

LE TRAIT D'UNION

Le courage d'agir

www.syndicat-unifie.net

fusion des organes centraux GCE/BP

Pérol de composition !

Ainsi, la fusion entre les structures nationales des Banques populaires et des Caisses d'épargne – qui devrait laisser subsister les deux réseaux, avec chacun son image de marque – a connu en mars dernier un coup d'accélérateur.

Le nouveau patron du futur ensemble, François Pérol, avait un atout dans son jeu lorsqu'il est arrivé à la tête de l'Écureuil. Un seul. Il succédait à de tels incompetents que la comparaison avec ses prédécesseurs ne pouvait que jouer en sa faveur. À côté de cela, il avait quelques handicaps, et il a malheureusement travaillé à s'en créer de nouveaux dès ses premiers pas. Une entrée en matière plutôt ratée.

François La Pantoufle

Au-delà de toute considération politique et juridique, le principe même du pantoufage est détestable. On travaille en tant que haut fonctionnaire dans un domaine précis, qui impacte telle ou telle entreprise du secteur privé.

(suite page 2)



Photo DR

éditorial

COS TOUJOURS !

Depuis quelques mois, le petit monde du sociétariat des Caisses d'épargne s'active fébrilement. Du moins chez celles et ceux qui ont été élus aux Conseils d'orientation et de surveillance (COS) : discussions, débats, projections, comptes faits et refaits... la nervosité est perceptible !

Mais quels sujets animent tant ces braves gens : la crise, les mauvais résultats des Caisses d'épargne, le cours de Natixis, l'intrusion de l'État dans nos affaires ? Non point ! La cause de cette effervescence n'est autre que le renouvellement des COS.

Le sujet est d'autant plus sensible cette année que les fusions intervenues ces dernières années ont eu pour effet de réduire le nombre de sièges.

La main sur le cœur, ils confient qu'ils sont accaparés par de nombreuses autres activités, qu'ils ne recherchent pas les honneurs et que ça ne saurait être une histoire d'argent... Une seule cause les anime : la défense des Caisses d'épargne ! Émouvant, non ?

Parlons-en donc puisque le renouvellement des mandats est aussi l'occasion de faire le bilan. La déroute des Caisses d'épargne, les pertes abyssales, la reprise en main de l'État, les réductions d'effectifs, les fermetures de points de vente... sont leur bilan. Ils ont très largement approuvé toutes ces néfastes orientations, sans sourciller. Ils ont, tout aussi docilement, voté des rémunérations fabuleuses aux dirigeants des Caisses d'épargne. Durant ces six années de quiétude indolente, de réceptions et de jetons de présence ronds, ils ont fait bien peu de cas des analyses et des mises en garde exposées par les représentants des salariés.

Pourquoi s'accrochent-ils donc ainsi à leurs fauteuils ? Leur économie de vertu n'ayant d'égal que leur obstination à durer, il est à craindre que le besoin d'exister, la soif de reconnaissance et un soupçon de cupidité ne soient leurs réelles motivations.

Leurs sièges retrouvés, l'agitation va retomber. Ils retourneront voter ce qu'on leur demandera de voter. Tant pis s'ils n'ont pas tout compris, s'ils refusent de comprendre, pourvu qu'ils se maintiennent à leur siège.

COS toujours ? Peut-être pas, mais le plus longtemps possible, certainement !

Serge HUBER,
Secrétaire général.



SYNDICAT UNIFIÉ 
Agir pour construire !

sommaire

rémunérations

Qui veut gagner des milliards ? (page 3)

vos droits en pratique

Comités d'Audit et des rémunérations : l'exclusion des représentants des salariés élus au COS est illicite ! (page 3)

vie du groupe

Tu parles, Charles ! (page 4)

conditions de travail

Les incivilités en forte croissance (page 4)

accords collectifs nationaux

Scier la branche Caisses d'épargne et remettre en cause nos accords nationaux, pas question ! (page 5)

point de vue

Une fusion à hauts risques (page 6)

lu pour vous

"L'avenir de l'eau" d'Erik Orsenna (page 6)

brèves de téléphone

bétisier ... trop de la BAL (page 6)

Le cri du primitif mérite leçon ! (page 7)

en français dans le texte

Sac de dragées ou sac de coulevres ? (page 7)

fiction-réalité

À tout berzingue dans le grand prix (page 8)

collector Tout sur le TU dans le cahier central spécial n°100

100%
historique

(...) Pérol de composition

Puis on rejoint ensuite cette entreprise. Le soupçon existe bien, que les décisions prises l'aient été pour se tailler une fonction sur mesure, ou que le recrutement vienne récompenser quelques services rendus, avouables ou pas. Que M. Pérol, secrétaire général adjoint de l'Élysée plus spécialement chargé des affaires financières, ait joué, malgré ses dénégations, un rôle majeur dans les grandes décisions concernant les Caisses d'épargne ces dernières années, on peut difficilement en douter. Les tribunaux ont été saisis pour prise illégale d'intérêt. On verra ce qu'ils diront des arguties de M. Pérol (l'obligation de saisir la commission de déontologie n'aurait pas concerné les membres de cabinet, mais les administratifs du ministère des Finances) et s'ils constatent, comme tous les observateurs de la chose politique, que tout se décide aujourd'hui dans le cabinet du président de la République. On apprend d'ailleurs qu'entre deux séjours dans

les cabinets ministériels M. Pérol a travaillé chez Rothschild. Or ce que la presse nous révèle progressivement, c'est que, conseiller des Caisses d'épargne et des Banques populaires, il aurait eu un rôle important, voire majeur, dans la création de Natixis. Certains prétendent même que c'est lui qui en aurait eu l'idée. Si c'est le cas, le préjugé en « compétence » qu'a affecté la presse à son sujet a du plomb dans l'aile. Il est à noter au demeurant que jusqu'ici, et de son propre aveu, il n'a jamais dirigé d'équipe supérieure à une cinquantaine de personnes.

Casser le statut social de l'Écureuil ?

Si les négociations entre les « Rouges » (l'Écureuil) et les « Bleus » (les BP) s'éternisaient, c'est bien entendu parce qu'il y avait une lutte d'influence, une lutte de leadership. Or, cette bataille sourde semble se dérouler désormais en notre défaveur. Apparemment, l'hom-

me de l'Élysée a choisi son camp. Bien sûr, les impérialités de l'ancienne direction ont joué leur rôle. Mais il est tout à fait injuste d'inférer de l'incompétence de Milhaud et de son directoire, l'incompétence de tout un groupe. Les salariés des Caisses d'épargne n'ont pas à rougir de leur travail, ils ont sauvé l'essentiel des parts de marché et maintenu, malgré les choix hasardeux des dirigeants, une relation de confiance avec les épargnants. Tout le monde sait qui si nous avons perdu 2 milliards en 2008, c'est essentiellement parce que quelques piteux stratèges, un jour, ont eu l'idée de Natixis. On nous doit donc un respect qui nous est clairement refusé aujourd'hui.

Mais si l'on creuse un peu, il est probable que ce que l'on nous reproche essentiellement, ce sont nos « avantages » sociaux qui (eh oui, c'est possible !) seraient supérieurs à ceux des Banques populaires. Ces dernières clament haut et



fort qu'elles ne veulent pas « être contaminées par le statut social des Caisses d'épargne » (sic). Devant les députés, M. Pérol a dit que les statuts de chacun des deux groupes demeureraient. Mais la nouvelle structure centrale serait sous statut AFB. Il y a donc fort à craindre que l'on cherche à nous isoler pour faire tomber plus tard les avantages qui nous restent. L'enjeu est important : salaires et horaires de travail sont de meilleure qualité chez les « Rouges » que chez les « Bleus ». Il n'y a pas aux Banques populaires de retraite supplémentaire du niveau de la nôtre, le système de prévoyance est moins bon, il n'y a pas de mutuelle nationale, chaque banque régionale adhérant, pour une couverture généralement médiocre, à une structure régionale. Il ne s'agit d'ailleurs pas seulement d'avantages matériels. Le personnel des Caisses d'épargne est actuellement représenté dans le conseil de surveillance de la CNCE, ce qui permet d'avoir de l'information et de donner le point de vue des salariés. François Pérol veut,

dans la nouvelle structure, exclure les représentants du personnel. On est tellement mieux entre soi !

