

JUIN-JUILLET 2017

LE TRAIT D'UNION

LE SYNDICAT UNIFIÉ AGIT POUR CONSTRUIRE !

N° 122





SOMMAIRE

DISCOURS D'OUVERTURE	3
RAPPORT DU SECRÉTARIAT NATIONAL AU CONGRÈS.....	4
LA NOUVELLE GOUVERNANCE	28
LE 52 ^{ÈME} CONGRÈS « POUR LES NULS ».....	30
NOTRE HISTOIRE, NOS VALEURS	40
DISCOURS DE CLÔTURE	48
STATUTS DU SYNDICAT UNIFIÉ - UNSA.....	49

DISCOURS D'OUVERTURE

En octobre 2013, vous m'avez confié pour 3 ans l'animation de cette formidable organisation qu'est le Syndicat Unifié-Unsa. Nos efforts partagés nous permettant de clôturer les comptes plus rapidement, 18 mois plus tard vous décidiez de renouer avec une tradition, en fixant statutairement la tenue de nos Congrès au deuxième trimestre. Ce faisant vous rallongiez de 20 % le bail que nous avions conclu... Fallait-il que je m'en plaigne ? Assurément non, car ces 43 mois durant lesquels j'ai assumé la responsabilité de Secrétaire général ont certes été intenses mais tellement riches en échanges, en partages, en émotions, en actions et concrétisations.

Cependant, une évidence s'impose : seul, on ne fait rien.

C'est pourquoi je voudrais remercier chaleureusement ici Anne, Jean-David, François-Xavier et Philippe, les Secrétaires nationaux qui m'accompagnaient, pour leur engagement et leur indéfectible loyauté : de cette grande proximité est née en profonde amitié.

Que la Commission exécutive nationale soit également remerciée pour ses réponses aux multiples sollicitations que nous lui adressons mais surtout qu'elle soit félicitée pour les choix qu'elle a opérés au fil de ces 43 mois et qui se sont tous avérés judicieux.

Pourtant, rien ne fut simple. Car il est bien difficile de clôturer une action parfaitement légitime mais qui d'évidence n'aboutira pas, tant les voies en sont obstruées par des consignes issues de cénacles très éloignés de la justice sociale. Nos contentieux salariaux, arrivant « signalés », comme on dit, en Cassation, ne pouvaient prospérer. D'autres combats requéraient notre énergie et nos finances. Cet arbitrage de la Comex, sans doute le plus douloureux mais aussi le plus responsable, fut l'acte fondateur d'une laborieuse reprise du dialogue social. La Comex eut ainsi à valider nombre d'accords intéressants tous les salariés et, par exemple dans un champ plus syndical, la rénovation de notre image et de notre communication ainsi que la reconnaissance du parcours professionnel des représentants du personnel. Nous lui devons d'autres chantiers d'ampleur comme notre outil de transmission intergénérationnelle des compétences et des savoir-faire associés et, bien sûr, la refonte de notre site internet, qui s'imposera dès la fin de l'été comme notre nœud de communication multimodal. Enfin, n'hésitant pas à briser les tabous, elle a validé la transformation de notre document d'orientation, pour en faire un outil efficace et vivant au service des militants.

C'est donc ainsi que, fidèle à une adresse où j'ai emménagé en 1979 et dont je reste l'un des nombreux occupants, je vous rends les clés de notre maison commune sans douter un instant que vous les confierez à une équipe valeureuse à l'issue du congrès qui s'ouvre maintenant.



Bernard Charrier
Secrétaire général

RAPPORT DU SECRÉTARIAT NATIONAL AU CONGRÈS

Ce rapport n'a pas pour objectif de lister exhaustivement les événements ayant jalonné ces trois ans et demi qui nous séparent de notre dernier Congrès d'octobre 2013 à Branville. Il s'agit plutôt d'un rapide tour d'horizon avec quelques focus sur des points qui nous semblent éclairants. Ce qui est intéressant et exaltant, c'est ce que nous ferons demain car si les sujets d'indignation et de révolte ne manquent pas, nulle baguette magique ne peut nous en délivrer, nul homme providentiel ne peut les régler. C'est au quotidien et avec nos moyens, dans notre environnement, que nous pouvons influencer jour après jour pour changer notre monde¹.

1. « La force est de supporter ce qui ne peut être changé et le courage de changer ce qui peut l'être... mais aussi la sagesse de distinguer l'un de l'autre. » aurait dit Marc Aurèle.

MONDE

Aussi paradoxal que cela puisse paraître, on nous assure que dans l'histoire du monde il n'y aurait jamais eu aussi peu de conflits simultanés et d'hommes en armes que durant la période actuelle. Pourtant, les informations qui nous submergent donnent le sentiment contraire. Cela tient sans doute au fait que le monde souffre moins des traditionnels affrontements entre états qui ont émaillé son histoire, que de l'émergence violente de minorités armées contestant l'autorité établie des sociétés dont elles sont issues et dont elles ne reconnaissent plus la légitimité. S'affranchissant des frontières, ces minorités s'organisent autour d'une idéologie ou d'un leader n'ayant de cesse que d'étendre sa domination sur un territoire, de l'administrer comme il le ferait d'un état, certains rêvant d'un califat voire d'un empire.

Quelques agités cependant

Ainsi, avec plus de 7,4 milliards d'habitants, le monde n'aurait jamais été aussi calme (!) que ces temps-ci : cela promet pour 2030 où nous devrions être 8,5 milliards d'humains...

En cela, et par leur violence comme par leurs visées expansionnistes, elles le disputent parfois à la démarche de certains dirigeants d'états instaurés qui, forts de leur puissance militaire, peuvent annexer des territoires voisins au nez et à la barbe d'une communauté internationale ne sachant que répondre, si ce n'est par des sanctions économiques. À cet égard, le rattachement de la Crimée à la Russie au détriment de l'Ukraine illustre le comportement d'un Vladimir Poutine prompt à préférer l'action à la concertation et la violence à la négociation. Il n'en néglige pas pour autant le pouvoir économique si l'on en juge au nombre de ses proches placés à la tête des entreprises stratégiques de la Russie.

Un populiste comme gendarme du monde

La victoire surprise de Donald Trump à la présidence des Etats-Unis marque une rupture avec la politique de son prédécesseur. La vision d'un monde où les conflits peuvent se régler par la négociation, dans la préservation du bien commun, semble avoir vécu à la Maison Blanche. Ses multiples gesticulations (mur avec le Mexique, interdiction d'accès aux USA pour les musulmans de 7 pays, menace de dénoncer la signature des USA de l'accord de la COP



21, etc.), comme ses expressions et son comportement, en font, à plus d'un égard, un président atypique, imprévisible voire inquiétant. En s'y reprenant à deux fois, Trump aura obtenu une faible majorité au Sénat pour détricoter une réforme emblématique de son prédécesseur qui instaurait une assurance santé obligatoire. Si la moitié des Américains, qui bénéficient d'une couverture fournie par leur employeur, ne sont pas touchés par cette remise en cause, 48 millions des citoyens les plus pauvres s'en voient désormais privés ; les financements publics à Medicaid, le programme d'assurance pour les plus modestes, seront réduits et la couverture minimum instaurée par Obamacare fortement allégée, au risque de ne plus couvrir les personnes ayant des antécédents médicaux.

Derniers rebondissements en date de cette nouvelle présidence, le limogeage du patron du FBI qui enquêtait sur l'influence supposée de la Russie sur le déroulement et l'issue de la campagne présidentielle, ou encore la révélation au ministre russe des affaires étrangères d'informations particulièrement sensibles, traitant d'actions secrètes engagées contre les djihadistes en Syrie. Un procureur spécial a été nommé et certains, estimant que la limite du supportable est franchie, espèrent déjà qu'une procédure d'empêchement soit engagée contre Trump en vue de sa destitution.

De nouvelles formes d'affrontement

En Syrie, la situation semble inextricable : les armes russes et iraniennes font le job pour Bachar Al-Assad, remettant

en selle un dirigeant contesté que son opposition peine à combattre. Les occidentaux ont soutenu cette opposition, conditionnant tout règlement politique du conflit au départ de Bachar. Rappelons que ce dernier est accusé de massacrer sa propre population civile et d'avoir eu recours, à plusieurs reprises, à des armes chimiques (gaz sarin), notamment le 4 avril 2017 à Khan Cheikhoun (nord-ouest du pays), faisant 87 morts dont 31 enfants. Une coalition internationale de 22 pays menée par les États-Unis procède à des frappes aériennes répétées contre les djihadistes se réclamant de Daech qui maîtrisent une partie de ce pays. L'objectif affiché est d'éradiquer Daech en coupant la tête qui programme des attentats meurtriers en Europe et en Amérique du nord mais aussi en Tunisie et en Égypte. Ce faisant, elle œuvre -à son corps défendant- pour Bachar Al-Assad qui se targue d'être le rempart contre le chaos, rappelant à dessein les dérives de la Lybie.

Passer des manifestations à la guerre

S'inscrivant dans la lignée du printemps Arabe, en 2011 les manifestations du peuple syrien réclamaient plus de liberté à un régime dictatorial corrompu. Elles ont été réprimées dans le sang. Les contestataires ont pris les armes à leur tour et ont été rejoints par des militaires qui désertaient car refusant de tirer sur des civils. La confrontation s'est ainsi transformée en guerre civile avant de devenir une guerre contre les civils, qualifiée de guerre asymétrique, avec d'un côté une puissante armée régulière et de l'autre des civils faiblement équipés qui n'arrivaient pas à se faire armer par l'occident. Ce conflit attira Daech dès 2013, noyant aisément une partie des forces contestataires car les combattants djihadistes étaient quant à eux bien armés et percevaient une solde permettant de faire vivre les familles. L'armée régulière, se repliant en urgence, abandonna terrain et matériel militaire aux forces rebelles qui, occupant des sites stratégiques, profitèrent de la manne pétrolière. Il n'en fallait pas plus pour que ce conflit prenne une tournure internationale.

Internationalisation du conflit

Un conflit n'est jamais simple à dénouer, mais en Syrie les choses sont compliquées par la diversité des forces en présence et des objectifs poursuivis.

Les forces gouvernementales de Bachar Al-Assad sont composées de l'armée régulière, de milices et de groupes armés étrangers. Elles ne contrôlent plus qu'un tiers du territoire. Elles reçoivent depuis 2015 le soutien armé de la Russie et de l'Iran.

L'opposition armée, longtemps dénommée « armée syrienne libre », n'a jamais réussi à se constituer en une force coordonnée et centralisée. Mal équipée, constituée de groupes et de brigades, après avoir contrôlé la plus grande partie du pays en 2014, son implantation s'érode progressivement depuis l'arrivée des russes aux côtés de Bachar.

Daech, dont les rangs sont essentiellement alimentés par des combattants étrangers, n'a pas pour objectif de faire tomber le régime au pouvoir. Cette organisation a proclamé son Califat et veut joindre les territoires qu'elle occupe en Syrie à ceux qu'elle maîtrise en Irak.

Les forces Kurdes de Syrie luttent pour reconquérir leur territoire et leur autonomie en unissant les régions et populations Kurdes (entre 30

et 40 millions d'individus) scindées en 1925 entre 4 pays : Iran, Irak, Turquie et Syrie.

Une coalition internationale menée par les États-Unis et qui regroupe 22 pays mobilisés par la lutte contre Daech.

Tous ces combats frappent durement une population qui n'a pu s'éloigner des zones de conflits. Les djihadistes l'utilisent comme bouclier humain quand ils ne la massacrent pas ou quand elle n'est pas maltraitée par les milices, voire gazée par le régime. Le nom d'Alep est désormais synonyme de ville martyre, d'autres moins médiatisées ont subi le même sort.

Turquie : une dérive autocratique qui s'affirme

Ce même conflit a récemment fourni l'occasion à la Turquie d'attaquer les cibles Kurdes en Irak et en Syrie. Ces raids aériens rappellent la volonté affirmée d'Ankara d'écarter de la lutte contre Daech les forces kurdes affiliées au Parti des travailleurs du Kurdistan (PKK), organisation armée en conflit contre l'état turc depuis 1984. Les forces visées sont pourtant les principaux partenaires de la coalition internationale contre Daech, comme autant de relais au sol. Pour le président turc, la lutte sans merci menée contre le PKK (accusé de commettre des attentats sur le sol turc) dépasse ses frontières nationales. Par ailleurs, le coup d'état manqué de juillet 2016 lui a fourni le prétexte qu'il attendait pour poursuivre ses opposants au plus profond mépris de l'état de droit. Ce sont des milliers de personnes qui, même sans lien avec les comploteurs, ont été arrêtées et emprisonnées arbitrairement. En avril 2017, le référendum a validé, par 51,4% des suffrages, une réforme constitutionnelle qui permet à Erdogan d'accroître sa mainmise sur le pays. À l'occasion de cette campagne



électorale il n'a pas hésité à insulter copieusement les dirigeants des pays européens où il rencontrait des difficultés pour organiser les meetings en faveur du oui, alors qu'il réclamait, il n'y a pas si longtemps, l'adhésion de la Turquie à l'Union Européenne...

Des conflits multiples, dont certains durent

Et que dire des autres conflits qui durent depuis des décennies sans réelle perspective de résolution comme au Proche Orient, ou bien ceux ayant conduit à des affrontements ces dernières années que ce soit en Ukraine avec la guerre du Donbass, au Yémen secoué par une guerre civile depuis 2014, en Afghanistan ou encore au Sud Soudan, le plus jeune pays de la planète pour qui, en plus des affrontements armés, s'annonce une famine sans précédent.

D'autres pays font tout pour énerver la communauté internationale en passant systématiquement outre ses recommandations : on pourrait citer la Corée du Nord et l'Iran qui en sont à tester leurs missiles intercontinentaux.

Alors, le monde n'a-t-il vraiment jamais été aussi calme que ces temps-ci, avec une population mondiale ayant dépassé les 7,4 milliards (nous étions 6,8 Mds en 2009) et que l'on nous promet 8,5 milliards d'humains en 2030 ?

Au-delà des conflits évoqués plus haut et sans que la liste en soit exhaustive, l'actualité nous délivre quotidiennement des exemples de dysfonctionnements aux plus hauts niveaux. Ainsi le Brésil nous livre de nouvelles révélations de

Partout où se nouent des conflits, le peuple et ses droits fondamentaux en sont les premières victimes

corruption et de blanchiment dans le cadre de la vaste affaire Petrobras. Le scandale a déjà conduit à la destitution en 2016 de l'ancienne présidente de la république Dilma Rousseff, qui fut notamment

présidente du conseil d'administration de Petrobras. Il menace son prédécesseur, Lula Da Silva et fait vaciller son successeur, Michel Temer, accusé de corruption et d'entrave à la justice.

Au Venezuela le peuple descend régulièrement dans la rue pour réclamer le départ du président Nicolás Maduro dont il dénonce le comportement dictatorial. Le bilan des 50 jours d'affrontement s'élève pour l'instant à 2200 arrestations, des centaines de blessés et 47 morts. Ce pays pétrolier, ruiné par la chute des cours du brut, traverse une profonde crise économique et sociale attisant la colère populaire. À la pénurie d'aliments et de médicaments s'ajoute une inflation galopante (720 % cette année, selon le FMI) et la criminalité y est hors de contrôle.

ET L'EUROPE DANS TOUT CELA ?

La crise économique qui n'en finit pas conduit les états européens à choisir des solutions diverses mais qui ont en commun de rendre la vie plus aride. Pour lutter contre le chômage certains pays ont opté pour des petits boulots sous-payés créant des travailleurs pauvres toujours plus nombreux. Les politiques d'austérité destinées à retrouver l'équilibre entravent souvent une reprise qui tarde à venir. Certaines conduisent à des situations dramatiques et l'exemple du peuple Grec est édifiant. Dans ce contexte difficile, les populismes de tout poils surfent sur la vague des mécontentements, menaçant la cohésion et l'existence même de l'Europe, cette belle idée qui a trouvé son origine dans la volonté partagée de rendre impossible un conflit entre les peuples européens. Ils étaient peu nombreux à envisager sérieusement la sortie de la Grande Bretagne de l'UE. Pourtant le Brexit a bien été le choix majoritaire d'un peuple souverain, sans doute abusé par des arguments erronés voire mensongers. Les principaux leaders de cette sortie de l'UE se sont réveillés avec une sorte de gueule de bois en réalisant ce qu'ils venaient de mettre en route...

Les dérives populistes ne sont pas l'apanage d'un seul pays mais les extrêmes se développent un peu partout comme une volonté de renverser la table. La faute à qui ? Une crise

dont on peine à sortir ? Une Europe technocratique servant de bouc émissaire aux politiques nationales n'ayant pas le courage d'expliquer et encore moins d'assumer des décisions difficiles et parfois impopulaires ? L'incapacité de cette Europe à se structurer socialement et fiscalement pour mettre fin aux délocalisations qui fleurissent en son sein, sur base de dumping social et d'optimisation fiscale ?

