



# ***XVI<sup>e</sup> CONGRÈS***

## ***SNP-FO***

### ***LE RAPPORT D'ACTIVITÉ 2021 - 2022***

par le Secrétaire Général  
***Bruno AGUIRRE***

# ***Avant-propos***

Mes Chers Camarades,

Au nom du Bureau National, en application de l'article 15 de nos statuts, il m'incombera une nouvelle fois le mardi 11 octobre 2022 de vous présenter le rapport d'activité relatif à la période nous séparant du congrès précédent.

Le présent support écrit vous permettra de préparer ce moment essentiel pour notre organisation syndicale nationale, le SNP-Force Ouvrière, car les débats et les travaux du XVI<sup>e</sup> Congrès qui s'ensuivront en dépendent.

Je suis sûr que le XVI<sup>e</sup> Congrès de la Bastide de Serou sera un grand moment dans la vie de notre syndicat national car il devra relever le défi d'un passage de témoin d'une génération de militants à une autre plus jeune et plus féminisée.

Certes, nous nous trouvons à un moment qui suppose que nous trouvions d'abord en nous-mêmes les ressorts qui nous permettront de rebondir en termes d'audience auprès des salariés. Mais c'est souvent au creux des vagues que la vie nous réserve que la prise de conscience s'opère. Nous nous trouvons nous aussi collectivement au creux d'une vague. Et alors ? Allons chercher les ressources dont nous disposons d'ores et déjà, mettons en pratique ce que nous aurons décidé à l'issue des travaux du XVI<sup>e</sup> Congrès du SNP-FO et nous parviendrons à renaître de nos propres cendres en une ou deux étapes, tel le Phénix de la mythologie.

Pour ma part, je n'ai aucun doute sur ce dénouement favorable. Certes, les cinq sections syndicales représentatives au sein de leurs entreprises respectives seront motrices. C'est la raison pour laquelle nous devons d'abord les consolider.

Vous retrouvez le mardi 11 octobre 2022 sera un grand plaisir pour moi et pour toute l'équipe sortante du Bureau National ! À dans un mois !

*Nice, le 10 septembre 2022*

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

# SOMMAIRE GÉNÉRAL

<i>Avant-propos</i>	<i>Page 2</i>
<i>La situation du Groupe BPCE</i>	<i>Page 4</i>
<b>LE CONTRAT COLLECTIF</b>	
<i>Gestion des emplois et des parcours professionnels</i>	<i>Page 8</i>
<i>Formation professionnelle</i>	<i>Page 12</i>
<i>Égalité professionnelle</i>	<i>Page 28</i>
<i>Salaires</i>	<i>Page 31</i>
<i>Protection sociale (salaire différé et mutualisé)</i>	<i>Page 37</i>
<i>Conditions de travail</i>	<i>Page 44</i>
<i>Situation des travailleurs handicapés</i>	<i>Page 47</i>
<i>Contentieux individuels portés au plan national</i>	<i>Page 50</i>
<b>LES CONDITIONS DE TRAVAIL</b>	<i>Page 55</i>
<b>LE SYSTÈME D'INFORMATIONS</b>	<i>Page 57</i>
<b>LE SNP-FO ET LES MOYENS DE L'ACTION SYNDICALE</b>	<i>Page 59</i>

# LA SITUATION DU GROUPE BPCE

Sauf à vouloir contribuer nous-même à notre propre abaissement à l'instar des attaques incessantes subies par le monde syndical ces vingt dernières années, notre organisation syndicale ne devra jamais chercher s'abstraire du contexte économique et social car elle représente une de ses "parties prenantes" les plus importantes, a fortiori parce que nous intervenons dans le cadre du secteur bancaire et financier...

L'année dernière, 2021, aura été celle du retour de la croissance mondiale : + 5,9 % (**+ 7 % pour la France** versus - 8 % en 2020). **La France a déployé un train de mesures de soutien** compte tenu de la crise sanitaire **pour 250 milliards d'€** comprenant des PGE, le financement de l'activité partielle, des reports de cotisations sociales et des fonds de solidarité. Un puissant choc de la demande s'en est suivi provoquant **une inflation relativement forte au cours du dernier trimestre 2021 (+ 5 % en zone euro)**.

Au 31 décembre 2021, les **six principaux groupes bancaires français** avaient enregistré un PNB en progression de + 10,2 % en moyenne. Pour sa part, **le PNB du Groupe BPCE** aura progressé fortement sur la banque de détail (+ 6,6 %) et excède également les niveaux de 2019 sur la *Banque de Grande Clientèle* et la *Gestion d'actifs*, après une année défavorablement impactée par les résultats de H2O (cf. le rapport d'activité précédent). Il est passé de 22,5 Md€ en 2020 à **25,7 Md€ en 2021**. **Ce rebond du PNB est de + 3,2 milliards d'euros, soit une hausse de 14 % par rapport à 2020**. En 2020, le produit net bancaire s'était en effet affaissé de 1 7 Md€, cette perte de revenus étant quasi exclusivement imputable au pôle GFS et aux activités d'investissement (en hors métiers).

Les charges d'exploitation ont très peu évolué du fait de la **baisse tendancielle des effectifs**. Dans le Groupe BPCE, à l'exception de *l'Assurance*, les *Paiements* et dans certaines entités du pôle SEF, **les effectifs s'amoindrissent**. Une nouvelle augmentation de la productivité des salariés est dès lors enregistrée. **Le coefficient d'exploitation du Groupe s'est abaissé à 69,4 %, soit - 3 points par rapport à 2019**. S'agissant des *Caisses d'Épargne*, leurs frais de gestion augmentent également en 2021 dans une moindre mesure que le PNB. Ainsi, **le coefficient d'exploitation s'améliore en 2021**. Le ratio frais généraux/volume d'activité diminue corrélativement...

S'agissant du **résultat net cumulé** à l'échelle des **six principaux groupes bancaires français**, il est en hausse de + 28,2 % par rapport à 2019, **dépassant ainsi les 32 Md€**. Autrement dit, leurs résultats sont en très forte croissance en 2021 par rapport à 2020, mais également par rapport à 2019, avec notamment **une forte hausse de la banque de détail**. De son côté, le **résultat net publié part du Groupe BPCE a atteint 4 milliards d'euros**, en hausse significative sur un an versus 1,6 milliard d'euros en 2020.

S'agissant de la fintech *Fidor*, **une perte abyssale** depuis l'acquisition de cette filiale a été enregistrée : - **540 M€ cumulés** (prix d'acquisition, augmentations de capital entre 2017 et 2021 pour combler les pertes) dont 28 M€ sur l'exercice 2021. Sa cession à vil prix devrait être actée avant la fin de l'année 2022...

Après un exercice 2020 exceptionnel du fait du contexte sanitaire et des répercussions anticipées sur les remboursements de crédit en prévision d'une crise financière et économique, **le coût du risque s'est réduit en 2021. Il est en recul de 40 %** par rapport à 2020 (-1,2 Md€) sur les 2 pôles et sur ses deux composantes.

La **production de crédit** a continué de progresser sur la période, les volumes dépassant dans certains établissements les volumes d'avant-crise. Les évolutions des **encours de collecte** et de crédits sont particulièrement soutenues conduisant à **une majoration de la marge d'intérêt**, les conditions de financement demeurant favorables avec notamment les financements à taux négatifs octroyés par la BCE (TLTRO).

Pour l'ensemble des établissements bancaires, la croissance de la collecte reste portée principalement par les dépôts à vue et les livrets.

Le Groupe BPCE dispose de **7 000 agences en France**, ce qui en fait le réseau présentant la plus forte densité par rapport à sa part de marché, juste derrière le *Crédit Agricole*.

### *Événements marquants*

☛ Une nouvelle étape dans la restructuration du Groupe a été franchie, avec en particulier le **retrait de la cote de Natixis** le 21 juillet 2021 (OPAS), **pour un coût de 3,7 milliards d'euros** (rachat des actionnaires minoritaires de Natixis) et qui a dégradé le ratio de solvabilité du Groupe BPCE.

☛ La constitution d'un pôle **GLOBAL FINANCIAL SERVICES** (GFS) regroupant la *Gestion d'actifs et de fortune* (basée sur un modèle multi-boutiques), *Natixis Interépargne*, *Natixis Wealth Management* et la *Banque de Grande Clientèle*.

☛ Le rachat de la participation de LBP dans *Ostrum Asset Management* devrait permettre d'envisager un nouveau partenariat industriel dans la gestion assurantielle de **la gestion d'actifs** dans GFS.

☛ Après la mise en place de la DSI Retail en 2017, **BPCE Solutions Informatiques** (*BPCE SI*), dédiée au développement IT de la BDD, issue de la fusion de I-BP, IT-CE, DSI SEF, DSI Assurance et des activités retail transverses logées chez Natixis, a été mise en place en avril 2022.

☛ Une recherche maintenant constante d'optimisations et de synergies de coûts dans les fonctions support, le **transfert des activités d'assurance et de paiements à BPCE SA** engendrant un regroupement de l'ensemble des métiers au service des réseaux (*Assurance, Paiements, Solutions et Expertises financières*).

## *Plan stratégique 2022-2024*

L'objectif très ambitieux d'accélération du développement concerne tous les métiers du Groupe, ce qui doit se concrétiser par une croissance moyenne de 3,5 % par an. Elle serait portée par les deux grands pôles d'activité, BPA (+ 2,4 %) et GFS (+ 5,2 %). L'introduction de la transition énergétique dans les offres et les pratiques métiers est supposée servir ces ambitions. Le **coefficient d'exploitation cible est de 65 % à horizon 2024** (à comparer à 73,8 % en 2020 et à 69,4% en 2021). **L'objectif d'économies annuelles à partir de 2024 a été fixé de 800 M€...**

Dans la banque de détail, le **modèle relationnel omnicanal (modèle 3D)**, dans lequel le conseiller est le garant de la relation, a été entériné. Ce principe passe aussi par des CRC, avec l'objectif d'avoir **une vision à 360 degrés sur les opérations réalisées par le client avec la Banque.**

La volonté des dirigeants du Groupe de **transformer les services bancaires** selon quatre axes (*harmonisation des processus, automatisation des tâches simples, mutualisation d'activités, externalisation d'activités*) devraient s'accompagner d'**une baisse de l'emploi, majoritairement dans les métiers des services bancaires**, mais aussi dans les métiers commerciaux.

### *Solvabilité du Groupe*

Fin 2021, le ratio fonds propres durs (CET1) du Groupe s'élève à **15,8 %**, un niveau solide, parmi les plus élevés des banques européennes, largement supérieur aux exigences prudentielles pour 2022.

### *Quelles perspectives ?*

Il convient de souligner le fait qu'**après une longue période de baisse, la remontée des taux directeurs constitue un changement de paradigme**, la remontée des taux longs ayant débuté à l'automne 2021 sous l'effet de la **vive reprise de l'inflation**, suivie de la hausse de leurs taux directeurs par la FED dès mars 2022, puis par la BCE à partir de juillet 2022 pour tenter de juguler l'inflation...

**Les solides fondamentaux du Groupe BPCE devraient lui permettre de supporter la phase transitoire de pincement des marges et de remontée du risque crédit. En revanche, à moyen long terme, la hausse des taux devrait être favorable à la banque de détail. ■**

# ‘ LE CONTRAT COLLECTIF ’

À L'ÉCHELLE DU GROUPE BPCE

## **GESTION DES EMPLOIS ET DES PARCOURS PROFESSIONNELS**

*pages de 8 à 11*

À L'ÉCHELLE DE LA BRANCHE DES CAISSES D'ÉPARGNE

## **FORMATION PROFESSIONNELLE**

*pages de 12 à 27*

## **ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE**

*pages de 28 à 30*

## **SALAIRES**

*pages de 31 à 36*

## **SALAIRE DIFFÉRÉ ET MUTUALISÉ**

*pages de 37 à 43*

## **CONDITIONS DE TRAVAIL**

*pages 44 à 46*

## **SITUATION DE HANDICAP**

*pages 47 à 49*

## **CONTENTIEUX INDIVIDUELS**

*pages 50 à 54*

# GESTION DES EMPLOIS ET DES PARCOURS PROFESSIONNELS

*(négociation collective à l'échelle du Groupe BPCE)*

Article L. 2242-20 du Code du Travail

Modifié par Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 - art. 8 (V)

*Dans les entreprises et les groupes d'entreprises au sens de l'article L.2331-1 d'au moins trois cents salariés, l'employeur engage tous les trois ans, notamment sur le fondement des orientations stratégiques de l'entreprise et de leurs conséquences mentionnées à l'article L.2323-10, une négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP) et sur la mixité des métiers portant sur :*

*1° La mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), ainsi que sur les mesures d'accompagnement susceptibles de lui être associées, en particulier en matière de formation, d'abondement du compte personnel de formation, de validation des acquis de l'expérience, de bilan de compétences ainsi que d'accompagnement de la mobilité professionnelle et géographique des salariés autres que celles prévues dans le cadre de l'article L. 2254-2;*

*2° Le cas échéant, les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise prévue à l'article L. 2254-2, qui doivent, en cas d'accord, faire l'objet d'un chapitre spécifique;*

*3° Les grandes orientations à trois ans de la formation professionnelle dans l'entreprise et les objectifs du plan de développement des compétences, en particulier les catégories de salariés et d'emplois auxquels ce dernier est consacré en priorité, les compétences et qualifications à acquérir pendant la période de validité de l'accord ainsi que les critères et modalités d'abondement par l'employeur du compte personnel de formation;*

*4° Les perspectives de recours par l'employeur aux différents contrats de travail, au travail à temps partiel et aux stages, ainsi que les moyens mis en œuvre pour diminuer le recours aux emplois précaires dans l'entreprise au profit des contrats à durée indéterminée;*

*5° Les conditions dans lesquelles les entreprises sous-traitantes sont informées des orientations stratégiques de l'entreprise ayant un effet sur leurs métiers, l'emploi et les compétences;*

*6° Le déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales et l'exercice de leurs fonctions.*

*Un bilan est réalisé à l'échéance de l'accord.*

## Analyse

La pression des années quatre-vingt sur **la rationalisation des coûts des banques**, puis celle de la crise financière de 2007-2008 et du régulateur, ont provoqué jusqu'à ce jour des bouleversements dans le quotidien des salariés du secteur. **Le secteur bancaire est en effet engagé dans une mutation sans précédent.** Ce mouvement de transformation est loin d'être arrivé à son terme et se poursuivra encore quelques années... **La pression réglementaire** a poussé à la convergence, voire à l'uniformisation, au sein de ce secteur, des pistes de développement de ses acteurs.

À l'évidence, **les transformations qui s'annoncent** sont non seulement **d'une tout autre ampleur**, mais aussi **d'une tout autre nature** avec des impacts importants sur **le dimensionnement, la forme et les profils des emplois.** L'environnement des métiers de la banque se transforme rapidement. Leur contenu doit donc s'adapter de manière dynamique car les décrire à un instant donné ne doit pas pour autant les conduire à se figer. Compte tenu d'un contexte plutôt incertain, la description peut en effet se révéler rapidement obsolète. Une partie des activités aujourd'hui réalisées par les salariés des banques, singulièrement celles à faible valeur ajoutée, sera demain effectuée par la machine. Mais se limiter à ce constat pourrait conduire à ne retenir hélas que des scénarios très alarmistes, avec **des réductions significatives d'effectifs.** En outre, les banques n'en sont pas nécessairement au même stade de transformation les unes par rapport aux autres et n'adopteront donc pas forcément le même rythme, ce qui doit nous conduire à **relativiser justement les projections en termes d'emploi, notamment quantitatives.**

À l'avenir, la différence se fera certes sur la capacité du secteur bancaire à exploiter son "capital data", son "capital données", **mais aussi et surtout sur le développement de son capital humain** qui sera bien entendu aligné sur le modèle d'affaires que la banque aura choisi sur le plan stratégique. **Les compétences qu'elle devra développer et maîtriser, devront être déclinées de la proposition de la valeur client qu'elle aura adoptée et du modèle d'affaires qui lui est associé.**

**C'est ce que n'ont pas proposé jusqu'à ce jour les accords GPEC et autre GEPP du Groupe BPCE, y compris le dernier en date du 12 juillet 2022!** En voulant tout aborder, à l'exception de l'essentiel, sans jamais rien traiter, **ces accords dédiés prétendent à la GPEC ont démontré très largement leur vacuité et donc leur inefficience.**

**L'évolution de la structure de qualification et de la structure d'âge dans notre secteur bancaire est forte.** Des volumes importants de recrutements de cadres sont toujours envisagés. Ils sont justifiés à la fois par la montée de la valeur ajoutée de l'ensemble des emplois du secteur et à l'augmentation plus que proportionnelle de leurs départs en retraite. Il faudra en revanche craindre l'effet inverse sur les techniciens dont la proportion sera vraisemblablement en baisse et dont les départs en retraite auront également tendance à diminuer. Le modèle organisationnel et culturel futur implique de **redonner aux salariés des marges de manœuvre** qui s'inscrivent bien sûr dans un cadre réglementaire, mais qui suppose de **les faire également monter en compétences pour assumer leur autonomie nécessaire** afin de pouvoir assurer les activités suivantes :

- ☛ Celles qui, dans un parcours client mixte, combinant digital et lien social, permettent de **capitaliser sur la qualité de la relation individuelle avec le client** ;
- ☛ Celles qui requièrent de faire preuve d'intelligence des situations et appellent **un traitement sur mesure** ;
- ☛ Celles qui nécessitent **un niveau d'expertise approfondi**.

Avec ce changement de modèle organisationnel, le rôle des managers devra être radicalement modifié. **Ils devront passer d'une posture prescriptive basée sur un modèle d'autorité traditionnel à un rôle de conseil et d'animation/développement des membres de leurs équipes** dans lequel ils se positionnent comme authentique ressource à leur disposition.

L'investissement dans le développement des compétences est d'autant plus nécessaire que **ces dernières années, une part importante de la formation a été consacrée à répondre au renforcement considérable de la réglementation, mais au détriment du besoin analysé ici. Ce dont il s'agit ici, ce n'est pas tant de répondre aux obligations de formation relevant des métiers d'aujourd'hui, mais de développer les compétences nécessaires pour les métiers de demain.**

-----

Comme il l'a été par le passé à propos des précédents accords Groupe intitulés GPEC, le **SNP-FO** est très critique vis-à-vis de l'accord Groupe GEPP signé le 12 juillet 2022 par BPCE, CFDT, CGC et UNSA. Prenons, par exemple, le chapitre 1 et la question des seniors :

### *Les Seniors*

Depuis 2010, les entreprises qui ne concluraient pas **un plan d'action ou une négociation sur l'emploi des seniors** sont sujettes à une pénalité et devront payer une cotisation retraite supplémentaire égale à **1% de la masse salariale. Voilà pourquoi la gestion des seniors et les timides plans sénior, sont incorporés dans les accords de GPEC et autre GEPP...** Les accords et plans d'action pour les seniors doivent ainsi être mis en place pour une durée maximale de 3 ans et doivent prévoir des objectifs chiffrés : de maintien dans l'emploi des salariés de 55 ans et plus, et de recrutement des salariés âgés de 50 ans et plus. Ils doivent être bâtis autour de thématiques définies par les ministères de l'Emploi et de l'Économie et des Finances et aborder au moins trois des domaines suivants :

- Le recrutement des salariés de 50 ans et plus ;
- L'anticipation de l'évolution des carrières professionnelles ;
- L'amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité ;
- Le développement des compétences et des qualifications et accès à la formation ;
- L'aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite ;
- La transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat.

