

# FO Déclie...ET DES CLAQUES!

Un syndicalisme réformiste sans complaisance

## La vitrine de BPCE

Anne Mercier-Gallay

### DRH BPCE

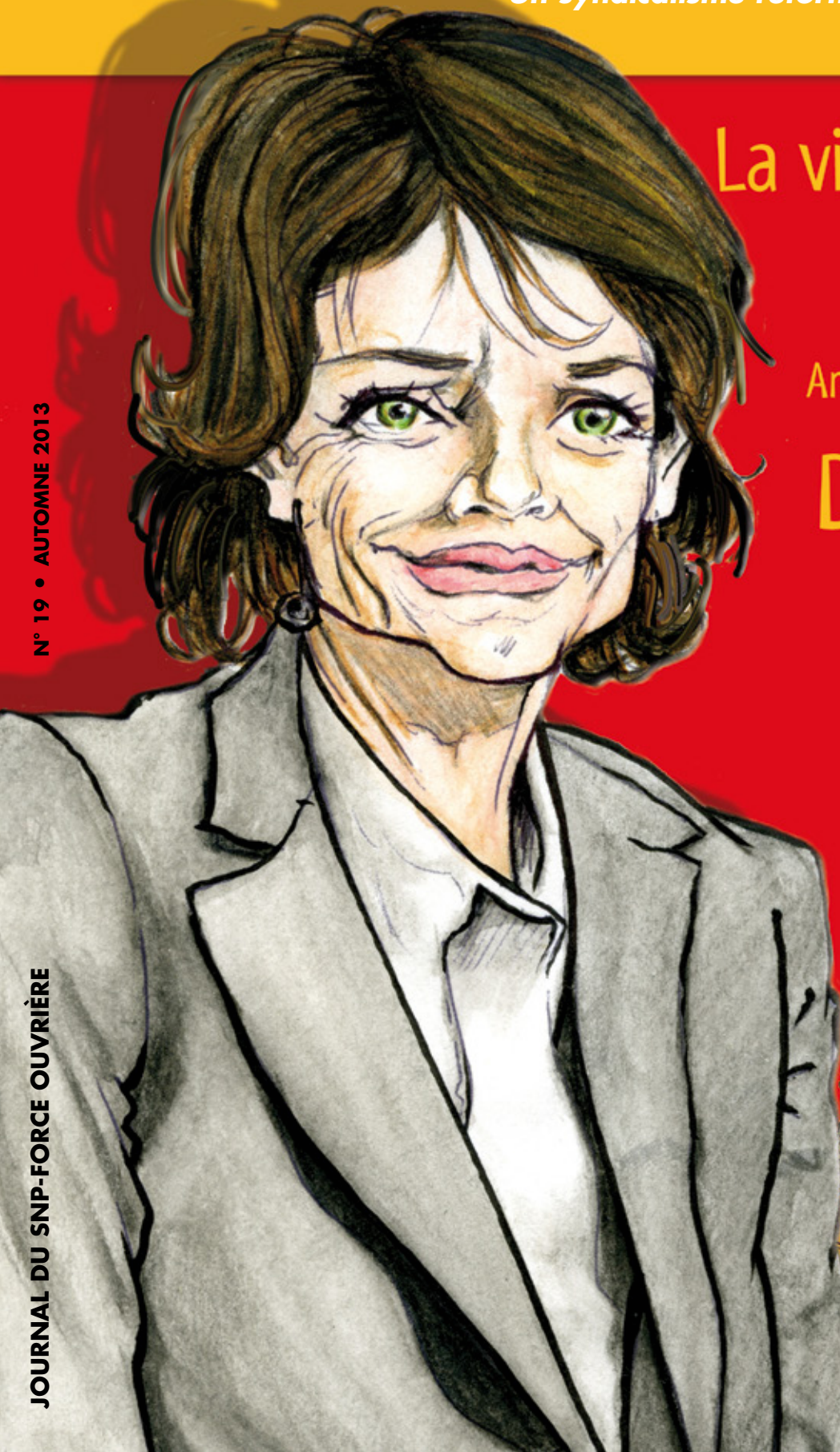
14-18  
par le chemin  
des Dames



2012

N° 19 • AUTOMNE 2013

JOURNAL DU SNP-FORCE OUVRIÈRE





# Procès d'intention

**CHACUN LE SAIT, NOS ÉTABLISSEMENTS SONT ASTREINTS** à une réglementation bancaire de plus en plus contraignante. Le plan stratégique élaboré en 2010 n'est donc pas la seule explication à **leur mise en coupe réglée**.

Le fait d'affecter plus ou moins de **fonds propres** suivant les financements accordés est devenu, entre autres, une donnée stratégique. Nous devons en règle générale **faire croître continûment** et de toutes les manières possibles, faute de quoi notre Groupe BPCE, son organe central et ses filiales seraient rapidement paralysés. **Ce sont les 36 maisons mère**, 19 Banques Populaires et 17 Caisses d'Épargne, **qui payent constamment la note** que leur présente François Pérol. Quel que soit le vocable usité: *mise en réserve, parts sociales, augmentations de capital, TSS, ratios contributifs, P3CI, rachat des CCI*; tout est prétexte pour renflouer BPCE SA, Natixis, mais aussi le Crédit Foncier. C'est toute la question de **la solvabilité** du Groupe BPCE, fragile en raison d'un défaut d'origine...

Il en va de même pour **la liquidité**. Alors qu'avant 2008, elle n'était même pas évoquée, les banques consolident désormais leurs sources de financement en tentant d'**attirer davantage de dépôts de la clientèle**. Le Groupe BPCE dispose pour sa part d'une moindre capacité que ses concurrents à se financer à partir de ses propres ressources. Son coefficient emplois/ressources clientèle était de 125 % au 30 juin 2013...



**Bruno Aguirre**  
Secrétaire Général  
du SNP Force Ouvrière  
06 80 18 70 34  
fo.caisse-epargne@orange.fr

Cependant et comme par enchantement, dix milliards d'euros provenant de nos propres dépôts **Livret A-LDD-LEP** ne seront finalement pas centralisés à la CDC sur décision gouvernementale. Financerons-nous davantage les PME-PMI comme le prévoit pourtant **la loi du 4 août 2008 de modernisation de l'économie?** La question reste entière.

Dans un rapport publié le 11 juillet 2013, l'IGAS estime nécessaire d'analyser l'impact des conditions de travail sur la santé, afin de pouvoir aborder la prévention dans toutes ses composantes, et d'utiliser **l'entreprise comme lieu de promotion de la santé...**

Au sein du Groupe BPCE, « il y a loin de la coupe aux lèvres ». Sous couvert du **Plan Stratégique Groupe (PSG)** pour la période s'étendant du 1<sup>er</sup> janvier 2014 au 31 décembre 2017, nos dirigeants s'apprentent à vouloir **financer une part importante de son développement par de nouveaux gains de productivité**.

Il ne faut donc pas nous leurrer et prendre d'entrée de jeu des vessies pour des lanternes. Ne nous laissons pas endormir par les discours lénifiants de nos dirigeants et de leurs affidés. Il s'agira bien d'**accroître encore l'efficacité productive apparente de nos entreprises sur le dos de leurs salariés!**

Qu'ils soient de back-office, de middle-office ou de front-office, tous les métiers sont ciblés par ce PSG que **FO** n'hésite pas à affubler d'ores et déjà de l'épithète "**14-18**" tant il peut potentiellement occasionner de vrais dégâts parmi les "troufions", autrement dit l'ensemble des salariés.

**Les front-offices** ne sont plus à l'abri d'une forme de chantage à l'emploi. **La hausse programmée de leur compétitivité et de leur productivité**, notamment par libération de temps commercial grâce à la digitalisation, mais surtout hélas par l'intensification de leurs cadences de travail, est de nature à faire « *tomber de Charybde en Scylla* » nos conditions de vie au travail déjà fort compliquées.

Soutenir le contraire, c'est d'abord se voiler la face, mais c'est surtout vouloir travestir la réalité de ce **plan 14-18**. Notre syndicat déconseille aux cadres de nos entreprises de s'y prêter car ils se feraient les complices d'une grave tromperie.

C'est pourquoi à l'instar du syndicat **FO**, les salariés, y compris les cadres, devront s'organiser, résister, jouer de solidarité plutôt que d'individualisme.