*La crise économique qui dure
et les décisions curatives qui
malmènent les peuples font le lit
des populismes de tout poil..*

Les conflits et la misère poussant des populations entières à migrer au péril de leur vie, l'Europe doit faire face à des vagues migratoires inédites. Confrontées à ce mouvement nos sociétés

sont divisées : entre solidarité et peur, ouverture à l'autre et repli national, le cœur des peuples européens balance. Ici ou là on a vu des murs se dresser, des barbelés déroulés, des camps érigés. Car le terrorisme djihadiste a modifié les cœurs et les esprits d'autant que, sur la période, les attentats commis sur le sol européen se sont multipliés qu'il s'agisse par exemple de Paris, Bruxelles, Berlin, Londres, et tout récemment Manchester.

FRANCE

Le terrorisme a également frappé à plusieurs reprises notre pays et le nom des sites constitue une litanie douloureuse : Charlie Hebdo, Hyper Casher, Bataclan, terrasses de cafés parisiens, Saint Quentin Falavier, Magnanville, Nice, Saint Etienne du Rouvray, ... des centaines de civils innocents, des gardiens de la paix dans l'exercice de leur fonction ou à leur domicile l'ont payé de leur vie.



D'évidence la situation économique de notre pays ne s'est pas améliorée de manière significative. Selon leur sensibilité, les commentateurs politiques ou économiques y voient le verre à moitié plein ou à moitié vide. Un fait cependant, les inégalités s'accroissent et dans un monde du travail à la peine, certains PDG de multinationales et patrons du CAC 40 se goinfrent. Ainsi, les rémunérations de Carlos Ghosn (7,2 M€ pour Renault et plus de 8M€ pour Nissan) ont provoqué la colère des salariés.

Notre société, qui a traversé des événements inédits et parfois dramatiques, est sous état d'urgence depuis deux ans et demi. Des conflits sociaux emblématiques par leur dénouement ou leurs conséquences ont émaillé cette période. Soucieuses de maximiser les profits, certaines entreprises bénéficiaires ont décidé de fermer des unités pour délocaliser la production. La lutte syndicale s'est donc parfois durcie : elle a été criminalisée comme par exemple pour 7 salariés de Goodyear qui avaient écopé de prison ferme pour avoir séquestré deux cadres de l'entreprise, bien que ces derniers aient retiré leur plainte. En appel le sursis a été prononcé mais la peine reste bien présente en attendant le résultat de la cassation.

Confrontés à une violence sociale illustrée par la suppression de 2900 emplois, une centaine de salariés en colère ont investi la salle du CCE d'Air France obligeant 2 cadres à fuir chemise arrachée ou déchirée : 4 mois de prison avec sursis pour 3 d'entre eux.

Nous pouvions espérer disposer d'une classe politique sans reproche, après qu'aient éclaté quelques pitoyables affaires qui l'ont éclaboussée. C'était compter sans deux candidats aux présidentielles épinglés pour des emplois fictifs ou des utilisations dévoyées de fonds européens. Ces « tricheries » sont une autre illustration d'un malaise qui taraude notre société et peut conduire certains vers les extrêmes. Les primaires de droite comme de gauche et les élections présidentielles ont révélé une volonté du corps électoral de se séparer des partis traditionnels et notamment de leurs représentants supposés naturels. Malgré la poussée des extrêmes un nouveau venu s'est imposé. Sans appareil établi ni véritable historique, il a surpris le monde politique en se réclamant d'une troisième voie, comme le fit Blair en d'autres temps. Mais l'adhésion à sa personne emporte-t-elle l'adhésion à son programme ? La question reste posée tout comme celle relative à la majorité qui se dégagera des législatives... ainsi que la survenance d'un troisième tour social que pourraient générer les réformes envisagées.



Les évolutions réglementaires du droit social

Au plan social les lois se sont succédées accumulant des modifications dans le monde du travail, qu'elles aient été portées par MM. Rebsamen et Macron ou par Mme. El Khomri. La dernière a déclenché une lutte sociale, longue mais vaine, dans laquelle se sont engagées les organisations radicales pendant que les réformistes tentaient de peser sur leur contenu par la négociation, notamment via les commissions. Mais le débat parlementaire n'a pas eu lieu puisque le 1er ministre a utilisé le 49.3 à chacune des lectures à l'Assemblée nationale. Les nombreuses manifestations qui se terminaient

systématiquement par des violences et des dégradations n'ont pas valorisé l'image du syndicalisme auprès de la population. Les modifications qui en découlent ne sont pas encore toutes entrées en vigueur que le nouveau gouvernement annonce une modification du Code du travail par voie d'ordonnances. Certes, il ne

sort pas toujours de mauvaises choses des ordonnances (celles de 1945 ont bien créé les comités d'entreprises et la Sécurité sociale), mais les propos tenus durant la campagne électorale et le contexte général n'augurent pas de telles évolutions favorables pour les salariés.

La consultation des organisations syndicales a débuté, avec une CFDT auréolée de sa toute nouvelle représentativité qui lui confère la place de première organisation syndicale du privé : sera-t-elle à la hauteur de cette responsabilité ?

Criminaliser les luttes sociales, c'est comme casser le thermomètre : cela ne guérit pas le malade !



BRANCHE ET GROUPE BPCE

Relations avec BPCE

Alors que le Syndicat Unifié-Unsa n'était plus audible, puisque les représentants des employeurs nous réduisaient à la seule affaire des contentieux salariaux, il aura fallu déployer beaucoup d'énergie pour rompre cet isolement. Plusieurs entrevues et de nombreux contacts auront été nécessaires, avec les interlocuteurs que BPCE nous désignait, pour arriver à faire entendre nos positions sur des dossiers autres que les fameux AIA.

La DRH de BPCE a également connu de nombreuses évolutions puisque s'y succédèrent deux membres du Directoire de BPCE en charge de la DRH Groupe, deux Directeurs de la stratégie et du développement social, deux Directeurs des relations sociales Groupe, et à chaque fois il aura fallu rebâtir la relation.

La relation n'avait pourtant pas bien débuté puisque BPCE mettait fin à la négociation sur les conditions de travail avec un seul accord sur les quatre prévus, qui ne sera d'ailleurs que très partiellement appliqué par les Caisses. La crispation qui s'en suivit a enflé jusqu'en mars 2015, concrétisée par un mot d'ordre de grève dans tout le Groupe. C'est à partir de là et après une entrevue intersyndicale avec F. Pérol que nous avons vraiment pu reconstruire un dialogue social digne de ce nom.

En parallèle nous rencontrons des membres et des présidents de directoires, que ce soit dans leurs caisses respectives ou bien lors de réunions nationales où nous nous menagions souvent des moments d'échanges directs.

Une entrevue avec François Pérol nous permit également de balayer l'ensemble des problématiques de la protection sociale et des conditions de travail, après avoir péniblement franchi le blocage des incontournables contentieux salariaux.

Bref, au fil du temps notre opiniâtreté a payé puisque le dialogue a été renoué et que nous avons pu avancer sur les dossiers qui nous tenaient à cœur.

Les échanges, désormais normalisés, se tiennent comme ils doivent se dérouler entre partenaires sociaux qui se parlent, même et surtout lorsqu'ils ne sont pas d'accord. Le dialogue social ne peut survivre lorsque les interlocuteurs se contentent d'un monologue, si séduisant soit-il.

Commission Paritaire Nationale (CPN)

Instance de négociation des accords nationaux de Branche, la CPN se compose de délégations des organisations syndicales (OS) représentatives dans son périmètre, soit 7 OS jusqu'à présent... mais plus que 5 à l'automne, suite à la pesée de la représentativité sur ces 4 dernières années officialisée par le Ministère. Exit donc les délégations CFTC et CGT.

Avec l'appui important de notre organisation, l'Unsa est devenue le 1er syndicat du Groupe BPCE

Au rythme d'une dizaine de réunions annuelles, divers sujets y ont été abordés depuis fin 2013, avec à la clé des négociations aboutissant sur plusieurs accords signés par le Syndicat Unifié-Unsa : NAO 2016, Conditions de vie au travail, Classifications,

Formation professionnelle, Handicap... Nous reviendrons plus en détail sur ces accords.

La délégation du Syndicat Unifié-Unsa aura essentiellement été composée de Secrétaires nationaux, avec quelques présences extérieures par exemple pour la NAO où la présidente de notre commission NAO aura eu l'occasion de siéger. Pour quasiment chaque réunion, un compte rendu détaillé a été adressé à la Comex nationale.

Il est à noter que durant la période, nos interlocuteurs de BPCE ont changé assez largement. À la présidence de la délégation patronale d'Anne Mercier-Gallay a succédé celle confiée par F. Pérol à Catherine Halberstadt en provenance des banques populaires. Les premiers échanges avec cette dernière furent compliqués tant elle affichait une forme de détachement à l'égard de la cause des salariés que nous défendions, notamment concernant le dossier des conditions de travail. Les adjoints ont également changé, Valérie Le Boulanger succédant à Virginie Oget avant de quitter le Groupe et de laisser la place à Hervé d'Harcourt (précédemment chez Natixis) qui l'assistait.

De toute évidence, c'est avec V. Le Boulanger que les échanges furent les plus ouverts. Certes elle avait sa feuille de route, mais son sens du dialogue social, sincère et durable, aura permis d'avancer sur différents dossiers. Nous sentons un moindre investissement aujourd'hui chez son successeur...

Au sein de la CPN, le Syndicat Unifié-Unsa aura occupé toute sa place de première organisation syndicale de la Branche. Soucieux de faire avancer les dossiers, nous avons largement alimenté les débats et réflexions, formulé de nombreuses propositions et su convaincre sur un certain nombre de points... pendant que d'autres n'ambitionnaient que d'utiliser la CPN comme une tribune. Même si chacun conserve ses expressions et prises de positions, reconnaissons que le courant réformiste a nettement pris le pas sur les syndicats contestataires dont Sud qui, en se radicalisant de plus en plus perd simultanément en représentativité.

Il ressort de cette mandature que les relations avec BPCE se sont améliorées au fil des mois. Plus que le changement des interlocuteurs de part et d'autre, c'est l'évolution du dossier des contentieux salariaux et notre position dans ce domaine qui aura facilité cette évolution. Pour autant il reste beaucoup de chemin à parcourir et dans le contexte actuel nous devons savoir accepter d'avancer pas à pas, donc de signer des accords que l'on pourrait qualifier d'« intermédiaires » sur lesquels nous devons ouvrir de nouvelles négociations ultérieurement pour les compléter et les faire progresser.

Enfin, ne négligeons en aucun cas le suivi des accords et la manière dont ils sont mis en œuvre dans les entreprises. Signer des accords c'est bien, se les approprier localement et les faire appliquer est une nécessité.

En effet, cela fait quelques temps maintenant que les représentants patronaux refusent d'aboutir sur des

Pour que les emplois de demain soient pourvus par les salariés d'aujourd'hui, l'étape formation professionnelle est incontournable et sa qualité déterminante pour la réussite des transitions qui se profilent.

négociations de branche qui contraindraient les entreprises. Poussés dans leurs derniers retranchements, ils acceptent tout au plus de formuler des grands principes, de donner des orientations, d'ouvrir des voies en incitant les employeurs locaux à les emprunter. Ce qui suppose la négociation d'accords locaux pour concrétiser ces orientations.

Ce faisant, ils semblent préfigurer ce que pourrait être la répartition entre accord de branche et accord d'entreprise, dans un système où l'inversion des normes deviendrait la règle. Nous ne doutons pas que nos équipes militantes de terrain soient prêtes à tenir leur rôle, nous avons plus de doutes concernant les DRH locales.

Formation Professionnelle

L'accord que le Syndicat Unifié-Unsa a signé en novembre 2014 est un texte, nous l'avions écrit à l'époque, regorgeant de bonnes intentions mais contenant très peu d'engagements financiers. Nous souhaitons donc que notre signature soit valorisée par le travail régulier qui se réalise en CPNE (Commission Paritaire Nationale sur l'Emploi) et en OPMQC (Observatoire Professionnel des Métiers, Qualifications et Compétences). Le Secrétariat national s'y est engagé et nous avons pris toute notre part dans ces discussions. Depuis, nous avons fait mener, grâce à ces deux structures, plusieurs études pour éclairer nos collègues dans les sections et notamment dans les commissions emplois-formation des Comités d'entreprise :

- > 2014 : cartographie des emplois dans la branche Caisse d'Epargne
- > 2015 : en quoi les nouvelles formes d'organisation du travail liées à la digitalisation ont un impact sur les compétences et les qualifications des salariés dans l'accueil et la relation commerciale actuels et futurs ?
- > 2016 : étude sur le développement, le maintien et le partage des compétences tout au long de la vie professionnelle, dans un contexte d'évolution des modes de relation clientèle.
- > 2017 : le thème qui nous sera présenté est l'émergence

des nouveaux métiers et nouvelles compétences : quels enjeux et réalités dans nos banques et caisses ? (Avec une analyse approfondie sur les métiers du back-office).

Le sujet de la formation professionnelle est récurrent. C'est un point sur lequel le Secrétariat national attire l'attention de chacun car il devient de plus en plus l'affaire de spécialistes et nécessite une veille constante, surtout quand on voit l'évolution des textes en la matière. Il est certain que cela ne devrait pas se calmer dans les mois qui viennent.

En outre, la digitalisation et la transformation de la banque de proximité vont faire évoluer les métiers. Pour que les emplois de demain soient pourvus par les salariés d'aujourd'hui, l'étape formation professionnelle est incontournable et sa qualité déterminante pour la réussite des transitions qui se profilent.

Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences

La GPEC fait l'objet depuis 2011 de négociations au niveau du Groupe. Nous y siégeons donc dans la configuration UNSA, c'est-à-dire avec nos cousins des BP et du « petit » groupe, ce qui nous conduit à travailler ensemble et qui est particulièrement intéressant. En 2011, l'UNSA s'était engagée sur l'accord car il nous paraissait important de montrer que nous étions une force de discussion au niveau du Groupe, d'autant qu'il était important d'initier une démarche dans un Groupe tout neuf (ou presque). Trois ans après, nous constatons que les objectifs n'étaient pas atteints. Nous nous sommes donc engagés dans une négociation pour mettre en place un nouveau texte plus impliquant pour les entreprises du Groupe. La DRH du Groupe n'était pas sur les mêmes options. Le texte travaillé puis proposé à la signature n'était qu'une pâle transposition des nouvelles mesures réglementaires.

Nous souhaitions :

- > Instaurer une durée minimale de formation pour assurer une amélioration des compétences de TOUS... en vain !
- > Mettre en place des actions plus spécifiques en faveur des seniors générant une surcote en cas de réduction du temps de travail en fin de carrière... encore non !
- > Une politique égalitaire de prise en charge des mesures d'accompagnement à la mobilité Groupe, alors que dans les faits nous assistions à une mobilité à deux vitesses.
- > Que le contrat de génération soit un accord cadre permettant une déclinaison plus précise, adaptée à la réalité des entreprises... refus de la DRH BPCE préférant un accord Groupe bien plus généraliste et donc moins engageant.

Nous avions pourtant réalisé un travail de fond conjointement avec tous les représentants UNSA du Groupe (Natixis, BPCE SA, CE, BP), pour améliorer le texte patronal. Notre déception fut à la hauteur des espoirs que nous avions fondés sur la

supposée maturité des dirigeants du Groupe. Dans ces conditions, l'UNSA a refusé d'apposer sa signature sur un accord ressemblant à un catalogue de bonnes intentions, sans engagement d'aucune nature !

Dans le cadre des départs massifs à la retraite qui s'annoncent, il devient vital que nous disposions d'un outil de transmission intergénérationnel des compétences et des savoirs faire.

L'accord de 2015 se terminant fin 2017, la négociation va de nouveau s'ouvrir sur le sujet avec une première réunion qui se tiendra le 13 juin. Espérant que l'UNSA soit toujours un partenaire sur le sujet, la DRH Groupe nous a associés à une réunion bilan réservée aux signataires de cet accord, qui s'est déroulée le 8 mars 2017. Nous sommes dans le même état d'esprit : nous voulons un texte qui donne des perspectives aux techniciens et cadres du Groupe, un texte qui engage nos entreprises dans une démarche partagée où les employeurs ne seraient pas les seuls maîtres du jeu. À suivre...

Rémunérations

Alors que nul accord NAO n'avait été conclu depuis 2007, il nous fut possible de trouver fin 2015 un terrain d'entente avec les employeurs déclenchant une augmentation de salaire générale et pérenne pour 2016. Plus que pour ses effets immédiats sur le pouvoir d'achat des ménages ou son impact viager, nous posons, avec cet accord, une nouvelle pierre dans la reconstruction d'un dialogue social dont tous les syndicats de la branche dénonçaient l'atonie depuis près de dix ans. En outre, et c'est peut-être l'argument majeur ayant conduit notre organisation à signer cet accord, BPCE s'engageait à ouvrir des négociations durant le premier semestre 2016 sur plusieurs thèmes prioritaires à nos yeux comme :

- > La refonte du système de classifications que nous réclamons depuis 2011 car l'engorgement constaté aux niveaux TM4/TM5 était un véritable frein à l'évolution carrière et de salaire et qu'en outre, il était anormal et pesant que le changement d'emploi, voire de filiale, s'impose comme seul moyen de progresser.
- > Les conditions de travail au niveau du Groupe, de la Branche et des Entreprises, dans la suite des travaux réactivés sur ce dossier depuis 3 mois.