La fusion est-elle nécessaire ?

Les choses dans cette affaire ont été menées à la hussarde. Il n'est pourtant pas trop tard pour dire qu'il y a doute sur la pertinence même de ce rapprochement. Il n'est pas certain que le futur Groupe ait eu besoin des 5 milliards que l'on nous a imposés, et même si c'était le cas, il est scandaleux que cet argent nous soit « prêté » à un taux d'intérêt qui tournera sans doute autour de 10 %. C'est 500 millions par an qui manqueront au PNB. On se doute de ce qu'attend M. Pérol des Caisses d'épargne pour compenser ce manque à gagner : faire des économies sur le plus gros poste de charges, les frais de personnel, soit en « faisant baisser le coût moyen par salarié », soit en dégraissant. L'avenir est donc inquiétant. D'ailleurs les premières mesures sont significatives : alors que les structures de tête emploient

à ce jour 1 900 personnes (1 300 à la CNCE et 600 à la BFBP), l'emploi cible de la nouvelle entité est fixé à 1300. Six cents emplois seront donc supprimés, seulement au niveau national.

Plus généralement, c'est un des grands mythes de l'économie contemporaine que de vanter les vertus des fusions. A part les banques conseils, comme la Banque Rothschild chère à M. Pérol, personne n'est jamais certain d'y être gagnant. On constate même plutôt le contraire. Selon une étude de KPMG, ces cinq dernières années 17 % des fusions ont créé de la valeur, 30 % n'ont rien changé, et 53 % ont détruit de la valeur. Sans parler des dégâts sociaux, des doublons, du stress et des chocs négatifs de cultures. C'est un très mauvais Pérol de composition que s'apprête à jouer notre nouveau patron, dans une farce tragique dont nous risquons d'être les victimes.

Louis MARTIN



J'adhère c'est clair !

SYNDICAT UNIFIÉ
Agir pour construire !



Qui veut gagner des milliards ?

Comme si la crise avait transformé chaque citoyen en chroniqueur financier, les propos de tout un chacun fleurissent de dizaines, de centaines de millions et de milliards d'euros.

Après les aides aux banques, faillites, plans de soutien... et leur cortège de factures astronomiques, d'autres chiffres ont fait florès.

Robinet affectif

Les sommes sont un peu plus modestes, mais l'unité millionnaire fait toujours son effet. Surtout s'agissant de rémunérations. Surtout s'agissant de bénéficiaires ayant failli !

Avec le sexe et la mort, l'argent constitue l'un des trois piliers sur lesquels la presse fabrique une communication émotionnelle. Et quand le robinet affectif est ouvert, le rationnel s'éloigne d'autant. Alors, tout se confond : pertes, avances, moins-value, *stock-options*, part variable, salaire... pourvu qu'il s'agisse de millions ! Tout est jeté en pâture à un public d'autant plus réceptif que l'actualité l'abreuve concomitamment de récession, licenciements, pouvoir d'achat en berne...

Le gouvernement, en mal de réponse aux problèmes sociaux, tient là une magnifique diversion en bravant les projecteurs sur les hauts revenus. Il prend des mesures de peu d'effet sur les privilégiés et totalement stériles sur la condition des plus nécessiteux. Au-delà de cet effet placebo, cette situation est porteuse de graves dérives dont on a vu les conséquences avec « l'affaire des 70 millions » versés aux salariés de Natixis.

Scandaleuse part variable !

La somme rondelette a fait son effet. Après avoir été présentée comme des bonus versés à quelques *traders* (230 000 €/personne), il s'est avéré qu'il s'agissait du volume des parts variables et autres primes versées à l'ensemble des 3 000 salariés de l'entreprise. Dans le même registre, l'enveloppe de l'ensemble des parts variables (environ 60 millions d'€) versées dans

le Groupe Caisses d'épargne sur l'exercice 2008, peut tout pareillement se transformer en scandale ! Et que dire de 1,5 milliard d'€ de masse salariale annuelle versés par les Caisses d'épargne à leurs collaborateurs, alors que dans le même temps elles ont perdu 2 milliards ? Quand milliard et million riment avec scandale, l'indignation devient facile et dangereuse.

Absence cruciale de réglementation

Cette pseudo gabegie de Natixis rappelle toutefois une évidence que le SYNDICAT UNIFIE/UNSA réclame depuis longtemps : la définition de règles négociées pour cadrer les calculs et modalités d'attribution des parts variables. L'opacité qui entoure cet élément de rémunération autorise des campagnes de presse hostiles qui, faute de règles précises, sont d'autant plus difficiles à contrer.

Serge HUBER



Vos droits en pratique l'exclusion des représentants des salariés élus au COS est illicite ! Comités d'Audit et des Rémunérations

Huit ans, c'est le délai qu'il aura fallu attendre afin que le juge déclare illicite le rejet des candidatures aux Comités d'Audit et des Rémunérations des représentants des salariés sociétaires et universels élus aux Conseils d'Orientation et de Surveillance. Nous sommes désormais habitués aux méthodes employées par ceux qui violent systématiquement toutes les règles de droit à leur profit. S'ils sont contraints en justice, alors ils emploient toutes les arguties, qu'ils savent dilatoires, afin d'arriver à leurs fins... jusqu'à être parfois rattrapés et condamnés. Messieurs Bruno Mettling et Philippe Wahl, à l'époque membres du directoire de la

Caisse Nationale des Caisses d'épargne étaient chacun une note de service - les 9 et 18 octobre 2000 - faisant interdiction aux élus du personnel au COS de présenter leur candidature aux Comités d'Audit et des Rémunérations, comités sensibles s'il en est.

Un mot d'ordre : exclure les salariés !

En effet, qui mieux que le personnel de l'entreprise élu au COS peut alerter les membres des Conseils de surveillance des éventuelles dérives ou illégalités commises par certains directoires, dont ils sont chargés de contrôler la gestion ? Il suffira de se reporter à la triste actualité

du Groupe Caisse d'épargne pour s'en convaincre !

Justice est enfin rendue !

Aussi, dès 2001, le SYNDICAT UNIFIE/UNSA a-t-il agi dans l'intérêt général des salariés en saisissant le juge du Tribunal de Commerce pour faire annuler ces notes. Avec duplicité, la Caisse d'épargne Côte d'Azur, aiguillonnée par la CNCE, a soulevé l'incompétence du Tribunal de Commerce au bénéfice du Tribunal Administratif. Cinq jugements et arrêts ont été nécessaires afin que la Cour d'appel d'Aix en Provence lui donne satisfaction le 20 fé-

vrier 2009 (Tribunal Administratif de Nice, Tribunal des conflits, une seconde fois le Tribunal de commerce de Nice et enfin la Cour d'Appel d'Aix en Provence-Bergamo c. Caisse d'épargne Côte d'Azur). La Cour a annulé, avec toutes les conséquences de droit, les délibérations du COS relatives à la désignation des membres des Comités d'Audit et des Rémunérations.

Une opportunité à saisir ?

Aujourd'hui, les élus peuvent donc présenter leur candidature à ces comités. Les membres du COS se-

raient avisés et bien inspirés de se reposer sur les compétences internes en les éliminant afin d'être mieux éclairés lors des décisions qu'ils prennent, ceci dans l'intérêt des déposants et des collectivités qu'ils représentent.

Et dans le nouvel organe central ?