**Bruno Aguirre**

## SNP-FO

www.snpfocaisseepargne.org • fo.caisse-epargne@orange.fr  
Immeuble Nice Premier • 455 Promenade des Anglais • 06200 Nice Tél. 04 93 21 22 24  
Directeur de la publication et rédacteur en chef : **Bruno Aguirre** Tél. 06 80 18 70 34

Ont contribué à la composition de ce numéro : *Patrice Buet, Alain Caux, Dominique Delaveau, Yves Doby, Bernard Lebrun, Christiane Sogorb*  
Illustrations : *Christophe Duplaa* • Imprimerie : *Editam (Paris)* • Impression : 35 000 exemplaires

Édito page 2  
Billet d'humeur page 3

MÉTAMORPHOSES  
MÉTAMORPHOSES PSG 2010-2013 :  
Bâle 3 / BPCE 0 page 4

MÉTAMORPHOSES  
MÉTAMORPHOSES PSG 2014-2017 :  
décryptage page 6

MÉTAMORPHOSES  
MÉTAMORPHOSES Crédit Foncier  
cure  
d'amaigrissement page 8

MÉTAMORPHOSES  
MÉTAMORPHOSES Informatique page 10

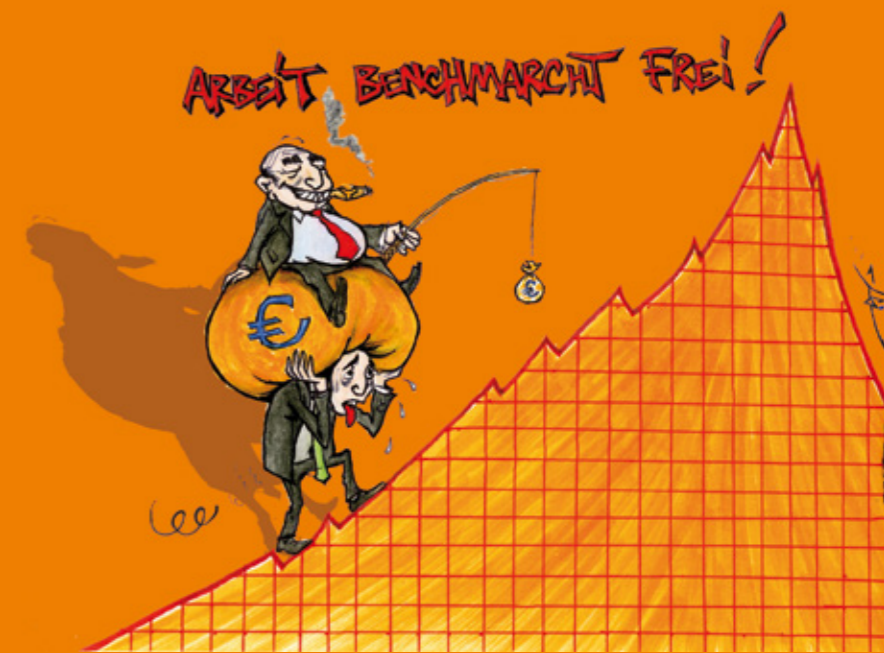
CONDITIONS DE TRAVAIL  
CONDITIONS DE TRAVAIL Du Benchmark  
à la productivité page 12

CONDITIONS DE TRAVAIL  
CONDITIONS DE TRAVAIL Négociations :  
reculade ! page 14

NÉGOCIATIONS COLLECTIVES  
NÉGOCIATION COLLECTIVE Salaires page 16

REPRÉSENTATIVITÉ SYNDICALE  
DES CLAQUES LES CHIFFRES OFFICIELS  
Des claques ! page 18

LES CHIFFRES OFFICIELS  
Les chiffres officiels page 19



**Toujours plus haut !  
Toujours plus vite !  
Pour sûr, tu meurs plus tôt !**

**N**ous pensions avoir touché le fond. Nous espérons que la « crise » et ses conséquences sur le genre humain changeraient la donne et les pratiques. La mise en évidence des risques psychosociaux dans le Groupe BPCE et les négociations sur les conditions de travail dans les Caisses d'Épargne nous permettaient quelques espoirs.

Pourtant, et sans jouer les Cassandre, rien n'ira mieux si les salariés ne s'insurgent pas à l'instar de leurs organisations syndicales. En effet, si l'on en croit le nouveau plan stratégique, la lente dégradation de nos conditions de travail n'est pas près de s'interrompre. Depuis des lustres, les objectifs imposés aux salariés ne cessent de croître. Ils sont atteints grâce à la vaillance et à l'opiniâtreté de collègues qui dans ces conditions pourraient tout aussi bien se reconvertir en champions olympiques d'aviron... En dépit d'Activation Clientèle et autre chimère, il faudra vendre sans cesse, encore et toujours.

Il y a déjà trop longtemps que se développent dans notre Groupe toutes sortes de maladies (cardio-vasculaires, cancers, nervous breakdown), mais aussi des suicides, manqués ou réussis.

Avec cette nouvelle injonction tentant à imposer des résultats et un suivi strictement INDIVIDUEL qui comparativement ferait passer Stakhanov pour un fainéant ou un assisté, il est certain qu'à l'horizon 2017, la « qualité de vie au travail » à la mode patronale devra être cherchée dans les cimetières...

Tant qu'on y est, ne déjeunons plus, vendons! Il suffira que BPCE Achats passe un contrat avec un laboratoire pharmaceutique et que chacun de nos dirigeants impose à chaque commercial la consommation de pilules de type coupe-faim, genre Médiator. Double avantage, la pause déjeuner éliminée, le risque d'accident cardio-vasculaire s'intensifie. C'est tout "bénéf" pour son employeur car son prétendu "collaborateur" trépasse proprement sans avoir à mettre lui-même fin à ses jours... Napoléon déclara à Metternich le 13 juin 1813: « J'ai été élevé dans les camps militaires, je ne connais que le champ de bataille, quelqu'un comme moi se fout de la vie d'un million d'hommes ». L'empereur des Français était par ailleurs un grand promoteur de la réhabilitation de l'esclavage... Napoléon Bonaparte et François Pérol, même combat?

**Yves Doby**







**D**EPUIS LA CRISE FINANCIÈRE, TOUTES LES BANQUES se transforment sous les coups de boutoir du régulateur :

- ⊕ Elles se recentrent sur leurs métiers cœur,
- ⊕ Elles réduisent leurs risques pondérés,
- ⊕ Elles gèrent prudemment leur liquidité,
- ⊕ Elles recherchent l'efficacité opérationnelle...

Elles sont également incitées à augmenter leurs ratios de fonds propres en :

- ⊕ engrangeant du résultat,
- ⊕ procédant à des cessions d'actifs,
- ⊕ réduisant les portefeuilles de leurs BFI,
- ⊕ gérant en extinction un certain nombre d'actifs toxiques, semi-toxiques, illiquides.

A priori, comme pour ses homologues, en référentiel BâleIII, le ratio de fonds propres durs du Groupe BPCE pourrait tangenter les 10 % dès la fin de l'année 2013.

Mise à part le fait que les réseaux maisons mère (BP et CEP) placent massivement des parts sociales (près de 13 milliards d'euros depuis 2006), **qu'est-ce qui différencie la stratégie du Groupe BPCE de celle de ses principaux concurrents ?** Quasiment rien !

**À FO, nous savons que pour retrouver des leviers de rentabilité, elles s'en prennent toutes aux salariés et à leurs acquis sociaux ;** le recul de leurs charges devant compenser celui de leurs revenus, justement rognés par le régulateur.

**La question de la solvabilité** est d'ailleurs **de plus en plus épineuse**. Il y a certes le ratio de solvabilité du Groupe BPCE auquel chacune des maisons mère est sommée de contribuer. Mais il y a surtout celui de BPCE SA à l'origine de l'émission de titres super-subordonnés (TSS) souscrits par les maisons mère. Il est dès lors fait obligation à ces dernières d'émettre régulièrement des parts sociales dans les réseaux afin d'augmenter les fonds propres du tout. Il a aussi été question du mécanisme P3CI qui a servi dans un premier temps la solvabilité de Natixis, lequel était affecté par le poids des certificats coopératifs d'investissement (CCI) des BP et CEP, corollaire pour Natixis des parts sociales, puis en définitive par le rachat le 6 août 2013 par les BP et les CEP de ces mêmes CCI à **un prix furieusement favorable à Natixis**.

Cet argument de solvabilité sert de façon systématique à appeler les réseaux à souscrire à des augmentations de capital dans BPCE SA et de **surtout n'en pas escompter de dividendes**... Comme si vous passiez votre temps à investir et à faire des travaux dans un appartement où le locataire ne paie jamais le loyer...

Par de nombreux biais, **cette mécanique infernale pénalise lourdement les Caisses d'Épargne et les Banques Populaires :**

⊕ Si les dividendes étaient normalement versés par BPCE, ils entreraient dans leur PNB et donc dans leur résultat ;

⊕ Pour souscrire aux augmentations de capital, les BP et CEP sont obligées d'émettre de plus en plus de parts sociales à rémunérer,

ce qui leur laisse de moins en moins de résultat disponible pour renforcer leurs fonds propres.

Non seulement il faut investir toujours plus en titres BPCE, non seulement ces titres ne rapportent rien, mais cette participation des Caisses et des Banques dans BPCE perd toujours plus de valeur... Ce qui se traduit par des **dépréciations conséquentes, lesquelles grèvent leurs résultats individuels**.

Les Caisses d'Épargne ont même été contraintes de reprendre du "FONDS POUR RISQUES BANCAIRES GÉNÉRAUX" (FRBG) afin de compenser partiellement cette perte. Au titre de 2011, par exemple, c'est **plus d'un milliard d'euros de perte de résultat** que les seules Caisses d'Épargne ont dû à elles seules supporter.