Refonte du système de classification

En 2015 nous demandions que ce point soit inscrit au planning des sujets à traiter lors des CPN de 2016. Le dialogue social redonnant des signes de vie, nous avons été entendus et après de longues négociations l'accord que nous avons signé prévoit notamment :

- > 2 catégories de personnel : les techniciens et les cadres, dans lesquelles se répartissent 11 niveaux de classification : 7 pour les techniciens (A à G) et 4 pour les cadres (H à K).
- > Chaque emploi dispose d'une plage de classifications autorisant la prise en compte de l'expérience, ce qui ouvre ainsi une possibilité d'avancement dans l'emploi.
- > L'évolution de la classification n'impose pas un changement d'emploi.
- > Le changement d'emploi est garanti sans baisse de classification inhérente au manque d'expérience dans le nouvel emploi.
- > Lors d'une promotion, le différentiel minimum garanti repose sur deux possibilités :
 - Promotion dans l'emploi : 35%
 - Promotion avec changement d'emploi : 50%
- > Reconnaissance élargie des diplômes professionnels de banque.
- > Translation favorable des salariés occupant des emplois T3 et TM4 respectivement classés D et F au lieu de C et E
- > Transposition des minima salariaux Caisse d'épargne à la nouvelle grille des Salaires Annuels Minimaux de Branche.

Après une bascule industrielle d'un système dans l'autre au 1^{er} janvier 2017, il nous reste à faire respecter ce texte dans ses déclinaisons locales et bien entendu à le faire vivre et prospérer par l'évolution des SAMB et la prise en compte de l'expérience dans leur détermination. Cet accord doit s'articuler avec le système d'appréciation pour permettre l'avancement dans l'emploi lequel, faut-il le rappeler, était précédemment impossible.

Conditions de travail

L'accord de 2012, le seul conclu sur les 4 prévus lors de la précédente session de négociation traitant des conditions de travail qui a capoté en 2013, est arrivé à échéance fin octobre 2015. Le bilan que nous en avons dressé s'est avéré très mitigé car de nombreux employeurs n'ont déployé aucun effort pour le mettre en œuvre. La pugnacité de notre organisation syndicale, particulièrement sensible à tout ce qui concerne la santé de l'Homme au travail et la qualité de vie des salariés, a fini

par payer puisqu'avec la renaissance du dialogue social a pu s'ouvrir une nouvelle négociation.

Alors que d'autres refusaient d'intégrer le périmètre auquel les représentants des employeurs souhaitaient limiter les échanges et boycottaient ces réunions, nous avons choisi de rester à la table des négociations. Il s'agissait d'identifier les expériences menées dans les Caisses et consolider ce qui pouvait l'être, dans la construction d'un nouveau texte qui devait rester acceptable pour les parties afin d'être appliqué.

Un accord-cadre signé le 24 novembre 2016 définit 5 thèmes que les entreprises devront décliner et alimenter en s'inspirant des bonnes pratiques :

- > accompagnement des transformations et anticipation des impacts sur les conditions de travail,
- > environnement de travail et conciliation entre vie privée et vie professionnelle,
- > organisation du travail,
- > management et relations dans le travail,
- > observatoire et animation de la démarche qualité de vie au travail.

La commission Sécurité, Conditions de travail et NTIC a rédigé un guide à destination des sections et des CHSCT afin de les accompagner dans la mise en œuvre de cet accord qui, faut-il le rappeler, n'agira pas comme une baguette magique en faisant disparaître tous les problèmes du quotidien : mais il pose les bases d'une déclinaison locale alimentant un travail concret à réaliser sur ce sujet central.

Emploi des personnes en situation de handicap

En 2007, le Syndicat Unifié-Unsa fut un des fers de lance de la négociation du premier accord en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap. À l'époque, le taux d'emploi en Caisses d'épargne était de 2,34% et certains syndicats vilipendaient ce texte qui ne prévoyait pas d'atteindre en deux ans les 6% requis, trahissant un total manque d'ambition... mais les faits ont conforté notre réalisme : nous avons signé le 4^{ème} accord qui couvre la période 2017-2019 dont l'objectif affiché est d'atteindre un taux de 5,3% !

Signer des accords nationaux c'est bien, se les approprier localement et les faire appliquer est une nécessité.

Il est certes tentant de « foncer » sur les 6% pour la branche. Plusieurs entreprises dépassent d'ailleurs ce seuil, certaines s'en approchent, pour d'autres encore il reste du chemin à parcourir...

Si F. Pérol a annoncé que d'ici 2020 seuls 2 départs sur 3 seront remplacés, le constat est bien plus dégradé concernant le remplacement des personnes handicapées. La population concernée est plus sujette à des



départs anticipés et le recrutement y est aujourd'hui bien plus complexe que dans le cadre général. La ressource « RQTH » (reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé), est forcément moins proluxe que la première fois où elle a été activée. Quant aux nouvelles règles sur l'incapacité, elles renforcent les départs anticipés !

Dans ce 4ème accord, l'accent est mis sur le maintien dans l'emploi. Plusieurs axes peuvent être activés :

- > Des réunions « maintien dans l'emploi » animées par le référent handicap afin d'identifier les situations,
- > L'adaptation du poste de travail avec accès aménagé,
- > La reconsidération du contenu de l'emploi occupé,
- > Le choix d'un lieu de travail plus proche du domicile,
- > La recherche d'un autre poste en accord avec le salarié,
- > Le recours à des technologies innovantes concernant notamment la déficience visuelle ou auditive, l'accès au télétravail, le travail déplacé, les horaires décalés,
- > Aides à la personne et prise en charge d'appareillages spécifiques, d'aménagement de véhicule, de formation au permis de conduire, de frais de déménagement, etc.

L'accord matérialise également le fait que les salariés en situation de handicap bénéficient du même traitement que le reste de la population en matière de formation, promotion, parcours professionnel et rémunération. Cela peut sembler évident mais c'est mieux de l'écrire quand on voit l'attitude qu'adoptent certaines entreprises, en matière disciplinaire par exemple, par rapport aux salariés handicapés.

Cet accord s'accompagne de la dissolution de l'association AGATHE qui avait en charge la collecte et la gestion des fonds

versés par les entreprises et utilisés tant pour les actions nationales que locales. Cette décision est motivée par la chute logique des fonds collectés du fait du rapprochement des entreprises du taux de 6 %... avec des frais de gestion, notamment ceux du CAC, qui grèvent beaucoup trop le budget.

L'activité d'AGATHE est désormais reprise par la DRH Groupe, ce qui ne nous pose pas de souci. En revanche, cela signifie que le compte « AGATHE bis », alimenté par les produits financiers du « compte AGATHE », ne sera pas reconduit. Sa vocation était de financer (30 K€ annuels) les aides apportées aux personnes handicapées, enfants ou conjoints de salariés, aides non finançables par l'accord au vu de la réglementation.

Le dialogue social ne
peut survivre lorsque les
interlocuteurs se contentent
d'un monologue, si
séduisant soit-il.

Notre organisation a fait montre de son fort attachement à cette disposition en affirmant que les Caisses d'épargne ne pouvaient ignorer ce type d'aide qui constitue également un moyen de faciliter le maintien dans l'emploi pour les parents et conjoints concernés. Nous avons suggéré à BPCE plusieurs montages mais sans succès. Aux dernières nouvelles, le solde de ce compte, de l'ordre de 100 000 €, sera finalement transféré fin juin à la CGP (60% de droits de mutation) qui



en fera usage par le biais de sa commission sociale. Mais plus question que les entreprises l'alimentent... sauf acte volontaire selon H. d'Harcourt. Il nous restera à les solliciter le moment venu, quand cette réserve sera épuisée.

Parcours professionnel des représentants du personnel

Ce que nous écrivions en mars 2014, sous le titre « Le salarié plus » dans un article du Trait d'Union n°110, exposait nos attentes en matière de prise en compte des acquis du représentant du personnel dans l'exercice de son mandat.

Bien qu'il ne soit pas révolutionnaire, l'accord conclu en janvier 2016 consigne par écrit un certain nombre de principes qui ne s'imposaient pas véritablement jusqu'à présent dans notre Groupe où rien n'existait hormis les dispositions légales et

« Agir pour construire », c'est
aussi savoir empiler brique
après brique pour construire
l'édifice.

réglementaires. Pour la presse spécialisée il s'agit cependant d'une première dans un groupe de notre taille. Quant à nous, il s'agissait de dédramatiser l'entrée dans la représentation du personnel de jeunes adhérents qui n'auraient pas franchi le pas, de peur de se couper de toute perspective de développement de carrière.

La durée limitée de cet accord en fait un véritable ballon d'essai qu'il nous reviendra de transformer dès cet automne puisqu'il s'achève fin 2017. Nous pourrons alors identifier les améliorations à y apporter. La politique des petits pas est souvent plus efficace que la « stratégie du grand soir » dont certains nous parlent depuis si longtemps sans qu'il ne se produise jamais... « Agir pour construire », c'est aussi savoir empiler brique après brique pour construire l'édifice.

Notons que la CGT a attaqué cet accord en justice, arguant que l'évaluation des compétences mobilisées par un représentant du personnel dans l'exercice de son mandat portait un jugement sur la façon dont ce militant remplissait sa mission. Peu lui importe que les compétences de l'individu ne soient pas reconnues par l'entreprise, s'il doit y avoir appréciation, elle doit relever du seul syndicat et de ses seuls électeurs. Autant dire que sa préférence est d'engager les militants sur les voies de garage (si l'on n'assure pas le renouvellement des militants les éléphants seront peignards) et d'attaquer ensuite l'employeur en discrimination. En 1ère instance le tribunal a débouté la CGT la condamnant aux dépens et à 3000 euros d'article 700 mais elle a fait appel.¹

1. La CGT sera également déboutée en appel

PROTECTION SOCIALE

Réunis en 2014 en Assemblée Générale, nous faisons le constat suivant à propos de la Protection Sociale : *« L'une de nos orientations de congrès prône l'extension, à tous les salariés du groupe, d'une protection sociale harmonisée, faisant référence à la CGP pour la prévoyance et la retraite supplémentaire et à BPCE Mutuelle pour la santé. Cependant, nos collègues du groupe ne relevant pas de la branche Caisse d'épargne se préoccupaient déjà de ces aspects avant la création de BPCE. Il y a donc un existant à prendre en compte pour avancer dans notre orientation de congrès ... »*

En prévoyance nous constatons des choix différents entre ceux effectués par le passé à la CGP¹, priorisant la garantie décès, et ceux d'IPBP² qui mettent l'accent sur la prise en charge de l'incapacité et de l'invalidité. Au regard des mutations importantes intervenues dans notre société et nos modes de vie, comme dans l'organisation même de nos cellules familiales, nous constatons que le règlement de nos garanties n'avait pas évolué en cohérence, le plaçant en décalage avec la réalité de nos vies quotidiennes. Il fallait donc remédier à tout cela pour conserver à la CGP la qualité et la pertinence de ses garanties en les faisant évoluer si nécessaire. C'est ce que la réforme de la prévoyance engagée en 2014 et finalisée par une assemblée générale de la CGP en octobre 2015 a permis de réaliser. Le numéro spécial du Trait d'Union (n° 115) demeure à cet égard un ouvrage de référence pour mesurer cette évolution. Pour illustrer la pertinence des choix que nous avons pu concrétiser à cette occasion, nous ne prendrons qu'un chiffre, communiqué par EPS : parmi les bénéficiaires 2016 du nouveau barème de rente éducation, 39% perçoivent la rente minimum correspondant à leur âge, les fameux planchers que le Syndicat Unifié-Unsa a su imposer à ses partenaires.

En matière de Retraite Supplémentaire, l'harmonisation de nos régimes est encore loin de pouvoir se réaliser. Si actuellement les employeurs Caisse d'épargne prennent en charge les 2/3 des 6% de cotisation au régime supplémentaire de retraite, il est intéressant de noter que lors des NAO 2015 en BP, le taux de participation des employeurs à leur régime

de retraite a progressé de 0,20 point, pour l'amener à 3,65%, avec une participation employeur de 65,5%.

Il est exact d'affirmer que notre régime de retraite supplémentaire est un joyau qu'il nous faut pérenniser car, s'il existe d'autres exemples de régimes avec une participation employeur significative, ils ne sont pas accessibles à tous les salariés mais réservés aux seuls cadres dirigeants.

La situation durable de taux bas nécessite cependant un pilotage de notre régime supplémentaire. Nous avons arrêté lors de notre AG de 2016 une proposition de réforme utilisant 3 leviers :

- > le recul de l'âge pivot de 65 à 67 ans associé à une diminution des coefficients d'anticipation,
- > l'augmentation de la valeur d'acquisition,
- > la baisse de la valeur de service.

L'utilisation de ces 3 leviers assurait une équité générationnelle incluant les retraités. Mais la loi Sapin II, promulguée le 13 décembre 2016, a donné un coût d'arrêt à cette stratégie alors que nous avions convaincu à la fois les employeurs et la majorité de la délégation salariés, conditions nécessaires à tout changement. Cette loi modifie les ratios réglementaires des régimes de retraites supplémentaires. Ce faisant, elle sauve très temporairement des Institutions de retraite en grande difficulté notamment dans la fonction publique (ex. Préfon). Durcissant également la possibilité de baisse de la valeur de service, elle exclut de fait cette possibilité comme axe de réforme de notre régime supplémentaire. Pour autant, ces évolutions réglementaires ne résolvent en rien la satisfaction de la promesse économique faite aux cotisants.

Casser le thermomètre n'a jamais fait baisser la fièvre du malade !

Un petit clic vaut mieux qu'une grande claque

Nous avons donc repris le travail en commission technique pour trouver une solution en employant les deux seuls leviers restant à notre disposition. Certaines Organisations Syndicales, profitant de l'accommodement réglementaire, prétendent que dans un contexte d'incertitude politique et d'absence de visibilité sur les évolutions du régime général, il ne faudrait rien faire... Nous ne partageons pas cette analyse qui reviendrait à dégrader chaque année un peu plus la qualité de notre promesse économique, induisant à terme des corrections qui pourraient s'avérer douloureuses. Nous travaillons donc à la construction d'une majorité dans la délégation salariée pour aboutir à une réforme du règlement de notre régime dès l'AG de la CGP de juin 2017.

1. Caisse de Prévoyance des Caisses d'épargne

2. Caisse de Prévoyance Banques populaires

Le temps est en effet un facteur important, mais plus encore l'incertitude du renouvellement du collège employeur. Cela nous encourage à ancrer dès que possible la pérennité de notre régime de retraite supplémentaire.

Adapter les structures aux évolutions réglementaires

Pour ce qui concerne Ensemble Protection Sociale (EPS), la migration sur un nouveau logiciel, réussie en janvier 2017, met un terme à l'épisode de l'évolution informatique. Nécessaire, cette migration aura beaucoup occupé la structure. Préoccupation lourde, elle aurait pu déboucher sur des suites judiciaires avec un premier prestataire défaillant dont il n'a pas été simple de se séparer. Une réorganisation d'importance vient d'intervenir avec la création de deux postes de Directeurs Généraux Délégués, agissant sous la responsabilité du Directeur Général, qui a permis de répondre aux exigences réglementaires de Solvabilité 2 en matière d'indépendance de fonctions clés et de partage des responsabilités.

Enfin, signe de vitalité, sur l'ensemble du périmètre de la Protection sociale, ce ne sont pas moins de 80 réunions institutionnelles par an et une activité de quasi mi-temps pour les Présidents de nos Institutions et de la mutuelle...

BPCE Mutuelle

Depuis 3 ans, le domaine de la santé a connu en France des évolutions notoires : poursuite du désengagement du régime obligatoire, le nouveau contrat responsable, application des règles drastiques de solvabilité (Solvabilité 2) et mise en place de conventionnement avec les médecins visant à limiter les restes à charges (Contrat d'Accès aux Soins). Ces évolutions réglementaires et économiques ont eu des impacts forts sur la stratégie et l'offre BPCE Mutuelle. Sur cette période, BPCE Mutuelle a « digéré » le nouveau progiciel AIA qui facilite désormais nombre de procédures au quotidien.

