

Édito Banquiers parias

L'affaire Kerviel puis la perte de 750 millions du Groupe Caisse d'épargne avaient mis en évidence la vulnérabilité des banques. Ces indécidables, commises par des opérateurs isolés, n'avaient cependant pas atteint gravement le capital confiance de la profession. La crise financière qui a suivi a porté un sérieux coup au système bancaire dans son ensemble. Les banques, victimes de l'emballement d'une machine dont ils avaient délaissé le contrôle, ont subi de lourdes conséquences financières et de notoriété.

Un nouvel épisode est venu ternir un peu plus encore le paysage : la crise Grecque. Ainsi apprend-t-on que Goldman Sachs a aidé l'État grec à contourner les règles européennes par le truchement d'artifices comptables et financiers. Le patron de cette banque d'affaires, interrogé à propos de son bonus de 9 millions de dollars perçu en 2009, a révélé que ces pratiques n'étaient limitées, ni à sa banque, ni à l'État grec !

En quelques temps, le banquier a vu sa notoriété dévisser vertigineusement, pris en défaut sur ses qualités intrinsèques. Aucune mesure sérieuse n'est intervenue depuis pour corriger cette dangereuse sortie de route. Bien au contraire : les hauts salaires, bonus et autres stock-options font à nouveau la une des journaux comme si les banquiers vivaient sur une autre planète où tout leur serait permis.

Outre les quelques traders ayant défrayé la chronique et les dirigeants des grands établissements, des milliers de salariés (cadres, techniciens, managers) ne sauraient être les parias de la profession. Ils doivent faire face, au quotidien, à la détérioration de l'image de leurs entreprises et des nombreux métiers qu'ils y exercent avec dévouement et compétence.

La profession n'a nullement besoin de mercenaires et autres aventuriers de la finance.

Il serait salutaire de doter rapidement les organes de gouvernance des banques des moyens de surveillance qui leur font défaut et qui passent par une véritable implication de leurs salariés, des usagers et des pouvoirs publics.

Serge Huber,
Secrétaire Général



L'État actionnaire, une hérésie ?

À l'automne 2008, l'État est intervenu massivement pour sauver les banques. Il l'a fait sous différentes formes : avances, prêts, utilisation d'outils financiers complexes (titres super-subordonnés, actions de préférence sans droits de vote, etc.). Pour la BPCE, la technique des actions de préférence sans droits de vote a été largement utilisée. Ces outils sont assimilés par les spécialistes à des obligations, à des titres de dette. Il ne s'agit donc pas, contrairement à ce que pourrait laisser penser la présence de deux de ses représentants au Conseil de surveillance, d'une véritable participation de l'État au capital du Groupe. L'aide de l'État nous a particulièrement concerné, et pour mesurer à quel point notre Groupe était touché par la crise, il faut savoir que sur les quelque un milliard d'intérêts reçus par l'État en 2009 au titre de son aide aux banques, plus du tiers provenait de BPCE.

Quelle est la situation au début de 2010 ?

La plupart des banques ont retrouvé la voie du profit. Elles l'ont fait malheureusement en reproduisant les errements qui ont conduit à la crise actuelle et sans se soucier des quelques cadavres qui dorment sans doute encore dans les placards. Grâce à la politique accommodante de la Banque Centrale Européenne, elles disposent d'une ressource à un très faible prix pour financer à nouveau des activités spéculatives dans leurs banques d'investissement. Par ailleurs, elles ont augmenté leurs marges sur les prêts accordés aussi bien aux particuliers qu'aux entreprises. Elles n'ont pas baissé enfin, c'est le moins qu'on puisse dire, leurs tarifications auprès des ménages. Elles se sont donc empressées de rembourser l'État. Pourquoi ? N'écoutez pas trop les grands discours à base de



tier one, de comité de Bâle, etc. Il n'y a en réalité qu'une seule raison : retrouver la liberté : liberté d'augmenter les salaires des hauts dirigeants et des traders que l'État, sous la pression de l'opinion publique, semblait vouloir un peu contrôler, liberté de choisir plutôt la spéculation que le soutien à l'économie. Elles ont donc toutes remboursé, toutes... sauf une : BPCE. Nous devons encore 6,35¹ milliards (nous n'avons remboursé que 735 millions grâce à une émission obligataire). On connaît les nombreuses raisons qui expliquent ce "retard", et d'abord le boulet

Natixis, bien sûr, qui malgré un laborieux début de redressement, s'avère de plus en plus comme l'établissement financier qui a le plus souffert de la crise (voire notre "Lu pour vous"). Pour accélérer le processus de désendettement, les dirigeants sont tentés de se débarrasser de certains actifs. On annonce, au moment où nous écrivons cet article, la mise sur le marché de Foncia et de meilleurtaux.com. Mais ces actifs immobiliers, comme Nexity, ont été acquis au plus haut de la bulle. La Palatine ou la Coface s'avèrent difficiles à vendre. Quant au Crédit Foncier, ce serait une bêtise de s'en défaire, car grâce en particulier à l'excellence de ses personnels, il s'agit d'un outil indispensable, raisonnablement profitable et d'une grande pertinence économique pour le Groupe. Sur ce coup-là, reconnaissons à François Pérol une prudence salutaire, d'autant que des exigences nouvelles en matière de fonds propres restent à venir, et qu'il vaut mieux les accueillir en disposant d'une certaine marge. Sans doute a-t-il aussi en mémoire que les 7 milliards avancés par l'État, c'est exactement la somme qu'avaient versé les caisses d'épargne pour payer la trahison de leurs dirigeants d'alors à l'égard de la CDC. Combien ils nous ont manqué, ces 7 milliards ! Et combien ils nous manquent encore aujourd'hui !

1 : Montant connu au moment où nous écrivons cet article

[Suite page 2]

Sommaire

Dette de BPCE à l'État

- L'État actionnaire, une hérésie ?1

Échos du Groupe

- Humour pérolien2
- Des résultats électoraux qui renforcent la place de l'UNSA2
- Un challenge pour Pérol3
- Meilleure retraite.com3
- Partir plus tôt c'est possible7

Échos du réseau

- Élections professionnelles à BPCE : Victoire sans appel3
- Caisse d'épargne Normandie : Des patrons qui ont encore à apprendre4

- Caisse d'épargne Côte d'Azur : Ils sont devenus complètement "fadas"4
- Caisse d'épargne Loire-Centre : Ventes "à la criée"5
- Caisse d'épargne Bretagne-Pays de Loire : Chez nous, on sait faire preuve d'humour5

Interpro

- 5^e Congrès de Pau : plus fort l'UNSA6

Société

- Quand les banques dirigent les États6

Méthodes de vente

- T'as rien fait ?7

En français dans le texte

- En français dans les deux sens8

Lu pour vous

- NATIXIS, enquête sur une faillite d'État 8

L'État actionnaire, une hérésie ?

