



**SNP FORCE OUVRIÈRE**

Secrétariat Général

*Nice Premier*

455 Promenade des Anglais

06200 Nice

Tél. : 04 93 21 22 26

Fax : 04 93 21 22 25

Mél. : fo.bpcegroupe@orange.fr

# **RAPPORT D'ACTIVITÉ**

**2010 - 2011 - 2012**<sup>1er semestre</sup>

par le Secrétaire Général

***Bruno AGUIRRE***

# Avant-propos

Mes Chers Camarades,

Lorsqu'un congrès se présente à nous, nous ne l'abordons pas forcément toujours de la même manière. Ce n'est pas seulement parce qu'un peu plus de deux années se sont écoulées, mais aussi parce que nous changeons nous-même, nous évoluons, nous sommes supposés nous être améliorés, du moins mentalement.

Un congrès du SNP-FO est un grand moment, d'abord parce que nous nous retrouvons avec grand plaisir tous ensemble dans un cadre bucolique, mais aussi parce que c'est une formidable occasion de nous transmettre réciproquement nos expériences, nos savoirs et savoir-faire respectifs sur un plan syndical.

C'est aussi un moment important de démocratie. Cependant, notre pratique se fonde d'abord sur une information précise et juste, mais aussi l'approfondissement et la réflexion individuelle et collective. C'est ensuite seulement que vient le temps du débat riche et parfois passionné.

Ensuite, nous devons trancher, mes camarades, sur les rapports, sur les candidatures aux instances de l'organisation, sur les résolutions, sur les modifications statutaires, sur les motions, puis nous séparer pour mieux nous retrouver à nouveau dans deux ans, en 2014...

En attendant, lisez ce rapport qui est aussi un mémoire auquel vous vous référerez, y compris après que nous nous serons quittés, étudiez-le individuellement, mais aussi et surtout dans le cadre de votre section syndicale! Il sera une des bases de données de la ligne syndicale que nous ne manquerons pas d'établir tous ensemble à l'issue de nos travaux de congrès.

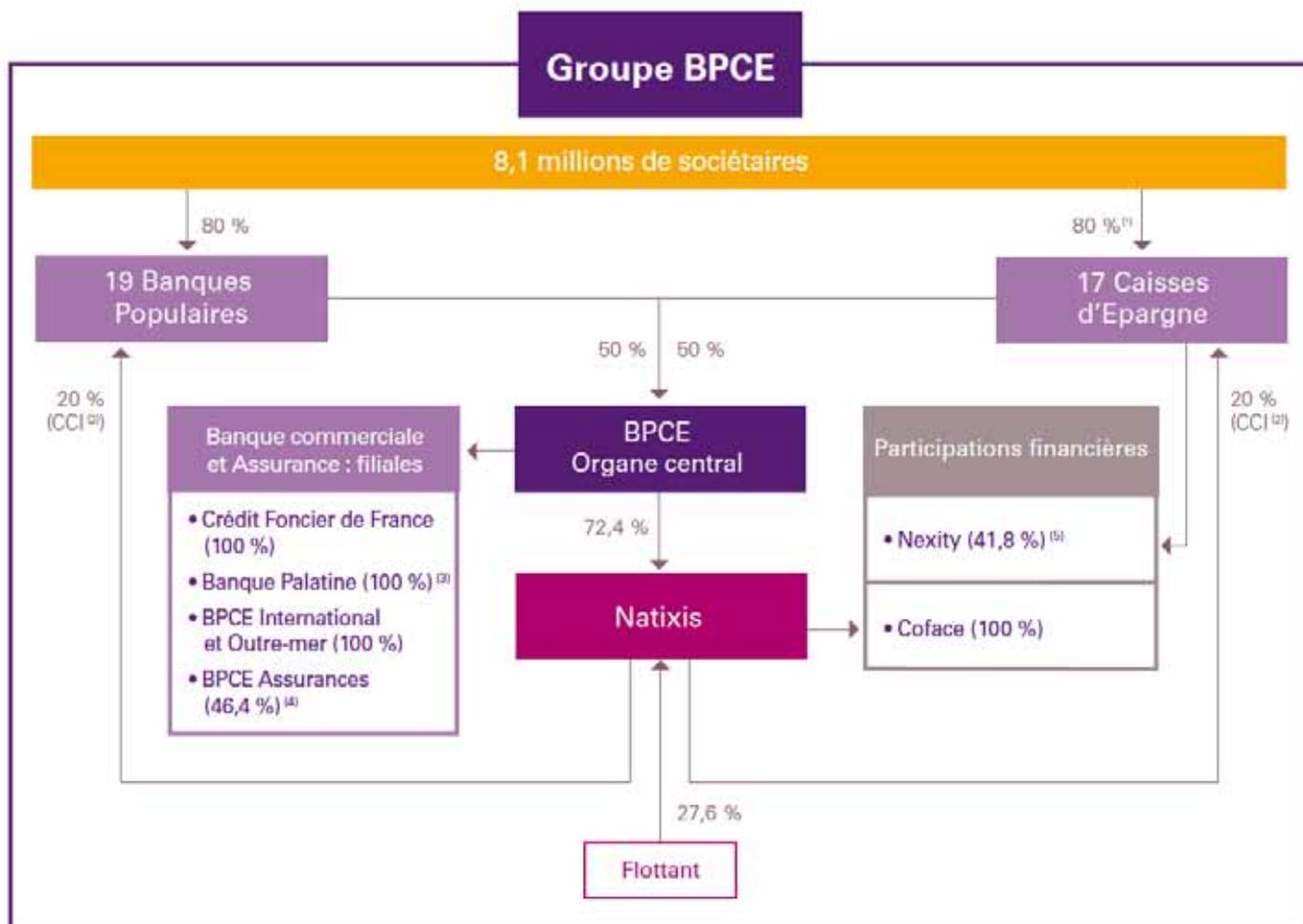
Bien à vous et à très bientôt à Nouan-le-Fuzelier !

Toulon, le 11 août 2012

**Bruno AGUIRRE**  
**Secrétaire Général du SNP-FO**

# LE GROUPE BPCE

Créé le 31 juillet 2009 à partir du rapprochement du Groupe des Banques Populaires et celui des Caisse d'Épargne, le Groupe BPCE est le **deuxième groupe bancaire en France**, avec 36 millions de clients, **8,1 millions de sociétaires**, **8 000 agences** et **117 000 salariés**. Constitué des réseaux des Banques Populaires et des Caisses d'Épargne, et de filiales spécialisées expertes dans leur domaine d'activité, il exerce **tous les métiers de la banque commerciale et de l'assurance** et apporte des solutions dans la banque de financement, la gestion d'épargne et les services financiers. **Il contribue à 20 % du financement de l'économie française.**



■ Banque commerciale et Assurance  
■ Banque de Financement et d'Investissement, Épargne et Services Financiers Spécialisés

(1) Via les sociétés locales d'épargne (SLE).

(2) CCI : certificats coopératifs d'investissement (droit économique mais pas de droit de vote).

(3) Avec la participation du Crédit Foncier de France dans la Banque Palatine, le groupe détient 100 % de la société.

(4) Avec la participation des Caisses d'Épargne dans BPCE Assurances, le groupe détient 60 % de la société.

(5) Via CE Holding Promotion.

**Son modèle de banque universelle repose sur une architecture à trois niveaux :**

- ☛ les deux réseaux coopératifs avec **19 Banques Populaires** et **17 Caisses d'Épargne**, acteurs incontournables au coeur des régions ;
- ☛ l'organe central BPCE, en charge de la stratégie, du contrôle et de l'animation du groupe ;
- ☛ les filiales de BPCE parmi lesquelles **Natixis**, le **Crédit Foncier de France**, la **Banque Palatine**, et **BPCE International et Outre-mer**.

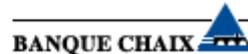
Par ailleurs, un système de garantie et de solidarité bénéficie à l'ensemble des établissements de crédit affiliés à BPCE. ■

# PRINCIPALES MARQUES DU GROUPE

## Banque commerciale et Assurance



CAISSE D'ÉPARGNE



## BFI, Épargne et Services Financiers Spécialisés



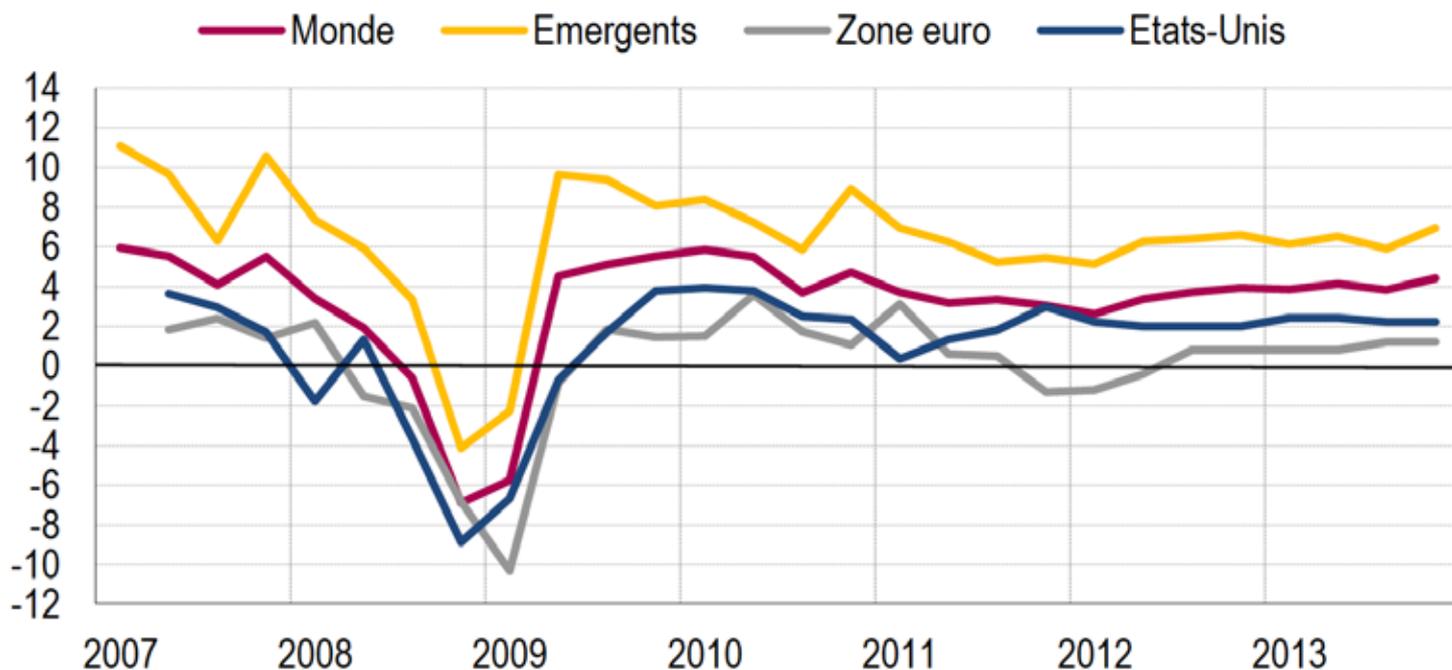
## Participations financières



# ENVIRONNEMENT MACROÉCONOMIQUE

## Prévisions du FMI sur la croissance du PIB

(taux de croissance trimestriel, en tyhme annualisé)



Des chocs économiques majeurs se sont multipliés depuis notre derniers congrès (18-21 mai 2010), qu'ils soient d'origine naturelle (séisme japonais), politique (printemps arabe) ou financière (fragilisation du secteur bancaire via la crise de la dette européenne, baisse des Bourses). Cependant, le plus marquant restera probablement celui de **l'intensification de la crise des dettes souveraines européennes, avec la contagion des primes de risque à l'Espagne et à l'Italie, voire à la France.**

Le **risque de fragmentation de la zone euro** s'est renforcé du fait de la menace désormais avérée de la sortie brutale d'un pays comme la Grèce. Sur le plan économique, le ralentissement constaté aux États-Unis et aujourd'hui en Europe est la conséquence du **mouvement de désendettement** engagé par ces économies depuis deux ou trois ans (désendettement privé aux États-Unis et public en Europe).

Depuis le déclenchement de la nouvelle crise financière de l'été 2011, la mécanique de l'adoption successive de **plans d'austérité** s'est emballée. Ceux-ci affichent **des engagements budgétaires intenable**s compte tenu de leur impact conjoncturel récessif alimentant en retour la défiance sur les dettes souveraines... et amènent les gouvernements, face au risque d'augmentation du coût de refinancement, à surenchérir dans la rigueur. De nombreux pays, au premier rang desquels la Grèce, le Portugal, l'Espagne et l'Italie, ont ainsi été contraints à adopter de nouveaux plans d'économies et à lancer **de vastes plans de réformes structurelles**, au risque d'aviver une crise sociale et politique déjà bien engagée. Ces plans d'austérité vont contribuer à dégrader la situation économique des économies concernées en 2012, tout particulièrement en Italie et en Espagne.

Deux périodes doivent pourtant être distinguées. Avant le 1<sup>er</sup> août 2011, l'inquiétude portait davantage sur le risque inflationniste lié à la montée des prix du pétrole. Durant cette période, il subsistait encore l'espoir que la reprise économique, amorcée en 2009, puisse se prolonger.

Après le 1<sup>er</sup> août 2011, le risque ultime est progressivement redevenu en Europe celui de la déflation (baisse continue des prix) et de l'émergence d'un processus de **rationnement du crédit** (*credit crunch*). Le climat de défiance généralisée a fini par gagner l'économie réelle. **L'Europe est entrée en récession** tandis que l'économie américaine paradoxalement rebondissait.

Par ailleurs, le commerce mondial stagne. En conséquence, les pays émergents ont presque tous ralenti. La **croissance mondiale** a ainsi décéléré en 2011 vers **3,6 %** contre 4,9 % en 2010.

En opposition avec l'attitude accommodante de la Réserve fédérale américaine (FED), **la BCE** a d'abord durci deux fois de suite son principal taux directeur de 25 points de base, en avril 2011, puis en juillet 2011, pour aboutir à 1,5 % afin de contrer les pressions inflationnistes nées de la forte remontée des prix des matières premières. **En fin d'année 2011, elle a ramené son taux à son plancher historique de 1%, puis à 0,75 % en juillet 2012**, afin de répondre aux fortes tensions financières et à la détérioration des perspectives économiques de la zone Euro. De même, la BCE n'a pas cessé d'exercer une stratégie implicite progressivement plus poussée de « **prêteur en dernier ressort** » pour sauver l'intégrité de la zone euro chaque fois que le risque de fragmentation menaçait de devenir une réalité. Son action a surtout consisté à **apporter à profusion de la liquidité à faible coût aux banques pour compenser l'assèchement du marché interbancaire**. Elle s'est aussi engagée dans un soutien significatif aux dettes européennes.

Après la forte récession dans l'Union européenne en 2009 (- 4,3 % en moyenne), puis le retour à la croissance en 2010 (+ 2,0 %), la progression de l'activité économique a été modérée en 2011 (+ 1,5 %), tant au niveau de la zone euro que de l'ensemble de l'Union. Cette progression moyenne masque cependant des évolutions contrastées en 2011.

La croissance est négative dans plusieurs pays (Grèce, Portugal, Italie, etc.) alors qu'elle a été supérieure ou égale à 3 % dans 8 pays (Allemagne, Autriche, Suède, Pologne, Slovaquie et les trois États baltes).

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**. On observe notamment un **renchérissement du coût du crédit** (répercussion plus systématique du coût de la liquidité).

La BCE a tiré les banques de l'embaras et de la crise de liquidités avec **deux opérations**, 21 décembre 2011 (489 Md€ aux banques européennes dont 45 Md€ pour les banques françaises) et 29 février 2012 (530 Md€), **de LTRO** (*long term refinancing operations*) à 3 ans d'un montant global de **1019 milliards d'€**. **La relance du financement de l'économie réelle a cependant échoué...** En effet, les banques européennes ont néanmoins resserré les conditions d'octroi de prêts tant pour les entreprises que pour les particuliers. Dans le même temps, la demande de crédit s'est repliée, signe que la confiance n'y est pas.

En France, la progression du PIB a été de **1,7 % en 2011 contre 1,5 % en 2010** et - 2,5 % en 2009, année de la plus forte récession d'après-guerre. La consommation a très faiblement tiré l'activité compte tenu notamment de la réduction d'environ 1,4 point de PIB du déficit structurel des administrations publiques. Au 1<sup>er</sup> trimestre 2012, l'économie française a enregistré une croissance nulle. Le gouvernement a donc abaissé ses prévisions au début de juillet, ramenant son estimation à une croissance du PIB de **0,3 % en 2012** et à environ 1,2 % pour 2013. Or, la BdF prévoit déjà à un recul de 0,1 % du PIB français au 2<sup>e</sup> trimestre 2012. Elle s'attend à un nouveau recul de 0,1 % du PIB au 3<sup>e</sup> trimestre 2012. Si ces 2 prévisions se réalisaient, **l'économie française serait à nouveau récession** avec deux trimestres consécutifs de recul du PIB.

Le **taux d'épargne des ménages** a nettement augmenté en 2011 à **16,8 %** dans un climat de confiance dégradé. Après une hausse régulière depuis 2010, un mouvement de repli de l'emploi salarié marchand s'est engagé, à partir de l'été 2011 avec le recul du travail temporaire. En moyenne sur le premier trimestre 2012, **le taux de chômage au sens du BIT s'est établi à 10 % de la population active en France** (y compris Dom).

Les marchés financiers ont pâti de la **réapparition de l'aversion au risque de déflation** et de connaître une très forte volatilité. **Le CAC 40 a perdu environ 17 % en 2011**. À partir de l'été 2011, les rendements publics de bonne signature se sont très rapidement repliés. Les obligations américaines et allemandes, voire françaises jusqu'à la mi-octobre, ont donc joué, tout comme l'or ou le Franc suisse, le rôle de valeur refuge. La contrepartie a été la flambée des primes de risque sur les emprunts **des États jugés impécunieux**, qu'ils soient a priori solvables ou non. Face au **risque de perte du triple A** (dégradation effective par *Standard & Poor's* le 13 janvier 2012 et changement de perspective de stable à négative par *Moody's* en février 2012), **la contagion a même gagné la France à partir d'octobre 2011**, mais de manière encore très modérée.

Après avoir atteint un niveau exceptionnellement élevé en 2009 (7,5 % du PIB, soit 142 Md€) et 2010 (7,1 %, soit 137 Md€), **le déficit public de l'État Français a été ramené à 5,2 % du PIB en 2011 (103 Md€)**. Malgré cette sensible diminution du déficit, il reste à un niveau **deux fois supérieur à celui qui permettrait de stabiliser la dette publique**, qui a encore augmenté de 122 Md€, soit de 82,3 à **86,0 % du PIB**, entre fin 2010 et fin 2011, soit **1 717 milliards d'€**. Au 31 mars 2012, il augmentait encore à 89,3 % du PIB, en hausse de 72 milliards d'€ entre janvier et mars (Espagne: 72,5 %, Italie : 120 %, Grèce : 152 %). Le **déséquilibre des échanges extérieurs** s'est accentué, le déficit de la balance des transactions courantes s'accroissant de 9 Md€ en 2011 par rapport à 2010 pour atteindre 43 Md€. Le creusement (de près de 6 milliards d'euros) du déficit commercial français en juin 2012 s'est hélas poursuivi. Sur l'ensemble du 1<sup>er</sup> semestre 2012, il atteint 34,9 milliards d'euros. Compte tenu de la hausse des prix énergétiques, **l'inflation moyenne a atteint 2,1 % en 2011 contre 1,5 % en 2010**. Elle s'est donc redressée en 2011 (+ **2,4 % en glissement annuel**, indice hors tabac) soit plus que l'objectif de 2 % fixé par la BCE. Le pouvoir d'achat du revenu disponible des ménages ayant ralenti en 2011 (+ 0,5 % contre + 0,9 % en 2010) et leur taux d'épargne en revanche augmentant, **la consommation a très faiblement augmenté** (+ 0,3 % en volume) avec un recul de 0,2 % au second semestre 2011. **Les craintes de voir les ménages adopter un comportement attentiste en différant leurs achats et en maintenant leur taux d'épargne à un niveau élevé se sont donc matérialisées.**

## Trafic de taux directeurs

Déjà troublée depuis la crise des «subprime», l'image des banques a été de nouveau gravement ternie en juin 2012 avec l'éclatement sur la place publique du **scandale du Libor** (*London Inter-bank Offered Rate*). Ce taux, qui sert de référence sur le marché interbancaire, a été **manipulé pendant plusieurs années** par certaines des banques chargées d'en assurer le calcul. Parmi elles, Barclays figure en toute première ligne et a déjà écopé d'une forte amende (290 millions de livres). D'autres comme RBS, Lloyds Banking Group, HSBC, Deutsche bank, Credit Suisse, UBS, JP Morgan ou encore Citigroup ont fait part de litiges potentiels. Mais les enquêtes s'orientent aussi vers la France pour d'**éventuelles manipulations de l'Euribor** cette fois, le taux interbancaire offert en euro, et le Japon.

Barclays a perdu coup sur coup son directeur général Bob Diamond et son responsable des opérations Jerry del Missier. Les régulateurs reprochent à Barclays, d'une part, d'avoir manipulé les taux interbancaires pour gagner de l'argent purement et simplement et d'autre part, d'avoir sous-estimé son taux d'emprunt afin de montrer qu'elle n'avait pas de problèmes de financement au plus fort de la crise.

Outre les amendes et les limogeages, les conséquences des **manipulations du Libor ou de l'Euribor** sont multiples. Elles sont tout d'abord réglementaires. En Europe, Bruxelles se prépare, durant l'été 2012, à durcir la révision de la directive sur les abus de marché afin d'étendre notamment les sanctions pénales aux manipulations d'indices à l'instar du Libor ou de l'Euribor. Le fonctionnement du marché bancaire devrait sortir transformé de cet épisode avec, sur un plan technique, un possible élargissement du panel de banques impliquées dans le calcul du taux de Libor. Les conséquences sont également pénales. L'office britannique de lutte contre la délinquance financière (Serious Fraud Office) envisage à l'été 2012 d'engager des poursuites criminelles contre les banquiers qui se sont livrés aux **manipulations de ces taux interbancaires**. Aux États Unis, selon la presse, la justice fédérale projettent d'attaquer des banques impliquées dans le scandale. Au-delà de la culpabilité d'un certain nombre de traders, ce sont les procédures de contrôle des banques qui sont pointées du doigt. Particulièrement concernée par les scandales à répétition, la City échappera difficilement à un débat en profondeur sur la nécessité de renouveler une culture bancaire que le durcissement réglementaire, provoqué par la crise des «subprime», ne semble pas avoir rendu beaucoup plus vertueuse. Première place financière mondiale, la City a beaucoup à perdre dans cette affaire au moment où la toute jeune **union bancaire européenne** doit en principe situer son centre nerveux à Francfort au détriment de Londres.

En attendant, le scandale du libor pourrait amputer en 2012 de 4 % à 13 % les bénéfices par action des seize banques impliquées à ce stade, selon Morgan Stanley. L'étude, qui s'appuie sur la taille du portefeuille de dérivés des établissements concernés, estime que les coûts des procès pourraient aussi consommer quelque 400 millions de dollars pour chacune d'elles, soit 6 milliards de dollars pour l'industrie.

La nécessité de réguler une sphère financière, qui a très largement fonctionné **pendant plus de vingt ans sous le régime permissif de l'autorégulation**, ne peut plus être contestée, ni même repoussée. ■

## Encours et flux de placements financiers des ménages en 2011

(encours en milliards d'euros ; part en pourcentage)

	Encours au 31 décembre 2011	Part	Flux nets annuels au 31 décembre 2011	Part
<b>Actifs liquides non risqués</b>	<b>952,6</b>	<b>26,5</b>	<b>40,1</b>	
Numéraire	56,5	1,6	6,0	4,51
Dépôts à vue	312,6	8,7	3,3	2,48
Livrets et CEL	551,8	15,4	37,6	28,36
Titres d'OPCVM monétaires	31,7	0,9	- 6,7	5,07
<b>Actifs liquides risqués</b>	<b>431,5</b>	<b>12,0</b>	<b>- 1,1</b>	
Titres de créance	60,2	1,7	2,7	2,07
Actions cotées	127,1	3,5	0,9	0,69
dont actions cotées françaises	114,6	3,2	1,1	0,80
Titres d'OPCVM non monétaires (y compris FCPE)	244,2	6,8	- 4,7	3,58
<b>Actifs non liquides non risqués</b>	<b>287,6</b>	<b>8,0</b>	<b>12,0</b>	
Comptes à terme	76,3	2,1	9,8	7,38
Épargne contractuelle (PEL, PEP)	211,3	5,9	2,2	1,66
<b>Actifs non liquides risqués</b>	<b>726,8</b>	<b>20,3</b>	<b>27,0</b>	
Actions non cotées	516,6	14,4	25,3	19,13
Assurance-vie en supports UC	210,2	5,9	1,7	1,28
<b>Assurance-vie en euros</b>	<b>1 189,5</b>	<b>33,2</b>	<b>30,5</b>	<b>22,99</b>
<b>Total</b>	<b>3 588,0</b>	<b>100,0</b>	<b>108,5</b>	

Source : Banque de France

## L'ÉPARGNE RÉGLEMENTÉE EN FRANCE ET SON USAGE

Au cours de l'année 2011, les ménages français ont renforcé leur épargne. Leur taux d'épargne a ainsi atteint **16,8 % de leur revenu disponible** brut fin 2011, après 16,1 % fin 2010, niveau qui n'avait pas été atteint depuis le début des années quatre-vingt.

L'**assurance-vie** reste le premier placement financier des ménages. Au 31 décembre 2011, ceux-ci détenaient un encours de 1189,5 milliards d'euros de contrats d'assurance-vie libellés en euros et de 210,2 milliards de contrats libellés en unités de compte, soit au total **39,1 %** de leurs placements financiers (près de **1400 milliards d'€**).

Notre pays dispose depuis 1945 d'un **modèle original de collecte d'une épargne populaire** protégée par l'État et défiscalisée sous forme de livrets d'un montant plafonné. Il s'agit principalement du **Livret A** auquel s'ajoutent depuis 1983 le livret d'épargne populaire (**LEP**) et, plus récemment, le livret de développement durable (**LDD**), ex-CODEVI et prochainement LEI (livret d'épargne industriel).

Une part, en moyenne de **65 %** aujourd'hui pour le livret A et le livret de développement durable, en est centralisée à la Caisse des dépôts et consignations (**CDC**) dans un compte spécifique, *la section du fonds d'épargne*, séparée de ses activités pour compte propre. Au nom d'un **circuit de financement dérogatoire**, le fonds d'épargne consacre la moitié de ses emplois à l'octroi de **prêts à très long terme** (32 ans en moyenne et jusqu'à 60 ans), bénéficiant d'une garantie publique et concourant à des **missions d'intérêt général** définies par l'État, prioritairement à la **construction de logements sociaux**. L'épargne ainsi collectée a permis à la France de financer **plus de quatre millions de logements sociaux depuis 1945**.

L'épargne collectée via les réseaux bancaires étant une épargne à vue et ses emplois étant de long terme, la Caisse des Dépôts doit être en mesure, à tout moment, d'honorer les demandes de retrait des détenteurs de livret. Elle doit aussi rémunérer les déposants par quinzaine et régler aux réseaux bancaires des commissions (actuellement **0,5%**) correspondant aux frais de collecte. Le taux de rémunération des livrets est fixé par l'État à partir d'une formule d'indexation sur les taux du marché monétaire et sur l'inflation (actuellement **2,25%** pour le livret A depuis le 1<sup>er</sup> août 2011).

Les prêts sont accordés par la CDC à un taux indexé sur le *coût de la ressource* (rémunération de l'épargnant + commissions des réseaux collecteurs) et ouvrent droit pour les organismes de logement social à des subventions de l'État et à des avantages fiscaux (TVA à 5,5% et exonération de taxe foncière pendant 25 ans).

Le succès du livret A ne s'est jamais démenti. Près de **46 millions de Livrets A** étaient ainsi ouverts à la fin 2008. Après l'ouverture de la généralisation de la distribution du **Livret A** à toutes les banques au 1<sup>er</sup> janvier 2009 (à la demande de la Commission Européenne), ce sont désormais **61,6 millions Livrets A** qui sont en circulation au 31 décembre 2011 (cf. le *rapport annuel de l'observatoire de l'épargne réglementée*). Rapporté à une population de 65,4 millions d'habitants, le taux de détention du Livret A s'établit à 94,3 % et celui des autres produits d'épargne réglementée est très inférieur : 37,6 % pour le LDD et 15,8 % pour le LEP. Notons qu'en mai 2007, la Commission européenne avait néanmoins reconnu que le livret A contribuait au *service d'intérêt économique général* (SIEG) du logement social et de l'accessibilité bancaire. Il convient de souligner que la garantie de l'État couvre désormais les sommes déposées par les épargnants sur les produits centralisés totalement ou partiellement dans le fonds d'épargne. Au 31 décembre 2011, l'encours des livrets A atteignait **214,7 milliards d'euros**, après 193,5 milliards fin 2010, en croissance de 10,5 %, après 5,4 % en 2010. La part de marché des nouveaux distributeurs dans la collecte des encours de livrets A a continué d'augmenter progressivement en 2011 pour atteindre 25,6 % des encours totaux, après 20,5 % à fin 2010.

Au 31 décembre 2011, **l'encours moyen est de 3 353 euros** pour les seuls ménages. Pour les LDD, réservés aux seuls particuliers et dont le plafond est fixé à 6 000 euros, il s'élevait à la même date à 2 832 euros et, pour les LEP, dont le plafond est fixé à 7 700 euros, à 5 069 euros. **Les livrets A dont l'encours est supérieur au plafond de 15 300 euros représentent 8,5 % du nombre des comptes.** Ils concentraient l'équivalent de **43,2 % de l'encours total.**

*La modification du régime de centralisation des fonds  
du livret A et du LDD depuis le 1<sup>er</sup> mai 2011  
et de rémunération de l'épargne réglementée*

L'année 2011 a vu la publication du **décret n° 2011-275 du 16 mars 2011**, qui fixe les nouvelles règles de centralisation et de rémunération de l'épargne réglementée. Ce décret, entré en vigueur au 1<sup>er</sup> mai 2011, a mis fin à la période transitoire, mise en place le 1<sup>er</sup> janvier 2009 par le décret n° 2008-1264 du 4 décembre 2008 pris en application de la loi de modernisation de l'économie (LME) du 4 août 2008, durant laquelle le montant centralisé au fonds d'épargne était fixé de manière indépendante de l'évolution de la collecte.

## *Un taux de centralisation stable mais non figé*

Depuis l'entrée en vigueur du décret, les établissements de crédit **centralisent au fonds d'épargne de la CDC un montant égal à 65 % de la collecte du livret A et du LDD**. Ils centralisent également **70 % du montant de la collecte du LEP**.

Ce taux de centralisation de 65 % correspond au taux effectif observé à la fin de l'année 2010. Il n'est cependant pas figé et peut être amené à évoluer par application de mécanismes protecteurs, visant à garantir les conditions d'exercice de la mission d'intérêt général de la Caisse des dépôts et consignations en faveur du logement social.

Ainsi, afin de prendre en compte les situations où les besoins de financement du logement social ou de la politique de la ville augmenteraient fortement par rapport à la collecte du livret A et du LDD, des mécanismes d'ajustement rapide du taux de centralisation ont été mis en place.

Si l'encours des dépôts centralisés au titre du livret A et du LDD devient inférieur au **seuil de 125 % de l'encours des prêts au logement social et à la politique de la ville**, alors le taux de centralisation est automatiquement et immédiatement augmenté de manière à ce que ce seuil soit à nouveau respecté.

Par ailleurs, il est prévu que, dès lors que ce taux est inférieur au seuil de 135 %, la Caisse des dépôts et consignations en informe les établissements de crédit afin que ces derniers puissent anticiper une future hausse du taux de centralisation.

**Au 31 décembre 2011, le ratio effectif s'établissait à 152,9 % (156 % en janvier 2012, compte tenu des intérêts capitalisés).**

Les taux de centralisation de chaque établissement étant différents au moment de la réforme, **un mécanisme de convergence a été mis en place pour les faire évoluer vers le taux unique de 65 % sur une période de onze ans jusqu'au 1<sup>er</sup> mai 2022**. Ce dispositif est paramétré de telle manière que le taux moyen de centralisation au fonds d'épargne reste égal à 65 %. Concrètement, **les 35 % de la collecte qui ne sont pas centralisés entre les établissements collecteurs sont répartis selon une clef qui converge vers leurs parts de marché respectives** (ce qui est équivalent à faire converger les taux de centralisation vers un taux unique).

Le taux de centralisation des réseaux historiques a continué de baisser progressivement au cours de l'année 2011, passant de 86,9 % à fin décembre 2010 à 83,6 % à fin décembre 2011. En parallèle, celui des nouveaux réseaux a progressé de 23,9 % à fin décembre 2010 à 33,8 % à fin décembre 2011.

Les fonds du Livret A et du LDD du groupe BPCE centralisés à la Caisse des dépôts et consignations (CDC) et présentés sur la ligne « Comptes ordinaires débiteurs » s'élèvent à **71 391 millions d'euros au 31 décembre 2011** (72 533 millions d'euros au 31 décembre 2010). **Sa «contribution» au financement des logements sociaux via la CDC est donc mécaniquement en baisse...**

## Une nouvelle formule de calcul du taux de commission pour les réseaux

Le taux de commission des établissements distributeurs avait été fixé au moment de la généralisation de la distribution du Livret A à **0,6 %** par le *décret n° 2008-1264 du 4 décembre 2008*, qui prévoyait aussi **un mécanisme de complément de rémunération pour les réseaux historiques**. Ce mécanisme s'est terminé pour deux d'entre eux à la fin de l'année 2011.

Durant la phase de convergence, une nouvelle formule de calcul du taux de commission a été mise en place. Celle-ci est paramétrée de façon à ce que le taux de commission servi aux banques sur la part centralisée de leur collecte de livrets A et de livrets de développement durable croisse avec leur taux de centralisation effectif. Le taux de commission moyen est fixé à **0,5 %**, quel que soit le taux de centralisation effectif au fonds d'épargne.

### Complément de rémunération versé aux réseaux historiques pendant la phase de transition (en % de l'encours moyen centralisé)

	2009	2010	2011	2012	2013
Caisses d'épargne et de prévoyance	0,30	0,30	0,10	-	-
Crédit mutuel	0,30	0,30	0,10	-	-
La Banque Postale (*)	0,15	0,15	0,15	0,10	0,05

(\*) hors rémunération du service d'accessibilité bancaire (260 millions d'euros en 2011)

Source : décret n° 2008-1264 du 4 décembre 2008, art. 5 et arrêté du 4 décembre 2008, art. 1

À l'issue de la période de convergence, la rémunération perçue par les établissements ne sera plus modulée en fonction de leur taux de centralisation, mais sera égale à **0,5 % de l'encours centralisé**.

## Emploi des fonds centralisés à la CDC

Avec **12,7 milliards d'euros de prêts directs au profit du logement social**, le fonds d'épargne a financé en 2011 la construction ou l'acquisition d'un peu plus de **120 000 logements**, dans la continuité des trois exercices précédents.

Parallèlement, en octobre 2011, le fonds d'épargne a été sollicité par les pouvoirs publics pour apporter **un financement exceptionnel aux collectivités locales et aux établissements publics de santé** afin de leur permettre de remédier à leurs difficultés à faire financer leurs investissements par le secteur bancaire. L'enveloppe a été fixée à **5 milliards d'euros**, dont 1,5 milliard distribué par les banques et 3,5 milliards directement par la Caisse des dépôts et consignations. Sur l'année 2011, les **autres emplois d'intérêt général** ont enregistré une très nette croissance avec **7,3 milliards d'euros de prêts signés**.

Au regard d'un encours centralisé de 181 milliards d'euros hors capitalisation de l'année et de 184,6 milliards y compris celle-ci, **l'encours global des prêts du fonds d'épargne a atteint 133 milliards d'euros à la fin de l'année 2011, dont 89 % sont affectés au financement du logement social et de la politique de la ville**. Après être resté stable entre 2000 et 2006, autour de 80 milliards d'euros, **l'encours des prêts au logement social et à la politique de la ville s'est fortement accru à partir de 2007 pour atteindre 118,4 milliards d'euros fin 2011 (en hausse de 50 %)**.

Dans les autres domaines d'intervention, les encours de prêts, qui atteignent près de 15 milliards d'euros, recouvrent notamment le financement des infrastructures durables depuis 2004, le financement exceptionnel des collectivités locales en 2008 et 2011 et le financement des entreprises.

### Réemploi des ressources décentralisées sur Livret A et sur LDD du Groupe BPCE

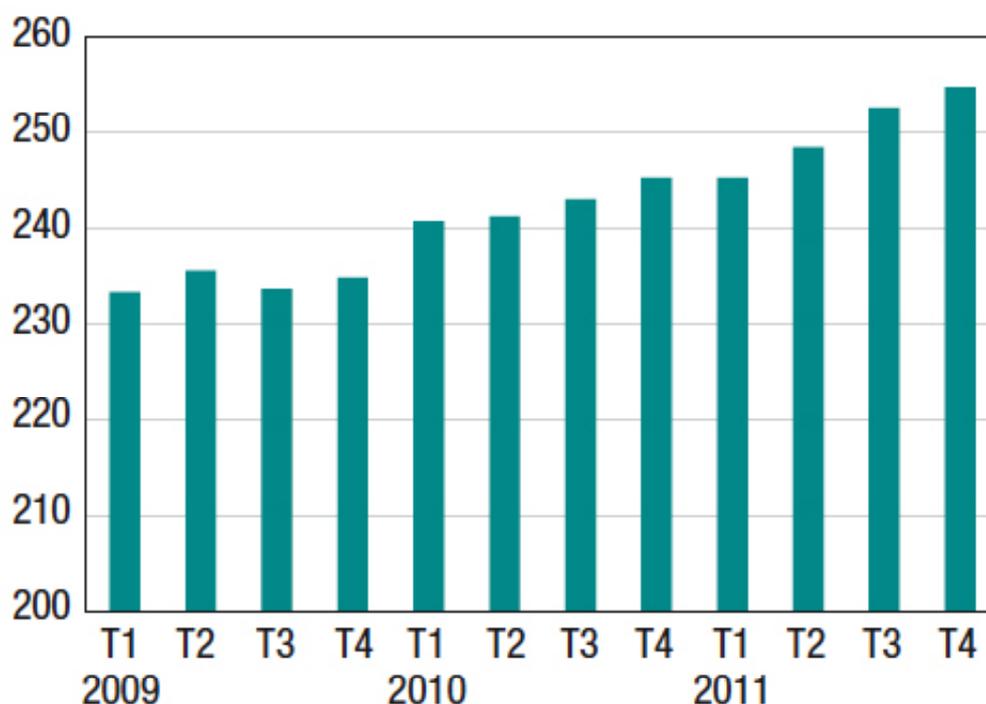
Depuis le 1<sup>er</sup> mai 2011, la part que l'ensemble des établissements de crédit distribuant le livret A peuvent conserver à leur bilan est de 35 % de l'encours total collecté au titre du livret A et du LDD. Cet encours non centralisé au fonds d'épargne a continué de s'accroître en 2011 pour atteindre **100,4 milliards d'euros en fin d'année 2011**, après 92,5 milliards d'euros au 31 décembre 2010.