### Une forte productivité des réseaux

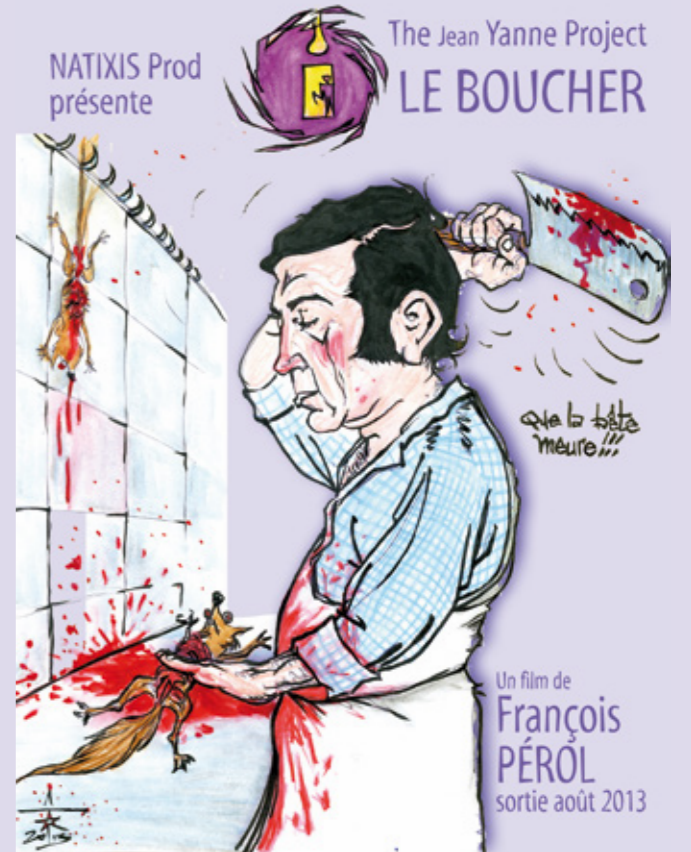
Depuis la crise, **les Caisses d'Épargne travaillent donc plus pour gagner moins** et leurs salariés en sont pénalisés de différentes façons (intéressement, participation, PSE, NAO dérisoires, conditions de travail dégradées, etc.). Corrélativement dans la même période, **l'amélioration de leur productivité** est pourtant considérable.

### Bad bank

La GAPC de Natixis sera soi-disant "fermée" courant 2014. Il conviendra cependant de suivre avec une grande vigilance l'extinction progressive des **11 milliards d'euros** encore cantonnés d'actifs toxiques, semi-toxiques ou illiquides. En mars 2009, les actifs pondérés de la GAPC étaient de 33,6 milliards d'euros. **FO** a officiellement demandé un état précis des **pertes enregistrées par le Groupe au titre de Natixis**, bien entendu très conséquentes.

### Projet Yanne

Opération fort bien nommée en référence au célèbre acteur français Jean Yanne et auteur du non moins célèbre film « **Moi y'en a vouloir des sous** », elle a certes consisté à simplifier la structure financière du Groupe BPCE. Mais elle a surtout conduit les maisons mère, Caisses d'Épargne et Banques Populaires, à s'appauvrir à nouveau **au bénéfice exclusif de Natixis. Deux milliards huit cents millions d'euros lui ont ainsi été « offerts » sans aucune contrepartie !**



En effet, les CCI représentaient une bien moindre valeur comptable dans les fonds propres des 36 maisons mère. Les montants réellement versés aux maisons mère depuis 2004 pour souscrire leurs certificats coopératifs d'investissement (CCI) se sont élevés à 9,3 milliards d'euros alors que ce sont 12,1 milliards d'euros qui leur ont été ponctionnés par Natixis le 6 août dernier... Sur la même période, les maisons mère avaient « remonté » plus de 11,3 milliards d'euros dans l'organe central, soit un montant supérieur à celui reçu au titre des CCI... Rappelons qu'il s'agissait en l'occurrence de financer outre la création de Natixis, la croissance externe du Groupe (Foncia, Nexity, banques régionales HSBC, Meilleurtaux), puis les pertes abyssales de Natixis (cf. la GAPC). En supprimant cette « boucle de dépréciation » mise en évidence à l'intérieur du Groupe BPCE et **dont Natixis est une des causes majeures**, BPCE ainsi que les directions et les COS des 36 maisons mère ont fait pour Natixis du projet Yanne **une formidable occasion de s'enrichir à bon compte sur le dos des Caisses d'Épargne et des Banques Populaires**. Nos patrons ont poussé le bouchon jusqu'à ne pas respecter la clause des contrats d'émission des CCI et sa décote de 20 %. L'opération Yanne les a également privées d'un placement rémunérateur (11 %) en titres super-subordonnés, dit TSS.

**B. A.**

## François Pérol et la BPCE : le bonheur est dans le prêt !







**V**U PAR NOS DIRIGEANTS ESSENTIELLEMENT SOUS LE PRISME des synergies de coûts et de revenus, le plan stratégique groupe (PSG) 2010-2013 arrive à son terme. C'est ainsi que l'objectif de réduction des charges d'un milliard d'euros par an est d'ores et déjà atteint. Doit-on s'en réjouir sachant qu'il a été réalisé au prix de plusieurs centaines de suppressions d'emplois dans le Groupe BPCE? Corrélativement, devrions-nous nous féliciter de la dégradation des conditions de travail de milliers des salariés restant en poste?

## L'emploi comme principale variable d'ajustement

Au 31 décembre 2012, -2212 postes avaient déjà été supprimés dans le Groupe BPCE (hors cession SMC et Foncia).

Les sièges des maisons mère (BP et CEP) ont été particulièrement affectés, soit -1200 ETP, principalement ceux des Caisses d'Épargne.

Plus sévère toutes proportions gardées, outre les -345 ETP supprimés au Crédit Foncier entre 2010 et 2012, une nouvelle baisse des effectifs de -350 ETP est programmée sur la période du plan moyen terme (PMT) 2012-2016 (lire la double page suivante, 8-9).

En revanche, sur la même période, BPCE SA ne s'est finalement privée que de -46 emplois après un PSE portant sur un volume quatre fois plus important... De même, après avoir enregistré deux baisses successives, via deux PSE, en 2009 et 2010, les effectifs de Natixis sont revenus dès 2011 à leur niveau constaté en 2008. Cependant, avec un plan dit d'adaptation, Natixis a réduit ses effectifs en 2012 de -178 postes basés sur les départs naturels et des mobilités plus ou moins contraintes. Natixis veut maintenant imposer des mobilités internes collectives sous peine de licenciements en s'appuyant sur la loi dite de Sécurisation de l'Emploi.

Hélas, cette tendance se poursuivra dans les quatre années à venir... Les réflexions sur la réorganisation de la distribution, mais également sur les fonctions de support, supposent une nouvelle baisse des effectifs.

Les synergies de revenus avec les Banques Populaires et les Caisses d'Épargne reposent sur les services financiers spécialisés de Natixis, notamment le crédit à la consommation pour les CEP et les assurances pour les BP. S'y sont ajoutés: l'affacturage, le crédit-bail, les garanties, l'épargne salariale, les titres et les paiements. Vingt pour cent des revenus de Natixis sont ainsi réalisés avec les BP et les CEP. Le PNB additionnel escompté, soit + 810 millions d'euros par an, est donc aussi au rendez-vous du premier plan 2010-2013.

**Le nouveau plan stratégique Groupe 2013-2017** s'inscrit dans la continuité de ce qui aura été fait depuis 2009.

"Vendu" aujourd'hui essentiellement par la part sociale, nos dirigeants font mine de s'appuyer sur le modèle de banque coopérative de proximité dont ils prétendent qu'il est l'ADN du Groupe, sans pour autant s'engager, à l'instar des Caisses du mouvement Desjardins, dans une authentique politique de ristournes au bénéfice de nos clients sociétaires comme le suggère le SNP-FO.

La pression patronale sur les coûts pourrait conduire à une modification de notre modèle de distribution, lequel serait dès lors rationalisé. Jusqu'où tout cela pourra-t-il aller? Nous le saurons assez tôt. FO se tient prête.

Le format et le rôle de nos agences évolueront pour mieux prendre en compte les attentes de la clientèle dans la diversité de nos territoires, notamment celles des générations C et Y (40 % de la population active en 2015) grâce à l'accentuation de la digitalisation de la relation. Iront-ils jusqu'à valoriser et donner plus d'autonomie aux directeurs d'agence comme FO le revendique depuis toujours? Cette décision serait efficace pour peu que leur charge de travail soit adaptée.

Comme si l'entreprise s'était subitement transformée en sorte de "Veau d'Or", l'engagement sans état d'âme de chacun des salariés sera désormais exigé...

La productivité et la compétitivité de chaque salarié seront hélas jugées (lire la page 13).

Un métier semble davantage menacé à court terme: celui de chargé d'accueil (conseiller commercial pour les CEP). Le volume de cet emploi au sein des réseaux va clairement diminuer. En revanche, celui de conseiller généraliste attiré sera conforté.

Le Crédit Mutuel dégageant la moitié de ses revenus en assurance, BPCE veut faire de même et lui aussi être banquier et assureur, assureur au même titre que banquier!

Des plateformes de traitement national seront mises en place.

De nouveaux regroupements de Banques Populaires ou de Caisse d'Épargne sont d'ores et déjà envisagés.

B. A.

"Le Meilleur des 2 Mondes ?!"



## Bench Marche ou crève !





*“En 2009, j’ai porté toute mon attention sur Natixis et j’ai sous-estimé le modèle du Crédit Foncier. J’ai perdu un an. Aujourd’hui, on a pris le problème à bras-le-corps.”*

**C’EST EN CES TERMES QUE LORS D’UNE RÉUNION RÉCENTE** du Comité de Groupe BPCE, François Pérol a reconnu avoir commis une erreur d’appréciation sur la situation réelle du Crédit Foncier.