Entrer au capital des banques...

Lorsqu'il y a quelques mois des plans de sauvetage des banques ont été mis en place dans l'ensemble des pays dits "développés", beaucoup

d'économistes ont critiqué le positionnement du gouvernement Français. C'était un des rares en effet, parmi les grands pays, qui n'avait pas choisi d'entrer au capital des banques, mais qui avait globalement plutôt prêté (et donné la garantie de l'État). Bien sûr, lorsque le gouvernement Britannique, pour ne prendre que cet exemple, procède à une quasi nationalisation partielle de ses établissements bancaires, tout le monde se doute que ce pouvoir très libéral a pour objectif, lorsque les choses se seront calmées, de rendre ses banques au privé. Il n'empêche qu'il l'a bien fait. La possibilité pour un État d'entrer au capital des banques, dans notre monde globalisé, ultra-libéralisé, pour lequel le caractère privé de l'activité financière était il y a peu encore parole d'évangile, n'est donc plus un tabou.



Renouer avec l'esprit mutualiste ?

Alors, est-ce un tabou de se poser la question pour notre entreprise ? Ces 6,35 milliards d'euros que nous devons, ne pourrait-on étudier la possibilité de les transférer à la Société de Prise de Participations de l'État de telle façon que les titres hybrides détenus deviennent de véritables actions ? Des entreprises soucieuses de leur indépendance comme le sont aussi bien les Banques Populaires que les Caisses d'épargne pourraient s'en inquiéter. Mais la nomination du Secrétaire Général Adjoint de l'Élysée à la tête du Groupe montre que si aujourd'hui le lien avec l'État n'est pas capitalistique, il n'en est pas moins réel. Il ne s'agirait d'ailleurs pas de passer sous la tutelle ombrageuse de l'État, il s'agirait de lui donner une minorité suffisante dans ce qui constitue désormais la seconde entreprise bancaire française afin de vérifier la cohérence de sa stratégie avec l'intérêt général. Au moment où l'on s'inquiète des conséquences politiques et sociales du durcissement des banques dans le financement des PME et des PMI, au moment où l'on souligne le caractère ravageur dans l'opinion publique des bonus des dirigeants et

traders, au moment où les peuples s'indignent de voir ceux-là mêmes qui ont reçu de l'argent des États spéculer contre les États. N'est-ce pas une piste qui mérite d'être étudiée, d'autant qu'elle permettrait à nos établissements de renouer avec l'esprit coopératif et mutualiste qui les avait bien abandonnés ces dernières années ?

Banques Populaires et Caisses d'épargne, au demeurant, auraient sans doute intérêt à avoir, dans le contexte actuel, plutôt un actionnaire stable que des dettes, d'autant que comme chacun le sait les efforts liés au redressement de Natixis sont en grande partie encore devant nous. Quant à nous, syndicat attaché à la défense du personnel, nous mesurons les dangers dans lesquels les dirigeants d'hier nous ont plongés. Devant la nécessité de sauver l'emploi, de garder un haut niveau de protection sociale, d'assurer la possibilité d'un maintien du pouvoir d'achat, les dogmes idéologiques ne pèsent pas lourd. Alors pourquoi ne pas simplement mettre à l'étude cette possibilité ? Pourquoi ne pas la soumettre au débat des politiques, des sociétaires, des partenaires sociaux ? Nous savons ce qui a échoué hier. Pourquoi ne pas essayer d'inventer ce qui peut réussir demain ?

Louis Martin

Échos du Groupe

Humour pérolien

François Pérol est un marrant ! Il aurait donné, d'après *les Échos*, la traduction suivante pour l'acronyme BPCE : Banque de Pérol et de ses Copains Énarques. Le journal assimile cela à de l'autodérision, on peut aussi parler d'humour cynique, car même si M. Pérol en fait un sujet de plaisanterie, même si on peut accepter de tourner la page en se disant qu'après tout il faut aller de l'avant, la pratique du pantoufflage, que vise ce sarcasme, est haïssable ; haïssable parce que contraire aux principes républicains, haïssable parce que toujours entachée du soupçon que l'on s'est bien préparé, lorsqu'on était au service de l'état, son petit point d'atterrissage douillet dans le privé. M. Pérol peut se carapaçonner dans sa goguenardise, ce soupçon le poursuivra longtemps. Un des moyens pour qu'il s'amenuise serait sans doute qu'il se souvienne de ses engagements et que son prochain trait d'esprit consiste à traduire BPCE par Banque Pour Conserver l'Emploi.

Louis Martin



BANDE DE PANTOUFLARDS CASSEURS D'EMPLOIS

Des résultats électoraux qui renforcent la place de l'UNSA

La journée du 23 mars 2010 aura été faste pour l'UNSA au sein du Groupe BPCE. Les résultats obtenus aux élections professionnelles à BPCE-SA et à la CE Alsace sont excellents. Un grand bravo aux équipes militantes du Syndicat Unifié-UNSA dans ces entreprises.

En Alsace, notre Délégué syndical central, Jean-Louis Feldner, ne peut cacher le plaisir et la fierté qu'il éprouve à annoncer des résultats 2010 encore meilleurs qu'en 2006. Pourtant la barre était déjà haute avec 57% des suffrages acquis au Syndicat Unifié-UNSA il y a 4 ans.

Eh bien, au Comité d'entreprise, le Syndicat Unifié-UNSA progresse encore de 4% pour atteindre 61% et remporte une élection qui a connu un taux de participation de 67%.

Notre organisation obtient 6 postes de titulaires sur 7, le dernier revenant à la CGC. Et question représentativité, le couperet est passé très près pour la CGC et Sud. Avec respectivement 12 et 10 voix en moins, ces deux organisations n'auraient plus été représentatives à la CE Alsace. Certains ne manqueront pas de dire que le Syndicat Unifié-UNSA a fait le vide autour de lui en Alsace...

À BPCE-SA, les résultats obtenus par l'UNSA pour cette première consultation électorale au nouvel organe central sont d'excellente facture. Avec 47% des voix, l'UNSA obtient plus du double de son suivant, la CFDT (23,8%) et brigue 6 sièges sur 9 au Comité d'entreprise. (voir article complet en page 3).

