

Déclie

Un syndicalisme réformiste sans complaisance



JOURNAL DU SYNDICAT FORCE OUVRIÈRE DU GROUPE DES CAISSES D'ÉPARGNE

N° 13

4^e trimestre 2001

pages 2-3

RELATIONS SOCIALES

Le dossier salaires

pages 4-5

DOSSIER

*Les convergences
informatiques*

pages 6-7

CONDITIONS DE TRAVAIL

Le passage à l'euro

page 8

Et des CLAQUES !

Pour Bruno Mettling



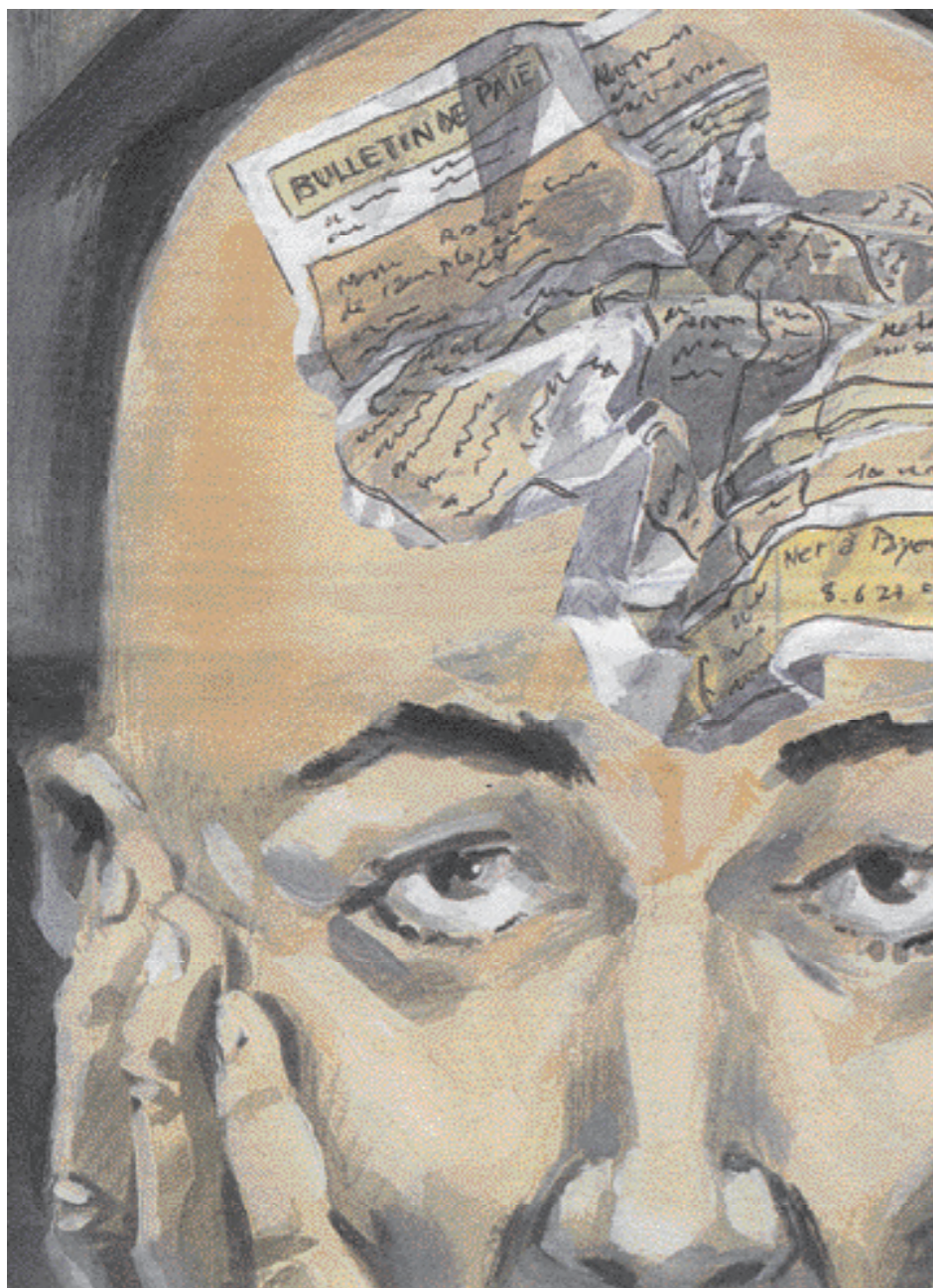
FORCE OUVRIÈRE
fait sa rentrée!