Le Groupe BPCE et les entreprises qui le composent, se sont positionnés par simple souci de conformation pour répondre aux obligations réglementaires **sans volonté réelle ou prise de conscience de faire de la gestion du vieillissement au travail une priorité au sein du Groupe**. Ce dont souffrent le plus les mesures dans les accords et plan d'actions est **le manque avéré d'une réflexion ou d'une approche plus intégrée et globale de la question de la séniorité et de l'allongement de vie professionnelle**.

Voilà pourquoi au **SNP-FO**, nous avons toujours été persuadés que la délégation des employeurs se contenterait de respecter pour la forme les contraintes légales et rien d'autre. Les DRH de nos entreprises respectives ne font hélas pas plus de GPEC qu'elles ne feront de GEPP... La teneur de l'accord Groupe du 12 juillet 2022 est là pour nous le rappeler. Nous l'analyseront à l'occasion de notre XVI<sup>e</sup> Congrès. ■

# FORMATION PROFESSIONNELLE

## (*négociation collective* à l'échelle de la Branche des Caisses d'Épargne)

### Préambule de contexte et tour d'horizon

On ne forme pas une personne. Elle se forme si elle y trouve intérêt. On n'apprend jamais rien à personne. Ce n'est pas parce qu'il y a enseignement que le processus d'apprentissage a bien lieu. Ce sont les individus qui décident d'apprendre. Cela se passe dans la tête de l'apprenant. **Le fait d'apprendre relève d'une décision, d'un engagement que seul l'apprenant peut prendre pour lui-même.** Il s'agit à chaque fois d'une décision individuelle totalement indépendante de l'intérêt d'un contenu ou de la modalité retenue. Voilà pourquoi pour les entreprises, l'individualisation des parcours de professionnalisation ou de montée en compétence et la personnalisation de la formation sont mis en exergue. En partant de l'endroit où la personne se situe dans ses apprentissages, on aura sans doute plus de chance d'obtenir son engagement.

La loi du 5 septembre 2018, d'inspiration libérale, relative à *la liberté de choisir son avenir professionnel* correspond en fait à une reprise en main de la "Formation Professionnelle" par l'État. En réalité, ce dernier réaffirmait sa volonté de **réorienter des fonds de la formation professionnelle vers les ... demandeurs d'emploi.**

La notion d "*action de formation*" (1° *L. 6313-1 du Code du travail*) a été libéralisée. Elle se définit maintenant comme un "*parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel*". Le *plan de formation* est devenu le *plan de développement des compétences*. Un nouveau distinguo entre *formations obligatoires* et *formations non obligatoires* pouvant se dérouler tout ou partie hors temps de travail dans la limite de 30 heures par an et par salarié avec son accord écrit (sauf accord collectif) doit être opéré. L'obligation légale d'assurer l'adaptation au poste de travail et le maintien de l'emploi des salariés a été réaffirmée.

*L'Accord National Interprofessionnel du 22 février 2018 sur la formation professionnelle* a eu pour effet d'empêcher que le congé individuel de formation (CIF) soit purement et simplement supprimé. **Il a été remplacé par le CPF de transition professionnelle et à la période de professionnalisation a succédé la Pro-A.** Créé par la loi dite "Avenir professionnel", le nouveau dispositif dit **Pro-A (promotion par l'alternance)** a donc remplacé *les périodes de professionnalisation*. Ces dernières étaient volontairement mal identifiées par les bénéficiaires pour être utilisées par les financeurs (OPCA) et les employeurs comme un outil d'optimisation financière au seul bénéfice des budgets des entreprises, singulièrement celles de la Branche des Caisses d'Épargne... Si le dispositif de la période de professionnalisation a connu à l'évidence une montée en charge, particulièrement dans les Caisses d'Épargne, non seulement celle-ci ne s'est pas toujours produite en faveur des publics ciblés par la loi, mais sa mise en oeuvre protéiforme l'a définitivement condamnée aux yeux du législateur et ce à juste titre. La nouvelle **Pro-A** a pour objet de permettre au salarié de **changer de métier ou de profession**, ou de **bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle** par des actions de formation (*article L. 6324-1 du Code du travail*).

Il peut s'agir d'actions permettant de **faire valider les acquis de l'expérience**. La rémunération du salarié en Pro-A peut être prise en charge par l'opérateur de compétences (OPCO). Bref, la loi a créé **un nouveau dispositif de reconversion ou de promotion par l'alternance « Pro-A »** qui permet, à condition d'un accord de branche, de proposer des formations à la reconversion à des salariés dont le niveau de diplôme est inférieur à Bac + 3 (niveau II). Pour autant, **la Pro-A ne répondra donc pas aux inspirations de l'ensemble des salariés** et ne pourra donc pas constituer un outil suffisamment efficient de la politique des branches professionnelles, lesquelles s'adressent à l'ensemble des salariés, quel que soit leur niveau de qualification. En fait, la Pro-A repose sur la **définition d'une liste de certifications définie par accord collectif de branche étendu pour « des métiers en forte mutation et présentant un risque d'obsolescence des compétences »** et, le cas échéant, par un accord sur des durées maximales de formation et des niveaux de financement des coûts pédagogiques au delà des seuils règlementaires, ainsi que le niveau de prise en charge de la rémunération des salariés concernés par l'OPCO Atlas dans notre cas.

Si le Gouvernement ne souhaitait pas ni le **CPF de transition professionnelle**, ni la **Pro-A**, il en a toutefois repris la maîtrise et a déterminé d'autorité les règles.

Le **Compte Personnel de Formation** (CPF) "rénové" est désormais monétarisé et désintermédié, c'est-à-dire d'accès direct pour le salarié. Il poursuit, en l'approfondissant, la voie ouverte en France par le **droit individuel à la formation** (DIF) en 2009 et le CPF en 2014. **L'ordonnance du 21 août 2019**, publiée au JO du 22 août 2019, qui vient compléter la **loi avenir professionnel du 5 septembre 2018**, a permis aux salariés de conserver leurs droits pour peu que leurs comptes ouverts à la CDC aient été activés. **La date butoir pour le transfert du DIF était passée du 31 décembre 2020 au 30 juin 2021**. L'ordonnance consacre en quelque sorte la « fusion » des droits DIF avec les droits acquis au titre du CPF. Elle en tire aussi une autre conséquence : les droits acquis au titre du droit individuel à la formation sont désormais pris en compte pour le calcul des plafonds d'alimentation du CPF (articles L. 6323-11, L. 6323-27 et L.6323-34 du Code du travail). **Force Ouvrière** a toujours alerté sur la baisse importante des droits à formation induite par la monétisation du CPF et sur ses deux principaux effets pervers : l'augmentation du reste à charge pour les salariés ou le renoncement pur et simple au projet de formation, faute de financements disponibles. Afin de pallier cette baisse des droits, **Force Ouvrière encourage la négociation d'accords d'entreprise ou de branche définissant des abondements complémentaires afin de faciliter le départ en formation des salariés sur des parcours longs et à visée certifiante et/ou qualifiante**. Si l'employeur est libre de proposer au salarié de faire usage de son compte dans une perspective de "co-investissement", le salarié demeure libre d'accepter ou de refuser cette proposition, sans que le refus ne lui porte préjudice. Par ailleurs, le salarié ne pourra mobiliser les ressources disponibles au titre du CPF que **pour des formations certifiantes inscrites au Répertoire National des Certifications professionnelles** (RNCP), ou au **répertoire spécifique**. Telles qu'elles résultent de la loi du 5 septembre 2018, les dispositions de gestion individuelle des compétences supposent qu'un lien soit établi avec le CPF. En effet, en vertu de l'article L.6323-13 du Code du travail, **le CPF doit être mis à l'ordre de jour de l'entretien professionnel** que l'employeur est tenu de proposer au salarié tous les deux ans.

À défaut d'entretien professionnel et à défaut d'avoir proposé au salarié une formation non obligatoire au cours d'une période de six ans, il sera tenu de s'acquitter d'un abondement "correctif" de 3 000 € dans le CPF du salarié concerné. Les droits à la qualification professionnelle sont consacrés. Preuve en est : **la certification professionnelle !**

La loi du 5 septembre 2018 met un terme au "séparatisme formation/travail" avec la reconnaissance légale de l'AFEST, autrement dit l'action de formation en situation de travail. Modalité pédagogique héritière du compagnonnage, l'AFEST est une pédagogie très moderne qui favorise cette conceptualisation dans l'action. En fait, il s'agit d'une mise en situation donnant la possibilité au salarié de faire l'expérience du travail, mais avec un objectif de formation. C'est aussi une phase de mise à distance du travail, dite phase réflexive, permettant à l'apprenant de renforcer ses apprentissages, en confrontant, avec l'aide d'un tiers, son activité effective aux attendus de ladite activité. Les trois parties prenantes (apprenant, management et formateur interne) doivent donc s'accorder sur la nature des savoir-faire et des connaissances à acquérir. L'environnement doit être aménagé, le droit à l'essai rendu possible. La progressivité de l'appropriation par l'apprenant ne doit pas être laissée au hasard. L'AFEST suppose que le "novice" apprend vraiment, au sens de s'approprier, en se confrontant à des situations de travail qu'il est capable de gérer et en analysant ce qu'il va faire, ce qu'il fait et ce qu'il a fait. Ici, il s'agit pour lui d'apprendre avec son formateur. Ainsi, tout "apprenant" confronté à une situation de travail va produire ou adapter lui-même les modèles opératifs, les structures de connaissances qui lui sont nécessaires pour s'en sortir.

L'AFEST repose donc sur un enchaînement entre « faire et comprendre pourquoi et comment on a fait, comment et pourquoi on pourrait faire autrement, comment et pourquoi on fera autrement demain ». Cet enchaînement suppose que le formateur capable d'observer, sache également questionner et faciliter le processus de réflexivité sur ce qui vient de se faire. Tout salarié a cette capacité à conceptualiser son action, c'est-à-dire à imaginer par lui-même comment il doit s'y prendre pour réussir, à condition que la situation ne soit pas insurmontable (d'où la nécessité de bien choisir les situations de travail en AFEST) et de donner du temps et de favoriser par un questionnement pertinent la prise de recul ou si l'on préfère la réflexivité.

Les six caractéristiques de l'AFEST intimement liées et ayant chacune une raison d'être en termes d'efficacité pédagogique sont les suivantes :

1. Le volontariat de l'apprenant est une condition de l'engagement dans le processus d'apprentissage.
2. Le « ciblage » sur une compétence et non pas sur un métier ou un ensemble trop large de compétences.
3. Le principe d'une autoévaluation + une évaluation en amont et une en aval de la compétence ciblée menée par le hiérarchique (N+1).
4. La mise en « situation réelle » et non pas simulée ou reproduite. Celle-ci doit permettre l'apprentissage sans prise de risque et nécessite parfois un « aménagement de la situation de travail » pour permettre l'activité d'un apprenant.
5. La distinction claire entre les rôles d'accompagnement pédagogique, d'une part, et d'évaluateur, de juge, de supérieur hiérarchique, d'autre part.
6. Enfin, l'enchaînement des phases d'observation de l'activité en situation réelle et de réflexivité. Dans l'idéal, ces deux phases s'enchaînent rapidement, voire immédiatement, et sont menées par une même personne nommée ici le « formateur » qui est un professionnel du métier formé à la démarche pédagogique de l'AFEST.

Nous ne devons d'autant moins nous priver de l'AFEST que des financements sont possibles sur la base suivante :

- ☛ Prise en charge des coûts en amont associés à l'analyse du travail et à l'ingénierie de l'AFEST,
- ☛ Remboursement, pour tout ou partie, des salaires des bénéficiaires (apprenants), selon la taille de l'entreprise et de la durée de l'action,
- ☛ Élargissement des règles applicables au tutorat : prise en charge des dépenses liées à la formation des formateurs internes (prise en charge partielle de leurs salaires).

**Bien évidemment, elle suppose des effectifs confortables, notamment au sein de nos agences... BREF, IL CONVIENT DE VEILLER À CE QUE L'AFEST NE SOIT JAMAIS GALVAUDÉE LORS DE SON APPLICATION CONCRÈTE !**

Les anciens OPCA, organismes paritaires collecteurs agréés, se sont métamorphosés en OPCO, *OPÉRATEURS DE COMPÉTENCES*. Le nombre d'entités (OPCO) a ainsi été réduit de moitié comparé à celui des ex-OPCA. Les OPCO disposent de la très grande majorité des fonds et des leviers pour développer l'alternance, la gestion des compétences dans les plus grandes entreprises et appuyer méthodologiquement et techniquement les branches professionnelles, notamment pour la certification, les observatoires, le financement de l'apprentissage, etc. Trois institutions contribuent à la gestion du CPF "socle" (le triangle d'or) : *FRANCE COMPÉTENCES* (établissement public), autorité de régulation - CDC, nouveau gestionnaire centralisé du CPF - *URSSAF*, le collecteur. Les *Fongecif* ayant été supprimés en tant que tels, une quatrième, sous forme d'associations dans les régions, gère le *CPF de transition professionnelle*. C'est essentiellement *FRANCE COMPÉTENCES* par son pouvoir de recommandation qui a le pouvoir de modifier les comportements des acteurs. *FRANCE COMPÉTENCES* tient en effet un rôle majeur de régulation financière du système de formation professionnelle, notamment en répartissant les contributions des entreprises dédiées vers les "financeurs" : OPCO, État, conseils régionaux, CDC (CPF), associations en charge du "CPF de transition", etc. En 2021, *FRANCE COMPÉTENCES* a perçu les 9 milliards d'euros collectés par l'URSSAF auprès des entreprises pour financer la formation professionnelle, dont l'apprentissage.

\*\*\*

### **Le "*plan de développement des compétences*"**

Le "plan de développement des compétences" n'est pas qu'un simple changement récent de vocabulaire par rapport à l'ex-plan de formation. Il vise la co-construction du parcours professionnel des salariés avec une finalité claire : instaurer des démarches de formation tout au long de la vie afin de développer continuellement leurs compétences. Le parcours concernant le CSE qui débute généralement au cours de l'été de chaque année, comprend l'analyse de l'exécution de « plan de développement des compétences » de l'année précédente et de l'année en cours, les orientations générales de la formation professionnelle dans la perspective de l'année suivante et à la lumière de celles de la branche, et enfin du « plan de développement des compétences » de l'année n + 1. Il convient de souligner qu'étudier ***les orientations générales de la formation professionnelle*** dans la perspective de l'année suivante et à la lumière de celles de la branche, c'est chercher à décrypter, à anticiper ce qui attend les salariés. C'est essayer de comprendre les intentions de nos dirigeants. Ce sont dès lors des étapes à ne pas négliger pour l'organisation syndicale, laquelle du coup à son mot à dire par l'entremise de ses élus au CSE.

Des outils :

- Entre autres numériques (e-learning, classes virtuelles, réalité virtuelle ou augmentée, plateforme d'animation du présentiel, webinar...) et pour autant qu'ils répondent à ces deux enjeux

Et des modalités pédagogiques :

- Du présentiel (cours, stage, convention, séminaire...)
- De la mise en pratique, en situation, des exercices...
- Des classes inversées, de la pédagogie inversée
- Des Worldcafés
- Du learning by doing, de l'expérientiel
- De la gamification
- Des serious games
- De l'immersif (s'appuyant sur la réalité virtuelle ou augmentée)<sup>40</sup>
- Du co-coaching, du peer-to-peer learning/coaching
- Du codéveloppement
- Participer à des réseaux d'échanges réciproques de savoirs, à des réseaux apprenants, à des communautés de pratiques, à des learning expéditions...

Le **dispositif hybride de formation** désigne les dispositifs qui articulent des phases de formation en présentiel et d'autres organisées à distance. On parle aussi de blended learning ou apprentissage mixte renvoyant aux « formations présentiels qui introduisent des ressources et de l'information en ligne, dans le but de diffuser les contenus habituellement transmis en présentiel ou d'améliorer leur accessibilité, le présentiel étant ici davantage consacré aux interactions entre les apprenants, ainsi qu'entre ces derniers et l'enseignant (ou le formateur). L'hybridation désigne dans une acceptation plus large les modalités de formation qui cherchent à produire le bon contenu, dans le bon format, à la bonne personne et au bon moment. Une formation hybride est donc une formation qui peut combiner une ou plusieurs dimensions.

# LA NÉGOCIATION COLLECTIVE PROPREMENT DITE EN MATIÈRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE

Compte tenu du contexte économique et social, le **SNP-FO** a toujours souhaité que l'effort de formation représente aussi l'un des vecteurs clés de développement et de préservation de l'emploi. Comme nous nous y attendions, nos dirigeants n'ont jamais voulu s'engager sur le volume d'emplois à préserver et encore moins à développer... Dont acte !

En outre, deux outils qu'il convenait de définir et de décrire, manquaient cruellement à l'appel :

- Le « *Parcours Nouvel Entrant* » (PNE) modernisé, mais homogène dans son contenu à toutes les entreprises qui composent la Branche des Caisses d'Épargne.
- Le « *Projet Professionnel* » avec lequel un certain nombre de dispositifs, notamment l'entretien professionnel, l'entretien professionnel de bilan, le CPF, doivent pouvoir être coordonnés.

Le **SNP-FO** a obtenu a minima dans le texte ce qu'il souhaitait en référence à ces 2 dispositifs.

Dans un souci de simplification et de clarification, pour le **SNP-FO**, le texte devait clairement indiquer que dans le cadre de l'AFEST, il n'y avait que 3 acteurs : *l'apprenant, le formateur et le manager*, et 3 acteurs seulement. En effet, il ne nous paraissait pas opportun de laisser supposer qu'il puisse y avoir un quatrième acteur, un tuteur en l'occurrence, d'autant que le dispositif de l'AFEST ne le prévoit pas. En effet, tutorat et AFEST ne procèdent pas de la même approche pédagogique. On peut même dire qu'il s'agit de logiques diamétralement opposées, et en même temps complémentaires. L'approche pédagogique sous-jacente du tutorat est l'imitation. En réalité, ce n'est pas en regardant faire un expert que le novice apprend vraiment au sens de s'approprier une compétence donnée, ni même en suivant ses conseils, mais en se confrontant à des situations de travail qu'il est capable de gérer et en analysant ce qu'il va faire, ce qu'il fait et ce qu'il a fait. **Avec l'AFEST, il s'agit d'apprendre avec son formateur, pas de son tuteur.** Nos employeurs n'ont pas voulu se livrer à cet exercice de clarification par le truchement du texte de l'accord de branche. Dès lors que toutes les dérives restent possibles au moment de la mise en oeuvre de l'AFEST dans les entreprises. Il nous revient donc d'y veiller !

Des parcours de formation à l'initiative de l'employeur pouvant être réalisés en tout ou partie **hors temps de travail** avec l'accord du salarié et devant faire l'objet d'un accord formalisé préalable, ce document devait comporter aussi selon le **SNP-FO** **des engagements souscrits par l'employeur en matière de reconnaissance de la formation suivie par le salarié.** De même, les frais éventuels de garde d'enfant devaient également être pris en charge par l'employeur... Là aussi, la délégation des employeurs n'avait pas souhaité que l'accord soit aussi explicite. Tout au plus a-t-elle accepté d'entrouvrir la porte, de le rendre possible à l'échelle de l'entreprise...