Pour compléter ces excellentes nouvelles, il y a lieu de rappeler les bons résultats obtenus il y a peu en Bretagne Pays de Loire par le Syndicat Unifié-UNSA qui demeure la première organisation syndicale avec près de 30% des voix, devant Sud et la CFDT. Au Comité d'entreprise, notre organisation syndicale obtient 5 postes sur 9.

Ce résultat est d'autant plus remarquable qu'il est obtenu dans un contexte où le Syndicat Unifié-UNSA s'était retrouvé isolé en juillet 2009 sur le dossier des horaires de travail face aux autres syndicats qui avaient alors fait cause commune avec la direction.

Jean-David Camus

Un challenge pour Pérol

Ainsi, après l'avoir jouée modeste, soucieux de l'intérêt général, moins intéressé par l'argent que par le challenge, François Pérol n'a pas tardé à rejoindre la petite troupe des patrons de banques cupides. Si en effet, nous apprennent les journaux, il s'est contenté de la somme de 550 000 euros pour la partie fixe de son salaire (nous nous en contenterions aussi !) il a fait fixer la part variable au double, soit 1,1 millions d'euros. Or, il semblerait que le mode de déclenchement de cette part variable soit tel que, compte tenu de reprises de provisions prévues en 2010, le versement en serait certain. Le vrai salaire fixe de M. Pérol s'élèverait donc à 1,65 millions. Vu la situation du Groupe, le quasi gel des salaires, la mise en place de PSE, vu la radinerie de patrons de Caisses, ce salaire faramineux serait scandaleux. Mais peut être après tout sommes nous mal informés, peut être le mode de déclenchement de la part variable peut-il encore changer. Si c'est le cas, nous avons une suggestion pour le comité de rémunération de la BPCE. Qu'il conditionne le versement de la part variable à un retour du prix de l'action NATIXIS à sa valeur d'introduction, soit 19,55 euros. Ce serait un critère simple, facile à vérifier, qui correspondrait à un réel succès, qui aurait véritablement du sens, car M. Pérol, aussi bien quand il était à l'Élysée que lorsqu'il travaillait chez Rothschild, a joué un rôle de premier plan dans la création de Natixis, et qui présenterait enfin l'avantage accessoire de faire cesser les remarques acerbes que nous subissons de la part de clients qui ont le sentiment de s'être fait gruger.



Louis Martin

Meilleureretraite.com

Dans le débat actuel sur les salaires exagérés des grands patrons on entend souvent l'argument selon lequel il faut "savoir payer les compétences à leur juste prix". Nous, nous avons eu à notre tête un individu très compétent : il a acheté le courtier en ligne meilleurtaux.com 141 millions d'euros en septembre 2007.

Cette magnifique acquisition a été bénéficiaire cette année-là de 2,3 millions d'euros puis elle a perdu successivement 14 millions d'euros en 2008 et 19 millions d'euros en 2009. Tous les experts considèrent (et considéraient déjà en 2007) qu'il est absurde qu'une banque possède un courtier en ligne, même s'il avait été bénéficiaire. François Pérol cherche aujourd'hui à s'en débarrasser, mais il risque d'en aller comme pour le sparadrap dans les doigts du capitaine Haddock. Quant au "compétent" qui a commis cette absurde boulette, il jouit tranquillement de sa confortable retraite. Merci pour lui.

Agathe Prévost

Élections professionnelles à BPCE

Victoire sans appel !

UNSA : 47% des suffrages

Pour les premières élections professionnelles de BPCE, nos collègues ont su porter très haut les couleurs de l'UNSA en réunissant 47 % des suffrages* exprimés avec un taux de participation de 68 %. En pleine fusion des organes centraux (CNCE et BFBP), les 1550 salariés "rouges" et "bleus" se sont clairement mobilisés sur les enjeux de la campagne électorale : le risque d'un nouveau statut du personnel au rabais et la réduction des effectifs. Ce nouveau statut est en cours de négociation, mais le devenir de la protection sociale demeure un enjeu prioritaire. L'emploi pourrait de nouveau faire les frais de l'austérité renforcée par les demandes des "maisons-mères". L'employeur table sur 200 départs "naturels" d'ici fin 2011. L'instabilité de l'organisation, qui n'en finit pas de se dessiner, renforce l'inquiétude des salariés.

UNSA : 6 sièges sur 9 au Comité d'entreprise

L'UNSA a su fédérer le personnel des deux entreprises d'origine et a obtenu 6 sièges sur 9 au nouveau comité d'entreprise et 8 délégués du personnel sur les 14 mandats à pourvoir. "Nous récoltons les fruits de notre travail" souligne Jean-Luc Débarre, Secrétaire du nouveau CE pour 3 ans, et ancien secrétaire du CE à la CNCE.

Cette victoire, charnière entre les deux branches Caisse d'épargne et Banque populaire, sera précieuse dans la construction de nouveaux rapports de force sociaux au sein d'un groupe qui pèse 120 000 collaborateurs.

Eric Randrianarisoa

* UNSA : 47% ; CFDT : 23,7% ; CFTC : 12,5% ; les autres OS ne sont plus représentatives.



Une partie de l'équipe UNSA, de gauche à droite :

Florence Prévosteau, Benoit Le Vasseur, Michel Franses, Hervé Barret, Mohand Mobarek, Dominique Recheluk, Jean-Luc Débarre, Pierre-Eric Randrianarisoa, Gaëlle Yollant, Abdel Babaci, Philippe Lafay, Claude Despeisse, Yann Benoist-Lucy.

Caisse d'épargne Normandie Des patrons qui ont encore beaucoup à apprendre

Les dirigeants de Caisse d'Épargne se comportent décidément en amateurs ces temps-ci ! Leur dernière manie est de s'asseoir sur les décisions de justice ou d'essayer de gagner stupidement du temps. Le problème est que nous sommes dans un État de droit, et que le droit finit toujours par l'emporter, quelles que soient les manœuvres dilatoires. Nous en avons en ce moment un bel exemple en Normandie.