Directeur de la publication :
Christian Vaccaro

Ont collaboré à ce numéro :
Bruno Aguirre, Jean-Philippe Calvez,
Marie-Noëlle Chatin, Christian Odemard,
Jean-Jacques Soli, Christian Vaccaro.

Impression : 30 000 exemplaires - Robles

salaires... LA CONTRE-PROPOSITION DE FO



À l'exception de la revalorisation du point de salaire dans les Caisses d'Épargne de 0,7 % accordée unilatéralement par la CNCE au plus fort du conflit collectif de janvier 2001, **il n'y a plus eu d'augmentation générale digne de ce nom depuis 1998 avec l'accord de salaire signé par FO.**

En 1999 et 2000, l'ensemble des organisations syndicales qualifiait d'ailleurs les discussions au plan national de **parodies de négociation.**

UN RAPPORT DE FORCE PERMANENT

À l'entrée du III^e millénaire, l'épreuve de force était devenue inévitable et supposait en terme d'**action collective**, étant donné le contenu idéologique et les orientations du projet stratégique des dirigeants des Caisses d'Épargne, non pas un 100 mètres mais une course de fond.

La deuxième phase du conflit s'annonce avec **le passage à l'euro fiduciaire.**

ÉCONOMIES SUR LE DOS DES SALARIÉS

Non contents de faire perdre, au titre du point de salaire dans les Caisse d'Épargne comparé à l'indice INSEE des prix, **plus de 4 % de pouvoir d'achat** aux salariés du Groupe, nos dirigeants envisagent maintenant de faire disparaître un nombre important d'acquis salariaux tels que la rémunération de l'ancienneté (PDE), l'indemnité famille (Prime familiale), l'aide pécuniaire aux vacances (Prime de vacances), le prêt au mariage, la prime d'association, etc. Les économies réalisées par les Caisses d'Épargne sur le dos de leurs salariés seraient considérables (- 1/5^e de la masse salariale) et permettraient de financer largement **l'introduction d'une part variable** susceptible d'inciter, notamment les plus jeunes, à **accentuer leur contribution aux résultats du Groupe.**

PAR CE STRATAGÈME, LA CNCE CHERCHE ÉGALEMENT À LIGUER UNE CATÉGORIE DU PERSONNEL, EN L'OCCURRENCE LES JEUNES, CONTRE UNE AUTRE, LES PLUS ANCIENS. TENTER DE CREUSER UN FOSSE ENTRE LES GÉNÉRATIONS DE SALARIÉS N'EST PAS DU MEILLEUR GOÛT !

DE FORTS GAINS DE PRODUCTIVITÉ !

Corrélativement **les gains de productivité** réalisés depuis quelques années dans les Caisses d'Épargne sont très importants. À l'occasion de l'examen annuel des comptes du Groupe, notre expert le démontre systématiquement.

LES PROPOSITIONS FO

C'est la raison pour laquelle, le syndicat **Force Ouvrière** des Caisses d'Épargne s'est engagé à l'occasion de son dernier congrès (septembre 1999) à « **défendre une politique des salaires en rapport avec :**

- * *d'une part, le taux d'inflation,*
 - * *d'autre part, les gains de productivité;*
- Soit un **VOLUME SALARIAL correspondant à l'addition de l'augmentation des prix et de la productivité du travail.** »



En outre, « *Constatant l'obsolescence des dispositifs conventionnels de 1985 régissant la carrière des salariés du Groupe des Caisses d'Épargne, le SNP FO exige également une refonte complète des mécanismes relatifs à la classification, à l'avancement, à la promotion et à la rémunération, notamment par la négociation au plan national en vue de conclure de nouveaux accords collectifs :*

- * *c'est-à-dire un texte définissant une nouvelle approche par filières de métiers ainsi que de nouveaux mécanismes de rémunération combinant l'avancement et la promotion,*

- * *qui soit corrélé à un autre texte organisant l'articulation entre l'offre nationale de la formation professionnelle et le nouveau système de classification et ses conséquences en matière de rémunération.*

En outre, le Syndicat National Force Ouvrière des Caisses d'Épargne ne s'interdit pas d'aborder, le cas échéant, **la nouvelle formesociale d'approche de la qualification qui est susceptible de se substituer petit à petit à la forme toujours dominante de la « qualification par l'emploi », au modèle traditionnel du poste de travail.**

Cette démarche, qui intègre également la notion de « **compétence** » en tant que partie d'un tout, fait appel à l'intelligence du salarié.

Elle s'inscrit dès lors en rupture avec la « **pensée Taylorienne** ». Un nouveau référentiel doit donc être construit par la voie conventionnelle de telle sorte que la très grande majorité des salariés soit reclassée par le haut et entraîne nécessairement une nette amélioration des conditions de rémunération.