#### L'article L. 221-5 du Code monétaire et financier

"Les ressources collectées par les établissements distribuant le livret A ou le livret de développement durable et non centralisées en application des alinéas précédents sont employées par ces établissements au **financement des petites et moyennes entreprises**, notamment pour leur création et leur développement, **ainsi qu'au financement des travaux d'économie d'énergie dans les bâtiments anciens**. En outre, chaque année, lorsque le montant total des sommes déposées sur les livrets A et les livrets de développement durable et non centralisées par la Caisse des dépôts et consignations augmente, l'établissement de crédit concerné doit consacrer au moins les trois quarts de l'augmentation constatée à l'attribution de nouveaux prêts aux petites et moyennes entreprises. Les établissements distribuant le livret A ou le livret de développement durable rendent public annuellement un rapport présentant l'emploi des ressources collectées au titre de ces deux livrets et non centralisées."

## Encours des crédits aux PME

(en milliards d'euros)



Les **crédits accordés aux PME** par l'ensemble des établissements qui ne centralisent pas la totalité des dépôts sur livret A et LDD se sont élevés à **254,8 milliards d'euros fin 2011**, progressant d'une fin d'année à l'autre de **9 milliards par rapport à 2010 (3,9 %)**.

Ce dynamisme, même s'il a été un peu moins marqué qu'en 2010 (4,4 %), est principalement imputable aux **crédits à l'investissement** qui ont progressé de 4,8 % pour atteindre 222,8 milliards d'euros. Ceci dit, le mois de juin 2012 a été marqué par une baisse de 13 % de ces crédits d'investissement aux entreprises (d'une durée supérieure à un an).

C'est un changement culturel pour **les PME financées aujourd'hui très majoritairement par les banques**.

L'article L. 211-5 du code monétaire et financier ne demande donc aux établissements distributeurs des livrets A et des livrets de développement durable (LDD) de ne rendre public annuellement qu'un rapport présentant l'emploi des ressources collectées au titre de ces deux livrets et non centralisées à la Caisse des Dépôts et Consignations (CDC).

Les encours décentralisés au bénéfice des établissements du Groupe BPCE au titre de la collecte sur livrets A et sur livrets de développements durables (LDD) atteignaient **22 324 millions d'euros à fin septembre 2010**, les encours correspondants étant de **52 775 millions d'euros à fin septembre 2010**. Entre fin septembre 2009 et fin septembre 2010, l'augmentation des fonds décentralisés au bénéfice des établissements de Groupe BPCE a été de **2 450 millions d'euros**. Dans le même temps, la production de nouveaux de prêts au bénéfice des petites et moyennes entreprises a été de **12 577 millions d'euros**. Les établissements du Groupe BPCE ont donc estimé avoir satisfait aux obligations réglementaires de réemploi des ressources décentralisées sur livrets A et sur livrets de développement durable...

\* \* \*

### *Dépôts*

**Au 31 décembre 2011**, les Banques Populaires et les Caisses d'Épargne enregistraient **une progression annuelle de 8,7 % des encours d'épargne de bilan, hors épargne centralisée**.

Au 30 juin 2012, les encours d'épargne sont restés bien orientés portés par la progression de l'épargne bilantielle (+ 6,8 %). Les dépôts clientèle étaient en hausse de 29 milliards d'€ par rapport au 31 décembre 2010, soit + 11,74 %. ■

# LE CRÉDIT

## *Le marché des particuliers*

Chaque année, ce sont **1 900 milliards d'euros de nouveaux crédits qui sont accordés en France**, dont près de 260 milliards pour les PME et les TPE. Avec une force de frappe limitée à 20 milliards dans le meilleur des cas, on voit mal comment la *banque publique d'investissement* (BPI) résoudra à elle seule l'impasse financière des patrons de PME en croissance. D'autant qu'elle n'interviendra pas seule, mais toujours aux côtés d'acteurs privés.

En berne depuis l'été 2011, l'octroi de **crédit immobilier en France** a poursuivi sa chute au 1<sup>er</sup> semestre 2012 (- 32 %). Outre les problèmes rencontrés par les banques pour se refinancer, la baisse de la demande et la disparition des dispositifs de soutien comme le prêt à taux zéro dans l'ancien ou le rabetage de la loi Scellier expliquent aussi cette **forte baisse**.

**Pour l'ensemble de l'année 2012, les crédits immobiliers accordés par les banques devraient être compris entre 110 à 120 milliards d'euros, soit une baisse de 25 % à 30 % par rapport à 2011 (160 milliards), loin du record absolu de 2007 (170,2 milliards), estime Michel Mouillart, l'auteur de l'étude de l'Observatoire Crédit Logement/CSA publiée le 24 juillet 2012.**

**S'agissant du Groupe BPCE, l'encours de crédit aux ménages avait progressé pourtant en volume de 4,8 % en 2011 contre 6,2% en 2010.** Les crédits habitats avaient porté la croissance de l'encours (+ 6,1 %). Nous avons noté aussi une progression des encours d'autres crédits particuliers (+ 5,4 %). Les encours de trésorerie (PME) avaient baissé de 2 %. Après une année 2010 exceptionnelle en termes de nouveaux crédit (avec un effet d'anticipation des mesures fiscales moins avantageuses en 2011), **les nouveaux crédits ont en effet baissé en 2011 de 7,3 % à 193 500 M€** - ce qui concorde avec la baisse du niveau des crédits habitat à plus d'un an (- 7,2 %). La baisse est moindre sur les nouveaux crédits à la consommation (- 2,4 %).

**Au 30 juin 2012, les Banques Populaires, les Caisses d'Épargne, le Crédit Foncier et la Banque Palatine enregistraient néanmoins ensemble une progression annuelle de 6,4 % des encours de crédit, dont 6,5 % pour les TPE et PME. ■**

# LA DIMENSION STRATÉGIQUE DE LA LIQUIDITÉ

Pour une banque considérée globalement, la liquidité est sa capacité à honorer ses échéances à court terme. **La liquidité est en effet devenue une ressource stratégique pour les banques.** On vient de le voir. Elle a conduit notamment l'État à par exemple utiliser de manière opportuniste le fonds d'épargne de la CDC dont le caractère de circuit de financement particulier hors champ bancaire représente un atout non négligeable. Les ratios de liquidité court terme et long terme Bâle 3 visent à **limiter la transformation** (augmentation de la part des actifs liquides et de celle des ressources stables).

Nous pouvons relever que, en 2011, tous les réseaux de banque détail français ont réduit leur **coefficient d'emploi** en portant leurs efforts commerciaux sur la collecte bilancielle. LCL a réalisé la baisse la plus sensible : - 8 points à 118 %. Le CIC a le coefficient d'emploi le plus élevé : 142 %. Les réseaux anticipent déjà la mise en application du ratio de liquidité long terme (Bâle 3) qui deviendra effectif en 2018. Pour rappel, le coefficient d'emploi (Loan/deposit en anglais) est calculé en rapportant les encours de crédits aux encours de dépôts clientèle. **Un ratio supérieur à 100% signifie un déficit de collecte que les banques refinancent par des emprunts sur les marchés.**

La poursuite de **l'augmentation de la collecte de bilan dans les réseaux du Groupe BPCE** permet de maintenir un *coefficient emplois / ressources clientèle* (CERC) de 116 % au 30 juin 2012 alors que les encours de crédits ont encore cru encore significativement. **L'encours de refinancement court terme s'élève à 103 milliards d'euros à fin juin 2012. Les réserves de liquidités s'élèvent à 133 milliards d'euros à fin juin 2012, dont 100 milliards d'euros d'actifs disponibles éligibles au refinancement banques centrales** ou susceptibles de l'être à court terme et 33 milliards d'euros de liquidités placées auprès des banques centrales à fin juin 2012. Le Groupe BPCE s'était fixé pour objectif une réduction de son besoin de liquidité de 25 à 35 milliards d'euros entre fin juin 2011 et fin 2013. Au 30 juin 2012, 76% de l'objectif a été atteint avec une réduction de 22,9 milliards d'euros du besoin de refinancement de marché.

## *Création d'un pool commun de refinancement entre BPCE et Natixis*

Nous venons de le voir. Dans un contexte marqué par l'instabilité des marchés, une raréfaction de la liquidité en Europe et une concurrence accrue entre les acteurs, la gestion de la liquidité constitue un enjeu majeur pour l'ensemble des établissements bancaires.

Dès l'été 2010, après notre dernier congrès, les équipes de BPCE, de Natixis et du Crédit Foncier de France ont donc lancé un projet d'envergure, « *Stratégie liquidité* », **visant à sécuriser et optimiser l'accès à la liquidité pour l'ensemble du Groupe et de ses métiers.** En mai 2011, **un pool commun de refinancement entre BPCE et Natixis** a été créé. Les équipes de trésorerie et de gestion du *collatéral* (gage) banque centrale de BPCE et de Natixis ont été regroupées en juin 2011 et sont désormais placées sous un management unique en charge de la gestion des deux signatures BPCE et Natixis.

## *Création d'un nouveau véhicule d'émission : BPCE SFH*

Au cours de l'exercice 2011, BPCE a procédé à la création de **BPCE SFH** (nouvelle société de financement de l'habitat du Groupe BPCE) dont il détient 100 % du capital. BPCE SFH a réalisé le 3 mai 2011 son émission inaugurale pour un montant de 2 milliards d'euros. Il s'agissait de la première émission « benchmark » d'OH (obligations de financement de l'habitat) sur le marché euro. Le Groupe BPCE est désormais présent sur le marché des obligations sécurisées à travers BPCE SFH, son émetteur d'obligations de financement de l'habitat (OH) et la Compagnie de Financement Foncier, son émetteur d'obligations foncières (OF).

## *Création du fonds commun de titrisation BPCE Home Loans (FCT)*

BPCE a également créé un fonds commun de titrisation, **BPCE Home Loans (FCT)** qui émet des obligations prioritaires notées AAA par les agences de notation, garanties par les actifs détenus par les 17 Banques Populaires, la CASDEN Banque Populaire, le Crédit Coopératif et les 17 Caisses d'Épargne. L'opération a consisté à leur faire apporter audit fonds commun des collatéraux par la titrisation de leurs crédits habitat. Des garanties, sous forme de prêts à l'habitat titrisés, sont ainsi apportées à la Banque Centrale Européenne. Les volumes qui ont été concernés sont 14 milliards d'€ (mars 2011), puis 50 milliards (octobre 2011). Au 31 décembre 2011, BPCE avait emprunté **39 milliards d'euros** à **BPCE Home Loans**, puis acheté pour le même montant de titres *BPCE Home Loans* afin d'augmenter le volant de sécurité de liquidité du groupe. Au nom d'une prétendue «solidarité» groupe, **BPCE « pompe » donc ainsi tous azimuts ses maisons mères (BP et CE) afin de garantir sa propre solvabilité et l'accès à la liquidité à moindre coût, notamment pour Natixis.**

## *Quelles perspectives ?*

**Selon François Pérol, les banques régionales du Groupe BPCE doivent modifier leur modèle économique, de même que le Crédit Foncier.** Les normes de liquidité de Bâle 3 imposent d'être moins dépendant des marchés, c'est-à-dire de reposer davantage sur les clients. Toutes les banques françaises ont le même problème : leur base de dépôts est plus faible que les montants des crédits qu'elles accordent, ce qui veut dire qu'elles sont « sur-employées ». Cette caractéristique est beaucoup plus prononcée en France du fait de l'assurance-vie notamment. En d'autres termes, selon François Pérol, **les banques régionales vont devoir collecter davantage et transformer moins.** Il reste à préciser dans quelles proportions, étant entendu que les règles de liquidité de Bâle 3 pourraient évoluer. Par définition, Natixis n'a pas de dépôts mais, via la gestion d'actifs, contribue au financement du Groupe. Par ailleurs, grâce à ses clients (banques, gestionnaires d'actifs, compagnies d'assurance), Natixis lève la trésorerie dont le Groupe a besoin, mais n'a pas de dépôts. Au Crédit Foncier, le modèle est encore différent. Il n'y a pas de transformation de liquidité, ni de dépôt, mais exclusivement une transformation en moyen terme par le marché.

Toujours selon François Pérol, la seule façon de faire coexister ces modèles, en période de fortes contraintes, est de **répartir cette contrainte au sein du Groupe.** Si l'idée consiste à produire du collatéral en exigeant la liquidité correspondante au collatéral que l'on produit, le Groupe explosera... ■

# LA SOLVABILITÉ DU GROUPE BPCE

## *Remboursement intégral de l'État*

Au cours du mois de mars 2011, le Groupe BPCE a racheté **1,2 milliards d'€ d'actions de préférence** et a procédé au rachat de **1 milliard d'€ de titres supersubordonnés (TSS)** détenus par la *Société de Prise de Participation de l'État (SPPE)*, filiale à 100 % de l'État. À l'issue de ces 2 opérations, **le Groupe BPCE a intégralement remboursé l'État**. Rappelons que **le Groupe BPCE a versé à l'État 820 millions d'euros d'intérêts** avant de lui rendre les 7 milliards d'€ qu'il lui avait prêtés en 2008. Cela a donc été une excellente opération financière pour ... l'État.

## *Bâle III*

Le calendrier réglementaire de Bâle III a subi une accélération très forte avec l'**entrée dans la phase d'application de Bâle 2.5 (CRD 3) en 2012 et de Bâle 3 (CRD 4) en 2013**.

La réglementation bancaire Bâle III pousse à une transformation des banques européennes dont le modèle consiste à davantage garder les prêts dans leurs bilans contrairement aux banques américaines.

Par rapport au ratio standard de 7 % de capitaux propres, Bâle III vise un niveau bien supérieur à 9 % qui ont en réalité été réclamés dès le 30 juin 2012 aux banques européennes par l'Autorité bancaire européenne (ABE). Cela permet de disposer d'un coussin supplémentaire pour intégrer des éléments comme le supplément de capital requis pour les établissements systémiques. Le Groupe BPCE poursuit le renforcement de sa structure financière.

Le ratio de Core Tier 1 Bâle 2,5 s'est ainsi établi à **10 % au 30 juin 2012**, en progression de 90 points de base par rapport au 31 décembre 2011, soit un niveau de fonds propres Core Tier 1 **dépassant de 3,1 milliards d'euros le niveau requis** par l'ABE. **Les fonds propres Core Tier 1 du Groupe BPCE s'élèvent à 38,8 milliards d'euros au 30 juin 2012**. Ils étaient de 23,3 milliards au 30 juin 2009 lors de la création du groupe. **Ils se sont donc accrus de 15,5 milliards d'euros en trois ans**.

Le groupe BPCE confirme donc son objectif de satisfaire aux exigences de Bâle III avec un ratio de Common Equity Tier 1 supérieur à 9 % en 2013.

## *Émission de parts sociales*

**Pour ce faire, les deux réseaux ont émis 5,4 milliards d'euros de parts sociales entre 2009 et fin 2011**. L'objectif a été fixé à **2 milliards d'euros pour 2012**. Il s'agit de montants élevés qui peuvent poser deux problèmes. D'une part, se pose la question de l'**instabilité du capital** si des rachats massifs avaient lieu à un moment donné, en cas de *bank run*, compte tenu du contexte économique et du niveau d'achat de ces parts. Ces opérations s'avèrent surtout très coûteuses pour les deux réseaux compte tenu du **niveau élevé de rémunération de ces parts sociales**.

## Remontées de capitaux à BPCE

Les capitaux alloués par les Banques Populaires et les Caisses d'Épargne à BPCE SA ne leur sont plus rémunérés. Les deux réseaux ont néanmoins dû souscrire en 2011 pour **2 milliards d'euros de TSS (titres super subordonnés)**.

Or, la rémunération de ces derniers pourrait être suspendue et ces titres pourraient être transformés sans délai en actions...

En effet, afin d'améliorer sa propre solvabilité (l'ACP avait demandé 2 Md€ supplémentaires), **BPCE SA** a émis des TSS qui ont été souscrits par les **Caisses d'Épargne** et les **Banques Populaires**.

Les TSS sont théoriquement **rémunérés à 11 %**, mais à la discrétion de BPCE SA, et représente des fonds propres **Tier One**.

Il est à noter d'emblée que ces TSS **peuvent être automatiquement convertis en actions** (fonds propres *Core Tier One*).

Le Groupe BPCE devait atteindre **un ratio minimal de solvabilité Core Tier One d'au moins 9 %**. Mais en réalité, 3 entités du Groupe étaient particulièrement visées par cette exigence : le *Crédit Foncier*, *Natixis* et *BPCE SA*.

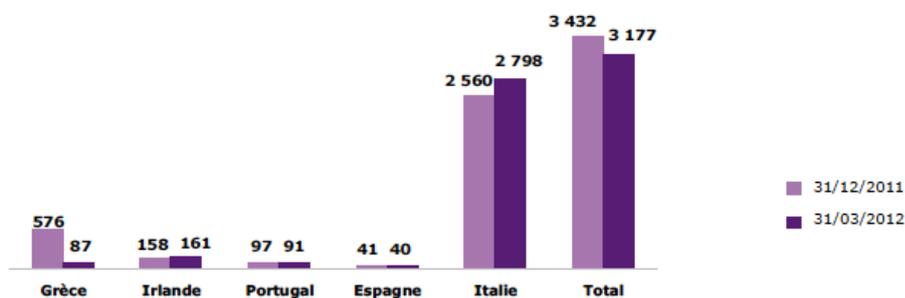
**Les TSS souscrits sont venus en déduction des ratios de solvabilité des Caisses d'Épargne et des Banques populaires. Les 2 réseaux sont une nouvelle fois les garants de la solvabilité du Groupe.**

## Dépréciations du titre BPCE

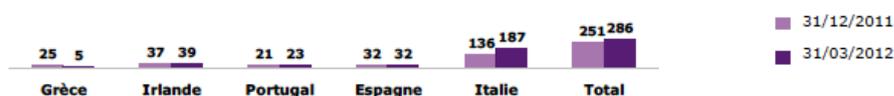
Les réseaux mère subissent un certain nombre de chocs en 2011, notamment **la dépréciation de leurs titres BPCE SA**. Ce qui a beaucoup altéré la performance financière des Caisses d'Épargne, lesquelles ont dû déprécier des titres pour **plus d'un milliard d'€** dans leurs comptes.

## Une exposition limitée du Groupe BPCE aux souverains périphériques européens

### Expositions directes nettes des établissements de crédit en portefeuille bancaire<sup>1</sup> (en M€)



### Expositions nettes des entreprises d'assurance<sup>2</sup> (en M€)

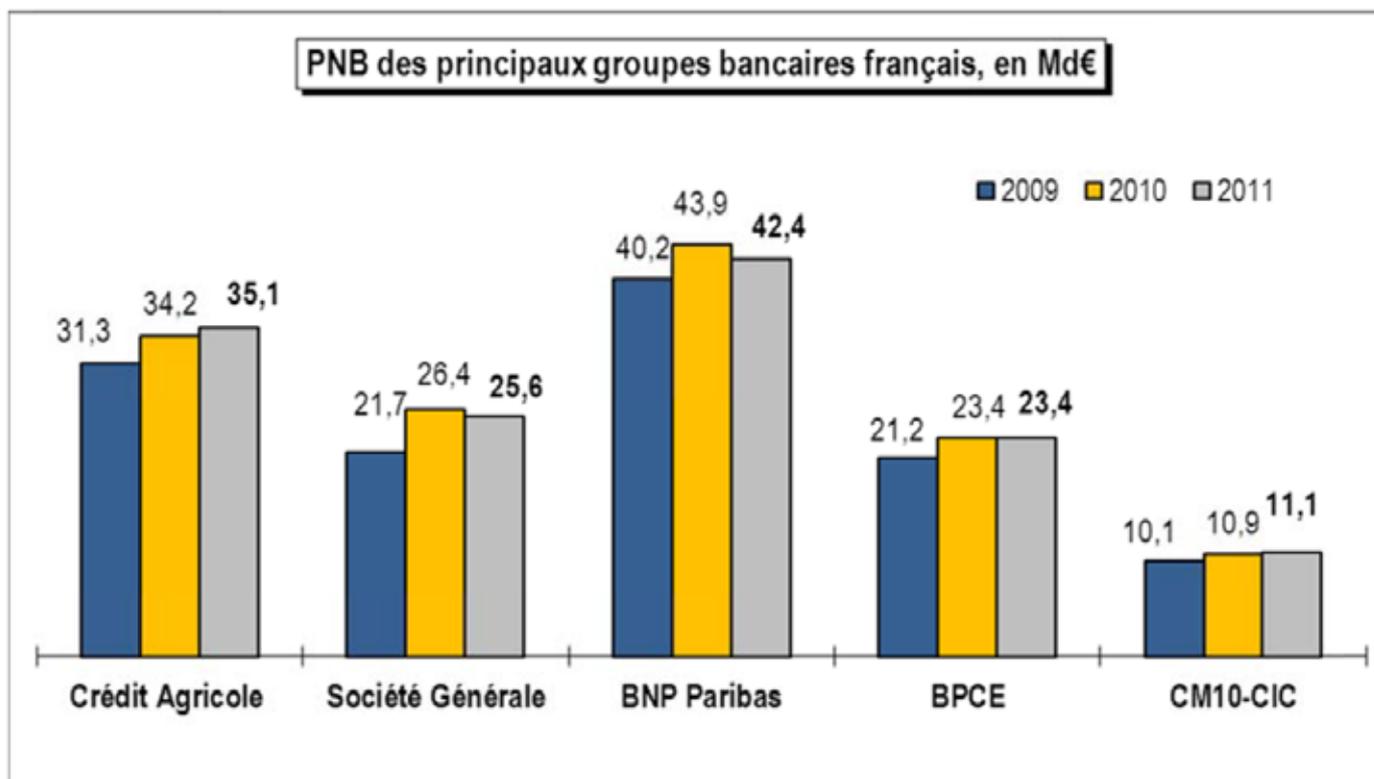


### L'exposition du Groupe BPCE aux dettes souveraines

L'illiquidité des marchés, particulièrement observée depuis le 2<sup>e</sup> trimestre de 2011 sur les titres souverains grecs, a conduit le groupe à utiliser un modèle de valorisation pour déterminer leur *juste valeur*. Dans ce cadre, en l'absence de prix de marché observables sur les lignes détenues et en considération des incertitudes sur les modalités de mise en oeuvre du plan de soutien négocié, **BPCE a constaté sur l'exercice 2011 une dépréciation cumulée des titres grecs représentant en moyenne 70 % du nominal**, cohérente avec les meilleures estimations possibles des effets de la participation exceptionnelle du secteur privé au *plan de soutien*. Ces anticipations prévoient notamment qu'un ancien titre de nominal 100 soit échangé contre des titres de l'European Financial Stability Facility (à hauteur de 15 de nominal environ) et de l'État grec (à hauteur de 35 de nominal environ), ainsi qu'une **perte de l'ordre de 50 % du nominal**. Les titres émis par l'État grec devraient par ailleurs payer un taux d'intérêt inférieur au taux du marché générant ainsi une perte complémentaire en valeur actuelle.

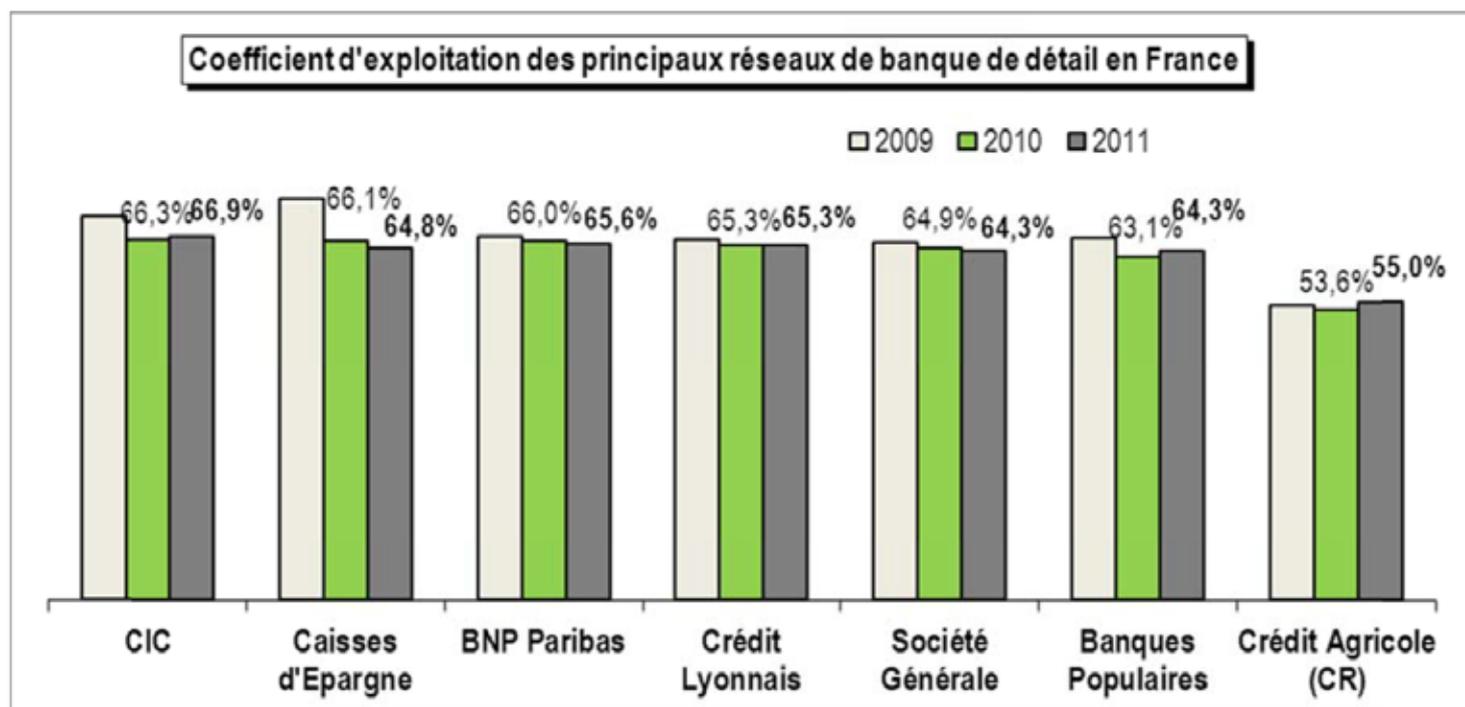
**L'encours porté par BPCE au titre de la dette grecque est de 10 millions d'euros.** Ce risque est entièrement couvert à travers un mécanisme de garantie qui transfère le risque à la société Triton, filiale des Caisses d'Épargne.

L'exposition totale du Groupe BPCE aux États périphériques de la zone euro (Grèce, Irlande, Portugal, Espagne, Italie et sans doute Chypre) avoisine 3,4 milliards d'euros en banking book. **Il s'agit d'une des plus faibles expositions françaises aux dettes souveraines.** Le total des expositions nettes du portefeuille bancaire représente moins de 10 % des fonds propres Core Tier 1 du groupe. ■

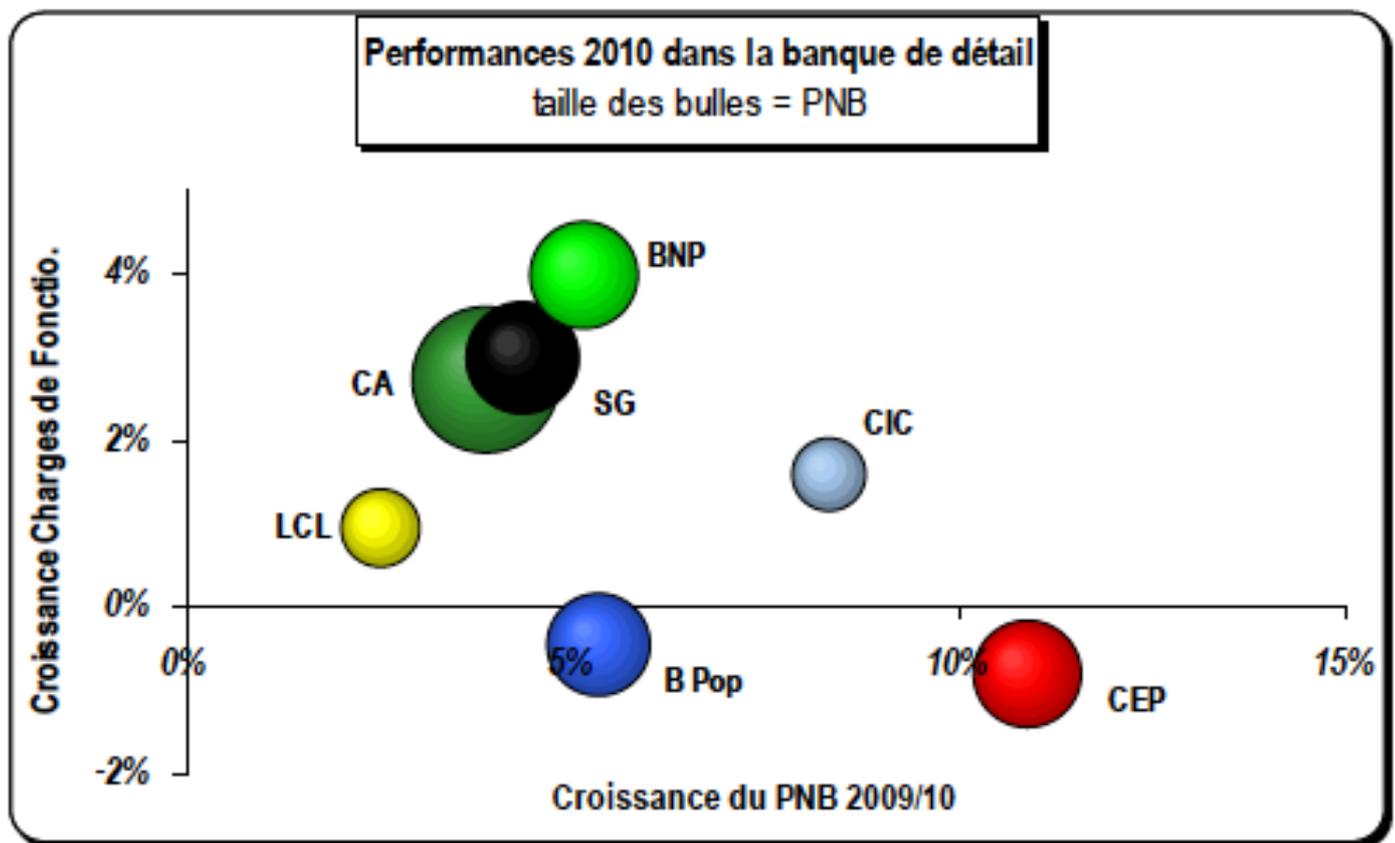


### *Résultats des banques françaises*

Dans un environnement économique marqué par une forte incertitude, les résultats dégagés par les quatre principaux groupes bancaires français ont confirmé **la solidité de leur modèle de banque universelle**. Tout en diversifiant leurs sources de financement et en sécurisant leurs besoins en liquidité, ils ont continué à renforcer leurs fonds propres et à réduire leurs profils de risques. Une **baisse marquée de la rentabilité des BFI** amenant à s'interroger sur le devenir et le poids de certaines BFI au sein des groupes, est à souligner.



Au 30 juin 2012, le coefficient d'exploitation de la BCA du Groupe BPCE ressort à 68,8 %.



En revanche, il n'y a pas de miracle à attendre du côté des banques françaises **en 2012, les revenus s'affichent en baisse**, à l'exception notable de la Société Générale dans la banque de détail.

### *Résultats spécifiques du Groupe BPCE*

En 2011, le produit net bancaire du Groupe BPCE a connu **une légère croissance de 1,4 %** pour s'établir à **23,1 milliards d'euros**. Le résultat brut d'exploitation, qui est le « juge de paix » de la rentabilité avant le coût du risque, croît de 3,1 %, à 7,5 milliards d'euros. Alors que le résultat net était négatif en 2009 (- 75 M€), il s'est élevé à **3,6 milliards d'€ au 31 décembre 2010**. **En 2011, il était en baisse à 2,6 milliards d'€ (- 27 % par rapport à 2010)**, affecté par des éléments exceptionnels, en premier lieu une provision de 921 millions sur son exposition à la dette d'État grecque. Il a donc été impacté par des éléments non opérationnels à hauteur de 723 millions d'euros. Hors éléments non opérationnels, le résultat net s'établit à 3,4 milliards d'euros (- 7 % par rapport à 2010). **La banque commerciale et l'assurance (BCA) représentent environ les trois quarts du résultat net part du Groupe**, cette contribution étant essentiellement apportée par les réseaux. Une **nouvelle augmentation de la productivité** dans les deux réseaux s'est fait jour, particulièrement au sein des Caisses d'Épargne, dont tous les objectifs s'accroissent alors que les effectifs ont de nouveau diminué en 2011. Si tous les réseaux bancaires français ont vu leur PNB progresser, les *Banques Populaires* et les *Caisses d'Épargne* se distinguent par une baisse des charges de fonctionnement, ce qui a permis de réduire les coefficients d'exploitation (avec une baisse particulièrement notable pour les Caisses d'Épargne en deux ans). Les exercices 2010-2011 ont notamment révélé **une forte productivité des réseaux**. Le Groupe est en progression par rapport à 2008-2009. **BPCE SA ne reverse pas pour autant les dividendes** qu'il doit à ses maisons mères qui ont immobilisé du capital dans l'organe central et qui aujourd'hui ne leur rapporte donc rien...

Dans le même temps, les réseaux ont subi un certain nombre de chocs en 2011, notamment la dépréciation de leurs titres BPCE SA, ce qui a beaucoup altéré la performance financière des **Caisses d'Épargne**, lesquelles ont dû **déprécier des titres pour plus d'un milliard d'euros** dans leurs comptes. Elles ont en partie compensé cet effet par des **reprises de FRBG**, mais leur **résultat net social s'effondre globalement de plus de 50 %**. Les *fonds pour risques bancaires généraux* (FRBG) sont destinés à couvrir les risques inhérents aux activités de l'entité, conformément aux conditions requises par l'article 3 du règlement n° 90-02 du CRBF et par l'instruction no 86-05 modifiée de la Commission bancaire. BPCE a décidé dans le cadre de la clôture de ses comptes annuels 2011 de reprendre 870 millions d'euros de son FRBG qui s'établit à 130 millions d'euros postérieurement à cette opération.

Le Groupe BPCE a publié un résultat net de 668 millions d'€ au **2<sup>e</sup> trimestre 2012**, certes stable par rapport au 1<sup>er</sup> (+ 0,5 %) et **en retrait de 27,6 % sur un an**. Le PNB (5 671 M€) est en baisse de 5 % par rapport au 1<sup>er</sup> trimestre 2012. Les frais de gestion du groupe sont également en recul de 1,513 % par rapport au deuxième trimestre 2011, à 3 899 M€. Au 30 juin 2012, la banque de détail contribue à hauteur de 71 % au PNB des métiers du groupe (dont 68 % en France) et représente 66 % du résultat avant impôt (dont 65 % en France). **Le PNB de la BDD a donc fondu de 3,9 % sur un an et de 2,8 % par rapport au 1<sup>er</sup> trimestre 2012**. Si les Caisses d'Épargne stabilisent leur PNB, **celui du réseau des Banques Populaires a plongé de 7,8 % sur un an** (4,2 % sur le trimestre). Cette baisse des revenus est due à la hausse du coût de la ressource et la baisse des commissions financières, ainsi que la réduction des recettes monétiques liées aux décisions de l'Autorité de la concurrence sur les commissions d'interchange. ■



## RÉSULTATS CONSOLIDÉS DU GROUPE BPCE AU 2<sup>E</sup> TRIMESTRE 2012

EN MILLIONS D'EUROS	T2-12	T2-12 / T2-11*	T2-12 / T1-12
Produit net bancaire	5 671	- 5,0 %	+ 4,1 %
Frais de gestion	- 3 899	- 1,5 %	- 1,4 %
<b>Résultat brut d'exploitation</b>	<b>1 772</b>	<b>-11,8 %</b>	<b>+ 18,4 %</b>
<b>Coefficient d'exploitation</b>	<b>68,8 %</b>	<b>+ 2,4 PTS</b>	<b>- 3,8 PTS</b>
Coût du risque	- 648	+ 21,3 %	+ 40,9 %
<b>Résultat avant impôt</b>	<b>1 187</b>	<b>- 23,1 %</b>	<b>+ 9,8 %</b>
Impôt sur le résultat	- 408	- 18,6 %	+ 7,4 %
Intérêts minoritaires	- 111	- 6,7 %	ns
<b>Résultat net part du groupe</b>	<b>668</b>	<b>- 27,6 %</b>	<b>+ 0,5 %</b>
<b>ROE</b>	<b>5,6 %</b>		

## **POURSUITE DU RAPPROCHEMENT BANQUES POPULAIRES - CAISSES D'ÉPARGNE**

L'année 2010 a été marquée par la finalisation du projet de rapprochement entre les Banques Populaires et les Caisses d'Épargne, avec début août 2011 (après notre précédent congrès), et notamment la fusion-absorption avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier 2010 des holdings de participations (*BP Participations* et *CE Participations*). Cette opérations a consisté à apporter à l'organe central BPCE la quasi-totalité de leurs participations et faire disparaître les holdings BP et CE Participations.

