

LE TRAIT D'UNION

Informer et agir pour construire

www.syndicat-unifie.net

Grandeur et décadence de César Milhaud

Vous connaissez Boris Picano-Nacci ? Non ? C'était pourtant, il y a peu, un de nos collègues. Oui, c'est notre Kerviel à nous, le jeune trader soupçonné d'avoir fait perdre 750 millions au Groupe au mois de septembre. Il nous est présenté comme le responsable du départ de Charles Milhaud le 19 octobre dernier. Mais là, il s'agit d'une blague. Ce « cher » Boris aura constitué un prétexte opportun : le seul responsable du départ de Milhaud, c'est Milhaud lui-même et ses erreurs accumulées depuis dix ans.

De la rupture catastrophique avec la CDC jusqu'aux boulettes des investissements dans l'immobilier au pire des moments, du naufrage de Natixis aux expériences désastreuses outre-Atlantique, le parcours de Charles Milhaud est jalonné d'errements, d'aveuglements et de foucades orgueilleuses. La stratégie de croissance externe à tout va qu'il a impulsée se révèle un échec et, sauf à un retour vigoureux à nos valeurs fondamentales, nous sommes à cause de lui en grave danger. Ceux qui défendent son bilan, il y en a quelques uns, insistent sur ses qualités de stratégie, sur le « *bond qualitatif* », sur la « *révolution culturelle* » indispensable qu'il aurait impulsés. Les faits sont là, pourtant, têtus. En 2008,



pour la première fois depuis près de 2 siècles, on annonce des milliers de suppressions d'emplois dans les Caisses d'épargne. En 2008, pour la première fois depuis près de 2 siècles, les Caisses d'épargne vont être dans le rouge. Natixis a perdu 90 % de sa valeur et la crise financière n'en est qu'en partie responsable. Nexity est un désastre. MeilleurTaux.Com également, sanctionné par le limogeage de son directeur. La rentabilité du groupe s'est dégradée. La CNCE ne respecte pas les ratios comptables qui lui sont imposés. Les parts de marché des Caisses sont rognées. La qualité des produits proposés à la clientèle est particulièrement critiquée. Quant à la stratégie, quant à la vista, il suffit d'entendre

(suite page 2)

éditorial

Assumer !

2008 aura été pour le Groupe Caisse d'épargne l'année des déceptions. Après des années d'expansion tous azimuts, le Groupe semble vouloir maintenant détricoter ce qu'il a entrepris depuis 2000. Hélas, le ré-ajustage du périmètre ne se fera pas sans douleur.

Si toute entreprise comporte une part d'inconnu et le métier de banquier une part de risque, nos activités ne se déroulent cependant pas dans une jungle hostile et ne répondent pas du jeu de hasard. Les risques ne peuvent donc qu'être sérieusement mesurés pour n'exposer ni les dépôts des clients ni l'équilibre de la banque.

Il y a lieu de s'interroger sur cette prudence de la part de dirigeants qui se sont engagés dans un développement débridé, se préoccupant peu de leur capacité à le réaliser.

Il serait injuste qu'aujourd'hui les clients et les salariés pâtissent de leurs turpitudes. C'est pourtant dans ces directions, faciles et improductives, qu'ils s'orientent en décrétant fermetures d'agences et réductions d'effectifs.

La démarche est d'autant plus condamnable que ces mesures sont prises au *pifomètre*. Des centaines d'agences devraient fermer, des milliers d'emplois devraient être supprimés, en l'absence totale d'études et sans la moindre méthode. Si les orientations stratégiques d'hier ont été arrêtées avec la même absence de professionnalisme, on comprend pourquoi nous en sommes arrivés là !

Avoir - le revolver sur la tempe - obtenu la démission de trois hauts dirigeants n'absout pas des actes d'hier approuvés collégialement, sans sourciller. Il serait vain de se cacher derrière la crise internationale ou la mégalomanie d'un Milhaud pour faire oublier les achats compulsifs, les rododromes des autorités professionnelles, les rémunérations flamboyantes... Ce sont les actes des dirigeants d'aujourd'hui qui seront à même de démontrer qu'une page est réellement tournée. Pour l'instant, nous n'avons rien vu venir.

Serge Huber
Secrétaire Général



sommaire

la vie du Groupe

• Grandeur et décadence de César Milhaud (page 2)

la vie du Groupe

- Crise de l'immobilier, quand la brique se transformait en or ! (page 3)
- Plan de sauvegarde de l'emploi : Ce garde-fou ne suffira pas à lutter contre les licenciements (page 4)
- Le suivi commercial, Trop c'est trop ! (page 5)
- Tous en grève le 29 janvier 2009 (page 5)

rénumérations

• Les salaires en Caisse d'épargne, un fiasco de plus ! (page 6)

vos droits en pratique

• Les primes familiales et les primes de vacances sous l'éclairage de la Cour de Cassation (page 3)

interpro

• Le Syndicat-Unifié prend place dans les Conseils de Prud'hommes (page 7)

élections MNCE

• Élections des délégués régionaux Mnce du 30 mars au 30 avril, votez ! (page 7)

brèves de guichet (page 8)

en français dans le texte (page 8)

lu pour vous (page 8)

... Grandeur et décadence de César Milhaud

ce qui se dit sur les fonds souverains, sur le rôle de la CDC, pour regretter les choix calamiteux qui ont été faits après 1999.

Un homme d'argent

On se prend à rêver de ce qu'aurait pu être une autre stratégie : une alliance renouée avec la CDC, une utilisation optimale des vrais bons choix de croissance externe (comme le Crédit Foncier), un rapprochement avec des entreprises partageant réellement nos valeurs, une modernisation respectueuse de notre culture et de notre image, une approche prudente et populaire des métiers de la finance. Les Caisses d'épargne pourraient être aujourd'hui au centre des solutions à la crise financière. Au lieu de quoi elles sont considérées comme le mauvais élève de la classe. « *Ceux qui me connaissent, disait Milhaud au moment de son départ, savent que je ne suis pas un homme d'argent* ». La bonne blague ! Sa rémunération a été multipliée par trois en cinq ans et il a gagné plus d'1,5 millions d'euros en

