés ! C'est ainsi qu'il est fait état de la Team CEPAC et de ses 3200 champions. Quant au coût, il n'a pas été précisé au CSE, si ce n'est par la réponse « ça va coûter cher... », très certainement pour éviter de provoquer de mauvaises réflexions par certains « esprits chagrins » qui ne manqueraient pas de faire un parallèle avec les évolutions de rémunération et autres primes accordées dans le cadre de la NAO.

Un autre point à souligner : le risque opérationnel « assumé » par la direction qui a affrété un vol de plus de 400 salariés depuis La Réunion... avec tirage au sort pour l'affectation des places en classe business, classe premium et classe éco ! Fort heureusement, la CGP (notre Caisse générale de prévoyance) a été informée

pour la sur-assurance qu'il convient de prendre dans un tel contexte... L'enjeu de 200 Millions pour la CGP en vaut la chandelle !

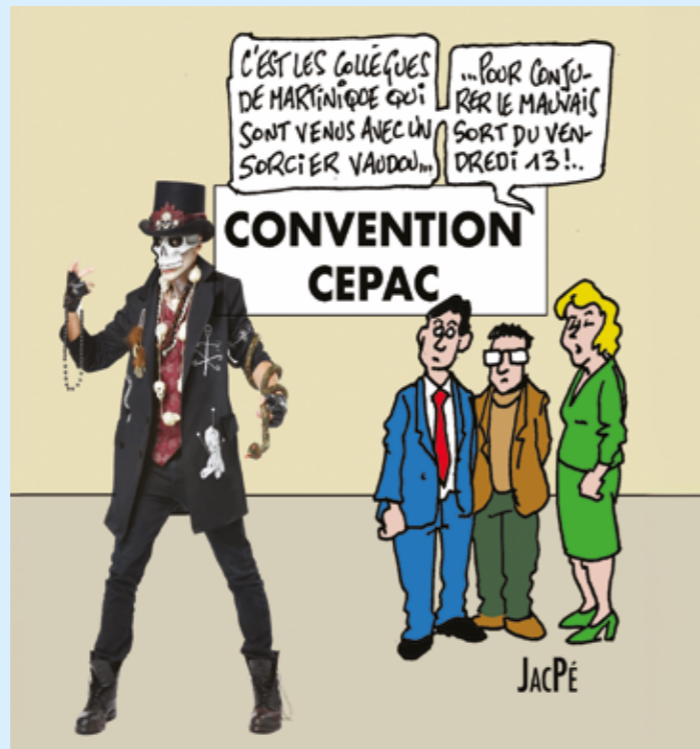
## PAS DE SUPERSTITION... ÇA PORTE MALHEUR !

Reste une inconnue, le lieu où se déroulera ladite convention dont on peut estimer le coût au minimum à 5 millions d'euros : la rumeur évoque le Parc Chanot, le Dôme, le vélodrome...

L'ambition affichée par notre présidente à travers l'organisation d'une telle grand-messe de salariés venant de 7 fuseaux horaires, ne répond pas à notre interrogation sur la date choisie : le vendredi 13 septembre !

À l'évidence elle ne craint pas l'attribut malchanceux associé à un tel jour, à moins bien au contraire qu'elle mise sur le caractère porte-bonheur que certains lui consacrent. À chacun de se faire son idée...

Franck Delagrande



# NAO 2024 : ce n'est pas le grand soir, mais...

**À la CERA, les relations avec la direction sont depuis quelques années plus apaisées, ce qui a permis de faire avancer certains sujets : accords d'intéressement, intégration d'une partie de la part variable dans le salaire, télétravail y compris dans le réseau BDD. Or, cette année, il nous aura fallu batailler dur lors des Négociations Annuelles Obligatoires (NAO) !**

Après 2 années d'inflation galopante, et qui perdure, notre revendication principale était claire : « du pouvoir d'achat pour tous » ! En effet, pour le Syndicat Unifié-Unsa, et contrairement à ce qu'affirment le SNE-CGC et la CFDT, signataires de ces 2 accords de branche, ce ne sont pas les maigres revalorisations accordées (2,8 % en 2022 et 1,7 % en 2023) qui peuvent maintenir le niveau de vie de nos collègues (pour rappel : l'inflation source Insee = 5,2 % et 4,9 %).

## SOUSSION AU DOGME

La discussion pour améliorer au mieux cet accord au rabais était donc renvoyée au plan local et la section CERA du SU-UNSA s'y est attelée avec détermination. Comme il fallait s'y attendre, la direction ne dérogea pas à la position dogmatique du groupe BPCE, qui refuse toute augmentation générale en dehors de celle « négociée » au niveau de la branche. Et ce, alors même que le résultat net de la CERA est largement meilleur que prévu (+ 40 M€) pour atteindre plus de 151 M€.

Refus également d'une revendication qui nous tient à cœur et qui relève de la situation suivante. Par suite des nombreux départs, en particulier dans la BDD, il a fallu revoir la politique de recrutement pour pallier les vacances de postes : nouveau parcours de formation et d'intégration des jeunes entrants, augmentation des salaires minimum. Or, faute de politique de reconnaissance salariale, les salariés ayant 5, 10 voire 20 ans d'ancienneté à la CERA voient l'écart de rémunération se réduire par rapport aux jeunes entrants. Nous avons demandé que cette population de « sachants expérimentés » soit récompensée de manière spécifique : autre fin de non-recevoir, d'autant plus étonnante que la direction sait bien que, si nombre



de nos collègues quittent l'entreprise, c'est souvent parce qu'on leur demande d'accompagner et de former les nouveaux... qui ont un salaire presque équivalent, tout en leur demandant d'être sur-performants dans leurs métiers.

## UN COMBAT DÉTERMINÉ

Ne restait donc plus que la voie de la prime dite de « partage » de la Valeur (PPV). Après d'âpres négociations, forts du soutien de nos adhérents et sympathisants nous donnant mandat pour durcir le ton, nous avons obtenu que la direction accorde une PPV de 1 110 € bruts pour tous, soit 1 000 € net avant impôts (sa proposition initiale était de 500 € brut). Elle est complétée, entre autres, de réévaluations de salaires minimum sur certains métiers de la BDD, du montant des CESU et d'un abondement de 250 € bruts sur l'intéressement en cas de placement de 200 € en parts sociales sur le PEE. Pour arriver aux 1 110 €, il a fallu ferrailler sur 4 réunions

et que le Syndicat Unifié-Unsa menace d'un débrayage des salariés pour faire entendre leur mécontentement. Nous avons interpellé la direction sur sa politique restrictive des rémunérations : les primes ne résolvent pas les problématiques salariales à moyen et long terme. Et plus philosophiquement, le Syndicat Unifié-Unsa CERA aurait préféré des augmentations pérennes, permettant, en plus d'une vision d'avenir pour les salariés, de financer le socle social français tel que les retraites, la Sécurité Sociale. Du coup, bis repetita l'année prochaine. Obtenir 1 000 € net, ce n'est pas le grand soir, mais c'est une bouffée d'oxygène pour la grande majorité des salariés. C'est pourquoi le Syndicat Unifié-Unsa de la CERA a signé cet accord.

Frédéric Perret

FINANCEMENT DE L'INDUSTRIE DU TABAC

## Valeurs piétinées

Les méfaits du tabac ne sont plus à démontrer. Un arsenal de dispositions vise à endiguer ce fléau sanitaire, avec plus ou moins de succès, depuis des années.

Si les politiques de prévention et d'arrêt du tabac portent lentement leurs fruits, il convient d'attaquer le problème à sa source : le financement de cette industrie.

### PROMIS, DEMAIN J'ARRÊTE !

Plusieurs grands acteurs de la finance mondiale, dont BPCE par l'intermédiaire de Natixis, rejoignent en 2018 le « Tobacco-Free Finance Pledge », une initiative pour désinvestir l'industrie du tabac sous l'égide des Nations Unies. Cet engagement encourage les signataires à adopter des politiques de financement excluant le tabac... au même titre que certaines énergies fossiles, mais c'est un autre sujet.