En effet, **la taille du bilan du Crédit Foncier avait considérablement augmenté depuis 2000 (140 milliards d’euros)**, notamment en raison de la constitution d’un portefeuille de diversification qui s’établissait fin 2011 à **34 milliards d’euros...**

S’agissant de ces **encours de titrisation**, leur exposition due à la dégradation des notations est très forte en Espagne, en Italie et au Portugal. C’est la raison pour laquelle ils sont désormais gérés en extinction.

Au 30 juin 2013, 7,2 milliards d’euros avaient déjà été cédés. L’objectif est maintenant d’accélérer le rythme des cessions pour essayer de diminuer plus rapidement **cet encours d’actifs qui nous plombe!**

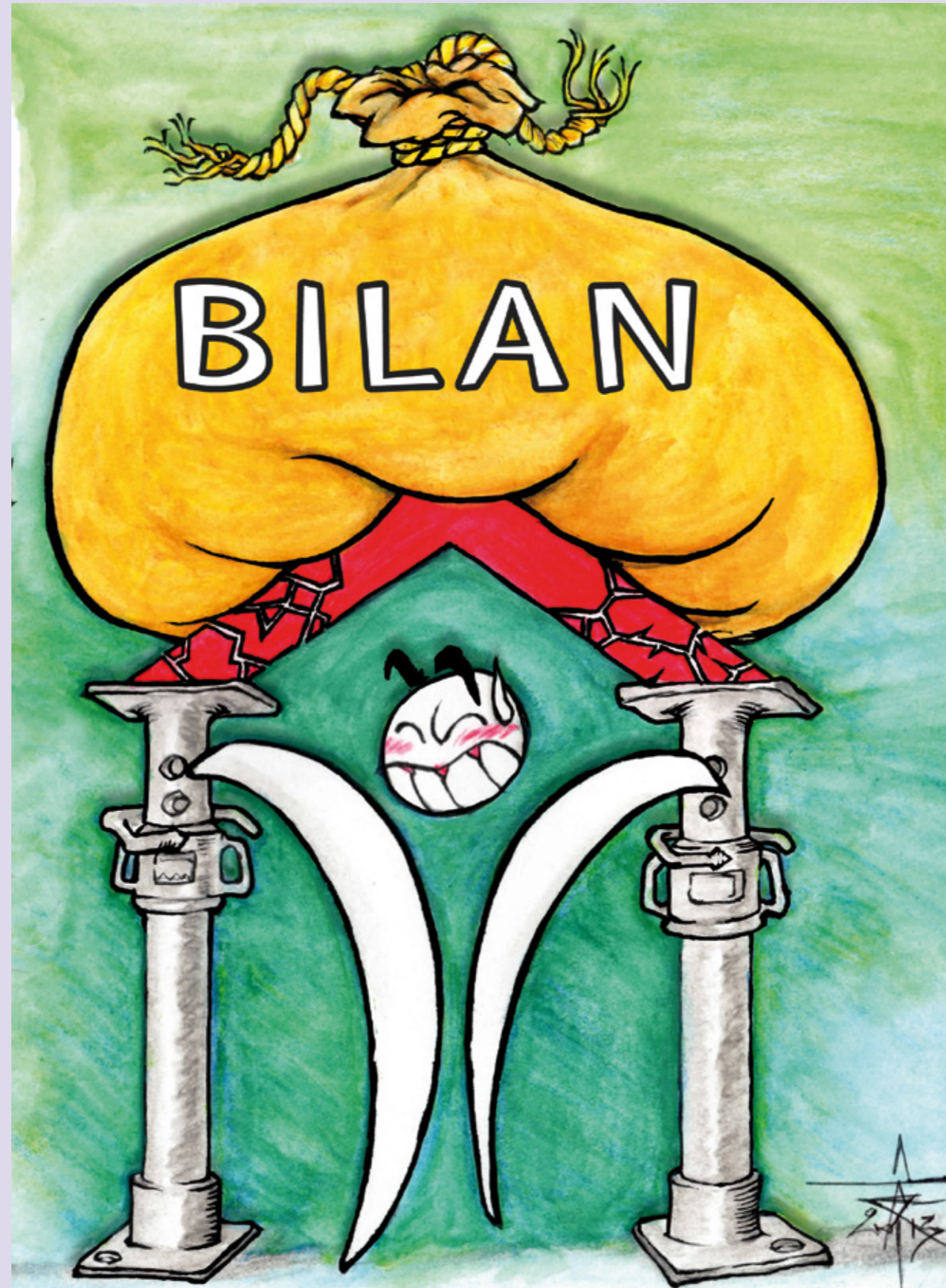
En réalité, **toutes les activités de diversification du Crédit Foncier ont été stoppées**, y compris celles qui intervenaient dans le secteur public international. Notre problème est donc la "consommation" de capital qui en résulte à l’échelle du Groupe.

Le Groupe doit maintenant donner au Crédit Foncier les moyens de son développement en dépit de la réduction de la taille de **son bilan**, lequel est toujours **financé**, rappelons-le, **par le marché.**

Le Crédit Foncier est donc confronté à la **transformation profonde de son modèle.** Pour la mener à bien, le développement pérenne et rentable sur ses métiers de base pour lesquels sa grande compétence est reconnue, est la seule issue envisageable.

Après avoir augmenté le capital du Crédit Foncier en novembre 2011 (+ 1,5 milliard d’euros), il faudra très certainement le capitaliser à nouveau. La rentabilité du Crédit Foncier en tant que tel sera de toute façon durablement faible. Se cacher derrière son petit doigt pour ne pas avoir à se l’avouer ne serait pas une attitude responsable.

**Bruno Aguirre**



**P**OUR LE SYNDICAT **FO**, LA TAILLE CRITIQUE DES EFFECTIFS, la déformation de la pyramide des âges et la perte de compétences au Crédit Foncier sont des préoccupations extrêmement fortes. La réduction de la base de coûts du Crédit Foncier décidée par François Pérol et Bruno Delétré est d’autant plus sévère que :

- Ⓛa période allant de 2010 à 2012 aura déjà vu ses effectifs baisser de 3330 à 2985, soit - 345 ETP.
- la baisse programmée des effectifs de 350 ETP sur la période du plan moyen terme (PMT) 2012-2016 va probablement être accentuée.
- le recrutement n’a jamais été aussi faible puisqu’il a représenté en 2012 2,9 % des effectifs globaux.
- seulement 11 salariés sur 2899 salariés en CDI ont moins de 25 ans.
- près de 45 % des salariés ont plus de 50 ans.
- 120 salariés du Foncier rejoindront IT-CE au 1<sup>er</sup> janvier 2014.
- l’externalisation des activités prend un tour dramatique (cf. SOCFIM, la DSI et TESSI avec la numérisation des documents et l’encaissement des chèques).
- Des équipes communes BPCE/Crédit Foncier vont se constituer.



**Quelles sont les mesures que la direction compte prendre pour assurer l’indépendance et la pérennité du Crédit Foncier, de ses emplois, tout en veillant à la transmission des savoirs et des savoir-faire?**

Alors qu’aucun plan n’est mis en place pour gérer les conséquences de la **perte de 14 % des effectifs en CDI d’ici à 2017**, sauf à colmater les brèches par des « CDD de surcroît », la direction veut réduire considérablement les moyens financiers et humains des instances représentatives du Personnel. Comment ne pas y voir la volonté de rendre moins efficace l’outil de défense des salariés ?

Malgré ces chausse-trappes, vous pouvez compter sur **FO**.

**Dominique Delaveau**



**SANS INFORMATIQUE, JE NE RÉALISE PAS MES OBJECTIFS !** En effet, elle est l'un des maillons de la chaîne du processus permettant l'accomplissement du métier de banquier. Avant même d'évoquer l'interfaçage des applicatifs, aucun agent dans le réseau ne peut de toute façon effectuer une opération, même basique, et donc a fortiori complexe, s'il n'a pas accès à la téléphonie, au réseau ou encore à son poste de travail. Nos propres clients, notamment les générations dites C et Y, sont friands des nouveaux canaux pour un accès facilité aux services bancaires. **La digitalisation de l'environnement bancaire** est déjà une réalité dans les agences. L'ergonomie de l'informatique agit donc fortement sur le quotidien des salariés et évidemment sur les objectifs qui leur sont assignés.

### La relation informaticiens/métiers de la banque est devenue centrale !

Les grandes manœuvres dans l'informatique vont donc transformer les filières métiers de la banque. Cela fait fort longtemps que l'informatique est aussi utilisée par nos employeurs comme un vecteur de pouvoir car elle rend possible la concentration des décisions. La dimension **"économies"** y est ajoutée en tant qu'objectif à tenir, trop souvent **au détriment de la qualité...** Ainsi le plan 14-18, années qui dans l'histoire du siècle dernier sont synonymes de bruit et de fureur, prévoit d'en réaliser de conséquentes, y compris via des regroupements...

Chacun pourra se dire: « *Après tout, c'est un moindre mal. Tant pis pour les informaticiens!* ». Même entre informaticiens existe parfois la tentation de dire: « *Plutôt lui que moi!* ». **Défendre avec FO l'informatique et ses personnels, c'est préserver les filières métiers !**

▷ Le recours à « l'externalisation » de nos outils de fonctionnement expose à un risque de dépendance combiné à celui d'une baisse de la qualité de bout en bout. **FO a toujours dénoncé cette pratique !**

▷ La mutualisation de l'informatique va bâtir une usine au fonctionnement par nature rigide, éloignée des besoins des utilisateurs et donc au détriment de la réactivité, obligeant les établissements, s'ils en ont encore les moyens, à recourir à de l'informatique locale.