Hormis Nexity, GCE SEM, GCE Habitat et Erixel, détenues par les Caisses d'Épargne au travers de CE Holding Promotion, **l'ensemble des participations du Groupe est désormais rattaché à l'organe central.**

Il s'agit maintenant de stabiliser définitivement la gouvernance du Groupe BPCE à travers la fin anticipée de la « période d'intégration » prévoyant un actionnariat à 50/50 entre les Caisses d'Épargne et les Banques Populaires.

Le **conseil de surveillance de BPCE** du 15 décembre 2011 a nommé **Yves Toublanc**, en qualité de Président, à partir du 2 janvier 2012, en remplacement de Philippe Dupont qui reste membre du conseil de surveillance. Stève Gentili est nommé vice-président du conseil de surveillance. Ces nominations s'inscrivent dans le cadre des règles de gouvernance définies lors de la création de BPCE le 31 juillet 2009. La durée des mandats d'Yves Toublanc et de Stève Gentili est de deux ans.

Le métier *Banque commerciale et Assurance* regroupe les activités du réseau Banque Populaire, du réseau Caisse d'Épargne, du Financement de l'Immobilier (principalement Crédit Foncier) et les activités Assurance, International et Autres réseaux (notamment BPCE International et Outre-mer et Banque Palatine).

Les activités de *Coface* et de *Nexity* ne sont considérées que comme des **participations financières** du Groupe BPCE, c'est-à-dire prêtes à être cédées.

GCE Paiements a pour sa part été absorbé le 1<sup>er</sup> septembre 2010 par Natixis Paiements. ■

## CESSIONS ET ACQUISITIONS D'ACTIFS DU GROUPE BPCE

Les critères pour la cession : le premier dépend de la consommation en capital et en liquidité. Par ailleurs, la récurrence des résultats des activités est un élément important d'appréciation.

### ☛ Cession de la Société Marseillaise de Crédit

La SMC (1 400 salariés) a été cédée sur la seconde moitié de 2010. Lors de l'achat des 7 banques régionales, le prix payé avait été exorbitant (2,1 Md€) sachant que l'intérêt du groupe Banque Populaire se portait principalement sur la SMC. Aujourd'hui, la cession de la SMC au Crédit du Nord pour une valeur de **872 M€** (à rapporter à un coût d'acquisition de 1,1 Md€) s'explique, certes, par **la nécessité de libérer des fonds propres**, mais surtout par l'incapacité qu'a démontré le Groupe à intégrer une banque de détail régionale.

### ☛ Cession de Foncia et d'Eurosic

Le Groupe BPCE a cédé le 15 juin ses participations dans Eurosic (20 salariés). Le 26 juillet 2011, BPCE a cédé la totalité des 98 % de la participation qu'il détenait dans la société **Foncia (6 928 salariés)**. À l'issue de cette opération, BPCE détient 18,34 % de RES I, holding détenant désormais Foncia. Ces opérations s'inscrivent dans le cadre de la poursuite de la mise en oeuvre du plan stratégique *Ensemble* 2010-2013, qui vise notamment à **recentrer l'immobilier sur les seules activités de financement**. Payée également un prix exorbitant, les synergies attendues avec Foncia ne s'étaient jamais réalisées. La cession de ces deux structures a libéré **1,1 Md€ de fonds propres Core Tier One**. L'opération sur Foncia intègre :

- ➔ La cession de 98,05% du capital détenu par BPCE au consortium sur la base de 711 M€ (pour une acquisition initial de 1,32 Md€), soit **une perte depuis l'origine de 609 M€** (46% de la valeur d'achat),
- ➔ Soit une valeur d'entreprise de 1,017 Md€ après prise en compte de la dette,
- ➔ Mais, une opération qui prévoit un réinvestissement de BPCE à hauteur de 200 M€ dont :
  - ✓ 100 M€ sous forme d'instruments de fonds propres,
  - ✓ et 100 M€ en obligations remboursables en actions.

☛ Les activités de *private equity* pour compte propre de Natixis ont également été cédées (à Axa Private Equity).

☛ *Natixis* a racheté la participation dans *Cicobail* (crédit-bail immobilier) du *Crédit Foncier*

## DÉVELOPPEMENT DE LA BANQUE DE DÉTAIL À L'INTERNATIONAL

☛ Transformation de *Financière Océor* en *BPCE International Outremer (BPCE IOM)*

En juillet 2011, *BPCE International et Outre-mer (BPCE IOM)* a finalisé l'opération de prise de **participation majoritaire de 75% dans la Banque Malgache de l'Océan Indien (BMOI)** et avec le Crédit Coopératif, l'opération de reprise de la participation détenue par la Banque Centrale des États de l'Afrique de l'Ouest (BCEAO) dans la **Banque Nationale de Développement Agricole du Mali (BNDA)**.

Au Maroc, le Groupe a échangé sa participation de 23 % dans la holding non cotée du *Crédit Immobilier et Hôtelier* contre une participation de 5 % dans une banque plus importante, BCP (*Banque Centrale Populaire*). Bred travaille déjà avec cette dernière et le Groupe devrait avoir la possibilité de développer des coopérations utiles. BCP a le même fonctionnement que BPCE puisqu'il s'agit d'un groupe coopératif.

Suite à la transmission universelle de patrimoine de SIBP à BPCE intervenue au cours de l'exercice, BPCE détient en direct 17,76 % de VBI (Volksbank International AG), holding de droit autrichien dont l'objet est la détention de participations dans des établissements de crédit d'Europe de l'Est.

Le Groupe continuera de se développer à l'international par la **croissance organique** à partir de Natixis. ■

### LE "POIDS" DE L'AGENCE COMMERCIALE EN FRANCE

Il convient de souligner que 90 % des ventes de produits financiers sont encore réalisées dans les réseaux. On dénombre en France **28 000 agences bancaires** (hors Banque Postale avec ses 10 000 agences). Ce sont les banques mutualistes qui pèsent le plus lourd avec 76 % du parc. ■

## **BPCE SA**

L'effectif moyen du Personnel en activité au cours de l'exercice, ventilé par catégories professionnelles, est le suivant : **1 274 cadres et 233 non cadres**, soit un total de **1 507 salariés**.

Le nombre de départs a ainsi diminué fortement en 2011. Ainsi, 164 personnes, soit 11% de l'effectif CDI ont quitté BPCE SA en 2011, contre 281 personnes et 18% de l'effectif l'année passée, avec :

- ☛ La fin du PSE de la CNCE qui avait engendré 160 départs sur 2009 et 2010, contribuant pour 32% aux départs de la période,
- ☛ Une réduction de 57 % du nombre de démissions. En 2011, 48 employés de BPCE SA ont démissionné après 111 en 2010. Le taux de démission tombe à 3,2% (contre 7% en 2010), ce qui reste supérieur au niveau observé sur les réseaux (2,5% pour les BPR et 1,8% pour la branche Caisse d'Épargne).
- ☛ Et ce malgré la hausse des départs dans le cadre de Mobilité Groupe (74 contre 55 en 2010).

À 12%, le taux de rotation de l'effectif de BPCE SA reste élevé en raison de la hausse des recrutements (+ 39%).

## UN ORGANE CENTRAL FRAGILISÉ ? Le Comité d'Entreprise de BPCE SA s'interroge :

«Après la présentation du rapport de son expert, le Cabinet Ipso-Facto spécialement mandaté à cet effet, le Comité d'entreprise a rendu son avis sur les comptes annuels 2011 de BPCE SA. L'examen de ces comptes fait ressortir les points suivants :

### **les risques d'un organe central conçu à l'économie**

Le projet Efficacité Organe Central, décliné tout au long de l'année 2011, a conduit à de lourdes réorganisations au sein de certaines Directions. Inscrit dans la continuité de la constitution d'un organe central unique aux Caisses d'Épargne et aux Banques Populaires, il fait apparaître les tensions pesant sur une entreprise à la fois pilote et instrument, leader et serviteur, tête de pont et filiale des réseaux. De fait, il en ressort la vision d'un organe central **évalué essentiellement sur la réduction de ses charges et le moindre coût de ses services**. Les fameux principes de subsidiarité et de suppléance (le premier primant le second) marquent l'idée d'un organe central dont l'intervention se fait par exception et dont la pertinence n'est évaluée qu'en termes de dépense minimale pour les réseaux. La formulation des missions attendues de l'organe central en porte la trace : à titre d'exemple, la première mission de la DRH est de « contribuer à la performance économique » du Groupe avant toute problématique de gestion des personnes et des compétences... Cette vision purement comptable réduit l'organe central et son rôle de pilotage du Groupe à des logiques de centre de coût. Or, quels en sont les risques en termes de qualité des missions rendues au service du Groupe ? Jusqu'où la recherche du moindre coût s'arrêtera-t-elle ? Aucune cible précise n'est fixée, si ce n'est celle de « faire moins cher » ; et les indicateurs devant mesurer la sacro-sainte « performance » et « l'efficacité » de l'entreprise n'ont toujours pas été définitivement arrêtés.

### **Un équilibre des revenus ayant déjà dû faire l'objet de modifications**

Dès lors, le mode de pilotage de l'organe central s'en ressent. Le suivi budgétaire jongle, suivant les années, avec le recours à des concepts de charges « trajectoire » (censées s'inscrire dans la trajectoire fixée au moment du projet Séquana), de charges « exceptionnelles », de charges « hors périmètre » ou de charges « hors trajectoire ». Or, qu'il s'agisse, par exemple, de mutualiser les coûts de convergence des réseaux vers Natixis Eurotitres (« hors périmètre », 24 M€), des coûts des programmes « Bâle II » d'homologation (« hors trajectoire », 22 M€), ou de la redéfinition de la stratégie commerciale des réseaux (« trajectoire », 23 M€), il s'agit toujours bien d'un organe central jouant son rôle de mutualisation et de coordination au service de son groupe. L'imbrication de BPCE SA avec son Groupe d'appartenance se retrouve à tous les niveaux : charges de personnel, charges des Directions, et coût du risque, ou, au bilan, le rôle de centre de refinancement du Groupe que joue l'organe central, et les relations avec les filiales : Natixis, Crédit Foncier (recapitalisation de 1,5 Md€), Foncia (cession et moins-value enregistrée), etc. Or, au-delà de cette imbrication naturelle, se pose la question des moyens dont dispose l'organe central pour l'exercice de ses missions, et de leur pérennité. L'équilibre entre les activités de BPCE SA et les revenus qui y sont associés, défini à la création de l'organe central, a commencé à être amendé dès 2011. Ainsi, aucune source de revenus nouvelle n'a été mise en place après la création de l'OUP pour couvrir les charges liées à la plate-forme bancaire, à présent facturées par Natixis Paiements à BPCE SA. Ces prestations de services pour les réseaux faisaient auparavant l'objet de refacturations directes. Ce sont désormais les revenus des activités de gestion de trésorerie qui sont mis à contribution pour couvrir ces charges. La pérennité de revenus suffisants sur les activités de gestion de trésorerie n'est cependant pas assurée (évolution des marchés et réduction du nombre de clients, équilibre des revenus qui dépend d'arbitrages Groupe, maintenant que ces activités ne sont plus exercées opérationnellement par BPCE SA, mais au sein de Natixis). La question des revenus de l'organe central se pose donc désormais.

Comment est assurée la capacité de BPCE SA à remplir son rôle de « tête de pont » du Groupe de façon autonome, sans devoir en appeler à des ressources dont elle ne dispose plus en propre (cf. recapitalisation du CFF), ni financer ses activités récurrentes par des produits exceptionnels ? Les dividendes perçus, au titre des activités de holding (quasiment exclusivement issus du Crédit Foncier en 2010, de Natixis en 2011), pourraient, par réduction des autres sources de revenus, en venir à financer un spectre élargi des activités de BPCE SA. Les conséquences en sont-elles bien pesées au regard des attentes et des assignations de restitution de flux financiers pesant sur lui de la part de ses maisons-mères ?

En affichage, les objectifs fixés à la création de BPCE SA ont ainsi été tenus, en 2011, grâce aux contributions essentiellement liées aux changements de périmètre (réorganisation des paiements, désengagement du pilotage des groupements de moyens), et à la présentation de charges comme « hors périmètre » et « hors trajectoire », au prix cependant d'une mise sous tension de l'ensemble de l'entreprise et d'une **interrogation sur l'équilibre de ses sources de financement**. L'année 2012 voit la fin de la première période d'existence pour BPCE SA dans le cadre fixé par le projet Séquana et le projet de Groupe. Quelles seront les attentes portées sur l'organe central dans le cadre du prochain projet de Groupe ? L'enquête menée début 2012 sur la perception de l'organe central a exprimé une certaine frustration des maisons-mères et des attentes de leur part sur les actions et le caractère opérationnel pour elles du rôle de l'organe central.

#### SUR LE PLAN SOCIAL

#### **Un turn-over important au sein de certaines Directions et des inégalités de rémunération encore excessives**

En termes d'analyse sociale, les effectifs de BPCE SA ont connu une légère hausse en 2011 (+ 2 %) après une année de baisse, en 2010, marquée par les effets du PSE ex-CNCE. L'imbrication de BPCE SA avec son Groupe d'appartenance s'illustre à nouveau ici : ses salariés sont à 39 % issus des réseaux et des entités du Groupe, mobilités qui concernent également les salariés non-cadres (14 % de l'effectif total). Certaines Directions sont, cependant, l'objet de mouvements plus marqués : entre 65 % et 86 % des sortants de l'Inspection Générale, de la Direction des Risques Groupe, de la Direction Banque Commerciale et Assurance ou de la Direction Finance Groupe quittent l'entreprise avant d'avoir acquis une expérience de 4 ans. En termes de rémunérations, les augmentations de salaire concernent en majorité des salariés jeunes, entrés depuis peu dans l'entreprise, et accompagnent le plus souvent des promotions. La distribution des parts variables fait cependant ressortir de fortes inégalités : 40 % de l'effectif de BPCE SA ne perçoit que 13 % de l'enveloppe de part variable. Enfin, le rapport de l'expert du Comité d'Entreprise fait également apparaître des écarts de rémunération entre hommes et femmes sur plusieurs métiers repères à qualification, âge et ancienneté comparables, voire supérieurs pour les femmes (salaires et parts variables).

#### **En conclusion**

La **dégradation des revenus récurrents de BPCE SA**, tant au niveau de leur qualité que de leur stabilité, ainsi que les contraintes que font peser les maisons-mères sur l'organe central (niveau des cotisations) laissent planer des doutes quant au maintien des « trajectoires » initialement établies en 2010, à l'occasion du Projet Efficacité Organe Central. En effet, les atterrissages escomptés et l'évolution du rapport produits/charges n'offrent pas d'emblée une lecture optimiste. Par ailleurs, la gestion « aléatoire » de l'organe central ne permet pas une stabilisation des budgets, mais, au mieux, une couverture en tant que de besoin, au pire le report, sinon l'abandon de projets, ce qui rend difficilement lisible les effets de la stratégie menée. Le recours croissant de plusieurs Directions de BPCE SA particulièrement de la DSI à la prestation externe laisse entrevoir une position attentiste de la part de l'employeur quant au maintien de l'emploi dans l'entreprise.

Compte tenu de ces éléments, autant que de la conjoncture actuelle et des perspectives économiques, le Comité d'Entreprise s'interroge légitimement sur l'**éventualité d'une reconfiguration de l'organe central** au-delà de ce qui avait été défini et présenté devant ce même Comité depuis 2010. Le Comité d'Entreprise, conscient des impacts certains tant sur la structure même de BPCE SA que sur ses effectifs, ainsi que des incidences potentielles sur la masse salariale, interpelle l'employeur quant au préjudice potentiel sur la qualité de l'accomplissement des missions qui sont dévolues à BPCE SA, sinon de leur maintien en son sein. Le Comité d'entreprise est déjà très attentif sur les conséquences, tant avérées que latentes, des déclinaisons stratégiques déjà définies et menées. Il le demeurera tout autant dans le cadre du prochain plan stratégique, tant en termes de capacité de réalisation des missions de l'organe central que de l'organisation en découlant.» ■

## **LES BANQUES POPULAIRES**

Le réseau Banque Populaire regroupe les 19 Banques Populaires, dont la CASDEN Banque Populaire et le Crédit Coopératif ainsi que leurs filiales, le Crédit Maritime Mutuel et les Sociétés de Caution Mutuelle.

Après deux années consécutives de baisse (- 2,3 %, soit - 764 personnes entre 2008 et 2010), **les effectifs de la Branche Banque Populaire repartent à la hausse en 2011.**

**Près de 5 000 salariés des Banques Populaires ont plus de 55 ans**, ce qui représente un potentiel de départ en retraite de près de 16 % des effectifs d'ici 7 ans.

Le **coefficient emplois-ressources** a constitué le principal critère de définition des enveloppes de liquidité en 2011. Le niveau cible de ce coefficient s'établit, pour 2012, à environ **132 % pour les Banques Populaires.**

### *La politique commerciale dans les Banques Populaires*

Le réseau Banque Populaire poursuit sa dynamique de conquête sur les cibles de clients prioritaires. L'intensification de la relation avec la clientèle est notamment marquée sur le marché des particuliers. Le nombre de clients particuliers actifs progresse, les actifs équipés et les actifs équipés et assurés aussi. Enfin, les clients professionnels en double relation active ont crû.

La croissance annuelle des encours de crédits est de 4,0 %, à 158,2 milliards d'euros au 30 juin 2012. En hausse de 5,4%, les encours de prêts à l'habitat ont notamment bien résisté à la baisse d'activité de 36 % de la production, en ligne avec le marché.

Le coefficient d'exploitation ressort à **69,8 %**, **en hausse de 6,7 points** par rapport à la même période en 2011.

**Au 30 juin 2012, le coût du risque augmente de 89,7 % par rapport au 30 juin 2011... ■**

## **LES CAISSES D'ÉPARGNE**

En 2011, cinq Caisses d'Épargne connaissent une baisse de leur effectif CDI pour la deuxième année consécutive : Île-de-France, Auvergne-Limousin, Lorraine Champagne-Ardenne, Aquitaine Poitou-Charentes et Languedoc Roussillon.

**4 900 salariés des Caisses d'Épargne ont plus de 55 ans**, ce qui représente un potentiel de départ en retraite de près de 14% des effectifs d'ici 7 ans.

Le **coefficient emplois-ressources** a constitué le principal critère de définition des enveloppes de liquidité en 2011. Le niveau cible de ce coefficient s'établit, pour 2012, à **109 % pour les Caisses d'Épargne**.

Les encours de crédits s'établissent à 177,4 milliards d'euros au 30 juin 2012, en croissance de 9,0 %. L'encours des crédits immobiliers reste en forte progression (+ 9,6 %) en dépit d'un **recul de 27 % de la production au premier semestre 2012**.

Le coefficient d'exploitation ressort à **65,6 %** en très légère hausse de 0,8 point par rapport à la même période en 2011.

**Au 30 juin 2012, le coût du risque augmente de 41,6 % par rapport au 30 juin 2011.**

### *La politique commerciale dans les Caisses d'Épargne*

Le fonds de commerce des Caisses d'Épargne progresse significativement sur toutes les cibles, confirmant le succès de la politique d'activation et de montée en gamme de la clientèle. Ainsi, le nombre de clients particuliers actifs progresse et celui des clients bancarisés principaux actifs aussi. En parallèle, la contribution de la clientèle des jeunes et de la clientèle des distancés à la progression des actifs augmente significativement. L'évolution du fonds de commerce sur le marché des professionnels est également très soutenue, avec une augmentation des clients professionnels actifs.

Le **SNP-FO** ne pouvait pas passer à côté de la nouvelle stratégie dite « Activation Clientèle » car elle a modifié de manière substantielle les conditions de travail des commerciaux dès le 1<sup>er</sup> janvier 2011. Après l'avoir sérieusement étudiée, nous avons aussi rencontré son concepteur, Olivier Klein, directeur général délégué de la Banque commerciale et Assurance de BPCE, le mercredi 24 novembre 2010. L'objectif sur 3 ans est de diviser l'attrition de notre fonds de commerce par 3, de faire de 1,3 million de clients des clients actifs et de majorer le PNB commercial de 6 %. **S'il s'agit de tout faire pour que les Caisses d'Épargne redeviennent la banque de leurs clients et de leurs familles.** Pourquoi pas ? Les conditions régionales pour la mise en oeuvre d'Activation Clientèle sont déterminantes. C'est à ce niveau que nous pouvons agir efficacement. Activation Clientèle se veut une réponse sur un plan commercial au fait que des centaines de milliers de clients nous ont d'ores et déjà quitté ; certainement près de 2 millions depuis 2006...

Nous ne nous attarderons pas sur les raisons de cette désaffection des Français pour les Caisses d'Épargne. En tant que syndicalistes du **SNP-FO**, nous ne les connaissons que trop bien. Les Caisses d'Épargne ne peuvent d'ailleurs s'en prendre qu'à elles-mêmes : externalisation des opérations et des ... clients, dématérialisation du Livret A, suppression des guichets, trop grande agressivité commerciale, politique exclusivement orientée produits, incessantes campagnes commerciales, Doubl'O, Natixis, perte considérable de trading de l'organe central, etc. Notre fonds de commerce s'est d'autant affaibli vite que la distribution du Livret A a été en outre entre-temps banalisée. Bref, la politique de distribution *Fréquence Clients* n'est pas une réussite. Nous comprenons mieux pourquoi nos dirigeants n'en ont jamais fait de bilan exhaustif. Vouloir simplifier la segmentation comportementale de nos clients est en soi rationnel, d'autant que la précédente était absconse.

En mars 2010, sur 26,5 millions de clients (27,9 en 2007), nous comptons :

- ☛ 6,7 millions de clients totalement *Inactifs*
- ☛ 9,8 millions de clients *Distanciés* (CEP = 2<sup>e</sup> banque)
- ☛ 5,9 millions de clients *Jeunes* (- 26 ans)
- ☛ 4,1 millions de *Bancarisés principaux* (+ 25 ans - CEP = 1<sup>re</sup> banque)

Le nombre de Bancarisés principaux (50 % de notre PNB commercial) qui augmentait depuis 2007, rebaisait en 2010... Les Jeunes (10 % de notre PNB commercial) et Distanciés (40 % de notre PNB commercial) diminuaient rapidement alors même qu'ils représentent des ressources nouvelles possibles pour l'avenir.

Activation Clientèle est une nouvelle stratégie d'activation graduelle et progressive des clients qui repose sur le renforcement de leur mise en portefeuille sur la base d'une nouvelle segmentation (sur des critères d'équipement et les flux). Cette dernière est opérationnelle, simple à intégrer et à utiliser par tous. Cette démarche consiste notamment à « activer » parmi eux les *Jeunes* (tenter d'en faire les **Bancarisés principaux de demain**), les *Distanciés* (pour une moitié d'entre eux, c'est tenter de **devenir leur 2<sup>e</sup> banque active**), mais aussi nos Bancarisés principaux. **Les activer, c'est les fidéliser en intensifiant notre relation commerciale avec eux. C'est travailler de façon proactive la liste des clients confiés** et non une gestion réactive limitée au traitement des événements et des alertes. C'est théoriquement mieux les satisfaire et ainsi augmenter durablement le PNB commercial, ainsi que nos parts de marché. C'est donc vendre plus en vendant mieux ! Cette approche tournée exclusivement vers les besoins réels du client est supposée rompre avec la logique « produits » qui prévalait jusqu'à aujourd'hui dans notre réseau commercial.

Outre les *Gestionnaires de Clientèle*, les *Conseillers Commerciaux* sont également de la partie depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2011, mais dans une moindre mesure. La nouvelle segmentation est censée les orienter plus directement vers les clients à plus fort potentiel de leur portefeuille, sauf que pour les conseillers commerciaux, il ne s'agit que de **listes de clients prioritaires**. Nous aurions pu, comme d'autres, continuer à contester *Fréquence Clients*, notamment dans son principe même de la mise en portefeuille de nos clients et donc rejeter illico presto Activation Clientèle, sauf qu'indéniablement *ce dernier avatar de Fréquence Clients* comporte un certain nombre de points correctifs, en particulier l'**approche globale du client et de son univers de besoins réels**.

Bref, les offres Caisses d'Épargne seraient désormais supposées être proposées au bon client et au bon moment...

Reste à vérifier que les conditions locales et régionales pour la mise en application d'Activation Clientèle sont parfaitement adaptées (critères de faisabilité) à la situation particulière de telle ou telle Caisse d'Épargne. Ne nous leurrions pas, ce n'est quasiment jamais le cas ! Et c'est précisément à ce niveau que l'organisation syndicale et les instances représentatives du Personnel (CHSCT et Comité d'Entreprise) peuvent agir efficacement :

- ☛ En revendiquant par exemple une volumétrie des portefeuilles parfaitement adaptée aux 2 populations (CC et GC) les plus directement concernées, aussi bien quantitativement que qualitativement, mais aussi pour les gestionnaires de clientèle spécialisée (gestion privée et professionnels), les directeurs d'agence et leurs adjoints.

- ☛ En soutenant par exemple que 100 à 150 personnes exclusivement pris dans le *segment Jeunes* par liste prioritaire à confier à tel ou tel Conseiller Commercial (y compris pour le préparer au métier de GC), c'est bien suffisant, compte tenu des autres tâches (notamment la logistique, l'accueil, etc.) restant à accomplir par ledit Conseiller Commercial au sein de l'agence.

- ☛ En négociant le nombre hebdomadaire de demi-journées en bureau autorisé aux Conseillers Commerciaux tout en tenant compte des contraintes propres à un fonctionnement harmonieux de l'équipe de l'agence auquel appartient ledit CC, et donc de sa typologie. La liste prioritaire ne doit pas accaparer exclusivement le CC qui doit rester polyvalent.

- ☛ En obtenant **une plus grande autonomie des Gestionnaires de Clientèle (GC)**.

- ☛ En demandant **une refonte des référentiels des métiers concernés**.

- ☛ En s'assurant que les effectifs commerciaux sont bien adaptés quantitativement et qualitativement (compétences requises / actions de formation idoines) au réseau d'agences.

- ☛ En exigeant une accessibilité desdits portefeuilles (et leur évolution ainsi que du suivi spécifique des segments Activation) strictement circonscrite via le système d'informations Mysys au Directeur d'Agence concerné (outre l'intéressé lui-même).

- ☛ En vérifiant la cohérence et la pertinence des nouveaux critères de Part Variable\*.

- ☛ En proposant que le poste Accueil soit libéré des contraintes propres à la vente.

L'état de suivi des portefeuilles/listes incluent un suivi des principaux indicateurs de résultat sur une base mensuelle :

- ✓ Évolution du nombre de clients actifs sur chacun des trois segments de clients particuliers,
- ✓ Ventes nettes pour suivre l'équipement et la fidélisation de nos clients,
- ✓ Collecte nette et engagements de crédits,
- ✓ Évolution des encours de crédit,
- ✓ PNB sur activité nouvelle.

Il va sans dire qu'un projet aussi structurant devait faire l'objet d'un processus d'information et de consultation du CHSCT (Art. L. 4612-8 du Code du travail) et du Comité d'Entreprise (Art. L. 2323-1 et suivants du Code du travail). Il convenait de l'exiger si l'employeur avait tenté de s'y soustraire.

### **Conclusion**

Le **SNP-FO** n'a jamais développé un syndicalisme d'accompagnement des politiques patronales. En revanche, il a toujours su tirer parti des situations telles qu'elles se présentaient afin d'essayer de **défendre le mieux possible les intérêts matériels et moraux des salariés** (en appliquant notamment ses propres résolutions de congrès).

Sur le dossier **Activation Clientèle**, son approche se veut pragmatique car il se présentait « conceptuellement » sous les meilleurs auspices compte tenu des conditions d'exercice précédentes fort pénibles (cf. la progression des risques psycho-sociaux) de nos métiers, et donc de **l'échec de Fréquence Client** sur quasiment tous les plans. Voilà pourquoi notre première approche s'est voulu nuancée dans son analyse et précise dans ses préconisations. Ceci dit, toutes les conditions requises au plan local de mise en oeuvre d'**Activation Clientèle**, telles que nous les appelons de nos vœux, n'ont jamais été toutes rassemblées. Nos élus au CHSCT et au Comité d'Entreprise ont donc rendu inévitablement un avis défavorable en le fondant sur l'énumération exhaustive de ses lacunes. Se livrer à ce travail syndical en amont a été cependant important. ■

## NATIXIS

Natixis est la banque de financement, de gestion et de services financiers du groupe, cotée à la Bourse de Paris (NYSE Euronext). Le titre Natixis était entré au CAC 40 le 20 septembre 2010, après notre dernier congrès, et en est sorti le 2 septembre 2011... **22 824 salariés** y travaillent dans 68 pays... Il est à noter qu'après avoir enregistré deux baisses successives en 2009 et 2010, **les effectifs de Natixis retrouvent ainsi en 2011 leur niveau constaté en 2008** avant la mise en place du "plan d'adaptation", soit **429 salariés supplémentaires**.

Natixis développe **trois métiers coeurs** dans lesquels elle dispose d'expertises fortes et reconnues :

- ☛ **La Banque de Financement et d'Investissement (BFI)**  
(financements et marchés de capitaux)
  
- ☛ **L'Épargne** (gestion d'actifs, assurance, banque privée et capital investissement) ;
  
- ☛ **Les Services Financiers Spécialisés**  
(affacturation, cautions et garanties, crédit-bail, crédit à la consommation, financement du cinéma et de l'audiovisuel, ingénierie sociale, paiements et titres).

Très prochainement, il ne faudra d'ailleurs plus parler de *Banque de Financement et d'Investissement*, mais de **Banque de Grande Clientèle**, entièrement tournée vers la clientèle d'entreprises, d'institutions financières, du secteur public et des réseaux du Groupe BPCE. Natixis entretient en effet des relations privilégiées avec ses clients entreprises, institutions financières et investisseurs institutionnels. Elle conçoit également des solutions spécifiques pour les réseaux du groupe, les Banques Populaires et les Caisses d'Épargne, et leurs clientèles de particuliers, professionnels et PME. **Natixis génère un besoin complémentaire de financement**, mais deux dizaines de milliards d'euros sont apportés au Groupe par les activités de Natixis. De plus, Natixis finance des activités complémentaires des activités de banque de détail du Groupe (activités de crédit-bail, de crédit à la consommation, financements spécialisés...).

En janvier 2012, BPCE avait mis en place une opération dénommée **P3CI** (Prêt couvrant les CCI), avec Natixis, dont l'objectif était l'**optimisation du ratio de Core Tier 1 de Natixis via un mécanisme de garantie** basé sur la valeur prudentielle de mise en équivalence des certificats coopératifs d'investissement (CCI) émis par les Banques Populaires et les Caisses d'Épargne. Le mécanisme de l'opération a consisté pour BPCE à souscrire la totalité des nouvelles obligations émises par Natixis pour un montant de **6,9 milliards d'euros et rémunérée à 12,5 %**. Ce prêt garantit la valeur des CCI détenus par *Natixis* dans les CEP et les BP, soit 66 % du total (10,5 Md€). Simultanément, Natixis a remboursé à BPCE des titres supersubordonnés pour un montant de 2,3 milliards d'euros. Il en a résulté pour Natixis une **réduction de ses risques pondérés d'environ 25,6 milliards d'euros**, soit environ 18 % de ses risques pondérés avant P3CI. Autrement dit, les risques pondérés inhérents ont été transférés de *Natixis* à *BPCE SA*...

Depuis la création du Groupe BPCE en juillet 2009, **le poids des actifs cantonnés a diminué de près de 60 %**. La GAPC (*gestion active des portefeuilles cantonnés*) poursuit son plan de marche avec une forte réduction des risques pondérés grâce à **une forte activité de cession**. À la date du 31 mars 2012, les **actifs pondérés** par les risques de la GAPC s'élevaient à **12,3 milliards d'euros** contre 29,7 milliards d'euros en 2009. La valeur nominale de ces actifs s'élève à 18,6 milliards d'euros contre 32 milliards d'euros fin 2009. En 2011, BPCE a cédé environ 5 milliards d'euros d'actifs. Au cours du 1<sup>er</sup> trimestre 2012, ces cessions ont représenté 1,2 milliard d'euros d'actifs. Le Groupe poursuit ces cessions en s'efforçant de protéger le résultat.

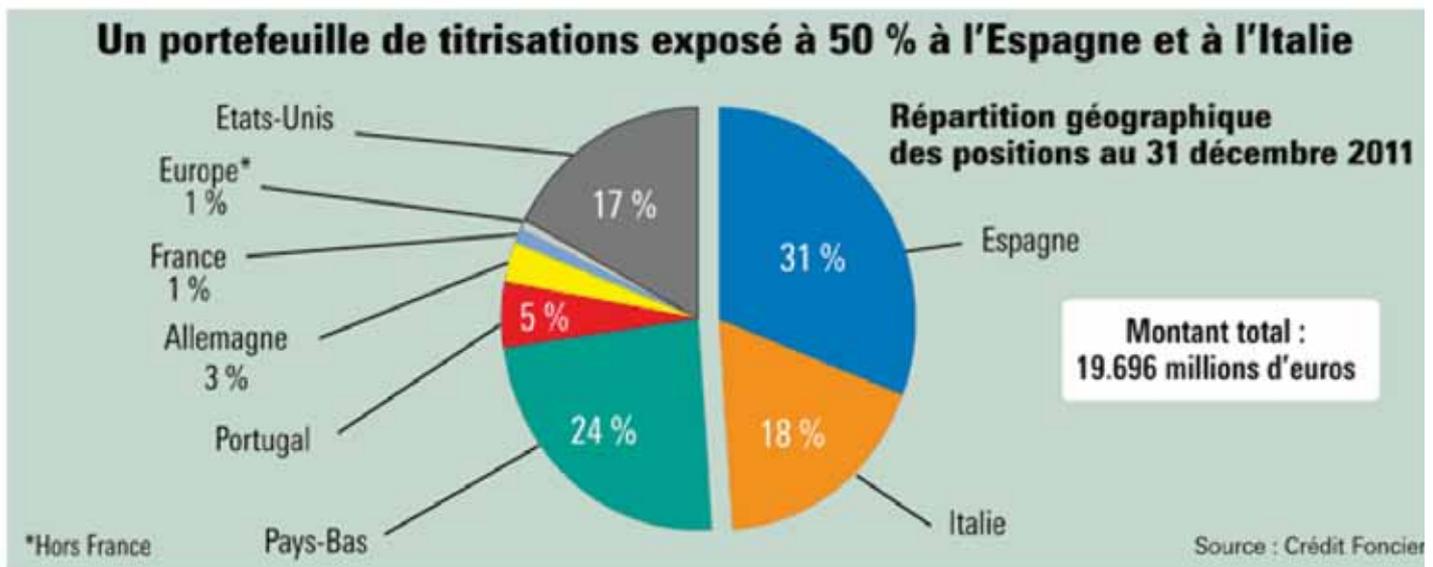
Le **plan d'ajustement des activités de la BFI** de Natixis a été annoncé en novembre 2011 pour tenir compte du durcissement et de l'accélération de la mise en œuvre des nouvelles règles de solvabilité et de la dégradation des conditions de financement des banques françaises, notamment en dollars. Il résulte de ces décisions un peu moins de **300 suppressions de postes**, dont 131 en France. Elles sont gérées dans le cadre de la mobilité naturelle au sein de Natixis et **aucun plan social n'a été prévu.** ■

## LE CRÉDIT FONCIER DE FRANCE

Le Crédit Foncier, **3 159 salariés fin 2011**, est la principale composante du **pôle Financement de l'Immobilier**. Le modèle économique du Crédit Foncier est fortement « challengé » par l'évolution actuelle de l'environnement et de la réglementation dans la mesure où le Crédit Foncier est un établissement financier spécialisé qui ne se finance pas par des dépôts, mais exclusivement par des ressources de marché.

Le Crédit Foncier poursuit la mise en oeuvre de son plan stratégique 2012-2016. Adopté en novembre 2011, il a pour objectif notamment le **recentrage de ses activités sur ses métiers coeurs en synergie croissante avec les réseaux Banque Populaire et Caisse d'Épargne, la réduction de la taille de son bilan de près de 10 % et la réduction des coûts d'environ 12 %**.

Ce défi est d'autant plus fort que le Crédit Foncier a effectivement développé des activités de diversification internationale. Ces dernières avaient permis de développer du PNB additionnel avec une base de coûts très étroite car les équipes chargées des activités internationales étaient très limitées. Cette activité a généré beaucoup d'emplois, ce qui rend la **taille du bilan désormais disproportionnée**. La capacité de financement du Crédit Foncier n'est plus adaptée à la taille de son bilan et son niveau de fonds propres est trop faible. **Il faut donc réduire la taille du bilan** (148,3 milliards d'€ au 31 12 2011). La recapitalisation qui a été décidée le 14 décembre 2011 par le Groupe BPCE pour le Crédit Foncier, à hauteur de **1,5 milliard d'euros**, a été calibrée pour faire face à un scénario de dégradation de la situation économique dans les États de la zone euro et donc **des titrisations pour 20 milliards d'€ qui sont dans ses portefeuilles...**



Selon François Pérol, le modèle de développement du Crédit Foncier n'était plus soutenable tel qu'il était. Il estime que le coefficient d'exploitation, en forte dégradation aujourd'hui (+ 26 points au 1<sup>er</sup> trimestre 2012), du Crédit Foncier doit pouvoir être comparable celui d'un établissement financier spécialisé...