Le législateur a imposé dans les conseils d'administration des sociétés privatisées la présence d'administrateurs élus par les salariés avec voix délibérative. Pour la constitution du nouvel organe central des Caisses d'épargne et des Banques populaires, les administrateurs, prévus dans un premier temps par

le premier projet de fusion des organes centraux, semblent dans une seconde version, éliminés. Exit donc ces empêcheurs de ronronner en rond ? À qui profite le crime dirait-on dans un roman policier ? Pas aux salariés en tout cas !

Christian VITALE



Tu parles, Charles !



« Les cons, ça ose tout, disait Michel Audiard, c'est même à ça qu'on les reconnaît ». Cette citation – on se demande pourquoi ? – nous trotte dans la tête en lisant l'interview proprement hallucinante qu'a donnée Charles Milhaud aux *Échos* le 6 mars dernier.

On hésite entre le rire (jaune) et l'indignation à la lecture de ce concentré d'aigreur, de suffisance et probablement de désir à peine voilé de voir le Groupe, qui s'est finalement décidé à le rejeter, courir à sa perte. « L'arrivée de François Pérol est une bonne chose », dit, fayot, celui qui crève manifestement de dépit d'avoir été viré. « Pour ma part, je ne faisais pas partie de l'establishment » ajoute-t-il, d'un air de dire qu'on s'est débarrassé de lui parce

qu'il ne sortait pas de l'ENA, alors qu'on a plus simplement ouvert les yeux avec retard sur une décennie d'erreurs.

Crachez dans la soupe !

Mais c'est le versant aigri, mauvais joueur, qui est le plus insupportable : « Les coefficients d'exploitation sont trop élevés ». Traduction : je n'ai pas assez pressuré le personnel, été assez loin ! « Ce sont les dividendes de la CNCE versés aux Caisses d'Épargne qui ont plus que complété leurs résultats opérationnels ». Alors que bien entendu c'est exactement l'inverse qui s'est produit, la CNCE prenant plus d'argent qu'elle n'en donnait à des Caisses d'épargne qui ne se débrouillaient pas mal dans leurs métiers de base. « Mon regret princ-

pal est que la loi de 1999 n'ait pas été plus centralisatrice ! ». Il avait tous les pouvoirs, régnant grâce à la peur et à la lâcheté des dirigeants régionaux. Il est responsable à 100 % de toutes les erreurs commises. « Je constate que depuis mon départ, le point de vue des Écureuil n'a pas été très écouté ». On sent ce que les allemands appellent « la joie mauvaise ». Mais s'il dit vrai, c'est d'abord injuste, et c'est surtout parce que l'incompétence de celui

qui a dirigé le Groupe pendant dix ans contamine aujourd'hui l'image de tout le personnel. Il faudra du temps pour rétablir cette image, et pendant ce temps le meilleur service que peut rendre Milhaud aux Caisses d'épargne, si tant est qu'il le veuille, est de se faire oublier. Il a à déplorer les quelque 6 millions d'euros « gagnés » de 2002 à 2008. Qu'il les dépense en silence !

Michel HARDULAS

Diable !

On nous dit méchants avec Charles Milhaud. Il y a pourtant pire. L'ancien directeur général de la Caisse des dépôts et consignations, Robert Lion, a déclaré à son sujet au *Nouvel Economiste* : "C'est un personnage maléfique, qui a dévoyé une institution populaire". Nous le trouvions seulement incompetent, d'autres le trouvent diabolique !

conditions de travail

Les incivilités en forte croissance

La thématique de la violence dans l'entreprise, et plus particulièrement des agressions émanant de la clientèle, a été impulsée en 1999 lors d'un colloque organisé par la MNCE et soutenu par le Syndicat Unifié – UNSA.

Des dispositifs de protection des salariés victimes d'incivilités ont commencé progressivement à émerger dans les entreprises du Groupe. De la simple « chambre d'enregistrement » aux dispositifs complexes d'aujourd'hui, il aura fallu 10 ans pour que l'ensemble des entreprises se dotent de procédures de prévention (côté formation) mais surtout de prise en charge.

Le CHSCT a toute sa place en matière d'élaboration mais aussi d'accompagnement individuel. Ainsi, les interlocuteurs tels que la DRH, la sécurité, les directions de groupe, le médecin, le psychologue, le juriste et le CHSCT doivent être informés transversalement afin, non seulement d'assurer la prise en charge, mais aussi de continuer à faire vivre ces dispositifs :

- en incitant les salariés à déclarer les agressions et toutes les agressions,
 - en accompagnant les victimes et en les informant des dispositifs de protection,
 - en s'assurant du suivi juridique, commercial et surtout humain.
- Mais la priorité, en ce qui concerne les agressions qui sont en constante augmentation (600 enregistrées de-

puis début 2009 au niveau national dont 60 à 70 pour la seule Caisse d'épargne Languedoc-Roussillon) c'est bien le traitement des causes... à mettre également en relation avec le service réclamation. Démarche que ne souhaitent pas les directions de Caisses, évidemment, puisque selon elles ces agressions relèveraient plus de la responsabilité personnelle que de celle de l'entreprise ! Et pourtant, la politique commerciale, souvenant axée sur de la vente forcée, la politique de tarification des produits et services, les procédures compliquées parfois tatillonnes pour monter tel ou tel dossier, à tort ou à raison, le client à se rebiffer et parfois avec violence. La croissance de l'incivilité relève à coup sûr de causes qui doivent être traitées dans tous leurs aspects. Et sans traîner !

Anne VOTOVIC

La souffrance au travail

un dossier spécial
100% d'actualité...



à relire, à télécharger sur
www.syndicat-unifie.net

SYNDICAT UNIFIÉ **UNSA** Caisse d'épargne
Agir pour construire!

L'incivilité en chiffres

Si les menaces représentent 40 % des cas recensés, 80 % des agressions s'effectuent sous forme d'insultes.

Typologie des violences :

- 84 % insultes
- 40,9 % menaces corporelles (y compris contre famille)
- 11,2 % agression physique dans ou hors des locaux
- 4,8 % manifestation passive (dans ou hors locaux)
- 4,5 % dégradation de locaux
- 2,6 % harcèlement, filature
- 10 % autres violences

Des dommages dans 16 % des cas :
12 % sur les personnes et
4 % sur les biens.

Si les causes sont difficiles à analyser, il ressort des analyses que la première d'entre elles concerne le refus de prestations :

- 48 % refus de prestations : (lien avec NCA, automatisation ?)
- 31,6 % autres
- 5,6 % CB captée
- 4,1 % mécontentement
- 4,1 % conditions tarifaires
- 3,7 % dysfonctionnement technique
- 1,5 % refus crédit
- 1,5 % litige



LE TRAIT D'UNION

Le courage d'agir

www.syndicat-unifie.net

100% historique

Bienvenue au numéro...



Le *Trait d'Union* que vous tenez entre les mains porte le numéro 100, c'est donc l'occasion de faire un retour sur l'histoire du journal. Il ne faut pas croire pourtant qu'il n'y a eu que 100 numéros du *Trait d'Union*. En réalité, il y en a eu 250 identifiés, plus quelques-uns. Comment s'explique ce mystère ? C'est qu'il y a plusieurs moments dans l'histoire du TU, et qu'à chacun de ces moments a coïncidé un redémarrage de la numérotation.

(suite page 2)

éditorial QUI SUIS-JE, D'OÙ VIENS-JE, OÙ VAIS-JE ?

Trait d'Union, moi je le trouve sympa ce nom ! Donné par mes géniteurs, ces valeureux résistants de 40/45. Je le porte même avec une fierté intense ! Je suis tout aussi heureux d'appartenir au Syndicat Unifié depuis plus de 60 ans. Je lui dois ma longévité.

Comptes rendus, procès-verbaux, bulletins d'information, j'ai tout fait avant de devenir un journal, un vrai journal, un journal d'idées, d'opinions, avec des « coups de gueule » parfois, de l'humour souvent, l'envie de distraire aussi et bien sûr le besoin d'informer. Je suis porté non pas par des professionnels de la presse mais par des syndicalistes, des hommes et des femmes, des militants proches des préoccupations de mes lecteurs. J'édite sur tout le Groupe Caisse d'épargne. Je vais même tenter une percée du côté des Banques populaires. Actualité oblige ! À 58 000 exemplaires aujourd'hui, je compte bien continuer à me développer !