Une amélioration sensible des prestations est intervenue au 1er janvier 2016. Les partenaires sociaux, sous l'impulsion du Syndicat Unifié-Unsa, ont réussi le pari de renforcer la couverture santé complémentaire sans augmentation de tarification pour les salariés (la quote-part de prise en charge par l'employeur passant même à 52% dans le nouvel accord national) : prise en charge améliorée et élargie en matière d'hospitalisation, d'optique, de médecine courante, de pharmacie, de médecine douce, de prothèses auditives. Ces évolutions ont été faites dans le cadre réglementaire du « Contrat responsable », garantissant une plus faible fiscalité. Parallèlement, le Conseil d'administration de BPCE Mutuelle a décidé d'adhérer à SantéClair, réseau de soin permettant notamment de faire baisser significativement le reste à charge des adhérents, tout en certifiant la qualité des soins

et du matériel utilisé (optique, audioprothèse, dentaire...). Ce dispositif, bénéficie d'une utilisation volontaire massive dès sa première année de mise en œuvre à BPCE Mutuelle. Les adhérents ont très largement apprécié :

- > Généralisation du tiers payant,
- > 7000 partenaires de santé : opticiens, implantologues dentaires, chirurgiens-dentistes, centres de chirurgie réfractive, audioprothésistes, diététiciens, ostéopathes, chiropracteurs.
- > Tarifs négociés : monture -15 % ; verres -40 % ; audioprothèses : -40 % ; implants dentaires : -20 % ;
- > Etude de devis
- > Ainsi, en 2016, pour la première année, le recours au réseau SantéClair concerne :
 - plus d'1/3 des dossiers « verres »
 - ▶ un reste à charge qui est 3 à 4 fois inférieur
 - 1 dossier sur 4 pour « l'audioprothèse »
 - ▶ un reste à charge 2 fois moins élevé
 - Près de 10 % des dossiers « implants dentaires »
 - un reste à charge divisé par 2

Depuis le 1^{er} janvier 2017, l'offre s'est encore étoffée avec l'intégration, sans coût supplémentaire pour l'adhérent, d'une offre d'assistance (contractée auprès d'Inter Mutuelle Assistance) pour les adhérents actifs et retraités de notre mutuelle. C'est une aide ponctuelle, immédiate et adaptée en cas de difficultés de l'adhérent (Aide-ménagère, auxiliaire de vie, portage de repas, conseil, accompagnement aux démarches, etc.). Le but est d'accompagner au mieux les adhérents fragilisés.

Des services complémentaires à adhésion volontaire sont accessibles aux adhérents en complément des prestations intégrées dans les contrats (CGN, ASV), et cela au meilleur prix





- surcomplémentaire santé à plusieurs niveaux de garantie,
- couverture dépendance mutualiste Mutex,
- assurance prêts CNP au rapport qualité/prix remarquable.

La solidarité s'exprime à BPCE Mutuelle sous diverses formes

- Les jeunes salariés se voient rembourser un semestre de cotisation, après un an d'adhésion.
- Les retraités aux plus faibles revenus voient leurs cotisations allégées grâce à un fond spécifique dédié (600 K€ versés en 2016).
- En cas de maladie ou d'accident de la vie, notre Mutuelle vient en soutien (financier ou psychologique) des adhérents qui peinent à faire face, grâce à un fond spécifique et un assistant social.
- La commission sociale intervient pour secourir les adhérents en situation difficile : 109 dossiers étudiés en 2016.

La solidité financière de BPCE Mutuelle est reconnue par les nouvelles règles (Solvabilité 2) s'appliquant au monde de l'assurance (mutuelles comprises) qui lui ont cependant généré beaucoup de travail. Notre Mutuelle est désormais une référence nationale en la matière, réputation justifiée par d'excellents ratios qui nous permettent d'envisager l'avenir sereinement. C'est le fruit d'une gestion fine et prudentielle des 15 dernières années, qui nous offre également la possibilité d'accueillir de nouveaux adhérents. Mais si un salarié du

Groupe sur deux est aujourd'hui adhérent (71 entreprises adhérentes, 132 000 bénéficiaires et 69 M€ de prestations versées en 2016), notre implantation hors des entreprises historiques est difficile. Certes nous avons conservé, malgré un appel d'offres très concurrentiel, le Crédit Foncier de France, mais nous avons systématiquement échoué lors des appels d'offres dans les Banques Populaires, à Natixis ou au Crédit Coopératif. Cette situation est parfois incompréhensible, surtout lorsque notre offre est reconnue comme étant la meilleure dans de nombreux cas. Des réticences multiples empêchent encore aujourd'hui BPCE Mutuelle d'occuper la place qu'elle est pourtant en capacité de tenir dans le Groupe. En 2017, à minima quatre appels d'offres seront ouverts. Notre Mutuelle y participera pour continuer à montrer toute la pertinence de son offre et sa capacité à faire du sur-mesure.

Il reste des projets à faire aboutir qui sont aujourd'hui en gestation pour une mise en œuvre fin 2017, courant 2018 :

- DSN : Déclaration Sociale Nominative (réglementaire)
- Nouveaux outils numériques interactifs (site, smartphone)
- Dispositif de « garantie obsèques » à adhésion volontaire sous une forme mutualiste,
- Tiers-payant généralisé à l'ensemble des professionnels de santé, y compris ceux non adhérents à SantéClair,
- Élargir le panier de soins « Médecine douce »
- Étude d'une surcomplémentaire à adhésion volontaire 100 % BPCE Mutuelle (en lieu et place de Santé plus)...

NOTRE REPRÉSENTATIVITÉ

La première pesée de la représentativité syndicale date de 2013. La seconde a eu lieu en mars 2016 pour les Groupes et en mars 2017 pour les Branches.

Dans le groupe BPCE, alors qu'en 2013 l'UNSA n'occupait que le troisième rang derrière la CFDT et la CGC, elle se place en 2016 au premier rang devant les 2 OS qui la devançaient précédemment. Et même si les scores sont très serrés, on retiendra volontiers que l'UNSA (+1,75 pt) est désormais la première organisation syndicale du Groupe BPCE devant la CFDT (-2,44 pt) et la CGC (+4,33 pt).

	UNSA	CFDT	CGC	CFTC	CGT	FO	SUD
2016	21,58%	21,55%	20,77%	9,87%	9,53%	8,76%	6,80%

Le seuil de la représentativité au niveau d'un Groupe se situe à 10 %. Le constat pour notre Groupe est sans appel, seules 3 organisations syndicales sont représentatives et pourront donc participer aux négociations Groupe : UNSA, CFDT & CGC.

Cette poussée de l'UNSA découle de la progression relevée en Banque populaire et du maintien de l'audience du Syndicat Unifié-Unsa en Caisse d'épargne à plus de 35 %. À noter que les 4 premières OS sont des organisations réformistes.

Pour la Branche Caisse d'épargne, le Ministère a publié les résultats en mars 2017. Ils ne sont pas définitifs, des demandes de correction pouvant être déposées, mais le résultat de notre Branche semble bien établi et guère sujet à contestation. Si plusieurs élections ont été quelque peu décevantes sur la période 2013-2016 pour notre organisation syndicale avec, dans certaines entreprises, des baisses d'audience de 5 % et plus, dans la majorité des élections le Syndicat Unifié-Unsa a su maintenir ses positions, voire progresser. Ce fut notamment le cas de la CE Alsace où, bien que déjà très haut, le SU-UNSA réussit à y améliorer encore son audience en tutoyant les 70 % !

Relevons que le SU-UNSA connaît un léger tassement quand la CGC progresse nettement et que SUD s'effondre.

	SU-UNSA	CFDT	CGC	CFTC	CGT	FO	SUD
2017	30,04%	16,35%	16,76%	4,41%	6,30%	8,73%	15,79%
2013	32,37%	14,78%	11,76%	4,83%	8,23%	7,58%	20,35%
écart	-1,15	+1,19	+5,53	-0,53	-1,68	+1,15	-4,31

Le seuil de la représentativité au niveau Branche est à 8 %. Le constat est clair pour les Caisses d'épargne : la CFTC et la CGT n'y sont plus représentatives et FO se sauve de justesse. Seuls SU-UNSA, CFDT, CGC, FO & SUD siègeront en CPN.

La représentativité retenue est donc recalculée sans tenir compte des « éliminés ». Cela aboutit mécaniquement à une augmentation du taux des 5 OS représentatives :

	SU-UNSA	CGC	CFDT	SUD	FO
2017	35,08%	20,43%	17,63%	17,25%	9,62%

Le Syndicat Unifié-Unsa demeure 1ère organisation syndicale de la Branche avec 35,08%, près de 15 points devant son suivant qui n'est plus SUD mais... la CGC.

Scrutins

Le renouvellement des COS intervient tous les 6 ans et constitue une élection particulière, ne serait-ce que par la communication assujettie à des règles très restrictives.

Le nombre de postes est en baisse du fait de la réduction à 1 seul siège de la représentation des salariés sociétaires contre 2 voire 3 auparavant. À cela s'ajoute le représentant de tous les salariés dans chaque entreprise. Et particulièrement en Ile de France avec la distinction d'un collège cadre pour le salarié universel du fait d'un effectif supérieur à 5 000.

Le Syndicat Unifié-Unsa s'est toujours intéressé à cette élection et concentre cette fois encore le plus grand nombre d'élus. Outre le fait de siéger dans cette instance de gouvernance, il ne faut pas négliger l'apport financier que constituent pour notre organisation les jetons de présence dus aux élus et que ceux du SU-UNSA abandonnent à leur organisation.

Ce renouvellement aura donné jour à des alliances parfois surprenantes comme en CELR où CFDT et SUD se sont réciproquement désistés au second tour dans chacun des scrutins, éliminant ainsi du COS le SU-UNSA arrivé pourtant très largement en tête du premier tour. Une stratégie similaire a été développée en CELC par CFDT et CGC mais sans succès, puisque les candidats soutenus par notre organisation l'ont malgré tout emporté.

	UNSA	CFDT	CGC	CFTC	CGT	FO	SUD
Universel	13	1	2	0	0	0	2
Sociétaires	10	3	3	0	0	1	0
	23	4	5	0	0	1	2

Quand on évoquait les règles strictes en matière de communication, il faut avouer que notre organisation syndicale a toujours pris quelques libertés en utilisant photos, logos et format plaquette dans la propagande des candidats qu'elle présentait ou soutenait. Or, suite à un recours de la CGT en CEIDF, les dernières élections COS ont été annulées par le Tribunal d'instance. Les motifs résident en premier lieu dans la distribution de plusieurs tracts par SU-UNSA et CFDT/CGC, mais aussi pour affichage des logos, nom des syndicats et photos des candidats pour la communication CFDT/CGC mais étonnement pas pour celle du SU-UNSA... En second lieu pour défaut d'information par BPCE qui n'a informé que la seule CGC que les Caisses d'épargne autoriseraient la diffusion d'un tract en plus de la profession de foi. Ce dernier point justifie à lui seul selon le TI l'annulation des élections pour absence de respect de l'obligation de neutralité. Les élections COS de la CEIDF devront donc être à nouveau organisées.

Les Délégués régionaux de BPCE Mutuelle sont renouvelés tous les 2 ans par tiers. Disposant historiquement d'une majorité absolue à l'Assemblée générale de notre Mutuelle, le Syndicat Unifié-Unsa n'a pas manqué les rendez-vous électoraux de 2015 et 2017.

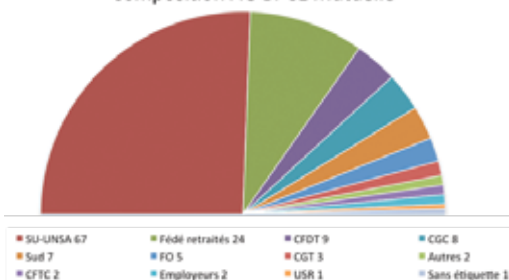
En 2015, sur 25 sièges à renouveler dans le collège « actifs », 15 sont revenus aux candidats soutenus par le SU-UNSA avec à la clé 67 Délégués régionaux estampillés SU-UNSA sur les 131 que compte l'Assemblée générale.

En 2017, sur 24 sièges renouvelables, 16 reviennent aux candidats présentés par le SU-UNSA. Large succès aussi au Crédit Foncier.

Petit couac cependant avec le non enregistrement de nos candidats à IT-CE : le courrier de candidature est bien arrivé dans les temps mais n'a pas été pris en compte par BPCE Mutuelle. Il était malheureusement trop tard pour réagir quand nous en avons été informés.

Après ce résultat, la composition de l'AG demeure stable avec 67 Délégués régionaux SU-UNSA sur 131 sièges au total, soit 51,15 % des élus. Sachant que nous avons un accord pérenne avec la Fédération des retraités qui présente

Composition AG BPCE Mutuelle



des candidats dans le collège ASV sans que nous leur opposions les nôtres, notre majorité se trouve renforcée par les 24 élus de la Fédération.

La confiance ainsi témoignée par les adhérents de BPCE Mutuelle aux candidats que nous leur présentons, renouvelée à chaque élection, constitue un large encouragement à poursuivre la gestion de BPCE Mutuelle tel que le font le Bureau et le Conseil d'administration. Puisse cet état faire évoluer la position des BP ou de Natixis qui pour l'instant n'ont pas retenu BPCE Mutuelle.

Les élections professionnelles CE-DP, de 2013 à 2017 ont concerné toutes les entreprises de la Branche. En voici les faits marquants :

- > 10 Comités de Caisses sont détenus par le SU-UNSA, 3 le sont par la CFDT, 2 par FO, 1 par SUD, 1 par alliance CFTC-CGC
- > La quasi-totalité des autres entreprises de la Branche ont leur Comité géré par le SU-UNSA
- > Le plus fort score en Caisse est détenu par la section Alsace avec 69,68 % des voix ! En ce qui concerne les autres, 1 > 50 % ; 3 > 40 % ; 6 > 30 % ; 3 > 20 % ; 3 > 10 %
- > L'alliance CFTC – CGC – SUD en CEBFC, bien que contre nature, sévit à nouveau pour sortir le SU-UNSA, pourtant majoritaire, du Bureau du Comité.
- > Quelques baisses conséquentes de notre audience doivent attirer l'attention de nos équipes militantes sur la fragilité des résultats d'un scrutin sur l'autre et la difficulté d'assurer la gestion du CE tout en maintenant une réelle présence terrain.
- > La baisse non négligeable de SUD et la hausse conséquente de la CGC qui se développe en partie à notre détriment.

Les résultats de ces élections n'affectent que très peu le niveau de représentativité du Syndicat Unifié-Unsa, établi à 30,04 % mais redressé à 35,08 % après « élimination » des suffrages réunis par les non représentatifs CFTC et CGT.

Certes, nos entreprises connaissent de nombreux départs en retraite, parmi lesquels un taux d'adhérents élevé, qui pourraient affaiblir fortement notre audience mais les chiffres confirment que le Syndicat Unifié-Unsa reste la première organisation syndicale en Caisses d'épargne en se montrant notamment efficace sur le recrutement de nouveaux adhérents actifs en remplacement.

Le Syndicat Unifié-Unsa demeure la 1ère organisation syndicale de la Branche avec 35,08 %, accroissant à près de 15 points son avance sur la seconde qui n'est plus SUD mais... la CGC.

Les résultats électoraux obtenus par le Syndicat Unifié-Unsa sur cette mandature sont largement positifs et encourageants. Cela met en évidence le travail accompli tant par les équipes militantes locales qui doivent être félicitées, que par le soutien, en matière de communication nationale notamment, de l'organisation syndicale.

Comité de Groupe

Siégeant dans une configuration UNSA, notre délégation est constituée d'élus de Comités d'entreprise issus des Caisses d'épargne, des Banques populaires et de Natixis représentant ainsi les deux branches et le « petit groupe ». Il se réunit traditionnellement à deux reprises en juin et novembre pour la présentation des comptes du Groupe puis des données sociales. Des réunions thématiques peuvent venir s'y greffer et F. Pérol y présente les grands projets du Groupe et autres plans stratégiques, etc. Alors que les élections professionnelles, assiette de référence pour l'affectation des sièges en Comité de groupe, placent désormais l'UNSA en première position (cf. « notre représentativité » du présent rapport), la magie de la répartition par collèges nous conduit en deuxième position derrière la CFDT et à égalité avec la CGC, deux organisations que nous supplantions (certes de peu) tant en termes d'audience que de nombre d'élus de comités. Rageant non ?



COMMUNICATION

C'était l'un des chantiers lourds que notre Secrétaire général a lancé dès le congrès de Brenville : la refonte de la communication du Syndicat Unifié-Unsa, tant par ses supports que par leur redynamisation. Quatre éléments avaient alors été ciblés :

- > Les notes nationales
- > Le logo
- > Le Trait d'Union
- > Le site internet

Au moment où s'achève cette mandature, nous considérons l'engagement tenu, seul le site internet n'est pas encore en ligne (car il a fallu réaliser des arbitrages) mais les travaux sont largement avancés comme vous pourrez le constater demain.

