



La CELR a 20 ans ! La cohésion sociale

Quels sont les avantages qui rendent un pays plus compétitif qu'un autre ?

Les libéraux répondent spontanément le coût du salaire ou la flexibilité des lois sociales.

Les cerveaux un peu plus posés penseront à la qualité des infrastructures ou de l'enseignement...

Mais un facteur essentiel est souvent oublié : la cohésion de la société.

En effet, à quoi bon avoir construit de superbes autoroutes, formé des étudiants par millions et se targuer d'une productivité au top mondial si votre pays est ravagé par une guerre civile ou s'il faut payer des centaines de milliers de policiers pour maintenir l'ordre !

Dans l'entreprise, le constat n'est pas si différent.

Comment une entreprise est-elle plus compétitive que sa concurrente ?

Tant des points de vue prix que qualité, tout le monde a compris qu'il fallait être compétitif.

Comment y parvenir ? La baisse des coûts salariaux a longtemps été la réponse mise en œuvre. Mais la notion d'appartenance à l'entreprise est-elle si dépassée ?

Depuis la réforme bancaire de 1985 et plus spécifiquement celle des Caisses d'Épargne en 1999, une lame de fond a emporté les anciennes méthodes de la profession : la standardisation à outrance de la profession bancaire.

A la relecture des 4 tracts publiés par la Cfdt à l'occasion des 20 ans de la CELR, sur les 3 grandes évolutions objets des publications (la rentabilité, les évolutions technologiques et les enjeux de pouvoirs) vous ne pouvez plus douter, et indubitablement, vous allez conclure que la cohésion est à l'ordre du jour chez l'écureuil. Tout le monde va dans le même sens. Un seul but, le profit. Un seul chef, François Pérol... D'autres éléments de réflexion viennent conforter ce ressenti :

- L'industrialisation et la normalisation des méthodes de travail. Partout et à la même heure, les « *collaborateurs* » traitent les rejets ou tentent d'activer les clients au téléphone.
- Le *benchmark* a rajeuni les salariés en les renvoyant à leur période pré-pubère de l'école primaire établissant un classement du lauréat au bonnet d'âne.
- Un diplôme exigé à l'embauche, puis un parcours de formation professionnelle très homogène.
- Un seul outil informatique, un concept d'agence identique...
- Un contrat de travail de plus en plus équivalent d'une caisse à l'autre...

Ainsi un salarié de Sedan peut se retrouver demain à Morlaix, il sera très rapidement opérationnel.

Avec une telle cohésion, nous devrions donc être une entreprise en capacité d'affronter l'avenir !

Et bien, ce n'est pas aussi simple !

En effet, d'autres éléments plaident dans le sens opposé et soulignent le recul de cet esprit de corps.

- **La confiance en la hiérarchie** : La cohésion d'une entreprise dépend aussi et surtout de la confiance que ses salariés accordent dans la plus haute hiérarchie. Qui peut croire un instant que nous sommes à l'abri du même type d'épreuve qui a failli nous briser en 2008, lors de la crise financière ?
- **Les écarts de traitement** : Pour plaider en faveur de la cohésion sociale, les membres des Directoires nous répètent à l'envi que nous sommes sur le même bateau. Oui, l'image du paquebot est bonne, mais comme sur les transatlantiques, il y a plusieurs ponts de classes différentes... et sans doute pas assez de place pour tous dans les canots de sauvetage. Le niveau de rémunération fixe et variable est ce qu'il est. Mais à partir de quelle échelle de rémunération la cohésion de l'entreprise est-elle mise à mal : de 1 à 10... de 1 à 20 ? En tout cas, les mandataires sociaux des Caisses d'Épargne qui ne sont, après tout, que des salariés qui ont réussi, sans engager le moindre euro de capital dans l'entreprise, n'ont pas le même « contrat de travail » que les autres salariés. Ils ne partagent plus la même grille de classification. Ainsi leurs augmentations sont désormais « personnalisées » (l'année où le personnel bénéficie d'un 0.7%, certains membres du Directoire peuvent être augmentés de 10% !). Osons rappeler que, de surcroît, ils ne partagent plus la même caisse de retraite...
- **L'esprit d'équipe** : il demeure ici et là, mais a souvent été battu en brèche par les nouvelles méthodes de management. La nature ayant horreur du vide, là où l'esprit d'équipe a reculé, c'est le règne, bien entendu, de l'individualisme, et pire encore du clanisme !
- **L'hétérogénéité du pouvoir d'achat**: l'entreprise n'est responsable que du niveau des salaires versés. Les salariés sont, eux, responsables de la maîtrise de leurs dépenses, bien entendu. Mais un phénomène a caractérisé la dernière décennie : la flambée des prix de l'immobilier. Avec l'introduction de l'Euro, des peuples habitués à avoir une monnaie faible se sont retrouvés détenteurs d'une monnaie forte. Les taux nominaux d'intérêt ont chuté fortement, rendant solvables des millions d'emprunteurs potentiels. Les pouvoirs publics, aux ordres des spéculateurs, ont fait mine de ne rien voir. Résultat, sur 10 ans, lorsque les salaires ont progressé de 40 %, l'immobilier augmentait de 140 % !
A partir de là, tous les beaux discours sur la cohésion sociale s'effondrent comme des châteaux de cartes : d'un côté des salariés propriétaires de leurs logements ou qui ont accédé à la propriété à des périodes « raisonnables », de l'autre, des citoyens qui ont acquis leurs logements au prix fort ou qui sont locataires à des niveaux confiscatoires.

Si la Direction se gargarise en traitant les salariés de « collaborateurs », c'est-à-dire littéralement « *ceux qui travaillent ensemble* », c'est bien parce que nos dirigeants savent qu'il faut tenir ce cap indispensable vers la cohésion sociale.

Décidément, on est loin du compte et d'un utopique « *vivre ensemble* ».