

<p>Procès-verbal du XII^e Congrès du SNP-FO du 11 au 14 septembre 2012</p>

Journée du 11 septembre 2012	2
<i>I. Ouverture du Congrès</i>	<i>2</i>
<i>II. Rapport d'activité</i>	<i>4</i>
<i>III. Discussion, votes par mandats et quitus</i>	<i>23</i>
Journée du 12 septembre 2012	26
<i>I. Rapport financier</i>	<i>26</i>
<i>II. Rapport de la Commission de contrôle</i>	<i>30</i>
<i>III. Présentation des listes candidates au Bureau national pour 2012-2014</i>	<i>31</i>
<i>IV. Présentation des candidats à la Commission de contrôle pour 2012-2014</i>	<i>33</i>
<i>V. Présentation des candidats à la Commission des conflits pour 2012-2014</i>	<i>33</i>
<i>VI. Intervention d'expert</i>	<i>33</i>
Journée du 14 septembre 2012	34
<i>I. Présentation des propositions de modifications statutaires</i>	<i>34</i>
<i>II. Présentation des projets de résolutions et de motions devant le Congrès</i>	<i>35</i>
<i>III. Discours de clôture par le Secrétaire général du SNP-FO</i>	<i>43</i>
<i>IV. Résolution « Le Groupe et son évolution » votée par le Congrès</i>	<i>44</i>
<i>V. Résolution « Emploi, classification, carrière, rémunérations » votée par le Congrès</i>	<i>52</i>
<i>VI. Résolution « Protection sociale » votée par le Congrès</i>	<i>61</i>
<i>VII. Résolution « Les conditions de travail, l'Hygiène et la Sécurité » votée par le Congrès</i>	<i>64</i>
<i>VIII. Résolution « Le SNP-FO et son développement » votée par le Congrès</i>	<i>68</i>

Journée du 11 septembre 2012

Les travaux démarrent à 14 heures 45.

I. Ouverture du Congrès

1. Discours inaugural

Avant l'ouverture formelle du Congrès par un Président qui doit être désigné par le congrès, Bruno AGUIRRE, en sa qualité de Secrétaire général sortant, introduit l'ordre du jour de chacune des journées de travail. Il insiste sur le fait que le Congrès des sections syndicales est souverain. C'est en effet l'organe de direction du SNP-FO et son seul objectif est de défendre les intérêts matériels et moraux des salariés. À travers le travail des commissions, il s'agira de définir une ligne pour les deux années à venir. Bruno AGUIRRE insiste sur le fait qu'un Congrès est également un grand moment, qui doit permettre, dans un cadre convivial, d'échanger et de transmettre des expériences, des savoirs et des savoir-faire sur le plan syndical. C'est un moment où la camaraderie prend tout son sens et qui doit déboucher sur une dynamique positive pour le SNP-FO, ses militants et les salariés en général.

Bruno AGUIRRE rappelle aussi que le SNP-FO est aujourd'hui organisé en syndicat national Groupe BPCE, bien que la majeure partie de ses sections syndicales provienne des Caisses d'Épargne. En effet, il s'est efforcé de faire évoluer sa structure pour s'adapter à l'évolution du Groupe. À ce titre Bruno AGUIRRE salue la présence des sections syndicales qui n'appartiennent pas aux Caisses d'Épargne. Il s'agit des camarades du Crédit Foncier, de la Banque Palatine et de Natixis Paiements. D'ailleurs, le rapport d'activité comprendra un plan rapproché sur Natixis, qui sera porté par Jean-Louis Althen. Bruno AGUIRRE salue également la présence des sections suivantes : Caisse d'Épargne Aquitaine-Poitou-Charentes, BPCE, Caisse d'Épargne Côte d'Azur, Caisse d'Épargne Ile-de-France, IT-CE, Caisse d'Épargne Languedoc-Roussillon, Caisse d'Épargne Loire Drôme Ardèche, Caisse d'Épargne Midi-Pyrénées, Caisse d'Épargne Nord France Europe, Caisse d'Épargne de Normandie, Caisse d'Épargne de Picardie et Caisse d'Épargne Rhône-Alpes. Il manque la section de la Caisse d'Épargne Provence Alpes Corse ainsi que celle de Lorraine Champagne Ardennes. Par ailleurs, le SNP-FO n'est plus représenté dans les Caisses d'Épargne d'Alsace, de Bourgogne Franche-Comté et d'Auvergne Limousin. Le nombre de camarades congressistes présents cette année est équivalent à celui du dernier Congrès, à cette différence près que, la dernière fois, il y avait les retraités. Toutefois, cette année, aucun retraité n'assistera au Congrès. Il semble, en effet, qu'ils soient très pris par ailleurs au mois de septembre.

Bruno AGUIRRE invite ensuite le Congrès à désigner, en son sein, un Président du Congrès. Il propose la candidature de Bernard Lebrun de la section de la CEIDF.

Bernard LEBRUN est désigné à l'unanimité et ouvre formellement le Congrès.

2. Composition des commissions

Bernard LEBRUN indique que, conformément aux statuts, il convient de former la Commission de contrôle des mandats. Christian Caron, Isabelle Larrivé et Christian Luciani sont les membres sortants et il faut donc en désigner 3 nouveaux.

Philippe HUSSET, Jacques CAILLOCE et Sophie PEDROTTI sont désignés à l'unanimité. Ils se joignent aux sortants, désignés d'office, pour effectuer le contrôle des mandats.

Bernard LEBRUN propose ensuite un vote de principe sur l'organisation du travail des commissions. Il s'agirait de réunir la Commission « Conditions de travail, hygiène et sécurité » ainsi que la Commission « Emploi, classification, carrières et rémunérations », le mercredi 12 septembre. Les trois autres commissions (« Le groupe et son évolution », « Le SNP-FO et son développement », « La protection sociale ») se réuniraient le jeudi.

Bruno AGUIRRE explique que ce mode d'organisation devrait permettre à un maximum de congressistes de participer aux travaux de ces commissions et aux membres sortants du Bureau National de se partager entre deux, voir trois commissions, afin d'apporter un soutien technique.

Alain CAUX approuve ce principe, mais souhaite qu'un effort particulier soit consenti par les uns et par les autres, de façon à ce que les travaux ne débordent pas des horaires convenus.

Bruno AGUIRRE en convient, car lorsque de tels décalages se produisent, les travaux finissent souvent par reposer sur les seules épaules du Président de la commission et de son Rapporteur, qui doivent tout finaliser jusque tard dans la nuit ou tôt le matin. En effet, deux camarades devront être élus pour chaque commission dont l'un la présidera et l'autre fera office de rapporteur du projet de résolution devant le Congrès. Ensuite, c'est le Congrès souverain qui prendra la décision. Dans l'absolu, il pourrait rejeter intégralement un projet de résolution et rédiger un texte alternatif. Cette issue est rare. Habituellement, le Congrès propose plutôt des amendements, sur la base du fonctionnement suivant : les congressistes qui interviennent ne doivent pas avoir participé aux travaux de la commission. Dès lors qu'un congressiste est inscrit à une commission, il ne peut plus intervenir dans le débat du congrès sur le projet de résolution de cette commission, durant la dernière demi-journée. Seul officie le rapporteur, qui a pouvoir d'accepter ou de refuser les amendements. Toutefois, en ne prenant pas un certain nombre d'amendements provenant de la salle, ce dernier prend le risque de se faire désavouer par le Congrès à l'issue du vote global sur la résolution.

Frédéric SERGENT entend tout à fait la remarque d'Alain Caux sur l'organisation, mais il estime qu'il faudra tout de même veiller à ne pas passer à côté de la richesse des idées sur les thèmes qui seront évoqués. En effet, ce sont des sujets fondamentaux et qui ne sont pas fréquemment évoqués.

Bernard LEBRUN propose aux congressistes de se prononcer sur ce mode d'organisation, par un vote de principe.

Les congressistes approuvent à l'unanimité ce mode d'organisation (2 commissions la première demi-journée et 3 commissions la deuxième demi-journée).

Bernard LEBRUN invite ensuite les congressistes à s'inscrire aux différentes commissions, au fil de la présente demi-journée.

Bruno AGUIRRE précise qu'en vertu de l'organisation qui vient d'être votée, chaque camarade aura la possibilité de participer aux travaux de deux commissions, l'une sur la première demi-journée et l'autre sur la seconde demi-journée. La participation de chacun à ces travaux sera à la fois utile et enrichissante.

II. Rapport d'activité

Bruno AGUIRRE, Secrétaire Général Sortant, présente le rapport d'activité.

1. Le Groupe BPCE, les entreprises qui le composent et l'environnement économique

a. Le Groupe BPCE

Bruno AGUIRRE indique que le Groupe BPCE détient 21 % de part de marché en France et qu'il contribue à 20 % du financement de l'économie française. Il comprend 8 000 agences sur les 28 000 agences qui existent hors Banque postale, ce qui est considérable. Le Groupe est aujourd'hui organisé sur trois niveaux :

- les maisons mères, c'est-à-dire les Banques Populaires et les Caisses d'Épargne, auxquelles appartient l'organe central ;
- l'organe central c'est-à-dire BPCE SA ;
- les filiales, parmi lesquelles Natixis, le Crédit Foncier et la Banque Palatine, notamment.

Ces trois niveaux sont unis par un système de garanties et de solidarité.

b. L'environnement macro-économique

Ces deux dernières années ont vu s'intensifier la crise des dettes souveraines. À ce titre, Bruno AGUIRRE rappelle que le SNP-FO agit dans le cadre de l'économie de marché. Il n'a pas vocation à proposer un changement de modèle économique, mais plutôt à défendre les intérêts des salariés dans le cadre actuel. Bruno AGUIRRE indique que cette crise des dettes souveraines a pris la suite d'une autre crise financière démarrée aux États-Unis, avec l'épisode des *subprimes*. Cette première crise trouvait son origine dans le dévoiement du processus de titrisation, sur fond de stratégie de contournement de la réglementation par l'industrie financière, dans un souci de profit à tout prix. Cette crise a surtout eu un impact sur la solvabilité des établissements bancaires.

La crise de la dette souveraine, elle, s'accompagne de l'adoption successive de plans d'austérité budgétaire et de plans de réforme dits structurels qui pénalisent les salariés, alors que ces derniers ne sont pas à l'origine de la crise. Tout ceci provoque un ralentissement de l'économie, au point que l'Europe est globalement entrée en récession. Cette situation provoque donc des dégâts parmi les peuples et donc parmi les salariés, avec une montée très forte du chômage. C'est le cas partout, y compris en France, où le chiffre de 3 millions de chômeurs inscrits à Pôle emploi a été atteint et dépassé. Le taux de chômage en France s'établit à 10,2 % et il suit un mouvement ascendant. Le pays enregistre une stagnation de son PIB et n'est pas loin de la récession. Le CAC 40 a perdu 17 % en 2011 et l'État français a perdu son AAA auprès de Standard & Poor's. Les autres agences ont placé le pays sous perspective négative, mais elles n'ont pas dégradé sa note, car il conserve malgré tout un certain nombre d'atouts. Enfin, le déficit de la balance extérieure s'est aggravé. Toutefois, le risque de fragmentation de la zone euro semble s'éloigner sous l'effet des actions de la BCE. Cette dernière a agi de plusieurs manières et elle vient, tout récemment, de décider de racheter une partie des dettes souveraines, sans limitation. Cela contribue à la récente détente des taux de marché, en particulier pour les pays les plus endettés, comme l'Italie.

Au niveau des banques, si la question de la solvabilité se pose toujours, c'est celle de la liquidité qui est devenue la plus prégnante. En effet, les établissements bancaires ne se font plus confiance et ne se prêtent plus, ce qui fait craindre à la fois un phénomène de *crédit crunch* et un repli de la demande. À tel point que le taux d'épargne des ménages français, par rapport à leur revenu disponible, a fortement progressé pour atteindre 16,8 % au 31 décembre 2011, tandis que la consommation s'est essoufflée. Or, en France, la consommation est l'un des moteurs de la croissance. Afin de compenser l'assèchement du marché interbancaire, la BCE a apporté plus de 1 000 milliards d'euros de liquidité aux banques européennes, mais, dans les faits, peu d'entre elles ont réutilisé ces sommes pour financer l'économie. Elles ont surtout stocké cette liquidité pour se préserver de difficultés futures. L'opération de la BCE a donc été un échec, d'autant que les banques continuent à ne pas se prêter entre elles. La BCE avait également commencé à remonter son taux directeur puis elle l'a à nouveau baissé à 0,75 %, dans l'espoir de faire redémarrer l'économie. En 2012, certaines banques se sont également rendues coupables de manipulation du Libor, toujours par appât du gain. De telles pratiques expliquent pourquoi les peuples en veulent souvent aux banques et elles font partie des ressorts de la crise.

c. L'épargne réglementée en France et son usage

Bruno AGUIRRE explique que l'encours total d'épargne en France est de 3 588 milliards d'euros. Cet argent est placé sur différents supports. À comparer avec le dernier plan de croissance européen qui proposait de débloquer 120 milliards d'euros. L'encours total d'épargne est donc considérable.

L'assurance-vie représente 39 % du total, soit 1 400 milliards d'euros. Le Livret A et les LDD représentent 215 milliards d'euros, dont 72 milliards d'euros sont détenus par le seul Groupe BPCE. Il s'agit d'une véritable ressource. En effet, lorsque quelqu'un verse de l'argent sur un Livret A, une partie de ces fonds est centralisée à la Caisse des dépôts, qui s'en sert pour faire des prêts dans le cadre du développement du logement social. Bruno AGUIRRE insiste sur l'importance de ce circuit de financement vertueux, qui a toujours été au cœur des préoccupations du SNP-FO. Auparavant, ce taux de centralisation était de 100 %. Depuis la loi d'août 2008, le Livret A est banalisé, c'est-à-dire que toutes les banques peuvent le distribuer, mais la Commission européenne n'a jamais émis de recommandations concernant la centralisation des encours auprès de la Caisse des dépôts. Néanmoins, le précédent gouvernement a décidé de baisser le taux de centralisation à 65 % et de laisser 35 % du total dans le bilan de banques. Ainsi, fin 2011, celles-ci détenaient pour 100 milliards d'euros dans leur bilan, à ce titre. La Loi de modernisation de l'économie prévoyait que ces sommes devaient servir à financer les PME et, le cas échéant, les économies d'énergie. Toutefois, rien n'indique que, depuis la mise en œuvre de cette loi, l'ensemble des banques ait fait un effort supplémentaire de quelque nature que ce soit par rapport au financement des PME. En fait, ces 35 % qui restent dans les bilans des banques leur servent de réserves de liquidité, alors que le nouveau Président de la République s'est engagé à construire 500 000 nouveaux logements par an, dont 150 000 logements sociaux. Cette situation pose donc la question de la capacité du gouvernement à financer cette politique. La question du doublement du plafond du Livret A et du LDD se pose désormais, afin de renouer avec les vertus de ce circuit de financement dérogatoire, fondé sur l'épargne populaire. Récemment, le gouvernement a décidé d'augmenter le plafond du Livret A de 25 % avant la fin septembre, puis de 25 % supplémentaires avant la fin de l'année. Le doublement, quant à lui, devrait finalement s'étaler sur cinq ans, sous la pression du secteur bancaire. Malgré tout, une augmentation de 50 % n'est pas négligeable et il sera intéressant d'observer l'impact de cette mesure.

Bruno AGUIRRE ajoute que d'ici à la fin de l'année, sur la base d'un rapport établi par Pierre Duquesne, un ancien conseiller de Lionel Jospin, le gouvernement entend engager une réforme de l'épargne réglementée. Cette réforme ne concernera pas que le Livret A et le LDD. Il précise que 89 % des encours centralisés auprès de la CDC servent à financer le logement social. Le reste sert aux collectivités territoriales, qui éprouvent des difficultés à se refinancer depuis la disparition de Dexia. BPCE continue à faire des prêts aux collectivités territoriales, mais dans une moindre mesure qu'auparavant, car ces opérations sont consommatrices de fonds propres et elles déséquilibrent les coefficients emplois-ressources clientèle des entreprises du Groupe. Désormais, François Pérol souhaite que les dépôts couvrent les crédits. Il faut réaliser davantage de collecte pour pouvoir prêter plus, sinon il faut prêter moins. Si le projet Activation clientèle a pour objet de refaire de la Caisse d'Épargne la banque des familles, il est dommage que, pour des raisons réglementaires, elle ne redevienne pas celle des collectivités locales. Les Caisses d'Épargne sont donc corsetées, alors que, dans le même temps, les patrons du Groupe leur demandent de réaliser davantage de PNB. Bruno AGUIRRE ajoute que les encours centralisés auprès de la CDC pourront désormais financer le secteur public de la santé. Le nouveau gouvernement entend particulièrement mettre l'accent sur les hôpitaux publics, qui éprouvent des difficultés.

d. Le crédit et la contrainte de la liquidité

Bruno AGUIRRE indique que le montant des crédits accordés en France s'établit à 1 900 milliards d'euros par an, dont 260 milliards d'euros pour les PME. Vu ce montant, il y a de quoi s'interroger sur la force de frappe qu'aura la BPI avec seulement 20 milliards d'euros.

Globalement, le crédit immobilier est en baisse, mais, à BPCE, les encours progressent.

C'est dans la perspective de Bâle 3 que le Groupe impose des contraintes en matière de transformation. Il convient désormais de collecter davantage et de transformer moins. Dans le même temps, François Pérol souhaite faire évoluer le modèle économique du Groupe. C'est donc une véritable réforme du fonctionnement de la banque qui est en cours. C'est vrai pour la banque de détail, mais également pour des établissements spécialisés de renom comme le Crédit Foncier ou le Crédit Immobilier de France. Ce dernier établissement a des encours sains, mais pas de dépôts et pour éviter d'avoir à le refinancer sur la base du coût de la ressource, vu qu'aucune banque n'accepte un adossement, l'État va mettre fin à son fonctionnement. À ce titre, Bruno AGUIRRE a une pensée pour les camarades du CIF, qui ne savent pas ce que vont devenir leurs emplois alors même que leur établissement ne détient pas de prêts toxiques, qu'il n'éprouve pas de difficultés particulières et qu'il fonctionnait extrêmement bien.

e. La question de la solvabilité du Groupe BPCE

Le nouveau credo de François Pérol consiste à répartir la contrainte au sein du Groupe, avec des appels réguliers aux maisons mères, c'est-à-dire aux Caisses d'Épargne et aux Banques Populaires. Certes le Groupe BPCE a réussi à rembourser intégralement l'État des 7 milliards d'euros prêtés par ce dernier, mais cela lui a coûté 820 millions d'euros d'intérêt, soit un taux de rémunération de 13 %. L'État a donc réalisé une excellente opération et c'est la raison pour laquelle il ne faut pas accepter le discours de ceux et celles qui prétendent que l'État aurait fait des cadeaux aux banques. L'État français n'a fait de cadeau à aucune banque.

En trois ans, depuis 2009, le Groupe BPCE a accru ses fonds propres de 15,5 milliards d'euros, soit une augmentation de plus de 40 %, ce qui est énorme. Cette augmentation a été réalisée en faisant appel aux Caisses d'Épargne et aux Banques Populaires via, notamment, l'émission de parts sociales. Ces dernières n'ont donc pas pour vocation de développer une base de sociétaires plus large ni de développer l'*affectio societatis* des clients, mais bien de renflouer l'organe central et le Groupe, à la demande de l'Autorité de Contrôle Prudentiel. Or, les Caisses et Banques régionales qui émettent des parts sociales doivent y passer du temps et rémunérer lesdites parts sociales, ce qui veut dire une perte de PNB pour les établissements. Cette solidarité avec BPCE est donc à sens unique.

Ces flux s'accompagnent également de remontées de capitaux sèches. Ainsi, en début d'année, à la demande de l'Autorité de Contrôle Prudentiel, BPCE a émis des titres super-subordonnés qui ont été souscrits par les Caisses d'Épargne et les Banques Populaires, à hauteur de 2 milliards d'euros.

Ce faisant, dans le cadre de Bâle 2.5, qui est une anticipation de Bâle 3, le Groupe espère un ratio de solvabilité d'au moins 9 % pour ce qui concerne son noyau dur de fonds propres ou *Core Tier One*.

f. L'exposition du Groupe BPCE aux dettes souveraines

L'exposition du Groupe BPCE aux dettes souveraines s'est traduite par une dépréciation des titres BPCE détenus par les Caisses d'Épargne et les Banques Populaires. Au niveau des Caisses d'Épargne, cette dépréciation représente 1 milliard d'euros et elles ont dû puiser dans leur FRBG (Fonds pour risques bancaires généraux). Ce matelas de sécurité s'est donc fortement amoindri et, en cas de nouvelles difficultés, il pourrait être insuffisant. Par exemple, les Caisses d'Épargne pourraient se trouver dans l'impossibilité de faire face à d'éventuelles demandes massives de remboursement des parts sociales.

g. Les résultats des Caisses d'Épargne et des Banques Populaires au niveau national

Il apparaît que les Banques Populaires et surtout les Caisses d'Épargne sont dans une dynamique de résultat vertueuse par rapport à leurs principaux concurrents, si l'on se fonde sur le croisement entre la croissance de leurs charges de fonctionnement et la croissance de leur PNB. Ainsi, leurs charges baissent et, corrélativement, leur PNB augmente, ce qui traduit une forte augmentation de leur productivité. Toutefois, les patrons des établissements tiennent un discours culpabilisateur afin de pouvoir pressurer davantage le personnel et justifier des suppressions d'emplois. Cela se traduit par le lancement de PSE et par des effets de Noria, avec le départ de salariés anciens qui sont remplacés par des jeunes mal payés. La plupart du temps, ces PSE ont visé les fonctions support. Ces dernières années ont également vu l'augmentation considérable du nombre de ruptures conventionnelles. Sur deux ans, ce ne sont pas moins de 850 ruptures conventionnelles qui ont été recensées officiellement, contre une quarantaine ou une cinquantaine seulement au sein des Banques Populaires.

Même les coefficients d'exploitation ont évolué favorablement, mais les dirigeants des Caisses dressent malgré tout un tableau négatif de la situation en s'appuyant sur des comparaisons fallacieuses avec le Crédit Agricole. Or, si les fonds propres des Caisses régionales de Crédit Agricole sont placés de manière à rapporter, il n'en va pas de même des fonds propres des Caisses d'Épargne. Ces derniers sont placés dans l'organe central et ils ne rapportent rien.

Par exemple, la CECAZ a placé 500 millions d'euros dans BPCE SA et renforce donc les capitaux propres de ce dernier, mais ce placement n'est pas rémunéré. Pire, il est déprécié. Pour couronner le tout, les Caisses d'Épargne et les Banques Populaires, son garantes à 85 % de la Gestion Active des Portefeuilles Cantonnés (GAPC) de Natixis, c'est-à-dire une structure de défaisance qui contient des actifs toxiques ou illiquides. Encore une fois, la solidarité est à sens unique et les personnels des réseaux, qui ne ménagent pas leur peine, ont du mal à voir le bout du tunnel.

h. La poursuite du rapprochement entre les Banques Populaires et les Caisses d'Épargne

Bruno AGUIRRE rappelle que le SNP-FO avait salué cette alliance entre deux réseaux bancaires à caractère coopératif, mais qu'il avait aussi attiré l'attention sur le modèle des Caisses populaires du Mouvement Desjardins. Ce groupe canadien est extrêmement vertueux et n'a jamais accepté de voir l'une de ses entités cotées en Bourse. Il pratique la ristourne au bénéfice de ses sociétaires. Le SNP-FO avait :

- préconisé une politique identique à l'intention des sociétaires de BPCE, mais les dirigeants n'ont finalement pris de la coopérative que le nom ;
- prôné l'utilisation alternative de l'argent, ainsi que la pédagogie de l'argent. Cette dernière est d'ailleurs au fondement de la création des Caisses d'Épargne en 1818 ;
- milité pour des objectifs de long terme, contrairement aux patrons qui sont plutôt soucieux d'objectifs de court terme susceptibles de rejaillir sur leur personne ;
- souligné l'ancrage régional important et prôné une vraie décentralisation. À ce titre, il y a un véritable décalage entre le fonctionnement des Caisses d'Épargne et celui des Banques Populaires, ces dernières étant nées coopératives et étant véritablement décentralisées. À l'inverse, Charles Milhaud avait réussi à s'inféoder les patrons régionaux et, finalement, les Caisses d'Épargne ne se servaient de leur statut coopératif que pour éviter une éventuelle OPA et pour se donner une image plus favorable ;
- insisté sur la nécessité de préserver les missions d'intérêt général, qui avaient toujours été centrales pour les Caisses d'Épargne et qui se retrouvent également chez d'autres entités comme la Coface.