2007. Il s'est battu comme un chiffonnier lors du fameux conseil où il a été débarqué pour obtenir un parachute doré de 3 ans de salaire, le tout avec feinte colère, chantage, bouderie, enfermement dans son bureau, tentative de négociation et renoncement à 21 h. Comment un individu aussi manifestement en deçà de sa fonction a-t-il pu tromper tout son monde ? Opportunisme, utilisation astucieuse de la procédure perverse d'agrément des mandataires sociaux, complicité des patrons et présidents de Caisse achetés par une augmentation exponentielle de leurs rémunérations, plusieurs explications se superposent. Aujourd'hui une course contre la montre est lancée pour *corriger les bévues du « grand stratège »*. Pour l'essentiel, il s'agit de recapitaliser la CNCE. Les Caisses d'épargne, régulièrement sollicitées, n'en peuvent plus de payer. Il faut revenir sur la politique de croissance externe. Il est question de revendre la banque Palatine. D'autres délestages suivront. Il y a urgence, car dans le cadre

de la future fusion avec les Banques Populaires, les erreurs accumulées nous ont considérablement affaiblis. D'ailleurs, cette fusion se fera-t-elle ? Tant qu'elle n'est pas concrètement réalisée, il vaut mieux rester prudent. Nous tenons cependant à rassurer ceux qui s'inquiéteraient du sort de Charles Milhaud. A 65 ans notre homme est toujours président (« non exécutif » nous précise-t-on pour nous faire avaler cette amère pilule) d'OCÉOR, une filiale qui lui permettra de se faire payer quelques voyages outre mer en jet privé, et titulaire en plus de sa retraite normale -qui doit déjà être bien grasse- d'une retraite chapeau pour laquelle il n'a versé aucune cotisation de sa poche. Et puis, il est conseiller municipal à Marseille, délégué aux relations économiques internationales. Économiques ? Oups ! Ce n'est pas lui qui s'occupe des placements au moins ? Bah, de toute façon Marseille est une des villes les plus endettées de France. Alors, un peu plus, un peu moins ...

Michel Hardulas

IMMOBILIER

C'est en avril 2007 que Milhaud choisit d'investir dans Nexity, un gros promoteur immobilier (Century 21, Guy Hocquet, etc.). Pour un coût d'environ 1,4 milliards d'euros, le Groupe acquiert 38 % du promoteur. L'opération se fait au détriment du Crédit Foncier, dont 25 % des parts sont transférées à la nouvelle entité. L'intersyndicale du Crédit Foncier dénonce unanimement et de manière méticuleusement argumentée la dangerosité de cette opération, signalant que les marchés immobiliers sont en haut de cycle et qu'au moment du retournement inéluctable, Nexity serait parmi les premiers touchés. Son plaidoyer – pourtant confirmé par de très nombreux économistes et analystes financiers - est balayé d'un revers de manche et avec une rare morgue par Mérindol, le spadassin de Milhaud dans cette opération.

Dix huit mois plus tard les faits ont donné raison à 100 % à l'intersyndicale. L'action qui avait été surpayée plus de 65 euros est tombée bien en dessous de 10 euros. Nos 1,43 milliard d'euros « valent » aujourd'hui 167 millions. L'activité est au plus bas, les résultats sont en chute libre, plus de 500 emplois sont supprimés. Le Groupe Caisse d'épargne envisage soit de se séparer de Nexity soit de racheter les 25 % du Crédit Foncier.

NATIXIS

Le chiffre est marqué au fer rouge dans le cœur des commerciaux : 19,55 euros, le prix d'introduction en bourse il y a dix huit mois d'une action qui se traîne en ce moment sous les 1,5 euro. Cette banque d'investissement créée en commun avec les Banques Populaires a eu tout faux depuis le début. Née de la quasi seule volonté de Milhaud, machine de guerre contre la CDC – qui a chèrement fait payer, 7 milliards d'euros, ce qu'elle considérait comme une trahison - elle est arrivée au plus mauvais moment et s'est particulièrement mal positionnée dans un marché difficile. Beaucoup trop dépendante des activités d'affaire et d'investissement, elle a pris pour le coup des risques inconsidérés (voir CIFG, voir aussi l'exposition pour 450 millions dans la fraude Madoff). A ce jour, la perte annuelle prévue de Natixis se situerait entre 1,5 et 2 milliards d'euros. Environ 38 % de ce total viendra peser négativement sur les comptes du Groupe. Et c'est loin d'être tout, car compte tenu de la dégringolade du cours de

l'action, il faudra bien déprécier la valeur des participations. Tout le monde sait aujourd'hui que l'excellent travail fait par les agents commerciaux du groupe, ceux qui ne touchent pas des bonus faramineux, ceux qu'on ne recase pas en cas de faute, ne parviendra pas à compenser les pertes abyssales occasionnées par cette « croissance externe ». Pour la première fois depuis 1818, les Caisses d'épargne connaîtront un exercice négatif.

CIFG

Les rehausseurs de crédit (ou *monolines*) sont des entreprises financières qui, aux États Unis, se portent garantes pour des emprunts (en particulier des collectivités locales). Elles ont fait évoluer leur métier jusqu'à garantir ce que l'on appelle des CDO, c'est à dire les produits titrisés qui ont permis aux banques américaines de sortir de leurs bilans les fameux prêts *subprimés* à l'origine de la crise financière actuelle. Pour le dire autrement, les *monilines* sont dans une panade monstrueuse. Bien entendu Natixis, qui n'en rate pas une, était propriétaire d'un des principaux *monilines* américains : CIFG. Pour sauver Natixis, les Caisses d'épargne et les Banques Populaires ont été obligées de racheter CIFG (pour 1,5 milliard de dollars). Si bien que les mauvais résultats de cet actif pourri pèsent désormais directement sur nos comptes. On évalue à ce jour à environ 1 milliard d'euros la perte globale pour notre groupe liée à l'épisode CIFG.



Crise de l'immobilier

Quand la brique se transformait en or

Il a beaucoup été question des subprimes dans la crise financière mondiale. Ce problème serait l'affaire des États-Unis dont les états du vieux continent, plus vertueux, seraient les victimes. Si l'industrialisation du processus était fort avancée aux États-Unis, les mêmes logiques prévalaient de ce côté-ci de l'Atlantique et génèrent aujourd'hui la crise de l'immobilier.