Je suis un journal syndical d'entreprise. J'ai forcément un discours différent des directions et des employeurs. J'ai ma façon d'écrire parce que j'ai ma façon, labellisée « Syndicat Unifié », de voir les choses, d'analyser les évolutions de notre environnement dans le souci de défendre les intérêts des salariés.

Je connais plus vieux que moi dans le domaine de la presse. Mais de mon âge, je n'en ai cure. Je durerai aussi longtemps que des femmes et des hommes auront besoin de moi pour défendre leurs idées et leurs intérêts de « citoyens salariés ».

J'ai beaucoup évolué depuis mon origine et je continuerai de progresser chaque fois que de besoin pour intéresser mes lecteurs et en attirer de nouveaux. Je prends déjà l'engagement à l'occasion de cet anniversaire de changer de parure au prochain numéro. Rien que pour vous mes lecteurs !

La rédaction du TU



Le Trait d'Union, 65

Mais avant l'Histoire, la préhistoire. Avant la guerre existaient deux formes d'organisation des agents des Caisses d'épargne : l'Amicale des personnels et le Syndicat National. L'Amicale ne gardera après la guerre que ses activités de secours mutuel

et deviendra la SOMACEP, puis la MNCE. Le Syndicat participera aux initiatives pétainistes autour de la Charte du travail.

L'origine du nom

À partir de mai 1943, de jeunes agents de Caisses

d'épargne à Paris, à Lyon, dans le sud de la France, en opposition à ce comportement, essaient d'organiser sur d'autres bases le personnel des Caisses et créent un « comité de coordination ». Ils lancent une feuille ronéotypée clandestine sur un recto-verso et lui donnent, pour symboliser cette nécessité de réunir un personnel dispersé, le nom de « Trait d'Union ». Malheureusement, nous n'avons pas gardé trace de ces publications et nous n'en connaissons même pas le nombre. Le nom, en tous cas, était trouvé.

En 1945 est créé par ces résistants des heures sombres, le Syndicat National Confédéré des Caisses d'épargne, rattaché à la CGT. Le succès est immédiat. Le Syndicat revendique l'adhésion de 2000 des 2500 salariés que comptent alors les Caisses d'épargne. Il fallait une publication à cette nouvelle organisation et elle

reprit naturellement le nom de Trait d'Union. La première vague de l'histoire du journal débuta ainsi. Il y aura 27 numéros en trois ans. C'est un rythme soutenu, qui s'explique en grande partie par la richesse et la complexité de l'époque, par la diversité des revendications des personnels. On demande un Statut du Personnel et on revendique une Caisse de retraite nationale. Ce qui frappe également, c'est que le syndicat prétend défendre à la fois les directeurs des quelque 500 caisses qui existent alors, et les simples employés. Cette volonté consensuelle explique sans doute pourquoi en 1948, lorsque se produit la grande scission entre la CGT et Force Ouvrière, les salariés des Caisses d'épargne refusent que la division s'installe chez eux et créent sur les cendres de l'ancienne CGT une organisation syndicale autonome : le Syndicat Unifié des agents et cadres

des Caisses d'épargne (SUACCE). Le nom de Trait d'Union est très populaire parmi le personnel, le SUACCE le conserve. Mais comme l'organisation a changé, une nouvelle numérotation se met en place. Ce Trait d'Union là durera jusqu'en 1978 et connaîtra 123 numéros. Les numéros du TU des années 40 et 50 ressemblent au TU de la CGT. C'est une publication austère dans sa forme et foisonnante dans son contenu. Jusqu'au début des années 50 le rythme de parution est très soutenu, en liaison avec une riche activité syndicale. En 1951, le SUACCE obtient un Statut pour le personnel des Caisses d'épargne, très protecteur, qui le laissera très longtemps en dehors de la législation sur les conventions collectives. Les relations de travail sont régies par une commission paritaire nationale qui prend ses décisions à l'unanimité. À partir de cette date les

conditions de travail et de rémunération ne vont aller qu'en s'améliorant pendant trente ans. En 1952 est créée une Caisse Générale de retraite autonome qui n'adhère ni à l'ARRCO ni à l'AGIRC, le montant des retraites est d'un niveau supérieur au régime commun. Au fil des années, les conditions de départ deviendront également plus favorables. Le SUACCE obtient 61 % des voix aux élections de la Commission supérieure en 1952. Le Trait d'Union est également le lieu de propositions concernant l'organisation des Caisses d'épargne. Dès 1951 des articles de fond proposent leur fusion sur la base départementale.

Information pointue

Dans les années 60, le TU s'intéresse à son apparence, le style commence à évoluer. Quelques couleurs se glissent dans les pages. Le rythme de parution se



Grottes de Lascaux : premières caricatures



Invention de l'imprimerie par Jean Gutenberg



Circulaire mensuelle N°1 : juillet 1948 TRAIT D'UNION spécial congrès national du "Syndicat Unifié des Agents et Cadres des Caisses d'épargne de France"



Un peu de couleur et de recherche graphique



Le TRAIT D'UNION se "cherche" : essais divers de formats et de maquettes, premières photos



Nouvelle série : N°1 "spécial statut du personnel", Syndicat Unifié des Agents et Cadres des Caisses d'épargne et de leurs services communs, apparition des premiers dessins...



-15000	1450-1500	1948	1960	1970	1980
--------	-----------	------	------	------	------

ans d'histoire sociale

ralentit, comme s'est ralentie l'évolution des Caisses d'épargne, qui prospèrent dans leur quasi monopole de l'épargne des Français et dans un certain conformisme. Deux ou trois numéros sortent chaque année, dont un au lendemain de chacun des congrès annuels du Syndicat Unifié, un des rares moments où les hommes et les femmes de cette profession éclatée se parlent, échangent, évoquent l'avenir.

Le TU est d'autant plus lu que le Syndicat Unifié est dominateur. Aux élections de la commission supérieure de 1964 les candidats que présente le Syndicat Unifié obtiennent 80 % des voix. En 1966, il y a 3500 adhérents au Syndicat Unifié pour 4 500 salariés dans les Caisses d'épargne.

C'est dans le TU que l'on trouve l'information la plus pointue sur les Caisses d'épargne, plus encore que dans les publications patronales. On remarque déjà un souci d'harmoniser les formats. La photographie n'apparaît timidement qu'au début des années 70.

Nouvelle série

Le milieu des années 70 marque plusieurs évolutions essentielles. Le paysage syndical change. La CFDT vient disputer des voix au Syndicat Unifié, qui tout en restant très dominant ne « fera » plus 80 %. Le patronat des Caisses d'épargne s'organise dans l'UNCEF et veut supprimer le statut du personnel. Le Syndicat lui-même évolue et de nouvelles générations de militants viennent bousculer les fondateurs, considérés comme ne respectant plus l'équilibre originel entre cadres dirigeants et employés.

Comme pour symboliser cette situation difficile, les maquettes se déstabilisent, plusieurs formats sont essayés dans un certain désordre. En 1978, le TU décide de se transformer et d'entamer une nouvelle série. L'ancienne numérotation s'arrête sur le N° 123 et un « nouveau TU » naît, avec une nouvelle numérotation. C'est celle-ci qui connaît aujourd'hui son numéro 100. Peu de temps après, comme pour marquer encore cette évolution, le Syndicat change de nom sans changer de sigle et devient le Syndicat Unifié du Personnel des Caisses d'épargne.

Au fil de ces cent numéros, le *Trait d'Union* nouveau aura accompagné la loi de 1983, qui est venue moderniser les Caisses d'épargne, il aura participé à la nouvelle organisation

du Groupe qui a suivi, avec les SOREFI et le CENCEP, il aura vécu les grands mouvements de fusion qui ont transformé plus de 500 entreprises en 17 banques régionales, il aura organisé la défense du Statut du personnel, de la retraite des salariés, de leur protection sociale.