La volonté de BPCE de détourner l'utilisation du *compte personnel de formation* (CPF) afin de ne pas avoir à financer certaines actions de formation relevant pourtant du "*plan de développement des compétences*" apparaissant clairement, le **SNP-FO** y a fait obstacle avec succès.

Ne pas faire peser sur nos managers une responsabilité trop grande en matière de formation professionnelle vis-à-vis de leurs équipes rentrait également dans nos intentions. Nos desiderata ont été en définitive pris en compte.

Le développement des compétences n'est ni du seul ressort des employeurs, ni est au service exclusif de ses seuls intérêts ! En France, depuis les années soixante-dix, la formation professionnelle continue participe d'une démarche conjointe du patronat et des syndicats dans l'intérêt bien compris des employeurs et des salariés... Dans cet état d'esprit, la moindre des choses a été pour le **SNP-FO** de rappeler, par exemple, que le *Comité Social et Économique* de l'entreprise doit être scrupuleusement informé et consulté sur l'exécution de son plan de développement des compétences, de celui qui est à venir, ainsi que sur tout autre dispositif concernant la formation professionnelle continue ! Le texte comprend désormais cette dimension-là.

Pour le **SNP-FO**, il fallait également écrire **ce que n'est pas un entretien professionnel** ; le fait que ce dernier est par exemple à distinguer d'un entretien d'évaluation (de production et/ou de résultats). C'est désormais dans le texte !

De même, s'agissant de *L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL DE BILAN*, le **SNP-FO** a rappelé que l'entreprise qui n'aurait pas fait bénéficier à chacun de ses salariés ayant plus de six ans d'ancienneté :

- ☛ d'un entretien professionnel au moins tous les 2 ans sur la période des 6 ans considérée ;
- ☛ d'une action de formation non obligatoire durant les six dernières années ;
- ☛ d'une progression salariale ou professionnelle ;

devait procéder à un abondement correctif de 3 000 euros des CPF des salariés concernés (*article R. 6323-3 du Code du travail*).

Une somme d'un montant égal à celui de l'abondement devrait être alors versée par l'employeur à la *Caisse des dépôts et consignations*. Il convenait également de rappeler que c'est l'Urssaf qui est chargée de redresser les entreprises déficientes en la matière. La preuve du respect de l'obligation de formation professionnelle par l'employeur pourrait alors se faire par les comptes rendus des entretiens professionnels signés par les deux parties ou par tout document contractuel propre à toute action de formation. Il convenait aussi d'indiquer clairement que **ce compte monétisé peut être abondé par l'employeur dès lors que le parcours de formation visé est conforme au projet professionnel du salarié concerné** sachant que les droits (exprimés en euros) qui y sont inscrits, peuvent s'avérer insuffisants. La délégation des employeurs a accepté de faire figurer dans le texte de l'accord cette possibilité-là, mais sans en obliger en quoi que ce soit les entreprises de la branche... Le **SNP-FO** a également insisté sur le fait que les DRH ne devaient pas non plus esquiver le fait que ce sont elles qui doivent conduire ces *entretiens professionnels de bilan* et personne d'autre. Or, les DRH veulent pouvoir déléguer, mais à des personnes compétentes...

En conclusion : le **SNP-FO** a signé le 3<sup>e</sup> accord de la branche des Caisses d'Épargne en matière de formation professionnelle le 15 octobre 2020, soit à la veille de son XV<sup>e</sup> congrès. En effet, en ne rien lâchant, en se montrant opiniâtre de bout en bout de la négociation et finalement suffisamment convaincant, la très grande majorité des propositions du **SNP-FO** a finalement été retenue ! **Il s'agit maintenant de le faire scrupuleusement appliquer dans les entreprises, ainsi que dans la branche !**

### *Bilan de situation d'octobre 2020 à octobre 2022 (2 années)*

**Dix-sept (17) réunions** des instances paritaires de la Branche des Caisses d'Épargne (**CPNE, OPMQC, SPP OPCO ATLAS**) se sont tenues avec notre participation depuis notre précédent congrès (octobre 2020) au titre de la formation professionnelle continue (FPC).

Ces instances paritaires, **CPNE, SPP** et **OPMQC** viennent en appui de **la définition des politiques emploi formation de la branche des Caisses d'Épargne**. 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 (OPMQC). 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.

☛ La CPNE (**commission paritaire nationale de l'emploi**) s'est réunie avec notre participation à **huit reprises** les *26 novembre 2020, 9 mars, 5 mai, 2, 9 juillet, 23, 28 septembre et 28 octobre 2021*. *Agnès Bélier-Lenoir* et *Bruno Aguirre* y ont représenté le **SNP-FO**.

Définir les orientations et priorités à assigner aux politiques de formation est un travail qui s'effectue chaque année début juillet. Il donne lieu à des échanges **forts intéressants pour l'organisation syndicale** car en anticipation des politiques à mettre en oeuvre. Les entreprises de la Branche doivent s'en inspirer pour bâtir leurs propres "**PLANS DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES**".

➤ LE PNE (parcours nouvel entrant) :

**Le PNE a totalement échappé à l'autorité de la Branche**, chaque DRH faisant son propre petit PNE dans son coin. Depuis quatre ans, la dimension « intégration », « acculturation », du PNE a donc été délibérément jetée aux poubelles de l'histoire des Caisses d'Épargne par nos dirigeants, à l'exception de ... cette année 2020. En effet, à l'occasion de la dernière réunion de la CPNE en date, soit le 25 juin 2020, **la refonte du PNE** a été remise sur la table...

Le **SNP-FO** a salué cette **renaissance du PNE dans le cours de l'année prochaine (2021) en commençant par une nouvelle définition conventionnelle que nous nous efforçons de faire figurer dans le cadre d'un nouvel accord de Branche en matière de formation professionnelle**.

## ☛ LE RAPPORT QUANTITATIF 2021 (données 2020)

*Périmètre de la Branche au 31 décembre 2020*

### 15 Caisses d'Épargne et de Prévoyance

- ✓ Caisse d'Épargne Aquitaine Poitou Charente
  - ✓ Caisse d'Épargne Auvergne Limousin
  - ✓ Caisse d'Épargne Bourgogne Franche Comté
  - ✓ Caisse d'Épargne Bretagne Pays de Loire
  - ✓ Caisse d'Épargne Côte d'Azur
  - ✓ Caisse d'Épargne Grand Est Europe
  - ✓ Caisse d'Épargne Hauts de France
  - ✓ Caisse d'Épargne Ile de France
  - ✓ Caisse d'Épargne Languedoc Roussillon
  - ✓ Caisse d'Épargne Loire Centre
  - ✓ Caisse d'Épargne Loire Drôme Ardèche
  - ✓ Caisse d'Épargne Midi Pyrénées
  - ✓ Caisse d'Épargne Normandie
  - ✓ Caisse d'Épargne CEPAC
  - ✓ Caisse d'Épargne Rhône Alpes
- 10 organismes communs
- ✓ BPCE Solutions Crédit
  - ✓ Ecolocale
  - ✓ E-Multicanal
  - ✓ Ensemble Protection Sociale
  - ✓ Fédération Nationale des Caisses d'Epargne
  - ✓ Finances et Pédagogie
  - ✓ Fondation Belem
  - ✓ GIE Ecureuil APC
  - ✓ GIE Nord-Ouest Recouvrement
  - ✓ IT-CE

**36 968 salariés** (CDI/CDD) étaient présents au 31 décembre 2020, **en baisse de 1,1%\*** par rapport à l'année précédente, soit **34 994 CDI au 31 décembre 2020** et 5,3 % de recours aux CDD. **La branche Caisse d'Épargne représentait ainsi 36,8 % des effectifs du Groupe BPCE** (100 344) **et 10,4 % des effectifs FBF** (*Fédération Bancaire Française* : 354 000).

\* Soit de 37 374 au 31/12/2019 à 36 968 salariés au 31/12/2020 de la façon suivante :

- ▣ de 35 475 à 35 064 salariés au sein des Caisses d'Épargne
- ▣ de 1 308 à 1 277 salariés au sein d'IT-CE
- ▣ de 591 à 627 salariés au sein des Organismes Communs

### *Féminisation ou pas*

Les effectifs du secteur bancaire sont composés majoritairement de femmes. **Le taux de féminisation des effectifs 2020 de la Branche Caisse d'Épargne** progresse de 0,4 point en un an et s'établit à **58,8 %**. **Le taux de féminisation des effectifs CDI cadres 2020** enregistre une progression de 1,1 point par rapport à 2019 et s'élève à **45,3 %**. On retrouve **des métiers quasiment exclusivement exercés par des femmes** : *gestionnaire administratif/secrétaire*, les métiers des *Ressources Humaines* et des *Back Offices* et le premier métier du réseau commercial : *Chargé d'Accueil*. À l'inverse, elles restent sous-représentées dans les emplois de *Responsable de Direction*, *Responsable d'Unité Logistique*, *d'Unité Commerciale* et dans les domaines *Informatique*, *Organisation & Qualité*. **La répartition Cadres/Techniciens** montre une augmentation de 1,9 point de la catégorie "Cadre" en 2020 par rapport à 2019. **40,6 % de femmes en CDI** sont cadres au 31 décembre 2020 contre 67,7 % dans les banques AFB...

Malgré une tendance évolutive vers la parité, **la répartition des sexes par classification reste structurellement différente**. Les femmes sont majoritaires sur les niveaux de classification inférieurs ou égaux à G. À l'inverse, sur les niveaux de classification cadre, la proportion d'hommes est plus importante. À partir de la classification H, plus le niveau de classification s'élève, plus le taux de féminisation baisse.

### *Niveau de formation*

La composition globale des effectifs de la branche Caisse d'Épargne se répartit en trois blocs :

- ☛ Environ un quart des effectifs (23,5 %) de formation inférieure ou égale à Bac + 1
- ☛ 34,3% des effectifs à Bac + 2
- ☛ 42,1% de formation supérieure ou égale à Bac + 3 (+ 1,7 point par rapport à 2019)

L'âge moyen évolue peu, signe de renouvellement des générations.

### *Recrutement*

La famille "Force de Vente" constitue le principal recruteur et correspond à 82,2 % des nouveaux entrants. La famille "Métiers des Traitements" voit sa part dans les recrutements diminuer de 3,7 points en 2020. le métier d'entrée dans le réseau commercial est celui de **Chargé de Clientèle Particuliers** qui représente **43,6 % des recrutements**. Viennent ensuite le *Chargé d'Accueil et de Services à la Clientèle* (21,4 %), en baisse par rapport à 2019, puis le *Conseiller en Patrimoine* (7,0 %).

### *Sorties*

Confirmant la tendance amorcée en 2019, les départs en 2020 ont été encore composés de plus de femmes que d'hommes. **Les moins de 35 ans représentent près d'un tiers des départs, signe de la difficulté à fidéliser cette jeune population**. La tranche d'âge des plus de 60 ans représente également une part importante des départs (30,3 % des départs).

## ☛ LE RAPPORT QUANTITATIF 2022 (données 2021)

**36 624** (CDI/CDD) étaient présents au 31 décembre 2021, **en baisse de 0,9 %** par rapport à l'année précédente. **La branche Caisse d'Épargne représente 36,7% des effectifs 2021 du groupe BPCE, et 10,3% des effectifs FBF**, soit une baisse de 0,1 pt du poids relatif de la Branche des Caisses d'Épargne par rapport à l'année précédente (2020)...

L'effectif total de la branche Caisse d'Épargne continue de diminuer, passant de 36 968 à 36 624 salariés de la façon suivante :

- ▣ de 35 064 à 34 739 salariés au sein des Caisses d'Épargne
- ▣ de 1 277 à 1 256 salariés au sein d'IT-CE
- ▣ de 627 à 629 salariés au sein des Organismes Communs

**Les effectifs CDI sont en baisse pour la 5<sup>e</sup> année consécutive** (-1,08 % en 2021 par rapport à 2020). Le recours aux CDD augmente de 1,77 %. Ils représentent 5,5 % de l'effectif total.

**La féminisation des effectifs a continué sa progression en 2021**. On constate un écart de 17,8 points entre les populations féminine et masculine.

La répartition Cadres/Techniciens montre une augmentation de 1,2 point de la catégorie cadre en 2021. **Le taux de cadres au sein des Caisses d'Épargne**, quoiqu'en augmentation constante depuis 2009, correspond à un taux de **41,8 % en 2021** (+ 1,2 point par rapport à 2020). **La part des femmes parmi les cadres poursuit sa progression** cette année encore sur tous les niveaux, avec **une progression de + 1,4 point pour la classe I, + 1,1 point pour la classe J et + 1 point pour la classe K**. On constate une hausse du taux de cadres féminins de 1,3 point. **Le taux de féminisation des effectifs 2021 de la branche Caisse d'Epargne** progresse de 0,4 point et s'établit à **59,2 %**. **Le taux de féminisation des effectifs CDI cadres 2021** enregistre une progression de 0,8 point par rapport à 2020 et s'élève à **45,8 %**.

En 2021, la pyramide des âges de la branche Caisse d'Epargne présente les mêmes caractéristiques que les années précédentes, à savoir :

- ✓ un déséquilibre global en faveur des femmes,
- ✓ une majorité d'hommes chez les plus de 60 ans,
- ✓ un resserrement sur les classes d'âge intermédiaires (43 à 52 ans)

### **Recrutement**

**Le niveau des entrées retrouve son niveau d'avant la crise sanitaire de 2020**. L'écart entre les deux branches CE et BP est de 0,4 point cette année. **En 2021, 57,9% des entrées sont des femmes**, ce qui représente une hausse de 0,6 point par rapport au taux de 2020. La famille "**Force de Vente**" constitue le principal recruteur et correspond à **85 % des nouveaux entrants**. La famille "**Métiers des Traitements**" voit encore sa part dans les recrutements diminuer en 2021 (- 1,5 point). Le métier d'entrée dans le réseau commercial est celui de **Chargé de Clientèle Particuliers** qui représente **44,8 % des recrutements**. Viennent ensuite le *Chargé d'Accueil* et de *Services à la Clientèle* (23,9 %), en hausse par rapport à 2020, puis le *Conseiller en Patrimoine* (5,5 %). Avec le retour à la normale après la crise sanitaire de 2020, les embauches repartent à la hausse. Les embauches externes (+ 11,6 points) ainsi que les transformations de CDD en CDI (+ 8,6 points) représentent la plus grande partie des embauches.

### **Sorties**

Après la forte baisse des sorties liée à la situation sanitaire de l'année 2020, le nombre de départ retrouve les niveaux d'avant la crise (+ 1,8 point en 2021). Confirmant la tendance amorcée en 2019, les départs sont cette année encore, composés de plus de femmes que d'hommes. **Les moins de 35 ans représentent** près de 40 % des départs (**39,1 %**), **signe de la difficulté à fidéliser cette jeune population, qui sort de la crise plus exigeante sur ses conditions de vie au travail**. La tranche d'âge des plus de 60 ans représente également une part importante des départs (27,3 % des départs). Le métier de *Chargé de Clientèle Particuliers* reste le plus représenté dans les sorties 2021 (36,9 %), suivi par les *Chargés d'Accueil et de Services à la Clientèle* (15,7 %), puis dans une moindre mesure (8,1%) par les *Responsables/Animateurs d'Unité Commerciale*. En 2021 encore, les ruptures de contrats (à l'initiative de l'employeur ou à celle du salarié) sont les motifs les plus fréquents et représentent 37,3 % des départs. Reflétant la nouvelle tendance dite de la "grande démission", **la part des démissions dans les départs augmente significativement (+ 2,5 points), et sont le deuxième motif de départ avec 29,3 %**.

## ***Effort de formation***

Le retour à la normale après la situation sanitaire hors norme de 2020 a eu pour conséquence l'augmentation du nombre d'heures de formation de 17,3 % sur la catégorie techniciens et de 14,5% sur la catégorie cadres. Cependant, le nombre d'heures de formation dépasse les niveaux d'avant la crise sanitaire, ce qui témoigne des efforts de toutes les entreprises du groupe pour former leurs salariés dans un secteur bancaire évolutif et exigeant.

☛ Contrôlé par la CPNE, l'OPMQC (**observatoire paritaire des métiers, des qualifications et des compétences**) s'est réuni avec notre participation à **cinq reprises (6 et 26 novembre 2020, 9 mars, 1<sup>er</sup> juillet et 28 octobre 2021)** sous forme de séances plénières ou d'ateliers. **Agnès Bélier-Lenoir et Bruno Aguirre** y ont représenté le **SNP-FO**.

Le rôle et missions de l'OPMQC pour la Branche Caisse d'Épargne, consistent à collecter des données quantitatives et qualitatives sur les emplois et les qualifications, de réaliser une veille permanente sur leurs évolutions et de réaliser des études spécifiques, portant sur des publics cibles ou des problématiques prioritaires.

Depuis le précédent congrès (octobre 2020), **deux études** ont été menées à terme par l'OPMQC et présentées en CPNE pendant la période considérée :

➤ **La première étude qualitative au titre de 2020** porte le thème suivant: « **COMMENT AMÉLIORER L'ATTRACTIVITÉ DE TOUS NOS MÉTIERS ET LA FIDÉLISATION DE NOS SALARIÉS AU TRAVERS DE NOUVEAUX MODES D'APPRENTISSAGE.** »

### CE QUE NOUS RETENONS DE CETTE ÉTUDE QUALITATIVE

#### **"ATTRACTIVITÉ ET FIDÉLISATION"**

Quelques constats :

la famille "**commerciale**" est celle qui présente à la fois l'attractivité la plus basse et une capacité de fidélisation relativement faible puisque le taux de rotation moyen sur 3 ans s'élève à 25 %. Les familles "**marketing, animation commerciale et communication**", ainsi que "**risques, contrôles et engagements**" sont très attractives, mais peu fidélisante puisque le taux de rotation moyen sur 3 ans est compris entre 20 et 25 %. Les familles "**organisation & qualité, ressources humaines & juridiques**" sont celles qui sont les **plus attractives et fidélisantes**. Les métiers de **chargés de clientèle particuliers** et de **conseiller clientèle** sont à la fois **des métiers peu attractifs et peu fidélisants**; Le taux de turnover moyen pour ces deux métiers étant compris entre 25 % et 35 %. Le métier de **téléconseiller** présente la particularité d'être **le plus attractif, mais aussi le moins fidélisant** de l'ensemble de la famille « commerciale ». Les métiers de **chargé clientèle entreprises** et de **conseiller clientèle marchés spécialisés** sont les métiers de conseillers **les plus attractifs**, mais qui ont un taux de rotation proche de 25 %. Bien entendu, **le salaire est le frein à l'attractivité le plus cité. En revanche, la formation professionnelle n'est pas spontanément citée comme étant un facteur d'attractivité et de fidélisation...** Sans être explicitement citée, la formation est pourtant présente. S'agissant des **formations obligatoires**, elle sont souvent vécues comme une contrainte.