Dans cette Caisse, la dénonciation d'un accord devait conduire l'entreprise à appliquer l'accord de la Caisse absorbante (celle de Basse Normandie) en matière d'horaires. Accord plus favorable que celui qu'elle avait signé avec des syndicats minoritaires. Unilatéralement, la Caisse avait décidé de ne pas respecter le délai de quinze mois pendant lequel elle se devait de pratiquer cet horaire plus intéressant pour les salariés. Le Tribunal de Grande Instance de Rouen a ordonné à la Caisse, le 12 février dernier, d'appliquer l'ancien accord. Résultat : des frais de justice inutiles, un retour à la case départ et une grave entorse à la crédibilité de ces dirigeants dont il n'y a pas franchement à se réjouir. Nous ne savons pas selon quels critères les instances nationales accordent leur agrément aux dirigeants régionaux, mais ce n'est manifestement pas sur des critères de compétence

juridique. Si c'est sur des critères de compétence en matière de gestion des relations sociales, espérons qu'ils le prouveront en revenant à un peu plus de raison et en profitant de l'année qui nous est donnée pour négocier un bon accord, un accord véritablement représentatif, à la construction duquel le Syndicat Unifié-UNSA sera ravi de participer, pour le meilleur profit de l'entreprise et de ses salariés. Une bien bonne occasion de mettre en pratique le nouveau "Maître Mot" nouvellement mis sur le devant de la scène dans le Groupe et qui, si on en croit nos dirigeants devrait nous emmener jusqu'en 2013 au moins : "ENSEMBLE".

Dernière minute :
à ce jour, les horaires individualisés sur les sites administratifs, décomptés grâce à l'usage de badgeuses ne sont pas rétablis. Pourtant l'astreinte de 500 euros par jour est entrée en vigueur. Flagrant délit !

Pascal Binet-Wasilewski.



Caisse d'épargne Côte d'Azur Ils sont devenus complètement "fadas" !

Le contentieux salarial les aurait-il rendus fous ? C'est la question que l'on peut se poser à la lecture des lettres de convocation à un entretien préalable au licenciement pour motif économique de deux élues déléguées du personnel de la Caisse d'épargne Côte d'Azur. À la suite de la suppression de leur emploi pour réorganisation du réseau commercial, les deux élues ont eu l'outrecuidance de refuser les propositions de déclassement et la perte de leur statut de cadre ! Résistance inadmissible pour nos employeurs. Qu'à cela ne tienne... On ne respectait déjà plus aucune règle de droit, dégageons donc les gênantes, les instigatrices d'émules, les contestatrices du respect des personnes, les rebelles aux pressions et menaces, au déclassement imposé, à l'humiliation subie.

> Nous entrons en résistance

Le directoire de la CEECAZ a refusé de fonder la réorganisation du Réseau commercial sur un motif économique. Avant d'envisager de licencier pour motif économique, l'employeur devait se placer dans le champ d'application qui impose des contraintes très protectrices des droits des salariés. Or, le motif économique de la réorganisation a été constamment nié par le directoire - En attestent les procès verbaux des réunions plénières du comité d'entreprise - nonobstant l'envoi de 350 avenants aux contrats de travail pour suppression de poste ou modification du contrat de travail.

Question : "Que se passera-t-il si les personnes dont les emplois sont supprimés refusent les reclassements proposés par la Direction ?"

Réponse : "La direction ne croit pas à l'éventualité d'un tel cas de figure étant donné le contexte économique actuel et la nature du projet proposé" Sic... Sidérant !

« Dans le cas où le refus de reclassement de la part du collaborateur serait clairement abusif, la réponse apportée par l'Entreprise ne serait pas assimilable à un licenciement économique » re Sic... Hallucinant !

Incompétence ou provocation ? Dans l'hypothèse d'une provocation. À quelle fin ? En tout état de cause, l'aval du directoire de l'entreprise a été donné. Rappelons brièvement les règles de base légales et jurisprudentielles en matière de causes économiques.

> Les causes économiques de licenciement

Il en existe quatre, les deux premières issues de la loi et les suivantes de la jurisprudence de la cour de cassation.

La cause économique du licenciement résulte, en premier lieu, de difficultés économiques, appréciées au regard de l'entreprise ou du secteur d'activité du groupe.

La cause économique du licenciement résulte, en deuxième lieu, de mutations technologiques.

Elle résulte, en troisième lieu, d'une réorganisation nécessaire à la sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise que ne caractérise pas le simple désir d'augmenter ses profits.

Elle résulte, enfin, d'une cessation d'activité.

Le motif économique de licenciement requiert que l'une des causes économiques citées produise un résultat social, au premier chef une suppression ou transformation d'emploi effective.

> Les manquements de l'employeur

A supposer qu'une des conditions requises existe - par exemple la sauvegarde de la compétitivité du secteur d'activité du groupe - un motif économique de licenciement doit aussi présenter un caractère réel et sérieux, ce qui présuppose que l'employeur ait préalablement exécuté ses

obligations d'adaptation et de reclassement du salarié.

Pour cela, il aurait dû proposer aux élus du personnel en priorité des emplois de la même catégorie professionnelle... ce qui n'a pas été fait. Il devait aussi geler les embauches. Or, il a recruté sur des emplois de la même catégorie professionnelle que ceux des salariés déclassés dont les emplois ont été supprimés. Il devait les leur proposer. Ainsi par exemple, un recrutement externe sur un emploi de directeur d'agence a été effectué durant cette période.

Enfin, avant d'envoyer la lettre de convocation aux salariées, il aurait dû informer le Comité d'entreprise du projet de licenciement et le consulter sur celui de reclassement personnalisé. Mais à ce stade, on n'est pas à un délit d'entrave près !

S'agissant de salariées protégées, il est obligatoire de consulter le comité d'entreprise sur le licenciement, et d'obtenir l'autorisation de l'inspectrice du travail.

La jurisprudence pose : "si l'employeur peut réorganiser son entreprise dans le cadre de son pouvoir de direction, la seule prise en compte de l'intérêt général de l'entreprise (...), sans référence à la sauvegarde de la compétitivité n'est pas suffisante pour justifier un licenciement économique". (Cass. soc., 13 mai 2003 : RJS 2003, n° 1135)

> Des promesses bafouées

Où se sont envolées les promesses de François Pérol à qui l'on demandait il y a peu, quelles garanties il pouvait donner sur l'emploi ?

"J'ai pris des engagements très clairs auprès des organisations syndicales, en rappelant que la tradition sociale de nos deux groupes Caisse d'Épargne et Banque Populaire était celle du dialogue constructif avec les organisations syndicales et que ce n'était certainement pas celle de plan de départs contraints..."

S'il y avait des projets qui devaient nécessiter des adaptations en termes d'emplois, alors nous ferions comme nous l'avons toujours fait dans les deux groupes, c'est-à-dire par le dialogue avec les organisations syndicales et sur la base de départs volontaires, jamais sur la base de départs contraints. Ce n'est pas la tradition sociale de chacun des deux groupes, et ce ne sera pas la tradition sociale du groupe BPCE."

Nous sommes loin des paroles aux actes. Une Jacquerie des directions locales fomenterait-elle dans le réseau des Caisses d'épargne ? Le Suzerain dort-il ou cautionne-t-il ?