### Où sont les économies ?

▷ Enfin, en visant les salariés et leurs acquis sociaux avec de moins en moins de précautions. **Il n'en sera pas question pour Force Ouvrière !**

**Tout cela pour quel résultat qualitatif et quel service pour nos clients ?**

À **FO**, nous posons ouvertement ces questions! Une réduction des coûts est déjà bien engagée au niveau des matériels. Le projet de regroupement des infrastructures sur un « Data Center » Groupe en est l'aboutissement. Il fait suite à un rentable effort déjà opéré en amont par chaque communauté. **Pour FO, une telle politique de regroupement n'est pas inquiétante pour peu que chaque entité garde la gestion des accès et la maîtrise des partitions.**

On nous annonce que la même prestation coûterait bien moins cher que si chacune des banques devait la payer sur une base non mutualisée. Mais **quid de la qualité de la prestation de service ?**

### Vers un système d'information unique ?

Si on en croit le plan stratégique groupe (PSG) 2014-2017, la recherche d'économies doit se propager partout. Bien entendu, les Systèmes d'Information (SI) sont les premiers visés. L'étude Groupe a notamment déterminé vingt-deux domaines (ou *briques* selon le vocable) qui feront l'objet d'une communautarisation.

De quoi bâtir bientôt **une maison commune ! Un SI unique dissimulé via une répartition complaisante des activités ?** Nul n'est en capacité de nous garantir quoi que ce soit ! Aline BEC, la directrice des opérations à BPCE, d'autant moins qu'elle refuse de recevoir les organisations syndicales de la profession...

### À qui profite le crime en préparation ?

Actuellement, huit principaux SI sont répertoriés dans le Groupe. Et il est de bon ton de clamer que c'est bien trop. En réalité, il existe trois plateformes principales, en charge respectivement des Caisses d'Épargne, des Banques Populaires et bien sûr de Natixis. La pérennité de ces trois-là semble en apparence confortée à court terme par un trompe-l'œil. En effet, l'illusion de pouvoir se maintenir par le biais de l'intégration de SI de moindre volumétrie est savamment entretenue... Alors pas de pitié pour ces derniers ! Les informaticiens qui gèrent la BRED, la Palatine, le CFF, le Crédit coopératif et autres IOM ont dès lors des perspectives bien moins rassurantes. La répartition et le partage des tâches indiqueront qui tire vraiment les ficelles...

**Dans quel dessein ? Prestation améliorée pour les adhérents ou procédé pour les ponctionner davantage ?**

### L'histoire semble déjà écrite !

Ce n'est pas la nouvelle direction épiciène en charge de l'informatique Groupe qui nous abusera en la matière, elle qui nous tient un langage adapté à ce scénario: « *Fonctionnez en silos concurrentiels.* »

*Je m'occupe du théâtre d'opérations et vous engage pour l'heure... à économiser!* ». On comprendra qu'il y a les maréchaux, les officiers généraux ... et la troupe de soldats sur le front. Rompez !

### Dans le chambardement à venir, FO défendra les salariés "bec" et ongles !

▷ En premier lieu, il conviendra de **préserver les effectifs et le socle social !** Mais aussi **garantir le périmètre d'activité et les perspectives de carrière !** **Consolider le statut d'informaticien !** C'est indispensable ! Car le climat des relations RH, actuellement exécrable, corrélé aux tentatives de mettre à bas dès que possible les accords sociaux, augure mal des intentions de la direction en la matière.

▷ Ensuite, **la localisation des sites informatiques**, leur dispersion apparaissant aux yeux du "commandement" comme une affreuse hérésie, une épine dans le godillot. Rien que pour les deux enseignes CEP et BP, il n'existe pas moins d'une vingtaine de sites, issus du maillage et de l'histoire. Quelle incongruité pour nos employeurs ! Des divisions, oui ! Mais sur le Champ de Mars ! Pas éparpillées dans nos lointaines provinces... Brisant cette idée d'un combat absurde qui pollue le climat social, **FO considère en réalité ces sites informatiques comme une force à laquelle il convient de s'accrocher !** L'informaticien doit pouvoir travailler au pays et travailler avec, et non contre, ses collègues salariés des banques. Appliquer ce postulat, partagé par une grande majorité de camarades, redonne sur le champ force et vigueur, sérénité et enthousiasme. L'adhésion des personnels aux projets d'Entreprise et du Groupe en découlera naturellement.

**C'est pourquoi FO défendra ces principes essentiels pour le Personnel !**

Mais, c'est également une garantie pour la réussite des ambitions informatiques du Groupe. La qualité de notre informatique vaut bien un effort de concertation pour restaurer la confiance sociale.

Patrice Buet





# CONDITIONS DE TRAVAIL

Du Benchmark à ...

...la Productivité !

**L'**ACCROISSEMENT DE LA PRODUCTIVITÉ TIENT UNE PLACE IMPORTANTE dans la construction de ce énième *plan stratégique groupe*.

Rien de bien nouveau, me direz-vous. Certes !  
Cependant, une idée troublante, voire dangereuse, y prédomine de manière constante.

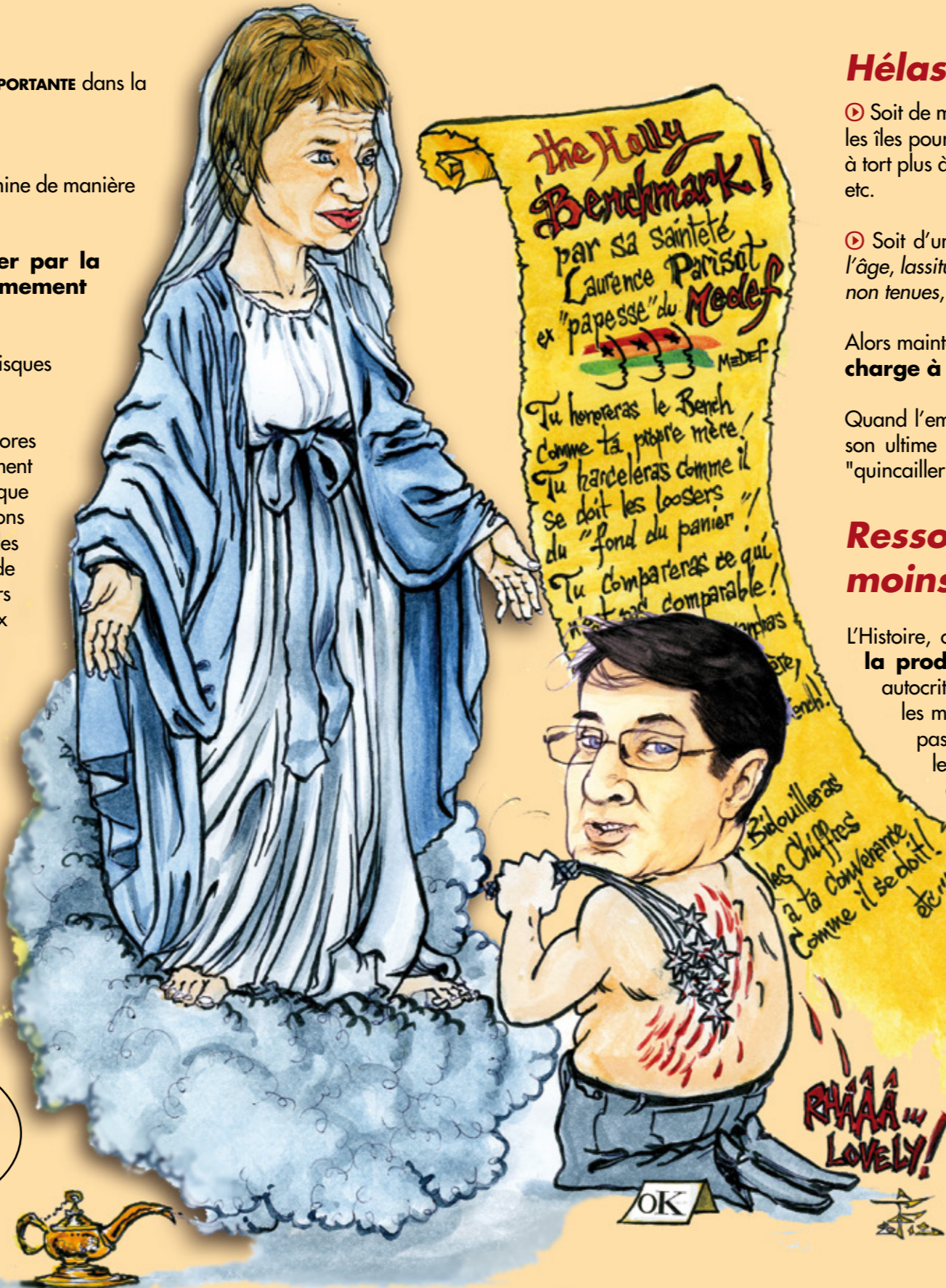
**La progression de la productivité devrait passer par la sanctuarisation de la mesure et d'un suivi extrêmement serré de la production individuelle...**

Cette dérive procure force avantages aux dirigeants et des risques lourds, très lourds, pour les salariés.