Le rapprochement entre les Caisses d'Épargne et Banques Populaires se poursuit maintenant avec un objectif d'actionnariat à 50/50. François Pérol essaie également de plus en plus d'intégrer les banques entre elles, notamment au niveau de leurs dirigeants, par le biais de nominations croisées. Ainsi, de plus en plus de dirigeants de Banques Populaires intègrent les directoires des Caisses d'Épargne et inversement. Comment les choses se passent-elles au sein de BPCE SA ? Bruno AGUIRRE indique que Marie-Noëlle Chatin en parlera à l'occasion des interventions des sections, le jeudi 13 au matin. Par ailleurs, il indique que le rapport d'activité « papier » inclut un document du Comité d'Entreprise de BPCE SA, qui explique assez bien les problématiques auxquelles sont confrontés les salariés de l'organe central. Ce document dénonce les risques d'un organe central conçu à l'économie.

i. La situation des Caisses d'Épargne

Bruno AGUIRRE explique que la politique commerciale des Caisses d'Épargne et ses outils posent de très gros problèmes. Il pense notamment aux challenges, à la part variable et au *benchmark*. Sur ce dernier élément, une décision de justice très favorable a été rendue suite à une action en justice de SUD, à la CERA. La Justice a reconnu que cette mise en concurrence entre les salariés et entre les agences était extrêmement préjudiciable à la santé du personnel. Au moment où SUD a engagé cette action sur le *benchmark*, le SNP-FO avait une analyse un peu plus large. Il considère toujours que même si le *benchmark* était supprimé ou neutralisé, d'autres outils pourraient voir le jour qui produiraient les mêmes effets. Le SNP-FO avait donc engagé une procédure pour mise en danger de la vie d'autrui et donc sur l'ensemble des outils de la politique commerciale.

Activation clientèle a été mise en œuvre pour faire face aux pertes massives de clientèle (environ 2 millions de clients depuis 2006). Il s'agit de remettre le client au centre de la relation commerciale, en tenant compte d'une nouvelle segmentation. Bruno AGUIRRE indique qu'il faudra faire une analyse de la mise en œuvre d'Activation clientèle, Caisses d'Épargne par Caisse d'Épargne, dans le cadre de la Commission « Conditions de travail, hygiène et sécurité », afin de voir comment tout cela a été vécu.

j. La situation du Crédit Foncier

Bruno AGUIRRE sera bref, car la situation du Crédit Foncier sera examinée lors du rapport des sections syndicales. Il rappelle simplement qu'au début des années 2000, les patrons du Groupe ont voulu aller chercher du PNB additionnel à l'international et qu'ils ont ainsi fait grossir son bilan de manière considérable, jusqu'à hauteur de 148 milliards d'euros au 31 décembre 2011. Par la suite, en raison de la crise financière et notamment de la crise des dettes souveraines, il a fallu recapitaliser le Crédit Foncier à hauteur de 1,5 milliard d'euros. De plus, le Groupe a entrepris de recentrer les activités du Crédit Foncier et de les réduire sur la période 2012-2016. Cela se traduira par la suppression de 350 emplois, a priori sans PSE, mais plutôt sur la base de départs anticipés à la retraite ou autres. Cette évolution est la conséquence de la crise, mais également des choix stratégiques opérés par les dirigeants du Groupe.

k. Le plan stratégique de BPCE pour 2010-2013

Bruno AGUIRRE indique que ce plan stratégique est essentiellement vu sous le prisme des synergies de coûts et de revenus. Il s'agit de dégager 1 milliard d'euros d'économies d'ici à 2013 et de parvenir à 820 millions d'euros de synergies de revenus par an. Cela passe par un recentrage exclusif sur les métiers de la banque. Ainsi, les activités immobilières, en dehors du financement, font-elles l'objet de cessions d'actifs. Ce qui était auparavant un modèle est devenu un contre-modèle sous François Pérol. Le PNB espéré à l'échelle du Groupe est de 25 milliards d'euros et, à fin 2011, il était à 23 milliards d'euros. Bruno AGUIRRE invite à la méfiance vis-à-vis de la formule dite de l'efficacité opérationnelle. En effet, celle-ci consiste essentiellement en des PSE. Il faudra également se pencher sur le prochain plan stratégique 2014-2017, qui sera rendu public au mois de mai 2013 et dont les travaux commenceront dès le lendemain, mercredi 12 septembre 2012. Ce plan devrait s'inscrire dans la continuité de l'actuel, avec des rationalisations et des fusions au niveau des Banques Populaires, mais peut-être aussi au niveau des Caisses d'Épargne. Par ailleurs, il faudra aussi se pencher sur la question du multicanal et sur les futures évolutions du poste de travail. Le SNP-FO devra s'en saisir en amont, car nous voyons poindre des problèmes certains.

1. Natixis

Jean-Louis ALTHEN, Secrétaire Général Adjoint sortant, fait le point de situation sur Natixis.

La période 2010 – 2012 et les résultats financiers

Les créances « toxiques » mises à jour à l'occasion de la crise financière de 2007-2008 ont été cantonnées dans la GAPC, qui est une structure de défaillance. Il s'agit d'une sorte de fourre-tout. Toutefois, il est difficile de savoir précisément ce qu'il contient. Les rapports financiers publiés par Natixis sont très flous à ce sujet.

Dans le même temps, Natixis a été recapitalisée BPCE et le Groupe a apporté sa garantie sur tous les actifs toxiques. Natixis se porte donc désormais très bien grâce aux Banques Populaires et aux Caisses d'Épargne.

Le plan stratégique 2010–2013 est axé sur le slogan « *Un Groupe, une entreprise, trois métiers* ». En fait, Natixis est composée de plusieurs dizaines d'entreprises qui gravitent autour d'une maison mère, qui est la BFI. Les 3 lignes de métier dont il est question dans le plan stratégique sont structurées autour de 3 pôles :

- La BFI (Banque de Financement et d'Investissement) ;
- Le pôle Épargne : Gestion d'actifs, Assurance, Banque privée, Capital investissement ;
- Le pôle SFS (Services Financiers Spécialisés) : Crédit-bail, Crédit consommation, Cautions et garanties, Affacturage, Ingénierie sociale, Paiements, Titres.

Les grands axes du plan stratégique sont les suivants :

- Développer les synergies avec les Réseaux (Banques Populaires, Caisses d'Épargne) et les ventes croisées ;
- Mutualiser et industrialiser (création d'un opérateur unique de paiements via l'absorption de GCE Paiements par Natixis Paiements, par exemple) ;
- La mise en oeuvre du concept d'entreprise « intégrée », avec une organisation des fonctions support en « filières » : Communication, Conformité, Finances, Juridique, Ressources Humaines, Risques, Systèmes d'Information. Ces filières sont mutualisées entre les filiales et la maison mère. Cela ne va pas sans poser des problèmes au niveau des relations sociales, puisque les représentants du personnel se retrouvent face à des supers RRH en situation matricielle. Ces derniers ont donc un responsable hiérarchique qui est dans la filiale et un responsable fonctionnel qui se trouve dans la maison mère. Cela limite considérablement leur autonomie de décision et leur rapidité de décision. Cela introduit donc beaucoup de lourdeurs et ceux qui sont au sommet concentrent un énorme pouvoir.

L'examen des résultats financiers ne peut pas se faire sans préciser préalablement que, très curieusement, tous les communiqués officiels sur les résultats trimestriels et annuels - ainsi que les communiqués de presse - antérieurs au 31 décembre/2011, ont disparu des sites Internet et Extranet de Natixis. Jean-Louis ALTHEN en vient à se demander si l'entreprise n'aurait pas des choses à

cache. Fort heureusement, il avait archivé des documents et il a pu reconstituer un historique de résultat depuis 2008. Il en ressort les éléments suivants :

- 2008 : perte de 2,622 milliards d'euros ;
- 2009 : perte de 1,388 milliard d'euros ;
- 2010 : bénéfice net de 1,732 milliard d'euros ;
- 2011 : bénéfice net de 1,562 milliard d'euros ;
- 1^{er} semestre 2012 : bénéfice net de 579 millions d'euros, en baisse de 37 % par rapport au 1^{er} semestre 2011 ;

Jean-Louis ALTHEN en conclut que l'avenir est très incertain. D'ailleurs, les messages qui circulent sont plutôt empreints de prudence, voire de pessimisme.

Les évolutions en cours et les perspectives 2013 – 2017

Lors de la présentation des résultats du 1^{er} semestre 2012, le Directeur général de Natixis a notamment fait part d'une réorganisation de la BFI. Celle-ci sera rebaptisée « Banque de Grande Clientèle » et constituée de 2 grandes directions :

- La Direction « **Relations clients et Conseil** » qui va étendre les activités de conseil et d'*equity capital market* (montage d'émissions d'actions et d'obligations donnant accès aux marchés de capitaux), développer les relations clients et développer les synergies via des équipes dédiées à la gestion de la relation client (mondial et transversal) ;
- La Direction « **Financements et solutions de marché** » qui va optimiser l'offre produits et mettre en œuvre une distribution structurée sur le modèle « originate to distribute » pour assurer la fluidité entre l'« origination » (création et émission de produits de dettes ou d'actions) et la distribution, tout en gérant activement le bilan.

Le prochain Plan stratégique 2014–2017, qui sera lancé en mai 2013, est en préparation. Jean-Louis ALTHEN a le sentiment que les changements décrits à l'instant sont surtout une opération de communication financière, qui doit peut-être permettre aux actionnaires de croire encore dans la valeur du titre.

Jean-Louis ALTHEN ajoute que les directeurs des nouvelles directions évoquées précédemment ont déjà été nommés, mais que cette réorganisation n'a pas encore été présentée au Comité d'Entreprise. Elle ne le sera qu'au mois de septembre. Cela traduit un manque d'égards vis-à-vis des IRP. La direction fait ce qu'elle veut et elle « régularise » après coup. Il faut dire que les 50 salariés du Comité Central d'Entreprise de Natixis sont payés directement par l'employeur et non-refacturés à l'instance. Dans ces conditions, il apparaît difficile de faire de la revendication sérieuse. Il ne s'agit pas de tuer la poule aux œufs d'or.

La situation sociale

Jean-Louis ALTHEN décrit la situation sociale en tenant compte de plusieurs périmètres, qui sont le périmètre Natixis intégré (l'ensemble formé par Natixis et ses filiales, hors Coface) et le périmètre Natixis SA. Il présente les tableaux ci-dessous, qui traitent de l'effectif permanent CDI temps plein et du salaire annuel brut payé moyen CDI temps plein.

Périmètre Natixis Intégrée effectif permanent CDI temps plein (source : documents NAO)

2009 (source : documents NAO)

Niveaux	Hommes	Femmes	Ensemble
Techniciens	683	1 400	2 083
Cadres	3 638	1 945	5 583
Ensemble	4 321	3 345	7 666

2010 (source : documents NAO)

Niveaux	Hommes	Femmes	Ensemble
Techniciens	678	1 354	2 032
Cadres	3 354	1 829	5 183
Ensemble	4 032	3 183	7 215

30 septembre/2011 (source : documents NAO)

Niveaux	Hommes	Femmes	Ensemble
Techniciens	667	1 326	1 993
Cadres	3 864	2 075	5 939
Ensemble	4 531	3 401	7 932

Périmètre Natixis Intégrée salaire annuel brut payé moyen CDI temps plein

2009 : (source : documents NAO)

Niveaux	Hommes	Femmes	Ensemble
Techniciens	34 114	32 469	33 008
Cadres	86 329	64 561	78 746
Ensemble	78 076	51 129	66 318

2010 (source : documents NAO)

Niveaux	Hommes	Femmes	Ensemble
Techniciens	34 529	33 515	33 860
Cadres	91 447	66 268	82 728
Ensemble	82 262	52 719	69 527

Les données comparables pour 2011 n'ont pas été communiquées. L'évolution des rémunérations d'une année sur l'autre traduit une amélioration très significative pour les hommes cadres. L'écart est également considérable entre la population des cadres et celle des techniciens, dont les salaires stagnent. L'écart est également considérable, chez les cadres, entre les hommes et les femmes, malgré de grands discours, de grandes envolées et des accords.

Périmètre Natixis SA uniquement effectif permanent CDI temps plein

2010 : (source : bilan social)

Niveaux	Hommes	Femmes	Ensemble
Techniciens	361	625	986
Cadres	2 345	1 137	3 482
Ensemble	2 706	1 762	4 468

2011 (source : bilan social)

Niveaux	Hommes	Femmes	Ensemble
Techniciens	345	595	940
Cadres	2 638	1 291	3 929
Ensemble	2 983	1 886	4 869

Périmètre Natixis SA uniquement salaire annuel brut payé moyen CDI temps plein

2010 (source : bilan social)

Niveaux	Hommes	Femmes	Ensemble
Techniciens	36 326	35 997	36 117
Cadres	96 011	69 373	87 313
Ensemble	88 048	57 534	76 015

2011 (source : bilan social)

Niveaux	Hommes	Femmes	Ensemble
Techniciens	36 674	36 792	36 749
Cadres	117 597	76 150	103 978
Ensemble	108 238	63 733	90 999

Entre 2010 et 2011, les cadres hommes ont bénéficié d'une augmentation moyenne de 21 586 euros. Le déséquilibre est structurel entre la situation des techniciens et des cadres. Le nombre de techniciens est en baisse. Ces derniers n'évoluent pas ou peu et leurs salaires stagnent. Le nombre de cadres augmente. Leurs carrières et leurs rémunérations (surtout celles des hommes dans les plus hautes classifications) explosent littéralement.

Les écarts entre les femmes et les hommes ont tendance à diminuer progressivement dans les classifications moyennes, mais, dans les classifications les plus hautes (et chez les hors classes), ils se creusent encore davantage

Deux plans de départ volontaire ont été organisés en 2008 et 2009, pour un coût d'environ 180 millions d'euros. Ils ont surtout permis aux hauts salaires qui souhaitaient quitter l'entreprise de le faire. Dernièrement, dans un souci de réduire les coûts, 131 salariés de la BFI, surtout dans les classifications les moins élevées, ont été « priés de se reconvertir » en 2012.

Cela se traduit déjà par 29 mobilités, 5 démissions, 2 retraites, 2 ruptures conventionnelles, 7 licenciements, tandis que les autres ne savent pas ce qu'ils vont devenir et restent sur leur poste de travail à longueur de journée, sans rien avoir à faire. Ils sont astreints au pointage et ils doivent se présenter au travail, même s'ils n'ont rien à faire, mais ils ne peuvent pas non plus aller sur Internet, sous peine de se voir reprocher une faute professionnelle. Leurs journées sont donc très longues et cette situation est lourde de menaces en termes de risques psychosociaux.

Le paysage syndical

Jean-Louis ALTHEN récapitule ensuite l'évolution de la représentativité syndicale de FO au sein de Natixis intégrée, au fur et à mesure que se tenaient les élections au sein des différentes filiales :

- au 22 septembre 2010, la représentativité de FO s'établissait à 3,60 % ;
- au 5 avril/2011, la représentativité de FO remontait à 4,84 % ;
- au 14 février/2012, toutes les entreprises de Natixis Intégrée ayant eu leurs premières élections depuis le 20 août 2008, la représentativité de FO s'établissait à 4,75 %. Elle n'était donc plus considérée comme représentative dans Natixis Intégrée et elle perdait ses deux mandats de DSN ;
- au 15 juin/2012, suite aux élections de juin 2012 à Natixis SA où FO avait fait 0,63 % des voix, sa représentativité tombait à 2,31 % sur le périmètre Natixis Intégrée. En effet, les camarades d'Ile-de-France n'avaient pas présenté de liste, certains faisant même défection. Il n'y a qu'à Reims qu'une liste ait été présentée, parvenant à gagner quelques voix, mais pas suffisamment pour renverser la tendance globale.

Cela veut dire qu'au sein de Natixis, les adhérents FO n'ont plus accès à aucune information et ne sont plus convoqués à aucune réunion. Ils n'ont même plus accès au tableau syndical. Les élections de 2014 s'annoncent donc difficiles.

Jean-Louis ALTHEN indique que ce n'est pas faute d'avoir essayé, avec Bruno Aguirre, de renverser le cours des choses en alertant les instances fédérales par rapport à l'urgence de réagir sur le terrain et de mener des actions. Malheureusement, ce message n'a pas été entendu.

Jean-Louis ALTHEN conclut son propos en indiquant qu'il est très inquiet du climat social qui règne au sein de Natixis, et qui est caractérisé par beaucoup de suspicion ainsi que par un individualisme exacerbé. Cela n'a rien à voir avec le climat au sein des Caisses d'Épargne, tel qu'il a pu le connaître à une certaine époque.

2. Le contrat collectif de travail

Bruno AGUIRRE indique que depuis le dernier Congrès, l'effectif inscrit au sein du Groupe BPCE a diminué de 10 000 personnes. Des emplois ont été supprimés par le biais de PSE, mais un certain nombre d'entreprises ont également été cédées (Société Marseillaise de Crédit, Foncia...). Au 31 décembre 2011, le Groupe BPCE comptait 117 381 salariés, dont environ 12 000 à l'étranger.

À la même époque, la branche Caisse d'Épargne, incluant les 17 Caisses d'Épargne, la Fédération Nationale des Caisses d'Épargne et de Prévoyance, certains organismes communs et IT-CE, représentait un peu moins de 38 000 salariés. Le nombre des techniciens (T1, T2, T3) tend à baisser au fil des ans à environ 26 %, au profit des techniciens-managers (TM4 et, dans une moindre mesure, TM5) qui sont environ 45 % et des Cadres Managers qui représentent environ 28 % de l'effectif.

a. *L'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes*

Les effectifs sont féminisés avec 53 % de femmes et cette tendance devrait s'accroître dans les années à venir, dans des proportions assez importantes. Dans l'une des Caisses d'Épargne, les projections pour 2020 font état de deux tiers des femmes pour un tiers d'hommes, si rien n'est fait d'ici là. En effet, les candidats qui se présentent à l'embauche sont plutôt des femmes et elles sont généralement plus compétentes que les hommes.

Toutefois, en termes de parité, des déséquilibres structurels persistent à l'avantage des hommes, que ce soit en termes de rémunération ou en termes de carrière. Ainsi, sur la population cadre, il n'y avait que 34 % de femmes au 31 décembre 2011. De plus, au sein de cette population, le taux de féminisation décroît très rapidement à mesure que la classification augmente. Il est donc important que les organisations syndicales trouvent le moyen de briser le « plafond de verre » qui empêche la promotion des femmes.

Néanmoins, avant de revendiquer, il faudra obtenir des données fiables afin de pouvoir suivre plus précisément les évolutions. Il conviendra de revendiquer une série complémentaire d'indicateurs, notamment par rapport au bilan social, afin de rendre compte de la situation des femmes dans les entreprises et de façon à ce que les Comités d'Entreprise puissent effectuer un suivi. Cela nécessitera de réformer le « Rapport sur la situation comparée entre les hommes et les femmes ». Afin d'éviter de tout mélanger et de laisser le champ libre à des interprétations erronées, Bruno AGUIRRE propose que les Comités d'Entreprise demandent l'établissement d'indicateurs détaillés par génération de population, c'est-à-dire par cohortes, et suivies chaque année. Ces indicateurs porteraient sur la situation des femmes dans l'entreprise en termes de poste, de classification, de formation, de qualification, d'évolution de carrière, de promotion, d'ancienneté au moment de la promotion, de niveau de promotion. Ces indicateurs porteraient également sur la politique de recrutement et de formation, sur l'évolution des rémunérations en lien avec les différentes situations envisageables (avec ou sans promotion, avec ou sans mobilité fonctionnelle, avec ou sans mobilité géographique). L'idée générale est de créer des ensembles homogènes de population hommes/femmes, en affinant progressivement l'étude, mais en conservant tous les niveaux de l'entonnoir. Par exemple, cela voudrait dire donner des informations hommes/femmes par classification, puis hommes/femmes par classification dans le même type de métier, puis hommes/femmes par classification dans le même type de métier et dans la même tranche d'ancienneté, et descendre ainsi de suite, aussi finement que possible. Ensuite, il faudra voir si le même événement a les mêmes conséquences en termes de promotion et de rémunération.

Une fois cette batterie d'indicateurs mise en place, il faudra obtenir, par le biais de la négociation, un accord collectif qui fixe des objectifs chiffrés d'amélioration, en définissant des moyens à mettre en oeuvre. Mais il est essentiel d'avoir d'abord des indicateurs. Bruno AGUIRRE prône aussi une étude sur les rémunérations, mais sa teneur et sa portée doivent également faire l'objet de concertations et d'un accord avec les organisations syndicales représentatives. Il faudra que le Congrès du SNP-FO réfléchisse à tout cela.

Pour ce qui est des axes de progrès, il faut viser la promotion des femmes et, en particulier, une meilleure représentativité qu'aujourd'hui dans les catégories cadres. Évidemment, seules les compétences et les qualifications des salariés doivent compter. Il ne s'agit pas d'introduire une logique de discrimination positive. Il faut s'attacher à faire progresser, pour tous les postes d'encadrement, une représentation équilibrée des femmes et des hommes retenus pour les entretiens de sélection, à expérience, compétences et profil équivalents.

Il faut aussi viser la mise en oeuvre de moyens pour éviter les effets négatifs lors du retour à l'emploi, notamment après les congés de maternité. L'absence d'un salarié du fait de la maternité, de l'adoption ou de l'allaitement ne saurait avoir d'incidence sur sa carrière, son évolution professionnelle et son lieu d'affectation au sein de l'entreprise. Il en est de même pour les salariés à temps partiel ou ayant pris un congé parental. Ces éléments doivent être écrits dans un accord. Le temps partiel ne doit, en aucun cas, être facteur de discrimination. Il ne doit pas être considéré comme une marque de désintérêt pour l'activité professionnelle. Il convient d'écrire, dans un accord collectif, que le travail à temps partiel est possible pour tous les niveaux d'emploi et qu'il ne saurait constituer un frein à l'évolution de carrière. Il faut que l'employeur s'engage là-dessus. Bruno AGUIRRE rappelle que, pour le SNP-FO, la politique contractuelle est l'instrument de prédilection pour faire avancer la cause des salariés. Les entreprises doivent également respecter scrupuleusement les horaires applicables dans chaque unité de travail. En effet, lorsque les dépassements d'horaires sont incessants, cela pénalise les femmes.

Le renforcement de la formation professionnelle peut également permettre les évolutions de carrière souhaitées. Pour cela, il faut que les actions soient réalisées au maximum in situ afin de minimiser les déplacements, que les horaires de début et de fin soient fixés et en tenant compte des temps de trajet, que l'entreprise participe à la prise en charge des frais de garde d'enfant au cas où le suivi d'une action de formation le nécessiterait, par exemple. La NAO pourrait en déterminer la formule et les modalités, par voie d'accord. Voici un certain nombre d'éléments concrets qui pourraient figurer dans un accord et faire avancer les choses beaucoup plus rapidement.

Bien entendu, il faudra que l'entreprise fixe des objectifs de production réalisables, afin qu'ils n'altèrent ni la santé ni le bien-être des salariés. Les objectifs collectifs des équipes doivent être fixés en tenant compte des absences pour maternité ou du temps partiel.

Enfin, l'égalité salariale peut signifier la suppression de la proportionnalité du salaire. En effet, lorsqu'un dispositif de rémunération comme l'intéressement ou la part variable est proportionnel au salaire, cela aggrave les discriminations. Bruno AGUIRRE imagine mal la CGC allant dans ce sens, mais il estime que le SNP-FO pourrait très bien le revendiquer pour atteindre l'objectif de non-discrimination en termes de salaires entre les hommes et les femmes. Il faudrait aussi mettre en place une Commission paritaire de recours sur l'égalité professionnelle... Bref, s'inscrire dans le cadre d'une amélioration des dispositifs existants. Bruno AGUIRRE pense notamment à l'accord sur la GPEC, qui a été signé par le SNP-FO à l'échelle du Groupe.

Les patrons en font l'alpha et l'oméga, mais il ne s'agit que d'un cadre qui demande à être amélioré. Bruno AGUIRRE rappelle qu'aux yeux du SNP-FO, le principe de faveur doit perdurer. C'est-à-dire qu'il y a le Code du travail ainsi que les accords de branche ou de Groupe, et que les accords d'entreprise doivent venir améliorer ces niveaux qui précèdent. Il ne faut donc pas se contenter d'un accord de Groupe, mais chercher à l'améliorer. C'est la raison pour laquelle le SNP-FO est un syndicat réformiste au sens de progressiste et non pas dans le sens d'une remise en cause des avantages acquis.

