

Décllic

Un syndicalisme réformiste sans complaisance



JOURNAL DU SYNDICAT FORCE OUVRIÈRE DU GROUPE DE CAISSE D'ÉPARGNE N° 14 • 4^e trimestre 2003

Avec **FORCE OUVRIÈRE**
lux lucet in tenebris...





page 2
Edito

page 3
Billet d'actualité
Lumière !

pages 4-5
RELATIONS
SOCIALES
Nos pierres d'achoppement

pages 6-7
DOSSIER
« La nouvelle CNCE »

pages 8-9-10-11
CONDITIONS
DE TRAVAIL
Écureuil Europe 2003
Nouveau Concept Agence
Les Forçats du Chiffre

pages 12-13
SUPPORTS
Fusions informatiques

pages 14-15
Et des CLAQUES!
Pour Nicole Notat
et le vilain Bruno Mettling

page 16
VOTEZ FO!

SNP-FO

Site Web

<http://fo.caisseepargne.free.fr>

Immeuble Nice Premier

455 Promenade des Anglais - 06200 NICE
Tél. 04 93 21 22 26

Directeur de la publication

et rédacteur en chef: **Bruno Aguirre**
Tél. 06 80 18 70 34

Ont collaboré à ce numéro :

Joël Arfi, Jacky Ballon, Jean-Philippe Calvez,
Yves Doby, Christophe Duplaa,
Patrick Le Blanc, Christiane Sogorb.

Impression : 35 000 exemplaires



édito

Bruno Aguirre
Secrétaire Général
du SNP-Force Ouvrière

Gageons que le pire a rendu le meilleur nécessaire !

LES PRINCIPAUX ACQUIS STATUTAIRES PRÉCÉDENTS, négociés et signés pour la plupart par **FO** en 1985, ont expiré le 22 octobre 2002. La seule question qui se pose donc aujourd'hui est : comment s'y prendre pour reconstruire un nouveau dispositif conventionnel compte tenu du rapport de forces actuel ? Si les uns et les autres se montraient un peu raisonnables, si par exemple nos patrons acceptaient de laisser leurs egos et leurs plans de régression sociale au vestiaire, si nos homologues mettaient eux aussi de côté leur obstination, nous aurions de vraies raisons de penser que l'on peut enfin commencer à rebâtir...

Force Ouvrière est d'abord tombée d'accord sur les classifications, car les salariés avaient besoin de lisibilité sur leurs métiers ainsi que sur leurs potentiels de progression. Ensuite il conviendra d'élaborer une grille de salaires minimaux, puis de nouveaux mécanismes de rémunération, dont l'avancement dans l'emploi, la promotion ou la prise en compte de l'effort de formation ainsi que des acquis professionnels. Enfin, ces conditions réunies, une part de salaire supplémentaire variable, codifiée, à dimension collective, adaptée à la culture des personnels du réseau des Caisses d'Épargne, pourrait y trouver tout naturellement sa place. La balle est désormais dans le camp de ceux qui ont pris l'initiative de détruire ce qui existait sans proposer une réelle contrepartie en termes de garanties collectives.

S'agissant de **Force Ouvrière**, nous n'avons jamais pratiqué la politique de la chaise vide. Nos dossiers ont toujours été prêts; nos demandes connues et explicitées, nos arguments aussi. **FO** incarne la troisième voie, celle qui n'implique ni le renoncement, ni la démagogie et encore moins l'opposition systématique. Néanmoins, nous avons du mal à nous faire entendre car nous vivons une époque qui ne facilite pas l'analyse. Tout va très vite et, malheureusement, ce sont souvent les clichés qui prévalent, « la communication » comme on dit. Soyons clairs, nous ne sommes pas les bête-oui-oui que les dirigeants de la CNCE espéraient. Nous nous situons aux antipodes, à vrai dire, du syndicalisme d'accompagnement qu'ils appellent de leurs vœux, lequel ne doit surtout pas être confondu avec le réformisme sans complaisance de **Force Ouvrière**. La contestation permanente, notamment à caractère politique, n'a jamais servi non plus les intérêts de la classe ouvrière, bien au contraire ! Voilà pourquoi, l'indépendance est notre profession de foi et la pratique contractuelle mâtinée d'un esprit de novation notre moyen principal pour défendre les intérêts matériels et moraux des salariés. Une lumière luit dans les ténèbres des relations sociales de ce Groupe. Elle se nomme **Force Ouvrière** ! ■

Billet d'actualité

1^{er} janvier 2004 : Lumière !

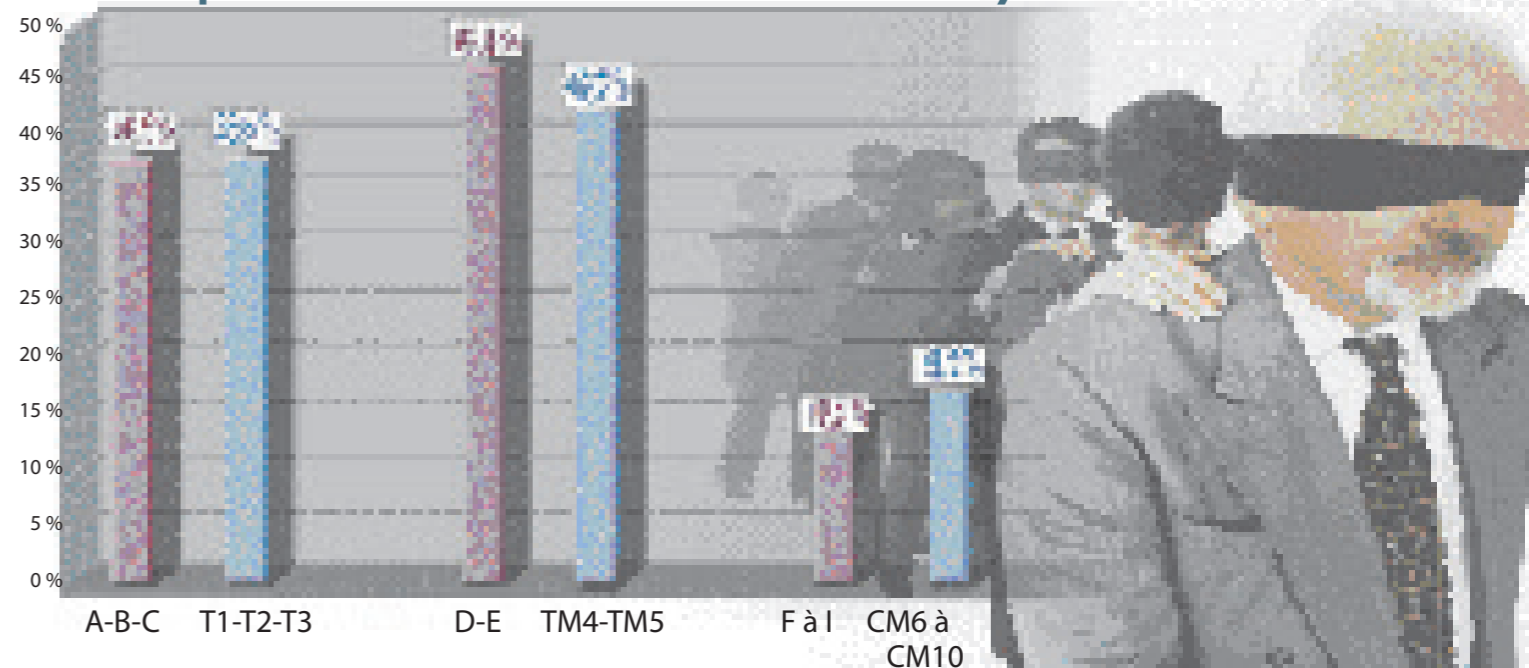
EN DÉFINITIVE, **Force Ouvrière** a réussi à convaincre la CNCE d'amender autant qu'il le faut le texte de l'accord sur la classification des emplois sur lequel nous travaillions depuis 18 mois afin qu'elle puisse le ratifier. Comme le prévoit le protocole NAO de branche (*négociation annuelle obligatoire*) conclu avec **FO** le 9 décembre 2002 et *sous réserve de son adhésion à l'accord sur les salaires minimaux hiérarchiques* qui doit être pris avant la fin de l'année 2003, **FO a signé le 16 septembre 2003 l'accord collectif national relatif à la classification des emplois**, comme elle l'avait déjà fait en 1985. Nous n'acceptons pas la situation de vide conventionnel dans laquelle nous nous trouvons depuis 11 mois. Désormais, un nouveau cadre de référence conventionnel existe dans lequel chaque salarié va pouvoir s'inscrire. Outre le fait de l'avoir délibérément dissocié des sujets sur lesquels nous ne sommes toujours pas tombés d'accord avec la CNCE, tels la rémunération et la carrière, la grande différence avec la version du 28 juin 2002 mort-née réside dans le fait que l'accord du 16 septembre 2003, plus explicite, présente un caractère dynamique et ouvre des perspectives positives pour les salariés.