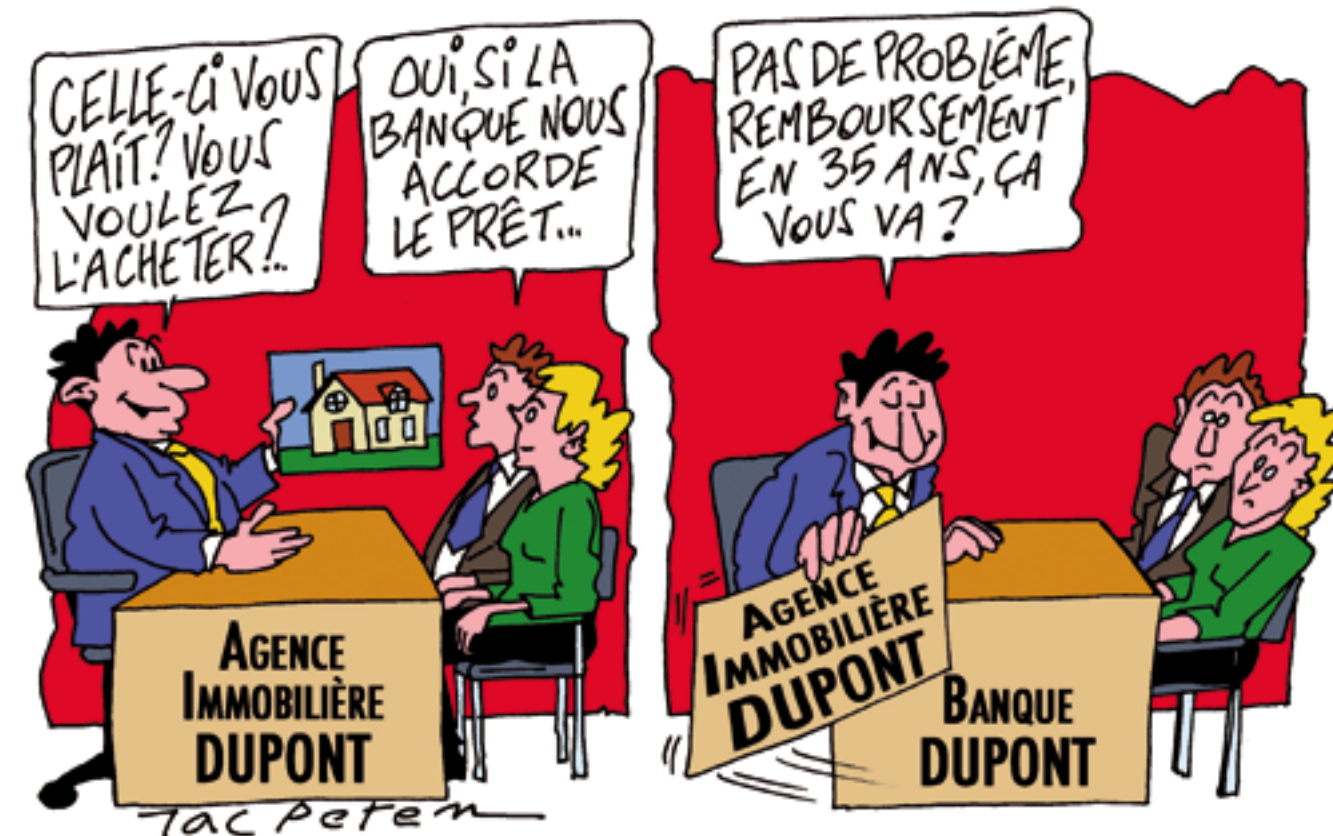
Depuis des années en effet, les éléments clés du marché (prix des biens et modalités de financement) évoluent en dehors de toute normalité.

Société de propriétaires

Si le phénomène est plus accentué en Espagne et en Grande-Bretagne, la France n'est pas exempte de ces dérives.

Envolée des prix : En dix ans, les logements se sont renchérissés de 160 % en province et de 180 % à Paris. Selon le FMI, le marché immobilier français serait surévalué de 17 %.

Part du revenu des



ménages dans l'acquisition immobilière :

Alors qu'il fallait immobiliser deux années et demie de revenu fiscal entre 1965 et 2000, il en faut de quatre à six aujourd'hui.

Conditions de crédit : En dix ans, la part des emprunts dans l'investissement des accédants est

passée de 60 % à 75 %. La financiarisation de l'immobilier a tourné le marché vers la spéculation, avec des arguments percutants tels la préparation de la retraite, négligeant par ailleurs les réels besoins d'hébergement des populations. Les déclarations politiques sur la « société de

propriétaires » ancrant dans l'esprit de beaucoup qu'une maison est moins considérée comme un toit que comme un placement générateur de jeux de dividendes.

Qui sont les responsables ?

La bataille actuelle sur

la responsabilité de la situation entre les professionnels de l'immobilier et les banquiers a des côtés irréalistes quand on sait que, dans la période, les banques se sont mises à acquérir des agences immobilières, des promoteurs et des marchands de biens.

La flambée des prix et

l'augmentation du volume des transactions ont dopé le développement des agences immobilières. Leur nombre est passé de 17 000 à 32 000 en dix ans. La possibilité de percevoir des honoraires confortables a largement poussé ces dernières à entretenir le discours sur la hausse sans fin des biens immobiliers.

Les banques ont, au détriment des marges, considérablement assoupli les conditions d'octroi des crédits. Cela s'est notamment fait par l'allongement de la durée de remboursement (jusqu'à trente cinq ans) ce qui, compte tenu de la non évolution des revenus et du pouvoir d'achat, constitue une prise de risque accrue.

Ni les uns ni les autres ne peuvent être dédouanés de la situation actuelle. Ils ne peuvent impunément se cacher derrière la crise mondiale. Ils ont collectivement organisé une fuite en avant qui, crise mondiale ou pas, aurait à un moment donné fait exploser le système.

Serge Huber

vos droits en pratique



Les primes familiales et les primes de vacances sous l'éclairage de la Cour de Cassation

« Dans la vie, disait Michel Audiard, il y a deux expédients à n'utiliser qu'en dernière instance : le cynisme ou la loyauté ».

Le 2 décembre 2008, la Cour de Cassation met fin définitivement au litige qui opposait le SYNDICAT-UNIFIÉ/UNSA à l'organisation patronale CNCE. Le différend

portait sur l'interprétation de l'accord relatif à la prime familiale et la majoration de la prime de vacances pour enfants à charge. La première n'est pas limitée à la charge ou l'âge des enfants, la seconde doit être versée aux deux conjoints qui travaillent dans la même entreprise.

L'exécution loyale

Vous le savez certainement,

des centaines de salariés en Caisses d'épargne réclament leur dû en justice. L'issue des instances en cours est désormais certaine. Le juge a tranché, il s'agit maintenant d'appliquer. Nous demandons dorénavant l'exécution loyale de l'accord.

Cela ne semble pas être la volonté exprimée aujourd'hui par les employeurs, telle

qu'elle ressort des réponses écrites aux questions des délégués du personnel. Aussi, quelques explications s'imposent : l'article L 2262-4 du Code du Travail dispose que « les organisations des salariés et les organisations ou groupement d'employeurs... liés par une convention ou un accord collectif de travail, sont tenus de ne rien faire

qui soit de nature à compromettre l'exécution loyale. » Cette règle est plus contraignante encore que celle inscrite dans l'article 1134 du Code Civil, selon laquelle les conventions doivent être exécutées de bonne foi. Elle implique en effet non seulement une obligation positive, celle d'exécuter, mais encore la nécessité de s'interdire tous actes pouvant avoir pour effet d'empêcher ou de rendre plus difficile l'application de la convention.

Faire condamner les récalcitrants

L'inexécution des obligations conventionnelles ou contractuelles ainsi que le retard porté sont fautifs.