Un journal dans l'action syndicale

Il aura combattu les campagnes médiatiques contre les soi disant « privilèges » des Écureuils. Il aura accompagné plus généralement la bataille pour protéger le plus possible les acquis du personnel, une bataille de plus en plus difficile au fur et à mesure que le patronat des Caisses d'épargne dévoilait une volonté farouche de nous banaliser, d'appliquer à nos entreprises les normes des autres groupes bancaires.

Il aura permis au Syndicat Unifié de demeurer le premier syndicat de la profession, malgré l'apparition de nouvelles organisations.

Il aura jeté un regard critique sur les évolutions du Groupe depuis 1999, depuis que la loi a donné un statut coopératif à nos Caisses d'épargne.

(suite au dos)



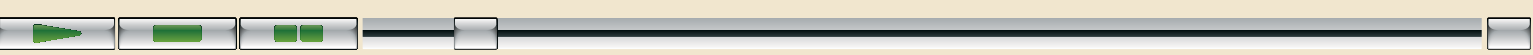
Refonte complète de la maquette format magazine et tabloïd, numéros spéciaux et dossiers

Avec la création du site internet : les numéros du TU sont téléchargeables au format pdf sur 2 ans

le N°100 ! et son 4 pages collector retraçant l'histoire du TU à travers les âges

e-book... TU du futur ?

1990	2000	2005	2009	2020	2030
------	------	------	------	------	------



Il aura décortiqué avec une triste perspicacité les malheureuses opérations de croissance externe, les errements des dirigeants de ces dernières années qui nous conduisent aujourd'hui à des choix difficiles. Il aura accompagné l'évolution du Syndicat lui-même, qui en 2004 adhère à l'UNSA afin d'élargir son assise et d'accompagner l'évolution des entreprises. Il aura aussi essayé de faire sourire,

de distraire, d'informer. Il aura, conformément au nom que lui ont donné nos jeunes aînés, il y a soixante-cinq ans, essayé de constituer un trait d'union entre les salariés de différentes entreprises d'un Groupe aux valeurs communes. Et il s'apprête bien entendu à affronter les nouveaux défis auxquels nous sommes confrontés : la tentative de reprise forte de l'État, la fusion difficile avec les

Banques populaires, la nécessaire défense de nos spécificités et de notre dignité.

« il y a loin des quatre pages austères et grises des années 40 »

Pendant ces cent numéros, le « nouveau » *Trait d'Union* aura aussi beaucoup progressé sur la forme. Si les premiers numéros portent encore des traces des hésitations de la période

précédente, une stabilisation s'est opérée dans les années 80. Et il y a loin des quatre pages austères et grises des années 40, mais également des numéros à géométrie variable du milieu des années 70, à la maquette actuelle, qui a trouvé sa forme en 2002, qui conformément aux normes de la presse moderne s'efforce d'avoir des rubriques régulières, d'être attractive, d'illustrer des textes plus aérés avec

des photos et des dessins, et qui d'ailleurs évolue encore à l'occasion de ce numéro anniversaire. Depuis 2002 également, le TU alterne des formats tabloïd et des formats magazine.

Pour le SYNDICAT-UNIFIÉ/UNSA le TU a toujours été et demeure un outil irremplaçable. Il est diffusé à 48 000 exemplaires dans toutes les entreprises du Groupe.

Nous savons que grâce à sa qualité il est plus lu dans les agences et dans les services que les tracts ou que les messages internet. Que peut-on lui souhaiter aujourd'hui ? Peut-être qu'il vive plus longtemps encore qu'il n'a vécu jusqu'à aujourd'hui.

Rendez-vous au numéro 1000 !

Henri BONETTI



portrait -passion

S'il-te-plaît, dessine-moi un Trait d'Union !

Vous connaissez leurs dessins et caricatures qui animent et illustrent toujours fort à propos le *Trait d'Union* depuis plus de 15 ans. Ils méritent bien quelques mots, une rubrique spéciale et une annonce : *ladies and gentlemen* voici les illustrateurs Peten & Pouch !

François Pouch

1944, ce fut la libération et l'année de ma naissance.

Trois ans avant mai 68, je fais mon service militaire - à Contrexeville.

1978, année exceptionnelle pour les vins de Bourgogne et je fais paraître mes premiers dessins d'humour dans le *Monde de la musique*.

1989, chute du mur de Berlin et mon licenciement, je deviens *free-lance*.

1999, veille de l'an 2000, sinon rien.

... Et l'année de ma première collaboration au *Trait d'Union* me demandez-vous ?

Je ne sais plus... c'est très, très loin, mais c'est toujours un vrai bonheur !

François Pouch

Mon site : francoispouch.net



Jac Peten

Caricaturiste belge, vit à Bruxelles, a croisé Hergé dans la rue en 1979 en allant acheter des frites, dessine pour un hebdo satirique Belgo-Belge francophone genre *Canard Enchaîné* dans lequel il se défoule contre les Flamands.

Il collabore au *Trait d'Union* depuis 1993 et dessine pendant les congrès du Syndicat Unifié. Il a 7 congrès à son actif.

jacpeten@hotmail.com



LE TRAIT D'UNION - Le journal du SYNDICAT UNIFIÉ/UNSA

Pour toute information et contact : tel. : 06 07 15 91 47 - e-mail : traitdunion@syndicat-unifie.net - Directeur de la publication : Serge Huber - Caisse d'Epargne - 267, rue Giraudeau - 37000 Tours Cedex
Maquette : Les Sophistes - Photos et illustrations D.R. et M. Tolstoy, G. Royer, F. Boston/Fotolia.com - Imprimerie : Studio Tactic Tremblay en France Dépôt légal : 2^e trimestre 2009
Commission paritaire N° 358 D 73 — ISSN 1149-1582

Scier la branche Caisses d'épargne et remettre en cause nos accords nationaux, pas question !

La fusion avec les Banques populaires peut remettre en cause la pérennité de la branche Caisses d'épargne et ses accords collectifs notamment la protection sociale. Mais quelle est donc notre originalité et pourquoi vouloir la conserver ?

La plupart des contrats de travail des salariés des grandes entreprises en France sont régis par des conventions collectives de branche. Les salariés de l'automobile par exemple, embauchés dans des groupes PSA ou Renault relèvent de la même convention collective - celle de la branche des industries métallurgiques, mécaniques, électriques et connexes. C'est le cas, plus près des Caisses d'épargne, dans les assurances ou dans les banques AFB. La négociation des conventions s'effectue au niveau de chaque branche entre les partenaires sociaux, les représentants des employeurs d'un côté et les organisations syndicales reconnues représentatives de l'autre.

Des grandes branches mais aussi des petites !

Une multitude de branches spécifiques existe cependant avec des statuts et des règles de négociations toutes particulières. C'est le cas du Groupe Caisse d'épargne où les salariés relèvent de conventions différentes suivant l'entreprise. Les banques d'Outre-mer, par exemple, réunies sous Océor, sont affiliées à l'AFB et leurs salariés dépendent de sa convention. À GCE Assurance, c'est la convention collective des assurances qui s'applique. Il en est ainsi avec d'autres conventions pour l'immobilier, le courtage, le gardiennage d'immeuble, etc. Mais la grande majorité des salariés du Groupe (soit près de 42 000) dépendent d'un statut particulier : la branche Caisse d'épargne¹.