Ceci implique par exemple que soit négocié au plan national un système d'appréciation type. »

C'est donc en toute logique que FO a avancé le 19 juillet dernier une proposition de négociation passant d'abord par un accord de méthode et plaçant en tête de la réflexion commune « **la carrière** », c'est-à-dire le dessin du profil moyen d'une vie professionnelle.

DÉNONCIATION PROVOCATION

Malheureusement, comme elle l'avait projeté, c'est **la dénonciation unilatérale** par la CNCE de l'ensemble des textes conventionnels qui a prévalu et non la négociation. Pourtant aujourd'hui, que constate-t-on ?

- * L'excellence des résultats,
- * Des fonds propres à des niveaux bien supérieurs aux normes,
- * Une rémunération des parts sociales convenable,
- * La rétribution des mandataires sociaux en constante progression.

EN DÉFINITIVE, SEULS LES SALARIÉS, À L'ORIGINE DE LA PLUS GRANDE PARTIE DE LA RICHESSE CRÉÉE, VOIENT LEUR PART DU GÂTEAU LEUR PASSER SOUS LE NEZ.

Pour Force Ouvrière, cette situation n'est ni économiquement, ni socialement, ni même moralement admissible !

LE RÉFORMISME DE FO

Pour notre part, et ce depuis plus d'un siècle, notre conception du syndicalisme n'a pas varié. Elle ne peut évidemment pas se réduire à une opposition systématique, attitude qui paradoxalement conforte le plus souvent **la volonté de régression sociale de nos employeurs.**

AUTHENTIQUE FORCE DE CONTRE-PROPOSITION, FO A SON PROJET.

Réformistes nous sommes, progressistes nous resterons !

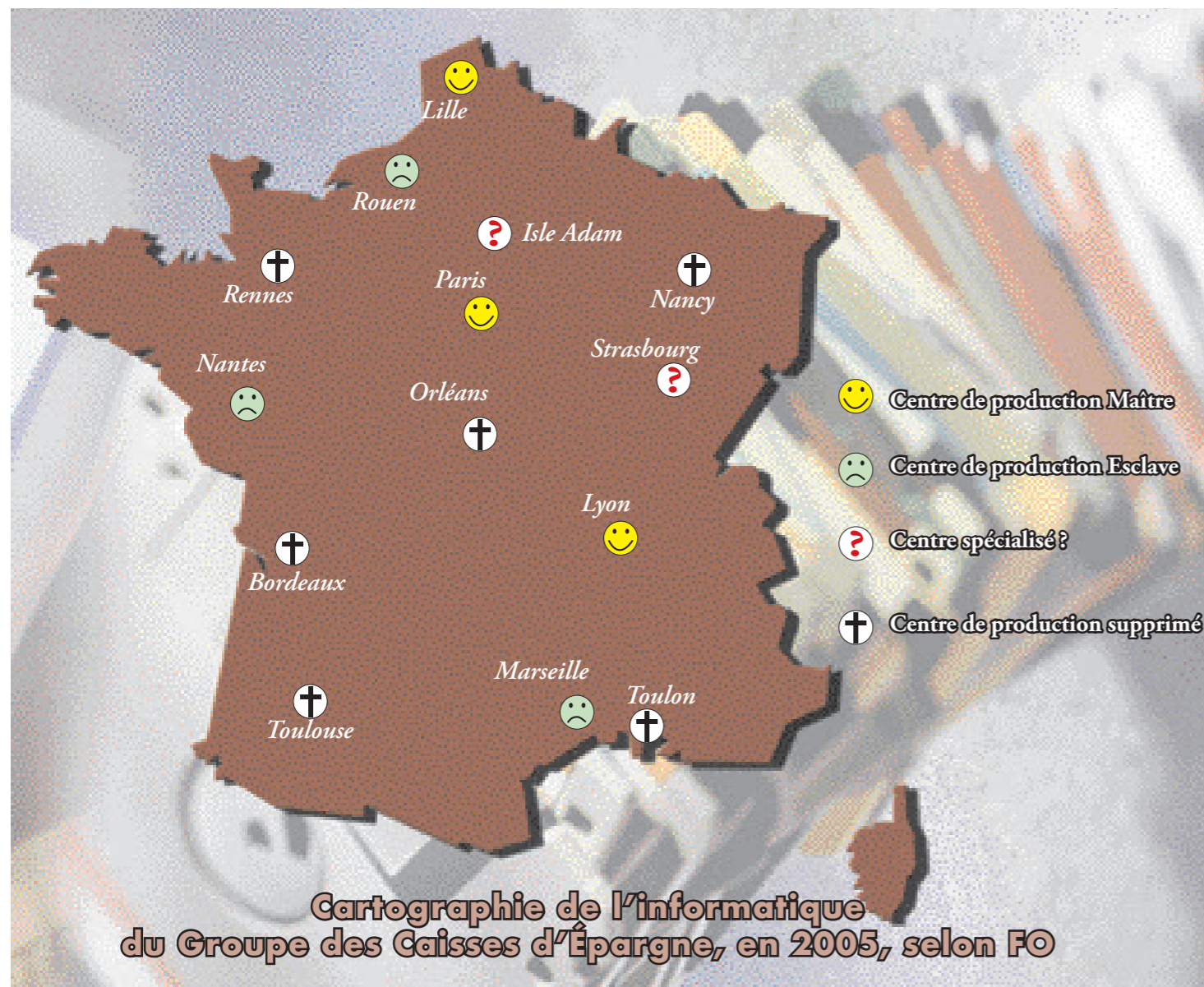
« SUPER INTÉRESSEMENT »