### UNE ADDICTION DIFFICILE À SOIGNER

Hélas, les promesses ont du mal à être tenues... les banques françaises ont continué de financer les cigarettiers pour plus de 5 milliards de dollars depuis 2018. Si les mauvais élèves, en termes de crédits, sont la Société générale et le Crédit agricole, BPCE se distingue en matière d'investissement avec 282 millions investis sur les 733 millions apportés par la filière bancaire française pour la seule année 2023 ! De plus, l'argument du soutien à l'économie nationale tombe au regard des bénéficiaires de ces investissements : Philip Morris International, British American Tobacco et Imperial Brand.

### UNE QUESTION DE VOLONTÉ... MAIS PAS SEULEMENT

Si les habitudes sont dures à changer, nous pouvons convenir que 5 années semblent suffisantes pour adapter une politique en matière d'investisse-

ment, notamment si le groupe BPCE, au regard de la qualité de sa signature, s'est engagé auprès des Nations Unies... Seuls des enjeux financiers court-termistes de recherche de PNB peuvent justifier une telle inertie dans le respect des engagements de la charte signée. Pour notre organisation, attachée aux valeurs de nos Caisses d'épargne notamment en termes de philanthropie et de protection des plus fragiles

face aux risques de l'existence, il est indispensable d'honorer la parole donnée et d'agir en conséquence. Que des groupes bancaires, purement capitalistiques, bafouent la morale en trahissant leurs engagements, rien de vraiment étonnant. Mais ce comportement n'est pas digne d'un établissement comme le nôtre, qui met en avant des valeurs telles que la confiance et la solidarité.

Philippe Cazeau



ÉPARGNE POPULAIRE ET FINANCEMENT DE L'INDUSTRIE DE GUERRE

## Un projet toxique

Après une première offensive parlementaire en novembre dernier, visant à orienter l'épargne populaire vers le financement de l'armement, une nouvelle charge a été portée au Sénat en mars.

Aux prétextes de tension internationale et de faiblesse de nos équipements, les instigateurs de cette initiative voient dans les quelque 560 milliards d'euros déposés sur le livret A et le LDDS une manne opportune pour financer la défense.

Le texte de novembre avait été retoqué par le Conseil Constitutionnel et l'initiative sénatoriale de mars semble se heurter à la volonté gouvernementale exprimée par Bruno Lemaire. Si ce dernier rappelle la fonction première du livret A (financement du logement social), il évoque néanmoins l'idée d'un produit d'épargne dédié, déjà évoqué par certains parlementaires, défendant le principe d'un « livret d'épargne défense souveraineté ».

### UNE TRÈS MAUVAISE IDÉE

C'est une bien mauvaise idée que de vouloir détourner l'épargne des Français pour financer l'effort de guerre. Elle est d'autant plus funeste que la situation du logement ne cesse de se dégrader. La demande est en augmentation (nombre de sans domicile et de demandeurs en attente d'un logement social) alors que l'offre stagne en raison notamment du renchérissement du coût de l'immobilier.

L'exercice est d'autant plus périlleux qu'il touche au cœur même du dispositif reposant sur le lien séculaire de confiance des Français envers ce produit d'épargne.

La banalisation du livret A, obtenue par les banques en 2009, après des années de procédure, a déjà ouvert une brèche dans le dispositif. Si la Commission européenne avait alors exigé que toutes les banques puissent distribuer le livret A, elle n'exigeait pas que les fonds de l'épargne populaire soient mis à disposition des banques, au détriment

de la Caisse des dépôts et consignations, premier financeur du logement social.

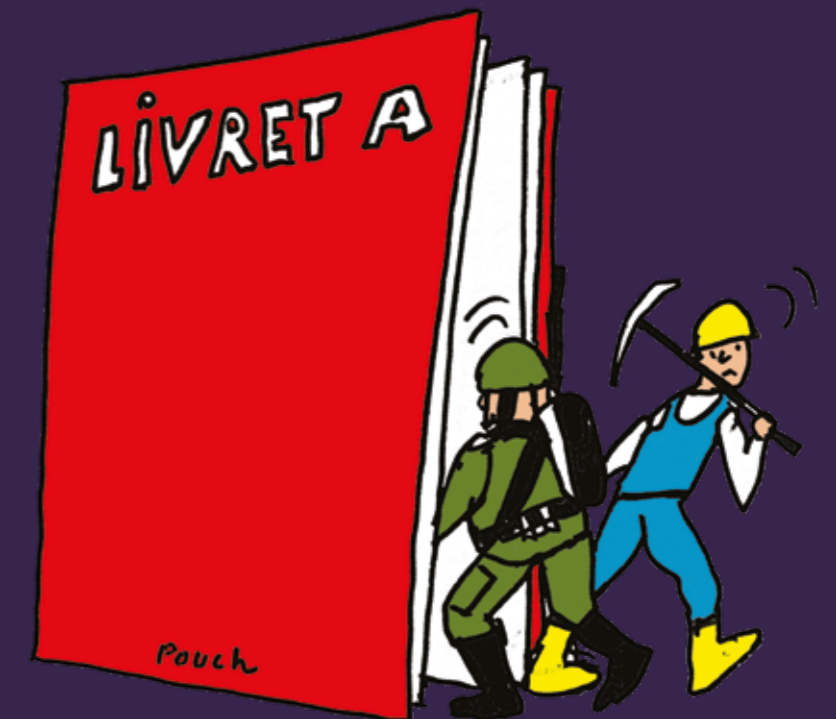
Cette faveur faite aux banques aurait dû appeler de très sérieuses contreparties en termes d'intérêt général, notamment sous l'angle du financement de la transition écologique.

### COUPLET PATRIOTIQUE

Si l'armée française semble souffrir de quelques retards, résultant de décisions budgétaires antérieures et d'échecs industriels, la situation ne justifie pas pour autant de faire appel aux

Français pour financer « l'effort de guerre » comme en 1914 par exemple. N'en déplaise au député Horizon Christophe Plassard (rapporteur de la proposition de loi sur l'orientation de l'épargne populaire vers l'armement), le moral en berne des Français n'est pas dû aux difficultés d'armement de la France, mais aux problèmes de pouvoir d'achat, santé, environnement, mal logement... Dans ce contexte il est vain, comme il le fait dans son rapport, d'entonner le couplet patriotique visant à « impliquer les citoyens dans la mise en œuvre de l'économie de guerre et donc renforcer les forces morales de la Nation ».

Serge Huber



# Les raisons de la colère

La colère, hier considérée comme une faute, est aujourd'hui valorisée. Une émotion qu'il convient toutefois de contenir au risque d'un emballement aux effets dévastateurs.

La colère, comme toutes les émotions humaines, est utile à l'individu qui les ressent mais aussi à son entourage puisqu'elle est une expression.

La colère constitue une réaction à une situation jugée comme mauvaise à l'individu. Elle fait en principe suite à une douleur, blessure, privation, honte, humiliation... Elle permet de mobiliser l'énergie de la personne en colère pour agir sur le monde extérieur et trouver les solutions pour surmonter ses difficultés. La colère peut donc être utile et efficace, pour autant qu'elle vise des comportements et pas des personnes.

## PÊCHÉ OU VERTU ?

Il existe de nombreuses pseudo-vérités nous incitant à nous écarter de la colère : « Ne nous fâchons pas », « la colère est mauvaise conseillère »... Et autant de remèdes pour « soigner » ce « mal ». Nous sommes ainsi invités à penser à autre chose « ravalant sa colère » ou à la décharger par une série de comportements compulsifs ou encore à en gommer les moindres traces par le biais de divers procédés : calmants, yoga... Catalogué « péché capital » par la Bible, ce sentiment a longtemps été placé du côté du mal. Aujourd'hui la société tend au contraire à valoriser la colère dans laquelle d'aucuns perçoivent des vertus à cultiver.