Une histoire sociale

Cette branche reconnue par la loi de réforme de 1999 est la résultante de l'histoire sociale des Caisses d'épargne. Longtemps reconnues comme des établissements finan-

ciers spécifiques, nos entreprises ont bénéficié de règles sociales qui l'ont été tout autant. Les accords collectifs nationaux sont négociés et conclus au sein d'une Commission Paritaire Nationale, la CPN. Cette instance est composée à parité de représentants des employeurs (désignés par la Caisse nationale) et des organisations syndicales représentatives dans la branche². Les représentants syndicaux désignés en CPN sont tous des salariés de la branche. Cette proximité est un atout pour les personnels des entreprises Caisses d'épargne. Ils ont la certitude d'être représentés par des collègues qui maîtrisent, pour le vivre eux-mêmes, l'environnement professionnel, les différents métiers, les contrats et les conditions de travail. Représentation syndicale démocratique et proximité sont les raisons essentielles pour lesquelles il faut conserver ce dispositif. Le fonctionnement de la CPN est efficace, il a fait ses preuves pendant des décennies. Il a surtout permis d'y négocier au fil du temps de bons accords.

Des accords collectifs protecteurs

Les salariés de la branche Caisses d'épargne disposent d'un panel d'accords collectifs nationaux dans de nombreux domaines : protection sociale, droit disciplinaire, formation professionnelle, carrière, classifications, mobilité inter entreprise, égalité professionnelle Hommes/Femmes, emploi des personnes en situation de handicap, droit syndical, etc. Même si des améliorations significatives peuvent être apportées sur les rémunérations, les classifications ou la carrière notamment, ces accords constituent un tronc commun à tous les salariés, plus favorable que le droit commun et auxquels s'ajoutent dans certains domaines les accords d'en-



treprise. Certains accords sont très protecteurs, c'est le cas du droit disciplinaire ou du droit syndical, c'est sans conteste et de loin le cas de la protection sociale.

Une protection sociale tip top

Depuis longtemps, les salariés en Caisses d'épargne bénéficient d'un système de protection sociale hors du commun. Les accords renégociés fin 2005 regroupent, au travers de contrats groupes nationaux distincts, des dispositifs de frais soins de santé, de prévoyance et de retraite supplémentaire.

- La partie santé est gérée par la Mutuelle Nationale des Caisses d'épargne³ (MNCE) dans un dispositif à haut niveau de prestations avec une cotisation prise en charge à 50 % par l'employeur.

- La partie prévoyance, gérée par la Caisse Générale de Prévoyance (Institution de Prévoyance des Caisses d'épargne) garantit de conséquentes rentes et d'importants montants en capitaux suivant les situations en cas d'accident de la vie (invalidité, incapacité, décès).

Cette protection sociale constitue vraisemblablement par son niveau et par le nombre de ses bénéficiaires, les 42 000 salariés de la branche, l'une des plus favorables en France.

Changer... Non merci !

La fusion des organes centraux Caisses d'épargne et des Banques populaires amène à poser la question du devenir des branches dont dépendent les salariés des deux. Même si des engagements sont donnés par les nouveaux dirigeants pour garantir leur maintien, les dangers d'une harmonisation planent y compris à court terme. Pour donner un aperçu sur la différence de conventions collectives entre « Bleus » et « Rouges », il suffit pour coller l'étiquette sur la plus favorable, d'écouter les patrons des Banques populaires qui ne souhaitent pas être « contaminés », selon leur propre terme, par les accords collectifs appliqués en Caisse d'épargne. C'est dire l'écart des « Rouges » sur les « Bleus ».

Le niveau des accords collectifs de la branche Caisses d'épargne place les salariés « Rouges » dans une situation de contrat de travail aujourd'hui privilégié au regard des employeurs. Conserver ce niveau d'accords sociaux chez les « Rouges » et le développer chez les « Bleus », voilà tout l'enjeu des futures négociations entre les nouveaux partenaires sociaux. Le soutien aux organisations syndicales de tous les salariés sera sans doute indispensable !

Michel RICARD

^{1/} La branche Caisses d'épargne comprend l'organe central (la Caisse nationale et ses filiales), les organismes communs (l'Informatique, Écureuil protection Sociale, etc.) et les 17 caisses régionales et leurs filiales (Centres de relations téléphoniques, etc.).

^{2/} La répartition des représentants par organisation syndicale s'effectue en plus du siège de droit en fonction du résultat aux élections CDN (Conseil de Discipline National).

^{3/} En plus des salariés de la branche Caisses d'épargne, sont également adhérents de la MNCE les personnels du Crédit Foncier et de La Palatine.

?
?

PRESSION COMMERCIALE

STRESS Conditions de travail

AVENIR **VALORISATION**

ORIENTATION **ENGAGEMENT** **CARRIÈRES**

SALAIRES Perte de pouvoir d'achat

SOLIDARITÉ??

?
?

*Pour faire le point, pour vous y retrouver,
pour agir, c'est clair*
Adhérez au Syndicat-Unifié/Unsa !

SYNDICAT UNIFIÉ
Agir pour construire !



Unsa
Caisse d'épargne

J'adhère c'est clair !

Lu pour vous

"L'avenir de l'eau"

Petit précis de mondialisation II
d'Erik Orsenna



À l'entrée d'une salle du Futuroscope en Poitou, on peut lire une maxime de l'Astrophysicien Hubert Reeves

« À l'échelle cosmique, l'eau est plus rare que l'or ».

Cela pourrait être à partir d'une telle évidence qu'Erik Orsenna s'est lancé dans une étude aussi poussée sur un des biens les plus précieux de notre planète, l'eau, avec l'envie légitime pour l'écrivain de raconter. Dans cet ouvrage passionnant, Erik Orsenna fait partager au lecteur « au fil de l'eau » le parcours quasi-initiatique qui l'a conduit en Australie, en Chine, en Inde, en Israël, en Afrique du Nord ou encore au Congo pour essayer de déterminer si demain les habitants de la planète auront assez d'eau pour boire, pour faire pousser les plantes, assez d'eau pour éviter qu'à tous les motifs de faire la guerre s'ajoute celui du manque d'eau.

Durant cet extraordinaire voyage de deux ans, il a rencontré une multitude de gens, côtoyé tous les acteurs de l'eau : des paysans aux scientifiques, des médecins aux religieux, constructeurs de barrages ou simples consommateurs, habitants des rives des plus grands fleuves ou résidents des régions les plus arides du Monde. Ses constats sont parfois alarmants et confortent, si besoin est, de la nécessité pour tous les habitants de la planète Terre de se préoccuper plus que jamais, plus que rapidement de leur environnement et en premier chef de leur eau. Aujourd'hui, un habitant sur six continue de ne pas y avoir accès. Et demain ? Les solutions qu'il suggère pourraient s'avérer efficaces telle celle d'extraire avec des capteurs une partie de l'eau de l'air et faire ainsi reculer les frontières de la soif dans les régions les plus démunies d'eau. Il raconte la réussite de certaines initiatives, de coopérations remarquables entre public et privé dans la lutte contre la pénurie. Il indique aussi avoir vu « des illusions et des férocités à l'œuvre ». Une telle enquête menée par un tel homme d'académie, écrite comme un carnet de voyages, est d'une grande richesse et le style brillant de l'écrivain ne fait qu'y donner plus d'attrait.

Michel RICARD

L'avenir de l'eau, petit précis de mondialisation II - Erik Orsenna - éditions Fayard - 416 pages, 22 €.

Une fusion à hauts risques

Du côté des Banques populaires,
Gilles Desseigne nous donne son point de vue



La confiance des salariés et leur adhésion à un syndicalisme autonome de terrain est notre meilleur atout pour l'avenir.

L'UNSA, une force syndicale

Cette force est plus que jamais nécessaire face aux énormes risques induits par le projet de fusion entre les Caisses d'épargne et les Banques populaires. Le projet de Loi présenté le 15 avril en Conseil des ministres consacre la mainmise du pouvoir politique sur nos entreprises. Sans préjuger du résultat des débats parlementaires et des procédures en cours, nous pouvons d'ores et déjà craindre pour l'existence du modèle coopératif et mutualiste, la pertinence économique du schéma imposé et surtout la situation des salariés menacés dans leurs emplois et leurs statuts.