Il existe pour le CFF un projet de mutualisation avec l'informatique des Caisses d'Épargne ainsi qu'un **projet de compression du Personnel de 350 emplois** par un mécanisme d'incitation conventionnelle de départs à la retraite. ■

## L'ASSURANCE

L'activité Assurance concerne *BPCE Assurances* et *CNP Assurances*. Dans un contexte morose, **le chiffre d'affaires en assurance-vie est en baisse de 27 %**. Il s'établit à **1 504 millions d'euros**. Une décollecte nette de 0,4 milliard d'euros est ainsi enregistrée au 2<sup>e</sup> trimestre 2012. La bonne résistance de la collecte en unités de compte, qui représente 12 % de la collecte brute au premier semestre 2012, est à souligner. ■

## L'INFORMATIQUE

☛ **Les Caisses d'Épargne ont depuis le 23 mai 2010 un système d'information unique (Mysys)**. Arpège a été arrêté le 31 décembre 2010.

☛ **i-BP a basculé la production informatique des Banques Populaires sur un centre basé à Castres**.

*GCE Technologies* et *Business Services* sont devenus **IT-CE** au 1<sup>er</sup> janvier 2012 qui outre les Caisses d'Épargne, gère désormais le CFF et BPCE IOM (International et Outremer). L'objectif de la mutualisation dans l'informatique est bien sûr la **baisse des coûts**. Il regroupe TOIP, réseau et informatique. Plusieurs intervenants bien sûr, ce qui rend difficile la maîtrise de l'ensemble de la chaîne. **La nouvelle entité regroupe 2 100 personnes avec des salariés ayant en moyenne entre 18 et 22 d'ancienneté**. L'accord concernant la conservation de 15 sites courait jusqu'en mai 2012, mais avec des garanties sur l'activité des sites caduques dès janvier 2011. **Un nouvel accord prévoit de conserver la multiplicité des sites jusqu'en 2015, mais avec fusion des 3 sites parisiens**. Celui-ci devrait être situé à proximité des locaux de BPCE et regrouperait à terme 750 personnes (d'abord 450 auxquelles il faudra ensuite ajouter les prestataires). L'objectif est un déménagement en 2012. Le nouvel accord de pérennité des sites a été signé par SUD et la CFDT. Ceci engendre un processus de disparition d'autres sites proches de Paris (Orléans, Rouen, etc.) par un effet d'aspiration mécanique des emplois. Enfin, avec la mutualisation progressive des machines enclenchée dès à présent au niveau du Groupe BPCE qui vise à regrouper sur **deux ou trois centres de puissance** (actuellement marcoussis, altair et albiréo), les équipements informatiques des trois branches, on s'engage sur la voie d'un rapprochement évident, voire d'une fusion de l'activité informatique Groupe. Il convient de rappeler qu'aujourd'hui, le système d'information du réseau des Banques Populaires est pour l'instant géré par i-BP, à l'exception de la BRED qui possède son propre système. La nébuleuse Natixis a également sa propre informatique. ■

# PLAN STRATÉGIQUE 2010-2013

## OÙ EN SOMMES-NOUS ET OÙ VA-T-ON ?

Le premier plan stratégique (2010-2013) du Groupe BPCE est centré sur trois piliers :

- ☛ un groupe coopératif (statut défini par la loi)
- ☛ une banque universelle (modèle résilient)
- ☛ une banque de clientèle

Présenté le 25 février 2010, il est en réalité essentiellement vu par nos dirigeants **sous le prisme des synergies de coûts et de revenus.**

1- Les Banques Populaires doivent dégager 247 M€ de **synergies de revenus**, les Caisses d'Épargne 180, et Natixis 394. **Au 30 juin 2012**, le PNB additionnel cumulé réalisé grâce aux synergies mises en place entre Natixis et les réseaux Banque Populaire et Caisse d'Épargne s'élève à **494 millions d'euros**. Il est en ligne avec l'objectif linéarisé du plan stratégique.

2- Ces **économies de charges ou de coûts** prennent notamment la forme de l'efficacité opérationnelle qui est supposée tirer parti du rapprochement pour **885 M€ du milliard attendu**. C'est ainsi que les Banques Populaires doivent dégager 136 M€ de synergies de coûts, les Caisses d'Épargne 341, l'organe central 136, Natixis 154, autres 118, le tout correspondant au milliard d'€ d'économies attendues. Le partage des « bonnes pratiques » décliné dans chacun des réseaux est censé générer un « gain » global de 128 M€ dont 83 M€ pour les Caisses d'Épargne et 45 M€ pour les Banques Populaires. **Au 30 juin 2012, 771 millions de synergies de coûts avaient d'ores et déjà été réalisées au titre de l'amélioration de l'efficacité opérationnelle**, en avance sur le calendrier prévu.

Une « boîte à outils de bonnes pratiques » a d'ailleurs été mise à la disposition des dirigeants des Caisses d'Épargne et des Banques Populaires afin qu'elles réalisent des économies dans leurs fonctions de siège ou de production bancaire... De nombreux **plans de sauvegarde de l'emploi** (PSE) ont ainsi été engagés dans les Caisses d'Épargne : *Auvergne-Limousin, Bretagne-Pays de la Loire, Côte d'Azur* (consultation en cours des IRP), *Île de France, Nord France Europe, Normandie, Provence-Alpes-Corse, Rhône Alpes, etc.*

D'une façon générale, la stratégie du Groupe BPCE est nécessairement guidée par **les contraintes de solvabilité et de liquidité**. Au cours des dernières années, contraint et forcé, le Groupe BPCE a plutôt misé sur **une stratégie de réduction d'activités, de cession d'actifs et d'amélioration de l'efficacité opérationnelle**. Tel est encore le cas aujourd'hui avec les deux plans de recentrage de la BFI de Natixis et du Crédit Foncier (PMT = plan moyen terme).

## La réflexion relative au **prochain plan stratégique (2014-2017)**

Pour l'avenir, il est beaucoup question, en réponse à l'évolution plutôt défavorable des résultats de la banque de détail, de **projets de mutualisation**, de **rationalisation**, voire de **fusions**. M. Pérol considère en effet que des regroupements de caisses ou de banques sont nécessaires dans le réseau des Banques Populaires et dans une moindre mesure dans le réseau des Caisses d'Épargne pour des raisons de visibilité, d'efficacité et de taille.

Il sera encore beaucoup question de l'amélioration de l'efficacité opérationnelle avec des impacts sur l'emploi qui seront forcément significatifs. Ils le sont déjà à travers ces plans de réduction d'activité, **ce qui justifie de se préoccuper au plan syndical de la situation de ces entreprises**. S'y ajoutent des projets d'évolution dans la banque de détail, notamment pour **le multi-canal**. Ces orientations nécessitent de se pencher dès à présent sur l'évolution de l'emploi et sur la formation. ■

# LE CONTRAT COLLECTIF

## SITUATION DE L'EMPLOI

Dans le secteur bancaire, environ **220 000 suppressions** avaient été annoncées dans le monde en 2011 dépassant le record de 2009 (174 000), dont **100 000 par les banques européennes**. Un gros quart de ces suppressions (58 000) a concerné les banques britanniques. Les banques françaises ont supprimé 7 000 emplois au total dont la moitié en France. 5 000 emplois ont disparu dans les 4 BFI dont le siège social est en France (SG, BNP, CA, Natixis), soit près de 10 % des effectifs, soit deux fois plus (dont près de 2 000 en France) qu'en 2008-2009 lors de la crise des subprimes. Ses **réductions lourdes à l'échelle de la BFI** concernent jusqu'à **15 % des effectifs**, dont 40 % des réductions en France (25 000 salariés en BFI en France), soit environ **7 % des effectifs BFI en France**. Des suppressions de postes dans les crédits spécialisés se sont également réalisées, lesquelles pourraient s'amplifier à partir de 2013, spécialement dans le crédit à la consommation (exemple : *Cofinoga* avec 433 suppressions de postes). Des risques existent également dans l'assurance-vie et la gestion d'actifs.

Par rapport à la période 1994-2007, on observe **une rupture de tendance de la situation de l'emploi dans la BDD**, notamment dans les groupes mutualistes. Rappelons, qu'en 2009 et 2010, il y a eu des PSE dans les Caisse d'Épargne. Les ruptures conventionnelles\* de contrats de travail se sont multipliées. Avec **466 ruptures conventionnelles** en 2011 (après 407 en 2010), ce sont 1,2% des effectifs 2010 de la branche Caisses d'Épargne qui sont partis pour ce motif. **L'effet de « noria » du fait du remplacement de générations âgées par des générations plus jeunes joue à plein**. Il est à noter qu'en 2011, lorsque les Caisses d'Épargne perdent 221 salariés, les Banques Populaires en gagnent 222...

### COMPARAISON DE L'ÉVOLUTION DU VOLUME GLOBAL DES EFFECTIFS AU 31 DECEMBRE

(pour la Branche CDD+CDI, y compris HC et MS)

	Branche Caisse d'Épargne	Groupe Caisse d'Épargne	Branche Banque Populaire	Groupe BPCE***	Banques AFB*	Banques mutualistes**	Total Banques AFB (hors Banques Populaires depuis 2009) & Banques Mutualistes
<b>2003</b>	41 402	59 398	-	-	236 000	138 600	374 600
<b>2004</b>	41 030	59 973	-	-	237 100	139 800	376 900
<b>2005</b>	42 491	57 800	-	-	239 100	142 600	381 700
<b>2006</b>	42 950	51 200	-	-	242 300	144 300	386 600
<b>2007</b>	42 731	52 761	-	-	241 100	146 200	387 300
<b>2008</b>	42 050	51 245	-	-	237 700	144 300	382 000
<b>2009</b>	40 793	-	31 542	127 400	203 900	154 900	358 800
<b>2010</b>	<b>40 050</b>	-	31 276	124 550	202 600	153 016	355 616

\* Branche AFB et Groupe Banque Populaire (jusqu'en 2008)

\*\* Réseau mutualiste :

- Branche Caisse d'Épargne : 40 050

- Branche Banque Populaire : 31 276

- Crédit Agricole France : 47 855

- Crédit Mutuel : 33 385

\*\*\* Groupe BPCE, issu du rapprochement des deux Groupes en août 2009.

Effectif du Groupe au 31.12, CDI+CDD hors CDD alternance

	2008	2009	2010	2011	2011/2010		2011/2008		Structure 2011
					Evol.	Var.	Evol.	Var.	
Banque de détail Banque Populaire	32 044	31 734	31 442	31 664	222	0,7%	-380	-1,2%	27,0%
Banque de détail Caisse d'Epargne	37 356	37 345	36 601	36 380	-221	-0,6%	-976	-2,6%	31,0%
Filiales et autres banques de détail	13 073	13 021	11 413	11 174	-239	-2,1%	-1 899	-14,5%	9,5%
<i>dont SMC</i>	1 352	1 399	0	0	0	nc	-1 352	-100,0%	0,0%
<b>Sous-total réseaux</b>	<b>82 473</b>	<b>82 100</b>	<b>79 456</b>	<b>79 218</b>	<b>-238</b>	<b>-0,3%</b>	<b>-3 255</b>	<b>-3,9%</b>	<b>67,5%</b>
Natixis	22 890	22 408	22 395	22 824	429	1,9%	-66	-0,3%	19,4%
Immobilier	15 801	15 926	15 811	8 728	-7 083	-44,8%	-7 073	-44,8%	7,4%
<i>dont Foncia</i>	nd	nd	6 928	0	-6 928	-100,0%	nd	nd	
Organe Central	1 804	1 647	1 522	1 527	5	0,3%	-277	-15,4%	1,3%
Informatique et autres opérations	5 202	5 321	5 366	5 084	-282	-5,3%	-118	-2,3%	4,3%
<b>Total Groupe</b>	<b>128 170</b>	<b>127 402</b>	<b>124 550</b>	<b>117 381</b>	<b>-7 169</b>	<b>-5,8%</b>	<b>-10 789</b>	<b>-8,4%</b>	<b>100%</b>

Source: Rapport Annuel

L'emploi dans le Groupe BPCE au 31 décembre 2011

117 381 salariés inscrits (CDD + CDI) dans le Groupe BPCE

(- 7,87 % en deux ans, soit - 10 021 salariés depuis le 31 décembre 2009)

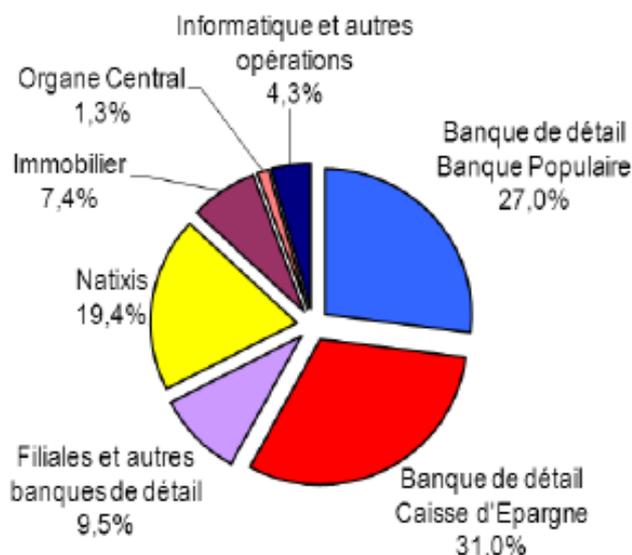
dont :

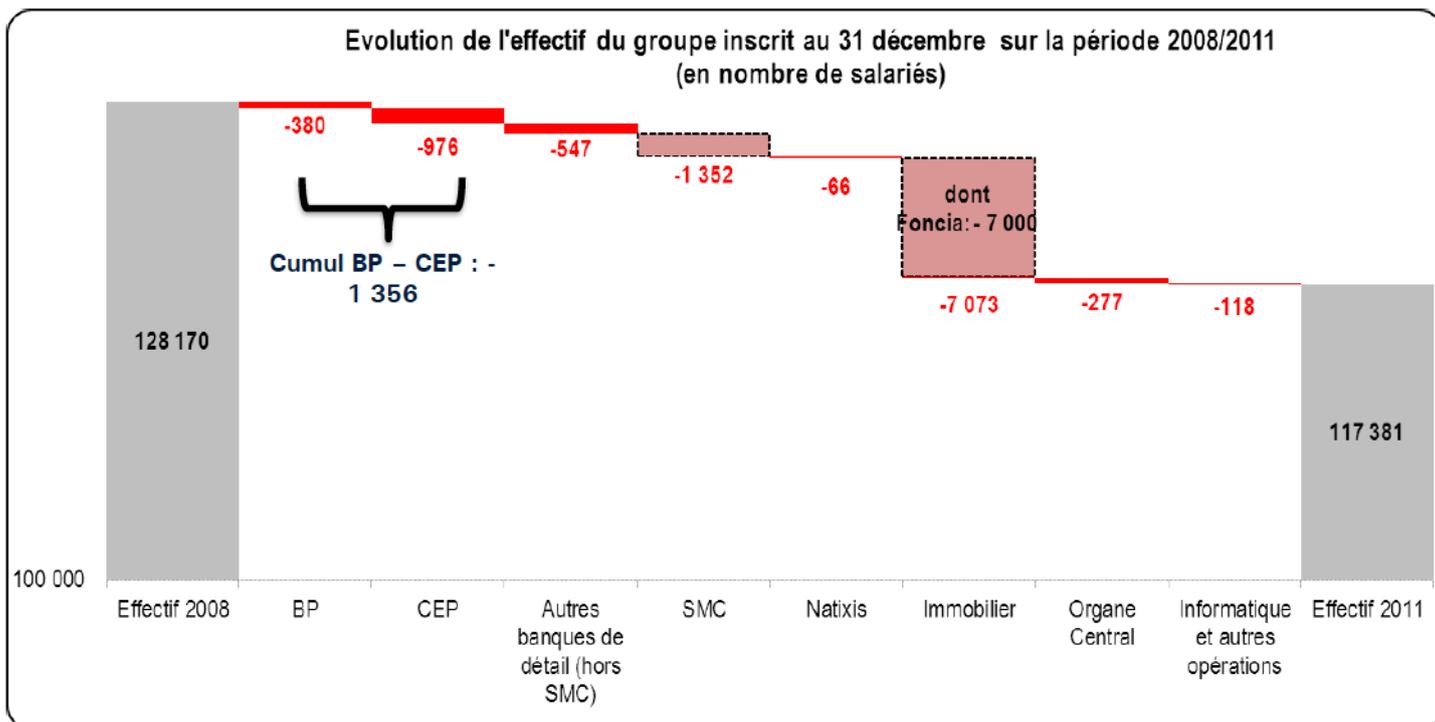
- ☛ 36 380 (- 2,58 % en deux ans) pour les Caisses d'Épargne
- ☛ 31 664 (- 0,22 % en deux ans) pour les Banques Populaires
- ☛ 11 174 (- 14,18 % en deux ans) pour les filiales et autres banques de détail
- ☛ 22 284 (- 1,9 % en un an) pour Natixis
- ☛ 8 728 (- 43,7 % en un an) pour l'immobilier
- ☛ 1 527 (- 7,29 % en deux ans) pour l'organe central
- ☛ 5 084 (- 4,45 % en deux ans) pour l'informatique et autres opérations

dont :

- ☛ 11 192 à l'étranger

Répartition de l'effectif total Groupe par entité (2011)



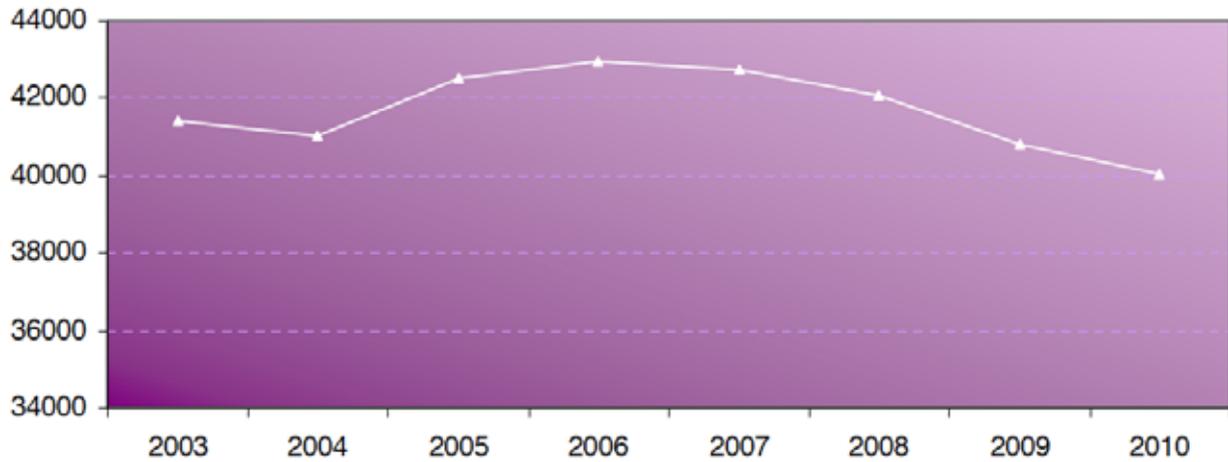


En ce qui concerne **MA Banque**, un *plan de départs volontaires* a été mis en place du 15 janvier au 30 septembre 2011, suivi par un *PSE* dont la mise en œuvre a débuté le 1<sup>er</sup> octobre 2011 et s'est poursuivi jusqu'au 31 décembre 2011. À la date du 31 décembre 2011, **sur 123 collaborateurs**, 85 personnes avaient trouvé une solution de reclassement. 43 ont réalisé une mobilité au sein du Groupe avec un effort particulier chez Natixis et les BP. 5 personnes ont accepté l'offre de Franfinance. 37 personnes ont quitté l'entreprise. En date du 30 septembre 2011, il restait 35 salariés inscrits à l'effectif, parmi lesquels 13 sont en projet de création d'entreprise, 3 sont en absence de longue durée et 4 sont concernés par des projets de fin de carrière. Il reste donc 10 personnes (dont trois membres du Comité de Direction) à reclasser sur les 123 collaborateurs de départ. ■

### *Contentieux individuels portés au plan national*

En 2 ans, 2010 et 2011, **92 saisines** du *Conseil de Discipline National* (CDN) sont intervenues, 43 en 2010 et 49 en 2011. **48 avis favorables au licenciement** ont été délivrés par le CDN (21 en 2010 et 27 en 2011). **11 avis défavorables au licenciement** ont été délivrés par le CDN (5 en 2010 et 6 en 2011). **33 départages de voix** ont été enregistrés par le CDN (17 en 2010 et 16 en 2011). **17** (dont 9 en 2010 et 8 en 2011) d'entre eux ont fait l'objet d'une saisine de la *Commission Paritaire Nationale en formation contentieuse* (CPN ctx). En 2 ans, seule une mesure de rétrogradation (2010) a donné lieu à une saisine du CDN (en 2010 pour 43 licenciements pour faute). ■

### Effectif de la branche CE



La baisse des effectifs de la Branche Caisse d'Épargne amorcée en 2007 se poursuit en 2010 (1,8%). Pour rappel, en 2009, la baisse était essentiellement liée à la sortie de l'effectif de la CNCE de la Branche. En outre, les effectifs de la Branche Caisse d'Épargne représente 11,3% des effectifs du secteur bancaire.

### Focus sur la Branche Caisse d'Épargne au sein du secteur bancaire

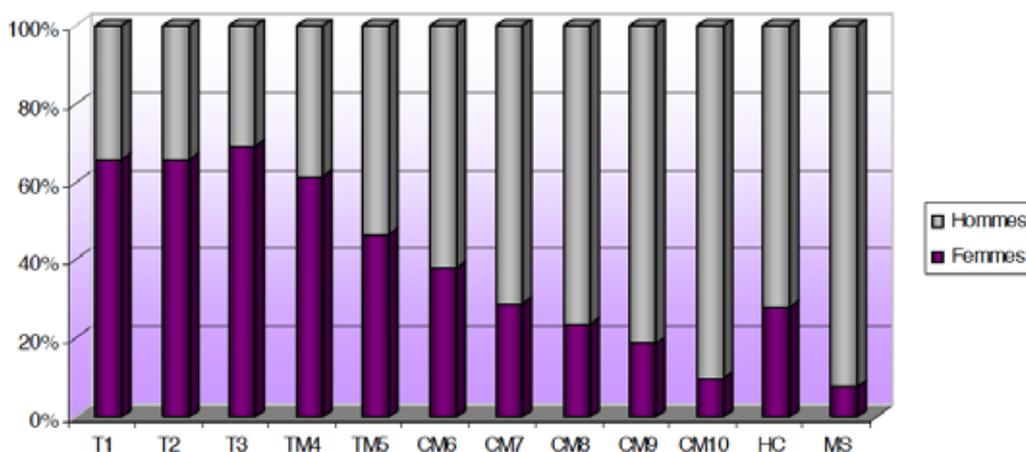
La Branche Caisse d'Épargne représente à cette date :

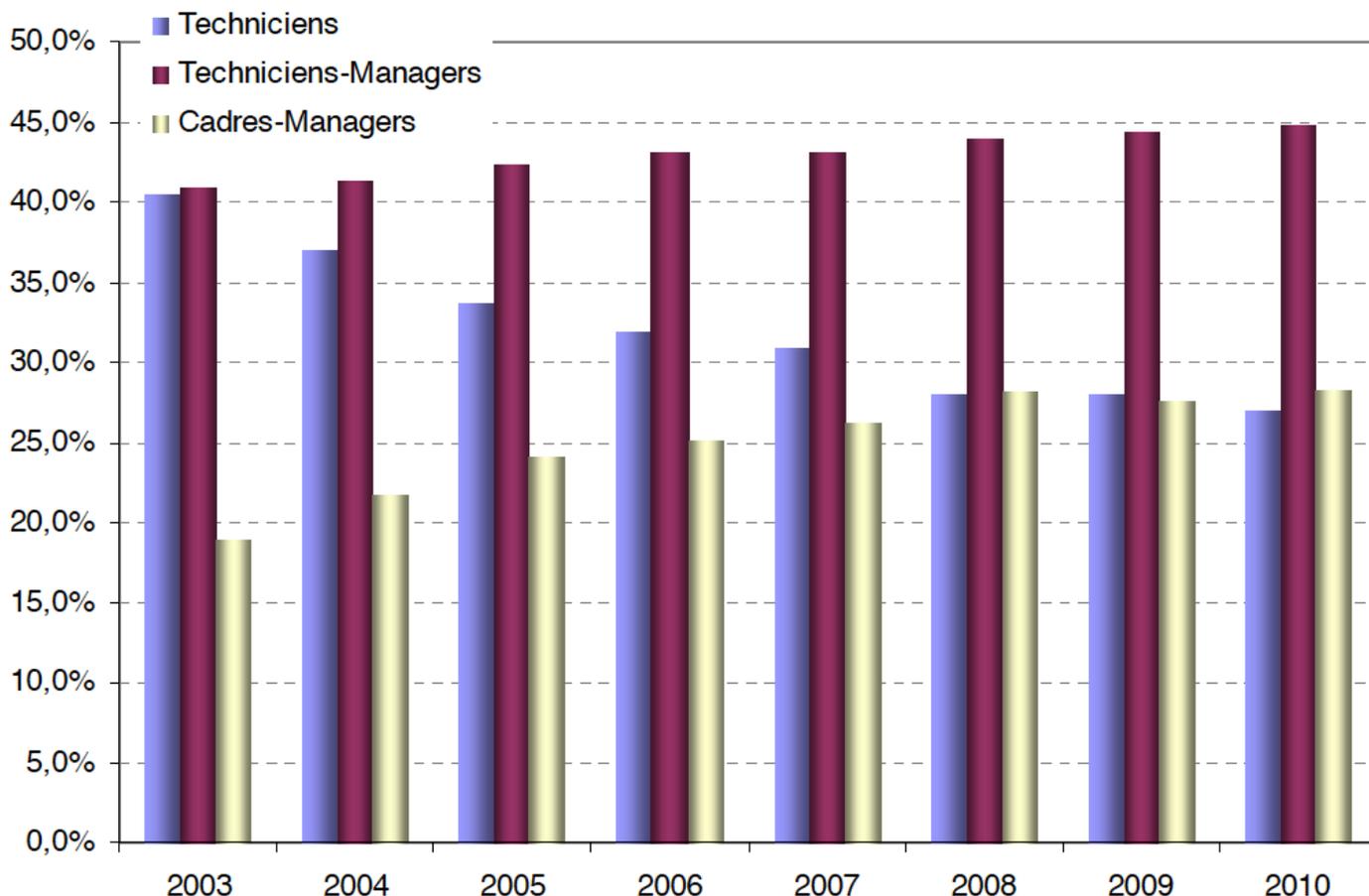
- 17 Caisses d'Épargne et de Prévoyance
- La Fédération Nationale des Caisses d'Épargne et de Prévoyance
- Les autres entités (dont les organismes communs et la structure informatique IT-CE)

Au global, **la tendance à la baisse des effectifs amorcée en 2007**, stable en 2009, reprend en 2010 (- 1,8 %) et **se poursuit en 2011 (37 919, soit - 0,4 % par rapport à 2010)**.

**La féminisation des effectifs** continue à progresser (**53 % en 2011** au lieu de 52,4 % en 2010). Ce taux de féminisation reste cependant inférieur à celui constaté au sein du secteur bancaire (*Banques AFB, Groupe Banque Populaire, Crédit Agricole, Caisses d'Épargne, Crédit Mutuel*). En effet, en 2010, au sein du secteur bancaire, les femmes représentaient déjà 56,3 % de la population, dans les mêmes proportions qu'en 2009 [Source FBF]. Dans les Caisses d'Épargne, les Femmes restent plus représentées dans les classifications de Techniciens et les Hommes majoritaires sur les classifications de Cadres-Managers.

### Répartition des genres par classification





2003 a été une année marquée par *l'accord de branche sur la classification des emplois* porté par le **SNP-FO**. La tendance des 8 années précédentes se confirme. Elle se distingue par une **diminution de la catégorie des Techniciens** et une **augmentation de la proportion des Cadres Managers** de 9,4 points. La proportion de Technicien Managers est également en augmentation avec une progression de 4 points en 8 ans. On constate :

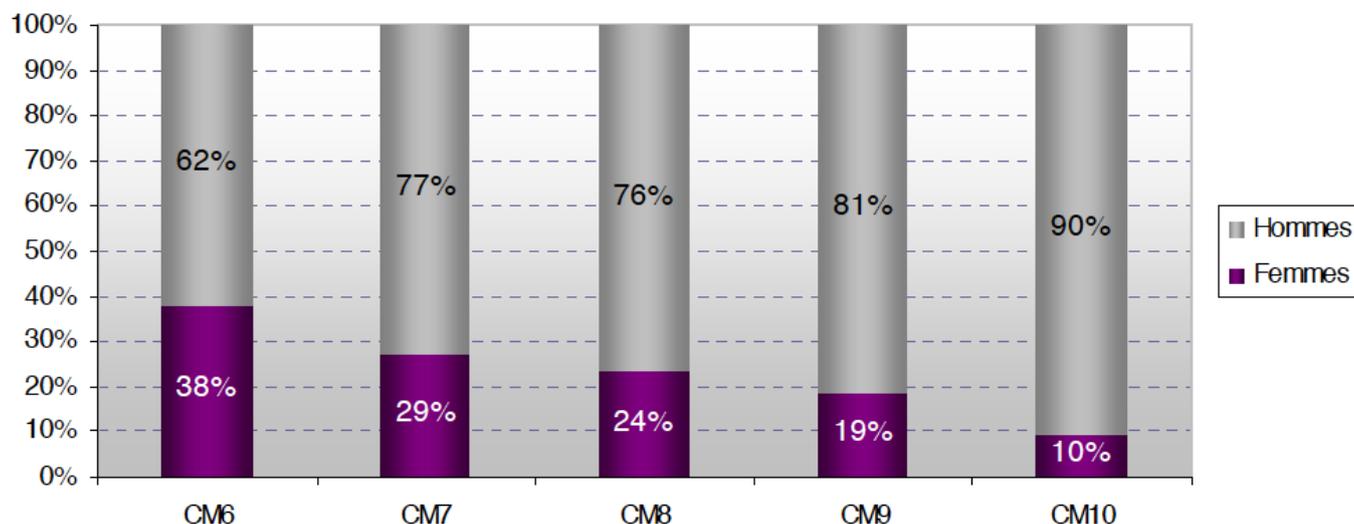
- ◆ 40,4 % de techniciens en 2003 contre 27 % en 2010.
- ◆ 40,8 % de techniciens managers en 2003 contre 44,8 % en 2010.
- ◆ 18,8 % de cadres managers en 2003 contre 28,2 % en 2010.

Nos détracteurs (CGT, CFDT, SUD) de l'époque qui promettaient une «déclassification massive» aux salariés du fait de cet accord, en sont désormais pour leurs frais, car c'est précisément le contraire qui s'est produit.

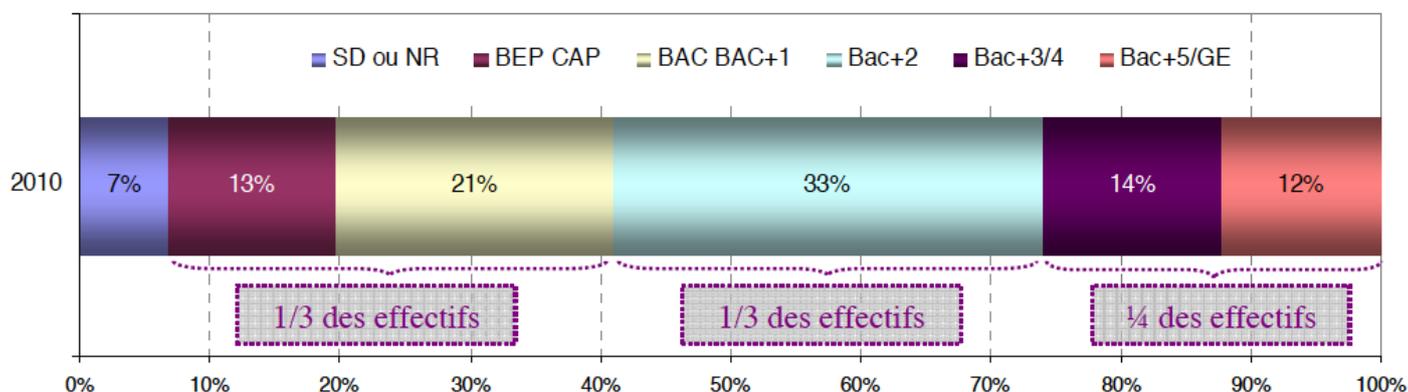
Depuis 2009, le périmètre AFB (qui inclut la banque d'investissement) a dépassé le seuil des 50 % de cadres (52,4 % en 2010, 50,5 % en 2009 contre 48,2 % en 2008, à périmètre constant). Le taux de cadres est en constante augmentation, il a gagné plus de 20 points en 10 ans. [Source : AFB, mai 2011]. **Dans les banques AFB, les embauches au niveau bac+4/5 sont de plus en plus nombreuses** (45 % en 2010) pour accompagner l'évolution des métiers. Les jeunes occupent alors des postes dans les métiers supports au siège, ou dans le réseau, en tant que **chargé de clientèle professionnels, PME ou conseiller en patrimoine**. Les profils bac+2/3, notamment pour les métiers commerciaux, continuent à être appréciés (43 % des embauches en 2010). La promotion interne a aussi permis à 3 % des techniciens de devenir cadres en 2010 grâce à la formation continue. (Source : enquête emploi AFB 29 juin 2011)

Le taux de cadres de la branche Caisse d'Épargne (28,2 %) reste très inférieur. La représentativité féminine y est de 34 % seulement.

### Répartition par genre parmi les classifications cadres



### Niveaux de diplôme initial



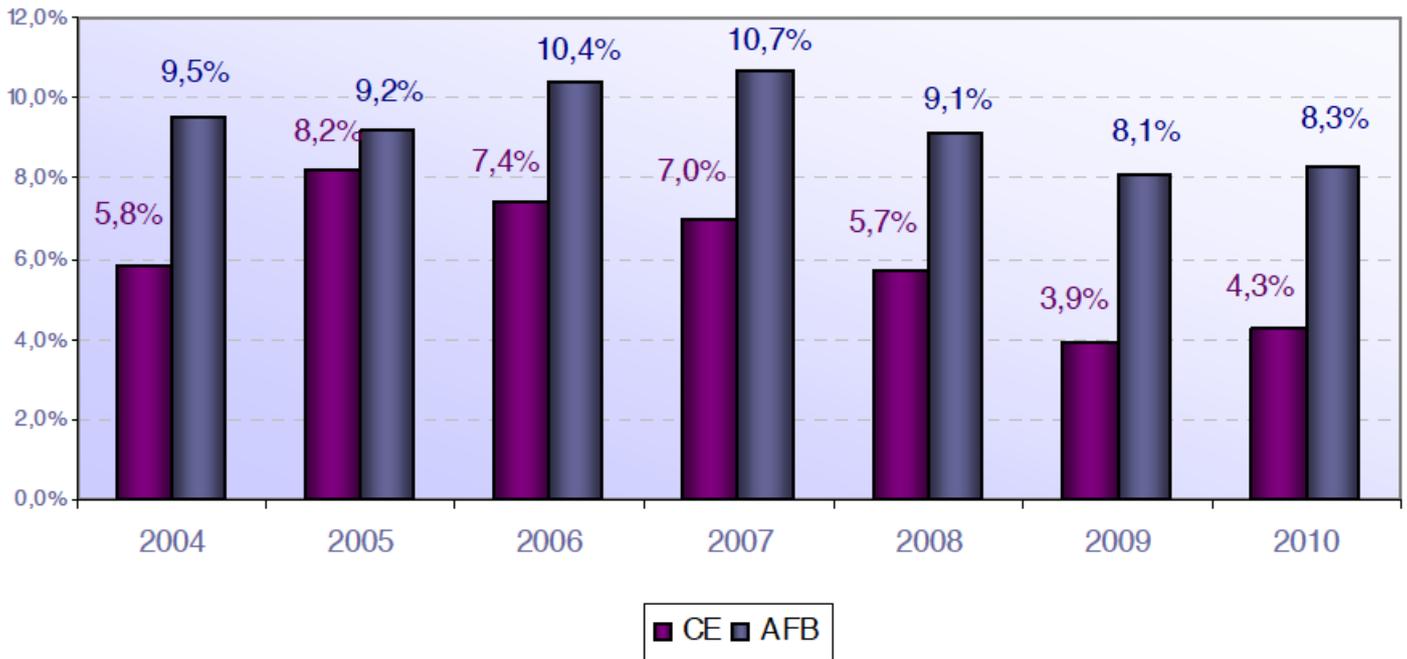
L'ancienneté moyenne des collaborateurs de la Branche s'accroît légèrement : 17,3 ans en 2010, 16,5 ans en 2009 (16,6 ans en 2003).

Les effectifs de la Branche Caisse d'Épargne représente **11,3 % des effectifs du secteur bancaire**.