## TOUT EST COLÈRE

Salariés, gilets jaunes, paysans, retraités, citoyens... tout le monde est en colère. Pouvoir d'achat, dérèglement climatique, immigration... tout est sujet de colère. S'il ne s'agissait que d'une question de terminologie, ce serait un moindre mal, hélas il s'agit vraisemblablement de quelque chose de plus profond. Il y a quelques décennies, les salariés étaient « en lutte », « en grève » pour défendre leurs droits et pour améliorer leurs conditions. Ils avaient en face d'eux des interlocuteurs patronaux identifiés. Ils pouvaient aussi s'ap-



puyer sur des structures politiques pour relayer leurs revendications. La grande vacuité actuelle, caractérisée par l'anonymisation du patronat et le désenchantement du politique, a transformé ces griefs en colère.

Le politique faisant défaut pour accompagner les révoltes et les transformer en valeurs positives, le risque est grand que l'on s'engueule dans des colères sauvages et instinctives. Le phénomène est accentué par la circulation de ces expressions via les réseaux sociaux. Une étude<sup>1</sup> a démontré que la colère est le sentiment qui se diffuse le plus rapidement et le plus massivement.

## ATTENTION À LA SURCHAUFFE !

Et comme dans nos sociétés rien n'échappe au mercantilisme, la colère est aujourd'hui mise en rayons. Des « rage room » sont proposées pour apaiser les pulsions de celles et ceux

qui, exaspérés par des tensions générées dans leur cadre professionnel ou relationnel, ont besoin de se défouler. Pour quelques dizaines, voire centaines d'euros, il leur est proposé de détruire vaisselle, électro-ménager ou imprimante à grands coups de batte de baseball ou de pied-de-biche.

Si, sur le moment, le défoulement peut exister, cette culture de la colère n'est certainement pas le remède au mal profond qui mine la société. Il s'agit plus d'un entretien du sentiment dans ses plus mauvais aspects qui risque plutôt de conduire à la surchauffe !

Les partis populistes, qui progressent depuis quelques temps dans de nombreuses démocraties, s'encombrent peu de programme politique. Il suffit pour eux de s'alimenter au carburant de « l'angry culture », de plus en plus disponible.

Serge Huber

<sup>1</sup> Université de Beihang à Pékin

BURN OUT

# Les jeunes en première ligne

Les pouvoirs publics et les entreprises n'ont pas pris la pleine mesure de ce mal qui atteint plus particulièrement les jeunes salariés, notamment les jeunes femmes.

Perte de confiance en soi, démotivation, comportements cyniques... Les victimes de *Burn out* décrivent ces symptômes en des termes souvent imaginés : « Je me suis cramé » témoigne l'un d'eux pour expliquer son mal.

Cette image de combustion intérieure est à l'origine du terme anglo-saxon de ce mal qui arrive à bas bruit, par accumulation.

Si le *burn out* est aujourd'hui assez bien analysé par le corps médical, le monde du travail (entreprises et salariés) sont très peu prévenus de ce mal sournois qui touche aujourd'hui de 5 à 10 % de la population active, soit entre 1,5 à 3 millions de personnes !

## FEU RAPIDE

Le début de carrière constituant une période à risque, les jeunes sont loin d'être épargnés. Les milléniaux et les

femmes sont plus particulièrement touchés. L'entrée dans la vie active présente de fait plusieurs risques potentiels d'évoluer vers le *burn out*. C'est la période où l'on donne sans compter pour « faire ses preuves ». Le temps passé au travail et les efforts sont souvent considérables. L'expérience de désillusion peut aggraver la situation, face à un métier longtemps fantasmé, notamment quand les valeurs affichées par l'entreprise sont bafouées au quotidien.

Sur un plan plus personnel, c'est également la période où l'on commence à avoir des enfants, celle où les couples se séparent. Chez les jeunes femmes, l'épuisement est accentué par le cumul du travail à l'entreprise et à la maison. Le besoin de renouer avec une vie sociale qui se délite les conduit à passer du temps sur les réseaux sociaux en prenant sur leur temps de sommeil.

## PRÉVENIR ET GUÉRIR

La reconnaissance du *burn out* comme maladie professionnelle se heurte à de nombreux obstacles. En premier lieu, la définition des critères de reconnaissance et les relations entre le stress au travail et les symptômes ne sont pas clairement définis. Dans ces conditions, la responsabilité de l'employeur dans la survenue du *burn out* n'est pas à la veille d'être établie.

Néanmoins, un travail pourrait être entrepris en matière de prévention. Des initiatives existent bien ici et là. Elles sont souvent le fait de victimes de *burn out* ou de professionnels de santé plus particulièrement sensibilisés au sujet. Tous plaident pour la prévention, en entreprise mais aussi dans les écoles, pour sensibiliser les futurs managers.

## IDENTIFIER LES CAUSES

Il ne faut pas s'y tromper, le problème est souvent, voire toujours, lié à des problèmes d'organisation. C'est très souvent le symptôme d'un dysfonctionnement de l'équipe ou de l'entreprise. C'est pourquoi les formations de gestion contre le stress font figure « d'emplâtre sur une jambe de bois ». Apprendre à « gérer » son stress, « se ressourcer » « lâcher prise », sont autant d'initiatives vaines en l'absence de réflexion et d'actions sur les causes.

Pire, ces faux remèdes risquent d'aggraver la situation des salariés qui, en l'absence d'amélioration de la situation, culpabiliseront d'avantage au risque de se brûler gravement.

Serge Huber





ENVELOPPES-BUDGET

# Les pitoyables conseils de coachs d'opérette

**Vous avez des problèmes de budget ? Des fins de mois difficiles ? Votre compte est dans le rouge ? Pas de panique, les enveloppes-budget vont vous tirer d'affaire. C'est du moins ce que prétendent les nombreuses influenceuses autopromues au rang de conseillères en gestion de budget et autres Money Coaches.**

Dans leurs vidéos rythmées par le bruit des billets que l'on insère dans de jolis portefeuilles (motif léopard ou argenté, au choix !), ces « spécialistes » vous expliquent comment « adopter un état d'esprit gestionnaire ».

## INVENTER L'EAU TIÈDE

Une méthode qui s'apparente à la confection de l'eau tiède puisqu'il s'agit de répartir son budget mensuel dans différentes enveloppes après avoir défalqué les dépenses contraintes. Ces « expertes » se présentent comme très intentionnées avec un profil se voulant proche de leurs followers : souvent smicardes, dépensières et sachant donc parfaitement se mettre à la place de leurs victimes. À noter que ces « spécialistes philanthropes » sont la plupart du temps des femmes s'adressant à des femmes. Les femmes seraient-elles moins capables que les hommes de gérer un budget ? Seraient-elles plus enclines à des dépenses inconsidérées ? Voilà qui en dit long sur la sororité de ces « expertes » !

## ACHETEZ MON KIT !

Des conseils qui n'en ont que l'aspect et surtout des conseils intéressés. En effet, pour entreprendre votre *remontada* financière, ne commettez pas

l'erreur d'acheter de vulgaires enveloppes. Achetez le kit proposé par ces « budgétaires ». Un classeur, quatre fiches, dix enveloppes et un marqueur effaçable pour seulement 70 €. Et pour celles qui veulent aller plus loin, un coaching personnalisé est proposé pour seulement 90 €. Gageons qu'une enveloppe de dépense « coaching budget » est prévue dans le kit !

## IRRESPONSABLES

Le principal travers entretenu par ces méthodes illusoire réside dans le fait de se présenter comme salvatrices. Cette approche est contraire aux pratiques professionnelles mises en œuvre, notamment pour les

conseillers en économie sociale familiale qui interviennent gratuitement auprès des consommateurs, dans un cadre associatif<sup>1</sup>. Ces professionnels formés et diplômés proposent un véritable accompagnement éducatif budgétaire prenant en compte l'individu et son environnement social.