Bravo pour ce numéro 100 du *Trait d'Union*. Pour les équipes de l'UNSA, et en particulier celle du Syndicat Unifié, les motifs de satisfaction ne manquent pas. Coup de chapeau à nos équipes syndicales des Caisses d'Epargne qui ont su construire dans le temps un syndicat au service des salariés, un syndicat qui est aujourd'hui en pleine forme et en développement, tout comme l'UNSA qui crée chaque semaine de nouvelles sections syndicales en application de la nouvelle Loi sur la représentativité. C'est le cas dans notre profession. Dans les Banques populaires, nous ne sommes pas présents partout, mais là où nos équipes sont implantées (BRED, Bourgogne, Franche Comté, Val de France...), elles sont toujours les premières.

La création du nouvel organe central, le NOC, s'accompagne de la concentration de tous les pouvoirs par une modification législative du Code monétaire et financier : à aucun moment les sociétés des Caisses d'épargne et des Banques populaires n'ont été associés à l'élaboration d'une solution pour faire face au naufrage de Natixis. Les principes mutualistes et coopératifs sont ba-

foyés et donc nos réseaux fragilisés. Concentrer tous les pouvoirs entre les mains d'un seul homme, présenté comme le meilleur mais qui n'a jamais dirigé une entreprise, est-elle la solution pour redresser la situation ? On ne peut qu'en douter alors que sa première décision est de conserver à des postes éminents les responsables de la situation catastrophique que l'on connaît et d'imposer une fusion qui aura pour conséquence immédiate de réduire nos fonds propres sans pour autant sauver Natixis qui accumule des dizaines de milliards de risques sous-évalués.

Défendre les emplois et les droits des salariés

Et pour les salariés ? Les premiers à payer l'addition sont les collègues touchés par les PSE de Natixis et de la CNCE, mais à terme ce sont tous les salariés des deux réseaux qui peuvent être concernés. Les salariés de la BFBP et de la CNCE intègrent le NOC - affilié à la Convention Collective AFB - et voient leur statut initial remis en question sous un délai maximum de 15 mois. Pour les réseaux, la création d'une Branche pour les Banques populaires est présentée comme

le pendant du Statut Caisse d'épargne. Qui peut croire que les salariés des deux réseaux conserveront leurs spécificités alors que c'est l'organe central unique qui gèrera les relations sociales ? La remise en cause du statut social des collègues des Caisses d'épargne se profile, et cela sans aucune amélioration globale de la situation des salariés du nouvel ensemble.

L'UNSA, demain comme hier, sera aux avant-postes pour défendre les emplois et les droits des salariés. Ceux-là même ne sont pas à l'origine des difficultés actuelles. Plutôt que de remettre en question leur statut et d'inquiéter les forces vives de nos entreprises, les nouveaux dirigeants seraient bien inspirés de rechercher la cohésion et la confiance des salariés, condition indispensable à la réussite d'une fusion dont l'intérêt économique reste à démontrer.

Gilles DESSEIGNE,
secrétaire adjoint
de la Fédération
UNSA Banques Assurances,
délégué UNSA-BRED

Brèves de téléphone



! Beauté à crédit

« Où en est ma demande de crédit pour mon ravalement car je ne peux plus rester comme ça ? » demande une cliente à une Téléconseillère. Cette dernière lui demande si un devis a été effectué pour ces travaux de façade et la cliente de répondre : « Non, mon chirurgien ne m'en a pas fourni ! »

? Carte bleue ou Carte Noire

Un client demande au téléphone : « Où en est la commande de ma carte Senséo ? »

! Allonge ton pseudo

Un client à cette autre Téléconseillère : « Est-il possible de changer les libellés de mes cartes bleues car j'ai utilisé la carte du compte joint pour faire des achats sur des sites pornos et je ne voudrais pas que mon épouse le sache ? »

Merci à nos collègues de Normandie, de Direct Eureuil InterLoire et d'ailleurs. N'hésitez pas à envoyer vos brèves... Nous en ferons profiter nos lecteurs.

Pour participer, écrivez à Serge Huber, SYNDICAT UNIFIÉ/UNSA - Caisse d'épargne Loire-Centre, 2 bis, rue Denis Papin - 37300 - Joué les Tours ou par courriel à : traitdunion@syndicat-unifie.net.

bêtisier ... trop de la BAL

Le cri du primitif mérite leçon !



Ouverte lors de notre n°98, notre rubrique « le bêtisier » décerne aujourd'hui la palme à Olivier Klein, Commandant de la Compagnie Rhône Alpes. Ce haut gradé adresse en début d'année un courriel à son staff commercial qui vaut son pesant de cacahouètes. Il commence par juger le moral de ses troupes « bon ». Preuve qu'il ne descend jamais en agence ou qu'on ne lui dit pas tout. Dans une longue exhortation à la vente, il invite les commerciaux à se transformer en soldats dans la catégorie commando d'élite. Une cible unique : le client. Il ne prodigue que de bons conseils guerriers. Ne pas se réjouir d'une vente et « rester à l'attaque ». « Ne pas crier victoire trop tôt » quand les résultats commencent à s'amonceler. On y

apprend que la seule façon de « gagner » ne peut se concevoir que « par l'offensive ». Il est vrai que par la défensive, la chose est moins aisée ! Puis le soldat ne doit pas faillir, la « volonté de conquête doit être quotidienne ». Dommage sûrement pour ce meneur d'hommes que les agences ne soient pas ouvertes 7 jours sur 7, 24 heures sur 24. Taïaut ! Taïaut ! La guerre est ouverte et le gibier déclaré ! L'objectif est clair, net et précis « Il faut des chiffres éloquentes, en collecte nette, en ventes nettes... Il faut une rupture. Tout de suite. Il ne faut pas de soulagement. Il serait de courte durée. Il ne faut pas être content quand on a retenu un client. Il faut crier plusieurs fois victoire chaque jour quand on a réussi à faire plus avec

un client qui ne venait pas de lui-même, mais que l'on est allé chercher ». Et le chef de délirer tout d'un coup « Je n'entends pas assez de cris de victoire ! De cris de primitifs ! ». Vous avez bien lu, c'est hallucinant, O. Klein veut entendre ses salariés gueuler comme des sauvages ! Pourquoi ne pas bouffer le client, tant qu'on y est, pour éviter qu'il ne se sauve à la concurrence. La chute est optimiste « la CERA va gagner » ! C'est surtout le chef des primitifs qui va gagner. Les salariés de la CERA ont bien bossé en 2008. Klein va se palper une part variable de 150 000 €. C'est scandaleux ! Le cri du primitif devrait se transformer en cri de révolte.

Michel RICARD



en français dans le texte

Sac de dragées ou sac de couleuvres ?

Encore une phrase très actuelle « Dans cette affaire de fusion avec les Banques populaires, il faut que je vide mon sac : on veut nous faire avaler des couleuvres. Mais nous devons leur tenir la dragée haute ». Outre qu'elle justifie certaines réactions, elle contient trois expressions qui nous sont familières et méritent explication.

Vider son sac

On voit souvent les avocats se promener avec des valises à roulettes tant leurs dossiers sont nombreux. Les dossiers ont toujours été nombreux, mais les valises à roulettes sont d'utilisation plus récente. Jadis, les hommes de loi, avocats, avoués et notaires, utilisaient des sacs, dans lesquels ils glissaient actes, lettres, pièces, etc. On voit cela dans « Les Plaideurs » de Racine (« Je ne veux de trois mois rentrer dans la maison./ De sacs et de procès j'ai fait provision »). Chaque avocat vidait donc son sac devant le tribunal (et s'il gagnait, l'affaire était dans le sac). L'expression s'est généralisée à l'ensemble des rancœurs et reproches que tout un chacun peut déballer lorsqu'il ne peut plus y tenir.