Néanmoins, comme en 1985, **tout cela dépendra de l'application du texte**. En 1985, l'ex-CENCEP avait appliqué les accords de manière déloyale et avait d'ailleurs été condamné par la Justice pour l'avoir fait. La translation (annexe III) avec les anciens grades n'avait, par exemple, pas été respectée par les employeurs.

Le Comité Technique National (CTN) avait fait long feu. Nous avons pourtant vécu sur la base de ce dispositif dix-sept longues années... Même ses détracteurs patentés de l'époque (CFDT, CGT) en conviennent aujourd'hui, ce système ne comprenait pas que des inconvénients (prime familiale, PDE, prime de vacances, etc.). Bref, un accord collectif est un compromis passé dans un environnement donné, fruit de longues négociations et d'un rapport de forces. L'application de ce contrat collectif à caractère synallagmatique est également **un combat de tous les instants**. Le graphique ci-dessous sur lequel s'est appuyée la CNCE lors de la Commission Paritaire Nationale du 3 avril 2003 traduit la comparaison entre les groupes de **techniciens** (T1, T2, T3), de **techniciens managers** (TM4, TM5) et de **cadres managers** (CM6, CM7, CM8, CM9, CM10) sur la base des effectifs présents avec respectivement les ex-A/B/C, les ex-D/E et les ex-F/G/H/I. Résultat : **un poids équivalent pour la première catégorie et un écart pour la deuxième de moins 4,6 % au bénéfice de la troisième**. Conclusion de la CNCE : non seulement l'opération « nouvelles classifications » ne se traduira pas par des déclassifications massives comme certains le craignaient, mais **elle tirera vers le haut beaucoup de salariés vers des emplois de cadres**. Plutôt que de la croire sur parole, **Force Ouvrière** demandera, en tant que signataire de l'accord collectif, à voir suffisamment tôt entreprise par entreprise pour pouvoir réagir en faveur de leurs salariés.

Rendez-vous le 1^{er} janvier 2004 ! ■

La répartition des effectifs dans le nouveau système de classification



Rémunération-Clas sification-Carrière

NOS PIERRES D'ACHOPPEMENT

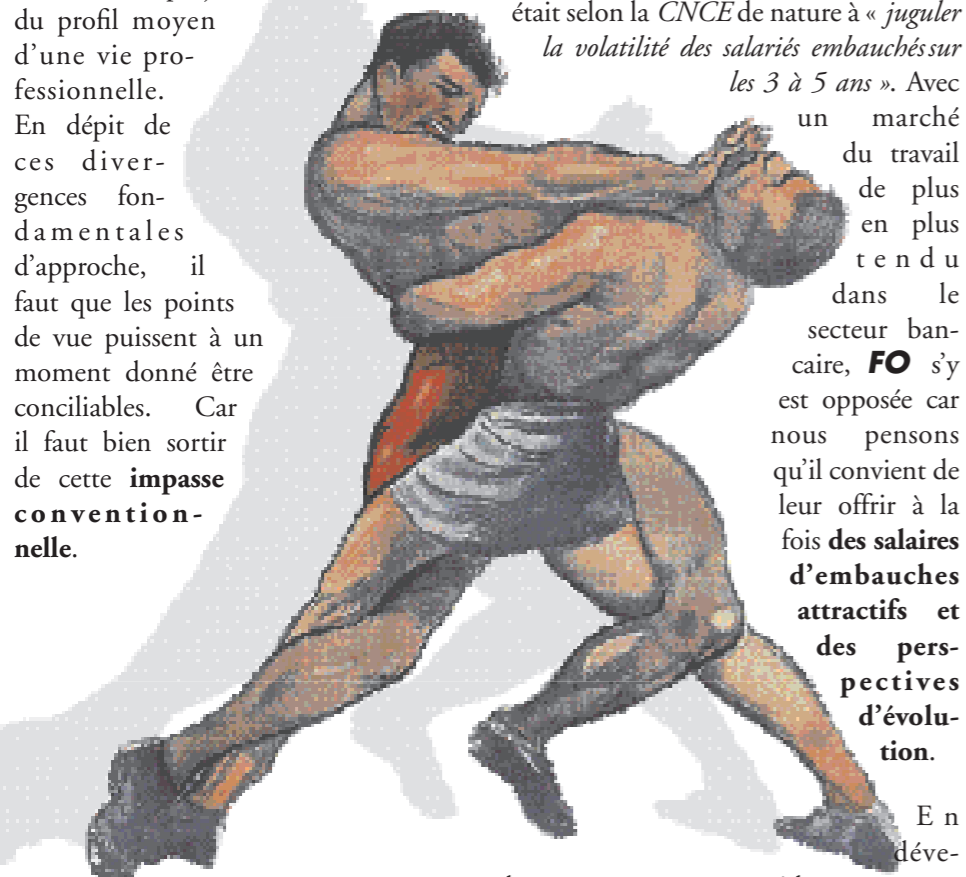
DIVERGENCE D'APPROCHE

NE NOUS LAISSONS PAS leurrer par nos dirigeants. Au cœur de leur programme se trouve **la culture de la performance**. Évidemment, **Force Ouvrière** ne part pas du même pied. Notre organisation syndicale a placé **la carrière du salarié** au centre de son projet, c'est-à-dire le dessin du profil moyen d'une vie professionnelle. En dépit de ces divergences fondamentales d'approche, il faut que les points de vue puissent à un moment donné être conciliables. Car il faut bien sortir de cette **impasse conventionnelle**.

✓ une garantie quinquennale d'évolution individuelle;

✓ une garantie de promotions non blanches.

Outre de nous infliger **sa part variable**, elle a également tenté au début de l'été de réduire de 9,1 % la valeur des **salaires annuels d'embauche (RAG)** qui n'est ni plus ni moins que celle des **ex-RGG** multipliée par treize. Cette mesure était selon la **CNCE** de nature à « **juguler la volatilité des salariés embauchés sur les 3 à 5 ans** ». Avec



SIMPLES GARANTIES OU CADRE GLOBAL ?

La **CNCE** a compris l'intérêt qu'elle aurait à tirer de la formule de « **socle conventionnel** », soit une sorte de **service minimum**. C'est la raison pour laquelle elle a proposé trois types de garanties en matière de rémunération :

✓ une garantie collective avec les salaires minimaux à l'embauche (RAG), puis dans le temps (RAGA) ;

un marché du travail de plus en plus tendu dans le secteur bancaire, **FO** s'y est opposée car nous pensons qu'il convient de leur offrir à la fois **des salaires d'embauches attractifs et des perspectives d'évolution**.

En développant cette idée sottise, nos patrons ont pris l'exact contre-pied de la revendication du **SNP-FO** visant au contraire à les revaloriser de 5 %.

La **CNCE** persiste à vouloir **subordonner cette grille de comparaison annuelle à la durée du travail**. Un référent différent suivant les entreprises du Groupe est pour **FO** parfaitement inacceptable, d'autant que quelques caisses résistent encore au **diktat des 1 600 heures annuelles et que moult heures supplémentaires ne sont pas déclarées**.