En matière de rémunération, par exemple, le terrain est d'ores et déjà bien préparé, tous les accords récents d'intéressement s'appuyant sur le critère de PNB/ETP. Ce choix d'une éthique douteuse permet à l'employeur de faire exercer, pour des raisons alimentaires évidentes, par les salariés les plus productifs des pressions plus ou moins "amicales" sur le reste de la force de travail. Les salariés deviennent ainsi leurs propres exploités augmentant quasi inconsciemment les risques psychosociaux auxquels ils sont pourtant tous exposés.

**Malheureusement, cette volonté patronale de corruption des esprits méconnaît une règle d'or: une chaîne n'est forte que par son maillon faible!**

Stigmatiser, mettre sur la sellette le salarié considéré comme le maillon faible, l'isoler, exercer des pressions de toute nature sur lui, voire le clouer au pilori de l'entreprise, conduit à le faire céder physiquement et/ou psychologiquement, et par conséquent à **rompre la chaîne**. Bien sûr, nos idéologues dirigeants pensent détenir la solution idoine. Ils ressoudent les maillons restants et leur font supporter à minima la même charge.



**Hélas, il existe toujours un maillon faible:**

⊙ Soit de manière conjoncturelle: *accident* (parfois au ski ou une attaque de requin dans les îles pour ceux qui touchent une grosse part variable), *divorce* (pour ceux qui donnent à tort plus à l'entreprise qu'à leur famille), *baisse d'ardeur liée à une peine, une maladie*, etc.

⊙ Soit d'une manière pérenne: *usure due aux conditions de travail en avançant dans l'âge, lassitude du toujours plus, désillusion due à la non-reconnaissance et aux promesses non tenues, maladies chroniques*, etc.

Alors maintes fois, il faudra ressouder les maillons restants **sans jamais diminuer la charge à laquelle ils sont inexorablement soumis**.

Quand l'employeur constatera, souvent avec rage, que l'économie de maillons a atteint son ultime limite, il en achètera des neufs (beaucoup moins chers dans les nouvelles "quincailleries") et le cycle infernal recommencera implacablement.

**Ressouder, ressouder, ressouder, acheter moins cher, ressouder, etc.**

L'Histoire, cette éternelle pédagogue, nous a enseigné la dérive de **cette course à la productivité ciblée sur l'individu**. Stakhanov n'était pas une légende, les autocritiques publiques des ouvriers chinois jugés moins productifs ne sont pas si loin, les mises à la porte cycliques des ouvriers des maîtres de forges français, ne sont pas des mythes. Heureusement, l'Histoire nous montre aussi, particulièrement dans le développement du mouvement ouvrier, **comment résister à de telles agressions idéologiques**.

Exprimé d'une façon plutôt "très terre à terre", les salariés ont toujours gagné plus et mangé mieux quand ils ont su **renoncer à des avantages individuels éphémères** pour asseoir de manière collective et pérenne des droits pour tous (1789, 1830, 1848, 1936, 1968, etc.).

Sans faire de nos préoccupations et des menaces qui pèsent sur notre avenir professionnel un grand enjeu national, il nous faut cependant prendre conscience de **la nécessité de la solidarité des forces du travail** face à la volonté des dirigeants d'ériger l'individualisme en dogme incontournable. De cette solidarité naît et renaît toujours **la résistance collective** qui imposera à notre patronat les limites acceptables des conditions du volume et de la prégnance des tâches à accomplir.

**Rien n'est écrit. La pensée unique n'existe pas, sauf à se refuser à soi-même le droit de penser.**

Alain Caux



# CONDITIONS DE TRAVAIL

Négociations...

...reculade car incompatibilité avec le PSG !

**L**ES OBJECTIFS DU PLAN STRATÉGIQUE GROUPE 2014-2017 ne résistent pas à l'analyse de la charge de travail réelle qu'ils présupposent. Ils sont à nos yeux incompatibles avec la finalité de l'accord national collectif conclu le 30 octobre 2012 dans la branche des Caisses d'Épargne: **UNE CHARGE DE TRAVAIL ÉQUILIBRÉE POUR CHACUN DES SALARIÉS ET EN PARFAITE ADÉQUATION AVEC LE TEMPS DE TRAVAIL IMPARTI !**

Avoir l'intention de financer une part importante du développement de chaque Caisse d'Épargne par de nouveaux gains de productivité, c'est clairement exiger une nouvelle **hausse de la productivité** après les progrès déjà considérables de ces quatre dernières années, sachant que dorénavant, **elle serait appréciée pour chacun des salariés de l'entreprise...** Or, une évaluation par "tête de pipe" implique une intensification de son travail et donc de sa pénibilité, une aggravation de sa charge mentale.

La "charge prescrite" serait ipso facto alourdie alors même que l'antinomie des trop nombreux "facteurs de charge" du plan passé (2010-2013) avec les horaires de travail, est plus que jamais d'actualité à l'aube du nouveau PSG (2014-2017).

On comprend mieux la raison pour laquelle BPCE s'est prévalu de la décision du TGI de Paris du 3 juillet 2013 pour mettre fin à « l'Atelier sur les Conditions de Travail ». Ce dernier avait été créé par l'accord collectif national du 5 juin 2012 que tous les syndicats avaient signé, à l'exception de SUD. Ce dernier n'acceptant pas la mesure qui consistait à n'admettre lors des travaux de cet « Atelier » que les syndicats signataires, il a en toute logique fait annuler judiciairement cette seule disposition. Comme le stipule l'ordonnance de jugement, il aurait donc: « suffi d'ouvrir l'Atelier au syndicat SUD pour mettre l'accord à l'abri de toutes critiques ». Et bien non! BPCE en a profité pour opérer le 12 juillet 2013 une **reculade stratégique** avec l'aval de quatre des six OS signataires de l'accord du 5 juin 2012.

Vous penserez à rattraper vos heures de défibrillation !



On savait nos dirigeants prompts à s'exonérer de leur **obligation de sécurité de résultat** que leur impose la loi. On les sait maintenant capables de volte-face dès lors que c'est la **culture de la performance à la tête du client** du Plan Stratégique Groupe 2014-2017 qui est maintenant sur la table.

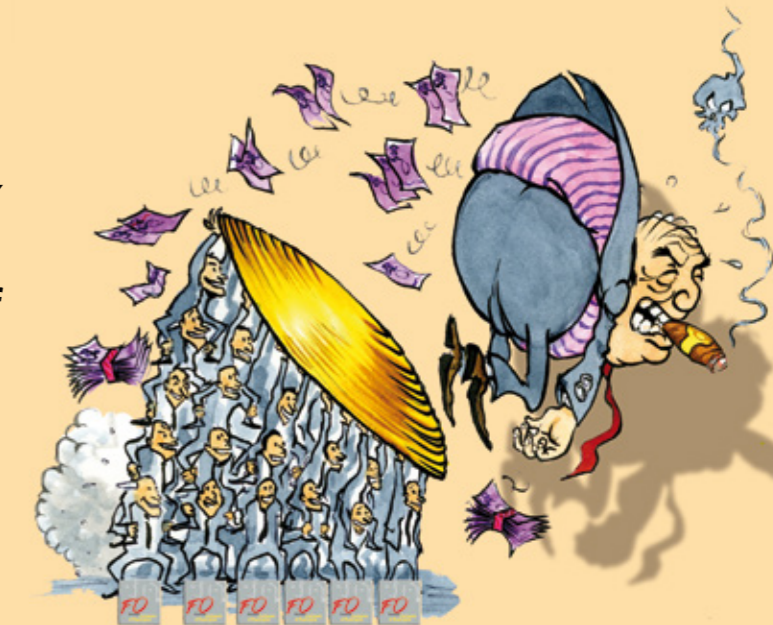
Reste le premier volet de l'**accord national collectif sur l'amélioration des conditions de travail**, en vigueur jusqu'au 30 octobre 2015 et qui porte spécifiquement sur **la charge de travail**. Ce texte de 32 pages n'a pas d'équivalent dans le monde du travail. Il propose une méthode, une démarche, un cheminement, des processus, des outils, pour peu que les instances représentatives du Personnel des entreprises concernées s'en saisissent et les fassent vivre et prospérer fortes des deux ans qui leur restent.

Bien entendu, les **facteurs de charge**, qu'elle soit prescrite, réelle ou ressentie, devront être répertoriés méticuleusement et avec une grande sincérité. Au **SNP-FO**, nous pensons que seuls des entretiens individuels pris dans des conditions d'indépendance et de confidentialité vis-à-vis de l'employeur peuvent contribuer à les mettre effectivement en lumière.

Nous devons également nous assurer que les IRP, et particulièrement le CHSCT, prennent toute leur place.

Plus que jamais, le **bien-être au travail** doit être le principe actif, **le fil rouge de nos travaux** au sein des entreprises de la Branche des Caisses d'Épargne en dépit des orientations du PSG 2014-2017.

Avant la reculade du 12 juillet 2013, d'autres volets de l'accord national dédié étaient en préparation. Ils avaient pour thèmes: le « **management du travail** » (management, outils de pilotage, objectifs, part variable, challenges), « **les relations dans le travail** » (harcèlement, incivilités), « **l'évolution du travail** » (conduite de projets), « **la conciliation vie personnelle et vie au travail** ». Désormais, l'espoir de voir ces dossiers progresser est devenu bien mince d'autant plus que ce que l'on peut qualifier de "**rupture**" dans la **négociation** est intervenu précisément au moment même où nous examinons dans le cadre de « l'Atelier » la principale pierre d'achoppement des conditions de travail actuelles: **le management du travail** (management, outils de pilotage, objectifs, part variable, challenges)...