### À propos de la carrière professionnelle des femmes

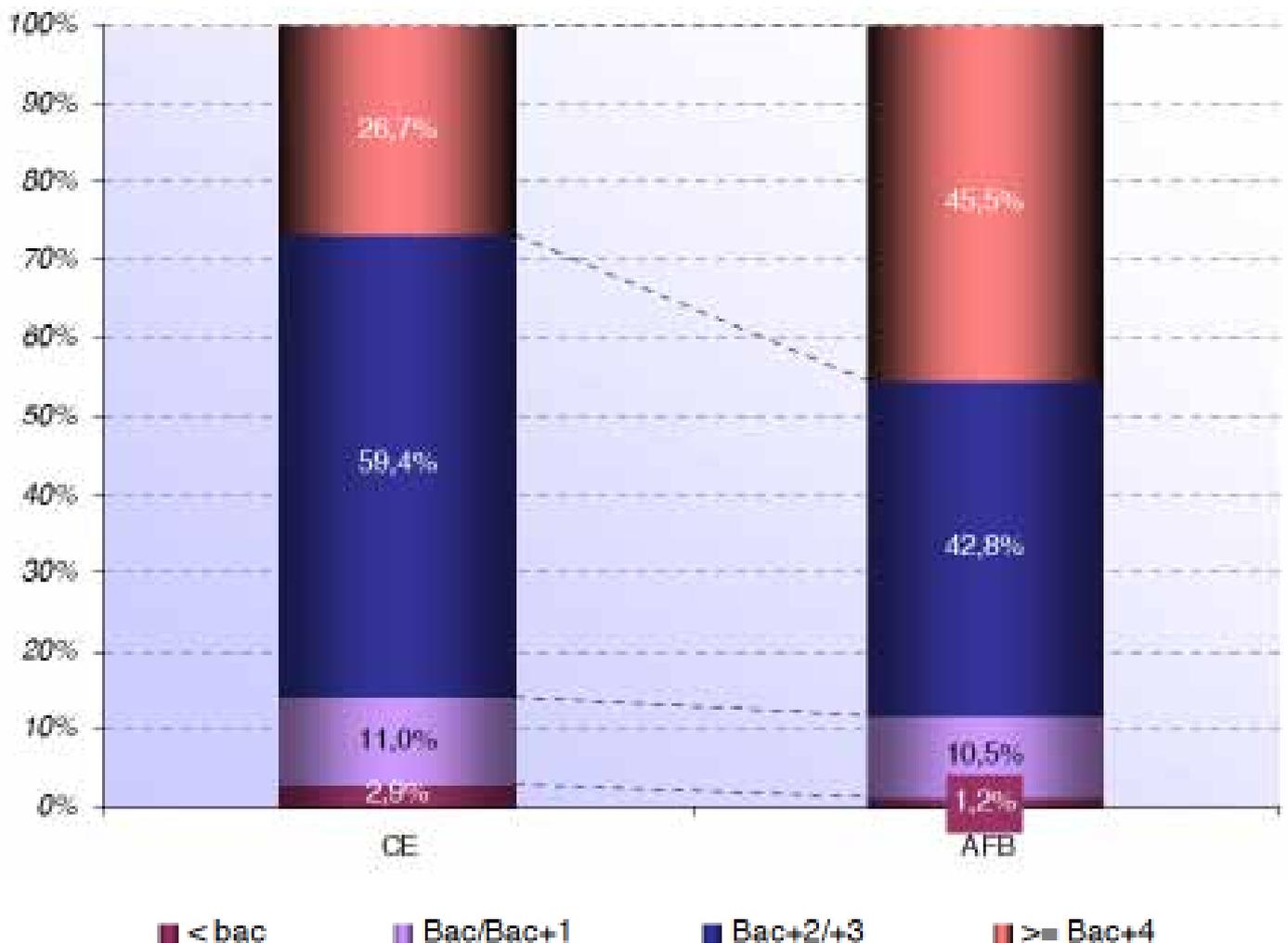
Si en apparence, la problématique de l'égalité professionnelle semble dépassée, c'est faire table rase de certains mécanismes et phénomènes associés aux carrières de femmes : autocensure de leurs ambitions, freins pour accéder à des postes à responsabilités et faiblesse de la présence des salariées parmi les postes les plus élevés de chaque entreprise. Au plan syndical, il convient de se focaliser aussi sur le phénomène du « **plafond de verre** ».

## Taux d'entrée comparés entre CE et AFB

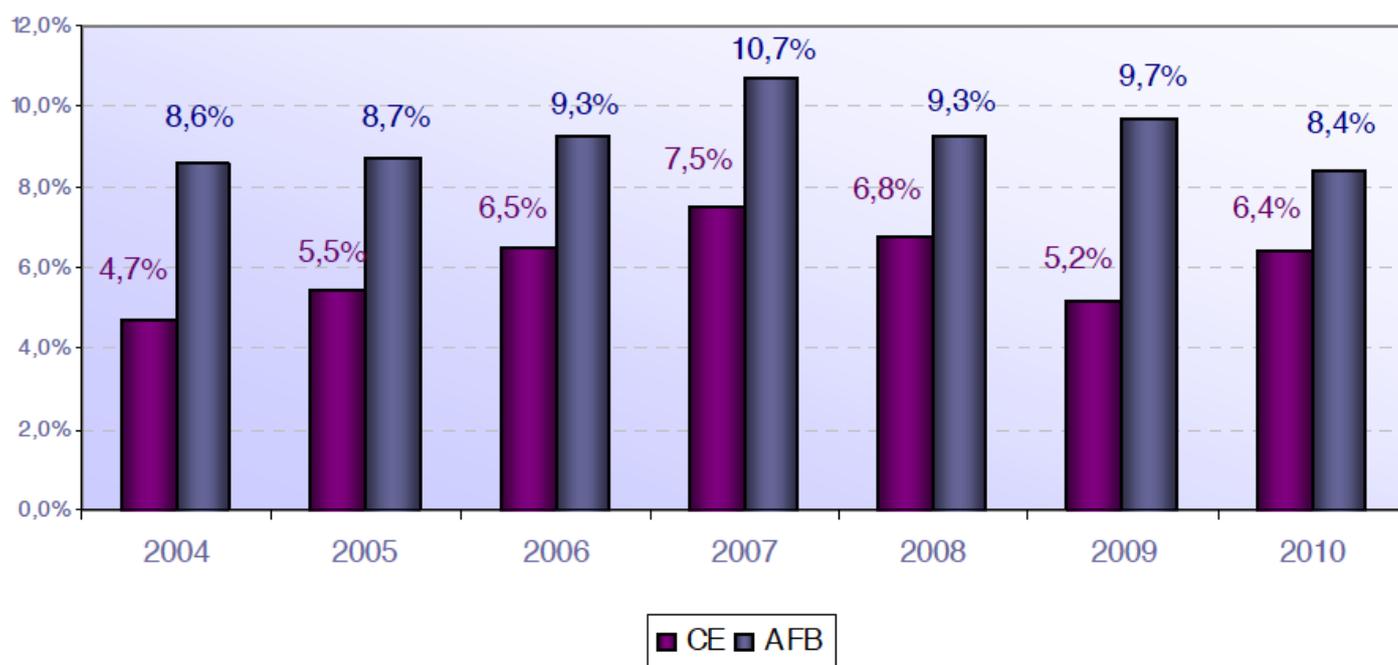


Si les recrutements restent en majorité féminins, la tendance à la féminisation croissante, particulièrement forte jusqu'en 2007, tend à se stabiliser depuis 2008 (2008 : 57,1% ; 2009 : 57%). Il convient de souligner que cette stabilisation s'observe également sur le périmètre AFB en 2010, comme dans la Branche Caisse d'Épargne.

## Niveau de diplôme dans le recrutement dans le secteur bancaire



## Taux de départ comparés entre CE et AFB



Les départs sont majoritairement masculins, ce qui, combiné à un taux d'embauche des femmes soutenu, participe à une féminisation des effectifs de la Branche Caisse d'Épargne. ■

En nombre	Branche BP	Branche CE
Démission	756	704
Licenciement individuel	190	295
Licenciement économique	10	182
Mobilité Groupe	187	210
Retraite	633	360
Rupture période d'essai	260	226
Rupture conventionnelle	93	466
Décès	33	47
Transformation CDD/CDI	410	700
Fin de CDD	1 166	2 856
<b>Total</b>	<b>3 738</b>	<b>6 046</b>
<i>Evolution 2011 / 2010</i>	<i>+ 3,1 %</i>	<i>+ 0,6 %</i>

## L'insertion des travailleurs handicapés

### INTRODUCTION

*Définition du handicap: toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant.*

L'AGEFIPH, issue de la loi du 10 juillet 1987 qui fixe à toute entreprise d'au moins 20 salariés une **obligation d'emploi de personnes handicapées à hauteur de 6 % de leur effectif**, a pour mission **d'accroître les moyens dédiés à l'insertion et au maintien dans l'emploi des personnes handicapées dans les entreprises du secteur privé**. La loi du 11 février 2005 a confirmé cette obligation et a accentué la contribution des entreprises.

À l'occasion de nos différents congrès, le **SNP-FO** a régulièrement mandaté son *Bureau National* afin qu'un accord collectif de Branche puisse voir le jour afin de faciliter l'embauche de personnels handicapés, notamment **dans la branche des Caisses d'Épargne**. Malgré nos revendications et notre projet réactualisé, suite à la *loi du 11 février 2005*, dont la conformité a été vérifiée par le Secteur de la Protection Sociale de la Confédération, le bilan des négociations resta en deçà de nos revendications et de nos espérances jusqu'en octobre 2008...

#### *1<sup>er</sup> ACCORD (21 juillet 2006)*

Un accord sur l'embauche de personnes handicapées a été signé le **21 juillet 2006** par le SU-UNSA, la CFTC et la CGC **pour 3 ans (2006-2008)**. Le **SNP-FO** n'avait pas ratifié cet accord conformément à ses résolutions car il était très insuffisant en termes d'embauches et permettait surtout à la Direction de chaque entreprise concernée de « détourner » une partie des salaires des *référénts handicap* au détriment de l'enveloppe budgétaire dédiée aux travailleurs handicapés. Cet accord, une première dans les Caisses d'Épargne, a en réalité ouvert une brèche dans laquelle le **SNP-FO** s'est introduit en se servant de ses nombreuses failles et lacunes afin de faire avancer ses propres propositions.

#### *Le 1<sup>er</sup> bilan et analyse*

Un bilan de l'exercice 2007 avait été établi ainsi qu'une présentation des actions menées par la CNCE via l'association AGATHE (*Association pour la Gestion de l'Accord Travailleurs Handicapés de l'Écureuil*) et des embauches effectives conformément à *l'accord du 21 juillet 2006*. **Au 31 décembre 2007: 158 embauches** (170 prévues dans l'accord au 31 décembre 2008) dans le cadre de l'accord soit 87 CDI, 35 CDD, 29 contrats de professionnalisation et 7 contrats d'apprentissage, soit un taux d'emploi de **1,70 %** sur 41 000 salariés, bien loin des **6 % prévus par la loi**. Le **SNP-FO** s'était montré perplexe sur la qualité du travail cumulé des référents car nous savions que certaines actions étaient efficaces, mais que d'autres l'étaient bien moins. En outre, nous nous étions insurgés sur le fait que l'enveloppe qui aurait dû être versée à l'AGEFIPH serve majoritairement à payer le salaire des référents, le solde étant redistribué à l'association AGATHE, avec une interrogation sur les raisons pour lesquelles les fonds récoltés n'étaient pas entièrement dépensés...

Le **SNP-FO** avait proposé que pour les embauches, la CNCE soit plus ambitieuse afin que les Caisses d'Épargne puissent soutenir a minima la comparaison avec les autres banques. Le **SNP-FO** s'était également étonné de la part de salariés en CDD alors que les CDI ne représentaient que 55 % des embauches. Nous avons été jusqu'à demander à disposer de l'état du Personnel en situation de handicap, caisse par caisse, le nombre de départs et d'embauches ainsi que les niveaux de classification, le type de contrat (CDI, CDD...) et le taux d'emploi de manière à distinguer les entreprises qui faisaient réellement des efforts de celles qui étaient encore dans le faux-semblant. Bien entendu, la réponse de la CNCE fut négative. Sans bilan détaillé des efforts des entreprises de la Branche, les « mauvais élèves » ne peuvent pas être épinglés au plan national... L'accord arrivant à son terme fin 2008, une nouvelle négociation devait s'ouvrir.

## *2<sup>d</sup> ACCORD (10 octobre 2008)*

Finale, la CNCE avait fini par transmettre un projet, copie presque conforme de l'accord précédent. Le Bureau National avait donc décidé de ne pas ratifier le « nouveau » projet. Néanmoins, la CNCE semblait vouloir un accord **sur 5 ans (2009-2013) et plus large, ce qui a permis au SNP-FO d'arguer de son propre projet**. C'est ainsi que lors de la négociation du 3 octobre 2008, plusieurs modifications importantes du texte initial ont été apportées, dont **la prise en compte à plus de 80 % des amendements FO**, y compris les plus politiques, dont la suppression de certaines phrases du préambule faisant la part belle à l'accord de branche précédent, et surtout celui de **doubler, au minimum, le taux d'emploi des travailleurs handicapés d'ici 2013**. L'accord a été agréé le 27 janvier 2009 par le *Ministère de l'Économie, de l'Industrie et de l'Emploi* pour sa durée de validité du 1<sup>er</sup> janvier 2009 au 31 décembre 2013.

## *Les points forts de l'accord de branche du 10 octobre 2008*

À l'heure où l'on parle de suppressions d'emplois, cet accord est un atout et une « sauvegarde ». **Le maintien dans l'emploi, pour ceux d'ores et déjà handicapés et ceux qui pourraient le devenir, constitue une priorité. Des facilités sont offertes au titre de l'adaptation du poste de travail ou de l'aménagement du poste occupé.** Une attention est portée aux salariés non reconnus comme handicapés. C'est pour **FO** une reconnaissance de notre revendication à propos des personnes « dites sensibles ». Il y a un suivi au niveau de l'emploi (médecin, assistante sociale, CHSCT...) et une recherche de techniques et technologies innovantes pour permettre aux salariés d'être maintenus dans leur poste (déficiences auditives, visuelles et accès). **Le télétravail est accepté.** L'objectif est « de contribuer à une évolution régulière permettant l'atteinte au minimum d'un taux d'emploi de 4,5 % pour la Branche en 2013, l'objectif étant d'atteindre à terme les 6 % » et ce, sur une base **principalement en CDI (amendement FO)**. Dans l'accord, on ne parle plus de CDD, ni de contrat en alternance. Des aides à la personne, inexistantes dans la Branche, sont ouvertes pour les maintenir dans l'emploi (appareillages auditifs, fauteuils roulants, aménagement du véhicule, formation au permis de conduire, ordinateur avec les logiciels spécifiques, acquisition d'un véhicule,...). ■

La mise en place de plan de financements (aides non remboursées) avec la CGP est désormais possible. Le tutorat n'est pas obligatoire (amendement **FO**). Un parcours d'intégration est mis en place ainsi qu'une formation pour l'équipe d'accueil du salarié handicapé. Une formation des référents dans le domaine médico-social peut être mise en place (amendement **FO**). La gestion des carrières est assurée, y compris avec le concours du médecin du travail (amendement **FO**). Des actions sont menées et finalisées avec les UGECAM (Sécurité Sociale) et d'autres partenaires du monde financier (amendement **FO**). La commission de suivi (5 ans) n'est ouverte qu'aux signataires. Un représentant de chaque organisation signataire est invité à l'Assemblée Générale et au Conseil d'Administration d'AGATHE.

### *Bilan 2011 «Branche des Caisses d'Épargne» et éléments d'analyse*

**1 643 personnes handicapées travaillaient au 31 décembre 2011 au sein de la Branche des Caisses d'Épargne, soit un taux d'emploi global\* de 3,83 % (3,41 % en 2010 et 3 % en 2009).** Fin 2010, la branche comptait 1239,61 salariés déclarés travailleurs handicapés (1123,85 en 2009) selon la méthode de calcul de la DOETH. Cette progression est due à un meilleur recrutement et à la mobilisation autour du projet PHARE (achats responsables).

\* nombre de salariés handicapés employés et en activité au titre de 2011 + nombre d'unités bénéficiaires générées par l'achat en 2011 de prestations au secteur protégé et adapté

## **I. Etat des lieux 2011**

### ● **Historique des entrées / sorties 2009 à 2011**

Répartition par type de contrat	2009	2010	2011
CDI	19	30	25
CDD > 6 mois		13	18
CDD < 6 mois	69	51	76
Alternance		40	47
Interim	35	19	44
<b>Total embauches</b>	<b>123</b>	<b>153</b>	<b>210</b>
<b>Total sorties</b>	<b>149</b>	<b>129*</b>	<b>188*</b>
<b>Solde</b>	<b>-26</b>	<b>24</b>	<b>22</b>

En dépit d'une raréfaction des candidatures de travailleurs handicapés qualifiés, **166 contrats de travail** (soit 155 personnes) **ont néanmoins été signés en 2011** (134 en 2010 et 88 en 2009) dont **25 CDI**, 94 CDD (dont 18 supérieurs à 6 mois), **47 contrats en alternance**. En effet, **l'alternance semble désormais la voie la plus adaptée** aux recrutements de salariés en situation de handicap. Néanmoins, des réticences perdurent pour les métiers commerciaux qui représentent pourtant près de 90 % des recrutements de la branche.

## **CONCLUSION**

Le **SNP-Force Ouvrière** s'est investi dans la conclusion d'**un accord digne de ce nom favorisant l'embauche ou le maintien de salariés en situation de handicap dans la Branche des Caisses d'Épargne**. Nous continuons, par le biais de nos interventions lors des CPN, commissions de suivi, des conseils d'administration et des assemblées générales d'AGATHE, à contribuer à l'amélioration de ce dispositif en contrôlant la gestion des cotisations ainsi que leur utilisation. Nous invitons les sections à faire preuve de vigilance lors de la présentation des rapports des référents au cours de réunions des Comités d'Entreprise et de formuler toute observation utile au Bureau National. ■

# FORMATION PROFESSIONNELLE

FOCUS SUR LA BRANCHE DES CAISSES D'ÉPARGNE

## % de la DADS

**Le pourcentage de la masse salariale consacré à la formation continue a été de 4,4 % en 2011 en baisse tendancielle** puisqu'il s'établissait à 5,73 % en 2008, 5,2 % en 2009 et 4,5 % en 2010... **À noter que dans la branche Banque Populaire, il est de 6,1 % en 2011.** À titre de comparaison, celui des Banques AFB était de 4% en 2010 et stable depuis 4 ans.

## Formation à distance

Il convient de rappeler que les actions de formations proposées en **e-learning** n'ont pas vocation à se substituer aux **formations présentielles** (cf. la notion de *mix formation*). Les formations e-learning permettent aux salariés d'**acquérir des savoirs fondamentaux**, éventuellement complétés par des modules de formation en présentiel. En outre, **les modules de formation e-learning sont effectués pendant le temps de travail.** les modules de e-learning sont actuellement au nombre de **114** : une partie concerne des thématiques règlementaires, les autres modules sont consacrés aux savoirs. Ce mode de formation montre pourtant ses limites (formations faites sur le lieu de travail peu propice à la concentration / difficultés de connexion, etc.).

**Dix-huit réunions** des instances paritaires de la Branche des Caisses d'Épargne (**CPNE, SPP AGEFOS-PME, OPMQ**) se sont tenues depuis notre précédent congrès.

Ces instances paritaires, **CPNE, SPP** et **OPQM** viennent en appui de la définition des politiques emploi formation de la branche. La CPNE a pour mission de s'attacher à définir les orientations et les priorités à assigner aux politiques de formation en s'appuyant sur les travaux de l'observatoire. La SPP permet de définir un cadre de financement lié aux priorités définies en CPNE en déclinaison de l'accord formation pour le recrutement et la formation de nouveaux entrants, le maintien dans l'emploi de publics prioritaires.

Destiné à favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle, le *contrat de professionnalisation* est un contrat de formation en alternance qui associe des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés par des organismes de formation ou par des ressources internes de formation de l'entreprise, et l'acquisition de compétences et de savoir-faire opérationnel par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec la cible de métier. Sa durée de 6 à 12 mois pour les CDD, et pour l'action de professionnalisation dans le cas d'un CDI, **peut être allongée jusqu'à 24 mois**, notamment pour les actions donnant accès à des titres homologués ou des diplômes.

Sont concernés les jeunes âgés de 16 à 25 ans, les *demandeurs d'emploi* âgés de 26 ans et plus, les bénéficiaires du RSA, de l'*allocation de solidarité spécifique* ou de l'*allocation aux adultes handicapés*, ou encore les personnes ayant bénéficié d'un *contrat unique d'insertion*. Dans le passé, la cible des publics les moins qualifiés constituait une priorité pour la branche des Caisses d'Épargne, mais, compte tenu des réticences des DRH, cette cible n'a hélas jamais vraiment été atteinte. Puis, les DRH ont été rattrapés par la loi du 24 novembre 2009... Tant pis pour eux !

Le **CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION** est une modalité de recrutement adaptée au *Parcours Nouvel Entrant (PNE)* car il fixe des règles du jeu précises dans le cadre de l'alternance et prévoit **des garanties en faveur du salarié. Plus globalement, ces contrats doivent répondre à un réel besoin identifié de professionnalisation dans nos métiers de la banque.** Confer notre accord de branche du 10 juin 2005, la plupart des jeunes salariés concernés bénéficient, à l'issue, dans un délai maximal de 6 mois et d'un parcours réussi dans le cadre du contrat de professionnalisation, **dès lors qu'ils appartiennent à la filière commerciale sur un poste classé T2**, outre le réajustement a minima de leur rémunération à la grille nationale des rémunérations annuelles minimales (RAM), d'un **passage automatique sur un emploi classé T3** avec le niveau de salaire correspondant. En revanche, à l'exception de ceux concernés par les mêmes modalités conduisant à une cible métier spécifié, les nouveaux entrants (T1 ou T2) des autres filières se contentent pour leur part d'une simple prime.

Dans un passé récent, les contrats de professionnalisation avaient mobilisé toujours moins de ressources financières au titre des fonds collectés par l'*AGEFOS-PME*, notamment pour financer des *parcours nouveaux entrants* (PNE). Ce qui nous a amené pour 2010 et 2011 à renforcer notre vigilance pour **rééquilibrer les fonds de la professionnalisation entre les périodes et les autres axes de financement, notamment les contrats de professionnalisation.**

Pour les publics éligibles, **les contrats de professionnalisation ont été privilégiés** pour assurer l'insertion de nos nouveaux commerciaux, en rappelant les principes de priorité assignés au parcours nouvel entrant. Ont bénéficié d'un financement valorisé de façon prioritaire, les contrats de professionnalisation permettant d'obtenir un diplôme ou un titre enregistrés au RNCP.

77 % des contrats de professionnalisation de 2011 concernent de jeunes salariés (moins de 26 ans). ■

## Le **PARCOURS NOUVEL ENTRANT (PNE)**

Le parcours national PNE, selon l'accord de Branche du 10 juin 2005, s'adresse à tous les nouveaux entrants du Groupe. On ne se préoccupe souvent que du métier de *conseiller commercial* (CC). Avec le morcellement par métier prévu par ce parcours, la **partie intégration qui doit être commune à tous les métiers, est souvent éludée. Nos dirigeants ont donc clairement sacrifié l'intégration et donc le transfert des valeurs!**

Sur 2 ans, 2010 et 2011, 744 parcours nouvel entrant (PNE) sous forme de *contrats de professionnalisation* ont été financés par l'AGEFOS-PME. ■

## EMPLOYABILITÉ : LE RECOURS DES ENTREPRISES AUX **PÉRIODES DE PROFESSIONNALISATION**

La **PÉRIODE DE PROFESSIONNALISATION** est fondée sur l'**alternance** entre activités professionnelles et périodes de formation et comprend des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation. Destinée à **maintenir dans l'emploi des salariés en CDI**, la *période de professionnalisation* permet l'acquisition d'une qualification ou la participation à une action de formation. **Les salariés n'ayant notamment bénéficié d'aucune formation qualifiante depuis 5 ans, notamment les plus de 45 ans de plus de 20 ans d'expérience, les travailleurs handicapés et invalides, ainsi que ceux revenant d'un congé maternité, d'adoption ou parental sont les bénéficiaires possibles.**

Sur 2 ans, de 2010 à 2011, 5 041 *périodes de professionnalisation* ont été financées par l'AGEFOS-PME.

Pour les périodes de professionnalisation, en 2010 et 2011, une majoration des financements a été réservée aux salariés confrontés à l'anticipation, la mise en oeuvre ou l'incidence d'une **mobilité fonctionnelle**. Les actions de formation réalisées dans le cadre d'une mobilité du siège vers le réseau commercial ont notamment été privilégiées.

Répartition en 2011 des **périodes de professionnalisation** en fonction des priorités fixées par la branche:

- ☛ Seniors/égalité : 6 %
- ☛ Fonction supports : 16 %
- ☛ École de vente : 27 %
- ☛ Soutien professionnel : 8 %
- ☛ Périodes diplômantes : 10 %
- ☛ Périodes qualifiantes : 33 %. ■

Théoriquement, elle a vocation à renforcer les compétences dans le sens d'une meilleure compréhension et adaptation à nos métiers, et à leur environnement. Le **SNP-FO** ne partage pas la même représentation concernant le public visé par la *plateforme professionnelle* que nos dirigeants. Selon eux, on serait exclusivement sur des populations en capacité de devenir des **managers opérationnels**. Le **SNP-FO** s'inscrit en faux contre cette lecture réductrice au titre du public visé par *l'accord de branche du 10 juin 2005*. Le **SNP-FO** observe que des parcours nationaux se substituent systématiquement à la *plateforme professionnelle* qui figure pourtant à l'article 3 de l'accord du 10 juin 2005 et qui peut donc s'inscrire dans le cadre des *périodes de professionnalisation* en fonction du public concerné. ■

#### PARCOURS DE MANAGEMENT

Formation globale de haut niveau leur donnant une vision transverse de la gestion d'un établissement bancaire, le parcours est ouvert à des cadres qui n'appartiennent pas nécessairement qu'à la branche. Les cadres des filiales y ont également accès. Les candidats suivent un processus de sélection. ■

## SON PROPRE PROJET FORMATION: le **droit individuel à la formation (DIF)**

Le **droit individuel à la formation (DIF)** permet au salarié de disposer d'un crédit d'heure de formation égal à 20 heures par an afin de développer, compléter et renouveler sa qualification et ses compétences professionnelles.

Dans la Branche des Caisses d'Épargne, le **DIF** exercé par le salarié dans le cadre de son **projet professionnel** présente un intérêt manifeste. L'utilisation des droits au **DIF (droit individuel à la formation)** peut être dépassée **dans la limite de 120 heures** lorsqu'une action de formation éligible a une durée supérieure aux droits disponibles par le salarié. Pour les salariés à temps partiel, le droit à **DIF** est calculé prorata temporis. Toutefois, les salariés à temps partiel dont la durée du travail est :

- ☛ au moins égale à 75 % bénéficient d'un droit au **DIF** calculé de la même manière que pour les salariés à temps plein, soit 20 heures par an ;
- ☛ comprise entre 75 % et 50 %, bénéficient de 75 % des droits au **DIF**, soit 15 heures par an.

Pour la partie temps de travail du **DIF**, la formule « *prioritairement pendant le temps de travail* » employée dans l'accord de Branche est l'expression d'un compromis ultime dont il faut relativiser les éventuelles dérives hors temps de travail (80 heures par an maximum) car sa mise en œuvre est **à l'initiative du salarié avec l'accord écrit de l'employeur**, ne vise principalement que la catégorie de formations relative au **développement des compétences** et suppose de toute façon une rémunération, mais également un certain nombre d'**engagements de reconnaissance préalables et écrits par l'employeur vis-à-vis du salarié**.

Sur 2 ans, de 2010 à 2011, **1 056 DIF prioritaires** ont été financés dans la Branche des Caisses d'Épargne par l'AGEFOS-PME. Nous ne disposons pas de chiffres consolidés sur les DIF financés directement par les entreprises dans le cadre du plan de formation.

### *Perspectives et analyse*

L'offre nationale DIF devrait être supprimée. D'après la RDH de BPCE, cette offre serait difficile à maintenir car elle engendre trop de contraintes (déplacements à Paris ; sessions annulées). Elle se transformerait en un « modèle » pour l'offre locale. Les entreprises se seraient saisies du dispositif au niveau local.

Le DIF doit entrer dans le cadre d'un **projet professionnel** (cf. ACN du 10 juin 2005) et ne doit pas dériver vers une utilisation en substitution du plan de formation. Qui prend réellement l'initiative ? Est-ce le salarié qui fait vraiment la proposition et l'employeur qui finance ? Ce degré d'appréciation est souvent sujet à débat en CPNE. Suivant du côté de la table sur lequel on se trouve, les points de vue diffèrent. ■

## COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE L'EMPLOI (CPNE)

Elle a un rôle cardinal. Le **SNP-FO** d'ailleurs eu l'honneur de la présider en 2008 et 2009. Depuis le dernier congrès, la CPNE s'est réunie à **8 reprises**: les 30 juin et 20 octobre 2010, 24 février, 7 juillet et 16 novembre 2011 et les 23 février, 4 avril et 11 juillet 2012.

### Analyse

Depuis notre dernier congrès, la CPNE s'est attachée à s'efforcer de créer les conditions d'un **professionnalisme irréprochable au service de nos clients** d'autant que la notion de **pédagogie financière** est à juste titre une nouvelle responsabilité des banquiers. Il convient désormais d'ancrer la culture de la « protection client » et du « devoir de conseil ». La CPNE a dès lors tenté de revisiter les actions de formations sur **les fondamentaux de la banque**. Elle a également répondu aux exigences réglementaires croissantes (*certification AMF, habilitations assurance, Bâle 3, MIF...*). Dans ce cadre, le **SNP-FO a toujours combattu au plan moral et philosophique la culture de la performance et du chiffre** en insistant sur la nécessité de toujours faire progresser les compétences des salariés sur les métiers fondamentaux de la banque. Ce **développement constant des compétences** est clairement porteur d'un **meilleur équilibre des salariés**. En définitive, la délégation des employeurs a admis qu'une performance accrue sera rendue possible par une compétence accrue des forces commerciales... Nous avons également soutenu un approfondissement du marché des professionnels en faveur des **directeurs d'agence**, mais aussi de son rôle de fédérateur au sein de l'agence. **Le SNP-FO a dénoncé le fait que BPCE et les Caisses puissent être tentés de se défausser sur les managers de proximité en les obligeant à garantir les résultats commerciaux, ainsi que sur la question de la prévention des risques psycho-sociaux.**

Quelques-uns des axes 2012 (en cours) :

- ☛ Accompagner le développement du projet **Activation Clientèle**, qui est supposé placer le client au cœur de la relation.
- ☛ Faciliter l'intégration du métier de **l'assurance non vie** dans les agences par une montée en compétence assurance dès la prise de fonction – développement du rôle de *banquier assureur*.
- ☛ Anticiper l'évolution de **l'activité multi-canal** par le développement des compétences des conseillers et les nouvelles méthodes de vente à distance.
- ☛ Adapter les parcours de professionnalisation des salariés des marchés de la **Banque des Décideurs en Région (BDR)** à l'évolution stratégique de **l'approche globale de leur clientèle**.

L'année 2013 sera notamment marquée par **la mise en marché de l'offre Santé et l'évolution de l'offre crédit consommation et immobilier** et donnera lieu, en formation, à l'ancrage des fondamentaux. Il conviendra également d'assurer une amélioration continue des dispositifs d'**accompagnement des tuteurs et maîtres d'apprentissage** en vue de soutenir la relance du recours à l'alternance prévue d'ici à 2015.

### Certificats de qualification professionnelle (CQP)

Le **SNP-FO** revendique avec insistance une réflexion sur les CQP et rappelle qu'une première réflexion utile avait été engagée sur ce sujet, dans le cadre d'un groupe technique paritaire il y a quelques années. ■

## **SECTION PROFESSIONNELLE PARITAIRE (SPP) AGEFOS-PME**

AGEFOS PME est partenaire de la branche professionnelle Caisses d'Épargne depuis la signature de l'avenant du 17 novembre 2005, renouvelé les 6 décembre 2007 et **11 décembre 2009**, à l'accord formation de branche du 10 juin 2005. Cet accord rend obligatoire l'adhésion des entreprises de cette branche à l'AGEFOS PME au titre de la professionnalisation. La **section professionnelle paritaire (SPP) de la branche Caisses d'Épargne AGEFOS-PME** résulte d'un accord signé le 29 novembre 2005 par les parties (CNCE, **SNP-FO**, SU-UNSA, SNE-CGC, CFTC) à l'accord national de branche sur la formation du 10 juin 2005 ainsi que par l'AGEFOS-PME et renouvelé par l'accord du 28 septembre 2007 et celui du **20 décembre 2010**. Les non-signataires (SUD, CGT et CFDT) n'y siègent pas. Les mêmes parties ont également négocié et signé le **16 septembre 2010** un accord relatif à la contribution due au titre de la professionnalisation et du droit individuel à la formation et à celle due au titre du **FONDS PARITAIRE DE SÉCURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS (FPSPP)**.

Une *Section Professionnelle Paritaire de Branche (SPP)* met en œuvre la politique de formation professionnelle continue élaborée par la CPNE. La **SPP AGEFOS-PME** est en fait **l'outil financier de la branche Caisses d'Épargne sur les fonds de la professionnalisation (0.5 % de la MSAB, versé par les entreprises avant le 1<sup>er</sup> mars de chaque année)**. Ces fonds de la professionnalisation peuvent financer les contrats de professionnalisation, les périodes de professionnalisation, le DIF prioritaire, les frais de fonctionnement de l'observatoire. La SPP applique la politique définie par la CPNE. **Elle expérimente au niveau régional les initiatives nationales**. Il convient de rappeler que le réseau national AGEFOS-PME, préconisé par le **SNP-FO** dès le départ de la négociation de branche, a plus de **30 ans d'expérience au service de la formation continue**. Que le paritarisme est intégral au sein de ce 1<sup>er</sup> OPCA national: l'AGEFOS-PME travaille avec 300 637 entreprises (5,1 millions de salariés « couverts »). 21 % des entreprises de 1 à 50 salariés en France sont adhérentes du Fonds. **40** branches professionnelles ont désigné l'AGEFOS-PME en tant qu'OPCA en 2011 qui comprend 24 AGEFOS-PME régionales, 1 100 collaborateurs AGEFOS-PME dont 500 conseillers en formation. L'AGEFOS-PME prélève pour son propre fonctionnement 10 % des fonds ainsi collectés.

**En 2011, 6 716 766 euros** (contre 7 856 128 € en 2010) ont été collectés auprès de **36 entreprises**. Néanmoins, **le total des dépenses de 2011, soit 8 859 641 €, correspond donc à 132 % de la collecte**. La croissance des engagements sur ces dernières années a été soutenue par l'OPCA, notamment au travers d'**un financement supplémentaire de 3 858 452 € en 2011 en provenance du FPSPP** (agréé par arrêté du 12 mars 2010 en remplacement du *Fonds Unique de Péréquation: FUP*). **Ce qui agit sur la variation des chiffres, c'est l'expression de la volonté de la branche et la validation de l'AGEFOS-PME**. Le prélèvement FPSPP est fixé annuellement par arrêté ministériel entre 5 % et 13 % des contributions *plan de formation, professionnalisation* et *CIF*. Pour 2011, il a été fixé à 10% (2010 = 13 %).

Le **SNP-FO** a souhaité que des enseignements soient tirés des dépassements, certes contrôlés, de « budget » AGEFOS depuis 2007. En effet, une analyse doit être conduite pour assurer **un pilotage des fonds de la professionnalisation** le plus affiné possible. Le **SNP-FO** a estimé que la SPP sera jugé sur sa capacité à gérer les flux dans le temps.

	NB STAGIAIRES	NB HEURES STAGIAIRES	DUREE MOYENNE EN HEURES	COUT MOYEN	COUT TOTAL	REPARTITION DEPENSES %
CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION	538	271 125	504	6 049 €	3 254 476 €	37%
PERIODES DE PROFESSIONNALISATION	2 783	243 632	88	1 619 €	4 505 189 €	51%
AIDES A LA FONCTION TUTORALE	477		6 MOIS	1 609 €	767 560 €	9%
DIF PRIORITAIRES	423	12 040	28	616 €	260 612 €	3%
TOTAL	4 221	526 797			8 787 837 €	100%

En 2011, **538 contrats de professionnalisation** (coût moyen 6 049 € pour une durée moyenne de 504 heures) dont 139 PNE, **2 783 périodes de professionnalisation** (coût moyen 1 619 € pour une durée moyenne de 88 heures) dont 448 concernent les fonctions supports. Ces 448 *périodes de professionnalisation* à destination de salariés des fonctions support se répartissent majoritairement entre des actions de formation visant au *soutien professionnel* (à hauteur de 211 périodes) et des actions d'accompagnement de mobilité siège/réseau (à hauteur de 130 périodes), 477 **aides à la fonction tutorale** (coût moyen 1 609 € pour une durée moyenne de 6 mois) et 423 **DIF prioritaires** (coût moyen 616 € pour une durée moyenne de 28 heures) ont été financés dans la branche Caisses d'Épargne. Pour l'accompagnement de la **VAE** et du **bilan de compétences** mis en œuvre à l'initiative des salariés dans le cadre d'un DIF accordé par l'employeur, des ressources *AGEFOS-PME* peuvent être mobilisées.

Les **orientations et priorités** définies par la *CPNE* sont donc **relayées** au sein de la *SPP* qui **prend les décisions en matière de financement**. Il n'est pas question de « droit de tirage », mais bien de **critères de prises en charge adaptés**. Les fonds non utilisés dans l'année civile ne font pas l'objet d'un report. Ils entrent dans une péréquation interbranches, puis au sein de l'*OPCA AGEFOS-PME*.

Devant la nécessaire optimisation des ressources financières disponibles pour la branche Caisse d'Épargne compte tenu des **effets régressifs de la loi du 24 novembre 2009** sur le financement de la branche, l'*OPCA AGEFOS PME* a sollicité le **Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels**. Il lui appartient, afin de **disposer de fonds complémentaires**, de répondre pour le compte de la branche, aux *appels à projets* conduits par cette institution.

Depuis le dernier congrès, la **SPP-AGEFOS PME** s'est réunie à **7 reprises** : les 30 juin 2010 et 20 octobre 2010, 24 février et 7 juillet 2011 et 16 novembre 2011, 23 février et 11 juillet 2012.

Il est à noter que c'est le **SNP-FO** qui a présidé la *SPP AGEFOS-PME* en 2010 et 2011. À ce titre, notre représentant, Bruno AGUIRRE, a participé à certaines des conférences organisées par l'*AGEFOS-PME* telle celle portant sur les **certifications de branche** (21 septembre 2010). ■

## COMITÉ PARITAIRE DE PILOTAGE DE L'OPMQ

Le comité paritaire de pilotage de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications est une instance technique destinée à recueillir des éléments objectifs d'anticipation. Il suit un certain nombre d'indicateurs (*effectifs, structure et classification des emplois, métiers, hommes/femmes, pyramide des âges, classes d'âge, niveaux de formation initiale, ancienneté, flux CDI*) et à comparer, avec l'AFB notamment.