FAUX-SEMBLANT

Ensuite, sous couvert de l'introduction de **filets de sécurité**, voici les **rémunérations annuelles garanties à l'ancienneté (RAGA)**. Hormis le fait de constater que le mot **ancienneté** n'est subitement plus tabou, il convient de relativiser la portée de ce mécanisme en réalité largement neutralisé par les effets de la **garantie d'évolution individuelle des rémunérations programmée (5 % sur 5 ans)**. Ce qui le rend en pratique inopérant.

Les conséquences pécuniaires des **promotions** demeurent extrêmement faibles par rapport aux dispositions collectives précédentes.

L'**avancement dans l'emploi** reste à la discrétion des dirigeants des entreprises du Groupe malgré les demandes répétées de **Force Ouvrière** d'un accord-cadre national.

QUELLE PART VARIABLE ?

FO n'a jamais fait mystère du fait que la part variable dans nos rémunérations n'était pas sa tasse de thé. Cependant, elle n'est prête à sa mise en œuvre que si elle s'applique à **tous** et est **distribuée sur la base de critères exclusivement collectifs**.

CONCLUSION

La **CNCE** doit consentir à ne plus ignorer nos points durs. Une seule voie est possible, celle de la négociation. L'accord relatif aux nouvelles classifications que nous avons signé, n'est certes pas en soi une révolution, mais **une évolution que nous appelions de nos vœux depuis fort longtemps et dont ne doivent pas être exclus les salariés en termes de garanties collectives et de perspectives de carrière. À partir de là, tout doit pouvoir être reconstruit.** ■



LA PESÉE

S'ENGAGER DANS UN DÉBAT où semble ne prévaloir que la notion de « **compétences** » sans pour autant la définir, c'est comme vouloir entrer en religion sans avoir appris le catéchisme. C'est pourtant précisément ce concept qui aura été le moins abordé par la **CNCE** tout au long des discussions qui ont émaillé ces dix-huit derniers mois de débat sur **le dossier classification**. En réalité, **la délégation des employeurs a soigneusement éludé cette question pourtant à la base de leur projet**.

Force Ouvrière a, pour sa part, arrêté une définition des différents termes employés dans les textes posés sur la table et au cours des conversations sans parvenir pour autant à la faire partager par la **CNCE** par l'entremise d'un **glossaire conventionnel annexé (Métier, Compétence, Activité, Emploi, Filière d'activité, Rôle, Aire de proximité, Fiche métiers, Expérience équivalente reconnue, Observable, etc.)**. Nous avons d'ailleurs pu vérifier que quelques items étaient maniés par les DRH des entreprises du Groupe sans que ces derniers n'aient été ne serait-ce qu'évoqués par la délégation patronale en **commission paritaire nationale** ou dans les groupes de travail. Les notions de **compétence** et de **qualification**, par exemple, ce dernier mot n'étant jamais prononcé par nos patrons, ne relèvent pas du même degré d'agrégation.

Les deux concepts sont employés pour **définir la combinaison, chez un individu, de facultés à réaliser un nombre donné de tâches professionnelles en conformité avec une norme prescrite**. Mais, les spécialistes s'accordent pour reconnaître que l'idée de **qualification** est plus large et englobe en son sein un certain nombre de **compétences**. Toutefois, ce distinguo ne suffit pas à les différencier.

Deux critères nous semblent davantage pertinents :

✓ **L'importance du contexte dans la présomption de capacité à réaliser telle ou telle tâche**

Alors que la **compétence** est censée répondre à un contexte précis, voire unique, la **qualification** bénéficie d'une présomption de capacité dans des environnements de travail différents. En bref, on est qualifié de manière générale pour pouvoir être compétents dans des situations très diverses.

✓ **Le degré de reconnaissance institutionnelle conféré**

Il s'agit de savoir quelle reconnaissance sera conférée à celui que l'on déclare **compétent** ou **qualifié**. L'individu compétent est reconnu par sa hiérarchie sans que cette reconnaissance ait une valeur institutionnelle. À l'inverse, l'individu qualifié est reconnu officiellement. La **qualification** est donc un droit opposable à des tiers. Elle est partie intégrante des **Conventions collectives, instrument d'articulation entre l'individuel et le collectif**.

C'est précisément parce que la **qualification** indique une capacité indifférente au contexte qu'elle acquiert une valeur juridique. En ce sens, **le risque de subjectivité et d'arbitraire se trouve réduit au minimum**. Ce qui n'est pas le cas pour la **compétence**, à moins que... cette dernière démarche soit **consensuelle au sein de la collectivité professionnelle** et s'inscrive dans un cadre collectif conventionnel. Ce que précisément nos patrons ne voulaient pas en dépit des demandes maintes fois réitérées de **Force Ouvrière**.

Ceci nous conduit tout naturellement à considérer le processus de **pesée des emplois** par les seules DRH à partir des six fameux critères (**Technicité, Connaissances requises, Autonomie, Dimension relationnelle, Contribution, Management**) comme parfaitement suspect, d'autant que la confusion entre la notion de **compétences requises**, inhérentes à la personne, et celle d'**emploi classé** est savamment entretenue par nos employeurs.

Voilà pourquoi **FO** a insisté sur le contrôle des IRP en amont et en aval de ce processus de pesée des emplois, en amont par le biais d'une **consultation approfondie du Comité d'Entreprise** et en aval par la possibilité de recours individuel par l'entremise d'une **commission d'entreprise mixte dédiée**. Les patrons ne peuvent pas vouloir à la fois **le beurre et l'argent du beurre!** Puisqu'aucun outil conventionnel de référence n'est mis à notre disposition comme c'était le cas jadis avec **la nomenclature nationale des activités préclassées** et puisque nous sommes dépourvus les uns et les autres « **d'impactomètres** », il est normal que nous contrôlions à minima le mécanisme de classification des emplois. La fin de non-recevoir que nous a opposé dix-huit mois durant la **CNCE** était pour **Force Ouvrière** **une pierre d'achoppement**. Elle est désormais levée. ■

EULIA ou bouger en permanence POUR N'AVANCER JAMAIS...



PRIVATISATION!

En donnant le 23 juillet 2003 sa bénédiction à la reprise d'*Eulia* et de sa filiale *CDC Ixis* par la *CNCE*, le ministère de l'économie, des finances et de l'industrie adouba le double processus larvé de **privatisation** touchant à la fois les *Caisses d'Épargne*, en tant que *banque de détail*, et la partie concurrentielle de la *Caisses des Dépôts et de Consignations*, en tant que *banque d'investissement publique*.

3^e BANQUE FRANÇAISE

Derrière le Groupe *Crédit-Agricole-Crédit Lyonnais* et *BNP-Paribas*, le Groupe des *Caisses d'Épargne* occupera désormais en tant que **nouvelle banque universelle** la 3^e place de la demi-douzaine d'acteurs bancaires français encore viable au sens de leur taille critique et des différents métiers qu'ils exercent.

UN COSTUME TROP GRAND!

D'aucuns estiment que l'*Écureuil* achète un costume trop grand pour lui (banques centrales étrangères, gouvernements, etc.) et redoutent l'**affaiblissement du fonds de commerce d'Ixis** (fuite de clients en France et à l'international, abaissement des notes d'émetteur).

DOUBLE FUSION

L'opération consiste à fusionner *Eulia* avec sa filiale de banque de gros, *CDC Ixis*, puis le nouvel ensemble avec l'actuelle *CNCE*. Rappelons que 53 % de *CDC Ixis*, ce bijou de la *CDC*, avaient d'ores et déjà été **apportés à prix d'or** fin 2001 dans *Eulia* alors que la crise boursière faisait rage et que les plus values latentes sur le portefeuille fondaient comme neige au soleil.