Christian Vitale



Caisse d'épargne Loire-Centre

Ventes "à la criée"

Lors d'une opération de dynamisation commerciale en agence, le cabinet Cardinal conseil, choisi par la Caisse d'épargne Loire-Centre en matière de conseil en management, préconise la méthode dite de "la criée". Que se cache-t-il sous cette appellation pour le moins surprenante dans le milieu bancaire ?

Il s'agit en fait, à la fin de chaque journée, de demander au manager de regrouper son équipe et d'obliger chacun de ses collaborateurs à crier devant tous les autres ses résultats du jour, c'est-à-dire le nombre de produits qu'il a vendu. Cette méthode s'inscrit dans la droite ligne



de l'approche "ventes produits" développée depuis plusieurs années par nos dirigeants. Cette pratique a d'ailleurs été clairement identifiée dans les points négatifs du diagnostic BPCE effectué dans le cadre du projet Groupe. Elle est une des causes principales du niveau très bas de satisfaction de notre clientèle. Cette politique de vente à outrance conduit aujourd'hui à une perte de confiance de nos clients envers la Caisse d'Épargne.

> Quand la mer se retire...

Il faudrait au contraire que nos établissements développent avec leurs clients une relation bancaire basée sur le professionnalisme, l'accueil et la confiance qui, dans un environnement bancaire ultra-banal, constituera la vraie différence avec nos concurrents. Les élus du personnel alertent nos directions depuis plusieurs années sur les effets néfastes de ces ventes tous azimuts et s'inquiètent de la perte de clients. La banalisation du livret A a d'ailleurs accéléré ce processus. En effet, comment empêcher un client de nous quitter lorsqu'il est confronté aux offres de la concurrence si nous n'avons pas su développer avec lui une véritable relation bancaire basée sur le service, le conseil et la confiance.

C'est aussi cette pratique de la "bâtonite" qui amène les commerciaux à dévoyer l'entretien commercial en multipliant le nombre de ventes par divers artifices sans aucune réelle valeur ajoutée pour l'entreprise, mais qui leurs assure un montant minimal de part variable et une appréciation favorable de leur hiérarchie.

> Panier de crabes

Le deuxième effet négatif, et non le moindre, de cette pratique de "la criée" est d'engendrer, pour le salarié qui réussit un peu moins bien que les autres ou qui fait preuve de plus de conscience professionnelle dans le conseil, un sentiment de culpabilisation. En effet, son manager lui fait comprendre rapidement qu'il est "le maillon faible" et que c'est de sa faute si l'agence n'est pas bien placée au classement du sacro-saint benchmark. Bientôt, ce seront peut-être même ses propres collègues qui voudront exclure ce maillon faible. Alors, avec tant de pression et tant de mépris auxquels s'ajoute la perte de confiance en soi, ce salarié arrivera le matin avec la peur au ventre. Il verra le stress l'envahir progressivement influant sournoisement sur sa vie privée et porter préjudice à sa santé.

> Redresser la barre

Combien de temps encore nos dirigeants s'accrocheront-ils à ces méthodes de vente et de management qui n'ont d'autres perspectives que de dégager de la rentabilité à court terme ? Quand cesseront-ils de n'être que des exécutants, fort bien payés d'ailleurs, aux ordres d'un pouvoir concentré sur un organe central commun avec les Banques populaires ? Auront-ils un jour l'audace d'être de vrais dirigeants, innovants et responsables, en instaurant une politique commerciale basée sur la qualité et le conseil qui, à elle seule, garantira le développement durable de nos entreprises ? Suffira-t-il de leur dire et de l'écrire pour les convaincre ou les salariés devront-ils descendre dans la rue pour le leur "crier" ?

Thierry Pierson

Caisse d'épargne Bretagne-Pays de Loire

Chez nous, on sait faire preuve d'humour !

L'histoire avait débuté en mai 2008. Le Syndicat Unifié - UNSA avait pris l'initiative de lancer au niveau national la campagne : "Pour un véritable traitement de la souffrance au travail". Nos exigences portaient alors sur la mise en place d'un outil de mesure et de suivi du stress et la reconsidération de pratiques professionnelles génératrices de mal-être dans nos entreprises.

Après plus d'un an de dur labeur, enfin un accord national était signé par toutes les organisations syndicales (à l'exception de la CGT) intitulé "Accord collectif national sur les mesures et la prévention du stress au travail". Cet accord prévoit, comme son titre l'indique, un diagnostic directement établi auprès des salariés, par un organisme externe, sous couvert de volontariat et d'anonymat au travers de deux modalités complémentaires : un questionnaire et des entretiens individuels. Jusque-là rien de nouveau à l'Ouest.

Mais voilà que notre "chère" DRH, Madame Destailleur, décide de prendre le sujet à bras le corps. Tout à notre étonnement de cette prompt réactivité, nous l'écoutons nous présenter son projet au titre évocateur : "amélioration du bien-être au travail". Eh oui, chez nous, en plus d'un climat doux et tempéré on ignore notre chance de pouvoir travailler quotidiennement dans le bonheur et l'allégresse.

> Du bien-être au Nirvana ?

Un bonheur n'arrivant jamais seul, notre bonne fée nous suggérait, pour nous aider dans notre réflexion et faire ce diagnostic - primordial pour ensuite déterminer les solutions - un groupe de travail constitué d'un membre du directoire, du DRH, du directeur des relations sociales, du directeur de l'animation commerciale, d'un directeur de groupe et d'un directeur d'agence. C'est-à-dire, en fait, les mêmes qui, sans vouloir leur faire offense, nous mènent chaque jour vers la plénitude et l'épanouissement.

Bien sûr, des salariés y participeraient également, des volontaires sans le couvert de l'anonymat. Preuve qu'ici, on peut se dire comme partout les choses ouvertement, sans crainte.

> Vers un diagnostic irréprochable

Baignant dans l'euphorie la plus totale, nous lui demandons alors de ne bénéficier que de l'application de l'accord national avec l'intervention d'un cabinet extérieur. Nous avons peur de rendre les autres Caisses trop jalouses.

Mais, malheureusement non, notre attentionnée DRH ne pouvait donner une suite favorable à notre requête. Déjà en 2006, elle s'était occupée de notre bien-être par une enquête faite par un cabinet (le groupe INSEP Consulting) et baptisée : "CQFD, Amélioration de la qualité de vie au travail et de la motivation des salariés". Tout un programme sachant que sur le site de ce consultant vous pouvez lire clairement leur approche "humaniste" du monde du travail : aider les personnes à se développer en tant que professionnel au service de leur entreprise, et aider les entreprises à déployer leur stratégie et conduire leurs transformations en développant la performance managériale.