Il serait utile que, dans ce monde glauque du conseil en ligne, les pouvoirs publics interviennent pour une régulation d'activités bidons qui sont loin d'être neutres. Chaque jour en France, trois personnes se donnent la mort parce qu'elles n'arrivent pas à rembourser leurs prêts. Les conseils sucrés et virevoltants de ces coachs d'opérette ne sauraient être totalement étrangers à cette hécatombe.

Serge Huber



<sup>1</sup> Notamment le réseau France ESF ou Finances et Pédagogie (association créée en 1957 par les Caisses d'épargne sous un premier nom de CRBF - Centre de Recherches sur le Budget familial)

# Toute mon eau... pour un golf !

**Il faudrait vivre dans une autre galaxie pour ne rien savoir du réchauffement climatique à l'œuvre sur la planète Terre, avec ses terribles perspectives menaçant moins la planète elle-même que certaines espèces qui la peuplent, dont la nôtre ! Et pourtant...**

C'est certainement à une bande d'extraterrestres qu'on doit donc ce projet de golf à Villeneuve de la Raho, localité du département le plus sec de l'hexagone : les Pyrénées Orientales (P.O.)...

## QUEL DÉFICIT HYDRIQUE ?

Depuis deux ans, ce département 66 est régulièrement placé sous les feux de l'actualité du fait de son déficit hydrique majeur. L'implantation d'un golf de 18 trous et d'un hôtel de 600 logements est donc un choix totalement anachronique, comme le clament 92 universitaires de Perpignan qui se sont fendus d'une tribune en février, soulignant que le lac en proximité du projet peinait déjà à atteindre le tiers de sa capacité...

Et Solange de Fréminville d'en rajouter une couche dans *Alternatives Économiques*, en rappelant que « Les nappes souterraines sont au plus bas et des rivières à sec, au point que 42 communes sont menacées d'être privées d'eau potable, dont cinq l'étaient déjà, partiellement ou totalement, fin janvier ».

## TU T'ENTÊTES ET T'AS TORT !

Selon la MRAe<sup>1</sup>, la consommation d'eau pour le seul arrosage d'un tel golf dans cette région serait de 200 000 m<sup>3</sup>, estimation à revoir à la hausse depuis la sécheresse de ces 2 dernières années. C'est un volume de 3 à 7 fois supérieur à ce que l'on mobilise pour les golfs de Normandie, région naturellement beaucoup plus humide.

Récemment, les préfets de l'Aude et de l'Hérault (2 départements voisins) se sont pourtant opposés à des projets similaires pour cause de déficit hydrique. Mais rien de tel dans les P.O. et ce, bien que le Conseil départemental ait demandé au ministre de la Transition



écologique de « réinterroger ce projet à la lumière des nouvelles réalités climatiques et hydriques ».

## UTILITÉ PUBLIQUE : VRAI-MENT ?

C'est sur la base d'une « déclaration d'utilité publique », qui vient d'être prorogée de 5 ans par la Préfecture des P.O., que le projet prospère contre vents et marées. Et, croyez le bien, des vents

contraires il y en a ! Notamment ceux qui interrogent le caractère « d'utilité publique » d'un golf, privé par nature, et destiné à une frange aussi réduite qu'aisée de la population, très gros consommateur d'eau, dans un territoire qui manque déjà cruellement de cette ressource...

Bernard Charrier

<sup>1</sup> Mission régionale d'autorité environnementale

# Casser pour être entendus ?

Dans son édition du 5 mars, le site *La dépêche.fr* titrait « La coordination rurale veut mettre les banques sur la paille », illustrant son article d'une photo de la devanture de l'agence Caisse d'Épargne de Vic-Fezensac, bloquée par des ballots de paille déposés par des tracteurs...

Des manifestants, interviewés par le journaliste Marc Centène, exprimaient leur colère « On n'a rien à perdre. Ils nous mettent sur la paille, on leur fait la même chose ! ».

Ce type de propos, trahissant l'exaspération, se multiplie dans le monde rural et n'est pas sans rappeler l'action des Gilets Jaunes débutée en octobre 2018. Même si les acteurs ne sont pas les mêmes, nous ressentons, dans un cas comme dans l'autre, exaspération voire désespoir poussant à des actions de plus en plus violentes.

## SURDITÉ DÉLÉTÈRE

Le constat, malheureux, que nous pouvons faire est l'absence de prise en compte par les pouvoirs publics des cris d'alarme, auxquels ils ne prêter attention que lorsque certaines limites sont franchies et que des débordements, se traduisant en dégradations et affrontements, surviennent.

Syndicat réformiste, le Syndicat Unifié-Unsa pense qu'une autre voie que celle de la violence frisant l'insurrection est possible, pour autant que soient entendues les revendications et le mal être des personnes.

C'est également le cas dans notre profession où, de Négociation Annuelle Obligatoire en Négociation Annuelle Obligatoire, nous constatons un refus de prise en compte de nos revendications. Si la forme insurrectionnelle ne semble pas être à l'ordre du jour, le mécontentement n'en est pas moins patent et se traduit par une forme plus insidieuse de démotivation et un turn-over toujours plus alarmant, qui fragilisent les entreprises.

Philippe Donvito



RÉFORME DES RETRAITES

# Un pavé dans la mare...

Pierre-Louis Bras, ancien président du Conseil d'orientation des retraites (COR), s'exprimait en fin d'année pour la première fois depuis son éviction par Matignon mi-octobre.

Ce fut l'occasion de revenir sur la réforme des retraites à travers l'œil d'un spécialiste qui aura œuvré pendant neuf ans dans l'institution, en charge depuis l'année 2000 d'analyser et suivre les perspectives à moyen et long terme du système de retraites français.

## POLITIQUE DE GRIBOUILLE...

Le *Trait d'Union*, après lecture attentive, aura noté trois points qui confirment l'avis défavorable qu'il avait sur cette réforme :

1. Les **dépenses ne dérapaient pas** selon les projections du COR. Cela perce à jour, si c'était encore nécessaire, la duplicité d'une dramatisation gouvernementale qui n'avait pas lieu d'être.
2. Pierre-Louis Bras **doute du caractère juste** de ce projet. S'il évoque un « bilan favorable à terme » pour les retraités les plus modestes, grâce notamment à l'amélioration du minimum contributif de pension (les fameux 1 200 euros sous certaines conditions), l'ancien président du COR rappelle que le décalage de l'âge de départ en retraite « pénalise davantage ceux qui ont connu des métiers pénibles, peu valorisants, peu rémunérés, exigeants. »
3. Enfin, l'énarque de 64 ans estime que la réforme passée aux forceps « **n'améliore pas la soutenabilité financière du système de retraite à long terme** ». Pour lui, cette réforme va certes produire des économies dans dix ans, mais augmentera la charge des retraites dans trente ans, notamment à cause de l'augmentation des pensions due à l'allongement des carrières. Un « paradoxe », alors que le projet d'Emmanuel Macron devait peu ou prou sauver le système...

Excusez du peu ! **Pas d'urgence, réforme injuste et pas d'amélioration** sur le long terme !



## ... PAS SANS CONSÉQUENCES !

En revanche, ce qui est certain, c'est que cette réforme est très mal vécue par tous ceux qui, à l'orée de la retraite, se seront vu rajouter des trimestres de travail et qui, pour d'autres, bien qu'étant partis en compte épargne temps, devront revenir dans l'entreprise pour quelques mois... Et tout ce gâchis sans pour autant rassurer les plus jeunes sur le fait qu'une énième réforme ne sera pas nécessaire d'ici quelques années. Gestionnaire de régime de retraite supplémentaire, le Syndicat Unifié-Unsa ne dit pas qu'il n'y a rien à faire sur le sujet des retraites. Mais il a mis en place, dans le régime de retraite supplémentaire des Caisses d'épargne, un âge pivot, laissant chacun libre du choix de son âge de départ, tout en préservant l'équité

à travers des abattements actuariels : l'identique aurait été sans doute bien mieux perçu par la population française. De même, si nous ne résolvons pas dans notre société la problématique du juste partage de la valeur ajoutée qui pourrait être redistribuée, notamment dans la retraite ou encore la gestion de la dépendance, nous développerons un sentiment d'injustice qui pourrait se muer en violence, comme certains épisodes récents de l'actualité ont pu le démontrer...