Bruno AGUIRRE en conclut que c'est une petite révolution copernicienne qu'il convient de conduire, en matière d'égalité entre les hommes et les femmes. Il faut faire changer les mentalités des uns et des autres.

b. L'insertion des travailleurs en situation de handicap

Bruno AGUIRRE rappelle qu'il y a eu deux accords au niveau de la branche Caisse d'Épargne. Le SNP-FO a beaucoup contribué au premier, mais ne l'a finalement pas signé, le jugeant encore très insuffisant. Il a néanmoins signé le second, en 2008, car ce dernier intégrait au moins 80 % de ses amendements. Il a notamment obtenu que les embauches se fassent principalement sous la forme de CDI. Toutefois, si les choses progressent, ce n'est pas encore suffisamment rapide. Du fait de sa signature, le SNP-FO siège notamment au Conseil d'Administration de l'association AGATHE (qui gère le budget alloué) et participe à son Assemblée générale.

c. Les contentieux individuels

Bruno AGUIRRE n'a rien de plus à ajouter que ce qui figure dans le rapport, si ce n'est que les chiffres en question ne concernent que la branche Caisse d'Épargne. En effet, il ne dispose pas d'informations concernant les Banques Populaires, ni Natixis. Bruno AGUIRRE explique qu'au sein de la branche Caisse d'Épargne, il y a deux instances qui sont le Conseil de Discipline National et la Commission Paritaire Nationale en formation contentieuse. La situation actuelle est particulière car, en ce moment, du côté des employeurs, ce sont plutôt des seconds couteaux qui siègent. Il est même arrivé que certains représentants des Caisses soient en CDD. C'est dire l'intérêt des employeurs pour ces instances. Néanmoins, ils souhaitent quand même réformer tout cela au motif que ces dispositifs n'existent pas au sein des Banques Populaires.

d. La formation professionnelle

Bruno AGUIRRE indique que le SNP-FO fait figure de référence dans ce domaine, depuis longtemps. D'ailleurs, cela l'a conduit, dès la mise en place de l'accord de branche Caisse d'Épargne sur la formation professionnelle, à présider la Commission paritaire nationale de l'emploi. Il préside également régulièrement la section paritaire professionnelle Agefos-PME, qui finance la professionnalisation.

Bruno AGUIRRE fait remarquer que l'effort de formation, en termes financiers, diminue au sein de la branche Caisse d'Épargne. Il était de 4,4 % en 2011 contre 6,1 % dans les Banques Populaires. De plus, cette diminution est tendancielle.

e. La négociation collective

Sur 2011 et 2012, le SNP-FO a participé à une dizaine de réunions de négociation collective au niveau du Groupe BPCE. Ces négociations se font en délégation avec des camarades des Banques Populaires. Un camarade de la Coface a également participé à la négociation de l'accord sur la GPEC, même si cette entreprise n'entre pas dans le périmètre d'application de cet accord. La Coface est d'ailleurs considérée par le Groupe comme une participation financière susceptible d'être cédée. Le SNP-FO a abordé cette négociation sur l'accord GPEC sous l'angle de la mise en échec du court-termisme patronal, notamment sur la question de l'emploi. D'autres négociations ont lieu sur le thème des seniors ou de l'égalité professionnelle, au niveau des entreprises, dans le cadre plus large de la GPEC. Cela correspond à une demande du dernier Congrès du SNP-FO.

Au niveau de la branche Caisse d'Épargne, le Congrès attend depuis longtemps l'ouverture de négociations sur l'avancement dans l'emploi. Il s'agit de mettre en place des paliers de progrès par niveau d'emploi de façon à reconnaître pécuniairement le niveau de compétence et le niveau d'expertise des personnes. Il s'agit d'une demande de longue date, mais les employeurs ont essayé d'aborder ce sujet en le dénaturant par l'ajout de deux niveaux de classification supplémentaires et en introduisant par-dessus le marché des critères de performance, dont la part variable. Cette dernière aurait constitué un élément moteur pour passer d'un niveau de classification à l'autre. Finalement, ce système extrêmement régressif n'a pas été mis en place, grâce à l'opposition du SNP-FO. Il convient toutefois de rester vigilant.

Le SNP-FO reste également demandeur d'un rafraîchissement de la formation professionnelle. Le Code du travail y invite, ainsi que l'accord collectif déjà signé. La DRH du Groupe BPCE l'a accepté, par la voix de Jean-Luc Vergne, mais rien ne s'est fait. La CPNE a vocation à définir des qualifications spécifiques et propres à la branche Caisse d'Épargne, afin d'améliorer la carrière des salariés. Le SNP-FO avait prôné la mise en place de certificats de qualification professionnelle (CQP), mais des discussions qui avaient été amorcées en 2007, se sont soudainement interrompues.

Bruno AGUIRRE fait ensuite le point sur la question des rémunérations annuelles minimales (RAM). Le SNP-FO est la seule organisation syndicale à avoir signé l'accord sur les RAM. Les RAM ont été revalorisées à plusieurs reprises, mais en raison de contentieux salariaux, suite à la disparition des accords collectifs précédents sur les primes familiales et le 13^e mois, les patrons ont choisi de bloquer le processus d'évolution des RAM. Ce faisant, ils pénalisent encore plus les jeunes. Le SNP-FO a donc laissé planer la menace, en sa qualité de seul signataire, de dénoncer l'accord initial. Toutefois, à l'occasion des revalorisations évoquées précédemment, des avenants avaient été signés par la CFTC et par le SU-UNSA. De ce fait, il apparaît que ces deux organisations syndicales peuvent également se revendiquer comme signataire de l'accord originel. Par ailleurs, il apparaît tout de même qu'il est préférable d'avoir des minima conventionnels que le contraire. Le SNP-FO a donc finalement choisi de passer par un autre biais qui est la demande de révision (voir la lettre qui figure en page 72 du rapport d'activité).

En matière de frais de soins de santé, les choses se sont bien améliorées avec l'ex-MNCE. Les prestations ont été améliorées. Des négociations ont été menées, même si figure la seule signature du SU-UNSA. En effet, tout ce qui est réhilitaire dans l'accord initial demeure.

L'accès à Internet et à la messagerie pour les organisations syndicales représentatives a été négocié par le SNP-FO et l'accord obtenu permet d'améliorer significativement le dispositif. Ce dernier va beaucoup plus loin que ce que voulait la partie patronale.

f. Les conditions de travail

Le SNP-FO participe activement aux négociations ouvertes au sein de la branche Caisse d'Épargne depuis 16 mois. Le suicide de Nadine Berta, salariée de la CECAZ, qui a été reconnu comme un accident du travail par la CPAM, a sans doute pesé lourdement dans la décision de la DRH Groupe d'accepter l'ouverture de ce cycle de négociations. Les organisations syndicales réclament l'arrêt du *benchmark* et des autres outils de pilotage la performance, la mesure précise du temps de travail, l'évaluation de la charge de travail ainsi que d'autres mesures concrètes susceptibles d'améliorer le climat et d'empêcher de nouveaux drames. Il s'agit d'arriver à un accord collectif de branche qui soit vraiment exemplaire et dont la mise en oeuvre fasse disparaître le mal-être au travail. Le SNP-FO soutient également la création d'un Observatoire national du suicide. En effet, comme pour l'égalité professionnelle, il convient de se douter d'outils pertinents et de collecter des données afin d'arriver à modifier les mécanismes qui, dans le monde du travail, font de plus en plus de victimes parmi les salariés. Les réunions de négociation ont conduit à approfondir deux thèmes, notamment par le biais d'un groupe de travail paritaire. Le premier thème est l'évaluation de la charge de travail. Alors que les patrons étaient tentés de partir sur un modèle trop théorique, le groupe de travail a finalement produit un document blanc qui précise sur quels concepts ergonomiques doit reposer l'évaluation de la charge de travail. Ce document est très opérationnel et il doit permettre de mettre en place une méthode et un cadre dans lequel devront entrer toutes les entreprises de la branche Caisse d'Épargne, si jamais un accord collectif était signé. Le SNP-FO entend poursuivre les négociations afin d'obtenir l'adaptation de la charge de travail aux horaires collectifs communs et donc au temps de travail imparti. De telles avancées sont particulièrement urgentes. En effet, un second suicide vient de se produire, qui concerne cette fois-ci une DA de la CELCA. Cette collègue a laissé des lettres pour décrire comment sa situation d'épuisement professionnel avait pu l'acculer à cette issue. Il apparaît plus que jamais indispensable de signer un accord collectif national, que les sections syndicales pourraient ensuite imposer dans chacune des entreprises du Groupe. Il faut éviter que les DRH ne puissent se défaire par un biais ou par un autre. Les discussions se poursuivent dans le cadre d'un atelier sur les conditions de travail, qui a été créé par le biais d'un accord partiel. Dans le préambule de cet accord partiel, le SNP-FO a introduit le bien-être travail comme principe actif, fait disparaître le vocable « collaborateur » de tous les documents signés et transformé le concept de « performance » en y ajoutant le qualificatif de « durable ». Le second thème concerne l'évaluation de la charge de travail et un autre accord partiel sera bientôt signé. Les sujets suivants seront le management du travail, les relations dans le travail, les évolutions du travail et la conciliation entre vie personnelle et vie au travail.

g. La protection sociale

Bruno AGUIRRE fait ensuite le point sur le fonctionnement de la protection sociale au sein du Groupe. Il rappelle l'organisation d'Écureuil Protection Sociale, qui regroupe la CGP et la MNCE, explique le mode de gouvernance de ces différentes entités et dresse l'état des lieux de leur activité. Il insiste particulièrement sur les défis qui se posent au régime de retraite supplémentaire dont le ratio de couverture des engagements se dégrade conjoncturellement, en raison de la baisse des taux, ce qui fait potentiellement planer la menace d'une conversion du régime. Des mesures sont donc actuellement discutées, qui ne font pas l'unanimité. Il s'agit notamment de reculer l'âge pivot de liquidation à taux plein, de rendre la réversion optionnelle, de réduire la valeur de service du point où de la bloquer, par exemple. Les organisations syndicales craignent donc qu'en raison d'une situation conjoncturelle, les conditions d'octroi du régime de retraite supplémentaire ne soient durcies.

3. Le SNP-FO

Bruno AGUIRRE explique que sur 7 ans, le SNP-FO a connu une progression de 20 % du nombre global de ses adhérents. Un pic a été atteint en 2010, avec 1 214 adhérents. Toutefois, ce nombre est retombé à 1 156 au 31 décembre 2011. Ce fléchissement en nombre de cartes peut être attribué aux PSE, mais également à la réforme de la représentativité. Ainsi, dans les entreprises où le SNP-FO n'était pas assez représentatif ou pro-actif, il l'est devenu encore moins. Dans les entreprises où il n'était plus convoqué, parce que n'étant plus représentatif, certains camarades ont pu baisser les bras. D'autres ont parfois même pu faire défection et rejoindre d'autres organisations syndicales. C'est par exemple ce qui s'est produit à la CENFE. Dans un sens, Bruno AGUIRRE estime que la loi du 20 août 2008 sur la représentativité syndicale a un côté vertueux, dans la mesure où elle permet de faire le tri entre le bon grain et l'ivraie. Au niveau de Natixis, les démarches du SNP-FO pour inverser la tendance se sont également heurtées à la Fédération des Employés des Cadres Force Ouvrière (FEC FO) qui, pour des raisons politiques, a estimé que le syndicat national ne devait en aucun cas prendre la main sur des structures préexistantes.

Cela a eu un fort impact sur la représentativité du SNP-FO à l'échelle du Groupe BPCE. C'est la raison pour laquelle ce XII^e Congrès du SNP-FO est très important. Il doit traiter la question de la représentativité, mais également celle du renouvellement générationnel. Il est indispensable de renouveler les cadres d'ici 5 à 6 ans. Ce travail doit commencer maintenant, car il faut des années pour former les militants et les raffermir.

La représentativité du SNP-FO au sein des Caisses d'Épargne n'est pas meilleure qu'au niveau du Groupe. En 2004, le syndicat national avait notamment perdu 250 cartes avec le départ de la majeure partie des adhérents de la section syndicale de la CENFE. Bien qu'il ait réussi à compenser cette perte en volume, elle lui aurait pratiquement permis de se maintenir au-dessus de 8 % requis si elle n'était pas survenue. En effet, il lui manque actuellement 250 à 300 voix.

Bruno AGUIRRE estime qu'il faudra continuer à faire de la « croissance interne », mais il est également possible d'envisager de faire de la « croissance externe » en récupérant, le cas échéant, des sections syndicales d'autres OS. Une progression de 300 voix est vraiment à la portée du SNP-FO, pour peu que chacun poursuive l'effort. Les camarades ne doivent surtout pas baisser les bras. Avec l'aide du Bureau national, leurs efforts peuvent aboutir, d'autant qu'il reste cinq ans pour redresser la barre. En effet, grâce aux dispositions transitoires de la loi, le SNP-FO a jusqu'à 2017 pour garantir sa représentativité à tous niveaux.

Bruno AGUIRRE récapitule ensuite l'activité du SNP-FO au niveau des réunions du Comité de Groupe BPCE, dans les réunions intersyndicales nationales de la branche Caisse d'Épargne et au niveau du Collectif « *Pour un pôle public financier au service des droits* ». Le Bureau national du SNP-FO a, en effet, décidé d'intégrer ce collectif. Bruno AGUIRRE explique que la création d'un Pôle public financier (PPF) vise à mettre en réseau des établissements économiques et financiers publics et semi-publics dans lesquels l'État dispose d'une influence, directe ou indirecte, afin de faciliter la complémentarité de leurs interventions dans le cadre d'une cohérence globale au service de l'intérêt général et de la promotion des droits économiques, sociaux et environnementaux fondamentaux. Il ne s'agit donc ni de créer une nouvelle banque, ni de fusionner les institutions existantes, ni de procéder à un quelconque jeu de mécano en leur sein, mais simplement de se donner les moyens de renforcer leurs synergies et de les placer sous un réel contrôle social.

L'objectif est d'accroître les complémentarités et les convergences entre ces établissements, sous un contrôle démocratique et social renforcé, afin qu'ils répondent mieux, et de façon plus simple et plus transparente, aux besoins des différentes catégories d'utilisateurs du système bancaire et financier, qu'il s'agisse de besoins de financement, d'expertise, de conseil, de soutien, d'information ou de respect de leurs droits.

III. Discussion, votes par mandats et quitus

Bernard LEBRUN propose ensuite d'ouvrir les débats.

Philippe FRANCHELLIN demande si les résultats financiers de Natixis, qui viennent d'être présentés, tiennent compte des remontées de résultat depuis les Caisses régionales.

Jean-Louis ALTHEN répond par l'affirmative. Ces remontées représentent 20 % des résultats des Caisses d'Épargne.

Bruno AGUIRRE explique que Natixis reçoit cet argent au titre des CCI, c'est-à-dire les certificats coopératifs d'investissement émis par les Caisse d'Épargne. La CNCE, puis Natixis, ont souscrit les CCI. En revanche, les fonds propres des Caisses d'Épargne investis dans l'organe central, quant à eux, ne produisent pas de dividendes.

Philippe FRANCHELLIN indique que la CERA a fait remonter 1 milliard d'euros de fonds propres, qui devait être rémunéré à hauteur de 6 %. Mais cela fait trois années de suite que les dividendes nationaux ne sont pas versés, soit un manque à gagner de 180 millions d'euros pour la CERA. En début d'année, la Caisse affichait un résultat net comptable de 170 millions d'euros au titre de 2011 et le Groupe lui a demandé de faire remonter 82 millions d'euros, soit 23 000 euros par salarié. Ainsi, les richesses énormes qui sont créées dans les Caisses sont-elles spoliées et utilisées pour renflouer les activités spéculatives. C'est scandaleux vis-à-vis des collègues qui évoluent dans des conditions de travail détestables et qui en tombent malades. Il ne faut jamais oublier le lien qui existe entre la souffrance au travail dans les entreprises et la gabegie dont se sont rendus coupables les Milhaud et consorts. Ils ont littéralement fait acte de félonie.

Claude RUP salue la qualité du rapport rédigé par le Secrétaire général. Toutefois, il note qu'un élément qui figurait dans un ancien rapport n'y est plus : en cas d'accord de méthode national sur les suppressions d'emplois, il y avait une ébauche de projet prévoyant des temps partiels, des indemnités de départ et des formations, notamment. Vu les évolutions actuelles, Claude RUP pense que le SNP-FO gagnerait à se doter d'un projet bien cadré, qui serait bien maîtrisé par quelques personnes, pour le cas où des négociations seraient ouvertes au niveau national ou dans les entreprises. Par ailleurs, dans le cadre des PSE, des accords GPEC et des accords de méthode, Claude RUP propose d'organiser des formations, sous l'égide d'un juriste. Cela permettrait à de nombreuses personnes de mieux maîtriser le sujet et de disposer de davantage d'assurance face aux employeurs. Claude RUP rappelle que la question de l'emploi sera très certainement le principal problème des années à venir.

Bruno AGUIRRE partage l'intervention de Claude Rup, qui s'inscrit pleinement dans la démarche du Congrès, c'est-à-dire la définition de lignes d'action pour les années à venir. Ce travail pourra être davantage fouillé par la Commission « Emploi, classification, carrière, rémunérations » ou par la Commission « Conditions de travail, l'hygiène et sécurité ».

Frédéric SERGENT estime que les déboires connus avec Natixis sont loin d'être terminés. Il craint que les quelque 12 milliards d'euros d'actifs toxiques qui restent confinés dans la GAPC ne soient absolument pas négociables sur les marchés. Par ailleurs, la Banque Palatine se trouve désormais dans l'obligation de travailler avec Natixis comme prestataire sur plusieurs activités et, malheureusement, la qualité n'est pas au rendez-vous. Enfin, troisièmement, Frédéric SERGENT revient sur la remarque de Bruno Aguirre concernant le fait que la loi sur la représentativité permettait finalement de trier le bon grain de l'ivraie. Il explique que pour les sections qui ne sont plus représentatives, mais qui veulent continuer à se battre, la situation est particulièrement difficile. Il faut absolument mener une action contre cette loi scélérate qui est extrêmement pénalisante. Frédéric SERGENT ne baissera pas les bras et il invite à trouver une solution tous ensemble.

Bruno AGUIRRE explique qu'il a voulu signifier que cette loi mettait en évidence les faiblesses structurelles du SNP-FO. En effet, l'implantation de ce dernier a été tardive et elle est souvent passée par des procédés hâtifs. Par exemple, il y a eu des implantations par courrier, ce qui constituait une erreur fondamentale. D'ailleurs, il est apparu rapidement qu'il était préférable de passer plus de temps pour recruter de bons militants. Le bon grain correspond d'ailleurs à ces derniers, c'est-à-dire les militants qui s'investissent pleinement. Avec de la volonté et le souci de l'action, il n'y a pas de raison pour que le SNP-FO ne réussisse pas à être au rendez-vous. Bruno AGUIRRE précise bien qu'il n'emploie pas le terme d'« ivraie » pour désigner les sections syndicales qui ne sont pas représentatives. Il l'emploie pour faire référence aux camarades qui ont très vite baissé les bras.

Yves DOBY se demande si la gauche ne pourrait pas supprimer la loi concernant la représentativité des syndicats ou, à tout le moins, abaisser le seuil requis. Les membres du syndicat national qui ont pu rencontrer les responsables politiques actuels en ont-ils parlé avec eux ou envisagent-ils de le faire ? Ce serait indispensable.

Bruno AGUIRRE indique que François Hollande n'a pas pris d'engagement à ce sujet. La Confédération est intervenue et elle espère un seuil abaissé à 5 %, mais, en attendant, il ne faut pas y compter. Bruno AGUIRRE juge qu'il faut absolument continuer à travailler en fonction des paramètres actuels.

Jean-Louis ALTHEN revient sur la dégradation de la qualité des prestations délivrées par Natixis aux entreprises du Groupe. Il indique qu'une enquête de l'Inspection générale de BPCE a mis ce problème en lumière, notamment en ce qui concerne Natixis Paiements. La Direction générale a donc nommé un nouveau directeur en charge de la qualité. Toutefois, ce dernier a expliqué qu'il n'entendait pas travailler sur la qualité produite, mais plutôt sur la perception qu'ont les clients de cette qualité.

Alain CAUX a une remarque concernant le rapport. Il peut accepter de ne pas porter de jugement sur l'économie de marché, mais il n'est pas d'accord pour dire que la fin de la zone euro serait mauvaise pour les salariés.

Claude RUP revient sur les questions de la syndicalisation et de la représentativité. Les salariés se syndiquent par rapport aux personnes auxquelles ils ont affaire et au service produit, mais non pas par rapport à des sigles.

Lors du dernier Congrès, il avait été proposé de fournir aux nouveaux salariés une sorte de petit guide comportant des informations pratiques à la fois nationales et locales. Claude RUP pense qu'un tel outil pourrait être utile. Il croit d'ailleurs que d'autres syndicats le font.

Bruno AGUIRRE en est d'accord.

Colette SOUMY pense que le montant des cotisations du SNP-FO est très certainement un frein aux adhésions. En effet, il représente le double du montant de la cotisation du SU-UNSA.

Paul CHIANÉA apportera une réponse à ce sujet lors de son intervention du lendemain, car cela nécessite des développements.

Bernard LEBRUN propose ensuite de passer au vote.

Bruno AGUIRRE effectue le rappel de l'article 15 des statuts, qui régit les votes.

Le rapport d'activité du Secrétaire général est approuvé à l'unanimité (68 mandats exprimés sur 73).

Les travaux en plénière sont suspendus à 19 heures 40.

Journée du 12 septembre 2012

Les travaux en plénière reprennent à 9 heures 15, sous la présidence de Bernard LEBRUN.

I. Rapport financier

Paul CHIANÉA, Trésorier Général sortant, effectue la présentation du rapport financier pour les exercices 2010 et 2011. Il insiste sur le fait que, pour l'exercice 2012, il faudra s'améliorer en matière de délai, sachant que, pour la première fois, il conviendra de publier les comptes. Cette publication devra intervenir au début de 2013. Il insiste sur le fait que si seule la comptabilité consolidée du SNP-FO est obligatoire au regard de la loi, le fait de dresser également une comptabilité locale pour chaque section n'en est pas moins important. En effet, cette comptabilité locale peut être réclamée afin de démontrer la représentativité de la section.

Paul CHIANÉA indique que les situations des sections sont assez disparates. Certaines d'entre elles ne disposent pas de subventions de la part de leur entreprise, ce qui pose véritablement la question de la continuité de leur existence. En effet, les camarades les plus jeunes n'ont pas des salaires qui leur permettent à la fois de vivre décemment et d'assumer eux-mêmes leurs frais de transport dans le cadre des activités syndicales. Paul CHIANÉA estime qu'il y a donc une réflexion à mener en termes de solidarité entre les sections, afin que celles qui ont le plus de ressources viennent en aide aux autres sur des dossiers particuliers. Il pense notamment à la communication lors des élections professionnelles ou à certaines procédures judiciaires. Ce serait plus délicat pour les déplacements, mais cela pourrait néanmoins être envisagé parfois.

Paul CHIANÉA souligne avec satisfaction que plus de 90 % des ressources du SNP-FO sont constituées par la perception de cotisations, ce qui lui permet d'assurer son indépendance financière. Toutefois, une bonne partie de ces cotisations remonte aux Unions départementales ainsi qu'à la FEC, ce qui pèse lourdement sur les finances du syndicat national et l'empêche d'aider les sections autant qu'il le souhaiterait.

Par ailleurs, la FEC est la fédération la plus chère en termes de cartes et de timbres. Paul CHIANÉA explique que le syndicat FO est organisé de manière pyramidale avec, du haut vers le bas, la Confédération, les Fédérations, les Unions départementales et les syndicats nationaux. La FEC facture au SNP-FO une cotisation sur le prix de la carte et du timbre. Parallèlement, chacune des Unions départementales lui facture le coût du timbre, ce qui lui permet de payer ses propres timbres à la Fédération et de fonctionner. Autrement dit, par rapport à d'autres syndicats qui n'ont pas ce type de structure, avec des empilements, le SNP-FO est pénalisé en matière de coût de sa cotisation. Même si le syndicat national abandonnait la petite marge qu'il prend sur les timbres et les cartes pour organiser les Congrès et défrayer les représentants syndicaux nationaux, notamment, l'impact sur les cotisations mensuelles des adhérents serait très faible. Pour en avoir discuté avec la Secrétaire de son Union départementale, Paul CHIANÉA a appris que, depuis quelques mois, une commission avait été mise en place au niveau de la Confédération pour réfléchir à ce problème. Il lui a donc fait remonter les remarques des sections, ainsi que les siennes propres. Toutefois, il semble que la Confédération ne sache pas trop comment régler cette question. En effet, il faut de l'argent pour faire fonctionner toutes les structures.

Afin d'essayer d'alléger les cotisations des camarades les plus jeunes, au moins durant les trois premières années, Paul CHIANÉA propose de mettre en place un système de cotisations progressives (1 carte + 6 timbres la première année, 1 carte + 9 timbres la deuxième année, 1 carte + 12 timbres la troisième année). Il pense toutefois que cette situation ne saurait être systématisée, sous peine de réduire excessivement les marges de manœuvre du syndicat national. Il s'agit donc surtout de répondre aux situations les plus délicates.