Les notes nationales alors jugées trop rares, sont désormais publiées avec une fréquence régulière d'une note par mois : 11 en 2014, 11 en 2015, 14 en 2016 et le rythme est maintenu en 2017 avec 6 publications à cette date. Leur look a également été dynamisé par l'introduction du nouveau logo, et la présentation en 2 colonnes facilitant la lecture. Quant à la longueur, le principe retenu étant que pour être lu il ne faut pas être trop long, elle est limitée à un recto. On nous reproche parfois la technicité de leur contenu dont l'intérêt est par ailleurs souligné. Cela peut s'entendre en considérant la lecture in extenso mais c'est le prix à payer pour offrir, sur le même document, deux niveaux de lecture : lecture express, explications détaillées. Là encore, la souplesse offerte par le nouveau site internet répondra à cette critique, dont il faut reconnaître qu'il s'agit d'un « problème de riches ».

Le Trait d'Union, vitrine de notre organisation, seule publication syndicale durable et relativement régulière dans le Groupe, notre journal avait fait certains choix l'éloignant quelque peu des règles typographiques et de PAO... de la presse, tout en adoptant un rythme de parution en pointillés très irréguliers.

La Commission communication a établi un cahier des charges qui orientait 4 prestataires, dont certains avec lesquels nous avions nos habitudes, vers un relookage complet de la maquette du TU : il s'agissait d'apporter fraîcheur et dynamisme, lisibilité et variété. Le modernisme recherché devait conférer des habitudes aux lecteurs, préservant les mêmes rubriques d'un numéro à l'autre.

À la découverte des projets, notre déception fut grande, puisqu'aucune version ne retenait notre adhésion. Nous avons donc décidé de recourir à un 5ème prestataire qui, ne nous connaissant pas, avait tout à imaginer. Sa proposition sera finalement retenue, après introduction de quelques aménagements suggérés par nos soins. Le nouveau Trait

d'Union est né avec la publication du n° 111 en septembre – octobre 2014. Nous en sommes aujourd'hui au n°121. La charte graphique et la maquette sont stabilisées, le rythme trimestriel de publication est maintenu depuis 3 ans, les rubriques récurrentes ont trouvé leur public (le Dossier, les Échos du Groupe, les articles Société, Histoire, la Vie des sections, le Lu pour vous), ainsi que 2 plus récentes (Ils ont osé, Histoire d'en rire). Voilà pour le côté support. Il reste à l'alimenter et cette tâche revient à une équipe de rédacteurs qui accueillerait bien volontiers quelques renforts. Avis aux bonnes plumes...

Le logo rouge et bleu qui portait très haut l'UNSA n'affichait qu'en très petites lettres « SYNDICAT UNIFIÉ », au point d'en exprimer une forme de retenue d'appartenir à notre organisation syndicale. Il fallait changer cette image pour redonner du poids au Syndicat Unifié, notre marque de fabrique, tout en affirmant notre appartenance à l'UNSA. Pour cela, les mêmes prestataires que pour le TU ont été sollicités sans que leurs propositions retiennent là non plus notre attention... et c'est le 5ème, celui retenu pour le Trait d'Union, qui nous a séduits. Ce logo affiche sans réserve notre origine « Syndicat Unifié » en lui associant une couleur chaude, et marque sans la moindre ambiguïté notre rattachement à l'UNSA en mariant les 2 logos. Le nouveau logo aura été personnalisé au nom de chaque section, dans différents formats et coloris (couleurs, noir et blanc, dégradé de gris) pour convenir à tous les besoins.

Le site internet, dernier pan de la refonte des supports de communication de notre organisation syndicale, est de toute







évidence le chantier le plus vaste de cette opération. Le site actuel, lancé en 2011, a vécu. Il est aujourd'hui largement dépassé tant par ses aspects visuels que fonctionnels, sans oublier le côté pratique des outils qui permettent de l'administrer ou la limite des développements possibles.

Une fois le cahier des charges établi, il a fallu solliciter des prestataires qui foisonnent sur le marché. Nous en avons identifié 2 susceptibles de répondre à nos attentes, eu égard à leurs références. Le premier n'est autre que l'agence de communication à l'origine de la nouvelle maquette du Trait d'Union et du logo et dont l'activité première est la création de sites internet. Le second a été retenu par le CA de BPCE Mutuelle pour son futur site. Nous les avons sollicités pour la production dans des délais très courts d'une maquette et d'un devis. Si l'approche budgétaire est importante, elle n'est pas déterminante. Les aspects conception et technique, le modernisme des outils d'administration, le dynamisme du produit, le caractère évolutif dans le temps, la réponse à certaines fonctionnalités, la formation ont notamment été pris en compte dans le choix. Au final, ces éléments ont été présentés à la Comex qui a entériné le choix du prestataire : Ohwee, celui choisi par notre Mutuelle.

Très vite les travaux se sont engagés avec comme échéance quelque peu ambitieuse une présentation en avant-première de quelques écrans à notre congrès de La Palmyre... Eh bien, le pari est tenu puisque vous pourrez découvrir les premières pages de ce nouveau site dès demain et qu'il sera mis en ligne à l'automne.

Ce site, nous le construisons pas à pas en multipliant les réunions avec le prestataire, en validant les étapes les unes après les autres. C'est prenant mais cette approche nous permet vraiment de façonner le site comme nous l'entendons, d'en faire un véritable outil de travail au service de nos sections qui bénéficieront chacune d'un site local. Il s'agit de pouvoir afficher sur le net un outil de communication interactive et de promotion du Syndicat Unifié-Unsa, d'anticiper sur les évolutions à l'œuvre dans notre Groupe qui condamnent progressivement mais sûrement les productions papier et leur acheminement.

Une fois le site opérationnel, le travail ne s'arrêtera pas là. Nous devons le faire vivre. Pour cela, nous mettrons en place une équipe de contributeurs, collectant des informations dans l'actualité sociale, économique, juridique, etc. mises en ligne sous différents formats allant de la brève à l'article, de la fiche pratique au dossier : au-delà des écrits, les photos, l'audio et la vidéo viendront en support d'illustration. Ces contributions seront pilotées par un coordonnateur et s'inscriront dans le positionnement du SU-UNSA sous la responsabilité éditoriale du webmaster qui sera l'un des SN.

Ce nouveau site constitue certes un investissement important pour notre organisation. Mais nous devons chacun garder à

l'esprit qu'au moment où la digitalisation inonde notre société et modifie les comportements, le Syndicat Unifié-Unsa doit pouvoir répondre présent.

Avec ce nouvel outil et ses fonctionnalités, nous le pourrons !

L'outil de sondage dont nous disposons depuis quelques mois, a été utilisé une première fois pour mesurer l'avis de nos adhérents sur le nouveau Trait d'Union, avec un taux de participation décevant il faut l'avouer. Cet outil est à la disposition des sections qui voudraient consulter leurs adhérents, les salariés, une catégorie de salariés...

Rédigez les questions et nous montons le sondage. Une fois mis en ligne, il suffit aux sections d'adresser un lien par mail (ou de l'indiquer sur support papier) au public concerné. Une consultation sur la déconnexion a connu un beau succès et notre section Midi Pyrénées lance dès la fin du congrès une consultation ciblée auprès des chargés pro de la CEMP.

La taille de nos entreprises complique la relation de proximité, il faut donc déployer des moyens de substitution pour continuer à assurer le lien avec nos adhérents, et plus largement maintenir le contact avec l'ensemble des salariés. Il n'y a pas de réponse universelle mais bien un éventail de solutions complémentaires auquel cet outil de sondage appartient.

Facebook et Twitter connaissent le Syndicat Unifié-Unsa. Nous y publions diverses informations, les notes nationales, et des articles du Trait d'Union. Chaque section s'est vue ouvrir un compte Twitter, certaines l'utilisent, d'autres pas... mais il serait incohérent de prétendre vouloir communiquer avec les jeunes... sans utiliser les outils qui sont les leurs.

INTERPRO

Après avoir été l'un des fondateurs du Groupe des Dix en 1981, le Syndicat Unifié a rejoint en 2004 l'Union Nationale



des Syndicats Autonomes puis, en son sein, la Fédération Banques, Assurances & Sociétés financières. Fort du partage de valeurs, le SU-UNSA a œuvré au développement de l'UNSA et s'est impliqué dans la Fédération. Première Organisation Syndicale du privé de

la Fédération comme de l'UNSA, nous avons participé pleinement au fonctionnement de la Fédération, en occupant deux sièges au sein du bureau de la Fédération (maximum autorisé par les statuts) et en assumant depuis plusieurs années la responsabilité de Secrétaire Général Adjoint de la Fédération pour les banques. Notre Secrétariat National issu du congrès de Brannville a souhaité non seulement poursuivre cet engagement mais également le renforcer. C'est pourquoi, en toute logique et en accord avec la Commission Exécutive Nationale, le Syndicat Unifié-Unsa a donné les moyens (heures

de délégations) à Sylvie Liziard pour qu'elle puisse œuvrer à l'UNSA en tant que Secrétaire Nationale. D'autre part nous avons modifié nos statuts pour qu'à partir de 2017, un poste de Secrétaire National se consacre à la Fédération au moins à mi-temps. Si notre poids nous confère des droits, il nous impose également des obligations que nous devons assumer. C'est ainsi que le nombre de SN passera de 4 à 5 dès ce congrès. Nous portons la responsabilité de Secrétaire Adjoint de la Fédération, en charge des Banques, et François-Xavier Jolicard y a succédé à Sylvie Liziard en mars 2016 pour un mandat qui court jusqu'en 2019. Le SU-UNSA a conforté sa présence au sein du bureau de la Fédération par l'arrivée de Philippe Cazeau.

Nous souhaitons nous impliquer totalement dans le fonctionnement de la Fédération : le travail réalisé sur les modifications statutaires en atteste.

L'activité au sein de l'interpro durant la période s'est organisée autour de deux thématiques : le développement et l'actualité.

Le développement a été soutenu dans la branche Banques ; nous avons vu l'UNSA s'implanter notamment chez BNP, LCL, Banque du Portugal, BPCE-IT (par la migration d'une équipe militante SU-UNSA d'IT-CE) et dans les Sociétés Financières. Le développement, c'est aussi l'investissement de nos militants au sein des Unions Départementales/Régionales. C'est souvent un travail de l'ombre mais ô combien important pour notre structure mère. Qu'ils en soient ici et publiquement remerciés.

L'actualité a été fournie durant ces trois années. Nul n'ignore les bouleversements réglementaires qui sont intervenus : loi Rebsamen, loi Macron et loi El Khomri.

Nous ne reviendrons pas sur les modifications qu'elles ont apportées, modifiant la hiérarchie des normes et le dialogue social. L'UNSA a pris une part importante dans ces négociations jusqu'à... l'utilisation du 49.3. La Fédération a eu un positionnement particulier dans l'expression du débat, ne voulant pas donner un blanc sein au Gouvernement Vals. Cette particularité est due au fait que notre Fédération est composée d'une majorité de syndicats du privé et que notre appréhension du changement était différente de celle des structures fédérales fortement composées de syndicats du public. Mais cette diversité n'est-elle pas la force de notre union nationale de syndicats autonomes ?

Les lois ayant été votées et les décrets péniblement produits, nous devons faire avec ce nouvel environnement. C'est pourquoi la Fédération a investi, d'une part en s'attachant les services d'une jeune juriste qui produit de nombreux écrits pour vulgariser les changements et décoder les nouvelles problématiques, et d'autre part en organisant des

formations en direction des négociateurs de branche pour qu'ils s'accaparent ce nouvel environnement juridique.

L'actualité, ce fut également les élections TPE (Très Petites Entreprises). La Fédération mais également nos adhérents au sein des UD et des UR ont réalisé un travail de terrain que le résultat vient concrétiser de belle manière.

Avec 12,49 % des voix, l'UNSA enregistre la plus forte progression, en pourcentage (+ 5,17 %) comme en voix (+ 18,5 %), et consolide ainsi sa 4ème place en se rapprochant des trois premiers à 0,5 point seulement du 3ème.

L'actualité, c'est le résultat de la représentativité nationale et au niveau des branches publié le 31 mars 2017. Au plan national, avec 280 555 voix, soit 5,35 % des suffrages exprimés, l'UNSA réalise, en voix comme en points, une des plus fortes progressions. Dans un paysage syndical où les variations sont de faible ampleur et les évolutions lentes, en seulement 4 ans et malgré des moyens très modestes, incomparables à ceux consentis par ses concurrents, elle est l'organisation qui accroît le plus significativement ses voix (64 859 suffrages supplémentaires, soit une augmentation de 30,07 %, gagnant 1,06 point par rapport à 2013). Cette progression se traduit également dans les branches professionnelles. Alors qu'en 2013 l'UNSA avait franchi la barre de la représentativité dans 58 conventions collectives nationales, c'est désormais dans 86 d'entre elles qu'elle sera en mesure de négocier. Au niveau du Groupe BPCE et de la branche Caisse d'épargne, nous vous renvoyons aux chiffres cités à la rubrique « notre représentativité » du présent rapport.

L'actualité, c'est aussi la mise en place des prud'hommes nouvelle version. Suite aux calculs de la représentativité, sa déclinaison par territoire et par Organisation Syndicale Représentative, nous collectons les candidatures qui sont centralisées et gérées par les UR et les UD. Notre Fédération doit faire remonter, en fonction des besoins et des souhaits, les candidatures qui seront validées en fin d'année pour une nomination à mi-décembre 2017. En résumé, l'engagement interprofessionnel est un domaine où le Syndicat Unifié-Unsa peut apporter beaucoup et recevoir également. Nous sommes au cœur même du syndicalisme et de la solidarité entre les hommes par la coopération des structures. Nous ne pouvons qu'engager notre organisation à garder le cap, même si la mer n'est pas toujours calme.

NOTRE SYNDICAT ET SES MOYENS

Si les finances nationales sont constituées des cotisations des adhérents auxquelles s'ajoute une subvention de BPCE,

notre fonctionnement national s'appuie sur des moyens en heures nationales allouées à la gestion et l'animation du syndicat (Comex, commissions, SN), à la préparation des instances nationales et commission paritaire nationale, à notre engagement dans l'interprofessionnel et à nos réunions statutaires (AG, Congrès).

Notre commission exécutive nationale, émanation des sections d'entreprise, qui est l'instance décisionnaire entre deux congrès, dirige l'organisation syndicale et ses décisions sont mises en œuvre par le Secrétariat national. Elle crée des commissions pérennes sur des domaines récurrents (14 actuellement) et des groupes de travail sur des sujets ponctuels. Elle définit également des délégations pour siéger dans différentes instances. Ces commissions, délégations et groupes de travail lui rendent compte de leur activité et de l'avancée de leurs travaux. La Comex nationale s'est réunie 20 fois depuis le congrès de Branville, dont une fois téléphoniquement suite aux attentats du 13 novembre 2005.

Nos moyens comprennent des locaux dont nous sommes propriétaires et où nous sommes installés, au pied de la tour Montparnasse à Paris. Nous y occupons 2 bureaux et une salle de réunion pour 15/20 personnes et nous disposons en outre d'un volume mitoyen (baptisé Espace Trait d'Union) aménagé en grande salle de réunion qui accueille nos Comex (50 participants), les coordinations (de Comités ou CHSCT), et certaines formations Anaforece. Cet espace, qui a été équipé en visioconférence, dispose d'une sono avec enregistrement. Cela nous permet de le louer occasionnellement à des tiers (11 K€ net en 2015, 14 K€ en 2016 et en progression cette année). Nous y avons également accueilli l'AG de l'UNSA BP et nous hébergeons de temps à autre les militants de la section naissante d'Action Logement (anciens CIL).

Nous avons souscrit un abonnement « **Office 365** » pour chaque membre de la Comex qui permet non seulement d'organiser des travaux collaboratifs à distance, de disposer d'outils bureautiques communs (Office online), de communiquer en visio où que l'on soit (link), mais également de stocker des documents partagés sur le cloud (Onedrive).

Nous disposons d'un abonnement d'**audio conférence** disponible pour des réunions de tout genre, qu'elles soient nationales ou régionales (en vérifiant la disponibilité du crêneau envisagé). Cela permet de maîtriser les frais de déplacement et de réduire le temps passé dans les transports.

Évoquons maintenant l'**Anaforece**, notre organisme de formation pour compléter le tour d'horizon de nos moyens. Son offre, régulièrement adaptée à la demande et aux évolutions de l'environnement, balaye un éventail qui va de la formation de base du nouveau militant à la spécialisation comme avec

les modules 1 et 2 sur les Risques Psychosociaux (RPS) destinés à former des référents RPS et les DSC.

La formation de nos militants reste une question centrale dans nos débats. Nous militons pour que les formations du champ de compétence des élus et militants soient inscrites au catalogue national proposé par la CPNE. L'apprentissage, le maintien et le développement des compétences de nos élus doivent répondre aux besoins de l'organisation et à leur souhait de reconversion, à titre d'exemple :

- > Parcours RH : module juridique (droit bancaire, du travail et de l'entreprise), formation, thématique handicap, départ à la retraite (prévu jusqu'alors dans le DIF)
- > Parcours prévention risques : RPS, qualité de vie au travail
- > Parcours marketing et communication,
- > Parcours comptabilité et contrôle de gestion,
- > Parcours logistique : sécurité opérationnelle, maintenance et logistique...