FINANCEMENT PAR LES CAISSES RÉGIONALES

Cette double fusion serait financée en juin 2004 par **une augmentation de capital de la CNCE** de l'ordre de 6 milliards d'euros dont 65 % seraient évidemment assumés par les *Caisses Régionales*. À cet effet, des **certificats coopératifs d'investissement (CCI)**, sans droits de vote, qu'elles devront **remunerer**, seront émis par ces dernières pour un montant avoisinant 1,5 milliard d'euros sur une hypothèse visant 10 % de leurs fonds propres. Deux milliards et demi resteraient donc à la charge des *Caisses d'Épargne*; lesquelles devront **s'acquitter de leurs écots respectifs**. Ce scénario est l'hypothèse basse car il n'est pas exclu que la *CNCE* et la *CDC* soient plus gourmandes encore et réclament **20, voir 25 %, au lieu des 10 % prévus initialement...**

INTRODUCTION EN BOURSE...

Non contente de les avoir déjà **dépouillés en 2001 de leurs participations pourtant très rémunératrices dans les filiales stratégiques du Groupe** (*Écureuil Vie*, *Écureuil IARD*, *SACCEF*, *SOGECEEF*, etc.) au profit de **l'usine à gaz Eulia** en échange de « papier » estampillé *CNCE*, cette dernière poursuit cette logique visant à **intégrer les Caisses Régionales à un vaste ensemble hypercentralisé tout en les appauvrissant avec méthode**. Après avoir **privatisé, il s'agira d'introduire en bourse la « Nouvelle CNCE »** à l'instar de ce qui se produit dans les autres grands groupes bancaires français. Pour la valoriser, nos patrons exigeront de nouveau des salariés **un niveau de rentabilité encore plus élevé au prix évidemment d'une nouvelle dégradation de leurs conditions de travail**, car bien que le pire ne soit jamais certain, la banque « domestique » sera toujours mise à contribution...



LA BANQUE DE DÉTAIL, VACHE À LAIT

Cette association de métiers aussi différents que la *banque de détail*, la *banque de gros*, l'*assurance* et l'*immobilier* vise soi-disant à atténuer la sensibilité du Groupe aux cycles économiques (cf. la chute récente des marchés boursiers). Pourtant, sauf erreur de notre part, pour l'instant **la vache à lait c'est bien la banque de détail!** En outre, la précédente formule (*Compagnie financière Eulia*) ne fonctionnait manifestement pas. Les autres métiers ont du potentiel en terme de complémentarité, mais les risques inhérents à ces activités ont évidemment été vendus simultanément.

UNE CDC RECROQUEVILLÉE

Et puis, peut-on raisonnablement se satisfaire que désormais ce soit **la rentabilité qui se substitue à l'utilité sociale**, qu'une partie importante de la *Caisses des Dépôts et de Consignation* soit **détournée du financement des besoins de la Nation** pour des considérations purement mercantiles, bref que le pôle financier public soit démantelé?

LES SALARIÉS, LA VARIABLE D'AJUSTEMENT

Le tableau idyllique dépeint par les promoteurs de ce projet ne nous indique pas si, en cas d'échec ou de coup dur, des « **dégraissages** » pourront être envisagés comme cela a souvent été le cas par le passé dans d'autres conglomérats bancaires? Bien que la mode soit au « **big is beautiful** », ne s'aventure-t-on pas dans des domaines qui nous dépassent et que nous ne maîtriserons pas à terme?

ÉCHANGE DE « BONS » PROCÉDÉS

Après le feu vert de *Francis Mer*, Ministre de l'Économie et des Finances, comment comprendre autrement par exemple le recrutement, en tant que Secrétaire Général du Groupe, intervenu six jours après, soit le 29 juillet, de *Georges Chacornac*, délégué général d'*Usinor*, proche collaborateur de *Francis Mer*? Doit-on également s'attendre à payer *CDC Ixis* à un prix plus élevé encore après la modification du 1^{er} août 2003 de la loi du 25 juin 1999?

LE VOILET SOCIAL...

Au sein du Groupe *Caisses d'Épargne*, **les salariés ne jouissent toujours pas d'une convention collective digne de ce nom**. Dans ces conditions, à qui fera-t-on croire que les salariés de *CDC Ixis* bénéficieront du bassin d'emplois du Groupe des *Caisses d'Épargne* alors même qu'il n'existe encore aucun accord collectif relatif à la mobilité inter-entreprises? À qui fera-t-on croire que les salariés des *Caisses d'Épargne* feront partie du bassin d'emplois de *CDC Ixis* alors même qu'à *CDC Ixis*, toutes les embauches ont précisément été stoppées, que les départs négociés sont encouragés et que la moyenne d'âge avoisine les 30 ans pour 44 ans dans les *Caisses d'Épargne*? En outre, quel sort sera donc réservé aux **400 fonctionnaires** et au millier de salariés de la *CDC* disposant d'un droit au retour au sein de *CDC Ixis*? En outre, la modification estivale de l'article 17 de la loi du 25 juin 1999 préserve la *CNCE* de l'obligation d'appliquer la nouvelle convention collective du Groupe aux salariés des futures acquisitions...

PREMIÈRES VICTIMES

Ce projet a fait **quatre premières victimes** durant l'été. En effet, *Isabelle Bouillot*, Présidente du Directoire de *CDC Ixis*, et *Gérard Barbot*, Directeur Général

de *CDC Ixis*, ont présenté leur démission pour divergences stratégiques. *Christian Guirlinger*, Directeur Général de la *Compagnie financière Eulia*, a quitté le Groupe et *Philippe Wahl*, Directeur Général de la *CNCE* a appris qu'il avait démissionné pendant ses vacances en Italie...

NÉCESSITÉ D'UN DÉBAT COOPÉRATIF ET PARLEMENTAIRE

Pour **Force Ouvrière**, nous ne devons pas laisser le soin à Bercy et à la seule technostructure de prendre les décisions stratégiques sans devoir en référer à la représentation nationale, aux sociétaires de nos *Caisses Régionales* ainsi qu'aux instances représentatives des personnels concernés. ■



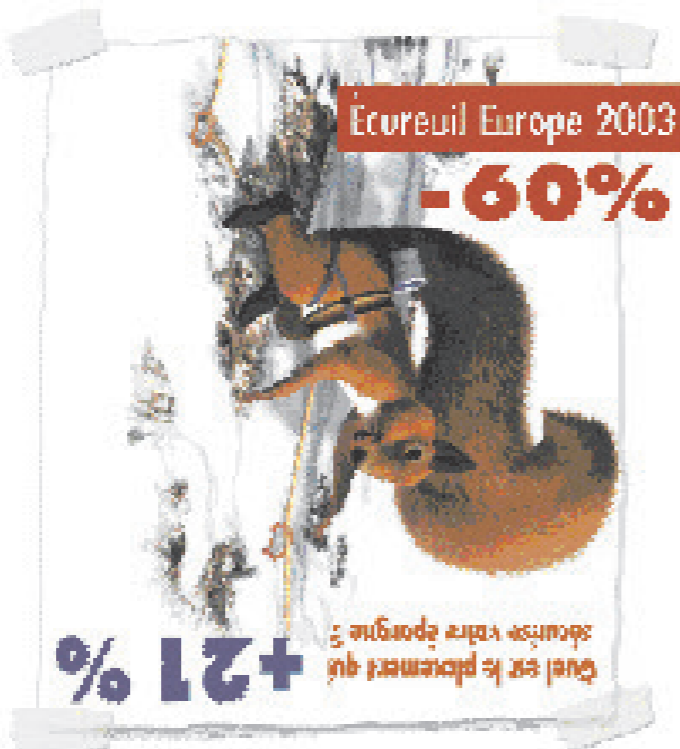
Quand les alouettes donnent du bec

TROIS ANNÉES DE CRISE BOURSIÈRE ont fait brutalement oublier les vingt années d'euphorie qui les ont précédées. Souvenons-nous, pourtant. De brillants économistes n'hésitaient pas à émettre, dans de très sérieuses publications, les hypothèses les plus hardies. Telle celle d'une ère nouvelle qui ferait de la bourse une corne d'abondance répandant ses bienfaits dans un futur radieux pour ses heureux zélateurs. Ainsi, les théories des cycles économiques, les leçons de l'histoire financière ou le simple bon sens étaient renvoyés à de vieilles lunes agitées par des cassandres rancieuses.

