

ACT'UNSA BP

Information mensuelle à destination des salariés adhérents de la Branche Banque Populaire



LA REVOLUTION EST EN MARCHÉ

L'année 2017 débute avec les présentations des orientations stratégiques dans chacune de nos entreprises.

Le digital et la révolution numérique sont au cœur des préoccupations. Nos organisations du travail vont (encore) changer. Nous avons subi de nombreuses transformations depuis plusieurs décennies, les salariés ont dû et ont su s'adapter à chaque fois. Comment ont-ils fait ?

Ils ont suivi des formations, ils ont su se montrer curieux des nouveaux outils mis à leur disposition, ils se sont engagés aux côtés de leur employeur dans ces changements en toute confiance envers l'avenir.

Aujourd'hui, est ce différent ? les salariés sauront ils s'adapter ? auront-ils les moyens suffisants en formation ?

A n'en pas douter, oui, nous pouvons l'affirmer !

En revanche, auront-ils confiance ? seront-ils soutenus ? auront-ils les outils pertinents ? seront-ils nécessaires à nos entreprises ?

A ces questions, le doute est de rigueur mais comme dans tout procès, le doute doit toujours profiter à l'accusé. Aussi, nous voulons croire que jamais un algorithme ne pourra remplacer un être humain dans son écoute, sa faculté d'adaptation, son conseil, sa générosité, son accueil...

Si nos entreprises veulent rester les leaders de la relation bancaire digitale, elles ne pourront pas le faire sans être les leaders de la relation humaine aussi paradoxale que cela puisse paraître. La machine n'est rien sans l'homme.

Janvier 2017

Sommaire

Page 1

L'actu de la Branche BP

Page 2

L'actu de la banque et de l'assurance

Page 4

L'actu juridique et sociale

Page 6

L'actu des BP
L'actu Nationale

UNSA BP

21 rue Jules Ferry
93170 BAGNOLET

<http://www.unsabp.org/unsabp/>

L'actu de la Branche Banque Populaire

Les négociations 2017.

L'année 2017 aura plusieurs accords à échéance nécessitant d'être négociés à nouveau :

- Accord Formation des banques populaires
- Accord GPEC du groupe BPCE
- Accord Contrat de génération du groupe BPCE
- Accord parcours du militant syndical du groupe BPCE

Dans un contexte de mutation technologique et de modification de notre réseau de distribution, nous serons très vigilants quant aux moyens mis en œuvre pour aider chaque salarié à s'adapter à son poste ou pour faciliter les mobilités fonctionnelles.

Les conditions de travail devront également permettre un véritable équilibre entre vie privée et vie professionnelle.

Nouveaux outils pour l'Assurance des Emprunteurs

Natixis Assurances met à disposition des conseillers deux nouveaux outils d'aide à la vente de l'Assurance des emprunteurs (ADE) : le simulateur QUOTITE et la vidéo interactive. L'objectif est de sensibiliser les clients sur leur niveau de protection lors d'un financement immobilier. Le simulateur, à destination du réseau, estime le « reste à vivre » si un décès venait à concerner l'un des deux co-emprunteurs. Ainsi, le conseiller visualise instantanément si le projet reste viable, avec les quotités souscrites, ou s'il existe un risque de devoir vendre le bien financé.

La vidéo traitant de l'Assurance des emprunteurs, à usage strictement interne, fonctionne sur le même principe en utilisant la méthode de l'entretien interactif. Le conseiller choisit entre différents scénarii de réponse et visualise le déroulé de l'entretien en fonction de ses choix. Simulateur et vidéo, conçus avec BPCE et CNP, font partie du dispositif d'accompagnement du réseau pour le lancement de la nouvelle offre Assurance des emprunteurs en CRD (Capital Restant Dû). Ce nouveau contrat est moins cher car il induit un coût dégressif de l'assurance, en cohérence avec l'amortissement du capital, alors que l'ancienne formule fonctionnait avec un coût constant calculé sur le capital initial. Il est aussi plus couvrant, car il indemnise le temps partiel thérapeutique, ainsi que les affections dorsales et psychiatriques prises en charge sans conditions (*).