Alain CAUX remercie Paul CHIANÉA de la clarté de son exposé ainsi que des efforts qu'il consent tout au long de l'année, avec réussite. Il est également sensible à son discours concernant les cotisations, mais il souhaite apporter des nuances : c'est grâce à la Confédération que le SNP-FO conserve sa représentativité jusqu'en 2017. Pour ce qui est des difficultés rencontrées par les jeunes camarades, Alain CAUX propose de réfléchir à la mise en place d'une péréquation sur les cotisations qui soit fondée sur un pourcentage du salaire perçu. Cela permettrait aux jeunes de payer moins cher la cotisation due, tandis que les anciens ou les plus aisés, paieraient un peu plus que ce qu'ils doivent. Alain CAUX tient en tout cas à ce que les cotisations ne soient pas bradées, sous peine de dégrader l'image de marque du SNP-FO. De plus, une réflexion sur la durée montre que l'effort demandé aujourd'hui aux cotisants, ne serait-ce qu'en pourcentage de leur salaire, est largement inférieur à celui qui était demandé il y a quelques décennies.

Paul CHIANÉA explique qu'un tel dispositif a bien été envisagé, avec un barème de cotisations qui s'appliquerait directement aux RAM et qui serait exprimé en pourcentage de la RAM. Toutefois, le SNP-FO, pour sa part, paie des cartes et des timbres. Il faudrait donc que ce qui serait prélevé en pourcentage de la RAM coïncide par rapport au nombre de timbres, et il n'est guère aisé de croiser deux systèmes. D'autant que les militants qui assistent aux formations des UD ou qui participent aux Congrès des UD, au Congrès de la FEC ou aux Congrès confédéraux, ont besoin d'une carte avec 12 timbres. Cela dit, cette option n'est pas pour autant abandonnée.

Bruno AGUIRRE trouve que l'idée d'Alain Caux mérite d'être approfondie. Il faudrait voir la masse globale de cotisations que le SNP-FO reçoit aujourd'hui, puis effectuer une péréquation qui consisterait, par exemple, à demander à chacun des adhérents du syndicat national de communiquer, chaque année, le salaire annuel qu'il a perçu au titre de l'année précédente. La cotisation qui lui serait appliquée correspondrait à un pourcentage, strictement proportionnel à ce salaire. Il s'agirait de moduler ce système de façon à ce que le montant global ainsi dégagé corresponde à la masse globale des cotisations. Partant de là, vis-à-vis des UD et de la FEC, les choses seraient transparentes. Dès lors, il s'agirait de faire systématiquement une carte avec 12 timbres pour chacun des adhérents et ce serait vraiment de la solidarité. Bruno AGUIRRE propose d'examiner la faisabilité de cette démarche. Il ajoute que le système proposé par le Trésorier conduit à revenir à un niveau de cotisation normal au bout de trois ans, alors que dans le même temps, le salaire du collègue concerné n'aura pas forcément évolué, ou alors très insuffisamment.

Paul CHIANÉA prend bonne note et répète que le dossier n'est pas refermé. Il est prêt à travailler sur les pistes qui lui seront proposées.

Bruno AGUIRRE insiste sur le fait que les principes que Paul CHIANÉA a rappelés en matière de trésorerie concourent à la transparence financière et à la représentativité du syndicat national, mais surtout à son indépendance, y compris vis-à-vis des autres structures FO.

Aujourd'hui, sans avoir à rendre compte à qui que ce soit au niveau de FO, le SNP-FO est en capacité de s'inscrire parfaitement dans le cadre de la loi du 20 août 2008. Bruno AGUIRRE juge donc particulièrement important de respecter les principes énoncés par Paul CHIANÉA, de façon à conserver indépendance et liberté de mouvement.

Agnès BELIER-LENOIR estime qu'à partir du moment où l'on raisonne en fonction du salaire perçu par le salarié, l'on pourrait être tenté de pousser le raisonnement plus loin et de tenir compte de la situation de son conjoint ainsi que de sa configuration familiale. Pour sa part, elle reste persuadée du fait qu'une cotisation peut paraître chère de prime abord, mais que ce n'est pas grand-chose en regard du prix payé pour un abonnement de téléphone portable ou pour un abonnement à Internet. Elle pense que l'argument du prix est le plus souvent un prétexte pour ne pas prendre la carte.

Paul CHIANÉA indique qu'à certains endroits, les niveaux de cotisations ne posent pas de problème. Ailleurs, c'est un frein au développement.

Bruno AGUIRRE répond que tout dépend des objectifs que l'on se fixe. La solution qu'il propose à pour objectif de syndicaliser, tout en mettant l'accent sur la situation des jeunes, qui est difficile en termes de rémunération. Il n'en reste pas moins que le plus difficile reste malgré tout de convaincre ces derniers. En effet, la sensibilisation au syndicalisme est très faible, que ce soit à l'école ou à l'université. Cela dit, leur faciliter la tâche en introduisant de la solidarité peut être vertueux. Si une solution était trouvée dans les mois qui viennent, le Bureau national serait-il en mesure de la mettre en œuvre directement ou bien faudrait-il attendre une décision du Congrès ?

Philippe FRANHELLIN demande des précisions sur le moratoire qui avait été décrété pour éponger les errements constatés par le passé au niveau de la trésorerie nationale. Deuxièmement, il considère que la question des cotisations est un élément essentiel qui fera la force ou le déclin de FO demain. Il rappelle qu'historiquement, les salaires des jeunes n'ont jamais été aussi bas et que la crise économique est sans précédent. Certes, FO est organisée en Confédération, mais la CGT l'est également et la cotisation de cette dernière, à la CERA, est moitié moins élevée que celle du SNP-FO. Il faut faire quelque chose par rapport à cette problématique, d'autant que la question de la représentativité syndicale va devenir de plus en plus prégnante. Ce problème est très sensible et il faut y faire attention. Le SNP-FO doit se mettre en capacité de récupérer les jeunes adhérents qui n'ont pas les moyens de verser plus de 50 à 60 euros par an, parce que ce sont ces personnes qui, demain, permettront la pérennité du syndicat. Cela n'a pas de prix.

Paul CHIANÉA répond que le moratoire est terminé depuis la fin de 2009. Depuis qu'il est Trésorier national, Paul CHIANÉA n'a toujours pas réussi à identifier les origines du mal. Il ne peut donc pas en dire plus. Par ailleurs, il a tenu exactement le même discours que Philippe FRANHELLIN à sa Secrétaire d'UD. Il lui a expliqué qu'il vaudrait sans doute mieux baisser le prix des cartes pour en vendre davantage et elle lui a tout simplement répondu qu'elle comprenait. Toutefois, lorsqu'il est intervenu sur les cotisations au sein de la commission traitant de la syndicalisation, lors du Congrès confédéral de Montpellier, Paul CHIANÉA a essuyé une fin de non-recevoir. Il a compris qu'il faudrait que le SNP-FO trouve des solutions en interne.

Bruno AGUIRRE répète que ce qui compte c'est que le SNP-FO dispose du montant global de cotisations qui est nécessaire et qu'il puisse verser aux autres échelons confédéraux ce qu'il leur doit. Ensuite, libre à lui d'organiser la solidarité en son sein sur la base de la proportionnalité du salaire, comme aux origines du syndicat.

Il faut simplement que ses membres acceptent le principe de la solidarité, avec un lissage des cotisations entre les camarades les mieux rémunérés et ceux qui le sont moins. Normalement, sur le plan de l'arithmétique et des valeurs, il ne devrait y avoir aucune difficulté. Le SNP-FO peut se le permettre, car il est syndicat national. Sinon, Bruno AGUIRRE ne voit pas comment il pourrait y avoir un décalage aussi important entre les cotisations des différentes confédérations CGT, CFDT et FO, puisqu'elles fonctionnent de la même manière. Sauf à ce que certaines confédérations subventionnent littéralement la syndicalisation, ce qui serait discutable, voire contestable. En revanche, les écarts avec les cotisations de SUD et de l'UNSA sont compréhensibles, vu que ces syndicats sont très peu représentatifs au plan interprofessionnel, et non confédéré.

Alain CAUX estime que si la cotisation vaut 10 euros, par exemple, il faudrait que le jeune paye 5 euros et que l'ancien paye 15 euros.

Bruno AGUIRRE pense que cette idée est à creuser, tout en estimant que les écarts seront sans doute beaucoup plus faibles, sur une grande masse.

Isabelle LARRIVÉ rappelle néanmoins que certains anciens ne gagnent pas beaucoup.

Christiane SOGORB pense que le prix serré de la cotisation CGT est sans doute spécifique à la CERA. Il y a donc sans doute une forme de subvention à la CERA.

Alain CHAPEYROUX rappelle combien il a pu être compliqué de demander aux clients leurs avis d'imposition. Il sera difficile d'en faire de même auprès des collègues. En revanche, en extrapolant la pyramide des âges des congressistes à la population des adhérents du SNP-FO, il est possible d'évaluer la proportion des jeunes à environ 25 %. Dans ce cas, pour faire bénéficier un jeune de 3 euros, il suffirait de prendre 1 euro à trois anciens, schématiquement. De même, mettre certaines cotisations à 105 % permettrait de constituer un petit matelas pour, ensuite, en cas de besoin, pratiquer des exonérations de 50 % sur certaines cartes. Ce serait sans doute beaucoup plus facile que de réclamer les bulletins de salaire.

Antoinette MARQUET pense qu'il faut faire simple, en prenant simplement la classification de chacun et la représentativité de chaque section. Ensuite, il convient de construire un tarif en fonction des données ainsi récupérées.

Paul CHIANÉA propose de poursuivre ce débat en réunion de la Commission « Le SNP-FO et son développement » afin de bien approfondir le sujet. Il y participera personnellement et la commission pourrait intégrer, dans sa résolution, la solution qui aurait émergé. Sinon, elle pourrait également donner mandat au Trésorier national de poursuivre les travaux dans ce sens.

Paul CHIANÉA insiste également sur le fait que les remontées de cotisations depuis les sections vers le national doivent être effectuées en temps et en heure. À l'heure actuelle, pour 2012, il n'a encore reçu que l'équivalent d'un trimestre de cotisations. Or, le syndicat national n'est pas en mesure de consentir des avances aux UD en attendant que toutes les cotisations lui remontent. Paul CHIANÉA aimerait donc disposer d'une remontée de cotisations une fois par trimestre. D'autant que si les cotisations ne sont pas réglées aux UD, cela peut gêner les sections si jamais elles avaient besoin d'un appui logistique.

Suite aux nombreuses fusions de Caisses d'Épargne, Philippe FRANHELLIN s'interroge sur la manière dont sont effectuées les répartitions de cotisations entre les UD.

Paul CHIANÉA répond que les sections lui indiquent la ou les UD auxquelles il faut commander les timbres. Sinon, il s'efforce de les répartir équitablement entre les différents départements.

II. Rapport de la Commission de contrôle

Christian CARON donne lecture du rapport de la Commission de contrôle, qui s'est réuni les 24 et 25 juillet dans les locaux du Comité d'Entreprise de la CECAZ. Étaient présents Paul CHIANÉA, Isabelle Larrivé, Christian Luciani et Christian Caron. La commission a examiné les pièces justificatives des années 2010 et 2011 et contrôlé les différents règlements effectués aux UD et à la FEC. Les méthodes classiques de rapprochement comptable ont été utilisées. La commission a pu constater la bonne tenue des comptes et le sérieux du suivi. Elle note toutefois un nombre de pièces justificatives manquantes plus important que lors des derniers contrôles, ce qui est sans doute consécutif au changement de système. Il faut donc que chacun, à son niveau, apporte un maximum de rigueur dans la transmission des justificatifs. Il convient d'envoyer ces pièces comptables le plus rapidement possible afin d'éviter que certaines ne soient définitivement perdues. Les obligations découlant de la loi du 20 août 2008 doivent être respectées, notamment pour les comptes 2012, qui devront être publiés au début de 2013. Pour optimiser la trésorerie et obtenir un volant de trésorerie, il est demandé à l'ensemble des sections d'être régulières dans l'envoi des acomptes et des règlements à la Trésorerie nationale. Concernant des acomptes, un versement trimestriel a minima est demandé. La commission note que le Trésorier général a su anticiper les nouvelles règles et obligations découlant de la loi du 20 août 2008 ainsi que les décrets d'application correspondants. Une partie des obligations a débuté pour l'exercice comptable 2009 et les autres se sont échelonnées de 2010 et 2012. À compter de l'exercice comptable 2012, l'ensemble des nouvelles règles sera applicable à tous les niveaux des structures syndicales. Les organisations syndicales doivent garantir leur transparence financière si elles souhaitent voir leur représentativité reconnue. Ainsi, tous les syndicats professionnels de salariés et d'employeurs, ainsi que leurs unions, sont tenus d'établir et de publier des comptes annuels certifiés, c'est-à-dire un compte de résultat, un bilan et une annexe, dans les conditions précises qui sont fixées par décret et avec différents niveaux d'exigence selon le montant des ressources du syndicat à la clôture de chaque exercice. Une plus grande rigueur et une harmonisation des pratiques des sections sont donc devenues indispensables. La Commission de contrôle sait que le Trésorier général peut compter sur le dévouement des trésoriers de chaque section pour respecter cette évolution, qui est de toute façon obligatoire et indispensable, tout particulièrement pour permettre de justifier de la représentativité du SNP-FO. Les rapports financiers sont donc matérialisés par un compte de résultat et un bilan par exercice. Ces documents doivent reprendre tous les éléments comptables de l'ensemble des structures composant le SNP-FO.

Globalement, la Commission de contrôle peut dire que la trésorerie du SNP-FO est bien gérée et que les évolutions découlant de la loi du 20 août 2008 ont d'ores et déjà été anticipées.

La Commission de contrôle formule également les recommandations suivantes :

- faire systématiquement une photocopie des factures et supports chimiques, car ceux-ci ont tendance à se détériorer rapidement et deviennent peu lisibles dans le temps ;
- fixer un barème reprenant un plafond de dépenses pour la restauration, celui-ci pouvant prévoir un montant de prise en charge différent pour Paris et les autres villes ;

- fixer des règles pour les téléphones portables en disposant d'un téléphone au nom de la section et en fournissant les factures correspondantes. De même, il conviendrait de renégocier les forfaits existants lorsque ceux-ci ne répondent plus aux besoins, que ce soit en sous-consommation ou en surconsommation, ce qui génère des coûts qui pourraient être optimisés. Dans certains cas, il serait intéressant de regrouper les téléphones professionnels d'une même section chez un même opérateur, pour pouvoir renégocier les tarifs ;
- il conviendrait d'éviter les parcours importants en voiture, de plusieurs centaines de kilomètres dans une même journée, ce qui laisse peu de temps pour rencontrer les salariés et augmente les risques inhérents à la conduite ;
- pour les transports en avion, il faudrait faire jouer la concurrence chaque fois que c'est possible, pour en réduire le coût ;
- respecter le planning fixé par le Trésorier général quant à la gestion comptable des trésoreries des sections à partir de l'exercice 2012. Les rendez-vous prévus par le Trésorier général avec les sections pour finaliser l'arrêté des comptes sont une bonne initiative. La Commission suggère que ces rendez-vous se fassent en présence d'au moins l'un de ses membres.

Bernard LEBRUN propose ensuite de passer au vote sur le quitus au Trésorier général.

Quitus est donné au Trésorier général à l'unanimité (68 mandats exprimés sur 73).

III. Présentation des listes candidates au Bureau national pour 2012-2014

Bernard LEBRUN propose de passer à la présentation des listes candidates à l'élection du Bureau national.

Bruno AGUIRRE rappelle les dispositions de l'article 15 des statuts du SNP-FO. Cette année encore, il n'y a qu'une seule liste candidate. D'ailleurs, jusqu'à présent, il n'y a jamais eu de concurrence entre lignes syndicales. Avant de passer au vote, Bruno AGUIRRE souhaite remercier les camarades qui ne figurent pas dans cette nouvelle liste. Il s'agit de Jean-Louis Althen, de Marie-Noëlle Chatin, de Christophe Kubusiak et de Frédéric Sergent. Ils ont considéré qu'il n'y avait pas lieu de se présenter cette fois-ci, pour différentes raisons. L'une d'entre elles sera traitée lors de la dernière journée du Congrès. Il s'agit de la proposition de circonscrire le périmètre du SNP-FO à la seule branche des Caisses d'Épargne. Bruno AGUIRRE remercie vivement ces camarades de leur contribution. Ils continueront d'être invités aux réunions du Bureau national.

Bruno AGUIRRE présente ensuite la nouvelle liste candidate. Elle est composée de 7 camarades sortants qui sont : Patrice Buet, Paul CHIANÉA, Yves DOBY, Pierre Oulieu, Claude Rup, Christiane Sogorb et Bruno Aguirre. Bruno AGUIRRE présente ensuite les nouvelles recrues qu'il est proposé d'intégrer au Bureau national, dans une logique de renouvellement et de féminisation des cadres, c'est-à-dire dans une perspective à moyen/long terme. Il s'agit de : Annick Bourgeois, Christophe Duplaa, Marie-Josèphe Janvier et Martine Stievenart.

Claude RUP indique qu'au niveau de la section CEMP, Pierre Oulieu ou lui-même seront régulièrement accompagnés par Vincent Perin, dans le souci d'assurer la relève.

Bruno AGUIRRE confirme qu'en vue d'intégrer de jeunes militants à potentiel lors du prochain Congrès, ou du suivant, il a été convenu de mettre en œuvre cette pratique.

Joël GUIGON demande quelques précisions concernant le fonctionnement du Congrès. En effet, Il vient de reprendre sa section, avec Véronique Jean, et il manque un peu d'expérience à ce sujet. Il ne lui semble pas que des sollicitations aient été adressées aux uns et aux autres afin qu'ils proposent leurs candidatures. Dans la liste qui est présentée aujourd'hui, certaines sections ne sont pas représentées.

Bruno AGUIRRE explique que les personnes qui siègent au Bureau national ne représentent pas leur section. Le Bureau national est l'exécutif du syndicat national et il a pour vocation d'appliquer les résolutions prises par le Congrès. Par ailleurs, les statuts prévoient que, lors de l'élection du Bureau national, ce soient des lignes syndicales qui se trouvent en concurrence plutôt que des personnes. L'intérêt étant de susciter un débat. Statutairement, chaque section a reçu, dans les temps prévus par le Congrès, la possibilité de présenter des candidatures au Bureau national ainsi qu'à la Commission de contrôle et à la Commission des conflits. Toutefois, cette année, tout s'est fait par courrier électronique et non pas par courrier papier.

Philippe FRANCHELLIN pense qu'à travers la question de Joël GUIGON, il faut surtout comprendre qu'il n'est déjà pas très facile pour une section non-représentative de continuer à exister et que les camarades qui sont dans ces situations ont particulièrement besoin d'aide.

Christiane SOGORB répond que le Bureau national est toujours là pour aider les sections. Elle précise à Joël GUIGON qu'il n'y avait pas d'appel à candidature. Bruno Aguirre a présenté sa liste et il ne faisait pas d'appel pour que des personnes la rejoignent. Si quelqu'un d'autre avait voulu se présenter, il lui aurait fallu constituer une liste concurrente complète.

Yves DOBY confirme qu'il s'agit bien d'une question de ligne syndicale. En l'occurrence, la liste présentée par Bruno Aguirre représente une ligne et elle devra mettre en œuvre les résolutions du Congrès. Dans l'histoire du syndicat national, il y aurait pu y avoir deux listes concurrentes à une seule occasion. C'était en 2005. Ce serait arrivé si Jean-François Largillière avait choisi de rester au sein du SNP-FO et de proposer une liste pour porter sa ligne syndicale. Sinon, depuis le Congrès de Lille, il n'y a jamais vraiment eu de clivages au sein du SNP-FO. Ses membres ont toujours partagé à peu près la même ligne, qui est une ligne réformiste, mais sans complaisance.

Bernard LEBRUN propose de passer au vote, sachant qu'il est possible de procéder à main levée.

Les congressistes acceptent de voter à main levée.

La liste proposée par Bruno AGUIRRE est élue à la majorité moins 1 vote contre et 1 abstention.

Bruno AGUIRRE remercie le Congrès pour cette confiance renouvelée.

IV. Présentation des candidats à la Commission de contrôle pour 2012-2014

Christiane SOGORB et Bruno AGUIRRE rappellent les modalités de vote prévues à l'article 15.

Alain CAUX demande s'il y a du nouveau quant au nombre de candidats à la Commission de contrôle.

Christiane SOGORB explique qu'il y a cinq candidats pour quatre postes à pourvoir.

Marc HOUDAYER prend la parole pour annoncer qu'il a décidé de se désister. En effet, il y a déjà un autre candidat pour l'Ile-de-France.

Bernard LEBRUN propose de voter à main levée.

Joël GUIGON (CELDA), Isabelle LARRIVÉ (CEIDF), Christian LUCIANI (CECAZ) et Tanguy LOOSVELD (CENFE) sont élus à l'unanimité à la Commission de contrôle.

V. Présentation des candidats à la Commission des conflits pour 2012-2014

Christiane SOGORB rappelle les modalités de vote pour la Commission des conflits.

Le vote est organisé, à bulletins secrets, section par section.

Sont élus à l'unanimité (67 mandats valablement exprimés et 1 mandat nul sur 73) :

- *comme titulaires : Alain CAUX (CECAZ), Patrick HARROUËT (CEN), Philippe HUSSET (CEIDF), Véronique JEAN (CELDA) et Béatrice LACHENAL (CERA) ;*
- *comme suppléants : Philippe CAUSSE (CEMP), Robert CONFRERE (CENFE), Philippe FRANCHELLIN (CERA), Bernard LEBRUN (CEIDF) et Jean-Jacques SOLI (CECAZ).*

VI. Intervention d'expert

Valentine BREGIER, du cabinet Technologia, effectue une intervention sur le thème « RPS Approche juridique : dimension incontournable ».

Les travaux en plénière sont suspendus à 13 heures.

Journée du 14 septembre 2012

Les travaux en plénière reprennent à 9 heures 25, sous la présidence de Bernard LEBRUN.

Christiane SOGORB communique aux congressistes le message suivant, de la part d'Isabelle Larrivé : « *Je ne suis pas parmi vous aujourd'hui, mais je voudrais tous vous remercier pour vos gestes de tendresse et de sympathie, dans ce moment très douloureux que je traverse. Je vous embrasse très fort et je vous dis à bientôt. Rebelle, je le suis, rebelle, je le reste. Syndicalement vôtre* ».

Bruno AGUIRRE explique qu'Isabelle Larrivé a perdu sa mère la veille au soir.

I. Présentation des propositions de modifications statutaires

Paul CHIANÉA présente ensuite de manière détaillée le projet de modifications statutaires, qui figure dans le dossier remis à chaque congressiste. Il explique qu'outre quelques modifications de forme, qui ont notamment trait à la terminologie, ces modifications ont surtout pour objet de mettre les statuts en conformité avec la loi d'août 2008.

Jean-Louis ALTHEN revient sur la proposition de modification suivante à l'article 22 : « *Toutes ouvertures de compte au nom de la section feront l'objet d'un accord exprès du Trésorier général* ». D'après ce qu'il a compris, les sections n'ayant pas de personnalité juridique, les comptes ne peuvent être ouverts qu'au nom du syndicat.

Paul CHIANÉA explique que le Trésorier général a capacité à donner mandat au trésorier local pour ouvrir un compte et le faire fonctionner. Paul CHIANÉA a fonctionné de la sorte à plusieurs reprises et les établissements bancaires concernés n'y ont vu aucune objection.

Bruno AGUIRRE rappelle qu'il est possible de voter par mandat ou à main levée. Il propose de procéder à main levée et de voter les modifications en bloc.

Les congressistes en sont d'accord.

Bruno AGUIRRE précise que si l'article 19 prévoit que le Bureau national, sur proposition du Trésorier général, organise la solidarité entre les sections du SNP-FO, ces dernières n'ont pas à s'inquiéter. Le Bureau national ne leur imposera pas quoi que ce soit sur la question du financement. Il proposera simplement à certaines sections, qui ont davantage de ressources, d'aider d'autres sections qui sont en pleine expansion, mais qui n'ont pas les moyens. À charge pour elles de se montrer solidaires ou pas.

Les propositions de modifications statutaires présentées par le Trésorier général sont acceptées à l'unanimité.

Bruno AGUIRRE passe ensuite à la présentation des modifications statutaires proposées par le Secrétaire général et qui figurent dans le dossier remis aux congressistes.

Il rappelle qu'il y a quelque temps, les congressistes avaient convenu d'adapter les statuts de manière à permettre aux sections qui n'étaient pas dans la branche Caisse d'Épargne de rester néanmoins au sein du SNP-FO.