Tout cela nous a amené à réfléchir à une nécessité plus large encore, la **Gestion Prévisionnelle des Mandats et des Compétences** (GPMC). Grâce à un logiciel créé sur mesure et l'impulsion de notre partenaire Orha, le chantier est ouvert aux sections désireuses de mettre en œuvre une véritable démarche de GPMC, dans l'objectif de booster le renouvellement syndical, sur les champs de compétences dont notre organisation syndicale a besoin, pour la professionnalisation de ses militants.

Dans le cadre des départs massifs à la retraite qui s'annoncent, il devient vital que nous disposions d'un outil de transmission intergénérationnel des compétences et des savoirs faire. Cela fait l'objet d'une présentation qui vous sera proposée demain matin.

Nous arrivons à la fin d'un rapport qui ne se prétend pas exhaustif mais qui a balayé, avec quelques focus cependant, ce qui a pu émailler les 43 mois qui viennent de s'écouler et qui a constitué le quotidien de nos militants, locaux et nationaux. Il est grand temps maintenant de parler du futur.



LA NOUVELLE GOUVERNANCE DU SYNDICAT UNIFIÉ-UNSA

Le congrès a procédé au renouvellement de la gouvernance du Syndicat Unifié-Unsa. Désormais le Secrétaire général sera entouré de 5 secrétaires nationaux (au lieu de 4 jusqu'alors), pour amplifier son investissement dans l'activité interprofessionnelle. Pas de bouleversement annoncé pour la mandature qui s'ouvre. La qualité du dialogue social demeurera essentielle tout comme la qualité de vie au travail. Quant à « Pourvoir les emplois de demain avec les salariés d'aujourd'hui », le sujet reste capital !

SECRÉTAIRE GÉNÉRAL

PHILIPPE DONVITO



Après un mandat de Secrétaire national, il devient Secrétaire général. Au fil de sa carrière, il a exercé différents mandats locaux, notamment Secrétaire du CE de la CERA à 4 reprises. Il fut aussi représentant des salariés au COS. Depuis 3 ans il s'est spécialisé sur la protection sociale ; actuel président de la CGP, notre Caisse de prévoyance et de retraite, responsabilité pour laquelle sa formation en gestion de patrimoine (Master II) lui est précieuse.

SECRÉTAIRES NATIONAUX RECONDUITS

JEAN-DAVID CAMUS



Entré à la CE Nancy en 1983, il entame son 5ème mandat de Secrétaire national. Militant de longue date, il a connu toutes les instances, dont 9 ans comme secrétaire de CHSCT. En parallèle de son engagement national, il s'investit toujours à la CELCA où il est élu au Comité, représentant syndical au CHSCT et il siège au COS. En

charge de la Communication, il est sensible au handicap et aux conditions de travail. Il est par ailleurs administrateur de la CGP.

FRANÇOIS-XAVIER JOLICARD



C'est son 3ème mandat de Secrétaire national. Au fil de son parcours en Caisse d'épargne depuis 1987, son militantisme le conduit à exercer différents mandats locaux dont il tire encore un fort ancrage local. Son attachement aux valeurs mutualistes l'ont conduit vers BPCE Mutuelle dont il est vice-président et président du Comité

d'audit. Il est enfin secrétaire général adjoint de la Fédération Banques Assurances UNSA.

SECRÉTAIRES NATIONAUX ENTRANTS

PHILIPPE BERGAMO



Avec cette responsabilité nationale, il s'éloigne un peu de sa chère CECAZ où il demeure toujours représentant des salariés au COS, pour « monter à Paris » et se donner pleinement à la protection sociale au sein de la CGP dont il est administrateur et membre de plusieurs commissions. Ses compétences

économiques et la qualité de ses analyses lui valent aussi d'être représentant syndical au Comité de Groupe. C'est en fait un faux nouveau SN, car ayant déjà exercé un mandat à la fin des années 90.

PATRICIA COTTARD-DESPIERRES



C'est peut-être la surprise du nouveau secrétariat national. Peu connue en dehors de la CE Normandie, voilà une femme qui, forte de son engagement de secrétaire du CHSCT et représentante des salariés au COS, s'est laissée tenter par l'aventure. Elle saura s'appuyer sur sa sensibilité féminine, la finesse de ses analyses et

son envie d'apprendre vite les ficelles de la nouvelle mission qui lui est confiée.

PHILIPPE CAZEAU



Ce militant bordelais apparaît comme « le jeune » de l'équipe. Pour autant, son parcours syndical est riche en expériences acquises avec ses mandats de DP, Comité et Délégué syndical. Venant du Front de vente, il connaît bien le contexte dans lequel les commerciaux exercent. Au niveau national, il est connu pour son

appétence aux questions statutaires ou réglementaires. Enfin, il est engagé dans l'interpro.

Cours de rattrapage pour les distraits qui pourront dire : « j'y étais ! »

LE CONGRÈS NATIONAL 2017 POUR LES NULS



- pour celles et ceux qui n'ont pas pu y participer,
- pour les participants qui ont parfois pu être distraits,
- pour, malgré tout, pouvoir dire « j'y étais »,
- pour tout savoir en quelques mots sur notre congrès national.







30 MAI

Après un discours d'accueil fort sympathique de Nathalie Hurtaud la Déléguée syndicale centrale de la section Aquitaine Poitou-Charentes, et quelques mots du Secrétaire général alors en responsabilité pour ouvrir notre congrès, ce fut la lecture du Rapport du Secrétariat National puis l'intervention des Présidents de commission pour un bref aperçu de leur activité.

Les invités prirent ensuite vaillamment le relais. Se sont exprimés dans ce cadre Jean-Luc Débarre de l'Unsa BPCE SA, puis Laetitia Bresson Secrétaire Générale de l'Unsa des Banques populaire et Alain Gergaud Secrétaire National en charge de la formation à l'Unsa, venu suppléer Luc Bérille (Secrétaire Général de l'Unsa) mobilisé par une rencontre avec le 1^{er} Ministre sur des sujets que l'on sait brûlants.

« Quel dialogue social à l'ère du digital ? » s'interrogeait le congrès après la pause méridienne. Ce fut pour Gérard Taponat, Directeur du Master négociation et relations sociales de Paris Dauphine, l'occasion de dévoiler son approche et de répondre aux nombreuses questions dont certaines défloraient les sujets du lendemain.

Vint ensuite ce qu'on qualifie traditionnellement de renouvellement de la gouvernance avec la charge de Secrétaire général confiée à Philippe Donvito qui sera entouré d'une équipe équilibrée de Secrétaires nationaux, mixant les profils chevronnés dans la fonction et d'autres qui vont la découvrir. Philippe Bergamo, Jean-David Camus, Philippe Cazeau, Patricia Cottard-Despierres et François Xavier Jolicard sont désormais ses « camarades de jeu » pour les trois années à venir.









31 MAI

Après la présentation des différents rapports financiers, de contrôle et des commissaires aux comptes, leur approbation par le Congrès, Carole Bouvier obtint le quitus et sa reconduction comme Trésorière nationale. Puis, sans souffler un seul instant, nous renouvelâmes la commission de contrôle et d'arrêté des comptes, laquelle est désormais constituée de Patrick Pajeau, Charles Baumgartner et Daniel Mure d'Alexis.

Bruno Fernandez de la Société Orha et nos militants qui l'accompagnent depuis de nombreux mois se sont donnés la réplique pour présenter à l'assemblée la Gestion prévisionnelle des mandats et des compétences (GPMC), projet structurant s'il en est, nécessaire à la professionnalisation de nos élus mais également véritable outil de transmission intergénérationnelle des compétences et des savoir-faire associés.

Pierre Hayon de la Société Ohwee entra en scène afin de présenter les premiers visuels du nouveau site internet. Bernard Charrier vint en souligner la richesse et la diversité des rubriques, ses liens et articulations, bref tout ce qui fera de lui dès l'automne un véritable nœud de communication multimodal de notre organisation. Les nombreuses questions témoignèrent du vif intérêt que portait l'assemblée à un sujet qui semble très attendu.

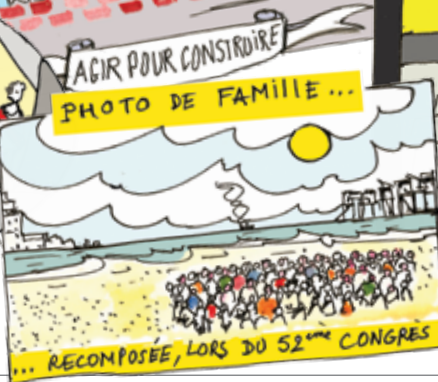
« Pourvoir les emplois de demain avec les salariés d'aujourd'hui » tel est le sujet d'actualité et ses annexes dont Alex Picault de l'Anact (agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail) eut à débattre avec le Congrès pour terminer la journée.



1^{ER} JUIN

« Notre Histoire, nos valeurs » est un petit livret d'une quinzaine de pages que le congrès a décidé de substituer au traditionnel « document d'orientation » pour tracer la feuille de route des 3 années à venir. Son contenu s'articule autour de 4 binômes à vocation pérenne (*libre et autonome, fraternel et solidaire, engagé et responsable, professionnel et innovant*) qui expliquent le « pourquoi », des fiches techniques ayant en charge d'expliquer le « comment ».

Dès la clôture du congrès, une commission exécutive exceptionnelle s'est tenue dans sa nouvelle composition afin de définir les commissions et garantir la continuité du fonctionnement.



NOTRE HISTOIRE, NOS VALEURS

Au constat que notre document d'orientation était devenu une accumulation d'affirmations parfaitement indigestes pour le profane, il est apparu indispensable de procéder à sa refonte.

Il ne s'agissait pas d'en censurer le contenu mais de l'analyser en détail, en réaffectant chaque idée à celui des 4 binômes capable de la faire prospérer en rappelant que le Syndicat Unifié-Unsa exerce un syndicalisme rassemblé...

- Libre et autonome
- Fraternel et solidaire
- Engagé et responsable
- Professionnel et innovant

Les pages qui suivent disent ce qu'est le Syndicat Unifié-Unsa : elles présentent le POURQUOI qui n'a vocation à évoluer qu'à la marge. Des fiches techniques à réaliser tout au long de la prochaine mandature préciseront le COMMENT et ce sont elles qui seront amenées à évoluer dans le détail.

LIBRE ET AUTONOME

Une origine fondée sur une certaine idée de la liberté

Le Syndicat Unifié est né au moment où une crise profonde secouait le monde syndical en 1947, avec la scission de la CGT et la création de Force Ouvrière. Les salariés des Caisses d'épargne de l'époque, refusant les divisions et les arbitrages politiques, ont préféré se regrouper sur ce qui les rassemblait plutôt que de se déchirer sur ce qui les différençait. Ils optèrent pour la création d'une organisation syndicale prônant la liberté d'opinion et d'expression, l'indépendance et le progrès social. Cet état d'esprit continue d'animer aujourd'hui les adhérents et les militants du Syndicat Unifié.

Indépendant et professionnel, le Syndicat Unifié regroupe différentes sensibilités autour de valeurs progressistes, démocratiques et humanistes, il revendique notamment la reconnaissance de la citoyenneté dans l'entreprise.

Autonome mais pas sectaire

Longtemps seule organisation syndicale des Caisses d'épargne, le Syndicat Unifié y occupe toujours aujourd'hui le premier rang. Pour autant, il ne souhaitait pas s'enfermer dans son périmètre professionnel au risque de donner dans le corporatisme. C'est ainsi qu'en 1981 il créa, avec d'autres syndicats autonomes, le « Groupe des Dix ».



Se regrouper sur ce qui nous rassemble plutôt que se déchirer sur ce qui nous différencie.

Après y avoir milité durant 23 ans, au constat que les inflexions données à cette union syndicale ne correspondaient plus à sa ligne directrice « Agir pour construire » dont il ne souhaitait pas s'écarter, il en tira les conséquences. Toujours libre de ses choix, le Syndicat Unifié a donc quitté ce qui se nomme aujourd'hui « Union syndicale Solidaires ». Mais son autonomie ne le portant ni vers un splendide isolement ni vers le corporatisme, le Syndicat Unifié rejoignait l'Union nationale des syndicats autonomes (UNSA) en 2004. Comme syndicat du privé le plus important de cette union nationale, le Syndicat Unifié-Unsa anime la fédération des banques, assurances et sociétés financières, où il partage la plupart des préoccupations professionnelles des autres composantes. Il collabore au développement de la fédération en mettant son maillage territorial à disposition des syndicats Unsa qui cherchent à s'implanter et trouvent dans les équipes

militantes du Syndicat Unifié-Unsa le soutien technique qui fait défaut lors de chaque création.

Les Adhérents : indispensables à l'autonomie...

Le Syndicat Unifié-Unsa regroupe près de 7 000 adhérents. Il est présent dans toutes les Caisses d'épargne, au Crédit Foncier et dans plusieurs filiales et organismes communs, notamment dans les structures informatiques.

Chaque adhérent s'acquitte d'une cotisation contenant une part nationale, définie par la Commission Exécutive Nationale et une part locale participant à l'autonomie financière des sections d'entreprises.

Les cotisations constituent, et de loin, la principale origine des ressources de l'organisation syndicale, fondant son autonomie financière et lui conférant les moyens de ses actions.

Les Adhérents : fondement de toute action

Au Syndicat Unifié-Unsa, la section d'entreprise est la structure

Nos militants : des professionnels reconnus dans leur métier et sédimentant de vrais savoirs faire que beaucoup nous envient.

de base de l'organisation. C'est en son sein et au plus près du terrain, que les femmes et les hommes qui la constituent œuvrent chaque jour à la défense des intérêts individuels et collectifs des salariés. Leurs ressentis, réflexions et actions, inspirés du quotidien, sont partagés au cœur d'un exécutif national où chaque section est représentée. C'est par cette construction ascendante que s'élabore chaque position nationale de notre organisation dans un dialogue franc et direct. Ce choix fonde l'autonomie véritable du Syndicat Unifié-Unsa, il est gage d'une totale liberté et assure la pertinence de ses positions.

Bien que nous ne passions pas notre temps à le faire savoir, nos forces militantes regroupent de vrais professionnels reconnus dans leur métier et sédimentant de vrais savoirs faire que beaucoup nous envient. C'est sans doute pour cela que notre organisation occupe la 1^{ère} place des syndicats dans la branche Caisse d'épargne comme dans le Groupe BPCE.

Demain, les enjeux de transformation des métiers de la banque nécessiteront une vision prospective, en adéquation avec le terrain et affranchie des dogmes. Plus que jamais s'imposera comme une nécessité le Syndicat Unifié-Unsa, libre et autonome.

FRATERNEL ET SOLIDAIRE

Une origine fondée sur une certaine idée de la fraternité

Le Syndicat Unifié-Unsa place à la base de sa conception de la société et de son action les notions de fraternité et de solidarité. Elles doivent inspirer le fonctionnement des Caisses d'épargne aussi bien vis à vis de leurs sociétaires et de leurs clients que vis à vis de leurs salariés.

Nous sommes en effet les héritiers de la longue histoire des Caisses d'épargne, marquée depuis 1818 par la notion d'intérêt général, laquelle a été confirmée et rationalisée par leur rattachement au statut mutualiste depuis 1983. Mais alors qu'elles avaient tous les atouts pour devenir une référence en matière d'économie sociale et solidaire, leurs dirigeants successifs, ces dernières années, n'ont eu de cesse que de banaliser les Caisses d'épargne. En leur retirant, chaque fois qu'ils le pouvaient, ce qui faisait leur spécificité, éradiquant ce supplément d'âme qui faisait la fierté des salariés, les dirigeants avaient pour ambition d'en faire une banque de plus au risque d'en faire une banque de trop.





Durant des années le Syndicat Unifié a combattu cette banalisation mise en œuvre par des employeurs souhaitant balayer dans les faits les principes même de l'entreprise coopérative dont ils ne manquèrent pas de se réclamer aux temps mauvais de la crise bancaire.

Fraternel et solidaire, il continue à porter ces valeurs

Bien que souvent bafoués, si les fondamentaux des Caisses d'épargne demeurent, le Syndicat Unifié n'y est pas étranger et il continue à se battre pour que les activités de nos entreprises répondent aux besoins de la société non satisfaits par les établissements financiers.

Pour cela nous encourageons et militons notamment pour la création et la promotion de produits et services réellement adaptés aux besoins des clients et dédiés à la mise en œuvre de missions d'intérêt général. À ces fins, les acquisitions et placements doivent respecter des principes éthiques, compatibles avec l'identité d'une banque coopérative.

Nous sommes également attentifs à la préservation d'un réseau de proximité, adapté aux caractéristiques géographiques de notre pays, au service de toutes les

catégories de la population sans exclusive et venant en soutien de l'activité économique locale. Ce maillage, qui n'est en rien contradictoire avec la « révolution digitale » touchant les établissements financiers, ne doit pas pour autant conduire des salariés en situation de « travailleur isolé ».