Une des définitions du salarié fidèle « *est celle qui consiste à le voir comme quelqu'un qui réalise des efforts continus et qui évite de perturber le fonctionnement de l'organisation. Il répond aux exigences de sa fonction, mais il dépasse également son rôle prescrit* ». Pour encourager ces comportements, de nombreux travaux se centrent sur l'étude des déterminants agissant sur **la fidélisation des salariés**. Dans l'ensemble, ils sont identiques aux facteurs influant sur l'attractivité à la différence près que l'attractivité repose sur la perception et les croyances d'un candidat sur ce qu'une entreprise peut offrir tandis qu'un salarié en fait l'expérience quotidiennement... Le développement des compétences augmente également les possibilités de promotion et d'employabilité, ce qui participe de la motivation des salariés et de leur intention de rester au sein de l'entreprise. **Les évolutions des métiers, notamment technologiques, se font de plus en plus rapides. Les cycles de production se raccourcissent. Les entreprises ont à la fois un enjeu fort à attirer les compétences adaptées à ces changements tout en assurant par la suite et en continu une mise à niveau des compétences de leurs salariés.** Par ailleurs, des pénuries d'employés compétents existent dans certains domaines, les métiers digitaux étant les plus fréquemment cités. Là encore, une entreprise sachant se différencier par les avantages qu'elle propose aura davantage de chances d'attirer sa cible ou de conserver les salariés des métiers pénuriques.

**La promesse de pouvoir changer de poste « rapidement » est également un argument fort de fidélisation** (surtout auprès des jeunes et des prétendument hauts potentiels). Concernant la question spécifique du **turnover**, il représente **un coût pour les entreprises ayant un taux trop élevé de rotation ou de départ de leurs salariés**. Le ministère du Travail américain évalue que le remplacement d'un salarié coûte 1/3 du salaire annuel du nouvel employé. Ainsi, **le turnover affecte directement la performance d'une entreprise, en en augmentant ses coûts de recrutement et de formation des nouveaux salariés, mais aussi par la perte potentielle de salariés expérimentés et formés.**

Ce qui est désormais très clair, c'est que ce n'est pas le fait d'introduire du numérique qui renforce **l'efficacité pédagogique**, mais plutôt la manière dont la technologie est intégrée et utilisée en formation. **Les entreprises qui, en valorisant et en proposant de nouveaux modes d'apprentissage, donnent à chacun les moyens de développer ses compétences, de gagner en confiance et en confort dans son poste de travail, ont de fortes chances d'améliorer leur attractivité et de fidéliser leurs salariés.** Le fait qu'une organisation soit apprenante, c'est-à-dire sachant, en tant qu'organisation, tirer les enseignements de ses erreurs et de son histoire, favorise, **sinon l'attractivité, du moins la fidélisation**. Pourquoi ? Parce qu'un salarié qui a conscience, implicitement ou explicitement, que la prise de recul sur ses actions, individuellement et, mieux encore collectivement, contribue à une boucle vertueuse d'amélioration continue, souhaitera probablement rester dans son entreprise et continuer à participer à la recherche de la performance collective. Une entreprise qui, au-delà de proposer un grand nombre de formations et de dispositifs de professionnalisation, saura les rendre facilement accessibles, sera à la fois **attractive et fidélisante**. Attractive parce que capable de valoriser cet aspect vis-à-vis de candidats, **fidélisante parce que développant le pouvoir d'agir des salariés**. Autrement dit, une entreprise qui cherchera à comprendre la ou les raisons qui font que les salariés ne se saisissent pas de telle ou telle ressource formative, trouvera une réponse adaptée. Elle donnera alors aux salariés toutes les chances de se professionnaliser au mieux et de se sentir ainsi plus à l'aise dans leur poste.

C'est pourquoi le *plan de développement des compétences* est **un outil au service de l'attractivité et de la fidélisation des entreprises**. Il permet d'assurer le suivi des parcours professionnels, d'anticiper les évolutions des différents métiers, d'accompagner les salariés et leur assurer leur maintien dans l'emploi.

Pour l'entreprise, l'alternance peut également devenir un levier d'attractivité car elle valorise l'entreprise comme lieu de formation à un métier mais aussi car c'est l'occasion présenter « de l'intérieur » une culture d'entreprise, des valeurs et des méthodes de travail.

Faire de son entreprise, **une entreprise apprenante**, qui autrement dit investit dans la formation professionnelle de ses futurs salariés peut ainsi s'avérer être **un réel facteur d'attractivité**. L'enjeu sera alors ensuite de « transformer l'essai » en leur proposant de poursuivre l'accompagnement à la montée en compétences tout au long de leur carrière au sein de l'entreprise.

► La deuxième étude qualitative a porté sur le thème suivant : « **REPENSER LA « SÉNIORITÉ » EN 2021 DANS UN CONTEXTE DE PROLONGEMENT DE LA VIE PROFESSIONNELLE ET D'UNE APPROCHE MULTIGÉNÉRATIONNELLE, AU TRAVERS DE NOS POLITIQUES D'EMPLOI ET DE FORMATION .** »

### CE QUE NOUS RETENONS DE CETTE ÉTUDE QUALITATIVE

#### **"REPENSER LA SENIORITÉ"**

L'invention de la catégorie des seniors date des années 2000, lors des grandes réflexions et propositions de réformes pour **repenser les politiques du marché du travail dans un contexte de vieillissement démographique**. Le terme de « senior » au travail porte donc une ambiguïté originelle qui renvoie à la dimension de l'âge pour caractériser la partie la plus âgée de la population des salariés et qui se réfère aussi au **niveau d'expérience ou d'ancienneté professionnelle d'un individu**. C'est souvent **l'approche par l'âge** qui domine dans le cadre législatif et dans la mise en place des mesures institutionnelles. En France, le plan d'action pour l'emploi des seniors a retenu deux seuils d'âge : celui de **50 ans** pour des initiatives de recrutement et celui de **55 ans** pour des initiatives de maintien dans l'emploi. 55 ans est un âge souvent privilégié dans les politiques et dispositifs en faveur de l'emploi car il correspond à l'entrée dans une tranche d'âge (**les 55-64 ans**) utilisée pour des comparaisons statistiques nationales et internationales. Certains dispositifs ou mesures, comme l'entretien de deuxième partie de carrière à partir de **45 ans**, ont fait de cet âge le moment pivot de « milieu de carrière », élargissant ainsi le seuil d'entrée dans la catégorie « senior ». Cette limite ou bascule, varie en réalité en fonction des secteurs d'activités, voire des métiers dans le même secteur : on devient senior à **40 ans** dans le milieu des start-ups et le secteur de l'informatique, mais dans le domaine de la recherche par exemple, ce sont les chercheurs de plus de 50 ans qui seront considérés comme seniors dans la profession, les quarantenaires étant encore au démarrage de leur carrière. En fait, **déterminer l'âge de la séniorité est non seulement arbitraire, mais tend également à uniformiser une population qui est peut-être une des plus hétérogènes au sein des organisations**. Une des raisons principales est que, en dépit de son apparente utilité pour des analyses quantitatives, l'utilisation de seuils d'âge pour définir la catégorie « senior » est non seulement complexe, opaque et incohérente, mais représente également un **risque d'alimenter des formes de discrimination et de stigmatiser les salariés plus âgés**.

**Aucune étude n'a encore démontré que les seniors soient particulièrement moins performants que les plus jeunes.** L'âge chronologique est un élément insuffisant pour expliquer ou prédire la performance d'un individu dans l'exercice de son activité professionnelle. De même, l'âge n'a en réalité qu'un effet très marginal sur la motivation et l'adaptabilité des travailleurs. C'est bien l'interaction entre les compétences et aptitudes individuelles, la nature des tâches professionnelles, les conditions de leur réalisation, les politiques organisationnelles à l'égard des travailleurs vieillissants, de même que les normes sociales ou le contexte économique et démographique, qui vont influencer comportements, productivité et engagement des travailleurs âgés. L'expérience professionnelle peut se transformer en expertise professionnelle. Cette dernière se caractérise par des habiletés et des connaissances poussées dans un domaine spécifique, qui sont généralement enrichies par une pratique du métier sur des temps longs. Les salariés expérimentés devenus experts sauront poser les bonnes questions, orienter leur réflexion à partir des situations déjà rencontrées et déterminer des solutions adaptées, avec un traitement plus rapide et efficace de la situation. Mais, ce n'est pas toujours le cas. **L'expérience professionnelle des salariés plus âgés est indéniablement un capital précieux pour les entreprises.** Mais elle constitue réellement une valeur ajoutée pour l'entreprise - et un atout valorisable par le salarié expérimenté - si et seulement si elle est utile et utilisée. Gérer le vieillissement au travail ne consiste pas seulement à préserver la santé des salariés. Le fait de rester en activité plus longtemps pose également la question de la dynamique des parcours professionnels pour les salariés plus âgés car l'évolution professionnelle et l'acquisition de nouvelles compétences sont aussi des facteurs de longévité au travail. En réalité, la gestion du vieillissement au travail est traitée de manière un peu « optionnelle » par une majorité d'entreprises, et peu de mesures ou d'actions concrètes sont effectivement mises en place. Que constate-t-on ? Une évolution souvent très rapide en début de carrière et un véritablement « coup de frein » avec des perspectives d'évolution qui s'amenuisent en deuxième partie de carrière, notamment dans le réseau !

☛ La SPP OPCO ATLAS de la Branche des Caisses d'Épargne (financement de la professionnalisation dans le cadre de la *Formation Professionnelle Continue*) s'est réunie avec notre participation quatre fois (26 novembre 2020, 9 mars, 2 juillet et 28 octobre 2021). Nos camarades Agnès Bélier-Lenoir et Bruno Aguirre y ont représenté le **SNP-FO**.

☛ **OPCO Atlas et ses CPT** (*commissions paritaires transversales\**) s'est réuni à plusieurs reprises avec notre participation.

\* notamment "*Alternance*", "*Publics spécifiques*" et "*Prospective et transformation des métiers*" au sein desquelles nos camarades Agnès Bélier-Lenoir pour la première et Bruno Aguirre pour la seconde ont représenté FO.

Les 4 février, 6 avril, 14 septembre et 24 novembre 2021 pour Bruno Aguirre au titre de la CPT "*Prospective et transformation des métiers*".

Les 29 octobre et 8 décembre 2020, les 26 janvier, 22 avril, 21 septembre, 26 octobre 2021 et 10 juin 2022 pour Agnès Bélier-Lenoir au titre de la CPT "*Publics Spécifiques*".

Les 22 mars, 27 avril, 21 juin, 17 et 29 septembre, 16 et 23 novembre, 7 décembre 2021 et 5 septembre 2022 pour Agnès Bélier-Lenoir au titre de la CPT "*Alternance*".

**Des actions de formation, des plans de développement des compétences, exclusivement centrées sur les besoins stratégiques de l'entreprise est à l'évidence une déviance !** Un effort d'appropriation de toutes les dispositions existantes en matière de *formation professionnelle continue*, de *gestion prévisionnelle des emplois et des compétences* ou bien de *gestion des emplois et des parcours professionnels* est de nature à faire de nos représentants du **SNP-FO** de véritables "CONSEILLERS EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE" au bénéfice des salariés afin de s'efforcer de développer ainsi **un syndicalisme de service, au bénéfice notamment des adhérents du SNP-FO**. Fort de cette démarche différenciante vis-à-vis des autres OS, le **SNP-FO** peut espérer **se rendre encore plus utile et donc durablement représentatif**, au moins à l'échelle des entreprises au sein desquelles les équipes du **SNP-FO** devront mettre en oeuvre rigoureusement les résolutions de congrès. Ce qu'il conviendra également d'observer, c'est la notion de "CAPACITÉ" sur le plan professionnel (cf. *l'article L. 6321-1 du Code du travail*) qui remplace utilement celle d'employabilité très utilisée par nos dirigeants ces dernières décennies. Or, **c'est bien l'employeur qui assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Il veille au maintien de leur "capacité" à occuper l'emploi**, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations. **Mais, il doit aussi proposer des actions de formation qui participent au développement de leurs compétences !** Il convient de souligner que le **SNP-FO** a milité avec succès pour la création d'un *Centre de Formation pour Apprentis* (CFA) spécifique au Groupe BPCE. ■

# ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

*(négociation collective  
à l'échelle de la Branche des Caisses d'Épargne)*

Comme nous l'escomptions à l'occasion du congrès précédent, les avancées obtenues par le SNP-FO sur un plan national et régional nous permettaient d'**espérer enfin l'égalité professionnelle à un horizon de relatif court terme.**

La conclusion de l'**accord collectif national cadre du 25 juin 2018**, signé par le SNP-FO, la CFDT et la CGC, et certaines des déclinaisons régionales conclues à sa suite, avaient déjà correspondu de notre point de vue à **un incontestable « bond en avant » théorique en matière d'égalité et de mixité sur un plan professionnel.** Le SNP-FO avait d'ailleurs été la cheville ouvrière de ces séances de négociation ! À l'époque, si nous avions accepté d'aborder l'égalité que par le seul prisme du volume des emplois et de la question salariale, deux sujets à l'évidence importants, nous nous serions piégés nous-mêmes. En effet, **les parcours professionnels doivent également pouvoir être comparables et comparés**, que l'on appartienne à la catégorie "Techniciens" (A à G) ou à celle des "Cadres" (H à K), à plus forte raison si on passe de l'une à l'autre. C'est la raison pour laquelle **nous devons introduire le facteur « temps » afin de pouvoir "piloter" de manière proactive l'égalité professionnelle dans le temps**, dans chacune des entreprises qui composent la Branche des Caisses d'Épargne, à compétences, expériences et profils équivalents, c'est-à-dire **sans pour autant céder à une politique de discrimination positive exclusivement basée sur des "quotas"**. C'est ainsi que **la parité de recrutement dans la catégorie "Cadres" dans son ensemble (de H à K) est actée, ainsi que l'engagement à ce qu'un nombre égal de femmes et d'hommes soit promu dans les classifications I, J et K, c'est-à-dire là où la proportion des femmes était la plus faible...** Nous sommes allés jusqu'à prévoir **un processus d'identification**, par l'entremise des "entretiens professionnels", **de profils pourtant adaptés de femmes n'ayant toutefois pas postulé à des postes de "Cadres" afin de leur permettre de lever d'éventuels freins psychologiques...** Nous voulions nous employer à desserrer tous les freins psychologiques afin notamment de **pouvoir articuler un temps partiel et l'exercice d'un métier de cadre.** C'est en effet un vecteur important d'égalité qui doit bénéficier autant aux femmes qu'aux hommes. Pour les salaires, les accords de 2018 s'étaient bien entendu fixés pour objectif de **supprimer les écarts de rémunération injustifiés entre les femmes et les hommes.** La méthode proposée par le **SNP-FO** et retenue par certains accords régionaux, consistait d'abord à identifier les salariés pénalisés par des écarts significatifs de salaire inexplicables, c'est-à-dire supérieurs à un pourcentage maximal de la courbe de tendance logarithmique du nuage de points correspondant à une population appartenant à un emploi donné ou à une classification. Ces écarts de salaire faisaient ensuite l'objet de **plans d'actions** et de mesures pour les gommer à partir d'une enveloppe budgétaire spécifique adaptée à la situation et annuellement négociée avec les organisations syndicales représentatives.

L'accord du 25 juin 2018 est arrivé à échéance le 31 juillet 2021. Quel bilan pouvons-nous en tirer ?

## Quelques données relatives à la période concernée par l'accord national du 25 juin 2018

Cela saute aux yeux, les femmes sont toujours surreprésentées dans les **recrutements des salariés non cadre** (62 %) et se maintiennent à 47 % sur la **catégorie Cadres** (versus 48 % en 2019 et 41% en 2018). Par contre, **une augmentation de près de 3 points (2,7) du pourcentage de femmes cadre en 3 ans pour atteindre 44,9 % a été enregistrée fin 2020. L'équilibre est atteint sur la classification cadre H.** En revanche, fin 2020, la part des hommes avait crû de manière significative pour les classifications supérieures : I, J, K... Cependant, **les taux de promotion ont fortement progressés en faveur des femmes.** En effet, **au sein de la catégorie "Cadre", le taux de promotion des femmes est supérieur au taux de promotion des hommes.** A contrario, **au sein de la catégorie "non Cadre", le taux de promotion des femmes a été fin 2020 inférieur au taux de promotion des hommes.** Dans la catégorie "non Cadre", **les femmes passent proportionnellement moins au statut cadre que les hommes.** Elles sont cependant surreprésentées dans les métiers RH et gestionnaire back office. Les recrutements des métiers *chargés de clientèle particuliers* ou *chargé d'accueil* sont toujours à dominante féminine (2/3 de femmes) et la féminisation se confirme aussi sur les postes de *chargé de clientèle professionnelle* et *directeurs d'agence*. La parité au niveau des **programmes managériaux** est respectée au niveau du Groupe BPCE, mais elle n'était pas atteinte pour la branche Caisse d'Épargne en 2020 (43 %). **Pire, la proportion des femmes dans les programmes managériaux Groupe était en baisse depuis 3 ans au sein de la Branche...** Dans le même temps, on observe que fin 2020, le nombre des salariés à **temps partiels formés** était reparti à la hausse en 2020 et représentait une part plus élevée que l'année 2019 (93 % versus 80 %). En revanche, la part des effectifs à temps partiel diminue à 11,8 % en 2020 (-0,5 % par rapport à 2019). **La population à temps partiel demeure très majoritairement féminine à 90 %.** **Scandaleusement, ces salariés à temps partiels bénéficient moins souvent de promotions que la moyenne des salariés.** **Globalement les salariés à temps partiel ont un taux de promotion inférieur à la population globale (4,3 % contre 10,2 %).** Concernant les augmentations individuelles des salariés à temps partiels, les écarts vis-à-vis des temps complets se sont réduits, mais subsistent toujours (18,8 % contre 21,5 %). À l'instar des années passées, les femmes représentent la majorité des bénéficiaires d'une augmentation individuelle pour l'année 2020 à 62 %. Les femmes non cadres sont davantage encore concernées par ces **augmentations individuelles.** Pour 2020, au global, **le taux d'écart du salaire médian** entre les femmes et les hommes est de 10,98 %. Un taux qui tend légèrement à se réduire sur les trois années de l'accord national de 2018, mais qui ne prend pas en compte les effets de structure... L'écart constaté est plus élevé sur la catégorie des cadres que sur les non cadres. Fin 2018, l'**AFNOR** a fait évoluer son processus de labélisation en matière d'égalité professionnelle en le durcissant vis-à-vis des employeurs. Du coup, la plupart des Caisses d'Épargne ont stoppé la démarche... Ce que le **SNP-FO** n'a pas manqué de dénoncer dans les instances...

**Le dernier accord collectif de la branche Caisse d'Épargne en la matière est celui du 16 juillet 2021 !** Il porte sur la période allant du 1<sup>er</sup> août 2021 au 31 juillet 2024 et a été signé par le **SNP-FO**, la CFDT, la CGC et l'UNSA. Dès le début de la négociation, le **SNP-FO** a clairement indiqué qu'il préférerait prolonger en renforçant, en explicitant davantage, les actions d'ores et déjà engagées (ou non) par les entreprises composant notre branche sur la base de l'architecture de l'accord national du 25 juin 2018.

En effet, il ne lui semblait pas judicieux d'introduire le thème des "*violences sexistes et sexuelles*" dans le cadre d'un nouvel accord de branche car se faisant, nous prendrions le risque en le diluant ainsi d'amoindrir la portée d'un accord sur ce sujet très particulier. Nous pensions qu'il devait en réalité faire l'objet d'une négociation spécifique pour une "*mise à disposition d'outils aux entreprises de la branche pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes*". Cependant, la délégation des employeurs s'est crispée sur cette question et les autres syndicats ne nous ont pas soutenu sur ce point. De même, "*Promouvoir le partage des responsabilités familiales*" ne nous semblait pas un sujet approprié au cadre de l'entreprise car cette préoccupation participe de champs qui ne relèvent pas de la compétence de l'entreprise. Sur cette question, la délégation a opéré un recul tactique...