S'agissant de l'introduction d'**une part variable** dans notre rémunération, nous y sommes favorables dès lors qu'elle :

- * est applicable à tous,
- * n'est qu'un élément supplémentaire de salaire,
- * se fonde sur les gains de productivité ; le **Résultat Brut d'Exploitation courant** pouvant être notre principal indicateur économique et comptable en matière de critère.

CONTRAIREMENT AU PROJET DÉTESTABLE DE LA CNCE QUI ASSOCIE UNE INDIVIDUALISATION À UNE RÉGRESSION DES SALAIRES, FORCE OUVRIÈRE PROPOSE DE PRÉSERVER L'ESPRIT D'ÉQUIPE ET DE SOLIDARITÉ PROFESSIONNELLE. *

Convergences informatiques



Cartographie de l'informatique du Groupe des Caisses d'Épargne, en 2005, selon FO

IL CONVIENT DE LE RECONNAÎTRE. Passer en quelques années de 14 plate-formes applicatives à 7, puis à 3, n'est pas chose facile. Pour autant, l'histoire de l'informatique dans les Caisses d'Épargne n'est pas une sinécure!

Il y a dix ans, un milliard de francs a été poubellisé avec le fumeux SCI (Schéma Commun d'Information) imaginé par le feu Cencep. Un fiasco!

Quand aux baronnies régionales, lesquelles ne sont pas étrangères à ce désastre financier au plan national, elles avaient lancé leurs propres environnements systèmes (ALPHA, ARPÈGE, GIREC, RSI, STRAM, STRAMVS, GCOS, UNIX, NT, etc.), avec des

constructeurs en situation de très forte concurrence (IBM, BULL, NCR, ATT, etc.).

QUAND FIASCO RIME AVEC MILHAUD

L'ironie de cette saga est que celui qui a été choisi pour harmoniser et rationaliser une situation de quasi libanisation du Réseau en matière informatique est précisément l'homme qui a été, en tant que grand baron, la cheville ouvrière de cette cacophonie, Charles Milhaud, l'actuel Président de Directoire de la Caisse Nationale. Car l'homme est habile.

Qui mieux que lui saura mettre les comtes, ducs et autres petits marquis de

Province à la botte de Lutèce?

Il a lui même ingurgité une tasse amère au sein de son ex fief marseillais. En effet, avant d'opter pour Arpège et de le faire diverger vers C2 afin de contrer C8, il avait tenté de créer une plate-forme originale dénommée SIC, laquelle a tourné court pour une question de luttes intestines de pouvoir. Des dizaines de millions de francs sont ainsi parties en fumée...

L'informatique est œuvre humaine. Dès lors, elle n'est évidemment pas qu'un outil technique. Elle peut représenter également un instrument de prise de pouvoir, un enjeu stratégique.

Reculer pour mieux... « SAUTER »?

Lorsqu'en 1999, durant l'été, le nouveau directoire de la CNCE du Groupe des Caisses d'Épargne, fort de ses nouvelles prérogatives (loi du 25 juin 1999), lance le processus de convergences informatiques, il vise le moyen terme et le long terme en posant les bases d'une informatique orientée client, à la fois plus performante et beaucoup moins coûteuse.

LE MILLIARD!

Un milliard de francs d'économie sur près de 4,5 milliards de francs de charges informatiques, moins de 10 % de ratio Charges Informatiques sur Produit Net Bancaire, voilà les objectifs en matière financière que se fixe le Groupe à l'horizon 2003 !!!

POURRA-T-IL LES ATTEINDRE? RIEN N'EST MOINS SÛR!