Avaler des couleuvres

L'expression – qui signifie subir un affront et le subir en silence – est obscure. L'explication la plus souvent admise suppose qu'il

y a « anguille sous roche ». L'anguille en effet était jadis un mets très recherché. Comme elle ressemblait à un serpent, et comme sans doute servir une couleuvre en lieu d'anguille devait être une forme d'insulte, l'avaloir devait constituer une sorte d'affront. Mais après tout, est-ce vrai ? La couleuvre est peut être délicate. Qui en a goûté ?

Tenir la dragée haute

Rien à voir avec les friandises que l'on distribue lors des baptêmes et qui ont d'ailleurs subi une belle modernisation ces dernières années. La dragée, ou "dragie" était une douceur destinée aux chevaux. Mélange de fourrage vert et de grain on la plaçait au plus haut de son râtelier pour que le cheval, qui en était friand, ne la dévore pas d'une traite. D'où « tenir la dragée haute » pour faire attendre longtemps quelqu'un et lui faire payer cher ce qu'il désire!

Agathe PRÉVOST



plus d'infos sur
www.syndicat-unifie.net

A tout berzingue dans le grand prix !

Ou l'ordinaire d'un pilote de clientèle : un récit dont vous êtes peut-être le héros

Dring ! Le réveil a sonné alors que j'étais en plein cauchemar. Je rêvais que lors de la réunion mensuelle le boss me demandait devant tout le monde combien j'avais ouvert de livrets *grand prix*, et je n'en avais ouvert aucun ! Tout m'est revenu à la figure. Il avait été très clair lundi « *Pas de temps mort, la hiérarchie exige que tout soit fait dans les délais* ». Un brave type, dans le fond, le chef, mais il n'a pas le choix, il faut que les résultats soient atteints, et lui aussi subit la pression. En attendant, la journée va être longue, va falloir que j'assure : trois cafés bien serrés, un *guronsan* pour effacer l'effet des somnifères que j'ai pris hier soir, et c'est parti.

“...j'écoute BFM pour me tenir au courant des derniers bobards sur la bourse.”

Une demi-heure de bagnole dans les embouteillages, j'écoute BFM pour me tenir au courant des derniers bobards sur la bourse. Putain ! Natixis est à moins d'un euro, je vais encore me faire engueuler par les clients. Arrivée à l'agence. Le chef m'appelle « *Dans mon bureau !* ». Pas Bonjour, pas Comment ça va ? « *Dans mon bureau !* ». J'ai déjà chaud. « *T'as pas atteint tes objectifs hier. Qu'est ce qui s'est passé. Tu prépares déjà tes vacances ?* ». Bon ça démarre fort. « *Ben écoute, faut pas juger ça sur une seule journée, faisons le point à la fin de la semaine* ». Il se radoucit un peu « *D'accord. Tu as tes dix rendez-vous ?* ». Bien sûr que je les ai. « *Tu te souviens qu'il faut placer douze produits par jour ?* ». Difficile de ne pas le savoir, il nous le rabâche en moyenne une fois par heure, sans compter les mails. Je regagne mon minuscule burlesque. On étouffe, je tombe la veste.

C'est parti. Traitement de la BAL et ces papiers à remplir que j'ai laissés dans le tiroir du bureau, hier soir, à huit heures.

“Tu parles, voilà le chef, il passe la tête : « Combien ? ». P..., déjà !”

Démarrage rendez-vous qualifiés. Bonjour M. Urbain. Dès qu'il sera parti faut que je pense à appeler M. Dupont pour lui dire qu'il doit prendre ses papiers d'assurances pour le rendez-vous IARD. Ah oui ! M. Urbain mais pour ça j'ai besoin de votre feuille d'impôt. Ah vous ne l'avez pas. C'est vrai, j'aurais dû vous appeler pour vous le dire, mais je suis parti tard hier soir et ... C'est ça, vous me l'envoyez par la poste.

Les rendez-vous s'enchaînent. C'est quoi le challenge en ce moment ? Ah oui, *grand prix*, et le livret A. Fastoche ! Comme toutes les banques le font désormais, c'est la foire d'empoigne. Je regarde du coin de l'œil mes mails. Il y en a plein, et un sur deux vient du chef. Ça doit être des trucs du genre « *Ralliez-vous à mon panache blanc* ». Pas la

peine que je me fatigue à les lire. Tiens j'ai un trou de vingt minutes. Je vais pouvoir remplir ces putains de papiers et peut-être même boire un café. J'ai à peine levé le cul de ma chaise que Magali, de l'accueil, pointe son joli petit minois. « *J'ai un client qui demande un chargé de clientèle en urgence. Il a dix mille euros à placer* ». Oups ! Voilà qui va m'aider à rattraper mon retard, tant pis pour la paperasse. C'est allé vite, le gars savait exactement ce qu'il voulait, mais il avait déjà un livret A et il n'a pas voulu de mon *grand prix*. Pas bon pour le challenge, mais ça a quand même été dix mille euros faciles. Je vais pouvoir enfin le boire ce café. Tu parles, voilà le chef, il passe la tête : « *Combien ?* ». Putain, déjà ! Je bredouille une réponse, cinq minutes de discussion pénible. Tant pis pour le café. Midi. Je file à toute vitesse prendre un sandwich et une bière au troquet du coin et je reviens dare-dare. J'ai deux heures pour rattraper tout ce retard dans ma paperasse. Le chef repasse la tête au moment où je mords dans mon sandwich en tapotant sur mon ordi. « *Tu penses à ton phoning ?* ». Tu parles si j'y pense ! Je chope le phone et je tombe sur deux gonzesses qui m'envoient promener et sur un type qui me parle de Natixis. Il emploie des gros mots dont je ne

connaissais même pas l'existence. Et j'ai pourtant de l'expérience en la matière ! Après-midi sur le même rythme. M. Durand se fout de ma gueule parce qu'à Paris un type a planté les Caisses d'épargne de 750 millions. « *J'y suis pour rien M. Durand* » « *Et moi je vous dis que vous êtes tous des voleurs* ».

“Il emploie des gros mots dont je ne connaissais même pas l'existence. Et j'ai pourtant de l'expérience en la matière !”

Bon. Dans le fond, c'est pas le plus agressif, et il m'a quand même pris un *grand prix* (merci la bourse qui se casse la figure !). Dehors il gèle, mais moi je suis en nage dans mon bureau lilliputien. J'ai eu onze rendez-vous (grâce au type aux 10 000 euros) et j'ai casé mes douze produits. Ouf ! Une bonne journée. Mais avec tout ça j'ai juste atteint mes objectifs du jour et j'ai pas rattrapé mon retard de la semaine. Le chef me le fait remarquer lors de mon entretien de requalifica-

tion des rencarts. Je le trouve fumasse. Il a dû lui-même se faire souffler dans les bronches par le directeur de groupe. C'est peut-être pas le moment de lui parler de toutes les heures supplémentaires que j'accumule et qui ne me sont jamais payées. Je retourne dans mon bureau. Il y a ces papiers d'hier à finir, ceux d'aujourd'hui attendront demain. Huit heures du soir. Faut que je rentre, sinon ma femme va m'enguirlander. Re-embouteillages. Je balise. À tous les coups je vais être convoqué demain matin. Il ne reste que deux jours dans la semaine et les objectifs sont loin d'être atteints. J'arrive chez moi, j'avale ma soupe, je m'affale devant la télé. Crevé. Faut que je regarde cette émission sur la crise financière. Je m'endors devant. Je me réveille à minuit et me traîne vers le plumard. Ma femme dort à côté de moi. J'arrive plus à dormir. Je vois des nuances 3 D qui papillonnent devant moi, des écureuils qui volètent aux quatre coins de la chambre. Merde, je vais prendre un *stillnox*, si j'ai pas au moins six heures de sommeil je tiendrai pas le coup. Je glisse doucement, doucement, c'est la réunion mensuelle, il faut absolument placer des *grands prix*, des *grands prix*, des *grands prix*...

Pascal BINET-WASILEWSKI