Croyez-nous maintenant, si l'on vous dit que le bonheur est ici, chez nous, en CEBPL avec une DRH à la pleine écoute de ses salariés.

Sur ce, nous espérons ne pas avoir créé trop de velléités chez les salariés des autres Caisses pour, entre autre, venir dans notre région et tenons à remercier l'ensemble de notre directoire pour toute l'humanité et "l'humour" dont il fait preuve pour traiter cet épineux et très sérieux dossier.

PS : Nous tenons, plus sérieusement, à nous excuser auprès des professionnels de santé, psychologue, salariés et CHSCT qui ont, en ce qui les concerne, la volonté de trouver des solutions efficaces à ce fléau moderne qui touche notre monde du travail et qui détruit des vies.

Mikael Le Boedec



5^e Congrès de Pau Plus fort l'UNSA !

L'UNSA a tenu son congrès national à Pau du 24 au 26 novembre dernier. Réunissant plus de 1200 délégués, ce 5^e congrès de l'histoire de l'UNSA aura surtout été l'occasion d'insuffler une nouvelle dynamique pour les années à venir : + fort l'UNSA !

Le vote sans ambiguïté des rapports moral et financier traduit l'adhésion des syndicats de l'UNSA à l'équipe de direction sortante d'Alain Olive. Certes, l'épisode des travaux de rapprochement UNSA-CGC a suscité son lot de prises de parole tant du côté des antis que des pros. Mais l'unité de l'UNSA ne s'est pas fissurée autour de ce débat. Cette unité de pensée et d'action, qui ne peut se confondre avec l'uniformité, c'est la force de l'UNSA.

Alain Olive, Secrétaire général, a mis l'accent sur la situation sociale du pays. La crise sera longue, elle sera dure, elle accentuera les inégalités et les injustices sociales. Face à cette situation qui s'étend bien au-delà de nos frontières, il faudra se battre pour défendre les services publics, il faudra se battre pour préserver notre protection sociale, notre assurance maladie et nos retraites, il faudra se battre pour le maintien de l'emploi et une plus grande solidarité envers ceux qui en sont privés.

Assurances avec ses 6000 adhérents, participait à ce congrès. Notre délégation a apprécié la qualité des travaux, la convivialité des débats, la liberté d'expression, l'unité qui régnait dans l'assemblée, les orientations prises en matière de développement. Ce dernier point nous a d'ailleurs confortés dans le fait que la concrétisation de l'UNSA BPCE est bien pour notre organisation une priorité au sein du nouveau Groupe.

Pour cela, il faut des syndicats forts, donc une UNSA plus forte. Cette perspective situe l'absolue nécessité d'un développement sur l'ensemble des secteurs, en inscrivant l'UNSA dans une véritable solidarité interprofessionnelle. Une UNSA plus forte, une UNSA plus combative, une UNSA plus utile, une UNSA plus présente, une UNSA mieux reconnue, voilà le mot d'ordre pour les quatre années qui viennent. Une UNSA qui affirme plus nettement ce que nous sommes : des réformistes qui s'assument.

Alain Olive a été reconduit au poste de Secrétaire général de l'UNSA, fonction qu'il assumera jusqu'à mi-mandat, avant de passer le flambeau à son successeur désigné, Luc Bérille. Si l'équipe qui l'entoure a connu un réel renouvellement, nous regrettons cependant qu'il n'y ait pas eu d'ouverture faite aux représentants des syndicats du privé au sein du Secrétariat national.

Un grand merci aux militants UNSA du Béarn qui, accompagnés de leurs voisins basques, ont offert aux congressistes un accueil chaleureux, ingrédient indispensable à la réussite d'un bon congrès.

Jean-David Camus

Le Syndicat Unifié Caisses d'épargne, premier syndicat de la Fédération UNSA Banques-



Société

Quand les banques dirigent les États

La crise grecque illustre bien les failles auxquelles les États sont exposés du fait de leur grande dépendance du monde de la finance. Ainsi, au sein de l'Union Européenne, a priori dotée de règlements pointus et d'un arsenal de contrôles sophistiqués, un État (a minima) a pu maquiller ses comptes.

Le fait qu'une prestigieuse banque internationale - The Firm¹ - prodiguant ses conseils aux grandes entreprises et gouvernements de la planète entière, ait contribué à ces manipulations, en dit long sur les rapports entre le politique et la finance. Des relations qui prennent ici une dimension quasi mafieuse.

> Des subprimes aux CDS

Un instrument intervient au centre de cette affaire, le "Crédit Default Swaps" ou CDS souverains. Sans entrer dans le mécanisme complexe de ces produits dérivés, il est à noter qu'ils avaient déjà joué un rôle déterminant dans la quasi-faillite de l'ex-numéro un de l'assurance mondiale, l'Américain AIG. Ces produits, dont le marché échappe à la supervision des régulateurs boursiers, est aujourd'hui mis en

cause. Une fois encore, les autorités interviennent tardivement, quand le mal est fait. Encore ne s'agit-il que de réflexions sur la nécessité de réglementer ce marché.

> Une étrange fiscalité

Un autre aspect non négligeable de la situation grecque montre les limites des capacités de fonctionnement de l'Union. Depuis son adhésion en 1981, la Grèce a reçu plus de 100 milliards de fonds communautaires, soit 0,7 % de son PIB chaque année. Autant d'argent que le contribuable grec n'a pas eu à déboursier pour ses dépenses d'infrastructure, pour autant que cette manne ait contribué aux financements collectifs auxquels elle était destinée ! Or, en Grèce le taux d'imposition des riches contribuables est l'un des plus bas de l'Union. En 2008, les membres des professions libérales déclaraient un revenu annuel de 10 500 €, les hommes d'affaires et les traders de 13 200 € tandis que celui des salariés et des retraités se montait à 16 100 €. Ainsi, selon la règle fiscale grecque, les plus riches sont les employés, les ouvriers et les retraités...

Un plan de redressement drastique est aujourd'hui engagé pour ramener le déficit du pays de 12,7 % du PIB à 3 % en 2012. Ce n'est plus de la rigueur, c'est de la chirurgie lourde ! Ce plan qui sera supporté essentiellement par les "classes laborieuses" prévoit une augmentation de la TVA d'un point, une réduction généralisée des salaires de 5 % à 7 %.