C'est dans ce contexte euphorique que les établissements financiers rivalisèrent d'imagination pour lancer de nouveaux produits aptes à conforter le capitalisme populaire. La Caisse d'Épargne se distingua dans cette âpre compétition en imaginant la création d'un fonds étroitement lié à la hausse des actions: *Écureuil Europe 2003*. L'objectif proposé était particulièrement attractif, il promettait une majoration de **21 % en trois ans et quatre mois**.

La valeur du produit était alignée sur l'évolution du *Dow Jones Eurostoxx 50* qui, selon les concepteurs, ne pouvait être qu'en progression favorable. Cependant, il était même envisagé une évolution nulle ou négative (jusqu'à 20 %) de l'indice malgré laquelle les 121 % de la valeur liquidative d'origine demeuraient garantis. Et pourtant, toutes les prévisions des experts furent largement démenties. La sous-capitalisation boursière du produit avoisina les 60 %... Terrible!

L'Association Force Ouvrière Consommateurs (AFOC) a traité les plaintes qui lui sont parvenues. Car, fait nouveau, si la Bourse, comme le veulent certains, est un miroir aux alouettes, on assiste à une protestation organisée de la part des volatiles ainsi piégés. Il est reproché aux Caisses d'Épargne son incapacité à prévoir un retournement de conjoncture, toujours possible, et le caractère très tendancieux de ses propositions.



Sur un autre plan, plusieurs clients lésés s'en prenaient à la personne même de leur conseiller financier qu'ils accusaient de tromperie. L'AFOC a adopté une position claire à ce sujet. Il peut exister des cas individuels de dérives de la part d'un personnel sous pression commerciale constante, mais il serait trop facile pour l'employeur de dégager ses responsabilités en mettant en cause ses salariés.

En effet, lors des premières réactions des souscripteurs les plus avertis devant la forte tendance à la baisse qui se dessinait, l'AFOC a pu constater, en différents endroits, un discours

du client "téléphoné", c'est-à-dire dénué d'improvisation. Comment interpréter, par exemple, la ténacité des efforts constatés, avec similitude, ici ou là, pour dissuader les plaignants de revendre leurs parts avant l'échéance? Les récriminations reçues par l'AFOC ne touchent pas seulement *Écureuil Europe 2003* parvenu à son terme le 9 juin dernier (et transformé automatiquement en un nouveau FCP "garanti": *Écureuil Garanti 2009*), mais également *Bénéfic* de La Poste.

Il semblerait que les ondes de choc en retour du traumatisme subi aient encore des effets chez bien des épargnants. Dans les médias et dans la rue, les commentaires vont bon train. À entendre les esprits forts, l'éclat du miroir cachait mal les filets bien visibles où seuls pouvaient se pendre les gogos. Autant de commentaires faciles, voire odieux, qui blessent les petits porteurs lésés et ne peuvent qu'accentuer l'acuité des problèmes qu'ils vivent. Pour notre part, loin de jouer les donneurs de leçon, nous soutenons tous ceux à qui cette expérience a coûté si cher et qui s'estiment en droit de demander réparation. Sur un plan macroéconomique, les premières conséquences de cette situation sont déjà perceptibles. Un rapport d'information du Sénat sur « l'épargne en actions des ménages » s'est inquiété récemment du peu d'attrait actuel des Français pour les actions. Comme eût dit un célèbre humoriste, « étonnant, non? »...

Ne nous étonnons donc pas de voir AXA Banque fonder sa publicité commerciale sur la confiance et la proximité, deux qualités des Caisses d'Épargne sacrément mis à mal ces derniers temps. ■

Nouveau... concept agence LA MACHINE À EXCLURE...



LE CONCEPT *Merchandising* accueillait dans nos agences l'ensemble des clients, ne serait-ce que pour des opérations qualifiées d'ordinaires, notamment en numéraire. Certes il exploitait aussi au plan commercial ces flux naturels, mais sans exclure nécessairement de nos enceintes nos clients déjà considérés par nos dirigeants comme insuffisamment rentables.

L'EMPIRE DES AUTOMATES...

Si on en croit le *NCA (nouveau concept agence)*, cette époque est désormais révolue! Il convient de libérer le réseau des opérations courantes. Vive l'automate!



Ou autrement dit leur externalisation sous prétexte de libérer encore du temps pour la vente à nos clients moyen et haut de gamme. Bonjour la marginalisation de nos pauvres et de nos vieux! Le créateur des Caisses d'Épargne, Benjamin Delessert, va certainement finir par se retourner dans sa tombe.

PUB, TRANSPARENCE ET DAB EN FAÇADE

Les façades de nos agences seront désormais affublées de publicité, de vitrines transparentes et de DAB.

DISPARITION DES GUICHETS!

Nos têtes bien pensantes *cnécépiennes* ont également décidé d'escamoter progressivement guichets et guichetiers.

UN FACTOTUM À L'ENTRÉE...

Le nouvel accueil en bureau « debout-debout » s'occupera de tout et puis du reste, puisque tous les autres salariés seront censés exercer le métier de « chargé de clientèle » en banque assise tels des conseillers « en batterie ».



SUPPRESSION DES SAS

Nos dirigeants déclarent sans rire vouloir améliorer la sécurité. C'est la raison pour laquelle ils envisagent de supprimer les SAS d'entrée.

LE POINT DE VUE DE FO

La CNCE veut une nouvelle fois singer les autres groupes bancaires en automatisant les dépôts et les retraits, en externalisant les fonds et, par la même occasion, nos clients. Dès lors, nous nous priverions de notre actuel fond de commerce: la masse de nos clients, petits et grands. Ses contacts quotidiens inopinés, ses rendez-vous pas nécessairement utiles immédiatement, font justement la fidélité d'un grand nombre de nos clients. En Caisse d'Épargne, c'est assurément l'effet volume qui compte.

La gestion événementielle de la relation client (GERC) complète, le cas échéant, cette politique commerciale. Elle ne pourvoit pas pour autant à tout.

Ne nous prenons pas pour ce que nous ne sommes pas, une banque d'affaires par exemple. En dépit de la mégalomanie de nos dirigeants, la Caisse d'Épargne demeure une enseigne de « banque coopérative des familles et des collectivités ». Rien d'autre!

Sachant que toutes les agences sont concernées, qu'elles soient petites ou grandes, rurales, péri-urbaines, urbaines ou en centres commerciaux, combien d'entre elles seront fermées pour des raisons de coût des travaux?

Combien de postes supprimés? Comme pour l'introduction d'une part variable hyper-individualisée dans nos rémunérations, ne s'agit-il pas là d'un terreau propice au développement de l'individualisme à outrance tueur de l'esprit d'équipe si cher à nos yeux?

C'est d'abord à ces questions-là que la CNCE doit répondre avant d'exiger l'adhésion aveugle des entreprises du Groupe à ce nouveau concept agence si lourd de conséquences.

Partout, dans toutes nos contrées, les représentants Force Ouvrière seront là pour les poser. ■



Politique commerciale ou LES FORÇATS DU CHIFFRE



de confort » dès lors qu'elles ne génèrent pas nécessairement de nouveaux contrats, de nouveaux placements ou demandes de crédit. Le conseiller commercial est délibérément culpabilisé par l'appareil hiérarchique labellisé CNCE, car pour ces malades du chiffre, un entretien commercial ne peut être qu'un rendez-vous immédiatement utile à l'entreprise. **Doit-on se désintéresser des clients fidèles au prétexte que tous leurs fonds sont déposés chez nous et correctement ventilés sur les supports idoines?** Bien qu'elle ne soit manifestement plus à la mode, il nous semble toutefois que **notre manière ancestrale d'agir fit la prospérité des Caisses d'Épargne.** Aujourd'hui, elle est battue en brèche au bénéfice d'une **vulgaire politique de fourgue** que la CNCE et ses affidés n'hésitent pas à qualifier de moderne. Pour n'avoir pas su préserver notre identité, celle de « L'AMI FINANCIER », un jour nous en pâtirons et précisons au plan commercial...