Il a étudié les sujets suivants :

- ☛ *les bilans 2009 et 2010 des effectifs, structures des métiers et formation professionnelle,*
- ☛ *une étude qualitative et approfondie sur les seniors au sein de la branche Caisse d'Épargne,*
- ☛ *une étude qualitative sur le déroulement de la carrière des femmes.*

Il a commandé :

- ☛ *Incidence de l'évolution récente et à venir des NTIC sur les compétences, la qualification des salariés du réseau commercial et des fonctions supports.*

### ÉTUDE QUALITATIVE SUR LES SENIORS

- > Posture ambitieuse
- > Posture volontaire
- > Posture statique
- > Posture désabusée
- > Posture dévalorisée



Echelle de motivation

*La grande majorité des collaborateurs correspond aux postures volontaire, statique et désabusée. Les profils de l'ambitieux et du dévalorisé sont plus marginales parmi la population cible.*

### Une cohorte à l'origine quasi homogène

- ☛ Des profils très semblables à l'entrée
- ☛ Des évolutions de carrière très différentes

caractérisées par une adaptation permanente aux changements de l'entreprise

### Des écureuils fidèles devenus captifs

- ☛ Reconnaissance et attachement à la Caisse d'Épargne par delà les évolutions de l'entreprise
- ☛ Une fidélité qui devient de plus en plus forcée : enracinement et captivité dans l'entreprise

### Une population craintive

- ☛ Crainte de ne pas être à la hauteur
- ☛ Crainte de craquer
- ☛ Crainte de se faire licencier

### Tassement des attentes d'évolution

- ☛ Les attentes d'évolutions minoritaires (ambitieux et volontaires)
- ☛ Pour la majorité, une baisse voire une absence de projection dans une évolution de carrière liées à ces sentiments de captivité et de crainte

## Des attentes recentrées sur l'aménagement du quotidien

- ☛ Des évolutions de statut attendues
- ☛ Des attentes sur un meilleur équilibre vie privée/vie prof. pour certains d'entre eux
- ☛ Les principales attentes : l'aménagement des conditions de travail
- ☛ Des attentes transversales de dimension symbolique :
  - ↳ Utilité pour l'entreprise
  - ↳ Reconnaissance quant au parcours et au quotidien

Quelques pistes de solution à retenir :

- ☛ Passer d'**une gestion de l'âge à une gestion des âges et des compétences.**
- ☛ Permettre la mobilité, notamment après 45 ans.
- ☛ Nécessité d'axer la stratégie de l'entreprise vers la diversité des âges et la détection des valeurs ajoutées.
- ☛ Élargir les perspectives d'**évolution latérales** des salariés.
- ☛ **Valoriser les missions d'expertise** (reconnaissance directe de la part de l'entreprise).

Bref, une étude qui n'aura pas été transcendante pour l'OPMQ...

## ÉTUDE SUR LE DÉROULEMENT LA CARRIÈRE DES FEMMES

L'étude a décelé 3 postures professionnelles différenciées :

- ☛ La *posture proactive* : prise d'initiatives quant à l'évolution ;
- ☛ La *posture réactive* : attente des opportunités proposées ;
- ☛ La *posture passive* : attentisme et absence de volonté d'évolution.

Cette catégorisation a permis de mettre en relief **la surreprésentation des figures de réactives**. Celles qui adoptent ce profil se caractérisent au travers de leur carrière par une absence de proactivité. Les collaboratrices ne prennent pas d'initiative pour influencer sur leur trajectoire professionnelle, mais peuvent saisir des opportunités lorsque celles-ci se présentent à elles. Ainsi au-delà de la différence entre égalité et équité formelle, une grande partie des écarts persistants entre hommes et femmes, et notamment le **plafond de verre**, trouve leur explication dans le fait que les mécanismes d'évolution dans la banque ne résident pas exclusivement dans des politiques formelles et officielles, mais avant tout dans un système informel. Enfin, le contexte même de structuration de l'entreprise et la surreprésentation des hommes dans les instances dirigeantes et les postes les plus élevés concourent aux difficultés plus importantes pour les femmes d'évoluer : déficit de femmes qui pourraient jouer le rôle de modèle, frilosité potentielle des hommes à partager les postes à responsabilités. Les ascensions sont le fruit d'une conjonction entre une économie de vie laissant la part belle à la vie professionnelle (absence de projet familial ou mobilisation de ressources personnelles pour partager et/ou déléguer les tâches domestiques et éducatives) et une entreprise offrant des opportunités et parfois un accompagnement privilégié (parrainage informel). Le rôle de l'entreprise est indispensable : accompagner les collaboratrices, leur proposer des postes évolutifs, voire des parcours. Les accélérations en fin de carrière des plus anciennes, notamment, témoignent que l'entreprise participe de l'évolution générale des mentalités.

Quelques pistes de solution à retenir :

☛ **la définition d'indicateurs** constitue un enjeu majeur pour favoriser la concrétisation des objectifs de l'égalité professionnelle. Outils de diagnostics, de suivi, voire d'évaluation, ils permettent de guider, de coordonner et de favoriser la mise en oeuvre d'actions concrètes.

☛ un important travail sur la promotion des femmes passe par **la détection de talents féminins** et leur valorisation. Il s'agit de s'assurer qu'elles sont informées des postes à pourvoir, des formations qualifiantes et qu'elles sont invitées à postuler.

☛ de manière transversale, il s'agit de **réveiller l'ambition que les femmes** car elles sont parfois amenées à la mettre en latence. Plusieurs types d'actions peuvent y contribuer : formaliser le parrainage de manière à **introduire plus de mixité dans les mécanismes de cooptation** ou encore **favoriser le passage du cap managérial après 45 ans**, barrière qui pénalise doublement les femmes.

Enfin, l'aménagement du temps et des conditions de travail ainsi que les facteurs de progression professionnelle méritent d'être questionnés à travers un débat sur :

- ✓ l'introduction d'un code de bonnes conduites au travail visant à limiter le débordement de la vie professionnelle sur la vie privée,
- ✓ la mise en place du télétravail dans un cadre mesuré,
- ✓ la disponibilité et le temps partiel,
- ✓ les rebonds de carrière,
- ✓ etc.

Le comité de pilotage de l'**OPMQ** s'est réuni **4 fois** depuis notre dernier congrès : le *20 octobre 2010*, le *24 février* et *16 novembre 2011*, le *23 février 2012*. ■

# LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

## À l'échelle du Groupe BPCE

Le départ précipité à la fin de l'été 2011 de **Jean-Luc Vergne**, DRH du Groupe BPCE, mais aussi Président de l'ANACT (*Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail*) et de l'AFPA (*Association nationale pour la formation professionnelle des adultes*), est lié à la **forte dégradation des conditions de travail des salariés** à laquelle il voulait éviter à tout prix d'être associé. À tel point qu'il a même fini par se fâcher avec **Olivier Klein**, membre du Directoire de BPCE en charge de la politique commerciale des 2 réseaux principaux (BP et CE), à qui il reproche de se réfugier systématiquement dans le déni. En provenance de Monoprix, **Anne Mercier-Gallay** (passé bancaire : CIC Paris, HSBC, CNCE) a remplacé Jean-Luc Vergne.

Lors de la rencontre du 3 novembre 2011, la délégation **Force Ouvrière** a eu la surprise d'entendre Anne Mercier-Gallay dire : « *Nous sommes heureux à BPCE que FO existe* »... C'est très certainement en raison du niveau de notre représentativité puisque les syndicats signataires doivent former **au moins 30 % pour rendre un accord opérant**. Or, nous venions justement de signer l'accord national Groupe sur la GPEC. L'emploi et sa défense sont en effet pour FO un thème majeur. Un possible accord-cadre à l'échelle du Groupe pour un plan de départs volontaires nous saurait également gré, notre préoccupation étant de savoir comment s'y prendre pour convaincre BPCE de ne pas corrélativement réduire l'emploi... Nous sommes manifestement les seuls parmi les OS à avoir abordé **la question cruciale de l'emploi**. A priori, les autres thèmes possibles de négociation de groupe sont **la prévoyance et la retraite supplémentaire**. Anne Mercier-Gallay ne souhaite pas aborder le sujet des *frais de soins de santé* car les représentants des Banques Populaires veulent le moins de relations possibles avec les «rouges» qui disposent pourtant d'une mutuelle nationale (MNCE) de bonne qualité.

## L'ACCORD GPEC GROUPE DU 28 OCTOBRE 2011

Signé par BPCE, FO, CFDT et UNSA, l'accord Groupe portant sur la **gestion prévisionnelle des emplois et des compétences** est applicable dans la quasi-totalité des entreprises du Groupe, à l'exception notable de la COFACE. Il permet d'anticiper l'évolution de et dans l'emploi sur du court et moyen terme au sein du Groupe BPCE. Il comporte 5 chapitres :

- ☛ L'information et/ou la consultation sur la stratégie et ses effets prévisibles sur l'emploi
- ☛ Les dispositifs RH et le développement des compétences au service du maintien de l'emploi
- ☛ La mobilité
- ☛ Les seniors
- ☛ L'égalité professionnelle

La GPEC a normalement vocation à éviter les PSE, les suppressions d'emplois. C'est la raison pour laquelle, **Force Ouvrière** n'a jamais cessé d'exiger la suppression d'un 6<sup>e</sup> chapitre portant sur l'accompagnement possible de réductions d'effectifs (accord de méthode avant PSE, congés de reclassement, etc.).

Nous l'avons obtenu in extremis. Plusieurs de nos propositions ayant été acceptées, nous avons signé ce texte sachant qu'il n'est qu'**une entrée en matière et donc par définition incomplet**. En revanche, **rien de rédhibitoire n'y figure!** Là était l'essentiel. Il est par exemple ardu d'élaborer une cartographie des métiers du groupe d'autant plus que les Banques Populaires sont peu ou prou toujours sur le modèle AFB. Jean-Luc Vergne ne s'en était pas chargé. Anne Mercier-Gallay le fera peut-être, mais rien n'est moins sûr. Même si elles sont devenues elles aussi une branche comme les Caisse d'Épargne en quittant progressivement l'AFB, les Banques Populaires ne sont pas encore structurellement à l'identique du volet social des Caisses d'Épargne. Si un jour, tout le groupe BPCE devait rejoindre en définitive la convention collective de l'AFB, ce qui n'est pas exclu, il faudrait de toute façon passer devant le législateur. Être signataire de cet accord permet également de siéger en commission de suivi, à l'observatoire dédié, et continuer d'être un acteur reconnu dans le domaine de la formation professionnelle.

Curieusement, SUD s'est opposé, mais pour la galerie, cette opposition étant inopérante, à cet accord qui, d'après lui, pourrait déboucher sur des suppressions d'emploi. On ne voit pas par quel biais (?). Encore **un coup de menton superfétatoire de Sud!**

**Force Ouvrière** a participé à l'échelle du Groupe à **10 réunions de négociation** : les 9 février, 5 avril, 10 mai, 5 juin, 30 août et 14 octobre 2011, le 14 février, 20 mars, 12 et 22 mai 2012.■

## À l'échelle de la branche des Caisses d'Épargne

### AVANCEMENT DANS L'EMPLOI

« Le XI<sup>e</sup> 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 sanctionner au plan pécuniaire la maîtrise de l'emploi et le niveau d'expertise acquis dans l'emploi considéré. » C'est dans ces termes que notre précédent congrès (XI<sup>e</sup>), qui s'est également à Nouan-le-Fuzelier, énonce cette revendication du **SNP-FO**, reprenant ainsi une résolution votée pour la première fois le 7 juin 2002 par notre congrès de Maurepas, VIII<sup>e</sup> du nom.

Après notre dernier congrès, lors de la CPN de la rentrée 2010, la délégation des employeurs nous avait justement fait la surprise d'accepter l'ouverture de négociations sur le thème de **l'évolution dans l'emploi**.

**L'avancement dans l'emploi** (nuance) est une revendication déjà ancienne du **SNP-FO**, sauf que BPCE s'était forgé une tout autre idée que la nôtre, laquelle consiste à instaurer trois paliers de progrès sanctionnant au plan pécuniaire la qualification du salarié, son expertise, sur un métier donné.

Il avait fallu trois réunions dans le cadre d'un groupe de travail pour que la délégation patronale dévoile enfin son propre projet, lequel aurait pris la forme d'un **avenant à l'accord collectif national du 30 septembre 2003 sur la classification des emplois**. Le **SNP-FO** qui en est un des signataires, avec la CFTC et la CGC, avait le devoir d'être extrêmement vigilant pour éviter toute dénaturation dudit dispositif, tout en envisageant son éventuelle amélioration.

La proposition patronale consistait à faire correspondre à chaque emploi 3 niveaux de classification au lieu d'un seul niveau :

**Le niveau infra** : permettrait le positionnement d'un salarié dont les compétences sont en cours d'acquisition et/ou dont la maîtrise de l'emploi est incomplète. Le niveau d'atteinte des objectifs serait partiel et perfectible.

**Le niveau pivot** : positionnerait le salarié sur le niveau de classification de l'emploi lorsque celui-ci dispose des compétences requises. Le niveau de maîtrise de l'emploi serait total et la performance attendue se vérifierait durablement.

**Le niveau supra**\* : permettrait de reconnaître un niveau d'expérience et de compétences professionnelles supérieur à celui attendu dans l'emploi. La performance dépasserait durablement le niveau prévu.

\* Il n'y aurait pas de niveau supra de classification lorsque la limite supérieure de la plage de classification rattachée au métier serait atteinte.

**BPCE proposait donc 2 niveaux de classification complémentaires à chaque emploi!** L'analyse critérielle (6 critères - cf. l'article 3 de l'ACN du 30 septembre 2003), à partir de l'examen du contenu de l'emploi en référence aux définitions (cf. l'article 4) des niveaux de classification compris dans la plage (cf. l'article 5) du métier, fixerait le niveau pivot de la classification de l'emploi. L'évolution dans l'emploi permettant de positionner le salarié sur une amplitude de 3 classifications possibles, rattachées à l'emploi, s'inscrirait dans le cadre des dispositions de l'ACN du 25 juin 2004 (signé également par le **SNP-FO**) sur la carrière des salariés, notamment celles relatives à l'appréciation des compétences, sauf que **BPCE voulait également faire de la performance individuelle, en tenant compte de l'obtention ou non de la part variable, une condition essentielle pour le passage d'un niveau de classification à l'autre...** Il va sans dire que sur ce dernier point, nous avons été les premiers à pousser des cris d'orfraie en précisant que pour le **SNP-FO**, signataire des accords de branche originels, c'était **totale-ment exclu, absolument rédhibitoire!**

Outre cette dernière prise de position, le **SNP-FO** a rappelé que s'agissant de l'accord collectif national du 30 septembre 2003 sur la classification des emplois, **il ne souhaitait remettre en cause ni le nombre de niveaux de classifications (10), ni même le principe selon lequel qu'à chaque emploi correspond un seul niveau de classification.** 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** : suppression de TM4 et ajout de CM8
- ☛ **Responsable d'unité** : suppression de la TM4 et la TM5.

Le **SNP-Force Ouvrière** a également exigé 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.

Nous avons également rappelé à la délégation patronale que l'accord collectif national du 10 juin 2005 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie méritait d'être pleinement appliqué avant même de vouloir le réviser compte tenu des dernières dispositions de la loi du 24 novembre 2009 et de ses nombreux décrets d'application. En effet, son article 3 prévoit que « *la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi (CPNE) doit élaborer la liste des qualifications reconnues par la Branche et doit contribuer à l'identification des cursus susceptibles d'être inscrits au Répertoire National des Certifications Professionnelles (diplômes, titres, certificats), ou de faire l'objet d'une demande d'homologation.* » Cinq ans après, elle ne l'a hélas toujours pas fait... La carrière des salariés s'en trouverait singulièrement éclaircie et la négociation qui s'ouvre sur l'évolution dans l'emploi aussi. Pour mettre la certification au coeur des priorités de la branche des Caisses d'Épargne, pour enregistrer un ou des CQP de Branche (à visée nationale) au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP), cela suppose un processus de validation des acquis de l'expérience (VAE), sinon le dossier n'est même pas examiné par la *Commission Nationale de la Certification Professionnelle (CNCP)*. Ces CQP doivent correspondre à des demandes sur le marché du travail et des référentiels d'ingénierie doivent bien sûr avoir été au préalable élaborés. Cette proposition du **SNP-FO** doit pouvoir prospérer un jour prochain !

Pendant la deuxième série de séances dans le cadre du groupe travail «Évolution dans l'Emploi», précédée d'une réunion de la CPN, la délégation patronale s'était entêtée à vouloir à tout prix convaincre on ne sait qui de la prétendue pertinence de son projet. Parce qu'il était fort régressif, le **SNP-FO** l'a clairement rejeté. Nous espérons avoir également dissuadé les plus velléitaires des autres organisations syndicales de suivre BPCE sur ce terrain fort glissant pour les salariés de la branche des Caisses d'Épargne. En revanche, le **SNP-FO** a réaffirmé les contours de son propre projet qu'il désigne sous le vocable «**Avancement dans l'Emploi**». Pour justifier son projet, la délégation patronale s'était prévalu des turpitudes de ses mandants (DRH) et cherchait clairement à tirer la couverture à elle. Il est manifeste que seule la défense des intérêts propres à son camp compte. En cherchant à dénaturer l'accord national sur la classification des emplois du 30 septembre 2003 dont le **SNP-FO** est signataire, alors même qu'il s'est avéré approprié à l'exercice de nos métiers, bien que perfectible, elle a tenté le tout pour le tout. Elle a proposé aux salariés **un carcan dont les effets sur leur carrière sont tous régressifs**. En le complexifiant, elle aurait verrouillé un système ouvert et souple. Elle aurait freiné la carrière des salariés. Elle aurait mis le ver dans le fruit en y introduisant la culture de la performance prétendument « vérifiée et durable ».

Le **SNP-FO** a bien entendu réaffirmé sa demande qui consiste à **déterminer 3 niveaux par emploi : débutant, confirmé, expert** par la négociation d'un avenant à l'accord national du 25 juin 2004 sur la carrière du salarié. **Ce qui est à négocier sont les modalités de passage d'un niveau à l'autre et leur objectivation (définition d'observables), ainsi que les incidences salariales en cas de passage d'un niveau à l'autre.** L'objet central de ce dispositif nouveau est la **compétence et seulement la compétence mobilisable pour exercer tel ou tel métier.**

## Rappel du projet Patronal rejeté par le **SNP-FO**

Principe: **1 emploi = 3 niveaux de Classification**

### CONDITIONS DE PASSAGE D'UN NIVEAU À L'AUTRE

- Demande du manager, validée par N + 2, lors de l'appréciation des compétences.
- Basé sur la maîtrise de l'emploi et **sur la performance vérifiée et durable.**
- En plus, pour examen du **passage du niveau infra à niveau pivot**:
  - après 6 mois d'exercice minimum et au plus tard 2 ans au niveau infra.
- En plus, pour examen du **passage du niveau pivot à niveau supra**:
  - 5 ans d'exercice minimum au niveau pivot,
  - Appréciations complétées par un entretien de carrière,
  - Sont également pris en considération pour l'examen: les plans de progrès réalisés et validés par le manager, au moyen notamment des actions de formation et les parcours métiers diplômant ou non.

**La décision d'évolution dans l'emploi est prise par la DRH.**

### GARANTIES

- Sur le même emploi, pas de baisse de niveau de classification à la mise en place.
- Lors d'un changement d'emploi, dans le même métier, pas de passage au niveau infra de l'emploi, si le salarié avait un niveau de classification supérieur. Dans ce cas, positionnement au niveau pivot du nouvel emploi.

### RECOURS

- Si **après 5 ans d'expérience dans l'emploi** (après la mise en place du nouveau dispositif), le salarié estime son niveau de classification en inadéquation avec ses appréciations et ses performances:
  - Niveau 1: droit de recours auprès du manager
  - Niveau 2: recours à la DRH – entretien – réponse écrite.

### MISE EN OEUVRE

- Après prochaine campagne d'appréciation des compétences réalisée au plus tard le 31 mai 2012.

### ÉVOLUTION DE LA GRILLE DES PLAGES DE CLASSIFICATION

- **Introduction d'un niveau TM6.**
- Autres évolutions liées aux constats d'utilisation depuis 7 ans.

### ACCOMPAGNEMENT FINANCIER

- Pas assimilable à la promotion (*accord national du 25 juin 2004*).
- Proposition: 35 % du différentiel de RAM au minimum

Passage de l'accompagnement de la promotion à 50 % du différentiel de RAM. ■

## LES AUGMENTATIONS GÉNÉRALES EN 2011

☛ **Dans la branche des Caisses d'Épargne, aucun accord salarial n'est intervenu.**

En revanche, une recommandation de BPCE a prévu :

↳ 450 € bruts annuels pour ceux au plus égaux à 26 000 € bruts annuels,

↳ 350 € bruts annuels pour ceux dont les montants sont supérieurs à 26 000 € bruts annuels et inférieurs à 35 000 €,

↳ 250 € bruts annuels pour ceux dont les montants sont supérieurs à 35 000 € bruts annuels.

☛ **Dans la branche des Banques Populaires, un accord salarial est intervenu le 3 mars 2011 entre BPCE et la CFDT, la CFTC, la CGT-FO et l'UNSA :**

↳ Le versement d'une prime exceptionnelle le 1<sup>er</sup> mars 2011 d'un montant de 250 € bruts aux salariés dont le salaire annuel brut est au plus égal à 70 000 € pour un temps plein.

↳ À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012, ces mêmes salariés bénéficieront d'une augmentation des salaires annuels (base temps plein) du même montant (250 €)

↳ une augmentation des salaires annuels (base temps plein) dès le 1<sup>er</sup> mars 2011 de :

↳ 250 € bruts annuels pour ceux au plus égaux à 30 000 € bruts annuels,

↳ 200 € bruts annuels pour ceux dont les montants sont supérieurs à 30 000 € bruts annuels et inférieurs à 70 000 €.

Ces dispositions ont correspondu à des évolutions salariales, en moyenne, de 2,08 % pour les conseillers d'accueil, 1,91 % pour les conseillers clientèle Particuliers et de 1,50 % pour les conseillers clientèle Professionnels.

☛ **Au sein du périmètre Natixis intégré, un accord salarial est intervenu le 3 mars 2011 entre BPCE et la CFDT :**

↳ une augmentation des salaires annuels (base temps plein) dès le 1<sup>er</sup> avril 2011 avec effet au 1<sup>er</sup> janvier 2011 de :

↳ 500 € bruts annuels pour ceux au plus égaux à 30 000 € bruts annuels,

↳ 450 € bruts annuels pour ceux dont les montants sont supérieurs à 30 000 € bruts annuels et inférieurs ou égaux à 45 000 €,

↳ 400 € bruts annuels pour ceux dont les montants sont supérieurs à 45 000 € bruts annuels et inférieurs ou égaux à 70 000 €.

# NAO DE LA BRANCHE CAISSES D'ÉPARGNE POUR 2012

## CAHIER REVENDICATIF DU **SNP-FO**

➔ Le Bureau avait décidé d'insister particulièrement sur l'évolution du salaire des jeunes.

➔ C'est pourquoi, le **SNP-FO** a demandé les majorations suivantes des RAM:

+ 18 % / T1, + 15 % / T2, + 10 % / T3, + 8 % / TM4, + 5 % / TM5 et + 3 % pour les CM.

➔ Une relance de la négociation sur l'avancement dans l'emploi, des jeunes notamment:

De plus en plus de jeunes salariés ont des difficultés à joindre les deux bouts. Ils sont de plus en plus souvent obligés de faire un second métier pour pouvoir vivre... Le **SNP-FO** revendique une trajectoire pour les jeunes embauchés qui permettrait, suivant leur classification et leur ancienneté, de pouvoir bénéficier d'un salaire en progression automatique suivant le tableau ci-après. Cette garantie d'évolution permettrait de freiner le «turn over» des jeunes collègues car ils sont aujourd'hui contraints d'aller se vendre à la concurrence pour espérer bénéficier d'un salaire supérieur au leur.

Le **SNP-FO** déplore l'utilisation déloyale qui est faite par certaines Caisses de l'accord du 11 décembre 2003 sur les RAM. Les mesures unilatérales telles que prises en 2011 (450 €, 350 €, 250 € par an suivant les tranches salariales) sont trop souvent «récupérées» par certaines Caisses d'Épargne en cas de promotion, car le salarié ne bénéficie en réalité dans ce cas-là que du différentiel entre les deux RAM duquel a été déduite l'augmentation salariale.

*Nouvelle proposition du **SNP-FO** de trajectoire pour les salaires les plus bas :*

ancienneté	T2	T3	TM4	TM5
6 mois	23 000	24 000	26 500	28 500
12 mois	24 000	25 000	27 000	29 000
18 mois	25 000		27 500	30 000
24 mois	25 500	26 000	28 000	30 500
30 mois	26 000	27 000	29 000	31 000
36 mois	27 000	28 000	30 000	32 000

Ensuite, les salariés bénéficieraient d'une augmentation de 1 000 €/an pour atteindre a minima :

- ☛ 30 000 € pour les T3
- ☛ 33 000 € pour les TM4
- ☛ 35 000 € pour les TM5

➔ En cas de promotion, le **SNP-FO** souhaite majorer l'incidence salariale minimale en cas de promotion en la portant de 35 % à 100 % du différentiel RAM (article 6 de l'ACN du 25 juin 2004).

➔ Une augmentation générale (AG) des salaires de 4 %.

- ➔ Une prime exceptionnelle de 3 000 €.
- ➔ Une incitation nationale pour des accords dérogatoires dans les entreprises pour déclencher une enveloppe de participation au bénéfice des salariés.
- ➔ Le **SNP-FO** veut une **évolution salariale minimale** de 3 % sur 5 ans, hors AG et AIA (modification demandée de l'article 8 de l'ACN du 25 juin 2004).
- ➔ La suppression de la part variable et son remplacement par un autre élément de rémunération (intéressement Groupe, etc.).
- ➔ Un avenant à l'accord sur les frais de soins de santé du 24 novembre 2005 (article 4) de façon à porter la participation des entreprises à 80 % de la cotisation MNCE (au lieu de 50 %).

Lors des réunions, les représentants du **SNP-FO** ont insisté sur la situation détestable faite à nos jeunes et ont annoncé que la dénonciation de l'accord sur les RAM, dont le **SNP-FO** est le seul signataire, était éventuellement envisagée par notre exécutif si les demandes du **SNP-FO** n'étaient pas entendues.

## **RÉVISIONS D'ACN / BRANCHE DES CAISSES D'ÉPARGNE**

Le **SNP-FO** a rappelé à BPCE qu'il y a obligation de réviser :

- l'accord collectif national sur la **formation professionnelle** du 10 juin 2005 (cf. art. 2)
- l'accord collectif national sur les **classifications des emplois** (art. L. 2241-7 CT)

### CONCLUSION NAO DE LA BRANCHE DES CAISSES D'ÉPARGNE 2012

En dépit d'un exercice 2011 de bonne facture et en guise de réponse à nos diverses revendications, la délégation des employeurs n'a en définitive proposé pour 2012 que les mesures suivantes :

- **Pour les salariés (soit 25 % de l'ensemble) dont la rémunération annuelle brute est inférieure à 30 000 € : + 350 € bruts en une seule fois comme une prime, puis intégration par 1/13<sup>e</sup> dans le salaire au 1<sup>er</sup> janvier 2013.**
- **Pour ceux qui se situent à niveau supérieur à 30 000 € bruts : + 300 € en une seule fois comme une prime, puis intégration par 1/13<sup>e</sup> dans le salaire au 1<sup>er</sup> janvier 2013 (à l'exception des salaires supérieurs à 60 000 € qui ne seront pas du tout revalorisés au titre de l'augmentation générale).**

À la demande insistante des Présidents de Directoire des Caisses d'Épargne, BPCE est donc restée campée sur sa position de l'an dernier : **les RAM n'ont pas été revalorisées pour la deuxième année consécutive.**



Nice, le 1<sup>er</sup> mars 2012

**SNP FORCE OUVRIÈRE**  
Secrétariat Général  
*Nice Premier*  
455 Promenade des Anglais  
06200 Nice  
Tél. : 04 93 21 22 26  
Fax : 04 93 21 22 25  
mél. : fo.caisse-epargne@orange.fr

**Madame Anne MERCIER-GALLAY**  
Membre du Directoire  
Directrice Générale en charge  
des Ressources Humaines du Groupe BPCE  
50 avenue Pierre Mendès-France  
75201 Paris Cedex

Lettre recommandée avec avis de réception

Madame la Directrice,

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. 2222-5 et L. 2261-7 du Code du travail, j'ai l'honneur de demander, au nom de mon organisation syndicale, la révision dudit accord.

Nous préconisons d'abord une nouvelle grille de RAM conforme à nos dernières demandes de revalorisation :

Niveau	Rémunération brute annuelle minimale
T1	<b>21 134</b>
T2	<b>23 275</b>
T3	<b>26 109</b>
TM4	<b>27 982</b>
TM5	<b>29 559</b>
CM6	32 470
CM7	37 147
CM8	41 656
CM9	46 314
CM10	51 004

En outre, nous constatons à regret que lorsqu'une promotion intervient dans les mois qui suivent une mesure d'augmentation générale et/ou individuelle, notamment, car ce sont les cas les plus nombreux, pour des salariés occupant un emploi de Conseiller Commercial classé T3 et promu Gestionnaires de Clientèle en classification TM4, ces incidences pécuniaires sont annihilées par une application déloyale dudit accord par les DRH.

.../...

Dès lors, nous souhaitons pouvoir neutraliser cet effet pervers. C'est pourquoi nous vous proposons 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).** »

Nous proposons 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 à minima d'un taux identique à celui de l'augmentation générale.** »

Nous vous rappelons que, conformément audit accord, les parties devront se rencontrer dans un délai de deux mois à compter de notre demande de révision d'afin examiner les conditions de conclusion d'un éventuel avenant de révision, soit avant le 1<sup>er</sup> mai 2012.

Dans l'attente de vous lire, nous vous prions d'agréer, Madame la Directrice, l'expression de nos sentiments distingués.

Bruno AGUIRRE  
Secrétaire Général du SNP-FO

\* \* \* \* \*

Ce courrier recommandé avec avis de réception (sous le n° 1A 053 255 8359 7) fut réceptionné par BPCE le 5 mars 2012 et ce point fut inscrit à l'ordre du jour de la CPN du 4 avril 2012.

Sur le fondement de nos résolutions de congrès et consécutivement à la NAO de Branche de 2012, le Bureau National avait en effet pris la décision le 20 janvier 2012 de demander officiellement **la révision de l'Accord Collectif National (ACN) du 11 décembre 2003 portant sur les RAM** (rémunérations annuelles minimales), accord que le **SNP-FO** avait négocié et signé seul et seulement lui. Au travers de cette initiative, c'était bien entendu **l'intégralité de la question salariale dans notre branche** que notre organisation syndicale avait l'intention de remettre sur la table.

Ce point, bien qu'abordé en commission paritaire nationale (CPN) le 4 avril 2012 à la demande officielle du **SNP-FO** qui a longuement développé son argumentation, a laissé la délégation des employeurs, comme celles des autres délégations syndicales, plutôt embarrassées...

Bref, **BPCE est restée sourde à nos revendications pourtant largement légitimées.**

## *À l'échelle de la branche des Banques Populaires*

### *NAO 2012 dans les Banques Populaires*

Mesures unilatérales : versement au 1<sup>er</sup> février 2012 d'une prime de 400 euros pour les salaires inférieurs à 25 000 € et 300 € entre 25 000 et 60 000 €, puis intégration par 1/13<sup>e</sup> de la moitié de ces montants dans les salaires concernés au 1<sup>er</sup> janvier 2013.

## *À l'échelle de Natixis*

### *NAO 2012 chez Natixis*

Au-delà de 100 000 euros, tout est gelé et il n'y a aucune information sur la rémunération variable et les bonus. Entre 100 000 et 45 000 euros, il n'y aura que des augmentations individuelles. Pour les salaires annuels bruts inférieurs à 45 000 €, augmentation de 1,2 % avec un plancher à 450 euros. L'enveloppe des mesures individuelles correspond à 1,3 % de la masse salariale. 0,2 % ont été consacrés à l'égalité professionnelle...

## *Dans les autres entreprises du Groupe*

### *NAO 2012 chez Palatine*

+ 300 € pour les salaires < 30 K€, + 250 € pour ceux < 40 K€, 200 € pour ceux < 50 K€ ■

## ACN SUR LES FRAIS DE SOINS DE SANTÉ

Des changements sont intervenus par voie d'avenant concernant **les cotisations mensuelles MNCE qui sont maintenant exprimées en % du plafond mensuel de la sécurité sociale.**

Le régime des frais de santé de la Branche Caisse d'Épargne, géré par la MNCE, a évolué à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012. Les modifications sont les suivantes :

- **La suppression de la condition d'ancienneté de 6 mois ;**
- **Une adhésion obligatoire au 1<sup>er</sup> jour de l'entrée dans l'entreprise** pour tous les salariés (et leurs ayants droit) embauchés à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2012 ;
- **Une adhésion obligatoire au 1<sup>er</sup> janvier 2012 de tous les salariés (et leurs ayants droit),** présents au 31 décembre 2011 et non encore adhérents ;
- **L'introduction d'une possibilité de dispense d'affiliation pour certains salariés et une modification pour les couples travaillant tous deux dans l'entreprise ;**
- **Le maintien d'une possibilité de dispense des ayants droit** (conjoint, enfants) ;
- **Le passage d'une cotisation fixe à une cotisation exprimée en pourcentage du PMSS** (Plafond Mensuel de Sécurité Sociale) ;
- **L'évolution des prestations :** amélioration de la prise en charge tous les 2 ans pour les montures (100 € au lieu de 60) et l'orthodontie (350 % au lieu de 250 % rbt SS inclus), prise en charge de 2 séances par an de médecine douce (Chiropracteur, acupuncteur, ostéopathe, étio-pathe, diététicien) dans la limite de 50 € chacune, et implants dentaires (remboursement de 2 implants par an à raison de 450 € par implant).
- **Augmentation des cotisations en 2012 :**
  - + 6,1 % pour 1 personne.
  - + 6,2 % pour 2 personnes.
  - + 6,2 % pour 3 personnes et plus.

Nombre de Bénéficiaires	Pourcentage du PMSS	Cotisation totale	Cotisation à la charge du salarié (50%)
1 personne	1,933%	58.59 €	29.29 €
2 personnes	3,428%	103.90 €	51.95 €
3 personnes et plus	4,889%	148.19 €	74.09 €

Accord signé le 25 octobre 2011 par le SU-UNSA. ■

## **ACN SUR LES CONDITIONS D'ACCÈS ET D'UTILISATION DE L'INTRANET ET DE LA MESSAGERIE PAR LES ORGANISATIONS SYNDICALES REPRÉSENTATIVES**

Il s'agissait de **toiletter l'accord national** sur les conditions d'accès et d'utilisation de l'intranet et de la messagerie par les OSR de la branche, ce dernier prenant fin le 31 mars 2012. La position globale quasi unanime des OS était d'en profiter pour **se mettre au goût du jour techniquement et politiquement**. Elles ont demandé :

- *Le droit d'utiliser les médias usuels (vidéo, images, etc) sans se limiter aux logiciels actuels désuets, charge à BPCE de fournir les solutions techniques pour les flux et la sécurité,*
- *l'accès via des liens aux sites internet spécifiques des OS, qui sont sans contrainte de présentation et de taille,*
- *la mise à niveau du matériel et des logiciels,*
- *la suppression de la notion de représentativité en revendiquant l'accès à la liberté d'expression pour tous les syndicats,*
- *la possibilité de diffuser par mail.*

La délégation des employeurs souhaitait seulement proroger le texte du 1<sup>er</sup> avril 2010. Elle s'est déclarée de toute façon **opposée à l'utilisation de la messagerie pour diffuser de l'information syndicale** et s'est réfugiée dans un premier temps derrière la technique pour continuer à limiter les accès intranet et internet.

Opiniâtres, les OS n'ont pas lâché prise et ont obtenu une seconde réunion. Elles ont revendiqué **l'abandon d'un espace interne contraignant au profit d'un accès aux sites externes des OS**. La délégation des employeurs a fini par admettre ce principe par la suppression des espaces réservés sur le PIG au profit d'un lien fourni par chaque OS. Chaque OS a du fournir l'url de son site. La seule restriction concerne les accès bloqués en liste noire qui resteront en place. Pour concrétiser ce principe, il a fallu adapter le texte de l'ancien accord à ces dispositions, notamment son article 3.1. BPCE ne s'est pas montrée favorable à la suppression du terme OSR qui est conforme à la rédaction employée dans tous les accords de branche. En revanche, la mise à niveau du matériel et des logiciels des OSR a été obtenue.

Accord remanié signé le 31 mai 2012 par le **SNP-FO**, la CFDT, la CGC, SUD et le SU-UNSA.■

CPN 28 02 12 et 23 03 12

## LES CONDITIONS DE TRAVAIL

Seize mois déjà que des négociations sur les conditions de travail sont ouvertes **au sein de la branche des Caisses d'Épargne**, durement **frappée par des suicides et des tentatives de suicides. Pas moins de dix-huit réunions** (9 CPN et 9 réunions en groupe de travail) depuis le 13 mai 2011, date à laquelle les militants **SNP-FO** et CGT ont manifesté devant BPCE. Pour le **SNP-FO**, cette ouverture de négociation constitue indéniablement en soi une avancée car son "objet" se situe très en amont des risques psychosociaux (aspect préventif).

Dans certaines Caisses, le terme de *benchmark* est certes désormais seulement murmuré, mais les pratiques demeurent. La démarche *Activation Clientèle* avance certes l'idée de remettre le client au centre de la relation commerciale et d'analyser réellement son univers de besoins. Cependant, son éventuelle «activation» ne passe toujours que **par l'acte de vente...**

Sur la question des conditions de travail, le **SNP-FO** s'efforce de sortir de la simple évaluation théorique dans laquelle cherche à l'entraîner la DRH de BPCE. Pour le **SNP-FO**, il faut clairement déboucher sur des mesures très concrètes car l'urgence, c'est **faire vraiment disparaître tout mal-être de nos agences, de nos bureaux**. Il convient donc d'objectiver les négociations en cours. C'est pourquoi le **SNP-FO** suit de très très près ce dossier, pris d'ores et déjà à bras-le-corps par l'ensemble des négociateurs, des deux côtés de la table...