☛ L'objectif de "**femmes cadres**" à atteindre au terme de l'année 2023 pour le Groupe BPCE a été fixé à 50 %, sachant que fin 2020, la Branche des Caisses d'Épargne se situait seulement à 44,9 %. Autrement dit, **une progression de 5 points d'ici fin 2023 pour cette dernière s'avèrera difficile**.

☛ Le dernier accord de branche exprime l'intention de **développer la mixité dans tous les métiers**... Tâche ô combien ardue surtout lorsque l'on ne s'en donne pas les moyens.

☛ Pour les **classifications I,J,K**, malgré notre demande, aucun engagement chiffré ne figure hélas dans l'accord du 16 juillet 2021. La part des hommes cadres étant toujours très significativement majoritaire pour les classifications au-delà de la "H", le **SNP-FO** avait recommandé la fixation d'un objectif, compte non tenu de la classification "H", objectif somme toute très modeste, de femmes cadres au 31 décembre 2023, mais il avait le mérite d'être quantifié. Les autres délégations, patronale et syndicales, ne nous ont cependant pas suivi sur cette proposition.

☛ Il convient de souligner que les entreprises de la branche doivent mesurer non seulement les **écarts de salaires**, mais aussi de **déroulement de carrière** en prenant en compte l'âge, la qualification et l'expérience pour pouvoir comparer les femmes et les hommes.

☛ L'accord de 2021 rappelle que la comparaison des écarts de rémunération doit se faire sur des postes équivalents, au sens de l'article L.3221-4 du Code du travail, c'est-à-dire un ensemble comparable :

- de connaissances professionnelles consacrées par un titre ou une pratique professionnelle,
- de capacité découlant de l'expérience acquise,
- de responsabilités.

☛ Tout au long de ces séances de négociation en CPN, le **SNP-FO** s'est efforcé de veiller à ce que **les salariés à temps partiel** ne soient pas pénalisés en matière d'augmentation salariale ou de déroulement de carrière comme nous l'avions hélas constaté au moment du bilan de l'accord précédent.

La CPN s'est réunie à **quatre** reprises sur ce thème : les *17 mars, 14 avril, 12 mai* et *7 juillet 2021*. La délégation du **SNP-FO** en charge de ce dossier était composée d'*Agnès Bélier-Lenoir, d'Hélène Yahiaoui* et de *Bruno Aguirre*. ■

# LES SALAIRES

## (négociation collective à l'échelle de la Branche des Caisses d'Épargne)

La notion de salaire ne s'est répandue qu'au XIX<sup>e</sup> siècle. C'est par le biais de l'égalité hommes/femmes qu'est définie, au sein du Code du travail, **la notion juridique de salaire** :

☛ *Article L. 3221-2 du Code du travail: **Tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.***

☛ *Article L. 3221-3 du Code du travail: **Constitue une rémunération le salaire de base et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier.***

☛ **Le salaire est la contrepartie du travail**, de sommes versées **en échange de la prestation de travail**; Les accessoires s'y ajoutant ne rémunèrent pas forcément le travail. Il est assujéti aux cotisations sociales et sert à calculer les indemnités de congés payés ou de licenciement. Il est un élément de son contrat de travail. Sa modification requiert l'accord du salarié.

☛ **La rémunération est constituée des sommes versées à l'occasion du travail** (13<sup>e</sup> mois, intéressement, participation, primes diverses, indemnité de congés payés, etc.).

☛ Le salaire minimum conventionnel (**SAMB** dans les Caisses d'Épargne) dépend de la qualification professionnelle du salarié et de son coefficient hiérarchique fixé par la Convention Collective Nationale. Un salarié doit bénéficier de la classification à laquelle il peut prétendre et de la rémunération afférente. Les avantages individuels acquis entrent dans l'assiette du salaire minimum conventionnel dès lors que l'accord ne les exclut pas (Cassation sociale du 24 avril 2013 - jurisprudence Caisse d'Épargne).

☛ **La rémunération variable** doit être fondée sur des éléments objectifs indépendants de la volonté de l'employeur. Ce dernier doit verser la part variable s'il n'a pas fourni au salarié les moyens d'accomplir sa prestation de travail (*Cassation sociale du 5 mai 2010 - n° 01-45216*).

La question du *PARTAGE DE LA VALEUR AJOUTÉE* doit toujours être centrale dans notre raisonnement de syndicalistes **FO**. *LA PART SALARIALE* peut être modifiée par un rapport de force en faveur des salariés par l'augmentation de leurs salaires, mais elle est aussi surdéterminée par les cycles économiques du capitalisme et la *PRODUCTIVITÉ DU TRAVAIL*. C'est ainsi que selon *Nicolas Canry*, maître de conférences en sciences économiques à l'université Paris 1 Panthéon Sorbonne, la **part salariale dans la valeur ajoutée mesure l'évolution des salaires réels par rapport à la productivité moyenne (ou apparente) du travail**. Une hausse des salaires réels est ainsi parfaitement compatible avec une part salariale stable ou même en baisse tendancielle. Dès lors, la logique veut que **si la productivité de nos entreprises augmente, les rémunérations de leurs salariés doivent également progresser**. Dans la banque, nous en sommes très loin, d'autant loin que nos dirigeants se servent depuis fort longtemps de leurs personnels comme d'**une variable d'ajustement**. À nous de tout faire avec les salariés pour "renverser la table" par rapport à cette approche fort détestable !

Au sein de la Branche des Caisses d'Épargne :

Pour sa part, le **SNP-FO** privilégie la notion de " POUVOIR D'ACHAT DU SALAIRE" qui prend en considération les prix des services et des biens, ainsi que leur évolution dans le temps.

## Des Négociations Annuelles Obligatoires de Branche sont intervenues en référence à 2020, 2021, 2022 et 2023

### EN 2020 (AU TITRE DE 2021), AUCUN ACCORD POSSIBLE !

Quatre réunions sur le thème de la *négociation annuelle obligatoire* (NAO) de branche se sont tenues : les 16 septembre, 7 octobre, 25 novembre et 11 décembre 2020. Les camarades Bruno Aguirre, Agnès Bélier-Lenoir, Tanguy Loosveld et Vincent Perin ont représenté le **SNP-FO** au cours des négociations de fin 2020.

Cette *négociation annuelle obligatoire* de Branche a débuté, comme traditionnellement, par la **présentation du contexte économique**, hexagonal et mondial, **et les perspectives d'évolution**.

Les parties prenantes à la négociation ont comme d'habitude eu le loisir de développer leurs approches respectives sur la question salariale. À l'évidence, elles divergent fondamentalement. En effet, là où le **SNP-FO** continue de refuser de se laisser enfermer dans un cadre budgétaire purement arbitraire en liaison avec le plan stratégique Groupe, les syndicats CFDT-CGC-UN-SA consentent pour leur part à s'inscrire dans le cadre de la pensée patronale. En effet, pour le **SNP-FO**, le **pouvoir d'achat du salaire doit prévaloir sur toute autre considération d'autant plus que nos entreprises n'ont jamais été aussi profitables...**

Les cinq organisations syndicales représentatives ont bien entendu présenté leurs revendications. Pour sa part, à partir des résolutions de son XV<sup>e</sup> Congrès, le **SNP-FO** a décliné son propre cahier revendicatif :

#### ❶ S'agissant des SALAIRES ANNUELS MINIMALS BRUTS (SAMB)

##### a) *Revalorisation de la grille des SAMB de la façon suivante :*

Niveau	Salaire Annuel Minimal Brut	Taux
A	21 134	+ 10,85 %
B	23 275	+ 15,00 %
C	23 735	+ 8,00 %
D	26 109	+ 10,00 %
E	26 909	+ 8,41 %
F	27 982	+ 8,00 %
G	29 559	+ 5,00 %
H	32 470	-

I	37147	-
J	41656	-
K	51004	-

b) *Demande de révision de l'ACN du 11 décembre 2003 :*

✓ Modification de la **dernière phrase de l'article 2** de l'ACN du 11 décembre 2003 de la façon suivante :

*« Le salaire minimum annuel de branche, 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 égal au salaire annuel minimum de branche du niveau de classification. »*

✓ Proposition d'un **nouvel article 3**, l'ancien article 3 (révision et dénonciation de l'accord) devenant l'article 4, intitulé « Revalorisation des RAM (SAMB) » et rédigé comme suit :

*« Les valeurs des SAMB (ex-RAM) » doivent 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 SAMB (ex-RAM) seront cependant revalorisées a minima d'un taux identique à celui de l'augmentation générale des salaires. »*

c) *Pour une approche de la rémunération minimale par les métiers repères*

Le **SNP-FO** a préconisé la mise en place d'une *commission technique paritaire* afin d'étudier ce projet de rémunérations minimales complémentaires sous une maille plus fine et plus «terrain» que celle des classifications.

② AUGMENTATION GÉNÉRALE DES SALAIRES

Au **SNP-FO**, nous ne souhaitons pas nous laisser enfermer ni dans une logique qui consiste à estimer qu'un salarié est d'abord un coût, duquel découle la notion de « variable d'ajustement », qu'il conviendrait de minorer au nom de la compétitivité, ni même dans celle qui considère que le seul horizon possible pour le pouvoir d'achat du salaire est l'indice des prix et son évolution tel que mesurés par l'INSEE. C'est la raison pour laquelle le **SNP-FO a revendiqué non seulement la sauvegarde du pouvoir d'achat des salariés de la Branche des Caisses d'Épargne, mais également son amélioration**. C'est pourquoi il requiert 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 de la Branche, sous forme d'une augmentation générale du salaire de base.

Sur la base de ce raisonnement, il nous a semblé juste de continuer à revendiquer pour les

salariés, outre la sauvegarde de leur pouvoir d'achat du salaire, une revalorisation additionnelle de leurs salaires de base (+ AIA). Ce qui nous a conduit à revendiquer au titre de 2020 à **+ 4 %**.

#### **③ EN CAS DE PROMOTION OU D'AVANCEMENT DANS L'EMPLOI**

(cf. l'article 2 de l'avenant n° 1 du 26 septembre 2016 à l'ACN du 25 juin 2004)

➔ En cas de promotion, l'incidence salariale minimale a été fixée le 26 septembre 2016 à 50 % du différentiel entre les valeurs des deux SAMB concernées en cas de changement d'emploi. Le **SNP-FO** souhaite la porter à **100 %**.

➔ S'agissant de l'évolution salariale minimale sans changement d'emploi, elle est au moins égale à 35 %. Le **SNP-FO** revendique **50 % du différentiel** entre les valeurs des deux SAMB concernées.

#### **④ AVANCEMENT DANS L'EMPLOI**

S'agissant de l'avancement dans l'emploi, autrement dit sans changement d'emploi, il convient maintenant, selon le **SNP-FO**, de **l'objectiver** à l'échelle de la Branche, définir un dispositif fondé sur l'évolution des compétences requises, pour pouvoir signer en définitive un avenant en la matière.

#### **⑤ GARANTIE D'ÉVOLUTION SALARIALE INDIVIDUELLE MINIMALE**

(cf. l'article 8 de l'ACN du 25 juin 2004)

Le **SNP-FO** demande 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).

#### **⑥ FRAIS DE SOINS DE SANTÉ**

(cf. l'article 4 de l'ACN du 24 novembre 2005)

Le **SNP-FO** a proposé de porter la participation employeur à la cotisation mutuelle à **80 %**.

#### **⑦ PART VARIABLE**

Le **SNP-FO** a proposé également de substituer à la part variable dans sa forme actuelle un élément de rémunération de la performance collective (et non individuelle), fondé sur des critères objectifs collectifs, équitables, vérifiables et incontestables, applicables à tous, simultanément et sans discrimination de métiers.

#### **⑧ PRIME DE CONTEXTE**

Compte tenu de la crise épidémique au Covid-19 et les conditions de travail endurées par l'ensemble des salariés, le **SNP-FO** revendique **une prime uniforme pour chaque salarié de 1 000 €**.

#### **⑨ ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE**

Après s'être fortement impliqué dans la négociation collective relative à l'égalité professionnelle en 2018, le **SNP-FO** a proposé de rouvrir des négociations afin d'améliorer l'ACN du 25 juin 2018 signé par le **SNP-FO**, de **définir notamment une méthode de correction des écarts salariaux** commune à l'ensemble des entreprises de la Branche.

Lors de la CPN du 25 novembre 2020, sur le prétexte que le résultat net 2020 baisserait supposément entre 20 % et 30 % compte tenu des provisions de nature prospective effectuées sur les recommandations de la BCE, BPCE nous a fait la contre-proposition suivante :

- **Aucune augmentation générale des salaires,**
- 1 % de la masse salariale à consacrer aux **augmentations individuelles** (ou ciblées) et au **rattrapage des gros écarts dans le cadre de l'égalité homme/femme** en fonction de l'ancienneté dans le poste.

**qui en réalité est un faux-semblant car il n'appartient pas à la Branche de déterminer les politiques salariales des entreprises qui composent la Branche.**

Après s'être retournée vers les différentes entreprises composant la Branche afin de leur prendre le pouls, BPCE a fait l'ultime proposition suivante :

*« Engagement des dirigeants des Caisses que si l'intéressement venait à baisser de plus de 20 % par rapport à la moyenne des trois dernières années, alors dans ce cas, et seulement dans ce cas, une enveloppe complémentaire serait accordée, à hauteur de 200 € que multiplie le nombre d'ETP. Elle serait répartie selon les règles juridiques en vigueur. »*

BPCE précisant que sa proposition ne valait qu'à la condition expresse qu'il y ait signature d'un accord. Dans le cas contraire, nous nous acheminerions vers **une augmentation générale égale à zéro**. La Direction nous avait demandé au début de la négociation de faire preuve d'imagination, force est de constater qu'elle en déploie des trésors pour **tenter de nous ... duper**. Considérant cette misérable proposition qui, en outre, ne permettait pas de connaître en réalité la nature exacte des engagements conclus, les 5 OSR ont tenté en vain de s'entendre.

En effet, le SU-UNSA a plaidé pour une demande intersyndicale correspondant à une augmentation générale 0,6 % (avec un minimum de 250 €) et une prime PEPA de 600 €. La CFDT et la CGC s'y sont ralliées. Dans un premier temps, SUD s'y est rallié également, puis s'est ravisé constatant que **le SNP-FO** avait pour sa part refusé de se coucher ainsi devant BPCE... En dépit de la prétendue baisse mécanique de 20 à 30 % des résultats nets des Caisses d'Épargne en raison de **provisions techniques prospectives**, sachant que sur un plan financier, aucune difficulté particulière n'avait été détectée au titre de l'exercice 2020, rien ne pouvait justifier le fait que nos dirigeants refusent une augmentation générale des salaires... Cependant, même cette proposition intersyndicale, très très en deça de notre revendication, a été refusée par BPCE...

**EN 2021 (AU TITRE DE 2022), UN ACCORD AU RABAIS**

Quatre réunions sur le thème de la ***négociation annuelle obligatoire*** (NAO) de branche se sont tenues : les 8 septembre, 6 octobre, 10 novembre et 16 décembre 2021. Les camarades Agnès Bélier-Lenoir, Jean-Luc Colombani et Hélène Yahiaoui ont représenté le **SNP-FO** au cours des négociations de fin 2021.

Le **SNP-FO** a formulé ses revendications en séance de la manière suivante :

☛ Pour tenir compte de l'évolution de l'indice des prix (inflation), mais aussi des résultats plus qu'honorables des Caisses d'Épargne, de l'investissement indéniable des salariés pendant la crise sanitaire car ils ont été toujours très sollicités et en définitive assez peu remerciés,

☛ Pour tenir compte notamment des déclarations de Monsieur Bruno Lemaire, Ministre de l'Économie et des Finances, à propos du pouvoir d'achat des salariés en ouverture de l'université d'été du MEDEF, qui avait indiqué qu'il allait falloir envisager des augmentations de salaire,

☛ le **SNP-FO** a cette fois concentré ses demandes sur le pouvoir d'achat du salaire :

▮ **une augmentation générale de 5 %**, pour partie comme rattrapage des pertes relatives aux années précédentes comparativement à l'évolution de l'indice des prix de l'INSEE, pour partie en anticipation de l'inflation en 2022 et pour autre partie au titre du partage des gains de productivité; revendication somme toute modeste.

▮ **la revalorisation des salaires minimaux conventionnels (SAMB).**

▮ **une majoration de la prise en charge patronale de la mutuelle en la portant à 80 %** afin de tenir compte de la fin du "quoi qu'il en coûte" et, outre le "100 % Santé", des charges nouvelles qui grève le budget de *BPCE Mutuelle*.

Comme nous nous y attendions, l'intersyndicale CFDT-CGC-UNSA, sensible comme d'habitude à l'argumentation patronale, a accepté de ratifier **un accord de salaire au rabais le 23 décembre 2021** qui prévoyait avec effet au 1<sup>er</sup> janvier 2022 **une revalorisation salariale d'à peine 0,8 %** sans plancher, ni plafond ainsi qu'une primette de 600€ bruts non assujettie.

## **EN 2022 (AU TITRE DE 2023), L'INFLATION S'INSTALLE...**

Bien évidemment, mal leur a en pris, car comme le **SNP-FO** l'avait prédit dès le mois d'octobre 2021, **l'inflation s'était installée et bien installée avec un glissement annuel de l'indice INSEE des prix de l'ordre de ... 6 % !** Panique dans les états-majors des trois syndicats composant **l'intersyndicale au ventre mou**, lesquels ont obtenu auprès de BPCE ... une ouverture anticipée de la NAO de Branche 2023, soit un mois plus tôt... La belle affaire ! C'est ainsi que la négociation a réellement débuté le 2 septembre 2022. **La délégation des employeurs a proposé une prime dite de "partage de la valeur" (PPV en lieu place de la PEPA) de 1000€ et une augmentation générale des salaires de 2,2 %...** Prochaine CPN sur ce thème : le 15 septembre 2022. ■

# LE SALAIRE DIFFÉRÉ ET MUTUALISÉ

(*négociation collective*  
à l'échelle de la Branche des Caisses d'Épargne)

## Ensemble Protection Sociale (EPS)

EPS 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 actuellement situé au 4/14 rue Ferrus (14<sup>e</sup> arrondissement) à Paris. Elle est **un regroupement de moyens** pour optimiser la gestion des régimes de protection sociale d'une partie significative des salariés du Groupe BPCE pour l'ensemble des garanties concernées.

C'est ainsi qu'EPS est chargée de gérer les frais de fonctionnement pour la **CGP** et **BPCE Mutuelle**. Au 31 décembre 2021, l'association EPS comportait **155 salariés** (133 CDI, 11 CDD, 11 apprentis), effectif en progression (+ 10,5 %), répartis sur deux sites (Paris et Reims). En 2021, les moyens mis à disposition de *BPCE Mutuelle* et la *CGP* ont représentés une **charge totale de 25,9 M€**, répartie d'une manière égalitaire entre *BPCE Mutuelle* et la *CGP*, dont 13,5 M€ de frais de Personnel, 9,8 M€ d'achats et charges externes et 2,6 M€ de dotations aux amortissements et provisions.

**Une nouvelle Direction Générale** a été officiellement nommée le 30 juin 2021. **Frédéric Bourg** est son nouveau Directeur Général en remplacement d'*Éric Lelay* et *Gaëtane Denis*, la Directrice Générale déléguée, récemment recrutée (mars 2021).