L'article 1147 du Code Civil énonce : « Le débiteur est condamné, s'il y a lieu, au paiement de dommages et intérêts, soit à raison de l'inexécution de l'obligation, soit à raison du retard dans l'exécution, toutes les fois qu'il ne justifie pas que l'inexécution provient d'une cause étrangère qui ne peut lui être imputée ».

Nous ne nous priverons pas de demander systématiquement au juge de condamner les employeurs récalcitrants au paiement de dommages-intérêts pour résistance abusive à ne pas respecter leur signature.

Christian Vitale

Plan de sauvegarde de l'emploi

Ce garde-fou ne suffira pas à lutter contre les licenciements

Jadis, les entreprises en difficulté mettaient en place des plans sociaux. Ce terme avait – et conserve toujours - une connotation très péjorative car synonyme de dégraissage de personnel. Les plans sociaux se soldaient toujours par de véritables charrettes de licenciements. C'est ainsi notamment que fut démantelée la sidérurgie en France dans les années 1980. Les régions Nord et Est du Pays, plus marquées que les autres, se souviennent sans doute encore des effets des plans sociaux de l'époque, sans parler ailleurs de Manufrance, Boussac, Moulinex, Nouvelles Galeries, ... La liste des liquidations d'entreprise depuis un demi-siècle est énorme !

Depuis, pour limiter « la casse sociale » et éviter que les employeurs ne fassent tout et n'importe quoi et surtout à leur guise, la législation a beaucoup évolué.

Un dispositif protecteur

Lors de licenciements « collectifs », les employeurs sont tenus de mettre en place des Plans de sauvegarde de l'emploi (PSE) dont l'objectif est très clairement indiqué par la loi : éviter les licenciements ou en limiter le nombre. Le PSE doit également



favoriser le reclassement des salariés dont le licenciement ne pourrait être évité, notamment celui des salariés âgés ou présentant des caractéristiques sociales ou de qualification rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile. Ces dispositifs ne s'adressent pas qu'aux entreprises en difficulté économique, voire bien sûr en liquidation, mais également à l'occasion de chaque modification d'organisation qui pourrait se traduire par des licenciements, suivant certaines règles (voir l'encadré PSE, comment ça marche ?).

Le PSE - dès lors qu'il est correctement mis en place - amène un certain nombre de garanties aux salariés, notamment en termes d'accompagnement et de reclassement lorsque le départ est inévitable. Il doit également être d'une totale transparence au cours de la phase d'information et de consultation du Comité d'entreprise qui doit posséder tous les éléments voire toutes les expertises nécessaires avant de formuler et argumenter son avis. Il passe également entre les mains de l'Inspection du Travail.

Le GCE très exposé

Certains pourraient considérer que cela ne concerne pas les entreprises du Groupe. Qu'ils se détrompent ! Des Caisses d'épargne ont déjà engagé des PSE au moment de leurs fusions (Rhône-Alpes en 2007, Bretagne-Pays de Loire l'an passé), d'autres sont en train d'en mettre en place (à ce jour : Normandie, Auvergne-Limousin) et de sérieuses rumeurs circulent sur d'autres caisses régionales. Nous assistons en fait à une prolifération de PSE dont l'objectif est très clairement d'accompagner des réductions d'effectif dans les entreprises de la Branche. Et

il ne s'agit pas que d'accompagner des départs volontaires !

La Caisse nationale avait affiché début 2008 la volonté de réduire les effectifs et fermer des agences. Les chiffres de 4500 emplois supprimés et de 1000 agences fermées avaient même été avancés. Avec les nouveaux dirigeants du Groupe, nous avons compris que ce projet n'avait pas été remis en cause mais simplement « gelé ». Apparemment, il se construit quand même, sans publicité dans les entreprises. Mais comme les suppressions de postes doivent s'accompagner d'un PSE, il n'est pas possible pour les employeurs de traiter en catimini. Ces projets doivent être surveillés avec la plus grande vigilance par les salariés et leurs représentants.

Défendons nos emplois !

La crise financière, les difficultés économiques traversées par certaines entreprises, les projets de fusion d'organes centraux, les concentrations de moyens de production bancaire, font de la question de l'emploi un sujet majeur pour les prochains mois. À l'évidence, de massives suppressions de poste se profilent. Les départs volontaires, même accompagnés financièrement, n'y suffiront pas et cela va se traduire par des licenciements. Il faut s'y opposer. C'est une des raisons pour laquelle le SYNDICAT-UNIFIÉ/UNSA, dans le cadre de l'intersyndicale nationale, appelle à la mobilisation le 29 janvier prochain (voir appel à la grève page 5). Et après le 29, si rien n'y fait, les PSE ont intérêt à être bien ficelés par les directions !

Frédéric Monlong

Un PSE, comment ça marche ?

L'établissement et la mise en œuvre d'un PSE incombent à l'employeur. Il est obligatoire dans les sociétés employant au moins 50 salariés et lorsque les licenciements envisagés concernent au moins 10 personnes dans une même période de 30 jours. L'employeur doit ouvrir des négociations avec l'ensemble des syndicats de l'entreprise qui peuvent se faire assister par des experts.

Ce plan doit par conséquent présenter :

- Des mesures pour éviter le recours au licenciement : mutation, réduction ou aménagement du temps de travail, etc.
- Un plan de reclassement interne et/ou externe à l'entreprise. Des offres de reclassement en interne. Des dispositifs d'accompagnement à la recherche d'emploi et de soutien à la création d'entreprise, aide à la formation ou à la conversion, mesures d'âge. Des actions favorisant le reclassement externe à l'entreprise, notamment par le soutien à la réactivation du bassin d'emploi, etc.
- Le PSE mis en place dans une entreprise ou un groupe dont l'effectif est de plus de mille salariés

doit obligatoirement comprendre une proposition d'adhésion à un congé de reclassement qui répond à certaines règles.

- En revanche, le PSE appliqué aux entreprises ou groupes de moins de 1000 salariés doit comprendre une proposition d'adhésion à une convention de reclassement personnalisée (CRP) entre l'État et le salarié.

Le projet de plan de sauvegarde de l'emploi doit être présenté au Comité d'entreprise dans le cadre d'une procédure d'information-consultation. Sinon les licenciements sont nuls. Il doit également être communiqué à l'Inspection du travail et, dès lors qu'il est devenu définitif à l'issue des procédures d'information et de consultation, aux salariés par voie d'affichage. En cas d'insuffisance, tant en termes de contenu que de moyens affectés au plan de sauvegarde de l'emploi, l'administration du travail peut émettre un constat de carence. Par ailleurs, les salariés licenciés dans un tel contexte peuvent contester la validité de leur licenciement devant le Conseil des Prud'hommes.