Nous continuons à dénoncer les « politiques commerciales » développées ces dernières années, avec leur organisation et leur traitement de la clientèle favorisant une politique d'exclusion à l'égard des plus démunis. Les pratiques de tarification-sanction subies par le client en sont l'illustration la plus évidente, en contradiction avec le principe de lutte contre l'exclusion bancaire affirmé dans l'article 1 de la loi de réforme des Caisses d'Épargne.

Pas de développement durable sans cohésion sociale

Pour que les salariés mettent en œuvre une politique commerciale basée sur la solidarité et la fraternité, il est nécessaire qu'ils aient le sentiment que ces principes sont appliqués également à leur égard, dans la réalité quotidienne de leur travail. Notre combat pour la défense des salariés est donc également un combat pour le maintien de l'identité de nos entreprises.

Le statut des personnels doit obéir à ces mêmes principes de solidarité et de fraternité, c'est à dire privilégier le travail collectif, l'absence d'arbitraire et le refus d'opposer les salariés les uns aux autres.

L'évolution de carrière doit répondre à des règles communes aux entreprises de la branche, s'accompagner d'une véritable politique d'avancement dans l'emploi et d'une gestion prévisionnelle des emplois, des métiers et des compétences, permettant d'anticiper les départs et les accompagnements nécessaires à la transmission des savoirs.

Notre combat pour la défense des salariés vaut pour le maintien de l'identité de nos entreprises.

Tout cela devra s'accorder avec la lutte contre toute forme de discrimination.

D'autre part, avant d'engager quelque évolution que ce soit, inhérente à toute entreprise ayant à s'adapter à un environnement concurrentiel et agité, les employeurs doivent en

mesurer l'impact sur l'Homme au travail, en y associant les représentants du personnel qui ont toute légitimité en la matière, qu'ils agissent comme membres du CHSCT ou d'une autre institution représentative du personnel.

Enfin, le Syndicat Unifié-Unsa poursuivra le développement et l'amélioration des prestations offertes par les institutions qu'il

a créées et dont il continue à assurer une gestion prudente et vertueuse : la CGP en matière de prévoyance ou de retraite supplémentaire et BPCE Mutuelle pour la complémentaire santé. Ouvrir le bénéfice de ces prestations à l'ensemble des salariés du Groupe demeure son objectif **fraternel et solidaire**.

ENGAGÉ ET RESPONSABLE

Une origine fondée sur une certaine idée de l'engagement et de la responsabilité.

L'histoire des Caisses d'épargne est le meilleur témoin de l'engagement du Syndicat Unifié-Unsa dans la défense des intérêts des salariés.

Cet engagement est enraciné dans un militantisme de terrain qui prend en considération l'environnement économique et sociétal pour fonder son action. Il a toujours œuvré pour que les entreprises mutualistes de notre groupe, notamment les Caisses d'épargne, demeurent des établissements bancaires de référence de l'économie sociale et solidaire. En encourageant le renforcement de la cohésion et de la solidarité des entreprises

Renforcer la cohésion et la solidarité des entreprises du groupe, c'est favoriser leur développement et un réel progrès social.

du groupe, il favorise concomitamment leur développement et un réel progrès social.

Pourvoir les emplois de demain avec les salariés d'aujourd'hui !

En affirmant ainsi que les entreprises sont responsables de la formation des femmes et des hommes qu'elles emploient pour répondre aux enjeux du futur, le Syndicat Unifié-Unsa marque sa préférence pour la promotion interne en transposant un credo qui a toujours inspiré ses actions. Il lui aura fallu pour cela anticiper les mutations successives de son environnement et s'impliquer dans toutes les instances des entreprises où il a su prendre sa place.

Il a bâti cette présence d'acteur incontournable sans jamais transiger avec ses valeurs fondatrices, imposant la démocratie

comme seul système légitime tant au niveau syndical que sociétal.

Nul doute que ce comportement vertueux et cette clairvoyance ont inspiré les fondateurs de notre

Mutuelle (1918) et de notre Caisse de retraite (1952), comme ils ont guidé le choix des salariés pour faire du Syndicat Unifié, depuis toujours, le premier syndicat des Caisses d'épargne et, plus récemment, du Groupe BPCE.

Demain comme hier : des militants engagés et responsables

Aujourd'hui, les valeurs du Syndicat Unifié-Unsa s'incarnent notamment dans la capacité de ses représentants à gérer efficacement et en totale transparence notre protection sociale : prévoyance, retraite, santé.

Engagés, ils assurent des prestations de qualité dont la pertinence se nourrit des évolutions de la société.

Responsables, ils apportent aux attentes des salariés cotisants et de leurs ayant droits des réponses qui revêtent un caractère durable en veillant à la permanence du service.

Cela suppose non seulement de satisfaire aux exigences réglementaires mais également de réaliser les arbitrages permettant d'honorer dans le temps la promesse économique. La retraite est un salaire différé qui ne s'accommode d'aucune démagogie !



Et toujours « Agir pour construire ! »

Plus qu'un slogan, « Agir pour construire » résume parfaitement l'implication du Syndicat Unifié-Unsa dans son environnement. S'il peut être amené à soutenir, rejoindre ou initier des mouvements sociaux, il sait également y mettre un terme. Son action est toujours guidée par un sens des responsabilités qui privilégie l'intérêt des salariés et la volonté de ses adhérents. Pour autant, les choix ainsi réalisés dans le respect de ses valeurs n'ignorent en rien la pérennité de l'outil de travail.

Dans un environnement en constante évolution dont la cadence et l'amplitude des transformations ne cessent de s'accroître, il faut une organisation syndicale expérimentée qui soit à la fois posée et réfléchie mais également agile et réactive.

Adeptes de la politique contractuelle, le Syndicat Unifié-Unsa s'engage toujours dans la négociation avec l'ambition de conclure. Ancrés dans la réalité quotidienne des salariés, nos militants, à l'initiative de nombreuses réflexions, analyses et constats, sont autant de porteurs de projets sources d'améliorations... Pour répondre aux multiples enjeux qui se présentent, le Syndicat Unifié-Unsa est vraiment l'acteur qui convient : **engagé et responsable**

PROFESSIONNEL ET INNOVANT

Le Syndicat Unifié-Unsa a toujours considéré le réseau d'agences comme le canal prioritaire de distribution des offres de produits et services Caisses d'épargne, que certains autres supports comme les centres d'appels et internet sont venus compléter au fil des ans. L'avènement des applications mobiles a ouvert une nouvelle voie, annonçant les évolutions majeures portées par la « révolution numérique », qui transforme l'acte d'achat et la relation avec la clientèle. Non seulement ces bouleversements sont à prendre en considération mais il faut les anticiper et les accompagner. À défaut, peinant à s'adapter à un environnement professionnel considérablement remodelé, les personnels en seraient les premières victimes. Là demeure, hier comme aujourd'hui, l'un de nos chantiers



Vers d'autres formes plus équitables de partage de la valeur ajoutée qui ne génèrent pas cette schizophrénie professionnelle où la performance attendue le dispute à la conformité.

prioritaires dans le champ de la formation professionnelle qualifiante.

Le développement de nouveaux canaux ne peut s'entendre qu'au travers de l'amélioration du service rendu à la clientèle et par ce fait, créer plus d'emplois qu'il n'en détruit. La multiplication des applicatifs doit également contribuer à l'amélioration des conditions de travail et de rémunération de l'ensemble des salariés, en leur confiant des activités plus élaborées par l'automatisation des tâches répétitives ou à faible valeur ajoutée. Cela implique de veiller à l'employabilité de chacun.



Classification, rémunération, carrière : les atouts de la fidélisation

Le Syndicat Unifié-Unsa a œuvré à la refonte du système de classifications, lesquelles sont attachées à la personne, sa technicité, son expérience et sa maîtrise de l'emploi, et non pas au seul libellé de ce dernier. Ce système, partagé avec la profession, offre ainsi à qui le souhaite des mobilités facilitées au sein de la branche, du groupe et de la profession bancaire. Il permet également de reconnaître la montée en compétence du titulaire d'un poste au travers d'un avancement dans l'emploi.

Le salaire annuel minimum de branche de chaque niveau de classification doit être en cohérence avec le niveau de rémunération effectif des salariés en place afin que chaque promotion se traduise par une évolution significative de la rémunération. L'ancienneté dans le groupe doit également se traduire par une majoration proportionnelle du salaire annuel minimum de branche.

Le salaire d'embauche et le salaire de base des jeunes salariés sont les éléments à revaloriser en priorité, notamment lorsque la reconnaissance des formations successives de professionnalisation est acquise. Le Syndicat Unifié-Unsa ne souhaite pas que les Caisses d'épargne continuent à former des jeunes salariés qui n'auraient d'autre choix que de migrer vers une concurrence toute prête à accueillir des professionnels

pleins d'avenir mais méconnus dans leur propre entreprise.

L'attrition, qui frappe désormais au-delà des jeunes embauchés, prend sa source dans deux éléments principaux : l'absence prolongée d'évolution générale des rémunérations ne permettant pas de garantir le maintien du pouvoir d'achat pour tous et l'incapacité des salariés à pouvoir se projeter dans une perspective professionnelle de progrès.

Rémunérations : des solutions existent

La conclusion d'accords pluriannuels garantissant le maintien et la revalorisation régulière de tous les éléments constitutifs d'une rémunération transparente apporterait une première réponse. Elle serait à compléter d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences réellement partagée plutôt que d'être à la seule main des entreprises. Ainsi, ces dernières pourraient capitaliser sur des salariés s'inscrivant dans la durée car,

outre la reconnaissance, ils disposeraient d'une visibilité qui leur fait défaut.

Le développement, dans des conditions d'opacité totale, de la rémunération variable et aléatoire au détriment du salaire fixe, constitue un obstacle à la concrétisation de projets de vie des salariés. Cela les place également dans une situation de dépendance au résultat pouvant générer des déviances réprimées par ceux-là même qui en ont créé les conditions de survivance. Il existe d'autres formes plus équitables de partage de la valeur ajoutée qui ne génèrent pas cette schizophrénie professionnelle.

L'instauration d'un intéressement groupe équitable, assis sur les résultats consolidés de celui-ci et collaborant en outre à l'émergence d'un sentiment d'appartenance étonnamment absent, viendrait à point nommé compenser les décisions pouvant conduire l'une des composantes du groupe à sacrifier ponctuellement ses propres résultats dans le cadre d'une stratégie globale.

L'emploi sous toutes ses formes

Si le Syndicat Unifié-Unsa est favorable aux contrats d'apprentissage ou en alternance, au constat de leur faible taux de transformation en contrats pérennes, il ne peut que

condamner la déloyauté des entreprises qui n'y verraient que l'aubaine d'une main d'œuvre bon marché.

Le recours aux contrats précaires doit demeurer l'exception et répondre à une absence ou un surcroît de travail clairement identifié, l'intérim quant à lui ne pouvant s'entendre que pour pallier les absences de courte durée.

Les absences, pour quelque motif que ce soit, doivent être prises en compte, si ce n'est par un remplacement immédiat, ce sera alors, en mode dégradé, par une révision du niveau attendu de production de l'unité de travail impactée.

Le Syndicat Unifié-Unsa dénonce clairement les choix organisationnels conduisant les salariés en situation de travailleur isolé. Il s'est engagé, depuis l'origine, dans les accords collectifs successifs encourageant l'emploi des travailleurs porteurs de handicap et met tout en œuvre, en s'appuyant notamment sur les CHSCT, pour favoriser l'intégration et le maintien de ces travailleurs dans l'entreprise, notamment par l'adaptation des locaux et des équipements.

Il encourage au développement des nouveaux modes de travail comme le travail à distance, dès lors que les conditions d'exercice y sont collectivement normées. Les salariés concernés doivent y trouver une amélioration de leur situation

de vie en conservant cependant un lien permanent avec le collectif et des immersions régulières au sein des équipes.

Pour eux comme pour les autres, la notion de Qualité de Vie au Travail (QVT) n'est pas qu'une vue de l'esprit mais une réalité qui doit se concrétiser dans de nouvelles relations plus respectueuses des femmes et des hommes au travail qui constituent une véritable richesse humaine pour nos entreprises.

Pas d'avenir sans transmission

Le Syndicat Unifié-Unsa est convaincu que, pour faire prospérer les idées, une communication efficace est indispensable, même si elle n'est pas suffisante. C'est pourquoi il a rajeuni son logo en affirmant à la fois son identité et son rattachement à l'UNSA. Il a également procédé à la refonte de son organe d'expression qu'est le *Trait d'Union* qui a retrouvé une cadence trimestrielle sous une maquette rajeunie et un contenu sans cesse renouvelé.

Pour autant, n'ignorant pas l'objectif « zéro papier » poursuivi par les entreprises dans le périmètre desquelles il intervient, le Syndicat Unifié-Unsa élabore un site internet de nouvelle génération qui deviendra le cœur de son système de communication.

Attentif à l' incontournable renouvellement des générations au sein même de ses rangs, il s'est doté d'un outil lui permettant d'avoir une vision d'ensemble de ses forces militantes ou en devenir.

Cette gestion prévisionnelle des mandats et des compétences permet de garantir la transmission intergénérationnelle des savoirs et savoirs faire, sédimentés par l'expérience de ses militants. Indispensable aux sections comme dans le cadre d'une consolidation nationale, il sera d'une aide précieuse à l'ANAFORCE, notre organisme de formation chargé d'éclairer les nouvelles générations.

L'expérience, les choix, les outils, les investissements humains et matériels, tout cela concourt à faire du Syndicat Unifié-Unsa un acteur **professionnel et innovant**.



DISCOURS DE CLÔTURE DU 52^{ÈME} CONGRÈS DE LA PALMYRE.

En ma qualité de nouveau Secrétaire général, il me revient de vous dire quelques mots pour clôturer ce 52^{ème} Congrès du Syndicat Unifié-Unsa.



Je ne saurais entamer le moindre discours sans commencer par exprimer notre immense gratitude à la section Aquitaine Poitou-Charentes pour sa remarquable organisation de notre congrès. Le choix du site a été apprécié de tous, tant par sa situation, la qualité hôtelière et la disponibilité des équipes, que par la diversité des installations ludiques qui pouvaient agrémenter nos instants de détente. Impossible de passer sous silence les moments festifs et conviviaux qui ont ponctué nos travaux, signe que nous aimons à nous retrouver lorsque les débats sont suspendus. Que nos camarades d'APC en soient encore remerciés car tout cela contribue à la réussite d'un congrès.

Juste un mot adressé à Bernard Charrier, mon prédécesseur, pour le travail réalisé et surtout l'esprit dans lequel il l'a accompli. J'ai, comme les autres Secrétaires nationaux, pris un réel plaisir à travailler au sein de cette équipe qu'il animait et je crois que nous avons collectivement été efficaces.

Si j'ai souligné la convivialité qui a présidé à nos trois jours de congrès, je n'oublie cependant pas la densité et la qualité de nos travaux¹, mais le temps est maintenant venu de nous tourner vers l'avenir dans un environnement dont chacun s'accorde à dire qu'il sera difficile. Pour autant, si nous nous mobilisons collectivement et si chacun fait l'effort de sa contribution, le Syndicat Unifié-Unsa a les ressources pour affronter ces mutations et assumer sa responsabilité de 1^{ère} organisation de la branche que les collègues lui ont confiée. Il ne s'agit pas de s'opposer aux évolutions technologiques mais d'en mesurer les impacts et d'imposer les moyens nécessaires à l'accompagnement de ces mutations, pour que nul ne reste sur le bord de la route. Notre groupe et nos entreprises ont

non seulement les moyens de financer cet accompagnement, mais elles ont le devoir de le réussir. Nous y veillerons sans la moindre concession.

Nous entamons probablement une nouvelle transformation de notre société. Si notre organisation n'a pas de vocation politique, ses valeurs et ses 70 ans d'expérience l'autorisent à prendre position sur des choix qui impactent le monde du travail et les droits des salariés. Les évolutions technologiques bouleversent l'organisation du travail et facilitent l'émergence de nouveaux acteurs sur nos métiers. Les fusions de Caisses, la gouvernance de BPCE et ses conséquences sur la stratégie de nos entreprises, seront autant de sujets auxquels nous serons confrontés et qui promettent de beaux débats.

Pour y faire face, nous aurons besoin de toutes nos diversités et réflexions : je me porte garant du respect des personnes quelles que soient les idées exprimées, pour autant qu'elles soient elles-mêmes respectueuses des autres.

Mais à ce jour, et pour quelques temps encore, nous fonctionnons en démocratie car la sociocratie n'est pas inscrite dans nos statuts. Cela signifie donc que lorsqu'une majorité se dégage, elle devient la position que solidairement nous devons défendre en faisant abstraction des rancœurs qui pourraient subsister à l'issue de débats qui pourront être parfois âpres.

C'est la condition de l'efficacité du Syndicat Unifié-Unsa au profit des salariés de nos Caisses.

