



XII^e Congrès du SNP-Force Ouvrière

11, 12, 13, et 14 septembre 2012

CHALÈS (Sologne)

RÉSOLUTION

***Emploi, classification,
Carrière, rémunération***

EMPLOI

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

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

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

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

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

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

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

CLASSIFICATIONS

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

- *Conseiller commercial* : rajout de TM4
- *Gestionnaire de clientèle* : suppression de T3
- *Gestionnaire de clientèle spécialisée* (dont les emplois de *chargé clientèle professionnelle* et de *gestion privée*) : suppression de TM4 et ajout de CM8 (gestion de fortune)
- *Responsable d'unité* : suppression de TM5

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

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ET PROMOTION DE LA MIXITÉ

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

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

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

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

Série complémentaire d'indicateurs et étude sur les rémunérations

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

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

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

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

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

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

Axes de progrès

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

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

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

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

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

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

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

✓ La conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale

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

À titre d'illustration, ces mesures peuvent porter :

- sur l'adaptation des propositions de mobilité géographique à la situation familiale,
- pour les salariés ayant opté pour le temps partiel, par un engagement écrit que ce choix ne les pénalisera pas dans le déroulement de leur carrière professionnelle,
- sur la prise en compte du dispositif de temps réduit pour besoin de la vie familiale prévu par l'article L. 3123-7 du Code du travail, par un engagement écrit que ce choix ne pénalisera pas les salariés concernés dans le déroulement de leur carrière professionnelle,
- les possibilités de mise en place de services aux salariés,
- les entreprises de la branche des Caisses d'Épargne doivent également être attentives à ne pas appliquer dans son fonctionnement interne des mesures pouvant avoir un impact indirectement discriminatoire sur les salariés,

- De même, les entreprises de la branche des Caisses d'Épargne veilleront au respect des horaires de travail applicables dans chaque unité de travail.

✓ **Le renforcement de la formation professionnelle visant à permettre les évolutions de carrières souhaitées.**

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

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

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

✓ **L'égalité salariale en supprimant ex abrupto la proportionnalité au salaire, en tant que facteur aggravant, dans le calcul des éléments aléatoires de rémunération (intéressement).**

✓ **Le recours individuel par la mise en place d'une commission paritaire de recours égalité professionnelle.**

SENIORS

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

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

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

FORMATION PROFESSIONNELLE

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

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

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

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

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

RÉMUNÉRATIONS ANNUELLES MINIMALES

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

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

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

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

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

En outre, le XII^e congrès du SNP-FO condamne le fait que lorsqu'une promotion intervient dans les mois qui suivent une mesure d'augmentation générale et/ou individuelle, ces incidences pécuniaires sont annihilées par une application déloyale dudit accord par les DRH, notamment, car ce sont les cas les plus nombreux, pour les salariés occupant un emploi de Conseiller Commercial classé T3 et promu Gestionnaire de Clientèle en classification TM4. Dès lors, le XII^e congrès du SNP-FO exige la neutralisation de cet effet pervers. C'est pourquoi il propose de modifier la dernière phrase de l'article 2 de la façon suivante :

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

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

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

CARRIÈRE

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

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

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

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

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

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

AUGMENTATIONS GÉNÉRALES

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

PRIME COMPENSATOIRE EN L'ABSENCE DE PARTICIPATION

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

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

AVANCEMENT DANS L'EMPLOI

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

MOBILITÉ GÉOGRAPHIQUE

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

PART VARIABLE

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

PÉRIPHÉRIQUES DU SALAIRE

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

SALAIRE DIFFÉRÉ

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

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

NÉGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE

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

ÉGALITÉ DE TRAITEMENT POUR L'OCTROI D'UN CRÉDIT

(personnels handicapés)

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

**RÉSOLUTION VOTÉE À L'UNANIMITÉ AU XII^e CONGRES DU SNP-FO
À NOUAN LE FUZELIER LE 14 SEPTEMBRE 2012**