> Un plan de redressement chimérique

Il coûtera en moyenne l'équivalent d'un mois de salaire à chaque Hellène. Dans le même temps, un problème que les différents gouvernements ont toujours soigneusement évité d'aborder est pointé et viendra accentuer encore la rigueur : le déficit croissant des caisses d'assurances sociales. "Nous ne paierons pas votre crise" préviennent les Hellènes sur les banderoles déployées lors des grèves de février. "L'assainissement, en Europe, sera extrêmement douloureux" prévient le FMI. On le voit, il faudra encore du temps avant que le citoyen européen soit convaincu de cette belle idée communautaire.

Serge Huber

1 : Goldman Sachs



T'as rien fait !

C'est par ces mots encourageants qu'un responsable d'agence motive un conseiller commercial. Une petite explication de texte s'impose. Car il ne faut pas se méprendre. Le "t'as rien fait" ne doit pas être entendu au sens propre. Il ne décrit pas une situation où cet employé aurait regardé les clients passer, se serait laisser aller à une sieste, aurait croisé les bras en rêvassant à la destination de ses prochaines vacances, aurait passé sa journée à déguster des cafés... What else ?

> Bande de bons à rien

Non, cette remarque pour le moins "stimulante" et entendue trop souvent dans les infatigables discours de management sur la motivation au travail, vient rappeler crûment au conseiller commercial qu'aucune vente n'avait été réalisée. Le maître mot d'une entreprise comme la nôtre, c'est la rentabilité. On le sait. Il faut vendre. Le reste n'est que perte de temps, inefficacité, voire paresse. Selon l'expérience du conseiller commercial, selon sa capacité à gérer le stress, selon l'ambiance collective de l'équipe, selon la fréquence à laquelle on lui ressasse ce leitmotiv, il se convaincra petit à petit qu'il n'a effectivement rien fait. Les élus, à la rencontre des collègues, entendent souvent ce discours. Ce matraquage fait des dégâts incontestables. On sait que la méthode du bourrage de crâne sur le manque de résultat persuade petit à petit l'employé qu'il est mauvais, et pire entraîne sur le long terme des souffrances évidentes.

> Payé à ne rien faire ?

Pourtant, la liste des tâches qu'a un conseiller commercial à effectuer dans une journée est longue et variée. Il accueille le client. Accueillir le client, c'est répondre à un éventail de questions étonnantes, c'est savoir gérer des incivilités, c'est redistribuer au bon interlocuteur, c'est jongler toute la journée avec la pression commerciale, le devoir du résultat, et la belle image de l'Écureuil qu'il faut sauver in extremis et coûte que coûte. Il doit également tenir ses rendez vous, dans lesquels le plus souvent les autres collègues lui confient sans trop de scrupules les tâches les plus délicates ou autrement dit les moins "vendeuses" : régler un interdit bancaire, expliquer la tarification, faire une simulation d'assurance auto, par exemple. Il doit aussi fréquemment "rattraper" les ventes qu'on dit "forcées" des autres collègues. Par exemple expliquer à quoi sert cette carte payante TéoZ, expliquer ce que sont les droits d'entrée, et pourquoi le versement réel initial n'est pas celui qu'il a versé. Et tout cela avec le sourire, s'il vous plaît. Il doit faire des accroches, faire du phoning, traiter les dépôts du mur d'argent en étant enfermé bien souvent plus d'une heure dans l'enceinte technique, gérer les stocks, commander les imprimés. La multitude de ces tâches administratives et commerciales ne rend-t-elle pas plus improbable la vente de produits et services bancaires ? Et cette charge de travail ne signifie-t-elle pas que ce conseiller commercial à œuvré efficacement à ce qu'on appelle maladroitement la relation clientèle ? Autrement dit, il n'a pas rien fait, bien au contraire.

> Utile, pas utile ?

La culpabilisation du conseiller commercial est tenace ! Pourtant, prenons deux exemples simples. Celui d'un président d'un directoire. Personne aujourd'hui ne reprocherait à l'individu détenant ce poste prestigieux, de passer trop de temps dans les cocktails, dans les réunions, dans les séjours organisés car on essaie difficilement d'imaginer que lui, il ne perd pas son temps, il n'occasionne pas de dépenses inutiles. Non il exerce son rôle de représentation dans l'espoir de signer des contrats importants et rentables, de créer des contacts utiles et féconds. N'œuvre-t-il pas à ce qu'on appelle aussi maladroitement, les mondanités ? De même, on sait qu'un directeur de groupe ne perd pas son temps dans les briefings, il manage, ne passe pas trop de temps sur la route, il rend visite à ses équipes, ne stresse pas ses employés dans des entretiens répétitifs, il les soutient, il les guide. Dans cette période de crise où l'on dénonce aisément les bonus des banquiers, des traders, n'est-il pas temps de récompenser l'autre vrai capital de la banque ? Investir dans la relation clientèle de qualité, la reconnaître et la récompenser. Établir sur le long terme une véritable confiance en écoutant, en servant la clientèle en fonction de ses besoins sont un enjeu et un atout stratégique importants. Nos directions vont-elles continuer à ignorer ou mépriser la rentabilité d'un accueil irréprochable, d'un poste administratif d'agence, de tous ces petits à-côtés indispensables au bon fonctionnement d'une entreprise bancaire ?

> On peut rêver !

Très bientôt, parions que nous ferons l'éloge d'un nouveau management qui récompensera ces tâches indispensables. Et peut-être qu'à l'instar d'une économie évoluant vers l'écologie, la Caisse d'épargne fera sa publicité dans une vision novatrice de la reconnaissance de tous ces postes en agence. Nous entendrons alors, à la fin d'une journée, un responsable féliciter de la même façon le conseiller commercial d'avoir géré efficacement le flux incessant des clients, le chargé de clientèle d'avoir répondu favorablement aux besoins de ces mêmes clients, tout cela pour le bénéfice de l'entreprise. Le manager qui ne s'engagera pas sur cette nouvelle voie sera jugé ringard, et on pourra lui souffler le reproche suivant : "t'as rien fait !" pour améliorer les résultats de ton agence.

Nadia Peschard



Échos du groupe

Limite d'âge des membres de directoire

Partir plus tôt, c'est possible !

En 2007, les assemblées générales de la Caisse nationale et des Caisses d'épargne avaient modifié leurs statuts pour allonger de 65 à 68 ans la limite d'âge des membres de directoire. La raison unique étant de permettre à un seul homme, Charles Milhaud, de poursuivre sa "grande œuvre" et rester aux manettes le temps de l'accomplissement de la fusion des organes centraux entre les Caisses d'épargne et les Banques populaires. Tout le monde aura compris que l'allongement de la limite d'âge pour l'un ne pouvait se justifier qu'en procédant de même dans les caisses régionales. Cette mesure autorisait en théorie notre individu à rester en place jusqu'à 2011. L'histoire a bouleversé ses projets. L'énorme et grossière perte de traïding qui restera longtemps en mémoire chez les Écureuils l'a obligé à la démission.