Pour autant, **FO ne lâchera rien !**

**Bruno Aguirre**



# NÉGOCIATION COLLECTIVE

Salaires...

FO démêle un paralogisme !



**Notre approche de la question salariale** se fonde en premier lieu sur notre propre degré de responsabilité en la matière. Autrement dit, nous estimons que nul ne peut se défausser du rôle qui a vraiment été le sien lors de la négociation collective qui est à l'origine des droits qui sont sur la table.

En l'occurrence, le **SNP-FO** est signataire de :

- Ⓛ'accord collectif national du 19 décembre 1985 qui crée la gratification de fin d'année dite **13<sup>e</sup> mois** ainsi que la **rémunération globale garantie** (RGG),
- Ⓛ'accord collectif national du 30 septembre 2003 sur la **classification des emplois**,
- Ⓛ'accord collectif national du 11 décembre 2003 qui crée les minima conventionnels de branche des nouveaux niveaux de classification, baptisés les **rémunérations annuelles minimales** (RAM) en substitution aux anciennes RGG dénoncées à l'époque par la CNCE (ex-organe central des Caisses d'Épargne),
- Ⓛ'accord collectif national du 25 juin 2004 qui, contrairement au passé, empêche désormais toute promotion blanche en créant notamment une **incidence salariale minimale en cas de promotion**.

Paradoxalement, le syndicat faisant le plus de battage sur la question des droits acquis nés de la dénonciation des précédents accords nationaux, n'a jamais signé ces accords dont il se prévaut sans pudeur devant toutes les juridictions...

Il y a même vu un **second 13<sup>e</sup> mois possible au bénéfice des anciens salariés**, c'est-à-dire entrés avant le 22 octobre 2002. Bien évidemment et au risque de passer pour une organisation syndicale parmi les plus tièdes, le **SNP-FO** s'est toujours refusé à accrédi-ter cette **idée totalement absurde**; notre crédibilité étant à nos yeux plus importante qu'un **électoratisme de circonstance et/ou de court terme** (cf. la loi du 20 août 2008 sur la représentativité syndicale).

S'agissant de l'**accord collectif national du 11 décembre 2003** sur les RAM qui n'a été signé que par le **SNP-FO**, il faut avoir un esprit bien tortueux pour y voir autre chose que ce qui y est écrit. En effet, lorsque nous l'avons négocié, il ne s'agissait pour nous que de compléter, et donc de rendre opérationnel, l'**accord collectif national du 30 septembre 2003** sur la classification des emplois que le **SNP-FO** avait préalablement négocié et signé.

Contrairement à l'**accord collectif national sur les mécanismes de rémunération du 8 janvier 1987**, aujourd'hui disparu, l'accord sur les RAM ne comprend **aucun dispositif de comparaison** qui légitimerait le raisonnement selon lequel les salaires des anciens devraient être systématiquement majorés attendu qu'il serait plus intéressant pour eux d'exclure de leur assiette salariale la totalité de leurs **avantages individuels acquis**.

La judiciarisation à tous crins des relations sociales au sein de la branche Caisses d'Épargne a été d'un certain point de vue contreproductive à la négociation collective de ces dernières années. C'est pourquoi nous devons toujours nous poser la question : **jusqu'ou aller, jusqu'ou ne pas aller?** La finalité étant non pas de chercher à avoir intellectuellement raison coûte que coûte, mais de **défendre réellement les intérêts matériels et moraux de toutes les catégories de salariés**.

Le **SNP-FO** n'a évidemment jamais transigé sur la question des **droits individuels acquis** en matière de salaire, d'autant plus que notre organisation syndicale s'y est toujours investie aussi bien en amont, comme nous venons de le voir, qu'en aval : interventions directes auprès de l'employeur en cas d'application déloyale, voire saisines du Conseil des Prud'hommes qui sont, rappelons-le, des procédures à caractère individuel.

Nous assistons tout salarié qui souhaite porter devant le Conseil des Prud'hommes, au sein desquels Force Ouvrière est particulièrement bien représentée, tout litige salarial reposant sur l'adage : « **À TRAVAIL ÉGAL, SALAIRE ÉGAL** ». En effet, il est de bon sens d'obliger nos employeurs à **rémunérer chaque salarié**, qu'il soit ancien ou nouvel entrant, homme ou femme, **en fonction de l'emploi qu'il occupe aujourd'hui**, mis à part bien entendu les « avantages individuels acquis » des anciens, car dans ce cas-là, il est parfaitement légitime de les exclure de la comparaison.

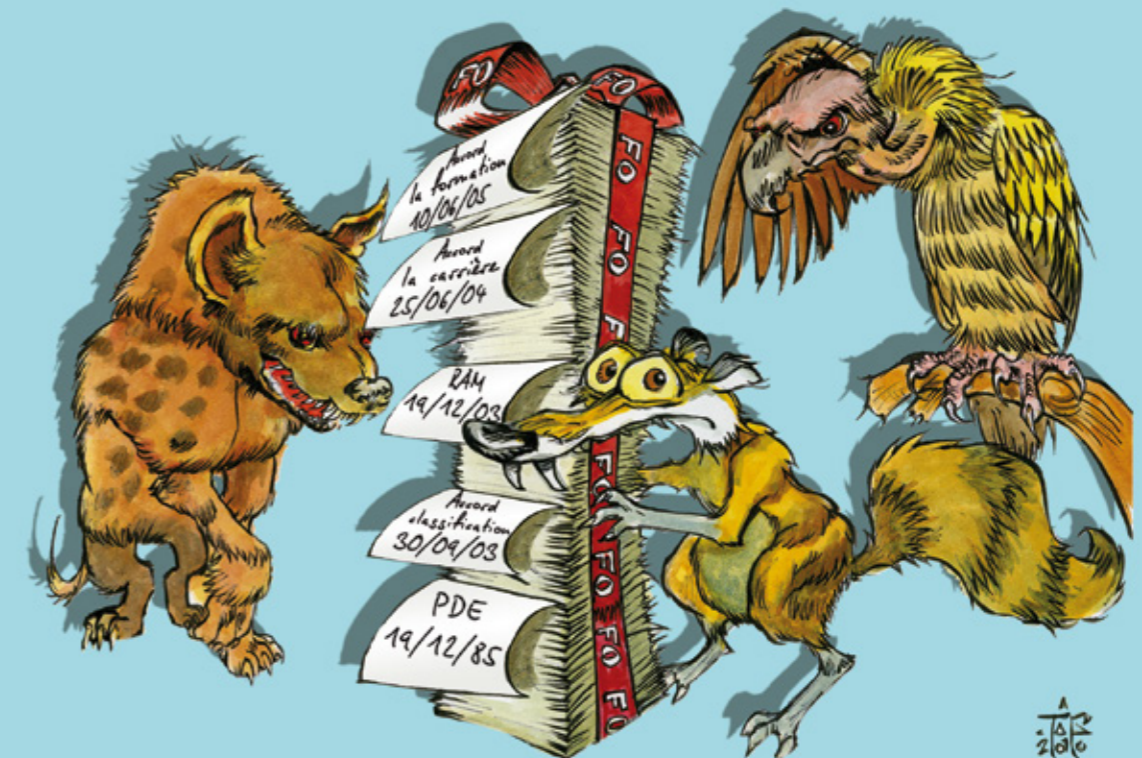
C'est au cours de l'année 2010 que furent lancées les procédures prud'homales sur le 13<sup>e</sup> mois et les RAM. **Depuis lors**, l'évolution moyenne des salaires, augmentations générales et individuelles comprises, a non seulement toujours été inférieure à 2 %, mais **les RAM n'ont plus jamais été revalorisées au détriment des plus jeunes**. En tant que seul signataire, côté syndical, de l'accord national du 11 décembre 2003 instituant les RAM, nous nous sommes invariablement insurgés contre cet état de fait. Nous avons formulé des contrepropositions sous différentes formes. Toujours sous le même prétexte des contentieux en cours, BPCE est continûment restée sourde à nos demandes. La Cour de Cassation ayant rendu sans objet lesdits contentieux, le **SNP-FO** reviendra à la charge très prochainement dans le cadre de la Négociation Annuelle Obligatoire de Branche.

**Bruno Aguirre**

**D**ANS LA BRANCHE DES CAISSES D'ÉPARGNE, cela fait trop longtemps déjà que les négociations salariales achoppent en raison d'un **différend** opposant une partie des organisations syndicales à BPCE; leurs directoires prenant prétexte de provisions considérables constituées **pour ne pas revaloriser les salaires, notamment ceux des plus jeunes**.

Sans forfanterie aucune, le **SYNDICAT NATIONAL DU PERSONNEL FO des Caisses d'Épargne (SNP-FO)** est historiquement le mieux placé pour démêler le faux du vrai dans **l'affaire dite des "contentieux salariaux"** à laquelle la Cour de Cassation vient le 24 avril 2013 de mettre un point final compte tenu de sa grande importance jurisprudentielle.