Le suivi commercial, Trop c'est trop !

Dans la mesure où la logique d'objectifs s'est imposée à tous, il n'est pas anormal que les commerciaux disposent d'un cadre de référence, d'outils de suivi afin de mesurer les réalisations et apporter, si nécessaire, les correctifs pour être « dans les clous » du plan de marche annuel. Admettons...



Une sorte de folie s'est emparée aujourd'hui des directions de réseau. Les tableaux de suivi commercial se multiplient de manière démentielle, enlevant toute autonomie aux directeurs d'agence que l'on qualifie d'autant plus pompeusement de « managers » qu'on leur a ôté ce qui fait l'intérêt et la noblesse du management : la motivation des équipes. Ils sont désormais de simples « contrôleurs », des « comptables » de l'exécution de tableaux.

Tout un fatras de suivis

Pêle-mêle, il leur faut rendre des comptes sur les « incontournables de la semaine », le diagnostic commercial, les points forts, les points de vigilance, les écarts de vente, les rendez-vous théoriques,

les rendez-vous constatés, le nombre d'accroches, les rendez-vous « orientés vers » et « accroches guichet » et accueil tout court. Ils doivent alimenter les tableaux « Temps fort », veiller à l'animation challenge, surveiller l'évolution du produit classant (ou produit phare) du mois, le suivi journalier, les « étoiles potentielles ».

Contre-productif au possible

Sans oublier les tableaux de pro-activité du nombre de rendez-vous dédiés à certains produits (IARD par exemple) ou le nombre de contrats automobiles souscrits par jour (ou autres produits). Il y a également les tableaux de support de « rendez-vous semaine +1 » par collègue, les fiches de liaison à faire signer par le directeur d'agence ou

son adjoint avant clôture de livret A ou retrait sur l'assurance vie.

Un vrai ras le bol !

Si l'on se souvient que s'ajoutent à ce salmigondis administratif les briefings « minute » journaliers, hebdomadaires, les débriefings et les réunions d'agences mensuelles, les mails innombrables, on voit que la vie des responsables de point de vente est consacrée à remplir des tableaux et à se justifier. On imagine avec frayeur ce que la banalisation du livret A et son surcroît de paranoïa commerciale peut ajouter à cette frénésie de « tableaux ». Le résultat est là, probablement très contre-productif : pas une minute pour discuter réellement avec les collègues, pas une minute pour animer les équipes,

ce qui devrait pourtant constituer l'essence du métier.

Bien entendu, sous la pression du chiffre, l'ambiance dans les agences est devenue délétère : tableaux et classements des réalisations hebdomadaires affichés, commentaires peu psychologues, nom du « vendeur de la semaine », quelquefois peu dissimulés au regard de la clientèle. Sous l'effet de cette pression répercutée de maillon en maillon de la chaîne hiérarchique, une réelle souffrance au travail s'installe. Chacun réagit à sa manière, certains en parlent, d'autres, résignés, se taisent, d'autres encore s'en vont. Les collègues proches de la retraite se précipitent avec soulagement dans le départ et à l'autre bout de la chaîne le turn-over est fort parmi les plus jeunes. Le pire est que le système se révèle assez inutile.

Et le client ?

Si en effet le front commercial réalise des prouesses eu égard à l'image catastrophique que donnent au grand public nos dirigeants, les gains réalisés grâce au travail du front de vente ne parviennent plus à compenser les pertes abyssales nées de l'incurie des patrons du Groupe dans les opérations de « croissance externe ». Toute cette souffrance n'aura engendré finalement qu'une détérioration de notre image et l'oubli de ce qui devrait constituer notre seule préoccupation : le client.

Pascal Binet-Vasilewski

Tous en grève le 29 janvier 2009

**L'UNSA appelle
à la journée nationale
interprofessionnelle de mobilisation
le jeudi 29 janvier 2009**

La crise économique, amplifiée par la crise financière internationale, touche durement une grande partie des salariés dans leurs emplois et leurs revenus. Alors qu'ils n'en sont en rien responsables, les salariés, demandeurs d'emploi et retraités, sont les premières victimes de cette crise. Elle menace l'avenir des jeunes, met à mal la cohésion sociale et les solidarités ; elle accroît les inégalités et les risques de précarité.

Surmonter la crise implique des mesures urgentes en faveur de l'emploi, des rémunérations et des politiques publiques intégrées dans une politique de relance économique.

Pour obtenir des mesures favorables aux salariés, les organisations syndicales CFDT, CFTC, CFE-CGC, CGT, FO, FSU, Solidaires, UNSA ont décidé d'interpeller les entreprises, le patronat et l'État.

Elles appellent à la grève et aux manifestations, les salariés, demandeurs d'emplois et retraités jeudi 29 janvier pour :

- défendre l'emploi privé et public,
- lutter contre la précarité et les dérèglements économiques et sociaux,
- exiger des politiques de rémunérations qui assurent le maintien du pouvoir d'achat des salariés, des chômeurs et des retraités et réduisent les inégalités,
- défendre le cadre collectif et solidaire de la protection sociale, des services publics de qualité qui assurent en particulier tout leur rôle de réponse aux besoins sociaux et de solidarité.

LE SYNDICAT-UNIFIÉ/UNSA appelle les salariés Caisses d'épargne à s'associer à la journée de mobilisation le jeudi 29 janvier 2009.

Après la forte mobilisation du 28 novembre

(35% de grévistes), les sept organisations syndicales Caisses d'épargne -CFDT, CFTC, CGC, CGT, FO, Sud, UNSA- ont décidé d'élargir leurs revendications au-delà de la seule question salariale.

Elles appellent les salariés et retraités Caisses d'épargne à se mettre en grève et participer aux manifestations jeudi 29 janvier pour :

- le maintien du pouvoir d'achat
 - ◆ les 4,5% d'augmentation avec un minimum de 130 € mensuels,
- la défense de l'emploi,
- l'amélioration des conditions de travail,
 - ◆ le respect et contrôle des horaires de travail,
 - ◆ la prise en compte du stress au travail (évaluation, suivi, mesures correctrices),
 - ◆ la reconsidération des politiques commerciales actuelles, contraires au respect des salariés et de la clientèle.

Tous en grève le 29 janvier

En Caisses d'épargne et dans tout le pays, nous devons démontrer notre force pour contraindre les employeurs et l'État à apporter les bonnes réponses aux problématiques sociales de l'heure.

Les salaires en Caisse d'épargne, Un fiasco de plus !

Décidemment, en matière de rémunérations, les dirigeants de la Caisse nationale et des Caisses d'épargne, hormis pour leur propre cas, n'ont pas été beaucoup plus stratégiquement brillants que pour le reste. Juste après la réforme des Caisses d'épargne de 1999 instituant le statut coopératif, il leur est soudain apparu indispensable de s'en prendre au statut social avec pour objectif de réduire à outrance les coûts salariaux.