Rappelons à titre d'exemple que les quatre milliardaires français les plus riches et leurs familles ont vu leur fortune augmenter de 87 % depuis 2020 alors que, dans le même temps, la richesse cumulée de 90 % des Français a baissé (Source OXFAM France).

Philippe Donvito

# D'autres caricatures...

**Au cinéma, l'opposition virulente entre un curé de campagne et le maire de son village renvoie à la saga des « Don Camillo », désormais très datée. Dans le Tarn, il en existe pourtant une déclinaison qui dure depuis 25 ans...**

Souvenons-nous... L'inénarrable Fernandel incarnait Don Camillo, truculent curé de campagne, totalement investi dans sa paroisse et en opposition constante avec Peppone, le maire communiste du village de Brescello, campé par un Gino Cervi à la fois plein de bonhomie et de malice. Entre eux, toutes les occasions étaient bonnes pour s'écharper : scénaristes et acteurs s'en donnaient alors à cœur joie dans la caricature. L'exploitation de ce filon donna lieu à 6 films et quelques parodies publicitaires. Il en reste des traces dans le nord du département 81.

## PLANTONS LE DÉCOR

Il est bon de rappeler qu'aux termes de la loi du 9/12/1905<sup>1</sup> et de celle du 2/01/1907<sup>2</sup>, si les édifices servant à l'exercice public du culte, ainsi que les objets mobiliers les garnissant (y compris les cloches) sont laissés gratuitement à la disposition de la paroisse, les frais d'entretien et de conservation sont exclusivement à la charge de la commune. Est ainsi planté le décor portant en germes quelques empoignades entre le maire, en charge d'un budget communal souvent étriqué, et le curé désireux de célébrer l'office devant ses ouailles dans les meilleures conditions. Et voilà qu'on apprend, dans les colonnes de la *Dépêche du Midi*, sous la plume de Richard Bornia, qu'il existe un petit village tarnais de 238 habitants où, dans un registre similaire, la tension ne retombe pas depuis 25 ans ! Objet du litige, une fresque recouvrant les murs du chœur de l'église qui est occultée par une tenture de 12 mètres... et nul n'est autorisé à voir ce qui se cache derrière ! Pourquoi un tel mystère ?

## FRESQUE SACRILÈGE

À Livers-Cazelles, puisqu'il s'agit de cette commune, l'affaire remonte à 1998 : les murs du chœur de l'église Saint-

Pierre sont défraîchis et par endroit quasiment lépreux. Le maire de l'époque (décédé depuis) est donc saisi d'une demande insistante de rénovation. Bon gré mal gré, il s'exécute et missionne un artiste audois aux fins de restauration. Celui-ci, inspiré ou conseillé par l'édile (nul ne le saura puisque l'artiste est également décédé depuis), décide d'y reproduire son interprétation très personnelle de la Cène.

La fresque est ainsi décrite par les rares privilégiés ayant pu l'apercevoir dans son entier : à droite il y a le maire et les membres du conseil municipal et, à gauche, on reconnaît des gosses du village tous laids. La secrétaire de mairie figure également dans le tableau, en minijupe et en position de starlette, les mains sur les hanches, posture que certaines, sans ambages, qualifient de lascive. Pour celles de ces dames les plus anciennes, fréquentant assidument l'édifice religieux, et qui ont pu jeter un œil coupable sur la fresque impie, aucun doute : « L'artiste nous a pris pour des ploucs ! ».

## LE CURÉ EN FAIT UNE SCÈNE

Ulcéré, le curé de l'époque ne décolère pas et refuse de célébrer l'office sous le regard du maire et de ses conseillers, dont la représentation dans cet épisode fameux du christianisme relève du sacrilège.

Comment sortir de cette situation ? Repeindre pour masquer la coupable reviendrait à effacer l'image de certains habitants, aujourd'hui disparus, mais qui ont compté dans la commune ! Et où trouver le budget pour cet acte qui reviendrait à faire disparaître un pan entier de l'histoire du village ?

C'est ainsi que s'est imposée la solution de l'occultation rédemptrice par une tenture qu'il est désormais interdit de soulever. Malgré le secret qui l'entoure, puisqu'il est impossible de trouver une représentation de la fresque contestée, cette histoire fait sourire dans les communes alentour. Les villageois brocardés se sentent quant à eux souvent réduits à cet épisode qui reste très sensible... depuis 25 ans !

Bernard Charrier



# CSE, qui es-tu ?

**Le Comité Social et Économique (CSE) a pour prérogative d'assurer l'expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle. Mais pas seulement...**

Il dispose d'attributions en matière de santé, sécurité et conditions de travail, mais il a aussi pour mission de mettre en place des activités sociales et culturelles dans l'entreprise.

## UNE INSTANCE UNIQUE ET HISTORIQUE

Institué par une loi de 1946, le Comité d'entreprise voit son périmètre évoluer par l'assimilation en 2018 du CHSCT (comité d'hygiène, sécurité et conditions de travail) ainsi que des prérogatives de feu les délégués du personnel. L'originalité non négligeable de cette instance est son mode de gouvernance. C'est le seul organe décisionnel et stratégique piloté et géré par les salariés eux-mêmes, au travers de leurs représentants élus. Dans nos caisses, ces représentants sont soutenus par des organisations syndicales qui les accompagnent et les forment en fonction des valeurs et sensibilités de chacune d'elles. À ce titre le Syndicat Unifié-Unsa

est présent dans la quasi-totalité des CSE et assure la gestion dans la moitié d'entre eux.

## UN SUPPLÉMENT D'ÂME

Les œuvres sociales ne se réduisent pas à la simple diffusion d'un catalogue de locations saisonnières ou à la distribution de chèques cadeaux. Elles doivent répondre à la mission primordiale qui consiste à améliorer les conditions de travail par le développement du bien-être des salariés au travers de la culture, des loisirs et de la santé. Aujourd'hui pour notre organisation, par l'affirmation de nos valeurs de fraternité, de responsabilité, d'engagement et de solidarité, la mission des CSE doit aller plus loin.

## DES VALEURS ET DES ACTES

Pour le Syndicat Unifié-Unsa les CSE doivent assumer leur part active dans la culture d'entreprise en confortant le lien

entre les salariés, luttant ainsi contre l'individualisme qui conduit inexorablement à l'isolement social. Ce lien se veut tout autant intergénérationnel que hiérarchique. Ils ont aussi pour rôle d'accompagner au mieux les salariés en s'adaptant aux enjeux de notre société. Le traitement de la question de la transition environnementale est devenu une obligation lors de la présentation des projets économiques et organisationnels en consultation au CSE ; il doit en être de même pour les propositions et choix dans le domaine des œuvres sociales.

Même si la tâche est compliquée, les habitudes étant difficiles à changer, nos élus s'attachent à développer le lien social par des activités communes assurant ainsi la mixité hiérarchique et sociale. Ils s'attèlent aussi à privilégier les séjours plus écoresponsables et tout aussi riches culturellement. Cet engagement est en cohérence avec le sens de nos valeurs et l'exigence que nous avons vis-à-vis de l'employeur. Il en relève de notre responsabilité sociale et humaine.

Philippe Cazeau



<sup>1</sup> Concerne la séparation des Églises et de l'État  
<sup>2</sup> Relative à l'exercice public des cultes

RENOUVELLEMENT DES ÉLUS DU PERSONNEL

# État et patrons se sont tirés une balle dans le pied...

Six ans après les ordonnances Macron qui ont amoindri les moyens des représentants du personnel, la fonction attire moins. La situation n'est pourtant pas désespérée, car la volonté d'affaiblissement des syndicats s'avère être une erreur et que des moyens existent pour mobiliser les jeunes générations.