Philippe Donvito
Secrétaire général

1. Voir « Le Congrès pour Les Nuls » p28-33.

STATUTS DU SYNDICAT UNIFIÉ - UNSA

CHAPITRE I – PRÉAMBULE

Article 1 - Constitution du Syndicat

Conformément aux articles L 2131-1 et suivants du Code du Travail, il est fondé un syndicat professionnel entre tous les salariés exerçant leurs activités professionnelles dans les entités juridiques suivantes :

- > Les Caisses d'épargne et les autres entreprises de la branche Caisse d'épargne
- > Les entreprises du Groupe BPCE dont le syndicat ou la section syndicale souhaiterait adhérer aux présents statuts.

Ce syndicat, prend pour nom « Syndicat Unifié-Unsa » et pour sigle « **SU-UNSA** ».

Son siège social est situé : 23 rue du Départ 75014 PARIS.

Il poursuit sans discontinuité de temps et d'actions l'activité statutaire du « **SYNDICAT UNIFIÉ** ».

Article 2 - Objet

Le Syndicat Unifié-Unsa a pour objet l'étude et la défense des droits ainsi que des intérêts matériels et moraux, professionnels et économiques, tant collectifs qu'individuels de ses membres.

Par sa nature et sa composition, le Syndicat Unifié-Unsa, appelé à rassembler des personnes d'opinions diverses, doit maintenir l'esprit unitaire ayant présidé à sa création.

Article 3 - Engagement interprofessionnel

L'expression de l'action syndicale la plus large ne pouvant se satisfaire d'initiatives prises au sein d'une entreprise ou d'une branche professionnelle, le Syndicat Unifié-Unsa adhère à un groupement interprofessionnel de syndicats autonomes, correspondant aux valeurs que lui-même défend, en phase avec son histoire et ses actions. Le choix de ce groupement fait l'objet d'une décision de congrès.

CHAPITRE II – ORGANISATION ET FONCTIONNEMENT

L'entité de base du Syndicat Unifié-Unsa est la section d'entreprise. L'organe exécutif du Syndicat Unifié-Unsa est la Commission exécutive nationale (Comex). L'instance souveraine est le congrès.

SECTION I - ENTREPRISE

Article 4 - Création d'une section d'entreprise

Dans chaque entreprise, le Syndicat Unifié-Unsa a vocation à constituer une section. Le périmètre de la section correspond à celui de l'entreprise.

Chaque section regroupe les membres salariés ou retraités de l'entreprise où elle est constituée.

Article 5 - Fonctionnement de la section d'entreprise

5.1 - ASSEMBLÉE GÉNÉRALE

La section est réunie au moins une fois par an en assemblée générale sur convocation du délégué syndical.

À cette occasion, elle examine le rapport d'activité et de trésorerie de l'année écoulée, donne quitus au trésorier de sa gestion, adopte le budget prévisionnel et définit les actions futures, dans le respect des orientations du Syndicat Unifié-Unsa et des décisions de la Comex.

Le Secrétariat national est destinataire de la convocation à l'Assemblée générale ainsi que des documents de travail et annexes.

5.2 - CONSEIL DE SECTION

Les représentants qui constituent le Conseil de section (exécutif local) sont proclamés élus par l'assemblée générale. Leur mandat est d'un an renouvelable.

Le (ou les) représentant(s) de la section à la Comex et son (ou leurs) suppléant(s) sont élus selon les mêmes modalités. La durée de leur mandat, renouvelable, correspond à celle de la Comex.

Le recensement des candidatures, le scrutin et le dépouillement sont organisés sur la base du règlement intérieur.

Une assemblée générale extraordinaire peut être convoquée par le Conseil de section ou sur la demande écrite d'au moins un tiers des membres de la section.

Le délégué syndical, proclamé élu par l'assemblée générale de la section, est le représentant du Syndicat Unifié-Unsa dans l'entreprise. Tout délégué syndical doit être accrédité par le secrétaire général.

5.3 - COLLABORATION ENTRE SECTIONS

Les sections ont la liberté de travailler ou de s'organiser entre elles.

SECTION II - EXÉCUTIF NATIONAL

Article 6 – Commission exécutive nationale (Comex)

Renouvelée après chaque congrès, la Comex assume la direction du Syndicat Unifié-Unsa.

6.1 - RÔLE DE LA COMEX

C'est un lieu où chaque représentant doit s'investir dans les travaux de réflexion, de préparation et de mise en œuvre de la politique nationale.

Elle met en œuvre les orientations du congrès. Elle engage la responsabilité de l'organisation syndicale et nomme :

- > le trésorier national,
- > les membres et les présidents des différentes commissions qu'elle constitue,
- > les représentants du Syndicat Unifié-Unsa auprès du groupement interprofessionnel auquel il adhère,
- > les représentations syndicales dans les organismes de la profession,
- > les candidats aux différentes élections nationales.

Chaque commission ou représentation, constituée en puisant prioritairement en son sein, rend compte de son activité à la Comex. Chaque commission comporte au maximum cinq membres désignés par la Comex et sa présidence est obligatoirement assurée par un membre de la Comex.

La Comex fixe le montant de la cotisation nationale.

6.2 - COMPOSITION DE LA COMEX

La Comex est désignée pour une durée de trois ans et comprend de 30 à 50 membres.

Elle est composée d'adhérents du Syndicat Unifié-Unsa exerçant les responsabilités suivantes :

- > Le secrétaire général et les secrétaires nationaux élus par le congrès,
- > Les membres de droits : le secrétaire (ou secrétaire adjoint) du Comité de Groupe, le président (ou le vice-président) d'EPS, le président (ou à défaut le vice-président) de la mutuelle, le trésorier, un membre retraité élu par l'ensemble des membres retraités.
- > Les membres élus par et au sein de chaque section d'entreprise de plus de 500 salariés.

Chaque section dispose d'un membre de droit.

Un membre supplémentaire est octroyé si le nombre d'adhérents de la section dépasse la moyenne des adhérents des sections représentées à la Comex. Le nombre d'adhérents pris en compte est celui constaté par le trésorier national le 1er janvier précédant le congrès. La section d'où est issu le secrétaire général ou un secrétaire national doit désigner un autre membre pour la représenter à la Comex.

Les adhérents ou la section d'une entreprise de moins de 500 salariés sont rattachés à la section de l'entreprise de plus de 500 salariés la plus proche.

La Comex peut faire participer à ses travaux avec voix consultative, des «personnes qualifiées» dont elle juge les compétences spécifiques utiles au Syndicat Unifié-Unsa.

Tous les représentants à la Comex peuvent être remplacés par les instances qui les ont désignés ou élus, en cas d'empêchement ou de défection en cours de mandat.

En cas de fusion entre des entreprises, les membres désignés par la section avant la fusion conserveront leurs mandats jusqu'au 31/12 de l'année et en tout état de cause au moins 6 mois. Cela équivaut à donner aux sections concernées un délai minimum de 6 mois à la date effective de la fusion pour réorganiser leurs structures. Pour des raisons fiscales et comptables, les arrêtés se feront au 31/12.

6.3 - RÈGLEMENT INTÉRIEUR DE LA COMEX

À chaque renouvellement, la Comex établit un règlement intérieur, le cas échéant adopte le règlement existant précédemment s'il peut convenir avec ou sans modification.

Ce règlement fixe les conditions du fonctionnement de la Comex et les dispositions de détail qui ne sont pas prévues par les statuts. Seuls les représentants des sections, le représentant des retraités et le secrétariat national ont la capacité de voter selon les règles définies dans son règlement intérieur. Les autres membres n'ont qu'une voix consultative.

Le règlement intérieur est adopté lors de la première Comex qui suit le congrès.

6.4 - REPRÉSENTATION

Il est interdit à tout membre de la Comex de représenter seul le Syndicat Unifié-Unsa auprès des pouvoirs publics.

6.5 - SECRÉTARIAT NATIONAL

Le secrétariat national met en œuvre les décisions de la Comex et, sous le contrôle de celle-ci, engage les moyens alloués nationalement au Syndicat Unifié-Unsa (heures, finances, etc.).

Il est composé du secrétaire général et de cinq secrétaires nationaux.

Le secrétaire général représente le Syndicat Unifié-Unsa pour tous les problèmes d'administration générale. Il est mandataire de la Comex.

Il est en justice pour le Syndicat Unifié-Unsa et peut donner mandat pour ester, signe la correspondance tant intérieure qu'extérieure, ainsi que tous les actes, pièces et documents engageant le Syndicat Unifié-Unsa.

Il convoque les réunions de la Comex.

Il a pour mission de faire respecter les dispositions statutaires du Syndicat Unifié-Unsa et de veiller à l'application des décisions de la Comex.

Le collectif des secrétaires nationaux collabore étroitement avec le secrétaire général. Il le supplée dans toutes ses fonctions, désigne un intérimaire en cas d'impossibilité temporaire du secrétaire général et un remplaçant en cas d'impossibilité définitive et ce, jusqu'à ce que le congrès ou l'AGN élise un nouveau secrétaire général.

Chaque membre du secrétariat national se voit confier des missions dans des domaines précis et s'entoure des compétences nécessaires en la matière.

Le secrétariat national propose pour validation à la Comex les commissions de travail à créer.

SECTION III - CONGRÈS ET ASSEMBLÉE GÉNÉRALE NATIONALE

Préambule : le nombre de délégués au congrès et aux Assemblées générales est fixé comme suit :

- > un délégué de 1 à 50 adhérents puis par tranche complète de 50 adhérents jusqu'à 200 adhérents
- > un délégué supplémentaire par tranche complète de 100 adhérents après déduction des 200 premiers adhérents

Le nombre d'adhérents pris en compte est celui au cours de l'exercice précédent tel qu'il a pu être constaté par le trésorier national le 1er janvier suivant la fin de l'exercice de référence.

Article 7 - Le congrès

Le Syndicat Unifié-Unsa tient tous les trois ans, dans le courant du deuxième trimestre, un congrès qui définit ses orientations, renouvelle ses instances, examine le rapport d'activité et de trésorerie de l'année écoulée et donne quitus au trésorier de sa gestion.

Il élit à la majorité absolue des suffrages exprimés :

- > un secrétaire général,
- > puis 5 secrétaires nationaux dont l'un se consacre plus particulièrement à l'interprofessionnel,
- > et une commission de contrôle et d'arrêté des comptes.

Dans l'intervalle de deux congrès, un congrès extraordinaire peut être convoqué sur demande :

- > de la Comex,
- > ou des sections représentant au moins un tiers des adhérents.

Article 8 - Assemblée générale nationale

Les années sans congrès, une assemblée générale nationale (AGN) est convoquée pour examiner le rapport d'activité et de trésorerie de l'année écoulée, donner quitus au trésorier de sa gestion, et compléter les orientations du Syndicat Unifié-Unsa en fonction de l'actualité.

La date de réunion, l'ordre du jour et le règlement intérieur du congrès et de l'AGN sont fixés par la Comex au moins un mois à l'avance.

Le congrès et l'AGN sont composés des membres de la Comex et de délégués élus lors des réunions préparatoires au congrès ou à l'AGN tenues par les sections.

En cas de défaillance au cours du mandat de trois ans d'un secrétaire national ou du secrétaire général, l'AGN élit son remplaçant à la majorité absolue des suffrages exprimés pour la durée du mandat restant à courir.

SECTION IV - FINANCES ET CONTRÔLE

Article 9 - Trésorerie nationale

Après sa désignation, le trésorier national propose à la Comex, pour validation, son équipe et les besoins afférents au fonctionnement de la trésorerie nationale.

La trésorerie nationale prend en charge les frais de déplacement et de séjour au congrès et à l'AGN :

- > des membres de la Comex,
- > des délégués élus lors des réunions préparatoires tenues par les sections, dont le nombre est déterminé suivant les timbres syndicaux vendus.

La trésorerie nationale prend en charge, selon les modalités définies par la Commission Exécutive Nationale, les frais de déplacements ou de fonctionnement induits par les réunions syndicales nationales.

Pour toute représentation supplémentaire, les frais de séjour et de transport des membres supplémentaires seront à la charge des sections.

Article 10 - Ressources

Elles se composent notamment de subventions et legs et du produit des cotisations.

Toute demande d'adhésion devra être accompagnée d'une somme égale à la cotisation annuelle.

Toute somme reçue en conformité des statuts est définitivement acquise au Syndicat Unifié-Unsa.

Article 11 - Commission de contrôle et d'arrêté des comptes

La Commission de contrôle et d'arrêté des comptes est renouvelée à chaque congrès national et se compose :

- > dans sa mission de contrôle, de trois membres élus par le Congrès national et n'appartenant pas à la Comex Nationale,
- > dans sa mission d'arrêté des comptes, de ces mêmes trois membres, auxquels se joignent le Trésorier National et le Secrétaire Général.

Elle a pour missions essentielles :

- > dans son rôle de contrôle, de vérifier par sondage :
- > l'enregistrement des opérations dans les comptes,
- > la régularité et la sincérité des comptes d'exploitation et du bilan,
- > la tenue effective des registres obligatoires (CR de Comex, d'Assemblée générale et de Congrès) ainsi que la sincérité des informations portées sur ces CR.
- > dans son rôle d'arrêté des comptes elle doit :
- > arrêter les comptes de l'organisation syndicale et travailler pour cela en liaison avec le commissaire aux comptes désigné par le congrès national,
- > présenter les comptes et proposer leur validation par le Congrès national ou l'Assemblée générale selon le cas,
- > proposer au Congrès ou à l'Assemblée générale de voter le quitus.

Commissaire aux comptes :

Le congrès élit le commissaire aux comptes et son suppléant.

CHAPITRE III - DISCIPLINE

Article 12 - Commission de conciliation

Tout membre de la Comex ou tout représentant du Syndicat Unifié-Unsa dûment accrédité qui, en dehors des réunions syndicales, aura pris une position contraire aux décisions du Syndicat Unifié-Unsa pourra être exclu.

Préalablement, l'intéressé ou son représentant sera entendu par une commission de conciliation chargée de déterminer le champ des responsabilités et l'ampleur des conséquences inhérentes à ce manquement. Cette commission est composée de trois membres parmi six militants issus de sections différentes et désignés par la Comex au début de chacun de ses mandats.

Cette commission de conciliation peut être saisie par le secrétariat national, la Comex nationale ou la section locale.

Avant de rendre son avis, la commission de conciliation entend les personnes incriminées ainsi que la Comex. L'exclusion (ou la mesure substitutive préconisée par la commission de conciliation) est suspensive jusqu'à la décision prise conformément aux dispositions de l'article suivant.

À titre conservatoire, et conformément à sa mission, le Secrétariat national peut procéder à la suspension des accréditations ou mandats nationaux des personnes incriminées.

Article 13 - Sanctions et conséquences

La Comex statue sur l'exclusion (ou toute mesure substitutive dès lors qu'elle est préconisée par la commission de conciliation) des membres du Syndicat Unifié-Unsa ou constate la rupture de ban des militants nationaux.

L'intéressé ou son représentant est entendu s'il le souhaite.

La ratification du congrès ou de l'AGN suivant est nécessaire pour valider toute exclusion.

Tout membre du Syndicat Unifié-Unsa qui aura :

- > démissionné du Syndicat Unifié-Unsa,
- > été mis en situation d'exclusion,
- > été destitué de ses mandats,
- > vu ses accréditations suspendues ou supprimées,

et après ratification par la Comex, devra se démettre officiellement du ou des mandats électifs ou représentatifs correspondants, qu'il pourrait détenir au nom du Syndicat Unifié-Unsa.

CHAPITRE IV - DIVERS

Article 14 - Modifications statutaires

Toute proposition de modification des présents statuts doit être présentée à la Comex précédant les réunions préparatoires au congrès ou à l'AGN. La Comex est tenue d'en saisir le congrès ou l'AGN qui ne peut adopter la modification qu'à la majorité absolue des mandats.

Article 15 - Dépôt des statuts

Les présents statuts sont déposés à la mairie du siège social du Syndicat Unifié-Unsa. Chaque modification donne lieu à un nouveau dépôt.

Article 16 - Dissolution

En cas de dissolution, un congrès extraordinaire désigne un ou plusieurs commissaires chargés de la liquidation des biens du Syndicat Unifié-Unsa. Il attribue l'actif net à un organisme poursuivant des buts similaires.

UNE HISTOIRE, DES VALEURS, LE SYNDICAT UNIFIÉ-UNSA !

*C'est une signature,
pas une promesse...*



LE TRAIT D'UNION - Le Journal du Syndicat Unifié-Unsa - Numéro 122

Pour toute information et contact : tél. 01 43 27 88 09 ; e-mail: traitdunion@syndicat-unifie.net

Directeur de la publication : Philippe Donvito

Syndicat Unifié-Unsa 21-23, rue du Départ – 75014 PARIS

Illustrations : Pouch - Maquette : NEFTIS - Impression : Bialec

Photo : Roland Scheubel

Dépôt légal : 2^{ème} trimestre 2017 – 10 000 exemplaires

Commission paritaire N° 358 D 73 ISSN 2555-1671

<http://syndicat-unifie.unsa.org>