C'est à l'évidence un **paralogisme** qui en est le point de départ, c'est-à-dire un raisonnement juridique très certainement de bonne foi, mais tout aussi **faux et tardif** (2010). Là où le bât blesse, c'est qu'il fragilise les milliers de salariés pour le coup mal conseillé et désormais empêtrés dans des filets judiciaires où même une vache n'y retrouverait pas son veau...



2010



# DES CLAQUES pour Jean-Pierre Deck

## L'hommage collatéral

Jean-Pierre Deck a toujours rêvé du "Meilleur des Mondes" où les « partenaires » sociaux, côté syndicats bien sûr, hocheraient la tête comme les gentils « toutous » à l'arrière des Renault 16 des années 1970. Dans sa longue carrière désormais derrière lui, il a même caressé l'espoir fou d'être à l'origine de leurs revendications.

Cet homme réputé de « gauche » a continuellement été confirmé dans ses fonctions de membre du Directoire en charge des "relations humaines et sociales" de la 1<sup>re</sup> Caisse d'Épargne de France. Mais rassurez-vous, si son cœur porte à gauche, son portefeuille porte bien à droite au regard des émoluments généreux qu'il s'est fait octroyer sans aucune vergogne tout au long de son parcours professionnel.

Dans le milieu des DRH, il n'est pas habituel d'avoir affaire à des hommes francs, directs. Jean-Pierre Deck est sans conteste l'un d'entre eux. Ne nous a-t-il pas dit un jour tout de go: « Vous, FO, vous êtes les pires! ». Venant de la part de cet homme fort stylé, l'invective devient pour notre organisation syndicale un authentique coup de chapeau.

À l'occasion de la parution du précédent numéro de Déclit, cet homme ombrageux s'était senti personnellement attaqué. Visiblement courroucé par la teneur de l'article qui portait sur la Caisse d'Épargne Île de France et son PSE\*, Jean-Pierre Deck avait même fait appel à ses pairs

des Caisses d'Épargne afin qu'ils engagent à ses côtés un procès en impertinence à l'encontre du SNP-FO sur un prétexte trompeur (cf. les pages 18 et 19 du Déclit 18). JPD a pourtant habituellement un sacré sens de l'humour. Certes, nous n'avons pas le même. N'a-t-il pas déclaré lors d'une réunion de négociation sur les risques psychosociaux:

« La Caisse d'Épargne Île de France, c'est 4800 salariés, soit l'équivalent de la population de la ville de Lourdes, qui a le même taux de suicidés sur une période de 3 ans. Finalement, on est dans la moyenne! ».

Avec JPD, les discussions prenaient souvent un mauvais tour et la négociation virait à "l'atrox negotium", c'est-à-dire l'affaire épineuse. C'est surtout vrai lorsque ses interlocuteurs syndicaux entendent rester indépendants. C'est pour ce seul motif que JPD s'est efforcé d'affaiblir durablement FO à la CEIDF. Il a failli arriver à ses fins d'autant que le 13 juin 2012, FO était déclaré non représentatif avec 9,42 % de suffrages exprimés au lieu des 10 % requis aux élections du Comité d'Entreprise. Seulement vingt voix nous ont manqué. Les moyens qu'il a mis en oeuvre pour y parvenir ont été portés devant la Cour de Cassation. JPD a pris sa retraite en avril dernier. Personne ne s'étonnera que nous ne le regrettons pas.

**Christiane Sogorb et Bernard Lebrun**

\* JPD a été Adjoint au Directeur Général de l'ANPE de 1983 à 1986 sous un gouvernement de gauche...



# Représentativité syndicale

## LES CHIFFRES OFFICIELS

### Le saviez-vous ?



Quand un salarié adhère à **FO**, il se syndique à l'une des trois plus grandes confédérations syndicales françaises.

**FO** est un syndicat à la fois **représentatif** au plan interprofessionnel, dans la branche AFB, au sein du Groupe BPCE, dans celle des Banques Populaires comme dans celle des Caisses d'Épargne. **Carton plein !**

**FO** est aussi la **première organisation syndicale** dans la fonction publique d'État.



	SECTEUR PRIVÉ <i>millions de salariés</i>	BANQUES AFB <i>centaines de milliers de salariés</i>	GRUPE BPCE <i>dizaines de milliers de salariés</i>	Branche CAISSE D'ÉPARGNE <i>milliers de salariés</i>	Branche BANQUES POPULAIRES <i>milliers de salariés</i>
CFDT	26,00 %	27,70%	23,99%	15,16%	30,47%
CFTC	9,30 %	11,15%	9,12%	4,94%	13,31%
CGC	9,43 %	26,92%	16,44%	11,10%	19,65%
CGT	26,77 %	15,46%	11,38%	7,98%	11,57%
<b>FO</b>	<b>15,94 %</b>	<b>14,39%</b>	<b>10,51%</b>	<b>7,58%</b>	<b>10,61%</b>
SUD	3,47 %	0,52%	7,51%	20,10%	-
UNSA	4,26 %	2,32%	19,83%	31,19%	14,07%

Ⓢ **SUD** est seulement représentatif dans la branche des Caisses d'Épargne. Il ne l'est ni à l'interprofessionnel, ni au sein du Groupe BPCE, ni dans les branches AFB et Banques Populaires.

Ⓢ **L'UNSA** n'est ni représentative au plan interprofessionnel, ni dans les banques AFB.

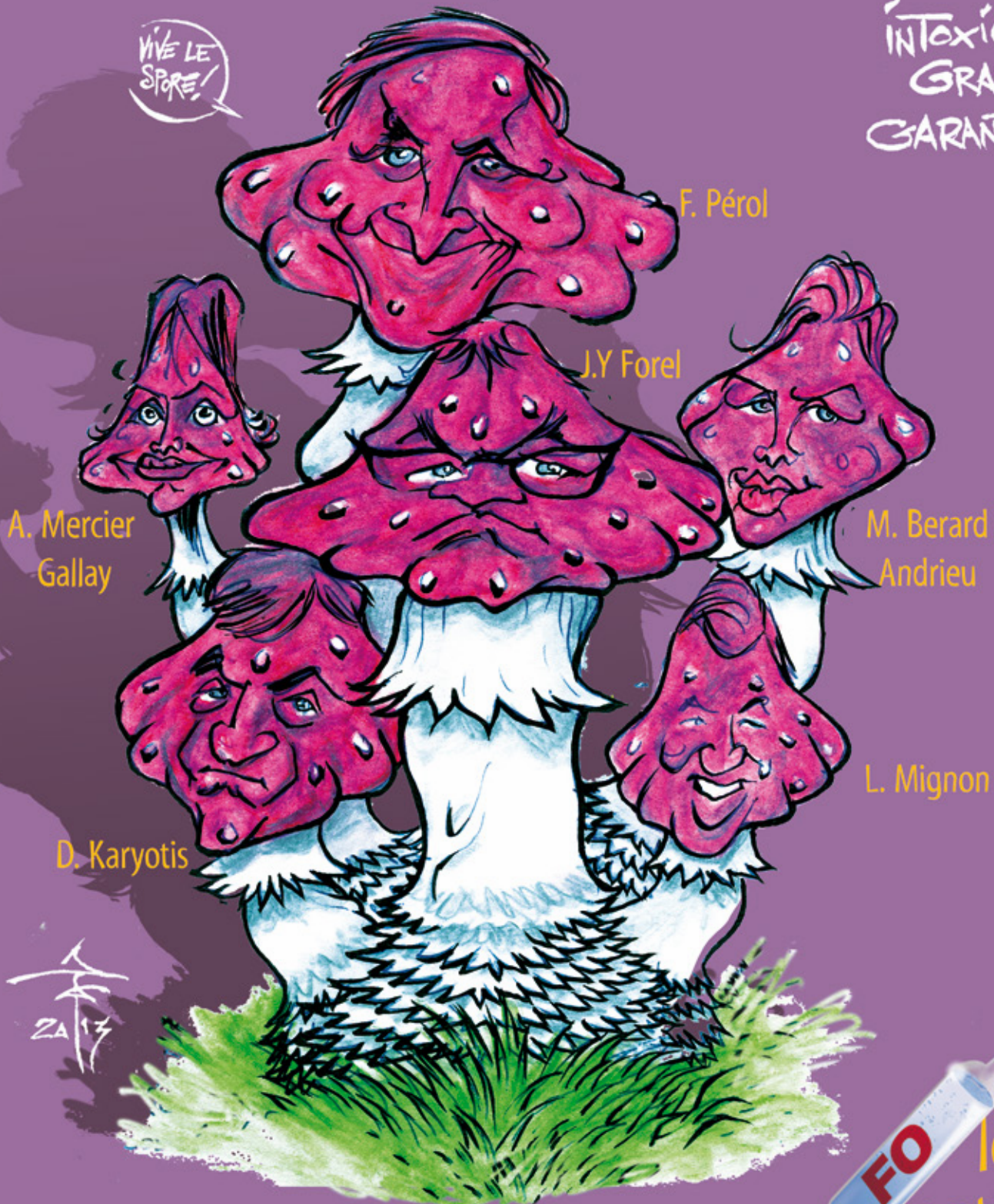
Ⓢ La **CFTC** n'est pas représentative au sein du Groupe BPCE.



# La face cachée de BPCE !

VIVÉ LE  
SPORÉ!

INTOXICATION  
GRAVE  
GARANTIE!



**FO** le seul  
antidote !

# ADHÉREZ À FO !

[www.snpfocaisseepargne.org](http://www.snpfocaisseepargne.org)