C'est le cas des sections Natixis AM, Natixis Paiements, BPCE SA et de toutes les sections qui étaient au SNP-FO avant la fusion et la création d'un organe central commun avec les Banques Populaires. Les congressistes avaient également souhaité adapter les statuts afin de pouvoir s'implanter dans les entreprises du nouveau Groupe BPCE au sein desquelles le SNP-FO n'était pas présent. Ils avaient pensé pouvoir convaincre l'ensemble des camarades et des syndicats FO préexistants à la création du Groupe BPCE d'utiliser une structure FO unique pour l'ensemble du Groupe, en rejoignant le SNP-FO. Toutefois, cette démarche s'est heurtée à l'opposition de la FEC et, notamment, de la Section professionnelle du crédit. Celle-ci voyait sans doute d'un mauvais œil l'existence, en son sein, d'un syndicat national autonome qui aurait pu, dans leur esprit, constituer un groupe de pression. Ce n'était évidemment pas l'intention du SNP-FO et cela ne l'est toujours pas. De surcroît, les relations initialement excellentes avec les délégués syndicaux nationaux du groupe Banque Populaire, se sont dégradées. Visiblement, ces derniers semblent désireux de fonder leur propre syndicat national, mais ils ne sont pas autorisés à le faire par la Fédération. Finalement, les camarades des sections syndicales qui n'appartiennent pas à la branche Caisse d'Épargne ont proposé de circonscrire le périmètre d'intervention du SNP-FO à celui de la branche (qui comprend les 17 Caisses d'Épargne et les organismes communs, dont IT-CE), au nom d'un principe de réalité. Il s'agirait désormais de consacrer les énergies à redresser la barre au niveau des sections syndicales afin qu'elles soient représentatives dans leurs entreprises et de faire en sorte que la représentativité du SNP-FO au sein de la branche Caisse d'Épargne soit plus homogène. En effet, à l'heure actuelle, il y a un gros écart entre la première section syndicale représentative et la dernière.

Les modifications statutaires proposées par le Secrétaire général sont approuvées à la majorité moins 1 vote contre et 4 abstentions.

Bruno AGUIRRE avoue aux congressistes que c'est avec beaucoup de peine qu'il leur a proposé ces modifications.

Jean-Louis ALTHEN indique que ces modifications statutaires concernent Natixis Paiements au premier chef et que ce n'est pas sans un pincement de cœur qu'elles ont été élaborées. Toutefois, elles vont dans le sens de l'histoire. La section Natixis Paiements remercie le SNP-FO pour tout l'accompagnement qu'il lui a apporté et qui a permis de faire en sorte que les salariés ainsi sortis de la branche Caisse d'Épargne puissent traverser cette période critique dans les conditions les moins mauvaises. Jean-Louis ALTHEN déclare que les adhérents du SNP-FO resteront toujours des camarades pour ceux de sa section.

II. Présentation des projets de résolutions et de motions devant le Congrès

Bruno AGUIRRE propose ensuite de passer à la présentation des projets de résolutions, qui constitueront la ligne syndicale du SNP-FO pour les deux ans qui viennent.

1. Commission n° 1 : le Groupe et son évolution

Frédéric SERGENT donne lecture du projet de résolution.

Christian ODEMARD estime qu'une fois que ce projet de résolution sera adopté, il faudra faire le maximum pour qu'il soit suivi d'effet. Il faudra notamment s'adresser aux bons interlocuteurs. Christian ODEMARD rappelle, en effet, que ce projet s'inscrit dans la continuité d'un long travail préparatoire et que le moment est particulièrement favorable à l'action. En effet, une fenêtre de tir politique s'est ouverte.

Le projet de résolution de la commission « le Groupe et son évolution » est adopté à l'unanimité (voir annexe).

Bruno AGUIRRE remercie la commission, qui a bien travaillé.

2. Commission n° 3 : Emploi, Classification, Carrière et Rémunérations

Juliette FLORENTIN donne lecture du projet de résolution.

Bruno AGUIRRE indique qu'un projet de résolution est également parvenu de la section CECAZ, dans les délais prévus par le Bureau national. Une fois que celui-ci aura été présenté, c'est le Congrès qui décidera ou non de l'adopter et, le cas échéant, de l'intégrer à la résolution qui vient d'être lue par Juliette Florentin.

Alain CAUX indique qu'il s'agit d'une proposition de résolution complémentaire et non contradictoire, qui pourrait être insérée en préambule du paragraphe « Rémunérations annuelles minimales ». Il rappelle que le SNP-FO a signé, le 11 décembre 2003, un accord collectif national portant sur les rémunérations annuelles minimales, dites RAM. Il faut constater que cette signature mettait un terme au vide laissé par la politique de terre brûlée des employeurs en matière de politique sociale contractuelle. C'était vraiment le néant. Dans son exposé, le Secrétaire général a évoqué l'opportunité tactique de menacer de dénoncer cet accord. Nonobstant le fait que par accord d'avenant, deux organisations syndicales ont rejoint le texte et affaiblissent, de fait, cette menace, il est apparu nécessaire à la section CECAZ que le SNP-FO se prononce en la matière par la voix du Congrès. Ceci est justifié par plusieurs raisonnements. La section CECAZ considère que cette signature a été injustement attaquée par de nombreuses organisations syndicales concurrentes et qu'il apparaîtrait politiquement fautif de se déjuger. Considérant l'engagement, la conviction et l'énergie déployés par les militants et les adhérents pour défendre légitimement cette position, il apparaîtrait éthiquement fautif de se déjuger. C'est-à-dire que tous les militants et les adhérents qui ont été en proie à des moqueries, des vexations, voire des insultes, se verraient déjuger dans cette situation. Le plus important est la défense des salariés et la section CECAZ considère que cet accord collectif national reste le seul garde-fou par rapport à un alignement sur la convention collective AFB, plus défavorable pour les salariés. Il apparaîtrait donc socialement fautif de se déjuger. Aussi, la section CECAZ du SNP-FO propose au XII^e Congrès d'adopter, dans sa souveraineté, le projet de résolution suivant : *« Le XII^e Congrès du SNP-FO réaffirme son attachement à l'accord collectif national du 11 décembre 2003 portant sur les rémunérations annuelles minimales. Il demande au Bureau national d'œuvrer sans cesse à son amélioration et de n'y renoncer que sous condition d'un accord de substitution plus favorable ».*

Agnès BELIER-LENOIR pense que cette question mérite réflexion. Certes, il est possible de rappeler l'attachement du SNP-FO à cet accord, mais elle trouve particulier de déclarer que le syndicat national ne dénoncera rien à moins de disposer d'un accord de substitution. En effet, dans certaines conventions collectives, il y a des rémunérations prévues qui sont inférieures au SMIC. Si jamais les employeurs des Caisses d'Épargne devaient en arriver là, l'ACN sur les RAM n'aurait plus lieu d'être. Évidemment, il reste encore beaucoup de marge, mais Agnès BELIER-LENOIR n'est pas forcément d'accord pour dire que l'accord ne sera pas dénoncé sauf accord de substitution, vu que les employeurs ne sont pas très enclins à signer des accords plus favorables.

Alain CAUX entend l'inquiétude de sa camarade par rapport à d'autres conventions et il pense justement que la dénonciation de cet accord risquerait d'aggraver le mal en supprimant tout garde-fou. D'ailleurs, la proposition de résolution mentionne un accord de substitution qui serait plus avantageux. Si jamais l'ACN était dénoncé sans cela, il y aurait de fortes chances pour que se produise un alignement sur la convention collective AFB qui porte en son sein un risque de rémunération inférieure au SMIC.

Le projet de résolution de la section CECAZ sur les RAM est adopté à l'unanimité moins 1 abstention.

Bruno AGUIRRE propose ensuite de revenir à l'examen du projet de résolution de la Commission « Emploi, Classification, Carrière et Rémunérations ».

Jean-Jacques SOLI propose, au bas de la page 3, de ne pas citer la part variable parmi les éléments périphériques de rémunération. En effet, le SNP-FO y est totalement opposé et la citer reviendrait en quelque sorte à l'entériner.

Juliette FLORENTIN accepte cette demande de modification.

Le projet de résolution de la Commission « Emploi, Classification, Carrière et Rémunérations » est adopté à l'unanimité, en incluant les modifications demandées (voir annexe).

3. Commission n° 5 : Protection sociale

Patrick HARROUËT donne lecture du projet de résolution.

Bruno AGUIRRE propose de modifier le titre du chapitre « Cotisations » et de le remplacer par le titre suivant « *Le retour du principe de faveur dans les entreprises en la matière* ». Il propose également de supprimer les neuf dernières lignes du chapitre, qui commencent par « *Les conventions que la BPCE passe avec (...)* », car il s'agit certainement d'un copier-coller malheureux qui n'a pas grand rapport avec les cotisations. Bruno AGUIRRE propose ensuite de déplacer ce chapitre ainsi modifié juste après le préambule, en y adjoignant plusieurs autres paragraphes. Il donne lecture de sa proposition :

« LE RETOUR DU PRINCIPE DE FAVEUR DANS LES ENTREPRISES EN LA MATIÈRE

Farouchement décidé à défendre un système de protection sociale de très haut niveau au bénéfice des salariés du Groupe BPCE, le XII^e Congrès du SNP-FO entend donc non seulement le sauvegarder, mais également pouvoir, le cas échéant, l'améliorer au cours de la période 2012-2014, notamment par la négociation collective d'entreprise. C'est pourquoi, le XII^e Congrès du SNP-FO condamne le principe d'uniformité de branche sur lequel se fonde l'accord collectif national sur la réforme du dispositif de protection sociale du 24 novembre 2005, notamment en santé et en prévoyance. Le XII^e Congrès du SNP-FO regrette que le SU-UNSA ait accepté un tel principe qui interdit d'une part, tout progrès en prévoyance et en santé pour les salariés dans les entreprises qui composent le Groupe BPCE, et sape d'autre part, la négociation collective d'entreprise dans ces domaines spécifiques. Le XII^e Congrès du SNP-FO condamne la suppression de toutes les dispositions additionnelles locales en santé et prévoyance que l'accord collectif national sur la réforme du dispositif de protection sociale du 24 novembre 2005 a d'ores et déjà entraînée.

CLAUSE RÉDHIBITOIRE

Le XII^e Congrès du SNP-FO réaffirme son total désaccord avec la disposition des articles 4 des accords collectifs nationaux relatif à la prévoyance et aux frais de soin de santé signés le 24 novembre 2005 et qui limitent l'obligation des entreprises au paiement de cotisations exprimées en valeur et leur permet, via les organismes assureurs, en l'occurrence la CGP et BPCE mutuelle, de pouvoir réduire les prestations servies aux salariés proportionnellement, de telle sorte que ces deux « budgets » de cotisations ainsi définis suffisent, le cas échéant, et sur simple décision de BPCE, au financement des systèmes de garanties considérés. Le XII^e Congrès du SNP-FO déplore que le SU-UNSA ait accepté une telle disposition qui hypothèque gravement l'avenir des salariés en prévoyance. Le XII^e Congrès du SNP-FO s'engage à tout mettre en oeuvre pour améliorer et valoriser les prestations.

LE RÉGIME DE RETRAITE SUPPLÉMENTAIRE EXPRIME EN POINTS

Ce régime de retraite collectif par capitalisation et exprimé en points est soumis à un certain nombre d'obligations figurant dans le code de la sécurité sociale. L'une d'entre elles consiste à respecter un ratio de couverture des engagements théoriques de rentes impliquant des facteurs conjoncturels indépendants de la gestion paritaire dudit régime. Il convient en effet de respecter la réglementation en la matière tout en rendant possible des revalorisations. C'est ainsi que le ratio PTS/PMT du régime de retraite supplémentaire représente la couverture des engagements théoriques de rentes (les provisions mathématiques théoriques, PMT) par les provisions techniques comptabilisées (la provision technique spéciale, PTS). Ce ratio, déjà bas à 105 % au 31 décembre 2010, s'est dégradé davantage en 2011, à 102 % au 31 décembre 2011.

Cette dégradation résulte de raisons exogènes liées à l'environnement économique et financier, aux marchés, et qui constituent une conjoncture extérieure très défavorable au régime. En effet, le taux d'intérêt maximum utilisable pour calculer la PMT est modifié depuis l'arrêté du 20 décembre 2005 modifiant l'article A. 932-4-1 du Code de la Sécurité sociale : 75 % du TME moyen sur 24 mois pour les engagements à moins de 8 ans et 60 % du TME moyen sur 24 mois pour les engagements à plus de 8 ans.

Par ailleurs, et du fait des paramètres du régime, les engagements vus selon l'hypothèse de départ en retraite à 65 ans s'affichent en sous-couverture pour la première fois, avec sous cette hypothèse un ratio PTS/PMT inférieur à 100 % au 31 décembre 2012, c'est-à-dire en dessous de l'équilibre, le risque étant que l'ACP nous impose de le fermer.

En vue de passer le cap du 31 décembre 2012 de telle sorte que ce ratio reste supérieur à 100 %, le XII^e Congrès du SNP-FO préconise la suppression de la réversion tout en la voulant optionnelle. En revanche, le XII^e Congrès du SNP-FO n'accepte en aucune manière que soit modifié l'âge pivot de 65 ans qu'il déclare représenter à ses yeux un horizon indépassable. »

Bruno AGUIRRE ajoute qu'au-delà des paramètres évoqués précédemment, la partie patronale et certains syndicats proposent de réduire la valeur de service du point de retraite. Personnellement, il s'y refuse, d'autant que cette pension est déjà très faible. Tout juste serait-il envisageable de pas revaloriser pendant une année ou deux.

Patrick HARROUËT accepte d'intégrer cette demande d'ajouts à la résolution.

Le projet de résolution de la Commission « Protection sociale » est adopté à l'unanimité, en incluant les modifications demandées (voir annexe).

4. Commission n° 2 : Les Conditions de travail, l'Hygiène et la Sécurité

Christian CARON donne lecture du projet de résolution. Il précise qu'en ce qui concerne le harcèlement, il faudra incorporer certaines modifications de textes qui ont eu lieu récemment.

Bruno AGUIRRE propose d'introduire l'ajout suivant, juste après le préambule et avant le chapitre intitulé « Le XII^e Congrès du SNP-FO exige : » :

« Le XII^e Congrès du SNP-FO se félicite que les initiatives prises par le SNP-FO, ainsi que celles des autres organisations syndicales, aient fini par obliger BPCE à ouvrir très officiellement des négociations sur les conditions de travail au sein de la Branche des Caisses d'Épargne.

Il constate qu'en dépit de postures difficilement compatibles à l'origine, la DRH et les OS ont néanmoins réussi à éviter que le processus de négociation cesse prématurément.

Le XII^e Congrès du SNP-FO soutient la méthode qui consiste à procéder désormais par voie d'accords partiels et constate que le SNP-FO a réussi à introduire un préambule transversal à tous les accords partiels et comprenant notamment :

- *le bien-être au travail en tant que principe actif,*
- *la prohibition du qualificatif fortement connoté « collaborateur » et son remplacement par celui plus juste de « salarié »,*
- *l'atténuation et la transformation du concept de « performance » par l'adjonction du qualificatif « durable ».*

Dans la perspective de la poursuite de cette négociation collective, le XII^e Congrès du SNP-FO exige que :

- *la charge de travail soit désormais compatible avec le temps de travail officiel. Il s'oppose dès lors à tout travail dissimulé, aux heures supplémentaires non déclarées notamment.*
- *le Bureau National veille à ce que tous les facteurs de charge soient le plus précisément possible identifiés, décrits et évalués. S'agissant de l'étape de recueil des données, il prône des entretiens individuels confidentiels menés par des experts agréés indépendants de l'employeur.*
- *les facteurs de régulation possibles soient tous étudiés afin de définir des actions locales d'adaptation en concertation avec l'ensemble des acteurs compétents, notamment et surtout les CHSCT et les OS. Le pouvoir d'agir des salariés doit enfin être reconnu à sa juste valeur.*
- *un plan d'actions soit établi afin d'optimiser cet ajustement local de la charge de travail au temps de travail imparti. »*

Christian CARON accepte d'intégrer cette modification.

Colette SOUMY propose qu'à la dernière phrase du projet de résolution, il soit écrit que « *le mal constaté doit être combattu et vaincu* » et non pas que « *le mal constaté doit être combattu et si possible vaincu* ».

Christian CARON accepte cette modification.

Le projet de résolution de la Commission « Les conditions de travail, l'Hygiène et la Sécurité » est adopté à l'unanimité, en incluant les modifications demandées (voir annexe).

5. Commission n° 4 : Le SNP-FO et son développement

Christophe DUPLAA donne lecture du projet de résolution.

Agnès BELIER-LENOIR revient sur la phrase suivante : « *Le XII^e Congrès du SNP-FO demande avec insistance la mise en place d'une « carte syndicale nouvel adhérent » et, à cet effet, soutient la proposition faite par le trésorier lors de l'exposé de son rapport financier* ». Elle demande si cela ne concernerait que les nouveaux entrants ou bien tout le monde.

Christophe DUPLAA avait compris que cela ne devait concerner que les jeunes qui sont nouveaux entrants dans les entreprises. Faudrait-il mettre une durée minimale ? Il faudrait voir avec Paul CHIANÉA.

Bruno AGUIRRE précise que, la veille, Paul CHIANÉA a été empêché d'assister aux travaux de la commission par une panne de véhicule. Il a dû aller chercher un nouveau camion à Orléans et n'a pu revenir que très tard.

Christophe DUPLAA propose d'engager la réflexion pour déterminer jusqu'à quelle durée, depuis la date d'entrée dans l'entreprise, l'on considère qu'un salarié est un nouvel entrant.

Christiane SOGORB estime que si des personnes ont adhéré à un certain montant, il ne s'agirait pas de leur indiquer tout d'un coup qu'elles vont payer moins cher au motif que le SNP-FO considère que, finalement, ils font partie des nouveaux entrants. En même temps, si jamais des salariés sont entrés dans l'entreprise à un an d'écart et qu'ils se rendent compte qu'ils ne paient pas la même chose, cela peut susciter des interrogations.

Bruno AGUIRRE rappelle le système qu'il avait proposé avec Alain Caux, l'avant-veille, et qui s'appliquerait à tout le monde, bénéficiant de facto aux salariés touchant les salaires les plus faibles.

Paul CHIANÉA apporte des précisions concernant l'alinéa dont parle Agnès BELIER-LENOIR. À ses yeux, il s'adresse aux personnes qui éprouveraient des difficultés, afin de faciliter leur adhésion. Cela peut concerner des jeunes recrues, comme des personnes avec plus d'ancienneté. En ce qui le concerne, Paul CHIANÉA propose d'ajouter à la résolution qu'il est confié au Trésorier national ou au Bureau national d'étudier un nouveau système de cotisations, d'une manière un peu plus générique. Cela permettrait de se pencher sur la question et de revenir vers les adhérents par le biais du Bureau national. En effet, le prochain Congrès n'est que dans deux ans et, d'ici là, il faudrait quand même arriver à changer les choses pour susciter de nouvelles adhésions. Il souhaite donc obtenir l'assentiment du Congrès pour travailler sur cette question.

Bruno AGUIRRE explique qu'il est toujours possible de procéder par référendum, dans le cadre d'une consultation des sections au sujet d'une nouvelle formule. Il s'agirait alors de présenter cette formule et d'en décrire les effets par rapport à des niveaux de salaires différents et non plus par rapport à des niveaux de classification. La référence serait le salaire annuel brut de l'année précédente. Le Bureau national pourrait très bien en décider lui-même, mais il serait préférable d'organiser une consultation des sections. Il s'agirait de faire baisser de manière significative le niveau de cotisation des collègues qui sont les moins rémunérés.

Christophe DUPLAA constate d'ailleurs qu'il est question de « carte syndicale nouvelle adhérent ». Il n'y a pas de référence à la notion de « nouvel entrant ». Il s'est donc un peu fourvoyé dans sa réponse précédente. Le fait de prendre le critère du salaire lui semblerait tout à fait solidaire.

Bruno AGUIRRE rappelle qu'il y avait deux propositions distinctes : la proposition formulée par le Trésorier général durant sa présentation et la proposition formulée par Alain Caux, ensuite.

Christophe DUPLAA indique que la résolution est rédigée explicitement : elle soutient la proposition faite par le Trésorier lors de l'exposé de son rapport financier.

Bruno AGUIRRE pense que l'une n'empêche pas l'autre. Il serait possible de répondre à l'urgence via la proposition du Trésorier général, puis de réfléchir concomitamment à une formule nouvelle qui changerait fondamentalement le système de cotisations, sans pour autant modifier l'enveloppe globale qui parvient aux différents acteurs.

Agnès BELIER-LENOIR intervient par rapport à la proposition d'Alain Caux, axée sur le salaire. Sur le principe, elle trouve intéressant d'intégrer un autre critère que la classification. Toutefois, elle se demande s'il ne faudrait pas non plus prendre en compte la situation familiale et le salaire de l'éventuel conjoint. En d'autres termes, il s'agirait de prendre en compte les revenus.

Bruno AGUIRRE préfère pour sa part rester dans le strict cadre du syndicat et ne considérer que le salaire.

Agnès BELIER-LENOIR pense que c'est le revenu de la famille qu'il faut prendre en compte et elle propose de raisonner en fonction du quotient familial. Ce serait plus équitable.

Bruno AGUIRRE se voit mal demander leur avis d'imposition aux adhérents. Il pense d'ailleurs que ce type d'information serait compliqué à collecter. En effet, les avis d'imposition contiennent des informations très personnelles. À la limite, les demander pourrait faire perdre des cartes au syndicat national.

Agnès BELIER-LENOIR pense que cela pourrait également se faire sous forme de déclarations sur l'honneur.

Bruno AGUIRRE n'y croit pas trop.

Agnès BELIER-LENOIR soulève ensuite la problématique de la loi sur la représentativité syndicale. L'échéance de 2017 arrivera très vite et Agnès BELIER-LENOIR constate que, malgré tous les efforts qui ont été accomplis jusqu'à maintenant, certaines sections ont perdu leur représentativité. Or, elles ne sont pas les seules à être non-représentatives au sein des entreprises. Il y a d'autres sections dans la même situation, dont elles pourraient se rapprocher.

C'est-à-dire qu'il s'agirait d'essayer de faire venir ces dernières au SNP-FO. Agnès BELIER-LENOIR pense que le Bureau national devrait réfléchir à cette démarche, afin d'éviter que le syndicat national n'aille dans le mur. Elle propose donc d'ajouter, dans le projet de résolution, que le Bureau national et les sections feront en sorte de faire venir chez le SNP-FO les camarades des sections qui ne seraient plus représentatives.

Bruno AGUIRRE demande à Agnès Belier-Lenoir de remettre au rapporteur de la commission un texte écrit.

Christophe DUPLAA pense que l'approche qui vient d'être proposée est partagée tacitement par les congressistes, mais il est gêné à l'idée de l'écrire. De plus, faudrait-il être prêt à tout, stratégiquement, pour récupérer des voix ? Christophe DUPLAA n'en est pas certain.

Bruno AGUIRRE confirme que le SNP-FO compte sur la croissance interne, mais qu'il réalise également des actions de croissance externe, comme cela a déjà été le cas en Midi-Pyrénées. Effectivement, certaines sections non-représentatives peuvent constituer un réservoir de voix et Bruno AGUIRRE ne voit aucun inconvénient à ce que leurs militants deviennent des adhérents du SNP-FO.

Agnès BELIER-LENOIR donne lecture du projet de texte qu'elle propose d'intégrer dans la résolution : « *Le SNP-FO mettra tout en œuvre pour inciter, voire favoriser le rapprochement des sections FO non-représentatives et d'autres organisations également non-représentatives dans leurs entreprises, afin d'améliorer notre représentativité. Le Bureau national et les sections doivent travailler dans ce sens* ».

En qualité de rapporteur et pour les raisons qui viennent d'évoquer Christophe DUPLAA, ne souhaite pas intégrer cet amendement dans la résolution. Il trouve dérangeant que, dans un rapport d'activité statutaire qui fixe une ligne de conduite au niveau national, ce genre de démarche stratégique soit écrit noir sur blanc. Christophe DUPLAA pense qu'une telle rédaction pourrait être complètement détournée et interprétée comme le fait que le SNP-FO part perdant et qu'il n'hésitera pas à conclure des alliances, sans scrupule. Toutefois, il comprend très bien ce que veut dire Agnès BELIER-LENOIR.

Agnès BELIER-LENOIR en conclut que Christophe Duplaa n'est pas prêt à l'écrire, mais qu'il est prêt à le faire.

Frédéric SERGENT partage l'analyse de Christophe Duplaa, dans le sens où il n'est pas possible de faire de cette démarche un mode de gestion. D'autant que le combat légal contre la loi scélérate sur la représentativité n'est pas terminé.

Le projet de résolution de la Commission « Le SNP-FO et son développement » est adopté à l'unanimité (voir annexe).

III. Discours de clôture par le Secrétaire général du SNP-FO

Bruno AGUIRRE remercie les congressistes, qui ont vraiment bien travaillé, dans une excellente ambiance. Maintenant, il convient de faire vivre les résolutions qui ont été élaborées. Elles constitueront également une référence pour le Congrès suivant.