On se souvient qu'un des premiers actes du président de la République Emmanuel Macron, à l'automne 2017, a été de s'attaquer à la représentation du personnel dans les entreprises. On sait depuis Mitterrand que les Présidents considèrent qu'ils doivent utiliser ce que celui-ci avait appelé « l'État de grâce » (ce moment où le peuple est dans l'acceptation et l'opposition dans la rumination de sa défaite) pour procéder aux réformes qu'ils considèrent comme les plus fondamentales.

## PÉNURIE ORGANISÉE

Ainsi, s'attaquer à la représentation du personnel, supprimer les délégués du personnel, créer les CSE, dotés de beaucoup moins de moyens, en lieu et place des Comités d'entreprise, supprimer les CHSCT, était considéré comme majeur par la présidence Macron. On a vite compris que le but était d'affaiblir les corps intermédiaires que sont les syndicats, comme le souhaitait en général le patronat et comme le voulait l'État-patron lui-même. Plus de six ans après, au moment où de nombreux CSE ont été ou sont sur le point d'être renouvelés, on constate les dégâts de cette politique. Tous les syndicats s'accordent à dire que la relève est difficile, qu'ils ont du mal à trouver de nouveaux candidats. Là où les délégués du personnel assuraient, avec leurs moyens limités mais importants du fait de leur très grand nombre, une proximité de

terrain avec les salariés, là où les membres des comités d'entreprise disposaient de réels moyens pour assurer leurs fonctions, là où les CHSCT exerçaient un véritable pouvoir d'investigation et de contrôle, tout repose désormais sur les seuls élus des CSE, disposant de moins d'heures, moins de moyens, moins de prérogatives. Il faut ajouter à cet affaiblissement objectif, des employeurs qui se sont souvent radicalisés et qui de plus en plus se moquent comme d'une guigne de ce que disent les syndicats ; il faut y ajouter aussi l'inquiétude pour la suite de la carrière (car le nombre de mandats a été limité), il faut y ajouter enfin une charge mentale plus lourde car les conditions de travail n'ont cessé de se dégrader, et le stress des salariés qui va avec, les risques psycho-sociaux, le burn-out, et on sait que dans ces cas-là les représentants du personnel sont aux premières loges pour encaisser le mal-être de leur collègues.

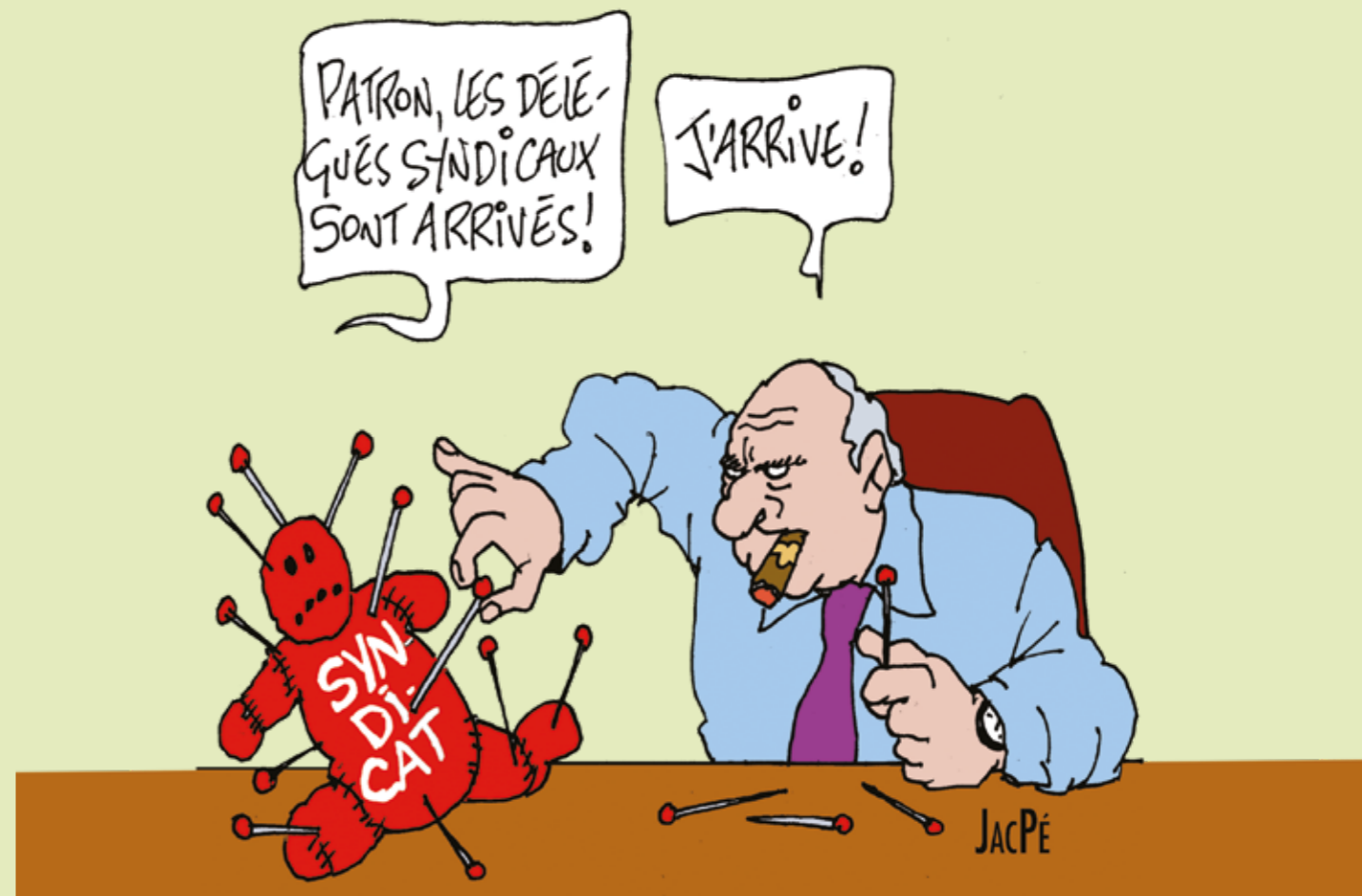
## CORPS INTERMÉDIAIRES...

Bien sûr, la situation n'est pas totalement dramatique. Si beaucoup de représentants sont tentés de lâcher l'affaire, d'autres voient les aspects positifs et ils ne sont pas négligeables. D'abord – et c'est un point qu'il ne faut jamais oublier – la satisfaction d'être utile aux autres. Ensuite, être représentant du personnel, c'est acquérir des compétences *in vivo* bien supérieures à ce que n'importe quelle formation de

laboratoire ne pourrait apporter. C'est le cas en matière de connaissance de l'entreprise, de ses comptes et de ses stratégies, c'est le cas en matière de progrès dans les modes d'expression, aussi bien écrite qu'orale, c'est le cas en matière de relations humaines, c'est le cas en matière de technique de négociation. Toutes expertises pointues dont certains patrons ont compris qu'elles étaient précieuses. Ces employeurs qui n'hésitent pas à faire confiance à d'anciens représentants du personnel lorsqu'ils veulent évoluer dans leur carrière, sont malheureusement minoritaires.

## ...OU CHIENLIT ?

La majorité d'entre eux restent sur une conception archaïque du dialogue social, dans lequel le représentant du personnel est l'ennemi, l'empêcheur de tourner en rond qu'il convient d'ostraciser. Bien sûr, les syndicats arrivent vaille que vaille à constituer des listes de candidats pour les élections, mais cette situation est très dommageable, non seulement parce qu'elle fragilise l'indispensable dialogue social, mais parce qu'elle laisse la rancœur se développer hors de tout cadre. Jadis, à l'époque où le marché du travail était particulièrement tendu, cela se traduisait par les fameuses *coordinations* qui se sentaient acculées à des modes d'actions brutaux. Aujourd'hui, dans un marché du travail plus fluide, cela se traduit par un nomadisme des salariés,



par la disparition de l'attachement à l'entreprise, quel que soit son statut, par l'individualisme et la recherche de son seul propre intérêt. La récente dégradation de la productivité des travailleurs français, la hausse et l'allongement des arrêts de travail, ainsi que le *turnover* généralisé en sont les symptômes.