L'existence même d'EPS était contestée par l'ACPR qui préférait de loin une structuration de type "Groupe de Protection Sociale", raison pour laquelle il a en définitive été décidé la constitution à **partir du 1<sup>er</sup> janvier 2023**, entre BPCE Mutuelle et la CGP, d'une **SOCIÉTÉ DE GROUPE ASSURANTIEL DE PROTECTION SOCIALE (SGAPS)** afin de poursuivre deux objectifs, d'abord celui de la mise conformité en termes de la gouvernance exigée par l'ACPR, mais aussi la pérennisation de la stratégie de mutualisation des moyens entre *BPCE Mutuelle* et la *CGP*. Autrement dit, **2022 sera la dernière année de plein exercice de l'association EPS**. En 17 ans, cette structure d'opportunité en 2005 s'est profondément transformée et étoffée en raison principalement d'une évolution forte de la réglementation en la matière, notamment **Solvabilité 2**. La toute nouvelle SGAPS s'inscrit dans cette succession d'évolutions.

☛ En deux ans, **deux assemblées générales de EPS** se sont tenues les 16 juin 2021 (à Paris) et 8 juin 2022 (à Lyon). Le **SNP-FO** y était représenté successivement par **Hélène Yahiaoui** pour la première, puis pour la seconde, par **Agnès Bélier-Lenoir**. ■

## Caisse Générale de Prévoyance (CGP)

La Caisse Générale de Prévoyance (CGP) des Caisses d'Épargne 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 **maladie**, la **vie-décès** et deux régimes de **retraite supplémen-**

**taire** dont un qui est fermé depuis le 31 décembre 1999 (ex-CGR), lequel verse des *prestations de maintien de droits* (PMD). En valeur de marché, les placements au titre de la CGP s'élevèrent à **12,1 milliards d'€** (pour une valeur comptable de 8,554 Md€); les plus-values latentes correspondant à 3,548 milliards d'€..

## (1) *PRÉVOYANCE COLLECTIVE*

**Il s'agit du régime qui contribue le plus à la formation du résultat global de la CGP.**

### *La prévoyance collective*

Nombre d'entreprises adhérentes au régime de prévoyance au 31 décembre 2021 : **42**

Nombre de salariés cotisants au 31 décembre 2021 : **36 576**

**Le taux de cotisation prévoyance est de 3,17 %**. Il convient de souligner que la répartition du taux de cotisation est de 67 % (entreprise) et 33 % (salarié).

La CGP n'intervient qu'à l'issue de la période de maintien des salaires à 100 % prévue par le Statut du Personnel des Caisses d'Épargne, soit 6 mois.

Les **cotisations prévoyance** se sont établies en 2021 à **49,8 M€** et son encours de placement à 241,3 M€ en valeur nette comptable.

Garanties couvertes :

- ☛ **incapacité**,
- ☛ **invalidité**,
- ☛ **rentes** (*rente de conjoint, rente orphelin et rente éducation*),
- ☛ **décès** (*capital décès, capital double effet, allocation de frais d'obsèques*).

La CGP a indemnisé **37 décès en 2021** contre **52 décès en 2020**. Le nombre de dossiers d'**invalidité** réglés mensuellement s'est élevé à **1 032 dossiers en 2021** (chiffre quasi identique à celui de 2020). Celui relatif à l'**incapacité** a correspondu à **539 dossiers en 2021 en moyenne par mois** (en forte progression comparativement aux deux années précédentes).

## **RETRAITE**

En 2021, 2 692 rentes de droit direct (dont 1 205 *maintien de droits* et 1 441 *retraite supplémentaire*) ont été liquidées. **3 483 pensions de réversion** sont en cours de service contre 3 091 en 2020.

## (2) *RÉGIME DE RETRAITE SUPPLÉMENTAIRE*

La CGP gère paritairement ce régime de retraite supplémentaire depuis sa mise en place au 1<sup>er</sup> janvier 2000. Après que ce dispositif ait été corrigé de ses « tares de naissance », le SNP-FO avait signé l'**Accord Collectif National sur la Retraite Supplémentaire du 24 novembre**

2005.

Les taux de cotisation actuels qui résultent de l'*Accord collectif National sur le Retraite Supplémentaire du 24 novembre 2005* signé par le SNP-FO, lequel a pris effet au 1<sup>er</sup> janvier 2006, sont les suivants :

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

Ces cotisations sont transformées en points sur la base d'un barème d'acquisition (cf. le prix d'achat du point).

**La participation des employeurs à ces cotisations est de 70 % pour la Branche des Caisses d'Épargne.**

Consécutivement aux décisions prises par l'Assemblée Générale du 13 juin 2017 de triste souvenir, une revalorisation annuelle des barèmes d'acquisition a été mise en place à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018 **jusqu'en 2025**. Depuis cette date, l'âge pivot de liquidation des droits augmente hélas progressivement de 65 ans à 67 ans entre 2018 et 2025. Autrement dit, nos employeurs soutenus par le SU-UNSA, le SNE-CGC et la CFDT ont fait baisser les droits des salariés en matière de retraite supplémentaire...

**57 entreprises étaient adhérentes** au régime de retraite supplémentaire pour **434 298 affiliés** présents au 31 décembre 2021.

Les cotisations relatives à la **retraite supplémentaire** ont correspondu fin 2021 à **109,8 M€** et son encours de placement est de **2 562,7 M€ en valeur nette comptable**.

La provision mathématique théorique du régime de "retraite supplémentaire" s'élève au 31 décembre 2021 à **2 570 milliards d'€**.

Le ratio de couverture des engagements du régime supplémentaires de la CGP en intégrant les plus-values latentes des actifs s'établit à 135,8 % au 31 décembre 2021 (cf. le Code de la Sécurité Sociale).

La *loi PACTE du 22 mai 2019* a modifié la réglementation applicable aux régimes de retraite supplémentaire. Elle prévoit désormais trois compartiments de droits dans les plans d'épargne retraite dont relève le régime de retraite supplémentaire. Le compartiment couvrant les cotisations obligatoires correspond à la forme actuelle du régime de retraite supplémentaire assuré par la CGP. Deux autres compartiments sont progressivement mis en place : un dédié aux versements volontaires individuels et l'autre à l'épargne salariale.

### (3) *RÉGIME DE MAINTIEN DE DROITS*

Le régime de maintien de droits est régi par l'accord collectif national du 18 novembre 1999 officialisant la fermeture au 31 décembre 1999 de l'ex-régime de retraite CGR (et un arrimage corrélatif des salariés des Caisses d'Épargne encore plus fort aux régimes ARRCO-AGIRC),

ainsi que celui du 10 juin 2008 sur la fusion de la CGR et de la CGP.

1. Le régime de maintien de droits accorde une « *prestation de maintien de droits* » dont le montant est calculé à la date du 31 décembre 1999.

2. Le régime de maintien de droits accorde une « *prestation compensatoire* » des coefficients d'anticipation appliqués par les régimes interprofessionnels ARRCO-AGIRC dans les conditions fixées à l'article 8.

Suite à la fusion par absorption avec la CGR au 1<sup>er</sup> janvier 2008, **ce régime fermé de maintien de droits des salariés du réseau des Caisses d'Épargne présents au 31 décembre 1999** couvre donc des droits à rentes viagères exclusivement au bénéfice de cette population-là.

Il disposait au 31 décembre 2021 d'un encours de placement de **4874,1 M€** en valeur nette comptable et nette des pensions. **Plus aucune cotisation n'est versée car le régime est fermé.**

La provision mathématique du régime de "maintien de droits" s'élève au 31 décembre 2021 à **4 620,5 milliards d'€**.

\* \* \* \* \*

☛ En deux ans, **deux assemblées générales de la CGP** se sont tenues les 15 juin 2021 (à Paris) et 8 juin 2022 (à Lyon). Le **SNP-FO** y était représenté, successivement par **Hélène Yahiaoui** pour la première, puis pour la seconde, par **Agnès Bélier-Lenoir** et **Bruno Aguirre**. ■

## **BPCE Mutuelle**

**BPCE Mutuelle** est une mutuelle régie par le Livre II du Code de la mutualité, adhérente à la FNMF. Son siège social est à Reims - 7 rue Léon Patoux. Devenue « **BPCE Mutuelle** », l'ex-MNCE (*mutuelle nationale des Caisses d'Épargne*) avait en effet décidé de devenir la mutuelle Santé des salariés de l'ensemble du Groupe BPCE dans l'espoir de "récupérer" les salariés des **Banques Populaires**. À ce jour, aucune d'entre elles n'a rejoint BPCE Mutuelle. En revanche, fait notable, la **Communauté BPCE** (8000 salariés informaticiens) la rejoint. **BPCE Mutuelle** est agréée pour pratiquer les opérations relevant des branches d'activité suivantes : **Accident** (y compris accidents du travail et les maladies professionnelles), **Maladie**, **Vie-décès** et **Nuptialité-Natalité**. Basé à Reims, le service exploitation santé assure la gestion des contrats frais et soins de santé individuels et collectifs de **BPCE Mutuelle** (cf. la notice dédiée) et gère en principal :

☛ La très grande majorité des adhérents **BPCE Mutuelle** le sont par l'intermédiaire d'un contrat groupe obligatoire au titre du **Contrat Groupe National Santé** (Branche des Caisses d'Épargne). D'autres contrats collectifs cohabitent tels que des contrats complémentaires (**Crédit Foncier de France**, par exemple) et des contrats surcomplémentaires (**BPCE IT**, **BPCE SA**), mais aussi des individuels "**en sortie de groupe**" (formule **Evin** ou **Atout Santé Vitalité**).

☛ Les cotisations brutes 2021 se sont établies à 98,4 M€. L'encours de placement en 2021 a été de 157,4 M€ (en valeur nette comptable).

☛ **Le chiffre d'affaires brut s'élève à 98,4 M€ en 2021, en hausse de 8,6 % par rapport à 2020**, principalement du fait de l'intégration des effectifs « Communauté BPCE » et à la progression des effectifs sur les contrats ASV (*Atout Santé Vitalité*).

☛ **La charge des sinistres a progressé de 12,8 % en 2021**, hausse induite par plusieurs facteurs, d'une part la progression des effectifs en 2021, et d'autre part un effet rattrapage sur les soins mis en suspens l'année précédente (2020) dans le contexte de la crise sanitaire qui avait nettement ralenti la consommation médicale en 2020. **Le ratio Sinistres/Primes s'est donc dégradé en raison notamment de l'application de la réglementation 100 % Santé.**

**Du fait de la dégradation de la marge technique, les résultats de gestion 2021 de BPCE Mutuelle sont en nette baisse et ont à nouveau été portés par l'assurance emprunteur...** Il convient de souligner le fait que **la modalité de calcul des primes dues par l'emprunteur est désormais basée sur le capital restant dû pour les nouvelles souscriptions.**

## **Évolutions principales des prestations de BPCE Mutuelle depuis notre dernier congrès**

☛ Dans le cadre de la Pandémie, **prise en charge exceptionnelle des consultations de psychologues** (4 consultations de psychologues par an au premier euro dans la limite de 60 € par séance),

☛ Maintien obligatoire des garanties de protection sociale complémentaire en cas de suspension du contrat de travail (*instruction interministérielle du 17 juin 2021*). Cette instruction a ajouté un **nouveau cas de maintien obligatoire des garanties**. En effet, le bénéfice des garanties doit être désormais maintenu **en cas de suspension du contrat de travail donnant lieu au versement d'un revenu de remplacement par l'employeur** (l'activité partielle, l'activité partielle de longue durée, ainsi que toute période de congé rémunéré par l'employeur telle le reclassement, la mobilité, etc.).

☛ Mise en oeuvre du **tiers-payant intégral sur le panier de soins « 100 % santé »**.

☛ Le **Forfait Patient Urgences (FPU)**, soit **une participation forfaitaire (à 19,61€) de l'assuré due pour chaque passage aux urgences non suivi d'une hospitalisation** (cf. l'arrêté du 17 décembre 2021).

### **☛ En raison du "100 % Santé"**

L'objectif de ce dispositif légal et réglementaire consiste en une possibilité d'avoir recours à des soins sans reste à charge en **audiologie, optique et dentaire**. Le 1<sup>er</sup> article du décret fait évoluer la prise en charge de l'optique médicale. Il détaille en particulier les nouveaux plafonds et plafonds de prise en charge des équipements à reste à charge zéro, et rappelle la nouvelle limite de **prise en charge des montures, à 100 €** au lieu de 150 € jusqu'alors. Il définit les conditions de prise en charge des prothèses auditives et dentaires. Le "100 % Santé" est

désormais effectif en optique et pour une partie du panier dentaire (couronnes, bridges, prothèses amovibles) et pour les aides auditives.

## Gouvernance de BPCE Mutuelle

L'année 2022 a de nouveau été une année d'élections des délégués régionaux de **BPCE Mutuelle**. Cependant, ces dernières ont complètement échappées au Bureau National du fait notamment de la sortie prématurée par tirage au sort du Conseil d'Administration de **BPCE Mutuelle** de notre camarade Secrétaire Général *Bruno Aguirre*. Le nombre global d'administrateurs ayant encore été réduit règlementairement, l'occasion était trop belle pour l'UNSA-SU ne pas accepter de coopter un des autres membres du Bureau National.

Quelles perspectives ?

L'évolution de prestation de frais de soins de santé en 2021, qui est à la fois le reflet d'**une dérive structurelle des frais de soins** et d'un impact plus important que prévu du « 100 % Santé », masqué par les effets du premier confinement de 2020, a conduit BPCE Mutuelle à étudié différents scénarii de **rééquilibrage des cotisations 2022**. À l'issue des travaux de tarification, **BPCE Mutuelle** a décidé d'**une augmentation des cotisations**. Et encore, le niveau d'équilibre 2022 sur les contrats collectifs est un ratio de sinistres sur primes de ... 99 %. Il fallait s'y attendre ! En tout cas, le **SNP-FO** l'avait prédit.

☞ **Le taux de redistribution des mutuelles** dont la publication est obligatoire depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2020, correspond au ratio entre le montant des prestations versées et le montant des cotisations collectées par l'organisme assureur. **Les mutuelles ne restituent en moyenne que 72,6 % des primes perçues** (le meilleur taux s'établit à plus de 88 %), **principalement en raison des frais de gestion**.

☞ **Les frais de gestion de BPCE Mutuelle sont de 8,5 % pour les actifs et de 9,3 % pour les retraités sur les cotisations appelées**. Cependant, ils sont inférieurs au coût réel de gestion, d'où l'importance de l'ADE (*assurance des emprunteurs*).

☞ La mise en place au 1<sup>er</sup> décembre 2020 de la **possibilité de résiliation infra-annuelle** mériterait que nous nous érigeons en prescripteurs de **BPCE Mutuelle** car **cette prétendue facilité est truffée de chausse-trapes pour les adhérents crédules**... Nos délégués doivent être en capacité de conseiller nos adhérents dans ce domaine aussi.

☞ Du fait de l'épidémie au SARS-Cov2 et des mesures de confinement qui en résulté, **BPCE Mutuelle n'a pas remboursé en 2020 toutes les prestations santé habituelles**.

☞ Afin de ne pas faire supporter aux adhérents la "taxe Covid" supportée par les mutuelles au titre de 2020 et 2021 (2,4 millions d'euros pour 2020), il n'y a pas eu d'augmentation des cotisations appelées auprès des adhérents au titre du *Contrat Groupe Santé* (CGN) en 2021; le taux de + 1,51 % pourtant appliqué au 1<sup>er</sup> janvier 2021 étant financé en réalité par le résultat 2020 de **BPCE Mutuelle**.

☞ Pour *BPCE Mutuelle*, le coût annuel de Santéclair en 2020 s'est établi à 416 000 €. Il a été à nouveau en progression en 2021 (inscrit au budget = 443 000 €).

☞ À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2021, le dispositif 100 % Santé a été déployé intégralement. En dentaire et en audioprothèse, le déploiement à 100 % a été effectué en janvier 2021. En audioprothèse, l'ensemble des équipements qui sont présents dans le panier "100 % Santé" de *BPCE Mutuelle* ont été remboursés sans aucun reste à charge. En dentaire, en complément des dispositions mises en place en 2019 et 2020, une cinquantaine de nouvelles références de prothèses dentaires ont été prises en charge à 100 % en 2021.

À suivre...



Depuis le dernier congrès, le **SNP-FO** a participé qu'à **huit réunions** de *BPCE Mutuelle*

☞ *Conseil d'Administration* : 2 décembre 2020, 5 janvier, 30 mars et 18 mai 2021.

☞ *Formation des membres du Conseil d'Administration* : 10 décembre 2020, 25 janvier, 19 mars et 11 mai 2021

*Bruno Aguirre* y a représenté le **SNP-FO**. ■

# LES CONDITIONS DE TRAVAIL

À DISTINGUER DE LA "QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL" (QVT) !

(NÉGOCIATION COLLECTIVE À L'ÉCHELLE DE LA BRANCHE DES CAISSES D'ÉPARGNE)

Accentuer la **pression exercée au détriment des salariés** durant ces dernières décennies et sachant qu'elle est maintenant appréciée à l'échelle individuelle, ce qui implique à l'évidence **une intensification de leur travail en propre et donc de sa pénibilité, une aggravation de sa charge mentale**, ne devrait en aucune manière nous conduire à une forme de résignation !

Dès lors que nos dirigeants seront avec leur consentement plein et entier sous la férule du directoire de BPCE et de ses successifs plans stratégiques, la « **charge prescrite** » **aux salariés sera continuellement alourdie au nom de l'amélioration ininterrompue de la rentabilité** de leurs entreprises et alors même que l'antinomie de trop nombreux « facteurs de charge » est plus que jamais d'actualité.

Or, sachant qu'il est désormais établi qu'**efficacité et santé sont corrélées**, la **qualité du travail est donc centrale pour la santé**. Ne pas pouvoir "faire du bon boulot" peut conduire à "en faire une maladie". **Ce travail empêché résulte d'un conflit de critères sur la qualité du travail**. Un conflit qu'il convient d'assumer, sur lequel il conviendrait de pouvoir négocier et parvenir à de nouveaux compromis.

**Bref, pour s'occuper vraiment du bien-être, il faut s'occuper du bien faire...**

À ne surtout pas confondre avec la **QVT**, la **prétendue "qualité de vie au travail"** !

La QVT désigne et regroupe sous un même intitulé les actions qui supposément permettraient de concilier à la fois l'amélioration des conditions de travail pour les salariés et la performance globale des entreprises, d'autant plus quand leurs organisations se transforment, avec ce concept de QVT, à la mode dans les cercles libéraux, nous nous trouvons le plus souvent à des années-lumière des préoccupations concrètes des salariés d'aujourd'hui.

À l'évidence, un **glissement sémantique lourd de sens s'est en effet opéré** qu'évidemment, le **SNP-FO** ne cautionnera pas **sauf à y réintroduire un contenu propre à réellement améliorer les conditions de travail des salariés**.

Au **SNP-FO**, nous pensons qu'**un accord collectif ne vaut que s'il existe une réelle volonté de l'appliquer**.

Le contre-exemple, c'est celui qui date de dix ans : *l'Accord Collectif National du 30 octobre 2012 sur la mesure de la charge de travail des salariés*. Avant la **reculade du 12 juillet 2013** cautionnée par une partie des organisations syndicales (SU, CFDT, CFTC et CGC), 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* ».