Bruno AGUIRRE annonce aussi que le Bureau national s'est réuni et qu'il a élu :

- Bruno Aguirre au poste de Secrétaire général ;
- Claude Rup au poste de Secrétaire général adjoint ;
- Paul CHIANÉA au poste de Trésorier général ;
- Pierre Oulieu au poste de Trésorier général adjoint ;
- Christiane Sogorb au poste de Secrétaire administrative,
- Martine Stievenart au poste de Secrétaire administrative adjointe.

Le Bureau national se réunira les 30 et 31 octobre, pour la première fois. Il a donc été constitué rapidement pendant le Congrès, afin de pouvoir engager des procédures judiciaires, si nécessaire.

En tant que Secrétaire général, Bruno AGUIRRE est vraiment fier des congressistes et il éprouve une grande satisfaction. Il est persuadé que le nouveau cycle qui s'ouvre sera vertueux et que le SNP-FO saura rebondir, en dépit des effets pervers de la loi du 20 août 2008.

Conformément à la tradition de FO, les congressistes clôturent la réunion en entonnant l'Internationale.

La séance est levée à 13 heures 05.

IV. Résolution « Le Groupe et son évolution » votée par le Congrès

Les enjeux de l'élargissement du Groupe et des réformes institutionnelles

Le SNP-FO constate que la succession des projets stratégiques, de Natixis, de BPCE (fusion des holdings CE et BP Participations avec BPCE), a conduit à la constitution progressive d'un grand groupe bancaire coopératif : le Groupe BPCE comprenant 117 000 salariés.

En effet, malgré les gesticulations des dirigeants prétendant au maintien de trois sous-groupes (CE, BP, Natixis), force est de constater qu'il ne subsiste qu'un groupe unique, transition possible vers une holding purement capitaliste.

La naissance de ce géant aux pieds d'argiles pose des questions nouvelles sur lesquelles le SNP-FO doit apporter sa contribution afin que les débats ne deviennent pas de petits arrangements entre amis et grandes calamités aux dépens des salariés, des sociétaires et des clients :

1. Quel est le périmètre de ce groupe ?

Se connaître...

La première question qui se pose, évidemment, est de savoir de quoi se compose ce groupe. La tentation du repli sur soi et sur sa culture est grande devant la multiplication des entreprises, des métiers, des pratiques. C'est en ce sens que joue la direction localement sur l'air du « *Rassurez-vous, pour vous ici rien ne change. Ne vous intéressez pas à ce qui se passe autour* » et ce, pour restreindre notre parole et nos actes à de petits environnements sans vision d'ensemble.

On assiste depuis lors à une tentative de remplacement ponctuel de dirigeants Caisse d'Épargne par des dirigeants Banque populaire.

Le SNP-FO s'est opposé, s'oppose et s'opposera à cette présentation morcelée, source d'individualisme, de compétition forcenée et de conflits fratricides. Le SNP-FO combat cette forme de néo-communautarisme initié et favorisé par les dirigeants selon le principe bien connu du « *diviser pour mieux régner* ».

Il est évident que le pouvoir repose en premier lieu sur la connaissance, sur l'information, et qu'il faille se connaître soi-même afin d'être pertinent au niveau d'un groupe d'une telle ampleur, mener des actions, anticiper, communiquer tous ensemble...

- Nous sommes un groupe bancaire où l'immobilier a, a priori, sa place avec ses propres entreprises sociales pour l'habitat (ESH), Meilleurtaux, le Crédit Foncier et Nexity.
- Nous sommes un groupe coopératif dont l'une des composantes Natixis est cependant cotée, antinomie dénoncée, en son temps, par le SNP-Force Ouvrière.
- Nous sommes un seul groupe avec plusieurs composants dont les dirigeants organisent la mise en concurrence permanente. Le SNP FO exige au contraire leur complémentarité avec chacun sa place, sa finalité et son rôle.

Il convient pour le SNP-FO de donner de la lisibilité, à tous les salariés du groupe, quels que soient leurs métiers, et de ne pas laisser à la direction du groupe la liberté de définir seule les enjeux.

Pour agir

Quelles que soient ses formes, le SNP-FO s'oppose à tout ce qui pourrait générer des réductions d'effectifs (mutualisation, externalisation, sous-traitance, vente de filiales, transfert d'activités, etc.).

Pour ce faire, le SNP-FO doit s'affirmer comme une force de proposition, voire d'opposition, efficace au service des seuls salariés afin que ces derniers incarnent autre chose qu'une simple variable d'ajustement.

Il faut connaître les pratiques des différentes entreprises pour confronter les directions à leurs propres contradictions et tenter de peser dans les négociations.

Pour exemple, de plus en plus de partenariats se développent entre des groupes par ailleurs concurrents. Il en va ainsi d'accords noués avec le Crédit Agricole sur les titres, avec BNP Paribas sur la monétique, etc.

Ne nous limitons pas aux frontières que veulent nous imposer les dirigeants du groupe qui jouent de la division pour gérer des « conflits locaux » plutôt que d'être confrontés à des « contestations générales » !

2. Quelle culture souhaite-t-on promouvoir et voire émerger ?

La taille et la diversité de ce nouveau groupe ont été présentées par les dirigeants de BPCE comme un atout financier. Le SNP-FO affirme qu'elles doivent surtout devenir un atout social et sociétal (au service de la Nation).

En ce sens, compte tenu de nos différences, le SNP-FO, dans le but avoué d'être à l'initiative d'une nouvelle culture commune indispensable à l'atout social et sociétal, préconise le respect de valeurs, d'actes et de toutes formes d'action concernant :

- Le refus de la sanctuarisation du coefficient d'exploitation et du ROE (rentabilité des fonds propres) ;
- Le refus de l'augmentation de la productivité à tout prix (benchmark et ses conséquences, RPS, suicides...) ;
- Le respect de l'histoire de chaque entité ;
- La recherche d'un mieux-disant social.

Le SNP-FO exige l'abandon des CCI, système intégré dans le groupe, système perverti qui induit, à terme, le recours au PSE.

Le SNP-FO dénonce, de nouveau, le dévoiement du modèle coopératif par nos dirigeants qui ont transformé sa vertu initiale en piège financier et social.

Le SNP-FO prône le retour aux valeurs fondamentales du modèle coopératif dont le système de gouvernance est fondé sur la base et non sur le sommet.

Le SNP-FO propose, afin de faire perdurer aux yeux du public, comme à ceux qui y œuvrent, une utilisation saine et intelligente de la responsabilité sociale des entreprises (RSE) qui n'est autre, en fait, que le concept du développement durable appliqué à l'entreprise. Une idée « tendance » qui ne doit pas devenir, au mieux, un gadget, au pire, un système d'auto-indulgence, une bonne conscience préfabriquée au service du cynisme ambiant de nos patrons.

« Responsabilité Sociale des Entreprises (RSE) : Être un acteur, peser dans le débat donner du sens »

La responsabilité sociale des entreprises repose sur l'idée que les entreprises ne doivent pas se préoccuper uniquement de profit, mais également tenir compte des impacts sociaux, sociétaux, environnementaux et de gouvernance induits par leurs activités.

Il s'agit moins là du suivi des impacts strictement directs (consommation d'eau, de papier, émissions de CO²) que de faire la preuve d'une véritable implication de ces enjeux au cœur même des métiers d'un groupe tel que BPCE. La responsabilité du banquier au sein de la société, en tant que financeur de l'économie et soutien aux projets de tous les acteurs économiques, appelle à cette prise de conscience, pourvoyeuse de valeurs.

Cette nécessité s'impose d'autant plus que depuis le déclenchement de la crise en 2007 et ses prolongements actuels, les groupes bancaires dans leur ensemble font face à des accusations justifiées pointant une recherche effrénée du profit et la complaisance dans des logiques de spéculation débridée. Les salariés des banques subissent directement les conséquences de ces images dégradées (incivilités, invectives, prises à parti...).

Aujourd'hui la RSE est réduite à une peau de chagrin ; l'effet de mode passé, la plupart des responsables de développement durable dans les entreprises sont cantonnés à la communication ou l'ont quittée.

Une réelle RSE signifie inclure dans les rapports annuels des indicateurs, qui rendent compte notamment de la réalité sociale dans les entreprises (conditions de travail, égalité homme femme au-delà des données macro figurant dans les bilans sociaux, politiques de rémunérations, emplois des handicapés, etc.).

Pour initier une telle démarche, nous rappelons que le SNP-FO avait proposé la constitution d'un groupe de travail interne dédié à la RSE, qui aurait servi de référent et permis l'interaction entre les différentes entités du Groupe BPCE. Ce groupe de travail aurait eu vocation à proposer un appui, produire des matériaux à disposition des délégués au sein du groupe, et appuyer leurs démarches dans les différentes entités du groupe. Le SNP-FO branche Caisse d'Épargne réitère cette proposition.

3. Pour la constitution d'un pôle public financier (PPF)

Dans le contexte de la crise financière européenne et du besoin de financement de certains acteurs économiques en particulier les collectivités locales ; il paraît opportun de créer un pôle public financier.

En plus des incertitudes liées à la crise des dettes souveraines, la conjoncture doit composer avec les plans d'ajustement budgétaire qui mordent sur la croissance comme le resserrement du financement bancaire et des conditions d'octroi de crédit.

De quoi s'agit-il ?

La création d'un pôle public financier (PPF) vise à mettre en réseau des établissements économiques et financiers publics et semi-publics dans lesquels l'État dispose d'une influence, directe ou indirecte, afin de faciliter la complémentarité de leurs interventions dans le cadre d'une cohérence globale au service de l'intérêt général et de la promotion des droits économiques, sociaux et environnementaux fondamentaux. Il ne s'agit donc ni de créer une nouvelle banque, ni de fusionner les institutions existantes, ni de procéder à un quelconque jeu de mécano en leur sein, mais simplement de se donner les moyens de renforcer leurs synergies et de les placer sous un réel contrôle social. L'objectif est d'accroître les complémentarités et les convergences entre ces établissements, sous un contrôle démocratique et social renforcé, afin qu'ils répondent mieux, et de façon plus simple et plus transparente, aux besoins des différentes catégories d'utilisateurs du système bancaire et financier, qu'il s'agisse de besoins de financement, d'expertise, de conseil, de soutien, d'information ou de respect de leurs droits. Le PPF interviendrait en effet dans trois domaines principaux :

- le financement des investissements d'intérêt général socialement et écologiquement utiles : logement, services publics, politique industrielle et création d'emplois, transition écologique et énergétique, reconversion agricole, développement solidaire des territoires, relocalisation des activités productives, équipement des collectivités locales, infrastructures...
- la sécurisation et le développement de l'épargne populaire et son orientation vers la satisfaction des besoins sociaux et environnementaux ;
- l'inclusion financière : accès de tous aux services bancaires, information et protection des utilisateurs, prévention et traitement du surendettement.

En l'état actuel des choses, le PPF regrouperait la Banque de France, la Caisse des Dépôts et ses filiales financières (FSI notamment), OSEO, la Société des participations de l'État, la Banque postale, UbiFrance, l'Agence française de développement, l'Institut d'émission des départements d'Outre-mer, la CNP Assurance, la Coface, le Crédit foncier et le Crédit Immobilier de France (CIF) dont l'existence est aujourd'hui menacée. Toute banque ou société d'assurance dans laquelle l'État viendrait à prendre une participation majoritaire ou à laquelle seraient confiées des missions de service public aurait naturellement vocation à le rejoindre. Cela sera en particulier le cas de la Banque postale Développement local qui devrait voir prochainement le jour et sera dédiée au financement des collectivités locales. Ce pourrait être également le cas des Caisses d'épargne dont nous proposons qu'elles puissent renouer avec leurs missions historiques.

Le maintien des établissements financiers publics actuels, qui conserveraient leur statut juridique et leurs missions spécifiques, n'empêcherait bien sûr pas que des évolutions puissent intervenir, tant en termes de missions que d'organisation, pour mieux répondre aux objectifs assignés au PPF. Nous proposons notamment la création d'un Fonds d'investissement pour le développement de l'économie sociale et écologique (Fidese), géré par la CDC, qui conforterait et élargirait l'action déjà menée par cette dernière en la matière et permettrait d'assurer des ressources pérennes au développement de l'économie sociale et solidaire.

L'organisation du pôle public financier

La gouvernance du pôle public financier

Chaque établissement du PPF conservera son autonomie de fonctionnement et ses propres instances de direction, mais son action devra s'inscrire dans un cadre commun reflétant les choix collectifs assignés au PPF. Ces choix seront arrêtés par une structure de pilotage national dont le rôle sera de fixer les orientations qui s'imposeront à tous les établissements, de déterminer les critères à prendre en compte dans leurs interventions, d'assurer le suivi et le contrôle de ces décisions et de veiller à la coordination et à la cohérence de l'ensemble.

La composition de cette structure de pilotage devra à la fois garantir la légitimité de ses choix, l'articulation avec l'ensemble des politiques publiques et permettre un réel contrôle social de l'action du PPF. On pourrait imaginer que ses membres soient désignés par les trois assemblées constitutionnelles de la République (l'Assemblée nationale, le Sénat et le CESE) avec le souci d'assurer une réelle représentation de l'ensemble de la société civile et politique. Les organisations syndicales, patronales et associatives représentatives devraient y être présentes, de même que des élus politiques, nationaux et locaux. Il faudrait bien évidemment y inclure des représentants de l'État. Pour faciliter la mise en oeuvre des décisions et la coordination des actions, il serait en outre souhaitable que les dirigeants des établissements y participent mais à titre simplement consultatif, c'est-à-dire sans voix délibérative. Dans la même logique, il conviendra d'ouvrir les instances de direction des établissements, sous des modalités adaptées au statut de chacun, à des représentants de la structure de pilotage du PPF.

Expression de choix collectifs démocratiques, les décisions de cette instance devront être totalement transparentes. Elle devra également rendre compte de son action devant le Parlement et organiser régulièrement des débats publics sur le bilan du PPF afin de s'assurer que celui-ci est bien en phase avec les besoins de la collectivité.

Une organisation décentralisée

La prise en charge efficace de ces besoins implique une organisation décentralisée du PPF qui pourra s'appuyer à cet effet sur l'ancrage territorial de ses composantes. Une structure de pilotage analogue à celle existant au niveau national sera mise en place dans chaque Région. Elle pourrait être constituée de membres désignés par le Conseil régional et le CESER avec le même souci de représentativité de l'ensemble des acteurs économiques, sociaux, politiques et associatifs nécessaire pour asseoir la légitimité de ses décisions.

Le Préfet en ferait aussi partie, de même que les directeurs régionaux des établissements qui n'auraient toutefois qu'une voix consultative. Cette structure aura pour objet de définir, dans le cadre des orientations nationales, les axes d'intervention du PPF dans la Région, en veillant notamment à la prise en compte des préoccupations de l'ensemble de ses territoires et en s'assurant que tous les établissements du PPF interviennent de manière coordonnée. Ses décisions devront faire l'objet de débats publics et prendre en compte, voire susciter les expressions citoyennes des besoins.

La présence d'élus régionaux dans cette structure devrait faciliter la coopération avec les Conseils régionaux et permettre une réelle complémentarité et coordination entre les interventions du PPF et l'action économique et financière des Régions, renforçant ainsi l'efficacité des unes et des autres.

Des liens étroits devraient également être créés avec les Conseils généraux afin de garantir la mise à disposition de tous les acteurs, sur l'ensemble des territoires, des moyens et des compétences portés par le PPF.

À cet égard, il sera important que l'organisation du PPF soit transparente pour ses utilisateurs. Quels que soient leurs besoins (conseil, financement...), ceux-ci doivent pouvoir s'adresser à n'importe quel établissement du PPF et voir leur demande prise en compte et transmise à l'établissement compétent pour y répondre. Tous les établissements n'ayant pas le même niveau de décentralisation, les établissements présents sur un territoire donné doivent constituer des points d'entrée du PPF. En cas d'intervention de plusieurs établissements sur un dossier, la coordination et le suivi doivent être internes au PPF et l'utilisateur doit n'avoir qu'un interlocuteur dans le respect de la spécificité de chaque entité. On pourrait également mettre en place un médiateur du PPF, au niveau national et régional, que tout citoyen pourrait saisir suivant des modalités à déterminer.

Les ressources du pôle public financier

Outre son rôle en matière de financement et son action en faveur de l'inclusion financière, le PPF aura également pour objectif de sécuriser l'épargne populaire et de l'affecter à la satisfaction des besoins sociaux. L'épargne réglementée défiscalisée constituera donc une ressource importante pour le PPF, d'autant que nous proposons de la développer au détriment de l'assurance-vie - et de centraliser sa collecte auprès de la CDC. Comme l'a montré récemment la Cour des Comptes, la défiscalisation de l'assurance-vie, si elle a contribué indirectement au financement de l'économie, n'a pas permis à l'État d'orienter les flux financiers ainsi générés. D'ailleurs la réglementation européenne lui interdit d'orienter les placements des assureurs. Sans remettre en cause l'existence d'un tel mécanisme - sous réserve toutefois, comme le préconise la Cour, d'en redéfinir les objectifs et de réévaluer l'adéquation à ceux-ci des avantages fiscaux consentis - il nous semble souhaitable de réorienter une partie des flux, et du coût fiscal, vers l'épargne réglementée. Cela aurait l'avantage de mieux sécuriser cette épargne, de redonner à la puissance publique la maîtrise de son affectation et de rétablir le lien entre avantage fiscal et intérêt général.

Nous proposons donc :

- de doubler le plafond du Livret A et de centraliser la totalité des fonds collectés à la CDC ; ceux-ci seraient affectés au financement du logement social et de la politique de la ville, des services publics et des collectivités locales ;
- de réformer le LDD : plafond identique à celui du Livret A, centralisation des fonds à la CDC, affectation au financement de la transition écologique et de l'économie sociale et solidaire (notamment à travers le Fidese) ;
- la création d'un livret épargne industrie doté d'avantages fiscaux permettant de générer une épargne longue affectée au financement de l'industrie, de l'emploi, de la formation professionnelle et de la recherche.

Outre le recours à cette épargne, le PPF devrait pouvoir utiliser la ressource quasi illimitée que constitue la création monétaire. La qualité de ses financements - répondant à des besoins d'intérêt général (création d'emplois correctement rémunérés, développement de services publics, construction de logements très sociaux, soutien de la conversion écologique) et accordés dans le cadre de décisions collectives et démocratiques devrait permettre à ses établissements d'utiliser une large part de leurs créances pour se refinancer auprès de la BCE. Ils se procureraient ainsi une ressource aujourd'hui peu onéreuse (1 %). Et on peut même envisager que son taux soit quasi nul si la BCE adoptait, comme nous le demandons, une politique de refinancement sélective.

Relations du pôle public financier avec le secteur bancaire

Le rôle du PPF ne sera pas d'assurer la totalité du financement des projets qui lui seront soumis, ni a fortiori de prendre en charge ceux qui sont peu ou pas rentables pour laisser les autres au secteur privé. Il jouera en fait un rôle de catalyseur, son intervention permettant d'attirer d'autres financements, de la part notamment des banques mutualistes et privées. Cet effet de levier pourrait toutefois être notablement renforcé si, comme nous le proposons, les banques se voyaient imposer, en contrepartie de leur pouvoir de création monétaire, un minimum d'engagements au service de l'intérêt général. La loi pourrait notamment les contraindre à affecter un certain pourcentage des crédits qu'elles accordent à des projets « labellisés » PPF, c'est-à-dire soutenus par ce dernier. On pourrait même concevoir que cette obligation soit accrue pour les banques coopératives et mutualistes dans le cadre d'une redéfinition du rôle, des missions et des pratiques de ce secteur.

Le SNP-FO développe les propositions suivantes :

Mettre en oeuvre un mécanisme de « crédits d'initiative » en s'appuyant sur ce qui fonctionne d'ores et déjà et des structures qui existent, mais en concentrant les moyens. Le logement social est évidemment hors champ ici car le mécanisme qui existe sur ce sujet est bon (c'est les moyens qui doivent être revus).

Le développement à grande échelle des « crédits initiative », c'est possible :

1. Créer des crédits qui se rapprochent dans leur fonctionnement du mécanisme des « prêts projets » que finance l'AFD (Agence Française du Développement). Des crédits qui financent des projets qui sont étudiés avec une assistance : projet de vie, projet professionnel, projet de logement,... Il restera à définir les types de projets admissibles au mécanisme. L'idée c'est d'assister l'emprunteur et de l'accompagner.
2. Pour se faire créer une institution (un « fonds initiative » sur le modèle du fonds d'épargne) dont le métier est de transformer des ressources collectées en crédits à taux préférentiel comme le fait le fonds d'épargne de la CDC (en remplaçant une part de sa collecte et en transformant des ressources courtes en emplois longs) ou l'AFD (en jouant sur l'effet de levier).

L'idée est de mettre en place différents crédits bonifiés - crédits initiative - (ça ne veut pas dire tous au même taux, mais à des taux supportables par l'emprunteur et en rapport avec le projet).

Cela peut être des crédits plus longs ou des financements que n'offriraient pas d'autres banques ou des taux particuliers,...

Les ressources proviendraient par exemple du LDD centralisé à 100 %, le fond d'épargne socialement responsable, d'emploi à long terme de fonds d'assureurs vie...

3. La distribution de crédit s'appuierait sur les réseaux mutualistes et coopératifs et la Banque Postale (que le fait d'être mutualiste et coopératif ait un sens et ne soit pas juste un mot). Ces réseaux seraient rémunérés par un mécanisme plus proche des commissions comme avec le Livret A, mais responsabilisés non pas sur le rendement, mais sur la bonne fin d'un projet. Chaque réseau mutualiste et coopératif se verrait dédier un type de clients (ou de crédit) en fonction de son objet afin d'éviter la concurrence et que ceci reste fondé sur des principes d'engagement sociétal. Ce qui a été possible à grande échelle pour le logement social doit l'être aussi pour les autres types de projets. Le problème c'est que les personnes à qui on s'adresse sont très nombreuses et diffuses sur le territoire d'où l'intérêt de s'appuyer sur les moyens de réseaux existants.

4. En terme de gouvernance de cette institution, ce coeur de la machine devrait pouvoir se rapprocher d'un établissement sui generis et, pourquoi pas, paritaire. Il doit être doté d'une instance de recours et de contrôle de la distribution des crédits pour que les moyens ne soient pas détournés (d'où la nécessité de bien définir champ et mode d'intervention), la CDC pourrait faire aussi bénéficier de son expertise dans le domaine de la transformation, de même que OSEO, le Crédit Coopératif ou l'AFD sur le mode d'examen des projets.

V. Résolution « Emploi, classification, carrière, rémunérations » votée par le Congrès

EMPLOI

Le XII^e Congrès du SNP-Force Ouvrière invite toutes les sections à :

- Refuser par tous les moyens toute formule de restructuration ou de réorganisation structurelle dont l'effet ou la perspective serait de supprimer des emplois ;
- Combattre tout projet qui ne prévoirait pas de façon précise et claire le maintien intégral de l'emploi ;
- À se méfier des accords dits de méthode qui préfigurent les plans de sauvegarde de l'emploi ;
- Refuser toute affectation exclusive des gains de productivité à d'autres fins que celles qui sont favorables à la consolidation des emplois existants et à la création d'emplois nouveaux, et aux augmentations de salaire.

En tout état de cause, le XII^e Congrès du SNP-Force Ouvrière s'oppose à la sous-traitance, aux transferts d'activités, à la mutualisation et à l'externalisation de certaines activités, qu'elles soient ou non à caractère tertiaire par rapport aux métiers fondamentaux de la banque.

Le XII^e Congrès du SNP-FO se déclare néanmoins favorable aux aides aux départs volontaires par l'entremise de la négociation et la conclusion d'un accord collectif national cadre, afin de répondre à la forte attente d'une génération de salariés singulièrement désenchantée...

Le XII^e Congrès du SNP-Force Ouvrière condamne toutes les formes d'emplois précaires et exige qu'ils soient transformés en emplois à contrats à durée indéterminée. Il invite chaque section à informer les salariés embauchés dans un cadre précaire de leurs droits et à les défendre, le cas échéant, devant la juridiction compétente si les textes réglementaires et légaux ne sont pas strictement respectés.

Le XII^e Congrès du SNP-Force Ouvrière dénonce un recours abusif aux missions qui privent les salariés d'un poste inscrit dans l'organigramme fonctionnel de l'entreprise.

Le XII^e Congrès du SNP-Force Ouvrière se montre hostile à tout contrat de travail négocié de gré à gré visant à contourner les dispositions conventionnelles collectives.

CLASSIFICATIONS

Le XII^e Congrès du SNP-Force Ouvrière ne souhaite pas remettre en cause le nombre de 10 niveaux de classifications. Néanmoins, il lui paraît nécessaire d'adapter les plages de classifications associées à certains métiers de référence :

- Conseiller commercial : rajout de TM4 ;
- Gestionnaire de clientèle : suppression de T3 ;

- Gestionnaire de clientèle spécialisée (dont les emplois de chargé clientèle professionnelle et de gestion privée) : suppression de TM4 et ajout de CM8 (gestion de fortune) ;
- Responsable d'unité : suppression de TM5.