## FAIRE ÉVOLUER LE LOGICIEL

Pour que les choses évoluent, et en particulier pour qu'il y ait un véritable changement générationnel dans la représentation du personnel, il est indispensable que syndicats et employeurs

procèdent à une révolution mentale. Du côté patronal, il faut considérer le *moment* syndical comme un moment indispensable et formateur. On devrait trouver le fait syndical, par exemple, son rôle et son importance, dans tous les parcours officiels d'intégration des nouveaux salariés. Et en aval, les compétences spécifiques acquises pendant le mandat syndical devraient être mieux reconnues, mieux valorisées lorsque les représentants souhaitent se réorienter. Du côté syndical, il faut voir que les générations plus jeunes ont des préoccupations nouvelles, pas toujours prioritaires chez les plus âgés. Il en va ainsi

des enjeux liés à la Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE). La loi Climat et Résilience a ajouté aux prérogatives du CSE les conséquences de l'activité de l'entreprise en matière environnementale, il faut s'y investir à plein. La mobilisation syndicale autour de la réforme des retraites a également modifié l'image des syndicats auprès de toutes les catégories de la population, particulièrement les jeunes. C'est sans doute le moment, pour les syndicats, de faire évoluer leur discours et la hiérarchie de leurs revendications, de manière que leur rôle soit adapté aux préoccupations de tous.

Henri Bonetti

## LES CHIFFRES

Le dernier baromètre du dialogue social IFOP/Syndex montre qu'en fin de mandat 23 % des représentants du personnel ne souhaitent pas se représenter. Parmi eux 43 % trouvent que la fonction demande trop de temps, 37 % partent à la retraite et 32 % renoncent à cause du manque de considération des directions (plusieurs réponses possibles).

# Arrivée du tour de France le 24 avril sur la canebière !

Ce ne sont pas les champions de la petite reine qui ont fini leur périple à Marseille mais bien l'équipe du secrétariat national de notre organisation.

Cette rencontre des militants de toutes les sections de notre territoire, au plus près du terrain, était un engagement pris lors de notre congrès de Carry-le-Rouet en mai 2023. Ces moments d'échanges ont permis d'aborder ensemble les enjeux qui animeront l'activité du Syndicat Unifié-Unsa lors des 3 prochaines années.

## DÉVELOPPEMENT, COMMUNICATION, TRANSMISSION

Voilà les 3 axes d'action de notre organisation. Ils doivent nous permettre d'assurer durablement la mission essentielle qui est la nôtre : défendre les intérêts collectifs des salariés, au quotidien, par l'engagement de militants compétents, enthousiastes et présents.

Naturellement, le développement de notre socle d'adhérents est la pierre angulaire de notre stratégie. Elle permet d'asseoir une représentativité légitime des collègues que nous défendons, mais elle ouvre aussi la porte à un nombre plus important de futurs militants. Il devient alors plus facile d'assurer la transmission intergénérationnelle des compétences afin de poursuivre l'accompagnement des salariés de façon toujours efficace et professionnelle.

Pour se développer il faut se faire connaître, il faut communiquer, il faut rencontrer, il faut échanger avec le personnel et promouvoir la plus-value de l'action syndicale collective. C'est ainsi que ces rencontres ont été l'occasion d'apprécier les pratiques locales, mais aussi d'adapter les moyens de communication à un public qui évolue naturellement avec son temps.

## LE SYNDICAT UNIFIÉ-UNSA DANS LA MUSETTE

Les attentes des salariés en termes de communication syndicale sont fortement influencées par les nouveaux modes de « consommation » médiatique de notre société. Une écrasante majorité d'entre eux utilise leur téléphone portable comme premier vecteur de recherche et de collecte d'information (informations, culture, contact, etc.). Cela nous impose d'offrir une solution adaptée et moderne, et c'est ce que notre organisation a fait en développant une application mobile, gratuite et évolutive ! Riche d'actualités nationales alimentées par le secrétariat national, elle offre une

information de proximité, rapide et ciblée, par une accessibilité section par section. Le format et la qualité des articles s'inscrivent dans le modèle actuel et attendu par notre public : une information courte, précise, régulière et dynamique.

Ce tour de France, plébiscité par les militants rencontrés, en appellera d'autres. Il répond aux besoins d'accompagnement de nos adhérents et crée une véritable synergie entre les sections. Saluons l'enthousiasme et l'envie de bien faire de nos militants, les fruits de cette volonté constante d'innovation, d'engagement et de professionnalisme syndical seront les leurs ! Une victoire d'équipe !

Philippe Cazeau



# Le « cinoche » épée de Damoclès ?

Quoi de plus banal en France qu'une usine qui ferme ? Et quand il s'agit d'une usine de papier, « la messe est dite » pensez-vous... D'autres n'ont pas accepté ce qu'on leur présentait comme une évidence, et leur lutte a fait l'objet d'un film sorti le 3 janvier 2024 « L'usine, le bon, la brute et le truand ».

La réalisatrice de ce film documentaire, Marianne Lère-Lafitte, a suivi caméra en main durant plus d'un an, le combat d'un trio d'élus du personnel refusant que leur usine centenaire disparaisse, après la décision de fermeture prise par son propriétaire finlandais dès 2019.

## CATHÉDRALE INDUSTRIELLE

Déambuler, dans un silence assourdissant, au milieu d'imposantes machines à l'arrêt, dans ce monumental bâtiment de tôle et de béton, c'est un peu comme visiter un lieu de culte quand les fidèles l'ont quitté. Les lieux demeurent habités, c'est sûr, par cette activité qui les faisait vivre depuis 1928, année de création.

Chapelle Darblay (près de Rouen) était la seule usine en France à fabriquer du papier journal 100% recyclé. Après la décision étonnante de la fermer, il fut même envisagé de démanteler les installations pour en faire un site de production d'hydrogène... Si ce n'est pour

de sombres questions financières et de rentabilité à court terme, comment a-t-on pu en 2020 tirer un trait sur une papeterie industrielle qui employait 217 salariés et recyclait 480 000 tonnes de papier par an, soit l'équivalent de ce que jettent 24 millions d'habitants. C'est une histoire dans le style David contre Goliath, quand 3 représentants du personnel, issus d'horizons divers, décident d'unir leurs efforts et de ne jamais rien lâcher... Ce trio, c'est le délégué CGT, massif mais à l'esprit affuté (la brute), le secrétaire du CSE plus fluet mais tout aussi vif d'esprit (le bon), ouvrier incarnant la troisième génération familiale sur le site, et un cadre travaillant dans les bureaux (le truand).

## LE BON, LA BRUTE ET LE TRUAND

Arborant fièrement leurs sobriquets, ils ont décidé de combiner leur culture et leurs différences pour faire prospérer l'intelligence collective sur fond de fra-

ternité professionnelle. Cette alliance de fortune, improbable aux yeux des dirigeants puisque certains vivaient au « Kremlin » (les locaux sociaux) et d'autres à « Versailles » (les bureaux), a fait des miracles. Et qu'on les surnomme les « 3 connards » n'a fait que renforcer leur détermination.

## LA VICTOIRE SYNDICALE EST POSSIBLE

Ayant conscience de leurs limites, ils ont parfaitement su s'entourer, tirer les bonnes sonnettes, identifier les compétences et mobiliser les forces : domaine syndical, industriel, politique et environnemental, ils n'ont négligé aucune opportunité, jusqu'au film dont ils font un outil, une sorte d'épée de Damoclès qui force les politiques et les industriels à honorer les promesses qu'ils sont prompts à faire...

En 2026 (peut-être 2027) le site devrait redémarrer si l'on en croit l'article publié par Médiapart...