En outre, **leurs conditions de travail se détériorent rapidement**, nos commerciaux ne vendaient souvent encore récemment qu'aux clients qu'ils avaient « sous la main », les fameux « flux agence », en dépit d'outils relativement bien conçus comme la GERC (*gestion événementielle de la relation client*) mais inexploitable en cas

de situation de sous-effectif chronique ou de dysfonctionnements informatiques. Avec l'externalisation des opérations ordinaires, cela sera de moins en moins possible (lire l'article intitulé « **Nouveau concept agence, la machine à exclure** » page 9). Corrélativement, **le stress au travail va grandissant** et cette situation nous préoccupe fortement car lorsque la religion de nos dirigeants est d'optimiser **jusqu'à ce que, le cas échéant, la mort s'en suive**, par le biais pernicieux d'un management par le stress, la contribution de chaque salarié à la masse globale de travail, ce dernier doit être considéré par nous en **danger grave et imminent.**

Et ce n'est pas l'introduction d'une part variable hyperindividualisée dans leurs rémunérations qui va améliorer le sort des salariés du Groupe des Caisses d'Épargne.

C'est pourquoi **Force Ouvrière** a fait du thème, **la santé au travail**, le sujet prioritaire de cette rentrée 2003. Quelles soient confédérales, fédérales ou purement Caisse d'Épargne, nos compétences techniques sont réunies au plan national (et local) et fin prêtes à passer à l'acte. Défendre les intérêts matériels et moraux des salariés, telle est notre vocation! ■

CONTRAIREMENT À CERTAINS DE NOS CONCURRENTS, le syndicat **Force Ouvrière** n'a pas pour habitude de condamner a priori, d'instruire systématiquement des procès d'intention ou de se répandre à la moindre alerte en vociférations démagogiques. Sa réflexion, qui s'inscrit dans le temps, repose sur sa propre capacité d'observation et d'analyse. Or, à l'évidence, sous les coups de boutoirs de la CNCE, **la Caisse d'Épargne change.** Son image aussi (lire notamment l'article intitulé « **Quand les alouettes donnent du bec** » page 8).

En quatre ans, l'ensemble des process prévus par le **Projet Stratégique** concocté par le trio Milhaud-Wahl-Metling a été peu ou prou mis en œuvre, en particulier la **Culture de la Performance** et de sa mesure. Tout a été fait pour industrialiser le réseau de distribution de notre banque de détail. Le **nouveau concept agence** s'inscrit dans cette logique, la prochaine segmentation de notre clientèle aussi. Bref, les Caisses d'Épargne font désormais dans **l'abattage, la volumétrie, le chiffre** et de moins en moins dans le conseil.

Les rencontres naturelles avec nos fidèles clients en quête d'un conseil sont de plus en plus qualifiées de « **rendez-vous**

Retour vers le futur

SOURIEZ!
Vous auriez pu travailler à la
Vinaigrierie Dessaux...



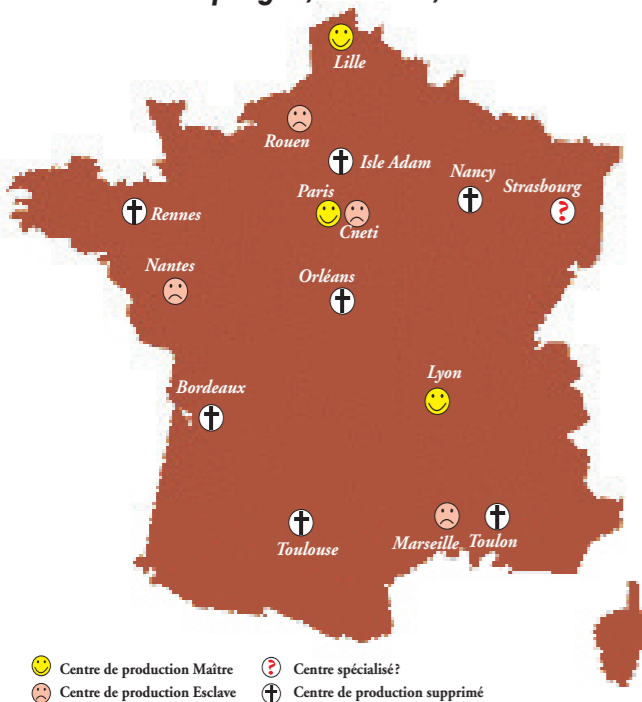
Règlement intérieur de la Vinaigrierie Dessaux, année 1880!

- 1-Piété, propreté et ponctualité font la force d'une bonne affaire.
- 2-Notre firme ayant considérablement réduit les horaires de travail, les employés de bureau n'auront plus à être présent que de sept heures du matin à six heures du soir, et ce, les jours de semaine seulement.
- 3-Des prières seront dites chaque matin dans le grand bureau. Les employés de bureau y seront obligatoirement présents.
- 4-L'habillement doit être du type le plus sobre. Les employés de bureau ne se laisseront pas aller aux fantaisies des vêtements de couleurs vives; ils ne porteront pas de bas non plus, à moins que ceux-ci ne soient convenablement raccommodés.
- 5-Dans les bureaux, on ne portera ni manteaux, ni pardessus. Toutefois, lorsque le temps sera particulièrement rigoureux, les écharpes, cache-nez et calottes seront autorisés.
- 6-Votre firme met un poêle à la disposition des employés de bureau. Le charbon et le bois devront être enfermés dans le coffre à cet effet. Afin qu'ils puissent se chauffer, il est recommandé à chaque membre du personnel d'apporter chaque jour quatre livres de charbon durant la saison froide.
- 7-Aucun employé de bureau ne sera autorisé à quitter la pièce sans la permission de Monsieur le Directeur. Les appels de la nature sont cependant permis et pour y céder, les membres du personnel pourront utiliser le jardin audessous de la seconde grille. Bien entendu, cet espace devra être tenu dans un ordre parfait.
- 8-Il est strictement interdit de parler durant les heures de bureau.
- 9-La soif de tabac, de vin ou d'alcool est une faiblesse humaine et, comme telle, est interdite à tous les membres du personnel.
- 10-Maintenant que les heures de bureau ont été énergiquement réduites, la prise de nourriture est encore autorisée entre 11 h 30 et midi, mais en aucun cas, le travail ne devra cesser durant ce temps.
- 11-Les employés de bureau fourniront leurs propres plumes. Un nouveau taille-plume est disponible sur demande chez Monsieur le Directeur.
- 12-Un senior, désigné par Monsieur le Directeur, sera responsable du nettoyage et de la propreté de la grande salle, ainsi que du bureau directorial. Les juniors et les jeunes se présenteront à Monsieur le Directeur quarante minutes avant les prières et resteront après l'heure de la fermeture pour procéder au nettoyage. Brosses, balais, serpillières et savon seront fournis par la direction.
- 13-Augmentés dernièrement, les nouveaux salaires hebdomadaires sont désormais les suivants:
 - Cadets (jusqu'à 11 ans) 0,50 franc
 - Juniors (jusqu'à 14 ans) 1,45 franc
 - Jeunes..... 3,25 francs
 - Employés..... 7,50 francs
 - Seniors..... 14,50 francs

Les propriétaires reconnaissent et acceptent la générosité des nouvelles lois du travail, mais attendent du personnel un accroissement considérable du rendement en compensation de ces conditions presque utopiques...

Converger... c'est fusionner ! ...PUIS RETRANCHER !