Malgré les engagements écrits (cf. l'accord collectif national du 4 juillet 2000 négocié et signé notamment par FO) pris par nos dirigeants en terme de garantie d'emploi pour nos collègues des Centres Techniques Régionaux en grève fin juin 2000, Force Ouvrière s'interroge et interpelle nos dirigeants :

Si la réfaction financière espérée n'est pas au rendez-vous de 2003, quid de la pérennité des 14 sites après juillet 2005?

Quid de la pérennité des 14 sites après juillet 2005?

LE PLANQUAGE DES COÛTS CONTINUE

Bien que les trois communautés soient en apparence constituées, elles diffèrent fortement de l'une à l'autre. Leurs développements respectifs sont riches d'enseignements.

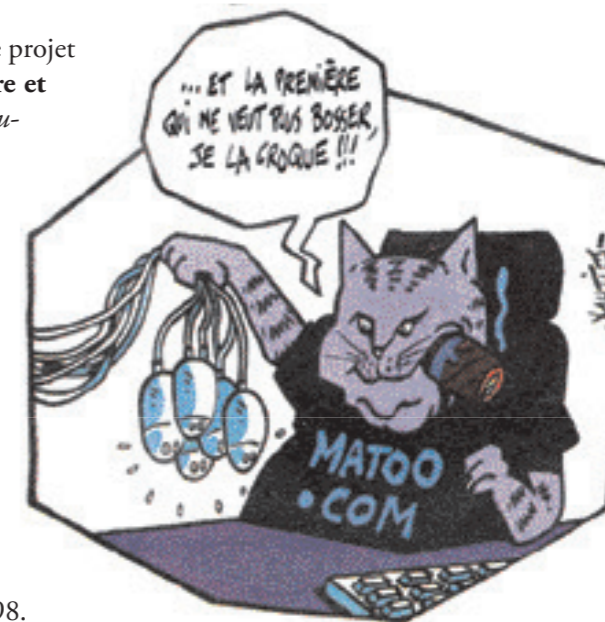
* SIRIS (30 % du Groupe) est le projet le plus abouti : une fusion pure et simple des 4 sites (Seclin, Toulouse, Orléans et Nantes) dans le cadre d'une Société de Production. Sa contribution au milliard de francs d'économies du Groupe sera de 250 MF. En terme de pérennité, seul, le CTR NORD EST (Seclin) a tiré son épingle du jeu.

* Déjà opérationnel, RSI (25 % du Groupe) n'a pas de migrations à réaliser. Bagnolet, Bordeaux, Rennes et Rouen travaillent ensemble depuis 1998. Sa contribution au milliard sera de 220 MF. Son projet, c'est la fusion à moins de 3 ans!

* Quant à ARPÈGE (45 % du Groupe), la seule communauté à avoir créé une authentique Société d'Édition, sa situation est plus délicate. Trois bascules concernant 6 CTR (Aix, Isle Adam, Lyon, Nancy, Strasbourg, Toulon) seront nécessaires. Les dirigeants de la Communauté Arpège n'ont manifestement pas le souci du détail dans le domaine des coûts (460 MF d'économies). La transparence n'est pas leur fort. Et pour cause!...

PLANS SOCIAUX À 5 ANS

Manifestement, malgré l'élasticité des coûts en matière informatique, l'objectif « 1 milliard d'économies » ne sera pas atteint. La CNCE le sait depuis le départ... Dès lors, en fait de convergences informatiques, il s'agit plutôt d'une étape préalable à la disparition de la plupart des sites. En 2005, les dirigeants du Groupe prendront des mesures drastiques; lesquelles seront d'autant plus faciles à mettre en œuvre que les centres de production auront été clonés (un week-end suffira pour les supprimer...)



Selon FO, les centres de Lyon, Paris, et Seclin perdureront à coup sûr. En revanche, ceux de Bordeaux, Nancy, Orléans, Rennes, Toulon, Toulouse vont disparaître purement et simplement. Dans le meilleur des cas, Aix, Rouen, Nantes, deviendront de simples centres de « back-up » (CTR miroirs destinés à sauvegarder en permanence les données), Isle Adam et Strasbourg des centres spécialisés. Dès lors, il convient d'anticiper les difficultés sociales à venir en prenant d'ores et déjà un certain nombre de mesures de sauvegarde en bonne intelligence avec les dirigeants du Groupe.

Faire bosser en aveugles les salariés des CTR!