Bien que pour notre part, nous n'avions pas accepté de négocier **un ersatz d'accord de branche en matière de conditions de travail**. *BPCE*, la *CFDT*, la *CGC* et l'*UNSA* s'y sont hélas soumis occasionnant ainsi pour les salariés directement concernés **une perte de temps colossale**. C'est ainsi qu'**un accord de branche de QVT a été hélas signé le 25 novembre 2016**. Bien entendu, **il n'a produit aucun effet concret car sa vacuité était tellement abyssale...** Depuis lors, de réunions CPN en groupes de travail et de prorogations de ce texte du 25 novembre 2016 (1<sup>er</sup> avenant jusqu'au 30 avril 2020, puis 2<sup>e</sup> avenant jusqu'au 31 décembre 2020), nous en étions arrivés après maints attermolements à une nouvelle étape avant notre précédent congrès qui avait permis d'espérer un contenu un peu plus attrayant. En effet, outre **la régulation de la charge de travail** qui n'est toujours pas mise en oeuvre dans nos entreprises et la notion d'**autonomie des équipes** et de **santé au travail** à peine évoquées jusqu'à présent, la négociation de branche qui s'est ouverte le 7 octobre 2020, voulait également s'emparer maintenant :

- des **situations individuelles sensibles** (affections longue durée, situation des aidants de personnes dépendantes, la monoparentalité, les violences conjugales, les addictions, le retour en entreprise suite une longue absence, etc.)
- des **risques professionnels** sur le plan collectif (le DUERP et son actualisation active, le PAPRIACT, le PCA)
- du **travail à distance** et singulièrement du **télétravail**.

En définitive et en dépit du simple bon sens syndical, l'intersyndicale *CFDT-CGC-UNSA* a refusé de poursuivre ces négociations et à exiger un nouvel avenant (n°3) de prorogation de l'accord bidon du 25 novembre 2016, lequel sera signé du 17 février 2021.

**Près de six ans d'attermolements !**

Finalement, **un nouvel accord portant cette fois sur "la Qualité de Vie et des Conditions de Travail"** (QVCT) a été signé **le 1<sup>er</sup> juillet 2022** par *BPCE*, la *CFDT*, la *CGC* et l'*UNSA*, accord manifestement toujours "à la remorque" de la politique voulue par le Directoire de *BPCE*. On remarquera le retour de la notion de "conditions de travail"; l'acronyme QVCT ayant remplacé QVT... Il s'appuie globalement sur l'*Accord National Interprofessionnel du 19 juin 2013*, très creux, signé seulement par la CFTC, la *CFDT* et la *CGC* et fait également référence pour ce qui est du télétravail à l'*ANI* du 26 novembre 2020 signé pour celui-ci par **FO**.

Pour le **SNP-FO**, il convient d'inscrire **le bien-être en entreprise** dans le cadre d'une stratégie globale et donc de prendre en compte le rattachement de celle-ci à un environnement, la morphologie de sa structure, son organisation du travail au sein de cette structure, ainsi que la qualité de la gestion de ses "ressources humaines". En outre, **une politique de bien-être en entreprise doit être portée par une stratégie de long terme au titre de laquelle le travail prend une toute nouvelle acception**. Car l'humain est bien sûr vecteur de performance en termes de compétitivité, mais pas seulement. Il l'est également en termes d'innovation et de créativité, notamment.

Le **SNP-FO** étant déterminé à « améliorer les conditions de travail » des salariés et non à

marchander le poids de leurs chaînes, au **SNP-FO**, nous persistons à vouloir :

☛ **Négocier les critères de la qualité du travail, en réalité une batterie de critères à inventer afin d'améliorer la qualité de vie au travail car nous sommes convaincus que la qualité du travail est centrale pour la santé.**

Sur ce thème, le **SNP-FO** a participé dans le cadre de la CPN à **quatre** réunions en date des *25 novembre, 11 décembre 2020, 13 janvier 2021* et *10 février 2021*. Nos camarades *Agnès Bélier-Lenoir, Pierre Leblais, Vincent Perin, Tanguy Loosveld* et *Bruno Aguirre* y ont représenté alternativement le **SNP-FO**... ■

# SITUATION DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

(*négociation collective  
à l'échelle de la Branche des Caisses d'Épargne*)

## Rappel

Dans les Caisses d'Épargne, un premier accord de branche triennal avait été négocié et signé **le 21 juillet 2006**. Le **SNP-FO** s'était beaucoup investi pendant les discussions, mais n'avait pas été "payé" de son effort en retour. En effet, trop peu de ses propositions avaient été retenues. En revanche, celui du **10 octobre 2008** ayant fait l'objet de grandes avancées en faveur de l'insertion de salariés en situation d'handicap grâce à notre opiniâtreté à convaincre nos interlocuteurs, le **SNP-FO** avait décidé de le ratifier. Nous avons cependant refusé de signer **l'accord national de branche du 6 novembre 2013** car ce texte manquait singulièrement d'ambition alors même que l'obligation minimale d'emploi pour les entreprises des personnes en situation de handicap était ... 6 %. Celui du **10 octobre 2008** que nous avons signé, avait atteint son objectif: **4,5 % au 31 décembre 2013**. En 5 ans, le taux d'emploi global était passé de **2,62 % à 4,50 %**. Cet effort avait été paradoxalement refréné par **l'accord national du 6 novembre 2013**. En outre, il ne voulait surtout ne promouvoir que **l'emploi indirect** par l'entremise du « **secteur adapté et protégé** ». BPCE n'avait par exemple pas accepté de reconduire une disposition du précédent accord qui consistait à privilégier les CDI, comme le demandait le **SNP-FO**. BPCE avait refusé également un accord national d'une portée de 5 ans comme précédemment... Avec un terme au 31 décembre 2018, comme proposé par le **SNP-FO**, grande date anniversaire des Caisses d'Épargne pour leurs 200 ans d'existence, se fixer un objectif de 6 % aurait correspondu aux valeurs historiques des Caisses d'Épargne. BPCE n'en a pas voulu, les autres signataires (CFDT, CFTC, CGC, SU) non plus... **L'accord national du 6 novembre 2013** arrivant à son terme le 31 décembre 2016, de nouvelles négociations de branche se sont rouvertes le 12 juillet 2016 et se sont poursuivies le 27 septembre 2016 quelques semaines avant notre précédent congrès. Cependant, BPCE avait d'ores et déjà annoncé **la couleur : grise...** Son objectif à 3 ans, soit au 31 décembre 2019, était à peine de ... 5,2 % de taux d'emploi global, soit 130 personnes dont 30 % en CDI, 0,7 % au titre du recours au « **secteur adapté et protégé** », mais aussi passer des contrats avec des travailleurs indépendants (*cf. la loi Macron*). Cet effort était de notre point de vue l'expression d'une intention comparable avec celle de **l'accord national du 6 novembre 2013**, c'est-à-dire faible, pusillanime. **Sans surprise, nous n'avons donc pas signé l'accord national du 25 novembre 2016...**

La loi du 5 septembre 2018 est venue opportunément durcir l'obligation d'emploi dans les entreprises en faveur des travailleurs handicapés. Autrement dit, ce qui correspondait précédemment à des vœux, à des revendications pour le **SNP-FO**, s'est imposé aux employeurs dès le 1<sup>er</sup> janvier 2020... **Dès lors, les conditions de la négociation collective devenant favorables, le SNP-FO avait négocié et signé le tout dernier accord de branche du 2 octobre 2019.**

**Il s'agissait du 5<sup>e</sup> accord de branche.** Ce dernier arrivera à son terme le 31 décembre 2022 et ne sera renouvelable qu'une fois. L'agrément de l'accord avait été prononcé tardivement par la DGEFP : le 12 mars 2020.

Le **SNP-FO** en a donc signé deux sur cinq, ceux du *10 octobre 2008* et du *2 octobre 2019* car ces deux accords collectifs nationaux recelaient de notre point de vue une vraie valeur ajoutée.

Sont concernés par *l'accord de branche du 2 octobre 2019* conclu pour une durée déterminée de 3 ans, **du 1<sup>er</sup> janvier 2020 au 31 décembre 2022**, les bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (*article L 5212-13 du code du travail*), soit :

- Les salariés ayant un titre de reconnaissance de leur situation de handicap (victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle, titulaires d'une pension d'invalidité, titulaires de la carte mobilité inclusion invalidité, allocataires adultes handicapés, titulaires de la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé, ...).
- Les salariés ayant entamé des démarches de Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (**RQTH**).

Il prévoit en particulier :

- ▣ d'**atteindre 6% de taux d'emploi à fin 2022**, soit une progression de 1,4 point par rapport à l'objectif 2019 (**taux d'emploi direct**).
- ▣ de **recruter 180 personnes a minima à l'échelle de la Branche** sous forme de contrats CDI ou CDD de plus de six mois, des contrats d'alternance dont 30 % minimum en CDI.
- ▣ d'**augmenter le chiffre d'affaire utile confié au Secteur du Travail Protégé et Adapté (STPA) de 10 %**, soit une progression de 331 880 € sur la durée de l'accord.

L'**AGEFIPH** continue d'assurer la gestion des fonds collectés grâce auxquels elle délivre des services et des aides financières visant à favoriser l'emploi des personnes handicapées.

Au 31 décembre 2021 :

- ☛ **94,5 %** de la population de travailleurs handicapés de la branche CEP est **en CDI**.
- ☛ la moyenne d'âge de la population de travailleurs handicapés en CDI était de **51,2 ans**.
  - ⇒ 64 % de ces salariés ont 50 ans et plus,
  - ⇒ 41 % de ces salariés ont 55 ans et plus.
- ☛ Un *Chiffre d'affaire Utile* confié au *Secteur du Travail Protégé et Adapté* (EA, ESAT, TIH) correspondant à **3 297 656 €** soit - 1% par rapport à 2019 (versus 2 435 406 € en 2020).
- ☛ Le nombre de CDI TH recrutés en 2021 représente **1,4 % des embauches CDI**.

☛ 84 % des recrutements TH se font sur des fonctions commerciales.

☛ 72 % des référents handicap ont déclaré en 2021 disposer d'au moins 30 % de leur temps de travail pour remplir leur mission.

La **Commission de Suivi de l'accord collectif national "Handicap"** s'est réunie à **deux** reprises sur ce thème : les *8 septembre 2021* et *15 septembre 2022*. La délégation du **SNP-FO** en charge de suivre ce dossier est composée d'*Agnès Bélier-Lenoir*, d'*Hélène Yahiaoui* et de *Bruno Aguirre*. ■

# CONTENTIEUX INDIVIDUELS PORTÉS AU PLAN NATIONAL

*(négociation collective*

*à l'échelle de la Branche des Caisses d'Épargne)*

❶ Les règles applicables au *CONSEIL DE DISCIPLINE NATIONAL* dans la Branche des Caisses d'Épargne résultent de l'*Accord Collectif National du 12 juillet 2013* signé par le **SNP-FO**, lequel est entré en vigueur le 1<sup>er</sup> octobre 2013 pour son fonctionnement et le 24 juin 2014 concernant ses nouveaux membres.

- ☛ la saisine du *Conseil de Discipline National* doit désormais être effectuée par le salarié lui-même en cas de licenciement pour faute ou de rétrogradation (hors le cas de la faute lourde),
- ☛ les délais sont raccourcis, notamment la saisine qui doit intervenir dans les 5 jours ouvrables,
- ☛ la voie de recours de Branche en cas de "partage de voix" en CDN n'existe plus.

Considérant que les salariés "éclairés", c'est-à-dire syndiqués, en informent en toute logique immédiatement leurs syndicats respectifs, nous y voyons une occasion supplémentaire de valoriser l'organisation syndicale, sa compétence et sa promptitude à réagir et à défendre ses adhérents.

Ces nouvelles règles restent plus protectrices pour le salarié que celles existant dans la Branche des Banques Populaires ou celles de l'AFB.

❷ Les règles applicables à la *COMMISSION PARITAIRE NATIONALE EN FORMATION CONTENTIEUSE* dans la Branche des Caisses d'Épargne résultent de l'*accord sur les instances paritaires nationales du 22 décembre 1994*, lequel avait été voté à l'époque par le **SNP-FO**.

Elle est compétente :

- ☛ **En interprétation ou application collective du statut** (au sens du droit du travail),
- ☛ Pour l'**avancement dans l'emploi** lorsque l'entreprise en cause ne dispose pas d'accord collectif d'avancement dans l'emploi,
- ☛ Sur l'**exercice du mandat de représentant syndical** (article 5 du statut),
- ☛ En cas d'**atteinte au droit syndical et en droit de grève**,
- ☛ Pour les licenciements en cas d'**insuffisance résultant d'une incapacité professionnelle**,
- ☛ Licenciement pour **motif économique** prononcé en cas de difficultés économiques sérieuses mettant en cause la pérennité de l'entreprise.

*Analyse et commentaires du* **SNP-FO**

*Activité*

Notre camarade *Agnès Bélier-Lenoir* a participé à 8 réunions du CDN réparties de la manière suivante :

2020

- 27/10 : 2 affaires,
- 20/11 : 1 affaire

2021

- 03/02 : 2 affaires
- 16/03 : 1 affaire
- 30/06 : 1 affaire
- 10/08 : 1 affaire

Sur l'année 2021, il est à noter un nombre inhabituel et très important d'annulations de Conseils de discipline, aux dates suivantes :

- 11/05
- 25/05
- 02/06
- 04/08
- 18/08
- 22/09
- 05/10

Aucune explication n'a été donnée sur les raisons de ces annulations (diminutions des licenciements et/ou diminution des saisines par les salariés licenciés ?).

### *Les sanctions*

Concernant les sanctions, **il est à noter que la seule sanction retenue par toutes les entreprises de la branche, est toujours la plus lourde, à savoir le licenciement.** À croire qu'il n'existe pas d'échelle des sanctions! Elles auraient pourtant la possibilité d'envisager des sanctions de moindre portée, telles que la mise à pied disciplinaire ou encore la rétrogradation.

### *Les motifs*

Là encore, il convient de noter une **inflexion dans les pratiques et les griefs formulés à l'encontre des salariés.** Force est de constater que **les demandes sont désormais fréquemment formulées pour des questions ayant trait au comportement du salarié, comportement tant vis-à-vis de ses collègues, de sa hiérarchie, que des clients.** Ces problèmes comportementaux (difficultés relationnelles, provocations, insubordination, humiliation, harcèlement moral et sexuel) sont parfois le seul grief retenu au soutien de la demande de licenciement et représentent sur les deux dernières années une grande part des dossiers.

## Quels enseignements tirer du nouveau dispositif conventionnel ?

Il convient de préciser que les points soulevés lors du précédent mandat restent hélas toujours d'actualité, tant du point de vue des entreprises que des salariés. Ainsi :

### Du point de vue des entreprises

On se souvient des objectifs poursuivis et de l'état d'esprit dans lequel était BPCE au moment des négociations qui ont conduit à la signature de l'accord du 12 juillet 2013 relatif au Conseil de Discipline National. Quels étaient-ils ?

- ➔ uniformiser les pratiques des *Caisses d'Épargne* et *Banques Populaires* en matière disciplinaire, ➔ Sécuriser la procédure pour les entreprises du Groupe suite à l'arrêt de la Cour de Cassation du 16 septembre 2008 (en substance : la consultation du CDN constitue une garantie de fond, l'absence de consultation rend le licenciement sans cause réelle et sérieuse),
- ➔ instaurer une procédure rapide et peu contraignante.

S'il est trop tôt pour dire si l'accord a atteint son but en matière de sécurisation de la procédure, compte tenu des délais de la justice et d'une information encore insuffisante, nous pouvons d'ores et déjà affirmer qu'il a rempli ses objectifs en matière d'uniformisation des pratiques des *Caisses d'Épargne* et des *Banques Populaires*, mais surtout matière de simplicité et de rapidité, pour ne pas dire précipitation, de la procédure.

### Du point de vue des salariés

Les points marquants :

- ➔ Une procédure expéditive, souvent achevée en moins d'un mois et demi à compter de la tenue de l'entretien préalable ;
- ➔ Une rupture d'égalité entre l'employeur et le salarié (l'entreprise qui souhaite licencier dispose de deux mois à compter de la connaissance du fait fautif pour sanctionner. Cela lui permet de mettre à profit une partie de ce délai pour constituer son dossier, interroger les salariés et obtenir des témoignages, accéder à des requêtes informatiques, des vidéos ou à des mails)... La constitution de son dossier peut donc se faire très en amont de la tenue de l'entretien préalable, d'autant qu'elle dispose des équipes RH, Conformité/Déontologie et de toute la ligne managériale du salarié pour l'aider dans sa tâche, ce à quoi s'ajoutent un délai de 8 jours calendaires à compter de la première présentation du courrier de saisine du salarié.
- ➔ De son côté, le salarié ne dispose que de 15 jours à compter de la réception de la saisine du CDN et n'a plus accès à aucun moyen pour étayer son dossier, une fois qu'il est en mise à pied à titre conservatoire... Il est à noter que ces 15 jours sont en fait réduits du délai (8 jours) accordé à l'employeur pour adresser son mémoire et dans lequel figurent tous les griefs retenus à son encontre, ainsi que des délais postaux. De fait, le salarié n'a souvent que très peu de temps pour contester les arguments de son employeur.
- ➔ Une échelle des sanctions non respectée.

**En conclusion, les droits de la défense ne sont toujours pas respectés, le salarié n'ayant pas réellement droit à un « procès » équitable.**

## *État des relations salariés/employeurs et fonctionnement du CDN*

Les relations entre les membres de la délégation salariale sont excellentes, de même que les relations entre les différentes délégations et le secrétariat de BPCE. Concernant les relations entre la délégation salariale et la délégation patronale, elles sont bonnes, au moins en surface. Il convient de relever que les échanges entre les deux délégations ont beaucoup évolué. Auparavant, ils étaient souvent passionnés, mais courtois et très argumentés; Mais devant le peu de résultats obtenu en faveur des salariés, force est de constater que les échanges sont un peu moins nourris. Il faut dire qu'in fine, les employeurs acquiescent toujours à la demande de sanction, quelle que soit l'argumentation développée par la délégation salariale. Dès lors, il est en effet inutile et contre-productif de dépenser son énergie, sans jamais obtenir le moindre résultat, surtout au risque de dévoiler ses arguments, lesquels pourront ensuite être utilisés dans l'avis de la délégation patronale, afin de contrer notre propre avis. **Car rappelons-le, l'avis de la délégation salariale est souvent rédigé, en vue de sa transmission dans le cadre d'une procédure prud'homale.** Par ailleurs, l'« usage » (bien que rien ne soit prévu en ce sens dans l'accord) selon lequel la délégation patronale rencontre le représentant de l'entreprise qui sollicite l'autorisation de licencier, préalablement à la réunion de CDN perdure scandaleusement sans qu'aucune organisation syndicale n'ait réellement contesté cette pratique, et sans qu'une mesure similaire n'ait été mise en œuvre du côté de la délégation salariale...

Précisons que la délégation salariale est, pour sa part, dans l'impossibilité d'échanger préalablement à la réunion avec le salarié concerné, puisqu'elle ne dispose pas de ses coordonnées. Cet état de fait crée **une rupture d'égalité entre le salarié et son entreprise, en faveur de cette dernière.**

## *Réflexions et propositions pour améliorer l'accord*

Selon les termes même de l'accord et en conformité avec le Code du Travail, du fait d'une durée de validité indéterminée, « *Tout signataire peut en demander la révision conformément à l'article L.2261-7 du Code du travail. Cette demande doit être notifiée aux autres signataires. Elle doit comporter les points concernés par la demande de révision et être accompagnée de propositions écrites.* »

**Compte tenu de tout ce qui précède, et notamment compte tenu de tous les dysfonctionnements qui se sont fait jour à l'usage, le **SNP-FO** serait fondé et bien inspiré à en demander une nouvelle fois la révision,** et ce d'autant, que ce constat est partagé par la plupart des organisations syndicales.