Productivité oblige, l'idée de rémunérer autre chose que le travail immédiat tel l'expérience est devenu incongru ou quasi d'un autre âge. Les éléments constituant la part fixe de la rémunération sont devenus trop contraignants pour obtenir des baisses significatives des coefficients d'exploitation. Il fallait, pour les dirigeants, s'en débarrasser. Ce qui fut fait fin 2002 après une dénonciation en règle de toutes les primes statutaires (prime de durée d'expérience, prime familiale et prime de vacances).

Eux contester, nous ester !

Et puis, toujours au nom de la productivité, l'individualisation est devenue le fer de lance de la politique salariale. D'où l'idée de créer la part variable, véritable usine à gaz, sensée récompenser la performance dans un premier temps, puis la surperformance à la suite. À vouloir dès 2000 imposer à tout prix une individualisation des salaires, nos dirigeants n'ont créé qu'injustice, rancœur, voire dégoût autour d'un système individuel incompris par tout le monde y compris au niveau managérial. Dans le même temps, n'ayant pas grand chose à offrir au niveau collectif, la négociation salariale annuelle a été réduite à sa plus simple expression. À vouloir passer en force, notamment au moment de la dénonciation des primes statutaires, des contestations en interprétation sont apparues et les litiges juridiques se sont développés. Le SYNDICAT-UNIFIÉ/UNSA a en

effet dès 2002 engagé des actions en interprétation sur les primes familiales et sur les primes de vacances (voir encadré). D'importantes décisions de la Cour de cassation sur les primes et sur les bulletins de salaire nous ont donné chaque fois raison. Ces décisions sont récentes et vont permettre de rétablir nombre de salariés dans leur droit. De conséquents rattrapages salariaux sont aujourd'hui dus par les entreprises de la Branche. L'ardoise risque d'être salée et n'est que le juste retour de bâton d'une politique salariale fondée sur le seul fait du prince.

Bilan affligeant

Pour les employeurs et leurs représentants à la Cnce, l'échec est sur toute la ligne. La rémunération individuelle, tant qu'elle ne sera pas négociée entre les partenaires sociaux, restera un fiasco. Les augmentations générales cumulées depuis 2000 ne permettent pas d'assurer le maintien du pouvoir d'achat (voir graphique). La remise en cause des acquis en 2000 n'a fait que créer un système de rémunération à deux vitesses. Un niveau de salaire légitimement acquis par les négociations antérieures pour les « anciens » et leurs avantages individuels, un autre niveau, beaucoup plus bas, pour les « nouveaux entrants », bien souvent des jeunes payés au niveau des minima conventionnels. Le vrai scandale de la politique salariale réside dans cette seconde catégorie sciemment sous payée. Il est particulièrement inadmis-

sible qu'en Caisse d'épargne on puisse accepter une grille de salaire qui rémunère un jeune embauché au niveau du Smic et parfois moins lorsque le contrat commence en apprentissage ! Et cerise sur le gâteau avec, pour seul moyen de se faire un peu de gratte supplémentaire, une très aléatoire part variable !

Tout renégocier

Rien n'empêche aujourd'hui de redresser la barre. Une nouvelle politique des salaires s'impose. Une politique claire, équitable et motivante pour les salariés. En bref, un dispositif cohérent déterminé dans le cadre d'accords collectifs nationaux négociés enfin loyalement entre les partenaires sociaux. La balle est désormais dans le camp des nouveaux dirigeants de la Caisse natio-

nale. Les salariés, dans un mouvement d'humeur, pourraient les y aider.

Michel Ricard



Jugement en Cassation du 2 décembre 2008

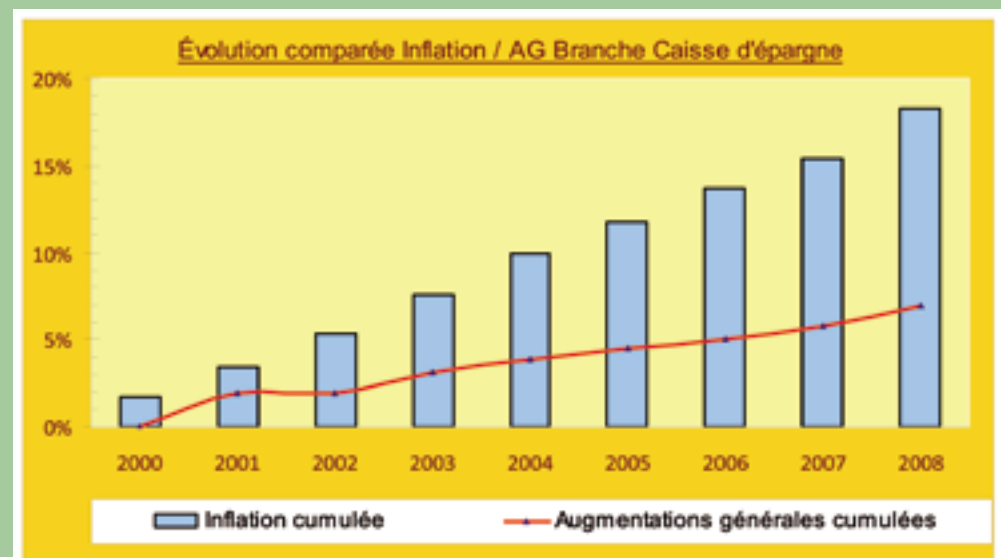
La Cour de cassation dans son jugement du 2 décembre 2008 (Chambre sociale, n° 07-44.132) précise que :

- La prime familiale prévue par l'article 16 de l'accord du 19 décembre 1985 doit être versée quel que soit l'âge des enfants,
- La majoration de 25 % de la prime de vacances par enfant à charge est due à chacun des conjoints lorsqu'ils sont tous les deux sous statut du personnel Caisses d'épargne.

La Cour de cassation, en rejetant le pourvoi de

la Caisse nationale contre cette interprétation, a mis fin définitivement aux tergiversations des employeurs.

Cette interprétation sur le fond ne souffre plus de discussion. Les employeurs vont devoir régler les litiges en cours. Toute résistance de leur part deviendrait abusive et ouvrirait droit à des dommages-intérêts.



Le Syndicat-Unifié prend place dans les Conseils de Prud'hommes

Le résultat des élections prud'homales de décembre 2008 met en évidence une réelle progression de l'UNSA. Si la participation des salariés à cette élection souffre d'une forte abstention (75%), il convient de retenir que près de 5 millions d'électeurs ont voté. Ce qui accorde à cette consultation électorale une valeur incontestable quant à la représentativité des organisations syndicales.