Encore faut-il qu'ils puissent en convenir dès maintenant et qu'ils ne persistent pas à cultiver le « flou artistique » sur les échéances de moyen terme dans le but de faire « bosser en aveugles » les salariés des CTR sur les projets en cours afin de prévenir de nouveaux remous sociaux... *

EURO... halte aux cadences INFERNALES !

Nous connaissons tous ce fameux film de Charlie Chaplin, « *Les Temps Modernes* », dans lequel le travailleur est soumis aux **cadences infernales**, multiples et simultanées de machines qu'il ne maîtrise plus.

Pour les collègues du front de vente, et plus particulièrement les agents commerciaux, cette période du passage à l'Euro fiduciaire relève de la même philosophie.

Jugez-en plutôt !

Avant la période cruciale du 1^{er} décembre au 16 février, les points de ventes seront progressivement livrés en **kits** euros et les agents formés.

À compter du 1^{er} décembre, l'on entre dans le vif du sujet :

- * Gestion du stock et vente des kits Euro,
- * Annulation avec l'aide d'une « trouilleuse » des billets en Francs dès leur remise au guichet par le client, contrôle et tri de ces billets pour retour à la BDF,
- * Renforcement des précautions à prendre contre le blanchiment,
- * Opérations de change,
- * Accoutumance à ces nouvelles coupures et contrôle physique avec un nouveau matériel placé au guichet afin de détecter la fausse monnaie,
- * Risque accru, agressions verbales et stress accentué.

Les dirigeants des Caisses d'Épargne qualifient cette concentration des opérations au guichet de « *charges absorbables dans le temps de travail* ».

Ces tâches supplémentaires ne manqueront pas de générer **un surcroît de travail**. À suivre le raisonnement patronal, **le temps de travail sera donc extensible faute d'effectifs suffisants**. Dans certaines caisses, il est prévu de faire appel à des auxiliaires pour tenter d'atténuer ces incidences. Pour autant les projections en ETP ne sont que des simulations de tâches dont la pertinence reste à être démontrée sur le terrain. Dans d'autres caisses, « *les administratifs seront réquisitionnés sur la base du volontariat* » afin de soutenir les commerciaux. Compte tenu du nombre important de points de ventes, cette méthode incline plutôt au vœu pieux.

Le plan de travail au guichet déjà très restreint devra en outre accueillir **la machine à invalider les Francs, les détecteurs de faux billets** (un pour les Francs, l'autre pour l'Euro), **une double caisse** pour chacune de ces monnaies durant la double circulation.

Et pendant ce vaste chantier les travaux continuent : crédits, emprunts, parts sociales, dématérialisation du livret, GER, etc.

POURVU QUE NOS GRANDS STRATÈGES MARKETING N'AIENT PAS EN PLUS L'IDÉE « GÉNIALE » DE PROGRAMMER DES CAMPAGNES COMMERCIALES À CE MOMENT-LÀ.

Au volume de travail quotidien considérable provoqué par un **sous-effectif récurrent**, pour ne pas dire chronique, viennent donc se greffer les activités liées à l'Euro.

Mais il est possible que nos préoccupations soient en définitive superflues, car la colère des salariés du Groupe des Caisses d'Épargne, quant à la menace qui pèse sur leur structure de rémunération, sera telle qu'elle pourrait les amener à **baisser carrément le rideau pendant cette période** qui s'annonce de toute façon difficile. *

Un passage à l'eur... MAL ENGAGÉ DANS LES CAISSES D'ÉPARGNE

FORCE OUVRIÈRE DÉPLORE QUE LES pouvoirs publics n'aient pas imposé une négociation générale sur le passage à l'Euro dans le secteur bancaire avec la participation des représentants des entreprises de transport de fonds et l'ensemble des organisations syndicales concernées. A minima, une négociation avec la Fédération Bancaire Française (FBF) s'imposait.

L'ACCORD AFB: UN MINIMUM !

Grâce à l'opiniâtreté de **FO**, un accord est néanmoins intervenu dans le secteur des banques AFB le 19 juin 2001. Il s'applique jusqu'au 31 mars 2002 à l'ensemble du personnel des banques concernées et est seul à faire aujourd'hui référence en Europe. Quant à cet accord AFB, Pierre Simon, Directeur général de l'AFCEI, dans un courrier à Madame Guigou du 28 juin 2001 précisait qu'il constitue pour « *l'ensemble des réseaux concernés de la profession bancaire et financière un cadre pour la mise en œuvre des dérogations demandées et une référence minimale pour les contreparties* ». Cependant, il n'évoquait pas les questions de sécurité dont le traitement revenait directement à chaque réseau.

