

Montpellier, le 10 novembre 2009  
09 25



## Une hirondelle ne fait pas le printemps !

*Depuis 2002, de nombreux procès, initiés par le SU et la Cfdt, ont opposé les salariés concernés avec les différentes entreprises du réseau. Le changement d'attitude récent de nos dirigeants, les a conduits à abandonner leurs lignes, juridiquement intenable, pour concilier les positions. C'est une excellente nouvelle, ne gâchons pas notre plaisir !*

Cependant, pour la très grande majorité des salariés, cette affaire ne change rien au quotidien.

Quel est le fond du décor ?

**Une terrible peur du déclassement affecte les français.** Les citoyens de ce pays, pour la première fois dans l'histoire nationale, pensent que demain sera moins bien qu'aujourd'hui.

Nous avons pris conscience qu'un « **ascenseur social** » conduit à monter, mais aussi à descendre dans « la hiérarchie des classes sociales ».

Par ailleurs, de nombreuses professions ont vu leurs statuts dans la société clairement remis en cause.

Loin le temps où l'instituteur, le curé... et le banquier étaient les personnalités marquantes d'une commune.

Aujourd'hui, lorsqu'on est embauché à la Caisse d'Épargne, plus personne ne songe devenir un notable de la cité !

Peur de la perte de son emploi et conscience du manque d'intérêt de celui-ci font que les salariés vont travailler en serrant les fesses et en « attendant l'heure ».

Or, l'heure de la sortie programmée est soudainement retardée !!!

Les écureuils qui devaient partir en retraite à 55 ans – et même à 50 ans pour les femmes –, comme les cheminots, on vu leur caisse de retraite complémentaire disparaître, et rejoindre le rang de « Monsieur Tout le Monde ».

Peu importe puisque depuis 30 ans, « Monsieur Tout le Monde » part, aussi, à 55 ans, dans le cadre franco-français des Plans Sociaux qui ont vu des millions de travailleurs mis prématurément en préretraite, voire au « rancart ».

## Quelle est l'actualité sociale du moment ?

Des débats et des négociations sont ouverts dans toutes les entreprises, pour maintenir les salariés au travail jusqu'à ce qu'ils puissent aligner le nombre de trimestres requis pour prétendre à une retraite pleine et entière.

Cette réflexion constitue le dossier « **emploi des seniors** ».

Tout ça n'a l'air de rien, mais il s'agit, tout simplement, de révolutionner, les rapports sociaux construits depuis plusieurs décennies dans le monde du travail !

En règle générale, une communication syndicale ou patronale laisse croire à la résolution du problème. Mais au-delà de la phase communication, on finit toujours par arriver aux solutions concrètes, et c'est là que le bât blesse.

Permettez-nous de dire que nous n'avons pas, nous, à la section CFDT de la CELR, la prétention d'avoir la solution d'une énigme aussi complexe.

C'est une question qui se pose à la société française toute entière et pas seulement à notre Caisse d'Épargne régionale.

Ceci dit, les représentants CFDT de la CELR ont formulé de nombreuses propositions lors de la négociation : embauches non discriminées par l'âge, aménagement du temps de travail en fin de carrière, formation professionnelle adaptée pour assurée un maintien dans l'emploi et des promotions à tout âge, retour d'une garantie de carrière et de rémunération...

Dans une inspiration très « *démocratie participative* », certains ont fait le tour des popotes et reviennent vers la Direction, en disant : « *ce que veulent les salariés, c'est pouvoir partir le plus tôt possible en retraite !* ». Sympa, mais légèrement hors sujet !

Rappelons que le cadre de la réflexion imposé par la loi est beaucoup plus contraignant et se résume à « *comment rester au travail pour cotiser X années pour obtenir une retraite à taux plein* ».

Pour la CFDT, lorsqu'on creuse le sujet, on constate qu'en fait, **les problèmes de l'entreprise concernent toutes les classes d'âge** : relations avec la clientèle dégradées, absence d'innovation dans la gestion du temps partiel, manque d'effectif chronique, économies de bouts de chandelle, difficultés d'application des procédures, stress au travail, absence de gestion de carrière, manque de lisibilité sur l'avenir même de l'entreprise et de la profession\* ... mais aussi pouvoir d'achat en berne !

Jusqu'à présent, passé un certain âge, les salariés faisaient le gros dos, en attendant que l'on siffle la grande récréation : l'heure de la retraite. Mais alors que depuis des années on ne parle que de Réduction du Temps de Travail, les salariés découvrent la réalité toute nue: ils doivent faire face à une énorme Augmentation du Temps de Travail !

Dix jours de congés supplémentaires (RTT) face à dix ans de cotisation en plus (recul de l'âge de la retraite), la recette du pâté d'alouette est désormais au menu du monde du travail !

Dans le Groupe Caisse d'Épargne, le travail de sape mené par Charles Milhaud a détruit, en profondeur\*\* le socle social, financier et surtout commercial des Caisses d'Épargne.

La tâche des reconSTRUCTEURS est immense. Si la Direction prend conscience de la nécessité de rebâtir les fondamentaux de la profession et des relations sociales, un espoir demeure. Reverrons-nous les hirondelles et le printemps ?

\*Liste non exhaustive

\*\* Exemple de pléonasme, un travail de sape se fait toujours en profondeur !