Après avoir obtenu 5% des voix en 2002, l'UNSA atteint six ans plus tard le score de 6,2%. De quoi prouver à nos détracteurs que l'implantation de l'UNSA n'est pas concentrée sur la seule fonction publique mais trouve aussi sa place dans le secteur privé. En cumulant les voix obtenues dans ces deux secteurs, l'UNSA occupe aujourd'hui le quatrième rang dans le paysage syndical français, privé et public confondus.

Des élus « écureuils » !

Pas encore adhérent à l'UNSA lors des dernières prud'homales de 2002, le Syndicat-Unifié Caisses d'épargne s'est cette fois-ci largement investi en présentant plus de 600 candidats dans les sections commerce et encadrement. Au-delà d'une forme de discipline syndicale bien naturelle, le



Photo DR/Pascal Lebrun

nombre important de candidats de notre organisation traduit l'intérêt qu'elle porte au monde du travail dans son ensemble. Cette vision est renforcée par la proportion de candidats « écureuils » placés en position éligible sur les listes UNSA. Au final, le Syndicat-Unifié Caisses d'épargne compte des élus dans plus d'une dizaine de

Conseils de prud'hommes (Champagne, Normandie, Île de France, Rhône-Alpes, PACA, etc.).

S'investir dans cette instance

C'est le cas à Saint-Etienne notamment où Jacques Monnier, délégué syndical d'entreprise de la Caisse d'épargne Loire

Drôme Ardèche, est devenu conseiller prud'homal le 3 décembre. « Je dois reconnaître aujourd'hui que c'est avec une fierté emplie de solennité que j'ai prêté serment le 16 décembre. L'enthousiasme avec lequel je m'appête à servir cette juridiction est guidé autant par l'envie de dénouer des conflits entre employeurs et employés

que par le besoin d'apprécier sous cet angle particulier ce qui se passe dans les autres secteurs d'activité que les Caisses d'épargne ».

Pour défendre les salariés

La conjoncture actuelle ne ralentira ni les conflits liés au contrat de travail, ni les licenciements. La responsabilité des élus prud'hommes est donc grande au regard des salariés pour lesquels ils constitueront souvent l'ultime recours. Les militants du Syndicat-Unifié sont aguerris à la défense des salariés de Caisses d'épargne. En officiant désormais dans les conseils de prud'hommes au nom de l'UNSA, ils seront confrontés à des situations très disparates et renforceront ainsi la place du Syndicat-Unifié dans l'inter professionnalité.

Jean-David Camus

élections

Élections des délégués régionaux Mnce du 30 mars au 30 avril 2009

A compter du 30 mars 2009 auront lieu les élections pour le renouvellement des délégués régionaux de la MNCE. La date limite de vote étant fixée au 30 avril. Ces élections 2009 sont fortement impactées par le phénomène de fusions que vient de connaître le Groupe. Hormis la Caisse d'épargne Languedoc Roussillon, toutes les entreprises de la branche sont concernées par ces élections ainsi que le Crédit Foncier et la Banque Palatine.

Les enjeux

Les élections des délégués régionaux constituent un moment privilégié dans

la vie démocratique de la MNCE. L'expression des salariés est indispensable pour soutenir massivement et sans la moindre équivoque le fonctionnement actuel de notre mutuelle et conforter ainsi le rôle des délégués.

Nous ne devons jamais perdre de vue que la MNCE, partie intégrante de l'association sommitale Écureuil Protection Sociale, emploie une cinquantaine de personnes et gère la couverture complémentaire santé de l'ensemble des salariés du réseau. Elle doit donc en permanence démontrer sa capacité à maîtriser ses coûts de gestion, notamment par la recherche de prestations adossées à des cotisations supportables

par tous. Équilibre d'autant plus fragile que, dans le cadre de la modernisation du système de santé, la mise en place d'une taxe sur le chiffre d'affaires des complémentaires « santé » va entraîner une diminution de leurs résultats.

Pour toutes ces raisons, il est important de désigner dans les instances dirigeantes de la MNCE des représentants compétents, convaincus et impliqués dans son fonctionnement, comme l'a toujours fait le SYNDICAT-UNIFIÉ/UNSA.

Les valeurs

La MNCE doit préserver les valeurs fondamentales du mutualisme, de plus en plus mises à mal dans une société

où l'individualisme semble être devenu la règle. Quoi de plus éthique que de s'appuyer sur les valeurs d'un mutualisme au sein duquel ne règne aucune discrimination d'âge, de santé ou de handicap ? Notre organisation syndicale défend depuis son origine l'idée qu'à

la MNCE, tous les adhérents sont considérés sur le même plan et doivent avoir accès à des soins de qualité avec un taux de remboursement conséquent. C'est dans ce sens que les délégués régionaux portés par le SYNDICAT-UNIFIÉ/UNSA, fidèles à cette approche, entendent s'investir. Ce statut mutualiste ouvre aussi la possibilité d'une véritable gestion de la mutuelle par ses adhérents. C'est tout l'enjeu de ces élections.

Les Délégués régionaux, porteurs de voix du SYNDICAT-UNIFIÉ/UNSA, permettent aux salariés d'être entendus aussi bien au Conseil d'administration que dans les Assemblées générales. C'est dans ces instances que sont débattus et décidés des éléments importants tels que le fonctionnement de l'institution, le montant des cotisations....

Gérard Commarmond.

**Pour une mutuelle de qualité,
toujours plus proche des salariés,
Pour défendre la protection sociale
et lutter contre l'exclusion**

**Votez et faites voter
pour les candidats soutenus
par le SYNDICAT-UNIFIÉ/UNSA**

Lu pour vous



Tous propriétaires !

« Tous propriétaires ! » voilà à quoi se résumerait les aspirations de nos contemporains avachis dans l'idéologie pavillonnaire, dans des modes de vie formatés. Partout, même façon de produire, de consommer, de se divertir, de parler, de (sur) vivre. Sous couvert de rénovation, les quartiers ouvriers sont démantelés. Les prolos deviennent hors champs, inaudibles. Pourquoi continuer à disserter sur une classe qui appartiendrait définitivement au passé ? Exit l'ouvrier. Place à l'employé. « Le prolétariat semble avoir été dissous comme par magie » constate l'auteur. Pourtant, quoi qu'on en dise, le prolétariat existe bel et bien. Le nombre d'ouvriers est même en augmentation constante dans le monde. Le hic, c'est que les ouvriers foncent tête baissée dans le piège béant que leur tend la société de consommation.

Et ils y vont « avec le désir profond de communier au grand festin de l'illusion ».

Matraqués par toutes sortes d'opérations politico-commerciales et d'incitations fiscales bidons, les naïfs répondent au chant des sirènes libérales. Tous propriétaires... et endettés toute la vie. Quand on n'en ressort pas ruiné. Comment tenir en laisse les classes moyennes ? En ponctionnant à mort leurs revenus grâce aux crédits étrangleurs pris pour se payer la « maison du bonheur » et tout l'équipement ridicule qui va avec. Et tant pis pour l'impact écologique. Tans pis si cette richesse matérielle n'est possible que si les pays du Sud sont pressés comme des citrons et affamés.