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



LES COQUILLES VIDES D'ARPÈGE

Sur **ARPÈGE**, il existe d'ores et déjà des « coquilles vides » depuis le départ des machines *MVS* de production des centres de l'ISLE-ADAM et de TOULON. Le centre de LYON semble tirer profit de la difficulté rencontrée par AIX à s'approprier son nouvel environnement, toujours aux mains de la prestation. Le centre de NANCY s'apprête à récupérer la production *MVS* de la région Nord, mais pour combien de temps? Quant à STRASBOURG, il a beau être rassuré sur son avenir de *centre monétique national* par feu la direction **ARPÈGE**, il verra lui aussi partir ses serveurs monétiques en direction de... LYON.



Il y a deux ans, Déclic avait abordé les convergences informatiques. En publiant une cartographie informatique à échéance de juillet 2005, Force Ouvrière ne s'était pas trompée. Bilan à mi-parcours.

LE 4 JUILLET 2000, date de la signature de l'accord-cadre national concernant notamment « la pérennité des centres techniques informatiques », ces derniers étaient au nombre de 14.

UN SEUL CENTRE DE PUISSANCE RSI

Au 1^{er} août 2003, les centres techniques de la communauté **RSI** ne font plus qu'un depuis leur fusion absorption par la **SEDI-RSI**, laquelle ne possède plus qu'un seul centre de puissance, avec des machines externalisées à *Marne la vallée*. Même si ces quatre centres existent encore physiquement, l'assemblée générale du 9 juillet 2003, présidée par **Patrick Gibou**, a entériné cette unité juridique et comptable avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2003!

CHANTAGE SOCIAL

En matière sociale, il a été proposé aux organisations syndicales **RSI**, début juillet 2003, une dernière séance dite de négociations avec comme seule alternative: la signature globale des accords tels que présentés par la délégation patronale ou rien avec application stricte de la loi! **Dans ces conditions, comment accepter de capituler et de renoncer à défendre les intérêts des salariés...**

POLITIQUE DE TERRE BRÛLÉE

À l'instar de la **CNCE**, **Bernard Petit**, détenteur du pouvoir social, pratique la **politique de la terre brûlée** en bloquant systématiquement tout dialogue social vrai et en jetant ses directeurs aux oubliettes de l'histoire de l'informatique dans le Groupe: **Alain Bongiorno**, **Mohamed EL Yaklifi**, **Georges Cara**, **François Chauveau** et **Pierre Aitelli**.

Plus récemment, le départ de **Michelle Grenet**, DRH **ARPÈGE**, et la démission d'**Alain Coquerelle**, Directeur Général d'**ARPÈGE**, provoquent indéniablement ce **changement radical de la politique sociale**.

L'OGRE DE SIRIS SE NOMME SECLIN

Sur **SIRIS**, sous la houlette de **Jean Decker**, l'ogre s'appelle **SECLIN** (*Lille*). Il continue avec sa propre production et a remporté l'activité nationale tant convoitée de **CREDECUREUIL**, choix prioritaire établi en regard de sa situation par rapport à la capitale. L'avenir de **NANTES**, **D'ORLÉANS** et de **TOULOUSE** paraît ficelé.



Comme **FO** l'avait prédit...
Le fameux milliard d'économie,
promis par Charles Milhaud, ne sera pas au rendez-vous du 31 décembre 2003.

Pour y parvenir, il a sorti de sa manche la *rationalisation* des équipements informatiques centraux **en les regroupant en un seul lieu** afin de profiter des offres constructeurs et éditeurs sur les matériels et les logiciels. Il s'est naturellement tourné vers la société **IBM** qui sait construire de grosses machines en **SYSPLEX** (plusieurs machines disposées l'une à côté de l'autre et ne faisant qu'une) du côté de... LYON pour **ARPÈGE**, information qui n'a pas été démentie par **TRANSPAC**.

Dans un deuxième temps, il conviendra évidemment d'**économiser sur le coût de production et d'entretien de ces fameuses « coquilles vides »**. La suite est courue d'avance...

CHANGEMENT DE DONNEE?

Chaque communauté devait respectivement faire des économies, mais les données, en un an, ont changé. Les Caisses d'*Auvergne/Limousin* devraient a priori opter pour la plateforme **SIRIS**. En quittant la Communauté **ARPÈGE**, cette dernière évidemment s'affaiblit. Le *Pays de l'Adour*, petite caisse fructueuse, devrait également passer sur **SIRIS** si elle était absorbée par la Caisse *Midi/Pyrénées*.

La communauté **ARPÈGE** ne représenterait plus que 43 % au lieu de 48 %, **SIRIS** passerait à 36 % au lieu de 29 % et **RSI** passerait à 21 % au lieu de 23 %.

VERS UNE PLATEFORME UNIQUE?

Rien n'est moins sûr! Les versions techniques devront se succéder tant bien que mal et après des dates de convergences sans cesse repoussées, la **CNCE** souhaite déboucher pour 2004 sur **trois plateformes complètes, harmonisées et généralisées**, équipées de toutes les solutions nationales en vigueur (*réseau, PTU, normes ANG, Isim, PFE, Crédecureuil, Tim, GL-Expert, Sirius, Visim, Gerc*, etc.).

À plus long terme, il devrait effectivement rester **trois centres techniques en France sur quatorze** et nos prédictions (cf. le *Déclic* n° 13) demeurent **LILLE (SIRIS)**, **LYON (ARPÈGE)** et **PARIS (RSI)**.

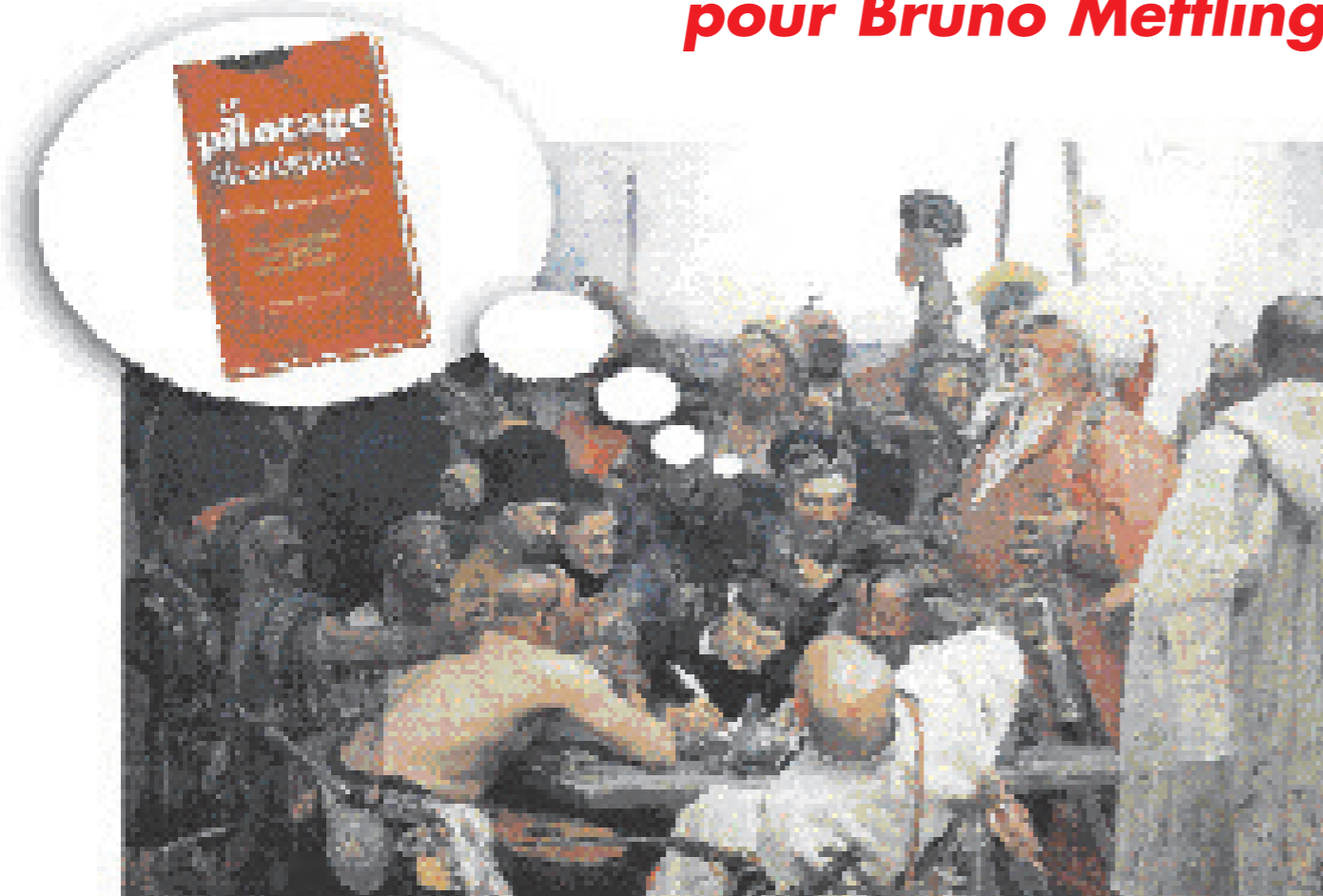
Pour sa part, le *Président-Directeur-Général* **Patrick Gibou** attend son heure pour livrer **une plate-forme RSI compacte et ficelée**, peut-être à **SIRIS**! Tout ce beau monde devrait pouvoir ainsi trouver sa place au sein d'**une plate-forme informatique nationale**!