Le 1<sup>er</sup> projet de texte d'accord datant de juin 2011 sur la table est d'initiative patronale. Trop technocratique dans son approche et très insuffisamment en corrélation avec la réalité du terrain, ce texte s'est manifestement inspiré d'un des rares accords nationaux en vigueur dans le secteur bancaire : l'accord du 30 novembre 2007 relatif aux conditions de travail au sein des Caisses régionales de Crédit Agricole. Le texte BPCE comportait quatre grands points :

- ☛ *Observatoire National Paritaire de la Santé au Travail et des Conditions de Travail*
- ☛ *Organisation du travail et relations de travail*
- ☛ *Évolution du travail et conduite du changement*
- ☛ *Conciliation vie personnelle et professionnelle*

Lors des CPN, un dialogue de sourds entre les représentants des salariés et ceux des employeurs s'était rapidement installé compte tenu de 2 postures difficilement conciliables :

- ☛ Répondre à l'urgence pour les syndicats par des mesures concrètes fortes,
- ☛ Une volonté patronale de les entraîner dans des considérations très théoriques, trop théoriques.

En définitive, il a été convenu le 20 décembre 2011 de former **un groupe de travail paritaire** afin de prendre ce sujet sous un angle un peu plus technique, avec deux points à l'ordre du jour :

- ☛ **L'évaluation de la charge de travail,**
- ☛ **Le pilotage de la performance l'activité (objectifs, benchmark, part variable, challenges, etc.) et son animation.**

Seule la « charge de travail et son évaluation » a fait l'objet d'échanges structurés qui ont débouché sur l'élaboration d'un *Document Blanc* rédigé par la DRH et dont elle aurait aimé que les syndicats en acceptent aussi la paternité... À ce stade, le **SNP-FO** s'en est bien entendu bien gardé en pointant et dénonçant, notamment lors de la CPN du 4 avril 2012, ses insuffisances et ses « biais de raisonnement » qui finissent par **faire du salarié le seul responsable de ses propres difficultés...** C'est un comble ! Il a aussi indiqué, à toutes fins utiles, que le **SNP-FO** n'est **attaché à aucun modèle scientifique** et qu'il tient à ce qu'on ne lui impose aucune méthode particulière, d'autant qu'il se considère aussi comme un thermomètre et non pas un expert... En revanche, il a rappelé à la délégation des employeurs que la loi et la jurisprudence ont introduit **à l'adresse des employeurs une obligation de sécurité de résultat...** Par un courrier en date du 11 mai 2012, le **SNP-FO** a prévenu BPCE qu'il souhaitait en autres **faire adopter le bien-être au travail en tant que principe actif** de l'application d'un futur accord collectif national sur les conditions de travail au sein de la branche des Caisses d'Épargne. Il exige en outre que **les IRP, spécialement le CHSCT, disposent d'une place centrale dans le dispositif conventionnel.**

## LES FACTEURS DE CHARGE

Comme il ne faut ni sous-estimer, ni passer sous silence les facteurs de charge dont *travail prescrit/travail réel: charge prescrite/charge réelle/charge ressentie*, certes évoquées dans le document blanc, mais tout est-il pour autant vraiment pris en considération ? Le **SNP-FO** en doute. **Au SNP-Force Ouvrière, nous pensons que seuls des entretiens individuels confidentiels pris dans des conditions d'indépendance et de confidentialité vis-à-vis de l'employeur pourront mettre en lumière les facteurs suivants** (liste non exhaustive) tels que ceux qui figurent ci-après :

### LA CHARGE DE TRAVAIL : QUANTITATIF ET QUALITATIF

- ☛ **Objectifs**: toujours en augmentation, changeants, à plusieurs strates, voire potentiellement contradictoires : annuels, trimestriels, mensuels, hebdomadaires, « coups »/promotions/actions saisonnières ou circonstancielles, etc.
- ☛ Poids du **portefeuille clients**
- ☛ **Tâches dites annexes** ou sans valeur ajoutée non comptabilisées et/ou de moins en moins comptabilisées
- ☛ Quantité d'informations et/ou consignes reçues ou à aller chercher
- ☛ Pression des **mails non canalisés**, ni en quantité, ni en qualité (multiples et en nombre croissant, ton, manque de courtoisie, voire menaces, etc.)
- ☛ Poids des **process**, qui enlèvent de l'autonomie et peuvent accroître la charge réelle et la charge vécue
- ☛ **Responsabilisation croissante** à tous les niveaux hiérarchiques, y compris au plus bas niveau, glissement des responsabilités, augmentation des seuils de décision (cf. l'évolution du schéma délégataire), etc.
- ☛ Poids du **reporting** et des briefings
- ☛ Formation en **e-learning**, information sur intranet: autant de tâches obligatoires qui basculent sur heures supplémentaires et/ou temps privé
- ☛ Non-déclaration des **heures supplémentaires** de peur d'être identifié comme « mal organisé », de même vacances ou RTT non pris...

- ☛ Rapport évolution des **effectifs / charge de travail**: charge de travail augmente et soutien diminue
- ☛ Nette **réduction des fonctions support**, assistantes, etc.
- ☛ **Turn over croissant**: impacts sur la charge de travail, la formation à donner, la supervision à effectuer, affaiblissement du collectif de travail et du soutien du collectif de travail
- ☛ **Diminution du nombre de remplaçants**, d'équipiers volants, de conseillers d'appui, du temps disponible des managers de tous niveaux
- ☛ **Baisse de l'effectif de management intermédiaire**: baisse du recours possible, affaiblissement de la formation/tutorat, de l'arbitrage, de la reconnaissance

### **ÉVOLUTION DE L'ENTREPRISE QUI AUGMENTE LA CHARGE RÉELLE ET LA CHARGE PERÇUE**

- ☛ **La culture du changement permanent**
- ☛ **La définition de la politique commerciale** et de ses objectifs stratégiques
- ☛ **Perte de vue du service client** pour répondre aux objectifs de l'entreprise, voire conflits éthiques avec les objectifs
- ☛ **Injonctions paradoxales, voire contradictoires**
- ☛ Évolution des métiers avec des actions de formation pas nécessairement adaptées
- ☛ Évolution importante de la **réglementation**
- ☛ Impact de la **crise économique** sur les banques, notamment la recrudescence des **incivilités**
- ☛ **Marché mature** (particuliers) qui rend difficile l'atteinte des objectifs
- ☛ Impacts de la recherche d'**un coefficient d'exploitation aussi bas que possible**
- ☛ Surestimation du **Système d'Informations** et des tâches qu'il peut prendre en charge
- ☛ Glissement de la responsabilité de la surcharge de travail sur le salarié en raison d'une **inadéquation de l'organisation** de l'entreprise

### **DERNIÈRES « AVANCÉES »**

Toujours pour éviter que ces négociations tournent à l'échec, nous avons convenu avec la délégation patronale de procéder par étapes, y compris par voie d'**accords partiels**. Le **SNP-FO** n'a pas manqué d'exiger concomitamment la négociation d'un préambule transversal aux accords partiels afin d'exposer les motifs, de se fixer des objectifs, d'exprimer des intentions. BPCE tente cependant d'éluder cet exercice toujours très périlleux (mais ô combien indispensable). Des garanties de bonne fin de cette négociation ont été également demandées compte tenu des précédents rebondissements.

➤ Le 1<sup>er</sup> **accord partiel** porte sur la **création d'un atelier sur les conditions de travail pour 18 mois** (Mener des études, méthodologie, outils, retours d'expérience, etc.).

Cet accord a été signé le 5 juin 2012 par le **SNP-FO**, la CFDT, la CFTC, la CGT, la CGC et le SU-UNSA. Ces réunions de travail n'étant ouvertes qu'aux signataires, SUD n'y est pas convié.

Outre la concrétisation de notre volonté de poursuivre nos échanges en vue d'aboutir dans un cadre approprié (l'atelier), le **SNP-FO** y a également d'ores et déjà introduit le principe du « **bien-être et la santé au travail** ».

↳ Le 2<sup>e</sup> accord aura normalement pour thème « **l'organisation du travail** » bien que son contenu ne fasse pas consensus

### ***Programme de l'atelier***

- ↳ Organisation du travail\*
- ↳ Management du travail (outils de pilotage, management du reporting, etc.)
- ↳ Relations dans le travail (incivilités notamment)
- ↳ Changement et évolution du travail (conduite des projets, etc.)
- ↳ Conciliation vie personnelle et vie au travail

*Temps de travail et sa mesure,*

*Charge de travail,*

*Espaces d'autonomie (développement de la «régulation conjointe» autour du partage des bonnes pratiques),*

*Environnement de travail.*

### **LES PRISES DE POSITIONS DU **SNP-FO** EN LA MATIÈRE**

☛ **Nos dirigeants doivent évaluer vraiment les conséquences de leurs décisions d'évolutions stratégiques.** Il convient de bien cerner leurs responsabilités en la matière.

☛ **La «culture du changement permanent» est clairement facteur de stress !**

Il convient donc de circonscrire les changements à ceux qui s'imposent vraiment à nous (*législation, réglementation, etc.*).

☛ **Il faut redéfinir le rôle de la DRH pour assurer son indépendance vis-à-vis des autres directions.** Elle doit se mouiller !

☛ **La définition de la politique commerciale devrait dorénavant être partagée par tous les acteurs, y compris les salariés, et non pas imposée au plus grand nombre.**

☛ **Il faut supprimer le benchmark ainsi que toute modalité infantilisante (challenges, etc.).**

☛ **Il faut également proscrire les objectifs individuels !**

☛ **Il faut mettre un terme à l'emploi du mot « collaborateur ».**

Cf. le Verdict n° 18 car il est très explicite...

☛ **Il faut supprimer la part variable et recycler la part de masse salariale concernée en un nouveau mode de rémunération, vertueux, de type collectif.**

☛ **En fait, construire une relation durable avec les clients doit redevenir notre objectif premier.** Retour de l'Éthique dans nos pratiques commerciales. Souffrance éthique du métier. Ne plus vendre n'importe quoi à n'importe qui. Empathie, écoute, bon conseil, qualité de service, spécificités des petites agences etc.

\* \* \* \*

☛ **L'organisation, la planification et le suivi du travail doivent être un chapitre à part entière de l'accord.** Ici se traitent les horaires, la coupure méridienne, la badgeuse (décompte des heures supplémentaires), l'intensité et temps de travail, l'évaluation de la charge de travail réelle, le travail prescrit compatible, l'évitement de l'empilement des tâches, l'efficacité du rapport entre le temps commercial et l'administratif en agence, l'autonomie professionnelle, le suivi/reporting, etc.

☛ **La prévention du harcèlement doit être également un chapitre à part entière.**  
Manager, ce n'est pas harceler !

☛ **S'efforcer de concilier la vie privée avec la vie professionnelle est en soi un objectif et doit correspondre à un autre chapitre de l'accord national.**  
Télétravail, services, temps de travail, santé, principe de précaution, etc.

\* \* \* \*

☛ **Nous nous devons de concevoir une personnalisation accrue des réponses, des mesures d'accompagnements à partir de l'expression des besoins réels des salariés.**

☛ **Adapter les compétences est un facteur de bien-être.**  
Les actions de formations devront être personnalisées. Tutorat, transmission.

☛ **Il faudra savoir gérer les incivilités.**  
Prévoir des méthodes de contournement et centraliser les données (CPN Sécurité), insécurité des conditions de travail.

\* \* \* \*

☛ **Nous devons mettre en synergie l'ACN conditions de travail avec ceux relatif à la *formation professionnelle* du 10 juin 2005 et la *carrière des salariés* du 25 juin 2004 par le biais d'avenants pour que le tout soit cohérent, homogène et surtout efficient.**

☛ **Etc. ■**

*Conditions de travail* : CPN (13 mai, 1<sup>er</sup> juin, 28 juin, 25 octobre, 20 décembre 2011, 4 avril, 31 mai, 5 juin et 10 juillet 2012) ainsi que sous forme de groupe de travail (19 janvier, 3 février, 17 février, 1<sup>er</sup> mars, 20 mars et 15 mai, 15 juin, 4 juillet et 4 septembre 2012).

\* \* \*

Le **SNP-FO** a participé à l'échelle de la Branche des Caisses d'Épargne à **36 réunions de négociation** sous forme de CPN ou de "groupe de travail" : les 28 mai, 10 et 29 juin, 16 et 30 septembre, 7 octobre, 3 et 19 novembre, 2 et 10 décembre 2010, 12, 13, 21 et 28 janvier, 22 février, 29 mars, 13 mai, 1<sup>er</sup> et 28 juin, 25 octobre, 30 novembre et 20 décembre 2011, 10 et 19 janvier, 3 et 17 février, 1<sup>er</sup> et 20 mars, 4 avril, 15, 22 et 31 mai, 5 et 15 juin, 4 et 10 juillet 2012. ■

# LA PROTECTION SOCIALE

## Écureuil Protection Sociale (EPS)

**Écureuil Protection Sociale** est une association sommitale régie par la loi du 1<sup>er</sup> juillet 1901 et les textes législatifs et réglementaires subséquents. Elle a été créée le 1<sup>er</sup> juillet 2005. Son siège est situé à Paris. Elle est constituée dans le but de faciliter et de développer l'activité de ses membres adhérents. Ce regroupement de moyens répond à une volonté d'optimiser la gestion des régimes de protection sociale des salariés du Groupe pour l'ensemble des garanties. EPS est chargée de gérer les frais de fonctionnement pour le compte de ses membres et ensuite de les leur refacturer.

Le contexte réglementaire est marqué par la **directive Solvabilité II** (et notamment le pilier 3 de cette réforme).

Les réunions du Conseil d'administration d'EPS : 02.12.2010 - 06.04.2011 - 05.05.2011 - 15.06.2011 - 29.09.2011 - 13.12.2011 - 05.04.12

L'Assemblée générale d'EPS a eu lieu les 16 juin 2010, 22 juin 2011 et 20 juin 2012.

Au 31 décembre 2011, EPS employait **113 salariés**. En 2011, EPS a un ETP moyen mensuel CDI de 106,25 contre 102,95 en 2010.

Elle compte désormais **deux membres : la CGP et BPCE Mutuelle (ex-MNCE)**. EPS a engagé, pour le compte de ses membres, 12 657 K€ de charges en 2011, contre 10 962 K€ en 2010, soit une augmentation de 1 695 K€. **Les frais de personnel** représentent à eux seuls 8 078 K€ soit **63,8 % des charges** totales de fonctionnement d'EPS.

Une refonte des outils de gestion santé et retraite est en cours. ■

## Caisse Générale de Prévoyance (CGP)

La Caisse Générale de Prévoyance (CGP) est une Institution de Prévoyance, organisme paritaire régi par le titre III du livre IX du code de la sécurité sociale. Elle couvre les **accidents**, la **vie-décès**, la **retraite supplémentaire** et, le cas échéant, la **maladie** (comme une mutuelle).

### Cotisations

Les **cotisations prévoyance** s'établissent en 2011 à **53,5 M€** et son encours de placement à 184,2 M€ en valeur nette comptable. Celles relatives à la **retraite supplémentaire** ont été de **97,8 M€** et son encours de placement de 1275,2 M€ en valeur nette comptable). Ainsi que suite à la fusion par absorption avec la CGR, **le régime fermé de maintien de droits des salariés du réseau des Caisses d'Épargne** a bénéficié d'une cotisation exceptionnelle 2011 de **211,9 M€** par cession de titres dédiés nantis par les Caisses d'Épargne (en raison de la baisse de son taux technique).

Son encours de placement 2011 est de **4554,2 M€** en valeur nette comptable et nets des pensions. Le montant total des provisions techniques au 31/12/2011 s'élèvent à **6 007 M€** contre à 5 629 M€ à fin 2010. Dans la mesure où le passif résulte de contrats collectifs d'entreprise de la branche Caisse d'épargne, il y a une forte visibilité du passif. Aussi la gestion financière est d'abord conçue comme la recherche d'une **adéquation de l'actif au passif**. Le montant minimum de marge est de 251,3 M€, en additionnant les parts vie et non-vie. **La marge de solvabilité fin 2011** constituée s'élevant à 453,6 M€, celle-ci couvre la marge minimum à hauteur de **180,5 %**. ■

## *Retraite*

La loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites a augmenté l'âge légal de départ à la retraite qui est porté progressivement **de 60 ans à 62 ans entre le 1<sup>er</sup> juillet 2011 et le 31 décembre 2018**. L'article 88 de la Loi n° 2011-1906 du 21 décembre 2011 de financement de la sécurité sociale pour 2012 modifie l'article L.161-17-2 du Code de la sécurité sociale et avance d'un an la phase transitoire de la réforme des retraites qui, dès lors, prendrait fin en 2017 au lieu de 2018. Le fonctionnement du dispositif transitoire (préretraites) pour les salariés des Caisses d'Épargne éligibles a été adapté en conséquence, c'est-à-dire sans modifier le calcul de la réfaction établi et figé à l'entrée dans le dispositif. En effet, **la loi Woerth a passablement alourdi ce régime transitoire** (mais aussi les provisions en invalidité, en incapacité, etc.).

À la suite de la réforme 2010 des retraites, puis des négociations paritaires concernant les retraites complémentaires, syndicats et patronat ont conclu le 18 mars 2011 un accord prévoyant notamment de nouvelles modalités de revalorisation des retraites **AGIRC et ARRCO, une reconduction jusqu'au 31 décembre 2018** de l'Association pour la Gestion du Fonds de Financement de l'AGIRC et de l'ARRCO (AGFF) et **un alignement des âges d'ouverture des droits avec les âges des régimes de base**. Ainsi, et à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2011, l'âge d'ouverture des droits avec condition de durée d'activité passe progressivement de 60 à 62 ans et **sans condition de durée d'activité de 65 à 67 ans pour les régimes complémentaires**.

Nombre de nouveaux dossiers traités	PENSION PRINCIPALE			PENSION REVERSION		
	2009	2010	2011	2009	2010	2011
Dispositif Transitoire	393	365	135	-	-	-
Prestation compensatoire	37	49	23	-	-	-
Prestation de maintien de droits	1176	1228	1040	116	132	127
Retraite supplémentaire	694	837	1087	29	50	51
<b>TOTAL</b>	<b>2300</b>	<b>2479</b>	<b>2285</b>	<b>145</b>	<b>182</b>	<b>178</b>

## Évolution du nombre de dossiers

EVOLUTION DU STOCK DE DOSSIERS DE RETRAITE	PENSION PRINCIPALE				PENSION REVERSION			
	4 T 2010	4 T 2011	poids	Contribution à l'évolution de la population totale gérée	4 T 2010	4 T 2011	poids	Evolution
Dispositif Transitoire	1 144	822	5,11%	-28,15%	-	-	-	-
Pré retraite Article 14	58	40	0,25%	-31,03%	151	144	7,85%	-4,64%
Prestation compensatoire	271	302	1,88%	11,44%	-	-		
Prestation de maintien de droits	10 359	11 375	70,71%	9,81%	1 592	1 660	90,46%	4,27%
Retraite supplémentaire	4 254	5 102	31,72%	19,93%	92	116	6,32%	26,09%
<b>TOTAL</b>	<b>16 086</b>	<b>17 641</b>		<b>9,67%</b>	<b>1 835</b>	<b>1 920</b>		<b>4,63%</b>

### Le maintien de droits (ex-CGR)

Ce régime fermé depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2000 n'appelle plus de cotisations stricto-sensu. Cependant le montant du transfert (213 M€) est comptablement considéré comme une cotisation.

Ce régime accorde :

- une **prestation transitoire** versée avant 60 ans.
- une **prestation de maintien de droits**.
- une **prestation compensatoire des coefficients d'anticipation AGIRC et ARRCO**.
- après déduction des prestations de retraite servies par l'ARRCO et l'AGIRC.

Au 1<sup>er</sup> avril 2011 et 1<sup>er</sup> avril 2012, les rentes ont été revalorisées respectivement de 1,75 % et 2 %.

Les engagements du régime de la prestation de maintien de droits de l'ex-CGR sont viagers et s'étalent jusqu'en 2083... D'ici là, la valeur non actualisée (**passif social**) des sommes à payer s'établit à **6,7 milliards d'€**. Le régime est garanti par les employeurs.

Des analyses croisées ont convergé pour retenir comme **taux technique du régime 2,14 %**. Le taux technique a ainsi été ramené de 2,39 % en 2010 à 2,14 % **en 2011**, entraînant une augmentation de l'engagement de 198 M€. Il était de 2,75 % au 1<sup>er</sup> janvier 2000, puis de 2,61 % en 2009.

Les transferts de la couverture des entreprises vers l'ex-CGR ont occasionné d'importantes économies fiscales et sociales (loi Fillon) pour les entreprises du Groupe concernées. Ces opérations de transfert de provisions ont en revanche gravement pénalisé la participation des salariés, y compris celle de ceux qui ne sont pas bénéficiaires de ce régime fermé au 31 décembre 1999 de maintien de droits CGR, singulièrement les jeunes non éligibles au régime de maintien de droits. Il est à noter qu'au nom du *passif social*, les entreprises de la Branche des Caisses d'Épargne ont versé à la CGP **220 M€ en 2010 et 212 M€ en 2011**, ce qui solde la provision dédiée dans leurs comptes. Pour mémoire, des versements avaient également été réalisés par ces mêmes entreprises entre 2002 et 2007 pour **2 922 M€...**

### ***Évolution du stock des dossiers de retraite***

Depuis 2005, des engagements de **revalorisation des prestations ex-CGR** (niveau ARRCO si les produits financiers le permettent, la moitié dans le cas contraire comme cela a été le cas au titre de 2007) ont été pris pour 7 ans par voie d'avenant (article 5-1) à l'accord du 18 novembre 1999. C'est ainsi que les pensions ex-CGR ont été revalorisées de **1,75 % avec effet au 1<sup>er</sup> avril 2011 et de 2 % au 1<sup>er</sup> avril 2012**. Le **SNP-FO** a toujours condamné le caractère vicié de ce mécanisme de revalorisation qui vise à considérer l'indice ARRCO non pas comme une référence, mais comme un plafond abattu des éventuelles contre-performances financières du régime. Il exige depuis que le pouvoir d'achat du maintien de droits devienne un objectif du *Comité Paritaire de Gestion* (CPG), tout en tenant compte de l'évolution du passif social de manière à rendre possible son paiement à long terme.

Depuis le 11 octobre 2007, les préretraites (dispositif transitoire dans les Caisses d'Épargne) sont taxées à 50 %, mais les droits des préretraités ne sont pas affectés. Ces allocations étaient en principe soumises à la CSG sur les revenus de remplacement au taux de 6,60 %. Elles sont désormais assujetties à la CSG due sur les revenus d'activité au taux de 7,50 %, sans possibilité de taux réduit ou d'écèlement. Il convient de souligner que les possibilités de préretraites dans notre branche sont en train de se tarir au plan générationnel.

### ***Le régime de retraite supplémentaire***

Ce régime mis en place le 01/01/2000 a pris la suite du régime CGR, fermé au nouveaux entrants. **74 entreprises sont adhérentes au régime de retraite supplémentaire au 31 décembre 2011** pour 42492 affiliés présents au 31 décembre 2010. Il est à noter que *BPCE SA* a adhéré au régime de retraite supplémentaire de la CGP le 8 novembre 2010. La *Fédération nationale des Banques Populaires* y a adhéré le 1<sup>er</sup> janvier 2011. Le 1<sup>er</sup> janvier 2012, c'était le tour de *Natixis Paiements*. Le montant des cotisations 2011 s'élève à 97,8 M€ contre 96 M€ en 2010.

Les taux de cotisation, depuis le 01/01/2006, sont les suivants :

- pour la tranche A du salaire : 6 %
- pour la partie du salaire supérieure à la tranche A : 4 %.

La valeur de la cotisation de référence a été revalorisée de 0,25 % au 01/01/2011.

La valeur d'acquisition 2011 par génération est la suivante :

**1956 et avant 6,89 euros**  
**1957 : 6,45 euros**  
**1958 : 6,03 euros**  
**1959 et après : 5,61 euros**

### *Prestations de retraite supplémentaire*

La liquidation de la retraite supplémentaire intervient à la demande du participant. Les liquidations de droits **avant 65 ans** se voient appliquer depuis l'exercice 2006 des **coefficients d'abattement** : 1,25 % par trimestre d'anticipation. Si ces coefficients d'abattement à hauteur de 5 % par année d'anticipation ont été introduits à la mise en place des conditions générales du Contrat Groupe National Retraite Supplémentaire lors du Conseil d'Administration du 10 février 2006, le Conseil d'Administration du 23 mai 2006 a décidé l'application de coefficients trimestriels à raison de 1,25 % par trimestre afin d'éviter les phénomènes de rupture.

### *Pension de réversion*

La pension de réversion est calculée sur la base de 60 % des points acquis si le participant n'a pas liquidé sa rente de retraite supplémentaire au moment du décès, ou à 60 % des points servis dans les autres cas. Elle est versée au bénéfice du conjoint ou de(s) ex-conjoint(s) divorcé(s) mais non remarié(s). La valeur de service du point est de 0,416 €.

**L'analyse des équilibres du régime de retraite supplémentaire et de la tarification en place devrait en 2012 est en cours, ainsi que des préconisations d'aménagements de la structure tarifaire de façon à respecter durablement la réglementation, tout en rendant possible des revalorisations.** 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 31/12/2010, s'est dégradé davantage en 2011, à **102 % au 31/12/2011**. Cette dégradation résulte de plusieurs facteurs :

- 1- des raisons liées au régime et plus particulièrement au barème d'acquisition des droits,
- 2- des 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,
  - 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 à 99,7 % au 31/12/2011, en dessous de l'équilibre. ■

## *La prévoyance*

**61 entreprises sont adhérentes au régime de prévoyance au 31 décembre 2011** pour 39 635 affiliés présents au 31 décembre 2010. Le montant des cotisations 2011 s'élève à 53,5 M€ contre 57 M€ en 2010.

### *Rente d'incapacité*

Pendant la période où il perçoit les **indemnités journalières** (IJ) de la sécurité sociale et un éventuel salaire, le participant bénéficie d'une allocation équivalente (sécurité sociale incluse) à : **70 % du salaire de référence** (ou 85 % si les soins sont consécutifs à une maladie listée, à une agression ou à un attentat en relation avec l'exercice de ses fonctions). La CGP n'intervient qu'à l'issue de la période de garantie des salaires à 100 % prévue par la Convention Collective et verse, pendant les 6 premiers mois d'indemnisation, le minimum de :

- la différence entre le montant garanti et les IJ de la sécurité sociale,
  - la différence entre le montant garanti et 50% du salaire de référence,
- après les 6 mois, la différence entre le montant garanti et les IJ de la sécurité sociale.

### *Rente d'invalidité*

Pendant la période où il perçoit la **pension d'invalidité** de 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> catégorie de la sécurité sociale et un éventuel salaire, le participant a droit à une allocation calculée de telle sorte qu'il bénéficie au total, y compris cette pension d'invalidité, de revenus de substitution représentant : **70 % du salaire de référence** (ou 85 % si l'invalidité est liée à une agression ou à un attentat en relation avec l'exercice de ses fonctions). Une allocation représentant **35 % du salaire de référence** est également octroyée aux invalides 1<sup>re</sup> catégorie, déduction faite de la rente sécurité sociale et du salaire éventuellement perçu.

**Une augmentation de la sinistralité au titre de l'invalidité a été observé au second semestre 2010** (cf. la loi Woerth en préparation).

### *Rente orphelin*

La rente d'orphelin est versée dès le premier jour du mois qui suit la date du décès et jusqu'aux 25 ans de l'orphelin, sous réserve qu'il ne perçoive pas des revenus (hors pension CGP) supérieurs à 55 % du SMIC. Le système à option peut venir augmenter cette garantie. Si l'enfant est atteint avant 25 ans d'une incapacité permanente d'un taux égal ou supérieur à 80 %, cette rente est viagère.

### *Rente de conjoint*

La rente de conjoint est versée dès le premier jour du mois qui suit la date du décès. Elle comporte une part fixe et une part uniforme et dégressive. Le système à option peut venir augmenter cette garantie.

## ***Rente de conjoint et d'orphelin d'allocataires***

L'ancien régime de retraite de la CGR prévoyait une rente de réversion au conjoint, sans condition d'âge, ainsi qu'une rente d'orphelin. Lors de la transformation du régime, fin 1999, ces prestations ont été modifiées : la rente de conjoint est désormais versée sous condition d'âge (60 ans) et la rente d'orphelin est supprimée. Il a cependant été décidé de maintenir ces prestations au bénéfice des allocataires, et des salariés, en tant que futurs allocataires, sous condition, pour ces derniers, **d'avoir totalisé au moins 30 ans d'ancienneté dans les Caisses d'Épargne**. Le maintien de cette couverture est porté par la CGP.

### ***Décès***

Un capital est versé en cas de décès du salarié. Un nouveau barème a été mis en place au 01/01/2006. Ces nouvelles garanties avec l'option décès apportent une nette amélioration du niveau des capitaux décès par rapport aux garanties précédentes. Le règlement prévoyance de la CGP, adopté en Assemblée générale le 21 juin 2011, a été modifié pour intégrer notamment **les nouvelles modalités de répartition du capital décès en présence de conjoint ou de partenaire « pacsé » et d'enfants à charge** : le pourcentage de capital versé au conjoint, ou le cas échéant au partenaire « pacsé », est identique avec ou sans enfant à charge.

### ***L'action sociale de la CGP***

Elle a pour vocation à répondre aux demandes des affiliés et de leurs ayants droit et à soutenir les veuves ou veufs et orphelins de ces mêmes affiliés. Le Conseil d'administration a alloué un budget de 145 K€ en 2011 au fonds social.

Le **SNP-FO** a participé à **21 réunions de la CGP** (*Commission Technique, Comité Paritaire de Gestion, Bureau, Conseil d'Administration ou Assemblée Générale*) : les 9 et 15 juin, 7 octobre, 16 et 24 novembre, 2 décembre 2010, 20 et 21 janvier, 15,17 et 29 mars, 7 avril, 15 et 22 juin, 20 octobre, 4 novembre et 13 décembre 2011, 2 février, 5 avril, 1<sup>er</sup> et 19 juin 2012. ■

## *Maladie\**

### **Quel avenir pour l'assurance-maladie ?**

#### *Préambule*

L'accès aux soins et le devenir de notre système de santé n'ont pas vraiment été au coeur de la campagne électorale comme il aurait été nécessaire qu'ils le fussent. Pourtant, selon le Haut Conseil pour l'Avenir de l'Assurance-Maladie (HCAAM), « **il n'y a pas d'avenir pour notre système d'assurance-maladie si son équilibre financier n'est pas assuré dans la durée.** » Créée en octobre 2003, cette institution indique clairement que **cet équilibre financier** n'est pas une lubie d'économiste ultralibéral, mais **une condition sine qua non au maintien de l'égalité de tous face à l'épreuve humaine que représente la maladie.** Dans notre syndicat, chaque militant FO le sait, l'organisation actuelle de notre système de santé est née à l'issue de la Seconde Guerre mondiale (cf. l'ordonnance du 4 octobre 1945) et est fondée sur le modèle économique et social suivant : « **On cotise selon ses moyens et on reçoit selon ses besoins.** » Autrement dit, à tout moment de la vie, les salariés en bonne santé sont financièrement solidaires de ceux qui sont malades.

#### *Extension de la nature de la couverture maladie*

Or, à l'époque, on ciblait essentiellement les maladies aiguës dont on ne pouvait que guérir ou mourir. C'était sans compter avec **le fort développement des pathologies chroniques** qui supposent des traitements de longue durée. Actuellement, ce sont plus de 9 millions de personnes qui bénéficient du statut d'affection de longue durée (ALD), soit **71 % des dépenses totales de l'assurance-maladie pour seulement 15 % de ses assurés...**

#### *Les dépenses de santé et leur régulation*

Cette année, les dépenses de santé en France confineront à 240 milliards d'€. La Loi de Financement de la Sécurité Sociale (LFSS) et l'Objectif National de Dépense d'Assurance-Maladie (ONDAM) sont censés les réguler. **Pour 2012, l'ONDAM a été fixé à 171,7 milliards d'€, en augmentation de 2,8 % par rapport à 2011.** Ce qui signifie bien sûr que les dépenses de santé en France progressent plus vite que le produit intérieur brut (PIB). Ceci dit, le déficit du régime général de la Sécurité Sociale pour 2011 est néanmoins inférieur de 600 millions d'€ aux prévisions, soit 8,6 milliards d'euros contre 11,6 Mds d'€ en 2010. Ce moindre déficit provient surtout des mécanismes d'économies mises en oeuvre par l'assurance-maladie dont le résultat est amélioré de 900 millions d'€ par rapport aux prévisions. En 2012, le déficit de l'assurance-maladie devra encore être ramené à 5,9 milliards d'€.

Évidemment, ce **déséquilibre financier** du régime général de l'Assurance-Maladie est **accentué par l'actuelle crise des recettes**, et donc par **l'aggravation du chômage**, mais aussi par **le retard pris dans le temps par le pouvoir d'achat des salaires.** Une fois ce constat dressé, il convient néanmoins de poursuivre **la maîtrise médicalisée des dépenses de santé**, notamment en direction des pathologies lourdes, lesquelles sont un des facteurs les plus décisifs de la croissance de ces dépenses.

Il faut également faire monter en puissance **la prévention** comme une authentique révolution copernicienne dans le champ de la politique de santé, faute de quoi le fameux « trou de la Sécu » restera béant jusqu'à ce que les libéraux de tous poils finissent par avoir réellement la peau de notre Sécu solidaire, celle de 1945.

### *De nouvelles solutions à envisager*

Un des problèmes structurels de la France est que depuis la mise en place du système de Sécurité Sociale, les soins ont toujours été considérés comme le principal déterminant de la santé. Les régimes sociaux ont donc d'abord été conçus pour faciliter **l'accès aux soins** (exemple: la CMU). Depuis quelques années, nous nous sommes aperçus que **la pseudo-gratuité des soins ne résolvait pas l'ensemble des problèmes de santé.**

Par exemple, si l'on regarde de plus près les causes de la mortalité « évitable » avant 65 ans, il apparaît que ce sont moins les soins que **les stratégies préventives en amont** qui sont défailtantes: consommation excessive de tabac, d'alcool, malnutrition, exercice physique, conduites à risque, etc. Ne sommes-nous pas là en présence de facteurs sur lesquels peuvent agir des politiques volontaristes de prévention et de santé publique? Dans une société développée, une alimentation trop riche et une activité physique insuffisante deviennent des « facteurs de risque » et provoquent des maladies cardiovasculaires, le diabète, ainsi qu'un certain nombre de cancers. Le développement récent et accéléré de l'obésité survient comme un symptôme de cette nouvelle situation. C'est ainsi que l'organisation mondiale de la santé (OMS) estime que permettre à l'assuré d'**être pleinement acteur de sa santé** constitue une recommandation essentielle pour améliorer la qualité des soins reçus par le patient.

Une action emblématique et très représentative de cette nouvelle approche est le dispositif **Sophia** mis en œuvre par l'Assurance-maladie depuis 2008, notamment dans les Alpes Maritimes, laquelle consiste à proposer un service innovant et complémentaire d'accompagnement aux personnes atteintes de **diabète** à travers un programme de coaching faisant intervenir des infirmières spécifiquement formées pour les aider à mieux vivre avec la maladie et à en prévenir les complications. Aujourd'hui, près de 4 ans plus tard, 138 124 assurés ont adhéré au programme Sophia, dans 20 départements pilote, soit **près de 40 % de la population éligible**. Fort de ce succès, il a été récemment décidé de généraliser le dispositif à tout le territoire. 1,7 million de personnes pourront donc bénéficier de ce service d'accompagnement personnalisé qui constitue, à cette échelle, l'un des plus importants de ce type en Europe. Un deuxième grand programme est en cours de déploiement à l'initiative de l'Assurance-maladie, c'est le projet « **Santé Active** » qui intègre un ensemble de services (ateliers collectifs, bilans individuels...) agissant sur les **déterminants de santé** (alimentation, hygiène de vie, environnement...) et qui incite aux modifications de comportement. Le principe est toujours le même: encourager les assurés à prendre en main leur « capital santé » et à **prévenir la survenance de pathologies chroniques.**

S'il s'agit d'améliorer le rapport coût/efficacité des soins fournis, l'enjeu est aussi de retarder la survenue de la maladie ou son processus naturel d'aggravation pour éviter l'alourdissement consécutif des coûts de prise en charge.

La **maîtrise des dépenses de santé** se fonde désormais sur la notion de contrat.

C'est notamment vrai des rapports entre l'Assurance-maladie et l'État pour la mise en œuvre de la politique nationale de santé. Une **Convention d'Objectif et de Gestion (COG)** est donc signée tous les 4 ans entre l'État et la CNAMTS. Chaque CPAM signe également avec la CNAMTS un **Contrat Pluriannuel de Gestion (CPG)** qui est la déclinaison opérationnelle des grands objectifs de la COG et qui constitue, en quelque sorte, la feuille de route de chaque CPAM dans le domaine de la *gestion du risque*, de la *qualité de service* et de *l'organisation*.

L'outil contractuel est aussi utilisé pour avancer sur les questions cruciales de la **démographie médicale**. Par des avenants à leurs conventions nationales respectives, les infirmiers, les masseurs kinésithérapeutes et demain les sages femmes libérales, se sont en effet accordés avec l'Assurance-maladie pour instaurer un **mécanisme de régulation démographique**, lequel prévoit des aides à l'installation dans les zones « sous dotées » et a contrario des restrictions à l'installation dans des zones « sur dotées ». Nous voyons que cette idée fait son chemin et surtout que **la méthode contractuelle permet d'avancer sur des sujets considérés par le passé comme quasiment insolubles**.