POUR LES CAISSES D'ÉPARGNE, les discussions qui se sont déroulées dans le cadre de la Commission Paritaire Nationale n'ont pas empêché nos patrons de proposer un projet d'accord cadre dont les dispositions sont bien moins favorables que celles prévues par l'accord AFB que nous considérons comme **le minimum acceptable**.

1/LE CHAPITRE « SÉCURITÉ » expose les procédures devant être élaborées dans l'entreprise. Au sujet du **transport de fonds**, le texte liste tous les textes actuellement en vigueur et stipule que « *les salariés amenés à effectuer des transports de fonds auront été habilités préalablement à le faire* », **ce qui tendrait davantage à les exposer qu'à les protéger**. Les francs devront être « marqués » dès leur restitution afin de ne plus représenter un intérêt pour les éventuels agresseurs.

Il est recommandé de suspendre la circulation des cars succursales et, à défaut, de **renforcer le personnel** ou de limiter l'offre euro fiduciaire à la vente de kits. Toutes les personnes affectées aux agences, même temporairement, doivent être **préalablement formées à la sécurité**. Or, la demi-journée de formation prévue, telle qu'elle a été dispensée est de l'avis de tous **notoirement insuffisante**. Par ailleurs, chaque salarié victime d'agression se voit proposer le bénéfice du dispositif de suivi post agression mis en place dans chaque entreprise. Une couverture complète de **prévoyance lourde** CGP est annoncée, ainsi qu'une information spécifique sur les obligations de déclarations légales aux salariés concernés. Ces dispositions ne constituent **en rien une avancée sociale**, car elles font déjà l'objet de stipulations statutaires.

Notons que le texte AFB impose aux employeurs des obligations assez complètes qui permettront aux salariés qui se trouveraient dans des situations de sécurité inacceptables d'exercer **leur droit de retrait** tel que défini dans l'article L. 231-8 à 12 du Code du Travail (*notion de danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé*). Ces dispositions essentielles et leurs déclinaisons ne sont pas reprises dans le projet CNCE. Preuve que les directions ne se soucient guère des risques immédiats qui devraient pourtant être intégrés dans les sessions de formations.

2/LE CHAPITRE « CONDITIONS DE TRAVAIL »

Il appartient à chaque Caisse d'Épargne d'arbitrer les choix d'organisation adaptés aux risques spécifiques qu'elle aura identifiés. Une attention particulière doit être apportée aux agences composées d'une personne. La prise en charge de tâches additionnelles peut conduire à recourir à du personnel temporaire. Il pourra également être fait appel à du personnel d'autres services sur la base du strict volontariat, après consultation du Comité d'entreprise.

Toutes ces dispositions relèvent de la théorie et **rien ne garantit que des mesures appropriées seront systématiquement mises en place**.

3/LE CHAPITRE « AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL » prévoit les dérogations d'horaires et les contreparties. Ainsi, la durée maximale quotidienne du travail est portée à 12 heures et le contingent des heures supplémentaires est majoré de 100 heures en 2001 et 2002. Notons que **la répartition des heures supplémentaires au sein des équipes risque de se poser, notamment pour des considérations pécuniaires**. Le repos hebdomadaire par roulement peut être institué pour les salariés des fonctions supports, telles que l'informatique, avec **possibilité de travail le dimanche**. Pour le réseau, seule la journée habituellement non travaillée, samedi ou lundi, est concernée. Mais, cet accord n'autorise pas l'ouverture des agences le dimanche. Le projet proposé par la CNCE prévoit principalement **des contreparties légales, très en deçà de celles fixées par l'accord AFB** et ne compensent certainement pas les efforts consentis par le personnel, tant sur le terrain que pour les anticipations forcées de leurs prises de congés payés avant la période fatidique.

FO CAISSE D'ÉPARGNE reproche à l'accord de ne pas traiter au fond la sécurité des personnes tout en fixant un cadre trop général et en renvoyant à des négociations locales la déclinaison de l'accord, notamment en matière de conditions de travail. **Par ailleurs, les contreparties envisagées sont notoirement insatisfaisantes**. Pour mémoire, FO revendique une prime de 1000 € pour tous. C'est pour toutes ses raisons que **FO n'a pas signé l'accord** Caisses d'Épargne en l'état.

PAR CONSÉQUENT, FO FERA SYSTÉMATIQUEMENT JOUER LE DROIT DE RETRAIT S'IL LE JUGERAIT NÉCESSAIRE ET APPELLERA DANS LES PROCHAINES SEMAINES À UNE MOBILISATION GÉNÉRALE DES SALARIÉS.





Déclie...et des claques !

DURA LEX, SED LEX

LA LOI EST DURE, MAIS C'EST LA LOI !