Le XII^e Congrès du SNP-Force Ouvrière exige que le Comité d'Entreprise soit systématiquement consulté sur toutes les créations d'emplois et toutes les modifications significatives d'emplois existants, notamment en ce qui concerne les conditions de l'analyse des critères qui a conduit l'employeur à proposer le niveau de classification desdits emplois.

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ET PROMOTION DE LA MIXITÉ

Depuis plusieurs années, le SNP-FO fait un certain nombre de constats relativement à la question de l'égalité professionnelle, notamment au moment de la présentation du bilan social ou du rapport des experts des Comités d'Entreprise des entreprises de la branche des Caisses d'Épargne.

Si au niveau de certains indicateurs assez généraux, la situation semble s'améliorer en apparence, avec notamment une augmentation du taux de féminisation des salariés en CDI et du taux de féminisation des cadres, certains constats traduisent la persistance d'une situation durablement déséquilibrée pour les femmes :

- Malgré les progrès de la part des femmes cadres, la parité hommes/femmes au sein de la branche des Caisses d'Épargne reste encore un objectif très éloigné ;
- Une très grande majorité des femmes entrées entre 2007 et 2011 sont des employées, techniciennes ou agents de maîtrise ;
- À l'intérieur de la catégorie cadre, le taux de féminisation par classification décroît très vite à mesure que l'on monte en niveau de classification ;
- Un constat d'écart entre le salaire moyen des femmes et des hommes demeure sur presque toutes les classifications.

Pour parvenir à améliorer réellement la situation, il convient pour le XII^e Congrès du SNP-FO de disposer de données fiables et pouvoir suivre très précisément les progrès. Cette exigence intéresse bien sûr les DRH, mais également les instances représentatives du Personnel.

Série complémentaire d'indicateurs et étude sur les rémunérations

Dans cette perspective, le XII^e Congrès du SNP-FO propose que soit désormais établie au sein de chaque entreprise de la branche une série d'indicateurs en complément du bilan social, rendant compte de la situation détaillée des femmes dans l'entreprise dont le XII^e Congrès du SNP-FO demande qu'elle soit suivie par les Comités d'Entreprise, à l'instar du rapport de situation comparée (RSC) hommes/femmes.

Afin d'éviter de tout mélanger et de donner le champ libre à des interprétations erronées, le XII^e Congrès du SNP-FO demande que soient établis des indicateurs détaillés par générations de population (cohortes), suivies chaque année et portant sur :

- la situation des femmes dans l'entreprise en termes de postes, de classification, de formation et de qualification ;
- les évolutions de carrière (promotion, ancienneté au moment de la promotion, niveau de promotion, etc.) ;
- la politique de recrutement et de formation de chacune des entreprises de la branche ;
- l'évolution des rémunérations par type de rémunération en lien avec les différentes situations envisageables (avec ou sans promotion, avec ou sans mobilité fonctionnelle ou géographique, etc.).

L'idée générale est de créer des ensembles homogènes de population hommes/femmes en affinant progressivement l'étude, mais en conservant tous les niveaux de « l'entonnoir », c'est-à-dire par exemple - et en fonction de ce qui est pertinent - donner les informations hommes/femmes par classification, puis hommes/femmes par classification dans le même type de métier, puis hommes/femmes par classification dans le même type de métier et de la même tranche d'ancienneté, et descendre ainsi jusqu'au plus fin possible, et ensuite d'analyser si le même événement a les mêmes conséquences en terme de promotion, rémunération, etc..

Une fois cette batterie d'indicateurs mis en place, il faut que les accords collectifs d'entreprise que le XII^e Congrès du SNP-FO appelle de ses vœux dans chacune des entreprises de la branche, fixent des objectifs chiffrés d'amélioration en définissant les moyens mis en œuvre.

En outre, il revendique une étude sur les rémunérations, la teneur et la portée de cette étude devant faire l'objet d'une négociation, puis d'un accord, avec les organisations syndicales représentatives.

Axes de progrès

Le XII^e Congrès du SNP-FO souhaite en particulier que soient visés :

- ✓ **La promotion des femmes et en particulier une meilleure représentativité dans les catégories cadres qu'elles ne le sont aujourd'hui.**

Seules les compétences et les qualifications du salarié devront être prises en compte dans le cadre de la gestion de carrière dudit salarié. Les entreprises de la branche des Caisses d'Épargne devront donc s'attacher cependant à faire progresser pour tous les postes d'encadrement la représentation équilibrée des femmes et des hommes retenus pour les entretiens de sélection à compétences, expériences et profils équivalents.

- ✓ **Les moyens mis en œuvre pour éviter les effets négatifs du retour à l'emploi, notamment après les congés de maternité.**

L'absence d'un salarié du fait de maternité/adoption/allaitement ne saurait avoir d'incidence sur sa carrière, son évolution professionnelle et son lieu d'affectation au sein de son entreprise. Il en est de même pour les salariés en cas de passage à temps partiel ou de prise de congé parental.

- ✓ **Le temps partiel qui ne doit être en aucun cas un facteur de discrimination,**

Le temps partiel ne devra pas être considéré par les entreprises de la branche des Caisses d'Épargne comme une marque de désintérêt pour l'activité professionnelle. Le travail à temps partiel est possible pour tous les niveaux d'emplois. Il ne saurait constituer un frein à l'évolution de carrière.

✓ **La conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale**

Les contraintes personnelles liées à la parentalité ne peuvent constituer un frein aux possibilités d'évolution de carrière des salariés. En conséquence, les entreprises de la branche des Caisses d'Épargne se doivent de déterminer les mesures adaptées pour favoriser la conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale.

À titre d'illustration, ces mesures peuvent porter :

- sur l'adaptation des propositions de mobilité géographique à la situation familiale,
 - pour les salariés ayant opté pour le temps partiel, par un engagement écrit que ce choix ne les pénalisera pas dans le déroulement de leur carrière professionnelle,
 - sur la prise en compte du dispositif de temps réduit pour besoin de la vie familiale prévu par l'article L. 3 123-7 du Code du travail, par un engagement écrit que ce choix ne pénalisera pas les salariés concernés dans le déroulement de leur carrière professionnelle,
 - les possibilités de mise en place de services aux salariés,
 - les entreprises de la branche des Caisses d'Épargne doivent également être attentives à ne pas appliquer dans leur fonctionnement interne des mesures pouvant avoir un impact indirectement discriminatoire sur les salariés,
 - De même, les entreprises de la branche des Caisses d'Épargne veilleront au respect des horaires de travail applicables dans chaque unité de travail.
- ✓ **Le renforcement de la formation professionnelle visant à permettre les évolutions de carrières souhaitées.**

En outre, les entreprises de la branche des Caisses d'Épargne organiseront les actions de formations de manière à limiter les déplacements. En tout état de cause, les horaires de début et de fin sont fixés en tenant compte des temps de trajet. Dans l'hypothèse où une action de formation oblige le salarié à recourir à une garde d'enfant, l'entreprise participe à la prise en charge de tout ou partie des frais de garde occasionnés de ce fait. Les prochaines NAO en détermineront par voie d'accord la formule et les modalités.

- ✓ **Les objectifs de production qui doivent être réalisables et donc n'altérer ni la santé ni le bien-être du salarié,**

Les entreprises de la branche des Caisses d'Épargne devront notamment tenir compte de l'impact de la maternité/adoption et/ou des temps partiels. Les objectifs collectifs de l'équipe sont fixés ou revus en tenant compte de l'absence du salarié concerné.

- ✓ **L'égalité salariale en supprimant ex abrupto la proportionnalité au salaire, en tant que facteur aggravant, dans le calcul des éléments aléatoires de rémunération (intéressement, notamment).**
- ✓ **Le recours individuel par la mise en place d'une commission paritaire de recours égalité professionnelle.**

SENIORS

Le XII^e Congrès du SNP-Force Ouvrière dénonce et condamne toute attitude visant à stigmatiser, ignorer, mépriser, voire écarter, les « seniors », sous divers prétextes. Les seniors seraient prétendument plus lents, incompetents ou même coûteux en raison de leur ancienneté, etc.

Nos « anciens » ont pourtant permis aux entreprises de la Branche des Caisses d'Épargne de se développer jusqu'à leur niveau actuel et méritent, à ce titre ; beaucoup de respect.

Le XII^e Congrès du SNP-Force Ouvrière demande, au Bureau National de bien vouloir rappeler aux sections le principe de faveur qui leur permet à l'échelle de l'Entreprise d'améliorer par la négociation collective les dispositions aux bénéfiques des seniors de l'Accord national Groupe de GPEC du 28 octobre 2011. Dans cette perspective, le XII^e Congrès du SNP-Force Ouvrière lui demande également d'établir un canevas de dispositions additionnelles à l'intention des sections syndicales du SNP-FO.

FORMATION PROFESSIONNELLE

Le XII^e Congrès du SNP-Force Ouvrière exige la définition effective des qualifications reconnues par la Branche, ainsi que l'identification des cursus susceptibles d'être inscrits au répertoire national des certifications professionnelles (CQP : certificats de qualification professionnelle).

Le XII^e Congrès du SNP-Force Ouvrière demande à ses sections de se montrer extrêmement vigilantes quant aux dérives concernant l'application du Droit Individuel à la Formation (DIF).

Le XII^e Congrès du SNP-Force Ouvrière condamne l'attitude déloyale de nos employeurs qui ne respectent ni les dispositions légales du DIF, ni les dispositions conventionnelles de la Plateforme Professionnelle.

Le XII^e Congrès du SNP-Force Ouvrière préconise le renforcement du facteur intégration du Parcours Nouvel Entrant (PNE), notamment en étoffant le tronc commun et rappelle qu'il est ouvert à tous les salariés sans exclusive. S'agissant du contrat de professionnalisation, le XII^e Congrès du SNP-Force Ouvrière exige que les publics prioritaires, visés par l'accord collectif national du 10 juin 2005, soient strictement respectés. Il en va de même pour les périodes de professionnalisation ainsi que pour la Plateforme Professionnelle.

Le XII^e Congrès du SNP-Force Ouvrière est opposé à toute remise en cause du financement de la formation professionnelle par les pouvoirs publics.

RÉMUNÉRATIONS ANNUELLES MINIMALES

Le XII^e Congrès du SNP-FO réaffirme son attachement à l'accord collectif national du 11 décembre 2003 portant sur les rémunérations annuelles minimales. Il demande au Bureau national d'œuvrer sans cesse à son amélioration et de n'y renoncer que sous condition d'un accord de substitution plus favorable.

Le XII^e Congrès du SNP-Force Ouvrière invite le Bureau National à convaincre la BPCE d'indexer la grille des Rémunérations Annuelles Minimales (RAM) sur l'évolution a minima des augmentations générales de salaire.

En application de l'article 3 de l'Accord Collectif National du 11 décembre 2003 portant sur la rémunération annuelle minimale (RAM), et conformément à l'article L. 2 222-5 et L. 2 261-7 du Code du travail, le XII^e Congrès du SNP-FO renouvelle la demande de révision dudit accord.

En effet, le XII^e Congrès du SNP-FO préconise d'abord une nouvelle grille de RAM conforme à ses dernières demandes de revalorisation :

Niveau	Rémunération brute annuelle minimale
T1	21 134
12	23 275
13	26 109
TM4	27 982
TM5	29 559
CM6	32 470
CM7	37 147
CM8	41 656
CM9	46 314
CM10	51 004

En outre, le XII^e Congrès du SNP-FO condamne le fait que lorsqu'une promotion intervient dans les mois qui suivent une mesure d'augmentation générale et/ou individuelle, ces incidences pécuniaires sont annihilées par une application déloyale dudit accord par les DRH, notamment, car ce sont les cas les plus nombreux, pour les salariés occupant un emploi de Conseiller Commercial classé T3 et promu Gestionnaire de Clientèle en classification TM4.

Dès lors, le XII^e Congrès du SNP-FO exige la neutralisation de cet effet pervers. C'est pourquoi il propose de modifier la dernière phrase de l'article 2 de la façon suivante :

« La rémunération brute annuelle, en dehors des sommes éventuellement versées au titre de la participation, de l'intéressement ou de la part variable de chaque salarié travaillant à temps complet et compte non tenu des éventuelles mesures d'augmentation générale et/ou individuelles dont aurait bénéficié le salarié dans les douze mois précédant une promotion, doit être au moins égale à la rémunération brute annuelle minimale du niveau de classification de l'emploi occupé (cf. le tableau ci-dessus). »

Le XII^e Congrès du SNP-FO propose également un nouvel article 3, l'ancien article 3 (révision et dénonciation de l'accord) devenant l'article 4, intitulé « Revalorisation des RAM » et rédigé comme suit :

« Les valeurs des RAM peuvent être revalorisées chaque année dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire (NAO) de la Branche. En cas d'échec de cette négociation spécifique et en cas d'augmentation générale, les RAM seront cependant revalorisées a minima d'un taux identique à celui de l'augmentation générale. »

CARRIÈRE

Le XII^e Congrès du SNP-Force Ouvrière demande que l'appréciation des compétences des salariés soit annuelle, que l'entretien de performance soit supprimé et que le point de carrière RH soit réalisé au minimum tous les 3 ans.

Le XII^e Congrès du SNP-Force Ouvrière demande une évolution salariale qui soit équivalente à 100 % du différentiel de RAM en cas de promotion.

Le XII^e Congrès du SNP-Force Ouvrière demande à ce que la garantie d'évolution salariale individuelle minimale (art. 8 de l'ACN du 25 juin 2004) soit de 3 % sur une période de référence de 5 ans, hors augmentations générales et Avantages Individuels Acquis (AIA).

Le XII^e Congrès du SNP-Force Ouvrière recommande aux sections du SNP-FO de s'arc-bouter sur un périmètre d'évaluation strictement circonscrit aux compétences, et par conséquent d'exclure toute référence à la performance individuelle et sa mesure.

Dès lors que 35 % du différentiel RAM constituent au 14 septembre 2012 l'incidence salariale minimale en cas de promotion imposée par la Branche, le XII^e Congrès du SNP-Force Ouvrière suggère à ses sections syndicales de revendiquer, négocier et conclure si possible des accords d'entreprise prévoyant des montants supérieurs, sachant que la proposition de base du SNP-FO est 100 % du différentiel des 2 RAM.

Le XII^e Congrès du SNP-Force Ouvrière exige que la promotion interne soit érigée en règle dans le Groupe BPCE.

AUGMENTATIONS GÉNÉRALES

Le XII^e Congrès du SNP-Force Ouvrière exige non seulement la sauvegarde du pouvoir d'achat des salariés du Groupe, mais également son amélioration. C'est pourquoi le SNP-Force Ouvrière revendique et revendiquera un volume salarial correspondant à l'addition de l'écart pécuniaire manquant résultant de la progression des prix à la consommation (perte de pouvoir d'achat du salaire) et d'une partie des « gains de productivité » à redistribuer à l'ensemble des salariés du Groupe, sous forme d'une augmentation générale du salaire de base. Cette partie des gains de productivité sera définie par le Bureau National.

PRIME COMPENSATOIRE EN L'ABSENCE DE PARTICIPATION

Le XII^e Congrès du SNP-Force Ouvrière exige une prime compensatoire de rattrapage en raison du tarissement artificiel des réserves spéciales de participation (RSP) intervenu depuis 2002, en commençant par les salariés embauchés depuis le 1^{er} janvier 2000 (non éligibles au maintien de droits de l'ex-CGR). Le XII^e Congrès du SNP-Force Ouvrière demande au Bureau National d'évaluer la perte de pouvoir d'achat pour les salariés et plus particulièrement ceux recrutés depuis 2000.

Le XII^e Congrès du SNP-Force Ouvrière exige que toutes les revalorisations salariales, le calcul de la répartition de l'intéressement ainsi que toutes les indemnités s'appuyant sur le salaire de base prennent en compte les Avantages Individuels Acquis (AIA).

AVANCEMENT DANS L'EMPLOI

Le XII^e Congrès du SNP-Force Ouvrière invite la BPCE à ouvrir instamment des négociations relatives à l'avancement dans l'emploi en vue de conclure un accord national collectif visant à reconnaître au plan pécuniaire la maîtrise de l'emploi et le niveau d'expertise acquis dans l'emploi considéré.

MOBILITÉ GÉOGRAPHIQUE

Le XII^e Congrès du SNP-Force Ouvrière invite ses sections à négocier un accord local à durée indéterminée de mobilité géographique, exclusivement fondé sur le volontariat, afin d'éviter des dérives relatives aux changements d'affectation (mutations) ayant forme de sanction, voire de discrimination. En outre, le XII^e Congrès du SNP-Force Ouvrière exige que l'employeur tienne compte des distances kilométriques et/ou du temps de trajet entre le domicile et le nouveau lieu d'affectation afin de ménager par voie de conséquence les conditions physiques des salariés, concernés ainsi que leur pouvoir d'achat. Le XII^e Congrès du SNP-Force Ouvrière exige qu'il soit notamment fixé conventionnellement une distance aller/retour maximale de 60 km et/ou d'un temps de trajet aller/retour qui ne soit pas supérieur à 1 h 30.

PART VARIABLE

Le XII^e Congrès du SNP-Force Ouvrière est opposé à la part variable et demande sa substitution par un élément de rémunération pérenne négocié au niveau national.

PÉRIPHÉRIQUES DU SALAIRE

Le XII^e Congrès du SNP-Force Ouvrière invite les sections à se rapprocher de leur DRH et de leur Comité d'Entreprise afin qu'ils rappellent régulièrement les droits et possibilités offertes par le 1 % logement à l'ensemble des salariés.

SALAIRE DIFFÉRÉ

Le XII^e Congrès du SNP-Force Ouvrière invite les sections à ouvrir des négociations afin de signer un accord d'entreprise visant à verser aux salariés embauchés en T3 et à partir du 1^{er} jour du 7^e mois, un complément de salaire égal au montant de la cotisation de la retraite supplémentaire.

Le XII^e Congrès du SNP-Force Ouvrière préconise que les TM5 puissent cotiser volontairement à l'AGIRC, comme cela est possible dans le secteur privé par les agents de maîtrise en catégorie ETAM. Cela permettra aux salariés qui le souhaitent de pouvoir bénéficier de la retraite complémentaire AGIRC et ainsi de compenser au moins partiellement la disparition du dispositif « maintien de droits ».

NÉGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE

Le XII^e Congrès du SNP-Force Ouvrière invite le Bureau National à communiquer chaque année et le plus en amont possible, ses conseils avisés aux sections. Ces dernières lui feront également part de leur expérience en la matière.

ÉGALITÉ DE TRAITEMENT POUR L'OCTROI D'UN CRÉDIT (personnels handicapés)

Le XII^e Congrès du SNP-Force Ouvrière exige que chaque entreprise du Groupe BPCE, moyennant une surprime acceptable, prenne à sa charge et sur ses fonds propres un système assurantiel (capital décès garanti) pour les salariés qui, déboutés en dernier ressort d'AERAS, puissent en bénéficier et avoir donc accès au crédit immobilier. En effet, il convient de lutter contre cette injustice flagrante : être employé de banque et ne pas avoir accès au crédit, encore plus dur à concevoir pour ceux qui ont justement été embauchés au titre du handicap. Cette mesure peut être prise dans le cadre de la RSE, dans le volet RH. Au fur et à mesure, il suffirait d'ajuster cette provision, une mesure d'égalité au final peu coûteuse. Il s'agit de mettre fin à une discrimination, mais aussi à un double discours patronal sur ce sujet.

VI. Résolution « Protection sociale » votée par le Congrès

LE RETOUR DU PRINCIPE DE FAVEUR DANS LES ENTREPRISES EN LA MATIÈRE

Farouchement décidé à défendre un système de protection sociale de très haut niveau au bénéfice des salariés du Groupe BPCE, le XII^e Congrès du SNP-FO entend donc non seulement le sauvegarder, mais également pouvoir, le cas échéant, l'améliorer au cours de la période 2012- 2014, notamment par la négociation collective d'entreprise. C'est pourquoi, le XII^e Congrès du SNP-FO condamne le principe d'uniformité de branche sur lequel se fonde l'accord collectif national sur la réforme du dispositif de protection sociale du 24 novembre 2005, notamment en santé et en prévoyance. Le XII^e Congrès du SNP-FO regrette que le SU-UNSA ait accepté un tel principe qui interdit d'une part, tout progrès en prévoyance et en santé pour les salariés dans les entreprises qui composent le Groupe BPCE, et sape d'autre part, la négociation collective d'entreprise dans ces domaines spécifiques. Le XII^e Congrès du SNP-FO condamne la suppression de toutes les dispositions additionnelles locales en santé et prévoyance que l'accord collectif national sur la réforme du dispositif de protection sociale du 24 novembre 2005 a d'ores et déjà entraînée.

CLAUSE RÉDHIBITOIRE

Le XII^e Congrès du SNP-FO réaffirme son total désaccord avec la disposition des articles 4 des accords collectifs nationaux relatif à la prévoyance et aux frais de soin de santé signés le 24 novembre 2005 et qui limitent l'obligation des entreprises au paiement de cotisations exprimées en valeur et leur permet, via les organismes assureurs, en l'occurrence la CGP et BPCE mutuelle, de pouvoir réduire les prestations servies aux salariés proportionnellement, de telle sorte que ces deux « budgets » de cotisations ainsi définis suffisent, le cas échéant, et sur simple décision de BPCE, au financement des systèmes de garanties considérés. Le XII^e Congrès du SNP-FO déplore que le SU-UNSA ait accepté une telle disposition qui hypothèque gravement l'avenir des salariés en prévoyance. Le XII^e Congrès du SNP-FO s'engage à tout mettre en oeuvre pour améliorer et valoriser les prestations.

LE RÉGIME DE RETRAITE SUPPLÉMENTAIRE EXPRIME EN POINTS

Ce régime de retraite collectif par capitalisation et exprimé en points est soumis à un certain nombre d'obligations figurant dans le code de la sécurité sociale. L'une d'entre elles consiste à respecter un ratio de couverture des engagements théoriques de rentes impliquant des facteurs conjoncturels indépendants de la gestion paritaire dudit régime. Il convient en effet de respecter la réglementation en la matière tout en rendant possible des revalorisations. C'est ainsi que le ratio PTS/PMT du régime de retraite supplémentaire représente la couverture des engagements théoriques de rentes (les provisions mathématiques théoriques, PMT) par les provisions techniques comptabilisées (la provision technique spéciale, PTS). Ce ratio, déjà bas à 105 % au 31 décembre 2010, s'est dégradé davantage en 2011, à 102 % au 31 décembre 2011.

Cette dégradation résulte de raisons exogènes liées à l'environnement économique et financier, aux marchés, et qui constituent une conjoncture extérieure très défavorable au régime. En effet, le taux d'intérêt maximum utilisable pour calculer la PMT est modifié depuis l'arrêté du 20 décembre 2005 modifiant l'article A. 932-4-1 du Code de la Sécurité sociale : 75 % du TME moyen sur 24 mois pour les engagements à moins de 8 ans et 60 % du TME moyen sur 24 mois pour les engagements à plus de 8 ans.

Par ailleurs, et du fait des paramètres du régime, les engagements vus selon l'hypothèse de départ en retraite à 65 ans s'affichent en sous-couverture pour la première fois, avec sous cette hypothèse un ratio PTS/PMT inférieur à 100 % au 31 décembre 2012, c'est-à-dire en dessous de l'équilibre, le risque étant que l'ACP nous impose de le fermer. En vue de passer le cap du 31 décembre 2012 de telle sorte que ce ratio reste supérieur à 100 %, le XII^e Congrès du SNP-FO préconise la suppression de la réversion tout en la voulant optionnelle. En revanche, le XII^e Congrès du SNP-FO n'accepte en aucune manière que soit modifié l'âge pivot de 65 ans qu'il déclare représenter à ses yeux un horizon indépassable.

PRÉVOYANCE COLLECTIVE

S'agissant des aléas de la vie (longue maladie, incapacité, invalidité, dépendance, décès, etc.), le XII^e Congrès du SNP-FO exige, a minima, le maintien de toutes les garanties offertes aux salariés couverts par le Contrat Groupe National Prévoyance (CGN). Il revendique, au nom de la solidarité, que les prestations servies à l'ensemble des salariés de chacune des entités composant le Groupe BPCE ne soient pas inférieures à celles du CGN.

Afin de préserver la pérennisation de ce régime à haut niveau de prestations, le XII^e Congrès du SNP-FO exige que les équilibres financiers soient durablement assurés par l'augmentation appropriée du taux de cotisation par le Conseil d'Administration de la Caisse Générale de Prévoyance (CGP) dès lors que la situation financière nous y oblige.