Bernard Charrier

Pour la bande annonce tapez le lien ci-dessous dans votre navigateur  
<https://www.youtube.com/watch?v=YxhyD0NidvA>



# STALINE : LA COUR DU TSAR ROUGE

**C'est un livre de près de 1 000 pages (1 100 avec les notes), dont nous vous proposons la lecture dans ce numéro du Trait d'Union. Mais surtout, ne paniquez pas !**

Car ce gros pavé – sorti il y a une vingtaine d'années et qui vient d'être réédité en poche – se lit comme un polar, un polar tragique et sanguinaire, et nous vous promettons que vous ne le lâcherez pas jusqu'à la dernière ligne.

## DOCUMENTATION PRÉCISE

Sous un titre un peu racoleur, Simon Sebag Montefiore – un historien anglais – allie à une rigueur historique certaine un sens du récit remarquable. Exactitude historique car Montefiore a effectué ses recherches dans la bonne période, entre la fin du communisme en Russie au début des années 90, et la glaciation vaguement nostalgique qu'a instaurée Poutine quelques années après son arrivée au pouvoir. Il a pu ainsi, outre la documentation historique traditionnelle, accéder à des sources plus secrètes – mémoires, témoignages de survivants, interviews d'enfants d'apparatchiks, annotations du « *Vojd* » (guide) en marge des rapports qui lui étaient adressés etc. – qui permettent de reconstituer la vie quotidienne au Kremlin dans les vingt années qui ont constitué le cœur de la terreur Soviétique.

## CRUAUTÉ ET BOUFFONNERIE

Car contrairement aux biographies traditionnelles, Montefiore nous fait grâce de considérations sur l'enfance et la jeunesse du « petit père des peuples ». Le récit commence en 1932, alors que Staline a 53 ans et que sa deuxième épouse, Nadejda Allilouïeva, la mère de deux de ses enfants, vient de se suicider (ce que l'on ne saura que soixante ans plus tard). C'est à partir de ce moment

que Staline va développer sur une grande échelle une entreprise de mort paranoïaque qui, paradoxalement, allie en permanence la plus extrême cruauté avec une part de bouffonnerie. Ce qui frappe, c'est à quel point la terreur est parfois irrationnelle et souvent inattendue. Tous ces personnages, Mikoyan, Molotov, Boulganine, Krouchtchev, Kaganovitch, Gromyko, et les trois bourreaux en chef qui se sont succédé, Ejov, fusillé en 1940, Jdanov, probablement assassiné en 1948 et Béria, exécuté après la mort de Staline, tous vivaient enfermés dans le Kremlin, dans des appartements proches les uns des autres, partageant repas, beuveries nocturnes, séjours dans les datchas, séances de cinéma, spectacles du Bolchoï ou autres etc. Tous ces personnages, et quelques autres, tous proches du pouvoir, et les familles aussi, aussi bien celle du tyran que celles des potentats, pouvaient être cajolés le matin et envoyés dans les sinistres salles de tortures de la Loubianka le soir.

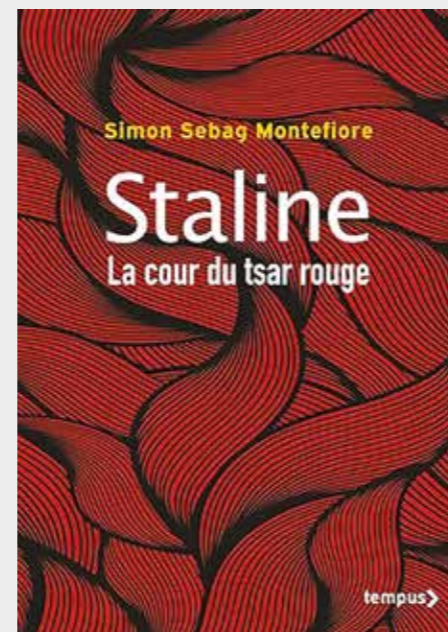
## TERREUR GÉNÉRALISÉE

Les différents épisodes de ce règne sanguinaire (les plus sérieux historiens évaluent le nombre de victimes à 15 à 20 millions) sont désormais bien documentés : la famine organisée en Ukraine, la grande terreur des années trente, commandée par quotas (chaque région devait son quota de fusillés, sans se préoccuper de la véracité des accusations), les procès de 1937, la guerre, et la manière dont Staline, qui n'avait rien vu venir, a mis à son propre crédit la vaillance du peuple Russe, l'organisation du Goulag, et juste avant la mort de Staline, la petite teinte d'antisémitisme avec le

« complot » des blouses blanches. Le *Vojd* faisait régner une telle terreur que, lorsqu'il eut l'attaque qui lui fut fatale, en mars 1953, personne n'osa d'abord entrer dans son bureau, puis personne n'osa alerter les médecins, si bien qu'il agonisa, allongé sur le plancher. Cette scène, racontée avec une verve sinistre, et des centaines d'autres, font le sel de ce récit qui est plus qu'un livre d'histoire : une chronique à la Saint-Simon qui se lit comme le roman de la cruauté et de la folie du pouvoir.

Henri Bonetti

**STALINE**  
**LA COUR DU TSAR ROUGE**  
Éditions Perrin - collection Tempus  
1120 pages - 18 euros



# Les vanités du clapas

**Le Syndicat Unifié a une drôle de particularité : deux de ses anciens Secrétaires généraux écrivent des romans, ils sont édités, et ils se tirent la bourre (amicalement) pour savoir qui publiera le plus.**

Pour le moment Henri Bonetti<sup>1</sup> garde un peu d'avance (et il nous réserve une surprise, dont nous aurons abondamment l'occasion de parler, pour cet automne), mais Serge Archua<sup>2</sup> revient à grande vitesse puisqu'il publie un nouveau polar, moins de deux ans après le précédent.

## CONSTRUCTION ORIGINALE

Pour ce nouvel opus, Serge a changé de région. Il nous avait charmé avec les aventures d'une policière en Pays basque, que ce Nantais semblait avoir adopté comme lieu de prédilection. Il nous emmène cette fois - avec encore

une femme flic - du côté de Montpellier. On lui pardonnera quelques concessions à l'air du temps (sa femme flic est très LGBTQI+), car l'enquête est menée tambour battant et avec efficacité. Ce qui fait l'originalité de ce nouveau polar, c'est sa construction. Une phase enquête, une phase meurtre où le regard change, puis à nouveau une phase enquête, ce qui donne un temps d'avance au lecteur et permet d'éviter le côté « découverte du meurtrier à la dernière page » au bénéfice d'une précision chirurgicale dans les méandres d'une enquête policière moderne, avec ses fausses pistes, ses frustrations, ses

réussites. On se demande d'ailleurs où Serge est allé chercher une connaissance des techniques policières aussi pointue. Certainement pas quand il exerçait les fonctions de Secrétaire général ! Les personnages de flics - dans leur diversité - sont attachants, les méchants cyniques à souhait, et le petit grain de sable dans la mécanique meurtrière mené avec intelligence. Une excellente lecture, donc, que nous conseillons vivement.

Agathe Prévost

**SERGE ARCHUA**  
**LES VANITÉS DU CLAPAS**  
TDO éditions  
304 p. 16 euros



<sup>1</sup> Secrétaire général de 1985 à 1991

<sup>2</sup> Secrétaire général de 1991 à 1998

**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 :



**LE TRAIT D'UNION** - Le Journal du Syndicat Unifié-Unsa - Numéro 147  
 Pour toute information et contact : tél. 01 43 27 88 09 ; e-mail: [traitunion@syndicat-unifie.net](mailto:traitunion@syndicat-unifie.net)  
 Directeur de la publication : Philippe Cazeau - Syndicat Unifié-Unsa 21-23, rue du Départ - 75014 PARIS  
 Illustrations : UNE Adobe Stock ; Peten ; Pouch - Maquette : NEFTIS - Imprimeur : Imprimerie Moderne  
 Dépôt légal : 2<sup>e</sup> trimestre 2024 - 6000 exemplaires - Commission paritaire N°358 D 73 ISSN 2555-1671

[www.syndicat-unifie.net](http://www.syndicat-unifie.net)