Quand l'on se veut rigoureux pour les autres, il faut savoir l'être également pour soi-même. Il en va ainsi de la cohérence des actes et de l'honnêteté intellectuelle.

Lorsque l'on veut jouer aux matamores de la Loi, encore faut-il s'y entendre quelque peu, l'interprétation des textes étant bien souvent pour les patrons une occasion de ne pas chercher à les appliquer.

En la matière, **Bruno Mettling**, gagne, a bien des égards, à être connu. En janvier dernier, il nous rappelait avec sa condescendance habituelle en quoi consistait le droit de grève, plus particulièrement pour ce qui concerne les conséquences pécuniaires liées à celui-ci, précisant que « *celles-ci seraient appliquées avec toute la rigueur que la loi autorise* ». En bref, pas de salaire pour les agents qui avaient osé s'opposer à ses provocations.

Va donc pour la Loi. À **Force Ouvrière** nous sommes légalistes ! Mais dans ce cas, il convient de l'appliquer à chacun d'entre nous, Bruno Mettling y compris.

Ainsi, un haut fonctionnaire ne peut intégrer une entreprise qu'il a eue sous son contrôle ou sa surveillance au cours des cinq dernières années suivant sa cessation d'activité ou sa mise en disponibilité. Au nom des principes républicains qui nous animent, nous pensons que Bruno Mettling a eu dans le cadre de ses fonctions au cabinet du Ministre des Finances à s'occuper, contrôler, surveiller, soit les Caisses d'épargne, soit l'une de leurs filiales (le Crédit Foncier en l'occurrence). **Il ne saurait donc prétendre être membre du directoire de la CNCE et membre du conseil de surveillance du CFF.** Sans compter, à l'heure de l'Alliance, ses fonctions précédentes à la Poste dont le sort de ses services financiers devrait être décidé après les élections présidentielles et législatives de l'année prochaine. Au passage, **notons pour la petite histoire que notre zélateur aura plus que triplé ses émoluments entre le Ministère et le Directoire de la CNCE.**

Loin d'être une peccadille, la situation de Bruno Mettling, pour peu que le Conseil d'État que nous avons saisi la reconnaisse illégale, deviendrait **un acte délictueux** (prévu et réprimé par **l'article 432-13 du Code pénal**). C'est donc sans hésitation que FO a été à l'origine, avec la CFTC et SUD, du recours engagé devant le Tribunal Correctionnel de Paris à l'encontre de Bruno Mettling. *

Le vieux loup, le renard et la belette

*En s'éveillant sur le coup de midi,
Le vieux loup dit un jour à sa mie :
Dormir pour dormir, pourquoi le faire ici,
Pourquoi ne pas le faire aussi à Paris ?
Pour autant que l'on dorme bien à Marseille,
Il n'est toutefois de jour nécessaire au réveil.
Ainsi, après bien des péripéties et sans stress,
Arriva-t-il un beau matin de printemps à Lutèce,
Faire d'une fin de carrière, une sorte d'apothéose,
Les loups, entre eux, ne se mangent plus, ils
composent.*

*Pour arriver à ses fins,
Il lui fallait d'abord un aigrefin,
Un compère avisé pour faire les basses choses,
Se mit à chercher un Renard magicien d'Oz.
À Paris-Bas où il le vit en train de panser ses plaies,
Lui fait signe de rejoindre la meute, à qui il plaît.
L'autre, en mauvaise posture, ne se fait pas prier,
Arriva presto, tout prêt à rebondir qu'il était,
À faire des saletés et moult propositions,
En quête de doublons en lieu de nouveaux horizons.*

*Mais pour le Personnel qui sait ce qui se passe,
Et comprend à mi mot les choses qui le menacent,
Le loup se devait de dégouter une belle belette,
Au tour extérieur ayant fait ses emplettes,
Qui puisse tromper son monde et remettre au hasard,
Le sort des Écureuils du même coup bien hagards,
Espérant que ceux-ci, tout à leur collecte de noisettes,
Ne verraient rien venir dans leurs petites têtes.
Las, ce jeune fol impétueux à la pantoufle de vair,
Se fit en peu de temps une horde d'ennemis,
Dont certains acharnés, loin de se mettre au vert,
Demandèrent à la justice de dire « Que nenni ».*

MORALITÉ

*Le loup a besoin de renard
comme il a besoin de la pauvre belette.
En toucher un et c'est tout qui s'écroule,
pour notre triumvirat, ce serait bien bête.
Plutôt qu'en de vaines prières,
Il faut croire en Force Ouvrière.*

adhérez
FO
SNP FO
25 rue du Louvre
75001 PARIS
Tél. 01 40 41 03 65