Force Ouvrière s'emploie en toute indépendance à anticiper les projets et autres *business plans* de nos patrons pour mieux défendre à court, moyen et long terme votre emploi et vos intérêts matériels et moraux.■



Déclic...et des claques!

pour Bruno Mettling



Une victoire de la vertu contre le vice...

VOILÀ MAINTENANT TROIS ANS que s'est tenue à Reims la sinistre convention Ressources Humaines qui a mis le feu aux poudres des relations sociales dans le Groupe des Caisses d'Épargne. Une opération de communication interne d'envergure était lancée, l'objectif avancé étant de séduire les jeunes diplômés et fidéliser les nouveaux entrants en leur laissant accroire qu'une part variable introduite dans leurs rémunérations serait le nec plus ultra. Concomitamment, il s'agissait de briser toute velléité syndicale et, bien évidemment, de réduire à terme la masse salariale à périmètre équivalent. En effet, sous couvert de modernisme, de soi-disant équité et au nom de la sacro-sainte culture de la performance, nos dirigeants ont pris la responsabilité d'une vaste foire d'empoigne, car la refonte envisagée du statut social des salariés actifs ne pouvait pas souffrir dans leurs esprits tordus d'une concertation

authentique, d'une négociation vraie avec les organisations syndicales.

En dénonçant les principaux acquis nationaux et, à quelques exceptions près, les accords locaux résultant pour beaucoup des fusions de 1991, ils déclaraient la guerre au Personnel des Caisses d'Épargne. Pourtant, dans l'histoire des Caisses d'Épargne, la pratique contractuelle avait jusqu'à présent toujours permis une adaptation réussie et réactive des salariés, comme en 1985 avec la signature des accords principaux par **FO**, face aux changements initiés par le législateur ou imposés par les mutations dans notre profession.

L'homme à l'origine de cette situation est coauteur d'un ouvrage intitulé « Le pilotage stratégique » publié à son arrivée à la tête des relations sociales de la CNCE en septembre 1999. Sorti d'un cabinet ministériel dit de gau-

che (comme Philippe Wahl d'ailleurs qui a été démissionné cet été), Bruno Mettling était évidemment convaincu de sa supériorité. Il a pourtant failli car il n'a su ni convaincre, ni même dialoguer sans vouloir à tous crins imposer ses projets. Les conditions de la mise en disponibilité de Bruno Mettling, inspecteur des finances, étaient elles aussi contestables et ont d'ailleurs été contestées devant le Conseil d'État par **Force Ouvrière** notamment, car nous n'avons pas voulu nous priver du plaisir de chapitrer ce donneur de leçons professionnel (cf. Déclic n° 13) pour qui le dialogue ressortit exclusivement au monologue. En annulant le 30 juillet 2003 l'arrêté du 27 septembre 1999 du ministre de l'économie, des finances et de l'industrie, le Conseil d'État a fait droit à notre requête. Ni Bruno Mettling, ni même l'État, ne sont au-dessus des lois. **FO** vient de le prouver! ■

Déclic...et des claques!

pour Nicole Notat

Quand reconversion rime avec trahison

NOTRE ÉPOQUE EST FERTILE en abstractions en tous genres dont certes, on ne peut nier l'existence, mais sur lesquelles un regard incrédule doit pourtant pouvoir se poser. Ainsi en va-t-il de ce que nos modistes du langage nomment le « *rating social* ». *Rating* se traduit par notation. Évidemment notation c'est ringard, pas *rating*! Ainsi, pour faire plus « in » on pourrait appeler le cancer: « *crabing actif* ». Mais bon, ne nous égarons pas! Nous voilà donc gratifiés de la « *notation sociale et environnementale* »; la qualification *sociale* ne suffisant manifestement pas. Un peu comme si ajouter « *développement durable* » à l'écologie, cela faisait tout de suite plus classe. Comme disait ma grand-mère, cela ne mange pas de pain... Néanmoins, vous nous voyez perplexes quant à l'efficacité de ce concept humain confronté à l'effet de serre et au réchauffement de la planète, désespérément humains eux aussi en terme de causalité.

D'autant, que ce désastre écologique en cours promet d'être pour sa part vraiment durable...

Dans cette série, voici « **VIGÉO** », agence précisément en charge de la « *notation sociale et environnementale* » des entreprises, un peu comme Arthur Andersen s'occupait de la comptabilité d'ENRON. Et c'est la CNCE qui, au cours de l'été 2002, n'a rien trouvé de mieux que d'offrir sa propre agence, ARESE, à VIGÉO en devenant son premier investisseur (35 %). Que vont donc pouvoir faire ces braves gens ainsi réunis, tels Bruno Mettling ou Claude Bébéar, administrateurs de VIGÉO, à ces entreprises déjà prises à la gorge par une horde de syndicats autant ringards que querelleurs?

M^{me} Vigéo: « Dites-moi M. AXA, vous licenciez afin que la valorisation de vos actions progresse en bourse? ».

MM. AXA et Mettling: « Vous existez grâce à qui M^{me} Vigéo? ».

M^{me} Vigéo: « Je vous prie de m'excuser d'avoir tourmenté votre digestion de foie gras au moment tant attendu du cigare. Cela ne se reproduira plus mes bons chefs! ». C.Q.F.D.

Oui, nous avons bien écrit C.Q.F.D. et pas CFDT car nous ne sommes pas mauvaises langues... ou du moins si peu. Lorsque l'on sait que la patronne de VIGÉO est Nicole Notat, ex-secrétaire générale de la CFDT, quasi-jupette dans le premier et brillantissime gouvernement de MM. Chirac et Juppé et partenaire privilégiée du baron Seillieres dont chacun connaît la générosité et le sens social exacerbé, plus rien ne nous étonne. Mais a-t-elle été un jour une syndicaliste? Nous nous permettons d'en douter. Son successeur, François Chérèque, emprunte d'ailleurs le même chemin détestable. Dire qu'il y a 30 ans, la CFDT prônait l'autogestion. De nos jours, elle lui préfère la notation. Quelle ironie! Même son prédécesseur, Edmond Maire, avait sacrifié à ce fantasme cédétiste: devenir

patron (VVF). Ah, la belle affaire! **Vouloir baisser le feu d'un chaudron dans lequel cuisent des salariés relève de la cuisine, pas de la défense desdits salariés, car quoi qu'il en soit ils finissent bien cuits.** Un peu comme si au sortir de sa fonction de Secrétaire Général de la Confédération Force Ouvrière le 6 février prochain, Marc Blondel postulait à la gestion de fonds de pension. Dieu nous en préserve! Il y a des moments où reconversion rime avec trahison. ■





**L'esprit
de novation !**



**Réformistes, nous sommes!
Progressistes, nous resterons!**

VOTEZ FO !