Autre évolution significative, récente et très structurante dans les relations entre l'Assurance-maladie et **les médecins libéraux**: les modes de rémunération sur objectifs de santé publique. Rappelons que la précédente convention médicale de 2005 avait déjà confié un rôle majeur au **médecin traitant** dans la coordination du **parcours de soins** et le suivi de ses patients, notamment en matière de prévention et de surveillance des pathologies chroniques.

La mise en place du *Contrat d'Amélioration des Pratiques Individuelles*, le CAPI, est également symptomatique des relations entre l'Assurance-maladie et les médecins libéraux. Il se compose de 15 objectifs assortis d'indicateurs, en lien avec les priorités de santé publique et les avis et les référentiels de la **Haute Autorité de Santé (HAS)**: prévention, suivi des maladies chroniques, ainsi qu'un axe optimisation des prescriptions. En contrepartie de l'atteinte d'objectifs de santé publique, le médecin perçoit **une rémunération complémentaire**. La CPAM des Alpes Maritimes avait d'ailleurs donné en quelque sorte le coup d'envoi du dispositif avec le premier contrat signé par un médecin niçois en avril 2009. Depuis, le CAPI a rencontré un indéniable succès, avec 16 000 médecins signataires au plan national, dont 529 dans les Alpes-Maritimes, lesquels ont touché une rémunération dès la première année de 3 000 € en moyenne. Surtout sur le registre de la qualité des soins, l'Assurance-maladie a par ailleurs pu démontrer que les médecins ayant adhéré au CAPI présentaient, sur tous les indicateurs, des évolutions bien plus significatives et de bien meilleurs résultats que les médecins non-signataires. C'est ainsi, qu'encouragés par l'expérience positive du CAPI, l'Assurance-Maladie et les syndicats de médecins ont ensuite souhaité poursuivre cette dynamique en faveur de la santé publique, de la prévention et d'un meilleur suivi des pathologies chroniques, en faisant évoluer les modes de rémunération des médecins et en inscrivant au cœur de la nouvelle convention, **un dispositif de rémunération sur objectifs de santé publique en complément du paiement à l'acte ou au forfait** (ALD, permanence des soins, etc.).

Après plusieurs mois de négociations conventionnelles, l'Assurance-Maladie et les principaux syndicats représentatifs des médecins (CSMF, SML, MG France en juillet 2011, rejoints par la FMF en décembre 2011) ont donc abouti à une nouvelle convention nationale. Soulignons enfin que le nombre des médecins libéraux est en diminution sur l'ensemble du territoire et ne devrait pas retrouver son niveau actuel avant 2030...

Toujours à travers un mécanisme de contractualisation, la loi « *Hôpital, Patients, Santé et Territoires* » (HPST) du 29 juillet 2009 prévoit que l'**Agence Régionale de Santé** (ARS) et l'Assurance-Maladie contribuent de manière concertée à la définition et à la mise en oeuvre de **la gestion du risque sur le plan régional**. Si l'on prend l'exemple de la région PACA, cela s'est concrétisé par la signature d'un **Programme Pluriannuel Régional de Gestion du Risque** au mois de septembre 2011 par l'ARS et par toutes les CPAM de la région. En définitive, au travers ce mécanisme de contractualisation, s'agissant de la gestion du risque, l'ARS est devenue le **maître d'ouvrage** et l'Assurance-Maladie le **maître d'œuvre**. Par la création des ARS, nous avons bien observé que la place du contrat était désormais prépondérante dans **l'organisation du système de soins**.

### *Étatisation rampante et risque ... d'explosion*

Rappelons enfin qu'à l'origine, le financement de l'assurance-maladie reposait essentiellement sur les cotisations de salariés bien portants qui permettaient de financer les soins des salariés malades, les jeunes cotisant de ce fait pour les plus âgés. À l'évidence et en dépit de l'opposition constante de Force Ouvrière depuis plus de vingt ans, le dispositif tend dorénavant de plus en plus **vers un système universel et étatisé**. La contribution sociale généralisée (CSG) complète depuis le 1<sup>er</sup> février 1991 (gouvernement Rocard) les **cotisations assises sur les salaires** ou **salaires différés** dans notre jargon FO. **Elle est passée, en 20 ans, de 1,1 % à 7,5 %**. Évidemment, il s'agit d'**un impôt** et non d'une cotisation. Une seconde contribution destinée cette fois « au remboursement de la dette sociale » (CRDS), est également instauré le 1<sup>er</sup> février 1996, à l'origine pour 13 ans, puis pour 18 ans (fin le 31 janvier 2014). La couverture maladie universelle (CMU), créée en 2000, est supposée ne laisser personne sur le bord du chemin, et l'État, depuis la contre-réforme Juppé de 1996, prend, malgré nous, plus que sa place, notamment lorsque les Lois de Financement de la Sécurité Sociale (LFSS) sont en préparation. Le risque à terme est que l'État soit tenté un jour de laisser exploser le système par son déséquilibre structurel de financement afin de faciliter l'ouverture du « marché » de la Sécurité Sociale au secteur marchand, et donc aux assurances privées... Comme l'a réaffirmé notre Congrès Confédéral à Montpellier en 2011 : « *Pour les travailleurs, le droit à la Sécurité Sociale s'exprime en particulier à travers l'existence de la cotisation sociale, source du salaire différé, qui confère aux travailleurs un droit de propriété sur la Sécurité Sociale et une garantie pour son avenir.* »

Or, une nouvelle offensive de grande ampleur contre la Sécurité Sociale de 1945, conquête ouvrière, est en train de se préparer. Les libéraux de tous poils fourbissent leurs armes, à droite comme à gauche. Il revient aux salariés de la défendre bec et ongles.

\* Il est à noter que nos camarades Sylvain Bellaïche et Bruno Aguirre se sont investis au sein de Conseils de CPAM.

## *BPCE Mutuelle (ex-MNCE)*

**Avec ses 64 200 adhérents, soit près de la moitié de l'effectif salarié du Groupe, l'ex-MNCE a décidé de devenir la mutuelle Santé des salariés de l'ensemble du Groupe BPCE.**

S'agissant des frais de soins de santé et la complémentaire santé possible aux salariés du Groupe, c'est la marque la plus importante de la période qui nous sépare de notre dernier congrès. Le **SNP-FO** a soutenu et appuyé cette démarche dès le départ. C'est ainsi que la mise en cohérence des statuts de la MNCE a démarré lors de l'Assemblée Générale du 16 juin 2010, soit quelques semaines après notre dernier congrès. Celle du 20 juin 2012 a fini par **gommer son étiquette Caisse d'Épargne au profit du nom BPCE**. Le rôle très constructif de *Thierry Debeneix* (BPCE) depuis son arrivée est à relever car son action a toujours correspondu aux intérêts des salariés du Groupe. C'est suffisamment rare pour être ici souligné.

Il faut dire que les Banques Populaires avaient une approche décentralisée, avec une liberté forte laissée à chacune des entités régionales (mutuelle interprofessionnelle, mutuelles d'entreprise, etc.). Natixis avait pour sa part une approche mixte avec la coexistence de 2 structures (IPSEC, une IP, et la mutuelle de Natixis).

BPCE Mutuelle gère en principal :

☛ **La complémentaire santé des salariée et retraités du Groupe** (cotisations brutes 2011 = 66.9 M€ ; encours de placement 2011 = 115.1 M€ en valeur nette comptable).

☛ BPCE Mutuelle (ex-MNCE) intervient également pour le compte de la CNP au niveau de **l'assurance des prêts souscrite par les salariés du Groupe BPCE qui sont adhérents**.

Basé à Reims, le service exploitation santé assure la gestion des contrats frais et soins de santé individuels et collectifs de la *Mutuelle Nationale des Caisses d'Épargne* devenue **BPCE Mutuelle**. Depuis 2007, il règle également les prestations des contrats sur-complémentaires **Santé Plus**.

☛ 62 200 chefs de famille (128 900 bénéficiaires) ont été couverts par un contrat santé en 2011, 69 % d'entre eux par l'intermédiaire d'un contrat groupe obligatoire.

☛ Le total des prestations versées en santé sur l'année 2011 est de **57,6 M€** pour un montant de cotisations de 74,5 M€.

Au-delà de l'activité Santé, le Service Exploitation gère également les **contrats assurance emprunteurs de la CNP** pour les salariés du réseau Caisse d'Épargne. Le montant des primes prélevées par la MNCE et reversées à la CNP pour 2011 s'élève à 10,1 M€.

La Mutuelle a décidé de **compenser les remboursements** du régime obligatoire de la sécurité sociale intervenus à compter du 2 mai 2011 pour l'ensemble des contrats (hors Evin) sans augmentation de cotisations afin que le total des remboursements : sécurité sociale + complémentaire santé *BPCE Mutuelle* demeure inchangé pour les adhérents.

## Amélioration des prestations du CGN Santé, des contrats collectifs et des contrats individuels ASV pour effet au 1<sup>er</sup> janvier 2012 :

- ✓ Forfait monture : un forfait additionnel de 40 € valable 2 ans est mis en place ; le forfait global passe donc de 60 à 100 € valable 2 ans (y/c remboursement sécurité sociale).
- ✓ Orthodontie acceptée : un remboursement complémentaire de 100 % de la base sécurité sociale est ajouté au barème ; la prise en charge totale (SS + *BPCE Mutuelle*) est donc relevée de 250 % à 350 % de la base de remboursement SS.
- ✓ Implants dentaires : introduction au barème de la prise en charge de 2 implants maximum par an et par bénéficiaire dans la limite de 450 € par implant.
- ✓ Médecine douce : introduction au barème de la prise en charge de 2 séances maximum par an et par bénéficiaire dans la limite de 50 € par séance.

### Évolution du CGN Santé

Le 25 octobre 2011, un avenant à l'accord collectif national relatif aux frais de soins de santé du 24 novembre 2005 a été signé en CPN. Cet avenant introduit notamment les modifications suivantes du régime et du CGN Santé :

- ✓ **la suppression de la condition d'ancienneté minimum de 6 mois avant affiliation du salarié,**
- ✓ l'introduction de dispenses d'affiliation des salariés,
- ✓ le passage d'une structure de cotisation fixe en euros à **une cotisation exprimée en pourcentage du PMSS,**
- ✓ l'ajustement automatique de la tarification en fonction de l'évolution des taxes et contributions.

Lire aussi dans la partie « négociation collective », les modifications substantielles intervenues en CPN.

Natixis est sorti de la MNCE au 1<sup>er</sup> janvier 2012 au profit de la mutuelle de Natixis.

BPCE a un contrat spécifique MNCE.

Depuis notre dernier congrès, 3 Assemblée Générale de la MNCE se sont tenues : *les 16 juin 2010, 22 juin 2011 et 20 juin 2012*. La délégation du **SNP-FO** y était au grand complet.

### *Élection des délégués en 2011*

Dans le cadre de la constitution du nouveau Groupe BPCE et en application de la stratégie mise en oeuvre par le Conseil d'administration de la MNCE lors de l'Assemblée générale de 2009, l'Assemblée générale de juin 2010 a adopté différentes modifications des statuts de la Mutuelle, du règlement intérieur et du règlement mutualiste afin de permettre notamment l'accueil de nouveaux membres issus du Groupe BPCE.

Pour cette raison, **ce n'est pas le tiers des délégués qui a été renouvelé, mais l'ensemble.** Chaque électeur pouvait voter soit par vote dématérialisé (internet ou téléphone) pour les collèges A et F, soit par vote papier (collège R et I). Au total, ce sont, **896 candidatures** (Titulaires et suppléants) qui ont été étudiées par la commission des élections, **pour 127 postes à pourvoir.** Sur 62 633 électeurs, 26 856 se sont exprimés, soit **42,88 % de participation.**

### Résultats des élections 2011

Il convient d'analyser les résultats 2011 des élections des délégués régionaux de la MNCE dont chacun sait désormais qu'elle a une vocation transversale au Groupe BPCE. L'adaptation de ses statuts que nous avons soutenue lors de l'Assemblée Générale de juin 2010, le permet.

**Tableau comparatif 2009/2011**, toute chose étant égale par ailleurs.

<b>Sections</b>	<b>2009</b>	<b>2011</b>	<b>Δ</b>
Alsace	Pas de candidats <b>SNP-FO</b>	Pas de candidats <b>SNP-FO</b>	-
Aquitaine Poitou C	<b>6,64 %</b> (81 voix)	<b>4,48 %</b> (53 voix)	<b>- 2,16 %</b>
Auvergne-Limousin	Pas de candidats <b>SNP-FO</b>	Pas de candidats <b>SNP-FO</b>	-
Bourgog Froanche-c	<b>6,50 %</b> (57 voix)	Pas de candidats <b>SNP-FO</b>	<b>Néant</b>
Bretagne PDL	<b>12,33 %</b> (141 voix)	Pas de candidats <b>SNP-FO</b>	<b>Néant</b>
BPCE (ex-CNCE)	<b>13,27 %</b> (45 voix)	<b>33,65 %</b> (71 voix)	<b>+ 20,38 %</b>
CFF	Pas de candidats <b>FO</b>	<b>24,69 %</b> (216 voix)	<b>+</b>
Côte d'Azur	<b>30,88 %</b> (314 voix)	<b>37 %</b> (353 voix)	<b>+ 6,12 %</b>
Filiales (ex-GCE P.)	<b>46,98 %</b> (101 voix)	<b>59,09 %</b> (78 voix)	<b>+ 12,11 %</b>
GCE Technologies	<b>12,07 %</b> (110 voix)	<b>11,77 %</b> (105 voix)	<b>- 0,30 %</b>
Île de France	<b>18,11 %</b> (309 voix)	<b>NS</b> (liste commune)	<b>NS</b>
Languedoc-Roussil.	non concernée	<b>6,34 %</b> (44 voix)	<b>+</b>
Loire-Centre	<b>10,61 %</b> (82 voix)	<b>3,12 %</b> (21 voix)	<b>- 7,49 %</b>
Loire Drôme Ardèc	<b>7,74 %</b> (48 voix)	<b>3,56 %</b> (20 voix)	<b>- 4,18 %</b>
Lorraine Champ-Ar	<b>3,30 %</b> (33 voix)	Pas de candidats <b>SNP-FO</b>	<b>Néant</b>
Midi-Pyrénées	<b>11,23 %</b> (95 voix)	<b>18,51 %</b> (184 voix)	<b>+ 7,28 %</b>
Nord France Europ	<b>8,93 %</b> (84 voix)	<b>5,28 %</b> (51 voix)	<b>- 3,65 %</b>
Normandie	<b>8,89 %</b> (70 voix)	<b>8,01 %</b> (58 voix)	<b>- 0,88 %</b>
PAC-Réunion	<b>8,13 %</b> (93 voix)	Pas de candidats <b>SNP-FO</b>	<b>Néant</b>
Picardie	<b>15,30 %</b> (73 voix)	<b>23,46 %</b> (99 voix)	<b>+ 8,16 %</b>
Rhône-Alpes	<b>13,89 %</b> (184 voix)	<b>15,78 %</b> (181 voix)	<b>+ 1,89 %</b>
<b>Total FO</b>	<b>12,51 %</b> (1 920)	<b>14,71 %</b> (1 534)	<b>+ 2,20 %</b>
Total SVE	15 342	10 428	- 4 914

Pour cette étude, le chiffre que nous avons retenu pour le **SNP-FO** est le meilleur d'entre eux lorsqu'il y a plusieurs duos de candidats FO compte non tenu des entreprises où nos sections n'avaient pas présenté de candidats. Vous le verrez. **L'avenir n'est pas sombre pour notre organisation syndicale pour peu que nos militants se retroussent les manches...**

Dès lors que l'on prend la base où il y a des candidats **SNP-FO** en lice, nous progressons globalement. Ceci dit, on ne peut pas nier non plus que 3 de nos sections n'ont pas respecté nos résolutions de congrès en ne présentant aucun candidat... Dans les 3 autres, il n'y a même plus de section du tout, la loi du 20 août 2008 étant passée par là et nos camarades ayant opté pour la fuite plutôt que de **se remettre en cause avec un peu de courage... 7 sections progressent et 6 baissent**. La délégation **SNP-FO** à l'AG de la MNCE est forte de 5 camarades (*Bruno Aguirre, Jean-Louis Althen, Paul Chianéa, Clément Pfeifer et Christiane Sogorb*).

Le **SNP-FO** a participé à **plusieurs réunions de la MNCE** (*Commission Sociale, Conseil d'Administration ou Assemblée Générale*), notamment lors des AG des *16 juin 2010, 22 juin 2011 et 20 juin 2012*. ■

## **HYGIÈNE, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL**

Au niveau national, une sous-commission sécurité de la CPN est réunie deux fois par an. Cette instance paritaire composée d'élus CHSCT et de représentants BPCE ne sert qu'à présenter aux représentants des salariés des documents qui leur ont été adressés et qui portent sur les **bilans d'agressions et d'actions mises en œuvre** concernant par exemple les travailleurs handicapés, les dispositifs de protection des personnes, etc. Aussi surprenant que cela puisse paraître, **pas un mot sur les risques psychosociaux, la dégradation de la santé morale des collègues, l'absentéisme, voire les suicides ...**

C'est ainsi que nous prenons connaissance du **nombre et types d'agressions** et nous constatons que **les vols à main armée sont plutôt stables** (8 en 2010 et 10 en 2011), mais que les **attaques contre les automates** (10 en 2010 et 26 en 2011) et **les voitures béliers** projetées contre les ETS sont **en constante progression**. Les caisses d'Épargne les plus touchées étant *Île De France Paris, Provence-Alpes-Corse et Rhône-Alpes*.

**Les incivilités sont en forte progression** (+ 36 %) souvent pour cause de réponse négative à une demande de prestation du client ou encore à des incompréhensions quant à la tarification. Le bilan présenté quant à **la formation à la sécurité** nous conduit à constater que c'est **le parent pauvre du plan de formation** car ce domaine se résume trop souvent à une simple information de sensibilisation d'une heure ou deux. Cependant, au niveau du parcours nouvel entrant, il est prévu un volet ayant trait à la **sécurité des biens et personnes**.

Les attaques à la voiture bélier conduisent les banques à renforcer les portes des enceintes techniques afin qu'elles résistent à l'impact d'une auto qui vient la heurter. La sécurité du gabiste sera aussi assurée par un projet de protection technique des cassettes DAB et l'installation d'un kit incendie composé d'un appareil respiratoire, d'une couverture anti-feu et d'un extincteur.

Concernant les travailleurs handicapés, BPCE se voudrait exemplaire en ce domaine. À ce jour il y a 1643 travailleurs handicapés dont 743 hommes et 900 femmes.

Une mission handicap a été constituée afin de favoriser l'embauche de personnes handicapées dans l'optique d'atteindre 4.5 % de travailleurs handicapés. À ce jour la moyenne nationale est de 3.83 %, dont 50 % sont des 50 à 60 ans et 86 % des contrats sont en CDI. La mission handicap entend aussi développer les aménagements de postes et l'accompagnement individuel. Cette volonté de développer le travail des handicapés se fait aussi par le partenariat avec le secteur protégé et les entreprises partenaires en ce domaine peuvent bénéficier d'une enveloppe budgétaire si elles sont confrontées à une diminution significative de leur budget. Cette mission handicap œuvre également pour le développement de la reconnaissance des travailleurs handicapés et pour la formation des managers amenés à accueillir un collègue handicapé.

Ce qui choque au plus haut point, c'est **le peu de cas qui est fait des risques psychosociaux**, pourtant en forte augmentation avec pour corollaire **une aggravation de la charge mentale et une dégradation de la santé morale de trop nombreux collègues. Pas un mot sur les suicides qui ont émaillé la vie du Groupe !** Peut-être s'agit-il d'un sentiment de honte, voire de culpabilité, car chacun est bien conscient que **la politique commerciale et humaine choisie par BPCE broie l'humain**. Dans ce domaine, en ces temps difficiles, nous devons renforcer notre action en nous appuyant sur les relais et soutiens que doivent constituer les **médecins du travail** et les **inspecteurs du travail**. Dans de multiples entreprises, les médecins du travail ont d'ailleurs rédigé des rapports faisant part de leur inquiétude quant à l'aggravation de la santé physique et psychique des salariés.

La politique commerciale uniquement fondée sur la quantité et faisant fi de l'attente de notre clientèle et de l'image de notre Groupe, génère de **multiples cas de harcèlement moral** dont sont victimes les salariés qui ne réalisent pas les ventes attendues. Cette pression est accentuée par la rémunération au rendement appelée pudiquement **part variable** car celle-ci peut entraîner **une mise à l'index** par ses propres collègues du salarié dit « moins performants ». Le collègue est considéré comme un « boulet » par le reste de l'équipe.

Concernant le temps de travail, la situation est aussi très préoccupante car **les dépassements d'horaires** sont le quotidien pour beaucoup d'entre nous. Les directions apportent pour seules réponses la mise en de nouveaux applicatifs informatiques ou de nouveaux canaux de distribution sensés faire gagner du temps, mais hélas ce n'est que rarement le cas. Les dépassements d'horaire ni rémunérés, ni récupérés, sont devenus une constante. Et sachez-le, cela n'est rien d'autre que du **travail dissimulé** au titre du Code du Travail !

La gravité de la situation mérite une réflexion collective et notre congrès du **SNP-FO** arrive à point nommé pour travailler sur cette problématique des conditions de travail trop souvent à l'origine de souffrance au travail.

Nos travaux devront aboutir à des décisions fortes afin de mettre en place des actions à même d'enrayer cette dérive et de **rendre son honneur à chaque Travailleur** (et non collaborateur) !

Le **SNP-FO** a participé à 4 réunions de la **sous-commission Sécurité de la CPN** : le 21 octobre 2010, les 10 juin et 4 novembre 2011, le 29 juin 2012. ■

# LE SNP-FO

## *Son précédent Congrès*

Le XI<sup>e</sup> congrès du **SNP-FO** s'est déroulé les 20, 21, 22 et 23 mai 2008 à Nouan-le-Fuzelier (41).

## *Son Bureau National*

Conformément à l'article 19 de nos statuts, le Bureau National a désigné en son sein :

- ☛ notre camarade Bruno AGUIRRE, en tant que *Secrétaire Général*,
- ☛ notre camarade Jean-Louis ALTHEN, en tant que *Secrétaire Général Adjoint*,
- ☛ notre camarade Paul CHIANÉA, en tant que *Trésorier Général*,
- ☛ notre camarade Pierre OULIEU, en tant que *Trésorier Général Adjoint*,
- ☛ notre camarade Christiane SOGORB, en tant que *Secrétaire Administrative*.

Depuis notre dernier congrès, le Bureau National s'est réuni à Paris à 9 reprises sur une ou 2 journées : les 23 novembre 2010, 14 janvier, 11 mai, 29 juin, 8 novembre, 13 et 14 décembre 2011, 20 janvier, 25 avril, 5 et 6 juin 2012.

Toujours se replacer dans le contexte du groupe BPCE, lui-même évoluant dans un environnement économique extrêmement changeant depuis 2007, point de départ de la crise qui sévit plus que jamais, a été l'entrée en matière des travaux du Bureau National du **SNP-FO** durant les 2 années qui viennent de s'écouler.

Conformément aux dispositions relatives au Droit Syndical National, le **SNP-FO** s'est doté de **Représentants Syndicaux Nationaux** (RSN) dans la branche des Caisses d'Épargne, désignés par le Bureau National en fonction de critères purement nationaux (représentation dans les instances nationales, préparation des dossiers nationaux, administration, communication, développement, etc.). Chacun de ces RSN appartient à un secteur d'activité sous la responsabilité du BN et/ou à un secteur de développement régional. Les heures affectées annuellement sont révisables tous les ans. Il convient de souligner que cette faculté de désigner des RSN pour les OSR (organisations syndicales représentatives) au sein de la branche des Caisses d'Épargne est considérablement amoindrie dans celle des Banques Populaires. En effet, le **SNP-FO** dispose à ce jour d'un potentiel de désignation de **48 RSN** pour 2 DSB du côté bleu... ■

## *Les adhérents*

Au 31 décembre 2011, nous enregistrons **1 156 adhérents** contre **1 214 adhérents au 31 décembre 2010** (1 181 adhérents au 31 décembre 2009, 1 171 au 31 décembre 2008, 1 098 au 31 décembre 2007, 1 052 au 31 décembre 2006, 1 043 au 31 décembre 2005 et 959 au 31 décembre 2004), soit plus **20 % de progression du nombre global de nos adhérents en 7 ans**. Il est à noter que sur une période de 20 ans, **c'est l'année 2010 qui est à l'honneur !** Ceci dit, nous ne devons pas négliger le fait que **le nombre global de nos adhérents a baissé en 2011 de 58 cartes placées par rapport à 2010** et d'en analyser avec lucidité et précision les causes. ■

# REPRÉSENTATIVITÉ, L'ÉTAT DES LIEUX

Représentativité à l'échelle du Groupe BPCE  
(au 31 octobre 2011)

CFDT	UNSA	CGC	CGT	<b>FO</b>	CFTC	SUD
23,95 %	19,96 %	16,32 %	11,60 %	<b>10,63 %</b>	8,91 %	7,39 %

Représentativité à l'échelle de la Branche des Caisses d'Épargne  
(au 31 octobre 2011)

CFDT	UNSA	CGC	CGT	<b>FO</b>	CFTC	SUD
15,03 %	32,92 %	11,56 %	8,08 %	<b>7,61 %</b>	4,71 %	18,66 %

Résultats des élections CDN intervenues la Branche des Caisses d'Épargne  
(au 23 juin 2011)

CFDT	UNSA	CGC	CGT	<b>FO</b>	CFTC	SUD
11,78 %	30,12 %	13,30 %	8,87 %	<b>7,33 %</b>	5,30 %	23,29 %

Sections SNP-FO	Audience CDN 2011	Écart / CDN 2008	Dernière élection CE
<b>Côte d'Azur</b>	<b>36,93 %</b>	+ 0,93 %	<b>41,03 %</b>
<b>Picardie</b>	<b>18,72 %</b>	- 7,87 %	<b>19,29 %</b>
<b>Midi-Pyrénées</b>	<b>19,02 %</b>	+ 1,09 %	<b>15,87 %</b>
<b>Rhône Alpes</b>	<b>15,54 %</b>	+ 3,23 %	<b>13,49 %</b>
<b>Île de France</b>	<b>9,31 %</b>	- 1,38 %	<b>9,42 %</b>
<b>IT-CE</b>	<b>5,95 %</b>	nouvelle entité	-
<b>Normandie</b>	<b>4,07 %</b>	+ 0,87 %	<b>4,83 %</b>
<b>Loire Drome Ardèche</b>	<b>2,69 %</b>	- 1,20 %	<b>4,26 %</b>
<b>Nord France Europe</b>	<b>4,21 %</b>	- 2,93 %	<b>4,23 %</b>
<b>Bourgogne Franche-C</b>	<b>0,72 %</b>	- 5,56 %	<b>2,97 %</b>
<b>Aquitaine Poitou-Cha</b>	<b>2,93 %</b>	- 1,33 %	<b>2,92 %</b>
<b>Languedoc Roussillon</b>	<b>2,29 %</b>	- 1,17 %	<b>2,74 %</b>
<b>Bretagne-Pays de la</b>	<b>1,51 %</b>	- 0,99 %	<b>1,74 %</b>
<b>Provence Alpes Corse</b>	<b>1,09 %</b>	- 2,55 %	<b>0,00 %</b>
<b>Loire Centre</b>	<b>0,83 %</b>	- 0,76 %	<b>0,00 %</b>
<b>Lorraine Champagne</b>	<b>0,63 %</b>	- 1,56 %	<b>0,00 %</b>
<b>Alsace</b>	<b>0,35 %</b>	- 0,25 %	<b>0,00 %</b>
<b>Auvergne Limousin</b>	<b>0,00 %</b>	- 0,61 %	<b>0,00 %</b>

L'ordre est décroissant suivant la représentativité (loi du 20.08.08 - élections CE titulaires) des sections dans leurs propres entreprises.

En réalité, en août 2012, soit près d'un an après, les chiffres consolidés de l'audience de notre organisation syndicale ont tous les trois évolué à la baisse :

☛ **Branche CEP = 6,91 %**

☛ **Branche BP = 11,09 %**

☛ **Groupe BPCE = 9,68 %**

Autrement dit, selon les critères de la loi du 20 août 2008, en août 2013, date d'application de la loi pour les données consolidées (groupe, branches, interpro), **Force Ouvrière** ne resterait représentatif qu'au sein de la Branche Banques Populaires... Sauf que quoiqu'il advienne, le **SNP-FO** sera néanmoins\* réputé représentatif jusqu'en août 2017 car au plan interprofessionnel, **Force Ouvrière** est représentative (cf. les dispositions transitoires de ladite loi). **Cela n'est plus le cas à l'échelle du Groupe, sauf à redresser la barre sans tarder !**

\* La loi du 20 août 2008 sur la représentativité syndicale, qui n'est pas une loi supplétive, est la seule règle qui s'applique. Ce sont des dispositions d'ordre public qu'elle contient, n'en déplaise au SU-UNSA qui l'a pourtant contestée officiellement le 28 juin 2011 en CPN suite aux résultats de l'élection du CDN. Les organisations syndicales qui étaient alors représentatives dans une branche avant ladite loi sont réputées représentatives jusqu'en 2013, voire jusqu'en 2017, lorsque, comme c'est le cas pour **Force Ouvrière**, l'organisation est représentative au plan interprofessionnel. Le SU-UNSA avait néanmoins demandé à BPCE que le **SNP-FO** et la CFTC soient d'ores et déjà exclus de la CPN et s'est retrouvé du coup bredouille... ■

### *Visites des sections*

Par l'entremise d'un ou deux de ses membres, le BN a effectué une vingtaine de visites de sections. ■

### *Comité de Groupe*

Le **SNP-FO** a participé à 15 réunions du **Comité de Groupe BPCE** (y compris sa *Commission Emploi-Formation* ainsi que le *Comité de sous-Groupe des Caisses d'Épargne* depuis disparu) : les 18 juin, 24 septembre, 15 novembre et 3 décembre 2010, 6 mai, 7 et 8 juin, 19 juillet et 13 octobre 2011, 19 avril, 5 et 6 juin, 4 et 5 juillet 2012. ■

### *4 Bilatérales BPCE-SNP-FO*

Les 18 et 24 novembre 2010, les 12 janvier et 3 novembre 2011. ■

### *Réunions intersyndicales nationales dans la branche des Caisses d'Épargne*

Notamment les 10 janvier et 14 février 2012. ■

## *Collectif (syndicats interentreprises du secteur bancaire et financier + associations)*

En tant que membre fondateur, le **SNP-FO** a participé à des réunions (à Paris ou via internet) sous l'égide du **Collectif « Pour un Pôle Financier Public au service des droits »**, digne héritier du collectif « *Pas touche au Livret A!* », notamment à Paris les 10 et 25 janvier, 7 mars, 4 avril, 22 mai, 12 juin 2012.

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 usagers, 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, l'Institut d'émission d'Outre-mer, la CNP Assurance, **la Coface et le Crédit foncier**. 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 Fond 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 œuvre 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. Quel que soit 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;
- 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);
- 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.

Lors d'un **colloque organisé le 4 juin à Paris**, le **SNP-FO** a développé les propositions suivantes :

A- Mettre en œuvre 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 long 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 fonds 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** a un sens (et pas juste un mot),

- Ces réseaux seraient **rémunérés par un mécanisme plus proche des commissions** (que de par de la marge) 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 dédié 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 cœur 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**.

B- La question des ressources du fonds d'épargne pour financer le logement social.

Il y a la question du plafond. Il y a aussi **la question du taux de centralisation**. Une mesure efficace et rapide pour élever le montant des fonds pourrait être de passer (comme c'était le cas avant) **le taux de centralisation à 100 %** (pas besoin d'attirer plus d'épargne comme avec la hausse du plafond, mais cela permet immédiatement d'avoir plus de ressources). Des détracteurs vont dire « dans ce cas les banques ne vont plus favoriser le Livret A, mais proposer leurs livrets... » sauf que comme dans le cas de l'ouverture du livret A à la concurrence, cela n'a pas augmenté les ressources. Si les banques ne le distribuent plus, les gens iront ailleurs. Du coup, le fond d'épargne dispose de moyens supplémentaires et le « fonds initiative » de fonds dirigés vers l'économie réelle. CQFD.

Le **SNP-FO** a également participé à une **conférence de presse organisé le 18 juillet à Paris**.

Il a fait partie des deux délégations reçues au MINEFI (*Ministère de l'Économie, des Finances et de l'Industrie*) les 17, avec **François Adam**, conseiller social de Pierre Moscovici à Bercy, et 25 juillet 2012, avec **Pierre Duquesne**, ancien conseiller économique de Lionel Jospin à Matignon. À l'issue de la seconde entrevue, le **SNP-FO** a pris la parole devant 150 militants du collectif rassemblés devant Bercy. À suivre... ■

## USR

L'**Union Syndicale des Retraités** des Caisse d'Épargne (USR) a été créée le 10 juin 2006. Le **SNP-FO** en est un des membres fondateurs. Cette association regroupe des militants syndicaux appartenant à diverses organisations syndicales qui considèrent que retraités et actifs sont confrontés aux mêmes difficultés. Contrairement à la *Fédération des Retraités\** (4000 adhérents), elle n'est pas partisane d'un « **pouvoir gris** ». Au contraire, elle estime que seule une intégration des retraités au sein des structures syndicales des actifs peut permettre d'**éviter à terme un conflit entre les générations**. Défenseurs des salariés pendant leur activité professionnelle, les OS fondatrices ont souhaité poursuivre leur action au sein d'**Écureuil Protection Sociale** et, plus généralement, dans le cadre de la protection sociale couvrant les salariés des Caisses d'Épargne. Cette association a donc notamment pour objet de présenter des candidats dans le collège des retraités lors des élections des délégués à l'Assemblée Générale de la MNCE (5 élus à ce jour). En dotant l'USR de **structures régionales** (*Est, Nord, Ouest, Centre, Sud-Est*) et en faisant là où cela n'a jamais été fait, une campagne d'adhésion s'appuyant sur les objectifs de l'USR, nous parviendrons à faire de l'USR la structure de représentation des retraités que les anciens salariés des Caisses d'Épargne méritent. L'USR est donc composée de retraités appartenant à diverses organisations syndicales, de retraités sans appartenance syndicale, d'invalides pris en charge par la CGP, d'actifs en fin de carrière, de conjoints survivants de retraité set de représentants des organisations syndicales qui sont parties prenantes dans notre association.

Le **SNP-FO** a participé à **2 réunions** dans le cadre de l'**USR** : le 17 novembre 2010 et 3 novembre 2011. ■

\* Elle est dirigée par d'anciens patrons de caisses ou des cadres supérieurs et a pour but de servir de groupe de pression pour faire entendre la voix des retraités, fut-ce au détriment des actifs...

## *Fédération des Employés et Cadres FO*

Le Conseil National, au sein duquel a été élu notre camarade **Bruno Aguirre** en 2009, s'est réuni pour sa part 2 fois sur 2 jours. Sans compter les nombreuses réunions de Bureau et de la Commission Administrative de la FEC, auxquels a été élu notre Secrétaire Général **Bruno Aguirre**, celles de sa section professionnelle du Crédit.

Une *Conférence Professionnelles du Crédit* (FO Banques), par exemple, s'est tenue du 11 au 14 octobre 2011 à Roquebrune sur argens (83). **Bruno Aguirre**, **Paul Chianéa**, **Marc-Alexandre Gaschen** et **Christiane Sogorb** y ont représenté le **SNP-FO**. Notre Secrétaire Général y est intervenu.

Le **SNP-FO** a participé à **27 réunions** dans le cadre de la **FEC-FO** (*Conseil National, Commission Administrative, Bureau, secrétaire général, FO Crédit*) : les 27 mai, 17 et 29 juin, 8 juillet, 1<sup>er</sup> et 28 septembre, 5 et 6 octobre et 7 décembre 2010, 6 janvier, 10 mars, 17 et 18 mai, 7 et 14 juin, 5 et 6 juillet, 13 septembre, 11, 12 et 27 octobre 2011, 8 mars, 4 et 14 juin, 3 juillet 2012. ■

## *Confédération Générale du Travail Force Ouvrière*

Le XXII<sup>e</sup> congrès de la Confédération Générale du Travail Force Ouvrière s'est tenu à Montpellier (34) du 14 au 18 février 2011. Le **SNP-FO** était représenté par une délégation permanente de 6 RSN : **Bruno Aguirre**, **Paul Chianéa**, **Marc-Alexandre Gaschen**, **Isabelle Larrive**, **Christian Luciani** et **Christiane Sogorb**. Autres réunions dans un cadre confédéral : les 21 et 22 septembre 2010, puis les 22 et 23 mars, 24 et 25 novembre 2011. ■

## *Sphère publique*

### *Entretiens avec certains de ses acteurs*

Le Bureau National a dépêché son Secrétaire Général **Bruno Aguirre** assisté de notre camarade **Christian Odemard** afin de rencontrer et échanger avec quelques représentants du Peuple Français sur des sujets d'actualité concernant la profession. Exemples : le 21 septembre 2010 au siège de *République Solidaire* à Paris ou le 25 avril 2012 avec **Arnaud Montebourg** à l'Assemblée Nationale à Paris. ■

### *Sa communication externe et interne*

Après avoir installé en 2002 un site web du **SNP-FO** dédié, le Bureau National a décidé de le rénover pour le relancer : [www.fogroupebpce.org](http://www.fogroupebpce.org). Depuis notre dernier congrès, outre l'envoi de courriels utiles, des notes aux responsables en nombre restreint, mais en revanche denses et développées, ont été réalisées. Les circulaires nationales se sont également faites rares. Le **Déclic n°18** a pour sa part été diffusé dans une partie (*Branche Caisses d'Épargne, BPCE SA, Natixis* pour partie aussi, *Crédit Foncier, Palatine, Logirem, etc.*) du Groupe BPCE au **printemps 2011**. La commission dédiée s'est réunie à 4 reprises : 1<sup>er</sup> septembre et 16 novembre 2010, 11 janvier 2011 et 19 janvier 2012. ■