Dans son essai, Jean-Luc Debry accorde également de longues pages à des lieux communs, c'est peu de le dire, et néanmoins familiers comme les villages témoins, les rues piétonnes, les centres commerciaux, les chaînes hôtelières, les aires d'autoroutes... Des observations psycho-géographiques qui en disent long sur notre enfermement.

Nous sommes coincés. Du Nord au Sud, d'Est en Ouest, nous vivons dans une seule et même ville avec ses mêmes grandes surfaces en périphérie, ses mêmes enseignes le long des mêmes voies piétonnes... « Le monde merveilleux du copier-coller s'est substitué aux architectes. Il gomme l'accidentel, le singulier, l'anecdotique et le particulier pour les fondre dans la répétition à l'infini de la même narration », dénonce Debry.

Jean-Luc Debry, Tous propriétaires ! Du triomphe des classes moyennes, éditions Homnisphères, collection Expression directe, 178 pages. 14€.

brèves de guichet



? Arabica ou robusta

Une cliente demande à une collègue d'un centre téléphonique : « Bonjour Madame, je voudrais des renseignements sur la carte SENSÉO. »

! Faut arrêter le jaja

« Je suis actuellement en vacances à Bordeaux... » explique ce client au téléphone « ...et je souhaiterais obtenir une autorisation pour un retrait AOC ».

... Crise du logement

Cette cliente, pour s'excuser, explique au téléphone : « J'ai bien reçu mon dossier de prêt mais je pense que j'ai couché dans la mauvaise case ! »

! Investissements grands crûs

Ce Conseiller de Clientèle reçoit d'un de ses clients le courriel suivant : « Je souhaite savoir s'il est plus avantageux de prolonger mon compte à terme que de verser l'argent sur mon SIX caves. »

Merci à nos collègues de Normandie, Direct Ecureuil Est 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 lès Tours ou par Courriel à traitdunion@syndicat-unifie.net.

en français dans le texte

Poux, choux, à genoux !

Soit la phrase bien banale et malheureusement si vraie : « Charles Milhaud était fier comme un pou de son action pour les Caisses d'épargne, mais il a fait chou blanc, et aujourd'hui il est mis sur la sellette ». Elle contient trois expressions qui nous sont familières et méritent explication.

« Fier comme un pou »

Rien à voir, contrairement aux apparences, avec l'insecte parasite qui se ballade parfois dans les cheveux des enfants et qui nous valait, il y a quelques années, des crânes rasés dans les cours de récréation. Cet insecte a d'ailleurs si peu de raisons d'être fier que cela explique, sans doute, le succès paradoxal de l'expression. En réalité pou est mis pour « poul » qui en moyen français désigne le mari de la poule, le papa du poulet, à savoir le coq. Et là on comprend mieux : quoi de plus fier en effet que ce symbole de la France, ce Gallus (Gallo en bas latin) que l'on a assimilé à la Gaule.

« Faire chou blanc »

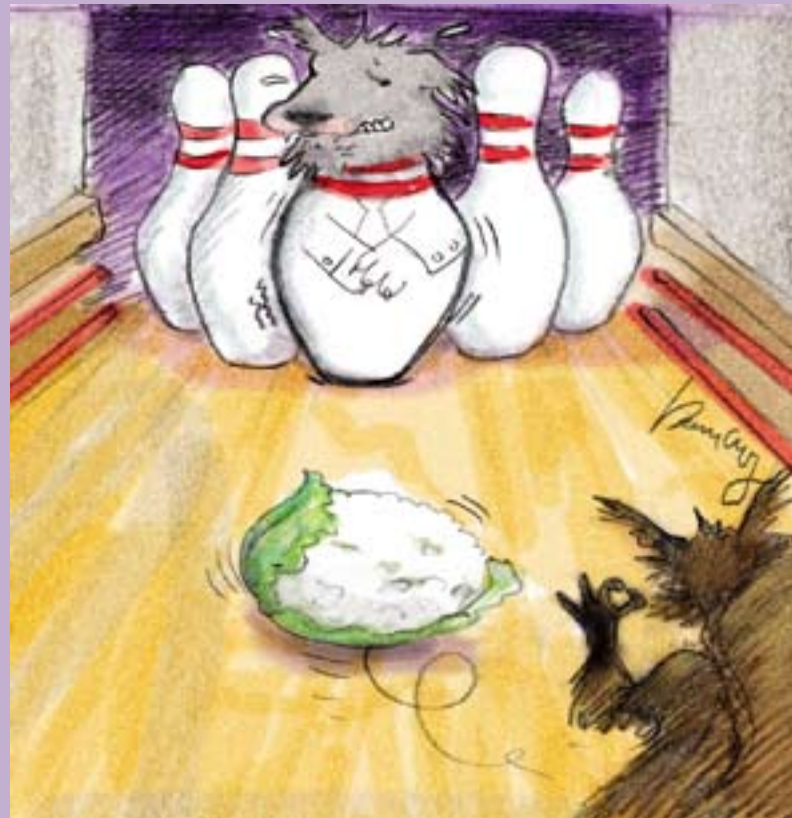
Comme pour le pou, c'est sans doute l'incongruité du chou qui a fait le succès de l'expression, et là aussi il n'est que faussement

question du légume dont nous faisons nos soupes. L'expression vient du jeu de quilles, très populaire jusqu'au 16ème siècle. On disait d'un joueur qui n'avait abattu aucune quille qu'il avait « fait chou blanc », coup se prononçant « choup » en dialecte berrichon. « Être mis sur la sellette » Dans l'ancien régime, les malheureux qui passaient

devant des tribunaux peu soucieux des droits de la défense étaient installés sur un minuscule tabouret, très bas, que l'on nommait justement « la sellette ». Tout le monde y avait droit, les nobles n'ayant pour privilège que de bénéficier d'un tapis qui ne changeait rien à l'inconfort de l'objet. Comme les prisonniers avaient les fers aux

pieds, cette posture humiliante était sans doute destinée à extorquer plus facilement des aveux. On ne sait pas si, mis sur la sellette, Charles Milhaud pourrait vider son sac ou rire jaune mais c'est là une autre histoire sur laquelle nous aurons peut-être l'occasion de revenir.

Agathe Prévost



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'Épargne - 267, rue Giraudeau - 37000 Tours Cedex

Maquette : UNSA - Publications — Imprimerie : Studio Tactic Tremblay en France

Dépôt légal : 1er trimestre 2009 — Commission paritaire N° 358 D 73 — ISSN 1149-1582