En tout premier lieu, en amont de la réunion, il faudrait :

☛ Ne pas confondre vitesse et précipitation et accepter une augmentation des délais entre la décision de poursuivre la procédure et la tenue du CDN;

- ☛ Augmenter le délai attribué au salarié pour lui permettre de monter son dossier ;
- ☛ Ne faire courir le délai qui lui est imparti qu'à compter de la première présentation du courrier recommandé de l'entreprise lui adressant son mémoire ;
- ☛ Envisager que l'envoi du mémoire par l'entreprise en recommandé soit doublé d'un envoi par mail au salarié ;
- ☛ Lui permettre l'accès à ses mails (en consultation seule) et à certaines requêtes informatiques (en direct ou par l'intermédiaire d'une demande écrite à son employeur), afin de lui permettre d'assurer sa défense ;
- ☛ Mettre fin aux rencontres préalables de la délégation patronale avec le représentant de l'entreprise ou alors instaurer la réciprocité pour la délégation salariale ;

En second lieu, lors de la réunion, il faudrait :

- ☛ Faire débiter la réunion à 9 h 30 au lieu de 10 heures le matin ;
- ☛ Fixer un niveau minimal de classification (I ou J par exemple) pour les membres de la délégation patronale.
- ☛ Revenir à un vote sur les avis des délégations à l'issue de la réunion.

Deux saisines de la *Commission Paritaire Nationale en formation contentieuse* (CPNc) intervenues dans la période considérée (2017-2020), soit les **29 août 2018** et **28 mars 2019**, ont concerné deux **licenciements pour insuffisance résultant d'une incapacité professionnelle**. Lors de la première de ces deux réunions, notre camarade **Bruno Aguirre** a représenté le **SNP-FO** et lors de la seconde, c'est **Claude Savreux**. Nous devons toujours nous en inquiéter car d'autres Caisses d'Épargne pourraient être tentées de s'en inspirer pour ne pas avoir à attendre qu'un salarié gênant commette une faute à caractère disciplinaire pour pouvoir enfin s'en séparer... ■

# ‘ SÉCURITÉ, INCIVILITÉS ET AUTRES CONDITIONS DE TRAVAIL ’

Qu'il est devenu ardu d'exercer correctement aujourd'hui notre métier de banquier dans un environnement qui se détourne du conseil, de l'accompagnement des clients, de l'empathie, pour ne rechercher en définitive que le profit à court terme, le PNB comme ils disent...

Que reste-t-il aujourd'hui de cette honorable, respectée, voire enviée, profession de banquier avant la crise de 2007-2008? La course effrénée au PNB "frais", un travail souvent harassant et peu valorisant exercé fréquemment en situation de sous-effectif, un « marquage à la culotte » quotidien, du stress, des TMS, des RPS, des incivilités toujours plus nombreuses et violentes, une dégradation de la vie privée, la survenance parfois de la maladie, et même hélas de suicides!

À présent, **tous sont inféodés à la quête de performance**. Même l'entretien annuel d'appréciation mis en place fin 2014 privilégie la performance sur la compétence.

L'évolution des habitudes de nos clients et le développement de la digitalisation conduit BPCE à suggérer aux Caisses d'Épargne de fermer des agences afin de réduire de facto leur effectif global.

La tâche des élus du Personnel est ardue face à une politique de Groupe qui considère l'humain comme une « ressource consommable », une charge comptable, alors que les salariés représentent en réalité la "partie prenante" la plus importante de nos établissements, leur richesse.

C'est ainsi que la charge mentale confine trop fréquemment à l'insupportable. La pression sur les ventes s'intensifie et les services internes connaissent aussi la pénibilité à cause d'un effectif en fort recul.

La « Digitalisation » n'arrange rien car elle participe de la baisse des charges et donc, principalement, de l'effectif et de l'augmentation de la productivité du travail afin d'afficher une rentabilité encore en progression, des coefficients d'exploitation toujours plus bas... Vouloir augmenter la productivité du travail tout en diminuant les effectifs est une combinaison qui, en plus du mal-être qu'elle produit, conduit à des dépassements d'horaires récurrents.

Notons qu'il devient hélas de plus en plus difficile de s'appuyer sur une Médecine du Travail qui subit elle aussi de profondes réformes qui l'écartent peu à peu de son cœur de métier.

La lutte est rude car nous avons choisi au **SNP-FO** la voie d'un syndicalisme sans complaisance vis-à-vis nos employeurs sans jamais concéder aux sirènes politiciennes. Nous nous dressons donc fréquemment contre des choix d'entreprise néfastes aux salariés et à leurs conditions de travail.

## LES INCIVILITÉS

Aux **incivilités** correspondent des :

- ☛ injures/insultes
- ☛ intimidations, dont menaces de mort.
- ☛ agressions physiques

Mais aussi des :

- ☛ dépôts de plainte/main courante
- ☛ demandes de rupture commerciale
- ☛ rappels des règles de courtoisie.

Les enquêtes sur le stress au travail démontrent qu'il augmente, surtout chez les femmes (réseau/siège) et les cadres. Sur une échelle allant de 1 à 8, le taux le plus élevé se situe entre 5 et 6 (moyenne d'âge 43 ans). Les médecins du travail ont analysé les **5 facteurs déclencheurs de stress les plus fréquents** :

- ☛ la quantité de travail
- ☛ Les objectifs
- ☛ Les clients
- ☛ La reconnaissance au travail
- ☛ L'organisation

Nous avons alerté la direction de BPCE sur l'état de santé des salariés surtout dans le réseau, les impacts psychiques et somatiques (burn-out, addictions à l'alcool, médicaments, drogues). Nous sommes de plus en plus sollicités par des salariés qui sont en souffrance car il y a **un réel mal être au travail**. Des droits d'alertes, des enquêtes suite à des accidents de travail, des RDV avec les médecins du travail s'ensuivent... Nous arrivons même à déplorer des incivilités entre collègues compte tenu de l'épuisement professionnel ambiant et surtout de la compétition entre salariés. Mais le pire, malheureusement, ce sont les salariés qui passent à l'acte. N'ayons pas peur d'employer le mot suicide.

☛ À l'échelle nationale, 6017 **déclarations d'incivilités** en 2020 correspondent à une baisse de 4 % par rapport à 2019 (6267 déclarations d'incivilités). La baisse amorcée en 2019 semble se confirmer. **Les agressions en agence et en face à face représentent 79,69 % des déclarations**. 15 déclarations ont conduit à des **arrêts de travail**, dont 7 classifiées en **accident de travail suite à des agressions physiques** « légères ».

Nous allons donc devoir être de plus en plus vigilant et réactif dans les instances sachant que les CSSCT de CSE ne sont plus à la hauteur des anciens CHSCT.

## LES AGRESSIONS

☛ Pour 2020, 222 agressions ont été enregistrées pour la profession bancaire en général, dont **80 pour BPCE**, soit **une part nationale de 36,87 %**. Pour BPCE, le nombre total d'agressions externes est **en baisse par rapport à 2019**. Les agressions ayant pour objectif le vol de fonds tiennent une part de 11,44 %, soit 25 faits. Pour ces agressions, le taux d'échec est de 88,00 %.

☛ **Les DAB externes restent une cible privilégiée.** Pour l'interbancaire les agressions à leur rencontre représente 92,79 % des agressions, contre **33,33 % pour le Groupe BPCE**. Le réseau Caisse d'Épargne est particulièrement impacté par les agressions à l'encontre des DAB externe.

☛ **Le nombre de vol à main armée est en baisse** de 50 par rapport à 2019. Proportionnée au nombre d'agences au sein du Groupe, la baisse est de 0,67 %. Le total butin suite à ces vols à main armée est par en hausse par rapport à 2019.

Sur le plan national, le **SNP-FO** a participé à 2 réunions de la *Commission Sécurité* (parfois commune avec les BP) les **25 mars 2021** et **8 septembre 2021**. Les camarades *Agnès Bélier-Le-noir*, *Hélène Yahiaoui*, *Jean-Luc Josse* et *Tanguy Loosveld* y ont représenté le **SNP-FO**. ■

## LE SYSTÈME D'INFORMATION

### L'ORGANISATION INFORMATIQUE DU GROUPE PLUS QUE JAMAIS AUX MAINS DE LA VERTICALE DU POUVOIR CENTRAL DE BPCE

En novembre 2015, *BPCE-IT* avait été créé. Le Groupe BPCE avait en effet séparé la partie production de la partie des études (ou centre d'édition); le but étant de mutualiser les infrastructures, aussi bien physiques que logiciels.

En avril 2019, le Groupe BPCE a également créé *la Communauté BPCE* qui est désormais un collectif de 8 000 salariés et 6 entreprises :

- **BPCE SI**
- **BPCE SA**,
- **BPCE Achats**,
- **BPCE Solutions Crédit**,
- **BPCE Services Financiers**
- **Le pôle SEF (Solutions et Expertises Financières)**.

Un "petit nouveau" vient de naître le 1<sup>er</sup> avril 2022 : **BPCE Solutions Informatiques**. Son "accouchement" dans le cadre du *Projet Hermès* n'a pas été de tout repos. Les dirigeants de BPCE avaient pourtant pris le temps de réfléchir en décalant notamment d'un an leur *Plan Stratégique Groupe* suivant. Il s'est agi en fait, au prétexte de simplification et de recherche de nouvelles économies (- 50 millions d'euros en l'occurrence), d'un **projet de fusion de dix entreprises préalablement constituées** (*IT-CE & I-BP*, mais aussi les parties informatiques de *BPCE SA*, *CEGC*, *BPCE Lease*, *BPCE Financement*, *BPCE Factor*, *BPCE Assurances*, *BPCE Vie* et *Natixis SA*). **2549 salariés**, présents dans 19 villes françaises, ont été concernés par cette fusion dont ceux d'**IT-CE et d'I-BP**. Autrement dit, il a fallu transférer au 1<sup>er</sup> avril 2022 les contrats de travail desdits salariés conformément à l'article L 1224-1 du Code du travail et, sur un plan collectif, **remettre en cause les normes collectives applicables au sein de ces dix entités** concernées par la fusion. Un contentieux entre BPCE SA et notamment notre organisation syndicale est rapidement apparu car BPCE prétendait vouloir circonscrire le périmètre de la négociation relative au volet social de la future entreprise BPCE SI à cette fameuse

"*Communauté BPCE*" qui n'a non seulement aucune personnalité juridique proprement dite (c'est un vague sous-groupe), mais qui n'était pas selon nous non plus l'espace de négociation approprié. Se faisant, les dirigeants de BPCE éliminait d'emblée de la négociation **FO** et CGT, pourtant représentatives à l'échelle des dix entreprises concernées par la fusion, et SUD. **Inacceptable pour FO !** Les trois organisations syndicales mises de côté ont réagi chacune à leur manière. La CGT s'est contentée de protester. SUD a saisi l'inspection du travail. **FO** est intervenue pour sa part aussi bien auprès du chef du *Projet Hermès*, **Philippe Bailly**, que des instances dirigeantes du Groupe, notamment **Laurent Mignon** et **Béatrice Lafaurie**. Comme le **SNP-FO** menaçait BPCE d'ester en Justice, une réunion de concertation fut organisée dans les locaux de BPCE le **6 janvier 2022**. À l'issue, le désaccord persistant nous a conduit à assigner BPCE SA devant le Tribunal Judiciaire de Paris en procédure accélérée. Dès lors, **Philippe Bailly** a été dessaisi du *Projet Hermès* et leur "concertation" bidon est tombée à l'eau.

Parallèlement, **FO** a mené une campagne de terrain en direction des salariés très tôt, a communiqué et en a en définitive tiré profit au moment des premières élections professionnelles de BPCE SI de juin 2022. Outre la mise en échec de la dite concertation préalable à la fusion à l'exclusion des syndicats FO, CGT et SUD, le résultat des élections professionnelles pour **FO** a été à la hauteur de nos espérances : **17 % des suffrages exprimés en faveur de Force Ouvrière à BPCE SI.**

#### *IMPACTS POUR LES ENTREPRISES*

Nous le savons, l'informatique est capable de s'adapter très vite. Elle nous a permis de faire du télébancaire avec un niveau de sécurité acceptable, de mettre en place de nouveaux produits rapidement, de développer des applications pour que les clients soient de plus en plus autonomes tout en respectant la conformité et la sécurité. Cependant, à chaque réorganisation, des services dont bénéficient les Caisses d'Épargne disparaissent sous prétexte de mutualisation, d'économies. Le service à la carte s'amenuise quitte à disparaître car **BPCE a désormais la main mise sur tous les développements informatiques**. Que va devenir le plan métier avec les restrictions budgétaires? Comment développer la qualité du service informatique rendu avec toujours moins de budgets? Comment augmenter la satisfaction utilisateur en imposant des développements et en ne tenant aucunement compte des spécificités des établissements? C'est à ces questions-là que les salariés des Caisses d'Épargne et des autres entreprises du Groupe BPCE seront confrontés dans les semaines, mois et années à venir.

Il convient de souligner qu'en matière informatique et sur la plan national, la forte implication des camarades suivants : **Pierre Leblais**, **Frédéric Huet** et **Jean-Luc Colombani** à qui nous adressons nos plus vifs remerciements. ■

# ‘ LE SNP-FO ET LES MOYENS DE L’ACTION SYNDICALE ’

## *Son précédent Congrès*

Le XV<sup>e</sup> congrès du **SNP-FO** s’est déroulé les 20, 21, 22 et 23 octobre 2020 à Goult (84).

## *Son Bureau National*

Conformément à l’article 19 de nos statuts, le **Bureau National** issu des votes par mandats des sections représentées au XV<sup>e</sup> congrès était composé de : **Bruno Aguirre** (CECAZ), **Agnès Bélier-Lenoir** (CEIDF), **Jean-Luc Colombani**, **Arnaud Dumont** (CEHDF), **Élodie Gazull** (CECAZ), **Jean-Luc Josse** (CECAZ), **Pierre Leblais** (IT-CE), **Tanguy Loosveld** (CEHDF), **Pierre Oulieu** (CEMP), **Vincent Perin** (CEMP), **Louise Vicari** (CERA) et **Hélène Yahiaoui** (CEHDF) . Il avait désigné en son sein :

- ☛ notre camarade Bruno AGUIRRE, en tant que *Secrétaire Général*,
- ☛ notre camarade Tanguy LOOSVELD, en tant que *Secrétaire Général Adjoint*,
- ☛ notre camarade Jean-Luc JOSSE, en tant que *Trésorier Général*,
- ☛ notre camarade Pierre LEBLAIS, en tant que *Trésorier Général Adjoint*,
- ☛ notre camarade Élodie GAZULL, en tant que *Secrétaire Administrative*,
- ☛ notre camarade Jean-Luc COLOMBANI, en tant que *Secrétaire Administratif Adjoint*.

Depuis notre dernier congrès, le Bureau National s’est réuni " en présentiel" à **six** reprises, systématiquement sur deux, voire trois, journées : à Nice les **30 novembre et 1<sup>er</sup> décembre 2020, 31 mars et 1<sup>er</sup> avril 2021, 12-13 juillet 2021**, à Toulouse les **13-14-15 décembre 2021**, à Paris les **30 mars et 1<sup>er</sup> avril 2022** et de nouveau à Nice les **1<sup>er</sup> et 2 septembre 2022**. Il convient d’y ajouter deux réunions en Teams les 12 mars 2021 et 22 décembre 2021.

Toujours se replacer dans le contexte du groupe BPCE, lui-même évoluant dans un environnement économique extrêmement changeant a systématiquement été l’entrée en matière des travaux du Bureau National du **SNP-FO** durant les deux années qui viennent de s’écouler.

## *Les adhérents SNP-FO*

Au 31 décembre 2021, nous enregistrons **740 adhérents** contre **899** adhérents au 31 décembre 2019. Autrement dit, **nous avons perdu 159 adhérents en deux ans...**

## *Visites des sections*

Par l’entremise de deux de ses membres, le Bureau National a effectué une **visite de section syndicale**, celle de notre **nouvelle section** de la **Caisse d’Épargne Languedoc-Roussillon le 13 juillet 2022**. Il a également tenté d’éviter le pire en organisant une réunion en visio-conférence avec des camarades de la **Caisse d’Épargne Rhône-Alpes le 9 avril 2021**. Toujours via Teams, nous avons participé à une réunion concernant la future section **BPCE SI le 22 mars 2022**.

## *Bilatérales SNP-FO/BPCE*

Le **SNP-FO** a participé à **trois réunions bilatérales** :

➡ le 28 avril 2021 avec *Béatrice Lafaurie* et *Serge Derick* de la DRH Groupe BPCE, *Agnès Bélier-Lenoir* et *Bruno Aguirre* représentant le **SNP-FO**.

➡ le 29 octobre 2021 avec *Éric Lelay* d'EPS, *Bruno Aguirre* représentant le **SNP-FO**.

➡ le 9 janvier 2022 avec *Philippe Bailly* et *Annie Martin* de BPCE, *Pierre Leblais*, *Frédéric Huet* et *Bruno Aguirre* représentant **FO**. ■

#### *Fédération des Employés et Cadres FO*

Le **SNP-FO** dispose d'un siège de droit au Bureau de la *Section Professionnelle du Crédit* de la **FEC-FO**. *Bruno Aguirre*, puis *Agnès Bélier-Lenoir*, ont participé à quelques-unes de ces réunions durant ces deux dernières années. ■

#### *Confédération Générale du Travail FO*

Le **SNP-FO** a participé au dernier *Congrès confédéral* qui s'est déroulé à *Rouen* du 29 mai au 3 juin 2022. *Bruno Aguirre*, *Marie-Pierre Aguirre*, *Agnès Bélier-Lenoir*, *Pierre Leblais* et *Tanguy Loosveld* composaient la délégation du **SNP-Force Ouvrière**.

#### *Sa communication externe et interne*

Depuis notre dernier congrès, **une** note aux responsables, **deux** circulaires adhérents à caractère national sont parvenues aux sections syndicales du **SNP-FO**. Le site web du **SNP-FO** dédié : **[www.snpfocaissepargne.org](http://www.snpfocaissepargne.org)**, remanié au cours de l'été 2019 afin de le rendre plus moderne et plus interactif avec les sections syndicales, n'est hélas plus mis à jour depuis quelque temps alors que la période le nécessite d'autant plus. Avec le temps passant, notre site devait prendre de plus en plus d'importance pour la communication du **SNP-FO**. C'est la raison pour laquelle toute production de ses sections syndicales doit être communiquée ipso facto à son secrétariat administratif; la clef étant l'actualisation permanente de chacune de ses rubriques (sections, actus, accords, etc.).

#### ☛ *Journal Décllic n°22 ?*

Le Bureau National s'est interrogé sur l'**opportunité de la parution d'un nouveau numéro du journal national Décllic**. À l'occasion du XVI<sup>e</sup> Congrès du **SNP-FO**, la question se posera à nouveau, notamment dans le cadre de la commission dédiée au **SNP-FO** et son développement.

#### ☛ *Autres canaux*

Facebook, Instagram, magazine mensuel pour chacune des sections syndicales ... ? ■