Avec la création de BPCE et une nouvelle équipe dans la gouvernance, l'assemblée constitutive s'est empressée de ramener

dans ses statuts cette limite d'exercice à 65 ans. François Pérol n'a effectivement pas le souci de cet âge qu'il n'atteindra qu'en fin 2028 ! Sa marge de manœuvre est sans comparaison.

Les assemblées générales des caisses convoquées dans les semaines à venir vont donc aligner les statuts en conséquence pour les membres de directoires locaux. Question de logique sans doute mais plus sûrement de pratique pour François Pérol face à la tentation d'actuels présidents de s'accrocher à leur poste.

Mais au départ, quel cynisme de modifier à la convenance d'un seul individu les statuts d'un Groupe à l'époque constitué de 55 000 salariés et quelle complaisance de la part de tous ceux qui, aujourd'hui encore présents dans les assemblées générales, en ont validé le principe !

Michel Ricard

En français dans le texte

En français dans les deux sens

La langue française est l'une des plus riches en vocabulaire. Cette abondance invite au jeu de sa transformation. La contrepèterie en est un exercice de style bien connu. Mais connaissez-vous celui du palindrome ?

> De la fable...

Le palindrome est un art du vocabulaire consistant à construire une phrase, un texte qui puissent se lire dans les deux sens. Cet exercice de style peut paraître aisé avec un exemple tel que "C'EST SEC", "UN RÊVE DE VER NU" ou encore plus connu avec "ESOPE RESTE ET SE REPOSE". Facile, dira-t-on ! Et de pouvoir considérer qu'en fin de compte l'exercice est à la portée de tout un chacun. Pas vraiment !

> à la chanson

Cet exercice de style n'est pas nouveau. "L'ÂME DES UNS JAMAIS N'USE DE MAL" date du Moyen âge à l'époque où "i" et "j" se confondaient en écriture. Le chanteur Stéphane Susana est friand adepte et ses textes en sont remplis jusqu'à ces jolis strophes "ET SE RESSERVIR, IVRESSE RESTE, SERVIR ET SE RESSERVIR, IVRESSE ! RESTER IVRES ET SE RESSERVIR, IVRESSE RESTE !".

> Poètes, vos papiers !

Beaucoup d'écrivains en ont usé ; de Victor Hugo, "ET LA MARINE VA, PAPA, VENIR À MALTE" à Louise de Vilmorin, "L'ÂME SÛRE RUSE MAL", jusqu'à Georges Perec qui, même s'il n'est pas le champion toutes catégories, en a imaginé un de 1247 mots que l'on pourra retrouver dans son recueil "la clôture et autres poèmes" (1980).

Mais pour le "cas Perec", était-ce une réelle difficulté d'écrire cela ? Dans "La Disparition" le même auteur se permet tout un ouvrage, un roman lipogrammatique de trois cents pages, sans utiliser une fois la voyelle "e" pourtant la plus utilisée de la langue française. Vous imaginez, vous, un bouquin, même de petite taille, écrit par un patron de banque sans utiliser le mot argent ou stock-option ?

Michel Ricard



Lu pour vous

NATIXIS, enquête sur une faillite d'État



C'est un livre utile qu'a écrit Matthieu Pechberty, journaliste à La Tribune, utile et précieux pour comprendre comment des individus apparemment sensés ont pu commettre les erreurs incroyables qui ont conduit à la quasi faillite de Natixis. Ceux qui lisent le Trait d'Union verront confirmées et largement illustrées des analyses qui ont été présentées dans ces pages à diverses reprises. En beaucoup mieux, il nous faut bien le reconnaître, parce que l'auteur prend le temps au long de ces 250 pages de décortiquer certains mécanismes, et puis parce qu'il a fait parler certains des acteurs de cette tragi-comédie qui, même s'ils ne sont pas toujours de bonne foi, éclairent d'un jour nouveau les rouages du désastre. Nous renvoyons à la lecture détaillée des différents épisodes de cette saga et des raisons techniques pour lesquelles Natixis était la

banque d'investissement la moins bien préparée, en France, pour faire face à la crise de l'automne 2008. Mais au delà des explications techniques, des subprimes, des rehausseurs de crédits, des augmentations de capital effectuées à contre-temps etc., deux choses frappent. Tous ces personnages vivent dans des rancoeurs et des haines cuites et recuites qui leur font oublier l'objet social de leur travail au bénéfice de règlement de comptes, de pièges, de croc en jambes et de chausse-trappes qui semblent les avoir bien plus occupés que la surveillance, par exemple, de filiales américaines auxquelles une incroyable autonomie a été laissée, ou que la réflexion approfondie sur les choix stratégiques. Milhaud et Mérimond pour les Caisses d'épargne, Ferrero pour Natixis, Dupont pour les Banques Populaires, et Mettling pour les trois entreprises dans lesquelles il a sévi, ne sortent pas grandis de cette narration. On hésite entre indignation pour l'incompétence et rire pour les comportements dignes d'une cour de récréation. L'autre chose qui frappe avec le recul que permet le livre, c'est qu'une fusion est un exercice complexe et délicat. Le principal responsable de l'échec, bien plus que la crise, plus même que l'incompétence des dirigeants, c'est le choc de cultures entre des "rouges" (Ixis) imbus d'eux mêmes, autonomes, mieux payés, et des "bleus" (Natexis) plus modestes, confinés aux activités moins "nobles" de financement des entreprises. M. Perol, au moment où il veut fusionner les banques mères, devrait réfléchir à cela. Une fusion, c'est très difficile, et cela conduit plus souvent que ne le laissent penser les effets d'annonce à des échecs. Une lecture salutaire que nous recommandons vivement.

Louis Martin

NATIXIS, Enquête sur une faillite d'État, Matthieu Pechberty, Editions First



Le Trait-d'union - le journal du Syndicat Unifié-UNSA

Directeur de la publication : Serge Huber • Caisse d'Épargne • 267, rue Giraudeau • 37000 Tours Cedex •
Tél. : 06 07 15 91 47 • E-mail : traitdunion@syndicat-unifie.net • Conception réalisation : Phonem communication • Nancy • Impression : STUDIO TACTIC • Tremblay-en-France
Dépôt légal : 2^e trimestre 2010 • Commission paritaire n°358 D 73 - ISSN 1149-1582