Le XII^e Congrès du SNP-FO exige que la CGP soit en capacité d'offrir aux salariés du Groupe BPCE des prestations subventionnées par les employeurs et de trouver un système équivalent pour ses retraités, ceci quel que soit l'environnement politique, pour pouvoir faire face à la dépendance.

Le XII^e Congrès du SNP-FO s'engage à tout mettre en œuvre pour améliorer et valoriser les prestations au sein du Groupe BPCE.

MUTUALITÉ

Le XII^e Congrès du SNP-FO tient à rappeler la valeur fondamentale de la mutualité : LA SOLIDARITÉ. Ce principe de solidarité permet d'assurer notamment :

- La prévention des risques sociaux liés à la personne et à la réparation de leurs conséquences,
- L'encouragement de la maternité et la protection de l'enfance, de la famille, des personnes âgées ou handicapées,
- Le développement culturel, moral, intellectuel et physique de leurs membres et l'amélioration de leurs conditions de vie.

Force Ouvrière dénonce depuis de longues années l'abandon délibéré de la gestion paritaire par les partenaires sociaux de la sécurité sociale en vue de faire émerger une gestion rentabiliste et commerciale de la santé dans notre pays. Cette orientation a conduit à une dégradation de l'offre de la couverture des soins et à une désorganisation des régimes complémentaires mutualistes de santé au profit des compagnies d'assurances privées.

Toutes les mesures gouvernementales prises depuis 1995, à ce jour, ont visé à conduire, globalement, les mutuelles à diminuer les prestations et les remboursements des soins et/ou à augmenter fortement les cotisations, et donc à les déséquilibrer en permanence, surtout dans le contexte actuel revendicatif du secteur médico-social.

Le XII^e Congrès du SNP-FO s'engage à tout mettre en œuvre pour préserver, développer voire majorer les prestations au sein du Groupe BPCE. Il revendique, au nom de la solidarité, que les prestations servies à l'ensemble des salariés de chacune des entités composant le Groupe BPCE ne soient pas inférieures à celles de la BPCE MUTUELLE.

Le XII^e Congrès du SNP-FO se félicite de l'ouverture aux salariés des autres entités du Groupe.

Le XII^e Congrès du SNP-FO dénonce le fait que l'Assemblée Générale de la BPCE MUTUELLE se dessaisisse systématiquement au profit du Conseil d'Administration de ses prérogatives en matière de modification des cotisations et des prestations.

Bien que la gestion de la BPCE MUTUELLE soit loin d'être véritablement pluraliste, le XII^e Congrès du SNP-FO veillera à sa pérennité, en dénonçant les dérives et en étant force de propositions au travers de ses délégués régionaux et de son administrateur à la BPCE MUTUELLE.

Le XII^e Congrès du SNP-FO condamne le refus des employeurs de prendre en charge une partie des cotisations de nos retraités, supprimant la solidarité intergénérationnelle.

Le XII^e Congrès du SNP-FO incite vivement chacune de ses sections à présenter des candidats SNP-FO à toutes les élections de notre mutuelle pour affirmer haut et fort nos principes de solidarité et de gestion. Il invite les candidats retraités, individuels et loi Evin à se regrouper dans les structures dont le SNP-Force Ouvrière est partie prenante (et membre fondateur) afin de se présenter sous l'égide de l'Union Syndicale des Retraités (USR).

RETRAITE

Les négociations nationales avec le Gouvernement sur la pérennisation de nos régimes de retraite s'annoncent difficiles pour tous les salariés.

C'est pourquoi le XII^e Congrès du SNP-FO soutient notre Confédération considérant qu'il reste inacceptable de prolonger la durée de cotisations au régime de retraite de base de la Sécurité Sociale au-delà de 160 trimestres. Le droit à la retraite à 60 ans doit demeurer la règle. Il exige également le maintien de l'Association pour la Gestion du Fonds de Financement (AGFF) qui permet le départ à 60 ans à taux plein dans les régimes complémentaires ARRCO et AGIRC, dont l'accord cesse de produire ses effets au 31 décembre 2017.

Afin de revaloriser régulièrement la rente se rapportant à notre régime particulier de retraite supplémentaire CGP, le XII^e Congrès du SNP-FO exige, à nouveau, une majoration régulière de la valeur de service du point, lorsque la gestion du régime le permet.

VII. Résolution « Les conditions de travail, l'Hygiène et la Sécurité » votée par le Congrès

PRÉAMBULE

Le Groupe BPCE développe de manière violente une politique de ventes forcées se traduisant par une pression commerciale excessive pouvant aller jusqu'au suicide. Cette pression s'est accentuée du fait des réorganisations, des fusions et des placements hasardeux.

Les salariés du front de vente voient leur travail quotidien fortement alourdi par des tâches administratives et réglementaires s'ajoutant aux contraintes de résultats. Cet acharnement à produire toujours plus s'accompagne d'objectifs individuels quantitatifs au détriment du qualitatif.

Le salarié n'est plus reconnu pour ses compétences mais jaugé au nombre de ventes qu'il doit justifier quotidiennement.

Cette politique de vente va à rencontre de l'intérêt du client et dégrade considérablement notre image de marque.

La réduction du coefficient d'exploitation se fait au détriment de la qualité et de l'emploi. Les situations d'échec sont inévitables et difficiles à gérer. Il est indispensable d'appréhender le plus tôt possible les impacts et les risques sur les conditions de travail, l'hygiène et la sécurité pour mettre en place des mesures de prévention et un suivi efficace.

Les conséquences sont communes à tous : la santé, la dignité humaine, l'estime de soi peuvent être affectées et les refuges résident, en grande partie, dans l'utilisation de toute la palette des calmants, anxiolytiques, antidépresseurs, somnifères, etc.

Le SNP-FO voulant combattre toute forme de harcèlement, de soumission active ou passive subie par les employés et les cadres de nos entreprises, souhaite que, le plus tôt possible et grâce à ses revendications, les conditions de travail et leur déclinaison soient adaptées à l'humain et non l'inverse. Le SNP-FO rappelle que l'employeur a une obligation de résultat pour garantir la santé physique et mentale de tous les salariés.

Une profonde refonte des conditions de travail est donc nécessaire.

Le XII^e Congrès du SNP-FO se félicite que les initiatives prises par le SNP-FO, ainsi que celles des autres organisations syndicales, aient fini par obliger BPCE à ouvrir très officiellement des négociations sur les conditions de travail au sein de la Branche des Caisses d'Épargne.

Il constate qu'en dépit de postures difficilement compatibles à l'origine, la DRH et les OS ont néanmoins réussi à éviter que le processus de négociation ne cesse prématurément.

Le XII^e Congrès du SNP-FO soutient la méthode qui consiste à procéder désormais par voie d'accords partiels et constate que le SNP-FO a réussi à introduire un préambule transversal à tous les accords partiels et comprenant notamment :

- le bien-être au travail en tant que principe actif,
- la prohibition du qualificatif fortement connoté de « collaborateur » et son remplacement par celui plus juste de « salarié »,
- l'atténuation et la transformation du concept de « performance » par l'adjonction du qualificatif « durable ».

Dans la perspective de la poursuite de cette négociation collective, le XII^e Congrès du SNP-FO exige que :

- la charge de travail soit désormais compatible avec le temps de travail officiel. Il s'oppose dès lors à tout travail dissimulé, aux heures supplémentaires non déclarées, notamment.
- le Bureau National veille à ce que tous les facteurs de charge soient le plus précisément possible identifiés, décrits et évalués. S'agissant de l'étape de recueil des données, il prône des entretiens individuels confidentiels menés par des experts agréés indépendants de l'employeur.
- les facteurs de régulation possibles soient tous étudiés afin de définir des actions locales d'adaptation en concertation avec l'ensemble des acteurs compétents, notamment et surtout les CHSCT et les OS. Le pouvoir d'agir des salariés doit enfin être reconnu à sa juste valeur.
- un plan d'actions soit établi afin d'optimiser cet ajustement local de la charge de travail au temps de travail imparti.

Le XII^e Congrès du SNP-FO exige :

- Un contrôle fiable et infalsifiable des horaires de travail sous forme d'enregistrement des heures d'entrées et de sorties permettant la comptabilisation honnête des heures supplémentaires.
- Le retour à la pratique d'un seul brief hebdomadaire pendant le temps de travail et de fait, la suppression des briefs quotidiens inutilement stressants et fort peu efficaces.
- La suppression de la juxtaposition des challenges, campagnes et autres activations ... qui émanent soit de BPCE, soit d'une obligation locale et crée une contradiction mal vécue par les salariés.
- De relativiser l'importance réelle de la communication par mail et redéfinir leur forme, notamment en abrogeant le côté martial, voire insultant.
- La présence, dans chaque point de vente, d'un agent technico-commercial chargé des tâches dites sans valeur ajoutée, mais cependant nécessaires à la bonne fin des ventes effectuées.

- La simplification des process dans leur fond et dans leur forme pour éclaircir la vision de chacun quant à la réglementation intérieure et les textes légaux.
- La suppression du benchmark et de ses corollaires infantilisants (challenges, etc.) et l'abrogation des objectifs individualisés, mettant ainsi un terme à la compétition entre salariés. La confiance et la qualité de la relation client / salarié ainsi rétablies permettront, un apaisement des incivilités, donc du stress.
- La mise en place de formations de qualité adaptées aux besoins des salariés et ce dispensées en amont des actions prévues.
- La suppression pure et simple de la part variable, facteur de compétition et de stress en réaffectant la part de masse salariale correspondante vers un autre mode de rémunération plus vertueux et de type collectif.
- Le remplacement obligatoire de toutes les absences supérieures à 48 heures.
- Le recensement du sous-effectif chronique rapporté à la charge de travail et l'embauche de CDI à due concurrence. La création de brigades commerciales et administratives pour pallier aux absences (arrêts maladies, maternités etc.) et pour répondre aux besoins ponctuels de production (conseillers d'appui).
- D'étudier de près les caractéristiques des NTIC afin d'endiguer, voire de supprimer, toutes les retombées malsaines en matière de stress et de flicage permanent qui aggravent les conditions de travail.
- La réécriture des référentiels métiers afin de retrouver une véritable autonomie des salariés dans un but évident d'amélioration des conditions de travail.
- De stopper l'hémorragie des fonctions supports voulue par BPCE. Cette situation provoque d'une part la paupérisation et la précarisation de leurs effectifs de manière insupportable, et d'autre part, génère des surcharges de travail en agence par l'externalisation de ses activités.
- De mettre un terme aux restructurations sauvages et ininterrompues, ôtant toute stabilité de l'emploi. Celles-ci s'effectuent souvent sans formation adaptée ; à l'origine d'une forte charge de stress qui déstabilise le salarié.
- Le XII^e Congrès du SNP-FO préconise la création d'une cellule spécifique dédiée, au sein de chaque entreprise, chargée de traiter les addictions en général et l'alcool-dépendance en particulier.

INCIVILITÉS

Le SNP-FO exige l'ouverture d'une réelle négociation nationale concernant la lutte contre les incivilités croissantes basées sur de sérieuses propositions que le SNP-FO pourrait signer dans le cadre de la CPN.

HARCÈLEMENTS

Au-delà des pressions évoquées, force est de constater que des risques de perversité voient le jour, perdurent, voire s'aggravent au sein de nos entreprises. Il s'agit de ce qui est communément appelé les harcèlements ascendants, descendants ou transversaux.

Harcèlement sexuel (Art. 222-33 du code pénal) :

Cette dérive pernicieuse dont nos collègues féminines sont le plus souvent victimes s'étend aussi à nos collègues de sexe masculin. Ces abus sont maintenant législativement encadrés et donc légalement condamnables.

Harcèlement moral (Art. 222-33 alinéa 2 code pénal et art L 1 152-1 à 4 du code du travail) :

Beaucoup plus évanescent dans sa définition et par conséquent beaucoup plus difficile à prouver et à faire condamner.

En complément de l'accord national sur la mesure du stress, le XII^e Congrès du SNP-FO exige que les directions ouvrent des négociations pour pallier aux objectifs individuels qui occasionnent des dérives managériales pouvant aller jusqu'au harcèlement moral.

Divers outils peuvent être actionnés tels que :

- Le document unique
- Le droit d'alerte
- Le droit de retrait
- La saisie de l'inspection de l'inspection du travail
- La médecine du travail

Dans le cadre d'un accident de travail, exiger que l'arrêt de travail soit qualifié comme tel. Il incombe à la responsabilité de l'employeur (art. L. 231-8 du Code du travail, art. 16 du nouveau code de procédures civiles & art. 6-1 Cour Européenne).

Le XII^e Congrès du SNP-FO exige que les sections syndicales d'entreprise engagent, dès que de tels faits déviants sont portés à leur connaissance, toute poursuite tant au pénal qu'au civil en s'appuyant fortement sur les UD de leur ressort, dans le respect et la protection des plaignants en prenant à leur charge l'initiative des démarches.

Favoriser une certaine idée du bien-être au travail par une réelle conciliation entre vie professionnelle et vie privée :

- Par la recherche d'un temps ou d'un trajet de déplacement minimum entre le domicile et le lieu de travail.
- Par un investissement réel en matière de crèche.

- Par le recours à des sociétés de services tels que les conciergeries mais aussi par un quotidien apaisé, tel l'entretien individuel, tel les relations hiérarchiques basées sur un respect réciproque et non sur la seule performance.
- Le SNP-FO milite pour une réelle promotion de la VAE dans l'entreprise.

Toutes ces revendications, que nous ne souhaitons pas vaines, ne pourront intervenir que si, et seulement si, tout ce qui est présent dans cette résolution obtient satisfaction.

C'est pourquoi, avant l'avènement d'un bien-être légitime, le mal-être constaté doit être combattu et vaincu.

VIII. Résolution « Le SNP-FO et son développement » votée par le Congrès

PRÉAMBULE

Le syndicat national Force Ouvrière du Groupe BPCE a vocation à défendre les intérêts matériels et moraux des salariés, particulièrement ceux de ses adhérents. Très attaché à la pratique contractuelle, le SNP-FO développe depuis toujours un syndicalisme réformiste sans complaisance excluant tout syndicalisme d'accompagnement.

Construire un rapport de forces qui lui soit favorable constitue l'étape nécessaire à l'atteinte de ses objectifs. C'est la raison pour laquelle le développement du SNP-FO dans toutes les entreprises du Groupe est la priorité. Ce développement est d'autant plus nécessaire que la loi liberticide et scélérate sur la représentativité agit comme un rouleau compresseur écrasant les syndicats n'ayant pas atteint les seuils fatidiques. Nombre de sections ont déjà subi les effets de ces contraintes et conséquences.

Corrélativement, le Bureau National du SNP-FO se doit d'élaborer des propositions conformes aux résolutions de Congrès. Au nom du principe de réalité, le Congrès invite le Bureau National à recourir, aussi souvent qu'il le souhaite, à une consultation des sections.

Le sens de la novation favorise l'action syndicale.

La loi sur le dialogue social, dite loi Fillon, modifie considérablement la structure de la négociation collective dans le secteur privé. Elle remet en cause le principe de faveur en faisant de la dérogation aux accords de branche, la règle au sein de l'entreprise, à l'exception des classifications, des minima, de la prévoyance collective et du financement de la formation professionnelle.

Le XII^e Congrès mandate le Bureau national SNP-FO afin qu'il demande aux structures centrales CGT- FO de tout mettre en œuvre suite au changement de majorité gouvernementale pour revenir sur ces dispositions régressives.

De nouvelles règles ont été introduites par la loi du 20 août 2008. Pour être valide, un accord doit être signé par un ou plusieurs syndicats ayant recueilli 30 % au moins des voix au premier tour des élections du Comité d'Entreprise. Constat est fait que l'échelon de l'entreprise est donc plus que jamais une instance privilégiée de la négociation collective.

Cela exige que nous renforçons et développons nos implantations et adhésions dans le groupe afin de peser efficacement dans le rapport de force et pouvoir conserver notre principe et notre pratique d'indépendance syndicale.

De même, le XII^e Congrès mandate le Bureau national SNP-FO afin qu'il demande aux structures centrales CGT-FO de tout mettre en œuvre suite au changement de majorité gouvernementale pour revenir sur ces dispositions régressives en matière de démantèlement du code du travail, afin de rétablir la protection et la représentation des salariés d'avant 2008.

Le XII^e Congrès du SNP-FO mandate le Bureau National afin qu'il demande à toutes les structures centrales CGT-FO de tout mettre en œuvre pour rétablir, par tous les moyens, les règles de représentativité antérieures, garantes du syndicalisme libre et indépendant que représente la CGT-FO.

Les femmes, les jeunes, les temps partiels, les personnes en situation de handicap, les cadres et les seniors sont des populations qui nécessitent, notamment au plan syndical, un effort particulier en termes de sensibilisation à notre type de syndicalisme.

ACCRÉDITATIONS

Le XII^e Congrès du SNP-FO rappelle, qu'à l'occasion de la création de sections, les accréditations de Représentants Syndicaux de sections ne doivent être délivrées qu'à l'issue d'une ou plusieurs rencontres avec un représentant du Bureau National. Cette accréditation sera maintenue dans la mesure où, dans un délai de 12 mois maximum, un bureau syndical de minimum 3 personnes sera constitué, sauf cas particulier étudié par le Bureau National.

BUREAU NATIONAL

Le XII^e Congrès du SNP-FO a une conception dynamique, non statique, non bureaucratique de la mission assignée au Bureau National. Le XII^e Congrès du SNP-FO demande au Bureau National de soutenir et de rencontrer chaque section syndicale au moins une fois entre deux Congrès.

Le Bureau national s'engage à mettre tous les moyens à disposition des sections mises à mal par la loi scélérate sur la représentativité syndicale.

DÉONTOLOGIE

Le XII^e Congrès du SNP-FO réaffirme que le militantisme et la présence sur le terrain au plus près des salariés, sont les fondements d'une action syndicale efficace, qu'il convient de lutter contre toute inclination à la bureaucratie syndicale et d'affirmer sa différence.

Le SNP-FO ne cautionnera aucune rente de situation.

Le XII^e Congrès du SNP-FO déclare que l'exercice d'un mandat syndical ou électif au SNP-FO suppose du sérieux, du travail et de la disponibilité. Tout représentant du SNP-FO se doit d'adopter un comportement exemplaire au plan syndical et professionnel. Chacun devra notamment respecter a minima l'horaire hebdomadaire de son entreprise.

Évidemment, l'utilisation d'heures de délégation pour un usage qui ne soit pas syndical est strictement proscrite. La relation entre les sections et le Bureau National, ainsi que les RSN et le Bureau National, est fondamentalement réciproque.

UNIONS DÉPARTEMENTALES

Le XII^e Congrès du SNP-FO met en garde les sections contre toute tentation corporatiste et réaffirme le caractère confédéré de notre organisation syndicale. Dès lors, il invite les sections à coopérer régulièrement avec leurs Unions Départementales respectives, d'une part et à participer activement aux travaux des syndicats de base intégrant toutes les banques, d'autre part.

Ceci est d'autant plus nécessaire dans les périodes de revendications et de contestations nécessitant une grande mobilisation.

FORMATION

Le XII^e Congrès du SNP-FO préconise aux Représentants Syndicaux, ainsi qu'aux adhérents et militants, de suivre les cycles de formations de la Confédération Force Ouvrière et de leurs Unions Départementales.

Aucun adhérent n'est isolé. Le Congrès demande aux sections d'inscrire, dès que possible, les nouveaux adhérents qui le souhaitent, dans les cycles de formation des Unions Départementales, afin qu'ils deviennent des militants et participent activement au développement du SNP-FO.

Le XII^e Congrès du SNP-FO rappelle que le Bureau national est disponible pour répondre aux besoins spécifiques des sections (tracts, pratiques contractuelles, techniques de négociation, analyses d'accords nationaux, formations).

ÉLECTIONS

Le XII^e Congrès du SNP-FO invite fortement les sections à présenter des candidats à toutes les élections professionnelles et annexes du ressort du groupe (IRP, COS, BPCE Mutuelle, Prud'hommes, etc.).

Dans le cas spécifique des élus des COS, les jetons de présence doivent être reversés dans leur intégralité aux Trésoreries des sections.

COMMUNICATION

En matière de communication, le XII^e Congrès du SNP-FO souligne les efforts entrepris au niveau national, et demande que ceux-ci perdurent, notamment par le biais d'internet et d'intranet, sans se substituer à l'expression verbale et scripturale.

Le XII^e Congrès du SNP-FO demande la mise à jour régulière de la base de données du site du SNP-FO, notamment par les accords locaux. Pour ce faire, obligation est faite aux sections de remonter tout accord local au Secrétariat Administratif, en nommant un ou des correspondants locaux.

Le XII^e Congrès du SNP-FO demande une réactivité accrue sur les négociations en cours et accords nationaux.

Le XII^e Congrès du SNP-FO entérine la création d'une Commission Nouveaux Entrants au sein du SNP-FO du Groupe BPCE. Cette dernière aura pour mission prioritaire la finalisation et la mise en ligne d'un livret d'accueil à destination de cette population et des sections locales.

Ce livret d'accueil doit présenter le syndicat FO et ses valeurs, et intégrer des informations nationales essentielles.

Il sera possible d'incorporer un feuillet propre à la présentation de chaque section syndicale et d'un ou des correspondants, en mesure de les informer sur leurs droits et plus généralement sur les accords locaux et nationaux régissant l'entreprise. Cette démarche se fait sous le contrôle du Bureau National et vise à susciter de nouvelles adhésions, à contribuer ainsi au renouvellement générationnel de nos structures militantes et plus généralement au développement du SNP-FO.

Le XII^e Congrès du SNP-FO demande avec insistance la mise en place d'une « carte syndicale nouvel adhérent » et à cet effet soutient la proposition faite par le trésorier lors de l'exposé de son rapport financier.

Le XII^e Congrès du SNP-FO réaffirme l'exigence d'utilisation des heures de délégation syndicale propres à l'entreprise, dans leur intégralité.

L'utilisation de ces heures est au service exclusif du syndicat. Le XII^e Congrès du SNP-FO autorise le Bureau National à effectuer tout contrôle qu'il pourrait juger utile.

Il est rappelé que le développement du syndicat passe essentiellement par un travail de terrain.

Le XII^e Congrès du SNP-FO invite toutes les sections à user de tous les relais à leur disposition (Unions départementales, Conseillers prud'homaux, Association Force Ouvrière des Consommateurs, administrateurs Force Ouvrière des différents régimes de protection sociale, etc.).

ADHÉRENTS RETRAITES

Le XII^e Congrès du SNP-FO demande à chaque section de mettre tous les moyens en œuvre, pour conserver l'adhésion de nos camarades retraités. À cette fin, elles maintiendront un bon niveau d'informations relatives à l'activité du syndicat, tant local que national, et les associeront à toutes activités.

Le Congrès réitère sa demande au Bureau National de constituer une structure dédiée aux retraités, propre au SNP-FO, en vue de pouvoir à terme les rassembler, les entendre, prendre en compte leurs revendications et les défendre.

Le XII^e Congrès du SNP-FO rappelle que les adhérents retraités participent à la vie syndicale de la section, notamment qu'ils assistent aux Assemblées Générales et bénéficient d'un droit de vote, à l'instar des adhérents actifs.

DÉVELOPPEMENT DU SNP-FO

Le XII^e Congrès du SNP-FO invite chaque section locale à moderniser la rédaction de ses tracts. Il conseille la rédaction au recto d'un document en intégrant les coordonnées de leur syndicat local et un bulletin d'adhésion au verso. Il convient aussi de se différencier des autres organisations syndicales par la couleur, par la mise en page, voire les deux.

Le XII^e Congrès du SNP-FO invite les sections locales à communiquer par le biais de listes de diffusion aux adhérents et/ou sympathisants tout en respectant les dispositions réglementaires en vigueur.

Le XII^e Congrès du SNP-FO invite les sections syndicales locales à ponctuer chacune de leurs visites d'une distribution d'une carte de visite, format CB, mentionnant le nom, prénom et coordonnées téléphoniques du militant concerné.

Le XII^e Congrès du SNP-FO préconise l'édition d'une plaquette de présentation générique du syndicat FO que chaque section locale devra enrichir de ses propres données (accords locaux et des droits spécifiques à l'entreprise..). Cette maquette devra être actualisée à minima une fois par an.

Le XII^e Congrès du SNP-FO souhaite que le Bureau national incite chaque section locale à assurer une continuité de service aux anciens adhérents et de ne pas les négliger par le devoir de conquête des nouveaux. À cet effet, chaque délégué syndical veillera à traiter chaque cas individuel avec la même efficacité. Chaque section doit se doter d'une base juridique de premier niveau (a minima un code du travail à jour), à négocier une convention avec des avocats en privilégiant ceux proches de FO et particulièrement ceux de l'Union Départementale.

ΩΩΩΩΩΩΩΩ

Le Secrétaire Général du SNP-FO

Bruno AGUIRRE