Cette offre innovante et à fort enjeu doit être généralisée auprès de toutes les Banques Populaires d'ici au 30 janvier, à l'issue d'une phase pilote qui a débuté à la Banque Populaire du Nord le 16 janvier.

Retrouvez le simulateur et la vidéo sur Extrassur > Démarche Commerciale > Outils d'aide à la vente > Assurance des Emprunteurs (ADE).

(*) Dans la limite des dispositions contractuelles.

SOURCE : NATIXIS ASSURANCES

Les rendez-vous BPCE de février :

- 08 février : conseil syndical UNSA BP
- 09 février : commission paritaire Branche BP
commission culture sport loisirs du CIE
- 14 février : réunion UNSA Groupe BPCE

+fort!Unsa!

L'actu de la Banque et l'Assurance

Branche de l'assurance : le certificat digital

L'assurance vient de se doter d'un nouveau certificat qui vise à accompagner les salariés de la branche dans un environnement de transformation digitale. C'était l'une des principales mesures inscrites dans l'accord sur le pacte de responsabilité signé dans l'assurance. En décembre 2014, outre le recrutement de 38 000 personnes via le pacte, la branche annonçait vouloir créer un certificat digital afin de donner à tous ses salariés les moyens de s'adapter aux enjeux de la transformation numérique. 25 mois plus tard, le certificat digital assurance (CDA) est né.

Inscrit à l'Inventaire de la Commission nationale de la certification professionnelle (CNCP), le CDA attestera ainsi des compétences détenues par les salariés de l'assurance dans l'«intégration de la digitalisation des activités et les apports des outils numériques dans la pratique professionnelle » et la « maîtrise des outils du poste de travail connecté ».

Concrètement, d'ici 2020, les 147 000 salariés de la branche seront incités à effectuer un test en ligne (d'une durée de 2 heures) sur la plateforme « ecertif » d'Opcabaia, l'organisme paritaire collecteur agréé en charge de collecter et de gérer les fonds de la formation professionnelle. Ce test permettra de vérifier que les salariés détiennent ou non les compétences nécessaires à l'obtention de la certification. Si ce n'était pas le cas, **les salariés pourraient alors bénéficier d'actions de formation ou d'accompagnement** mises en place par leur entreprise ou proposées au sein du catalogue d'Opcabaia.

Les sept grands tournants que vont devoir prendre les banques et les assureurs :

-1- Les taux du crédit immobilier repartent à la hausse

Pour la première fois en plus d'un an, le taux d'intérêt moyen du crédit immobilier a légèrement augmenté : il est passé de 1,31 % en novembre à 1,34 % en décembre, selon l'Observatoire Crédit Logement/CSA. La hausse s'explique par la politique commerciale des banques, qui ont bouclé leurs objectifs commerciaux, mais aussi par une tension globale sur le marché des emprunts d'Etat. Ce mouvement devrait se poursuivre, mais rester limité. *Les établissements se sont fixés des objectifs commerciaux très ambitieux pour 2017*, explique Sandrine Allonier, responsable des relations banques pour «vousfinancer.com». Le courtier estime que pour ses clients, les taux pourraient passer en moyenne de 1,5 % à 2 %. Ce qui augmenterait de plus de 11.000 euros le coût d'un crédit de 200.000 euros sur 20 ans.

-2- Baisse des rendements de l'assurance-vie

Les épargnants doivent s'y attendre. Les fonds euros de leurs contrats d'assurance-vie vont continuer à leur rapporter de moins en moins. « Les taux d'intérêt ont touché des niveaux historiquement bas l'année dernière, alors que les marchés actions n'ont pas été terribles. Mécaniquement, nous allons donc répercuter 50 à 60 points de baisse », indique ainsi un bancassureur. La persistance de taux ultra bas est, en effet, très pénalisante pour les fonds euros, des supports qui offrent la garantie du capital à tout moment et qui sont investis majoritairement en obligations. S'y ajoute la pression de l'Autorité de contrôle prudentiel et de résolution (ACPR), qui a appelé à plusieurs reprises les assureurs-vie à faire preuve de « modération et de réalisme » dans la fixation de leurs taux de rendement.

-3- Livret A : un calcul du taux moins favorable

Si l'exécutif a renoncé à doubler le plafond du Livret A, comme s'y était engagé François Hollande lors de sa campagne présidentielle, il s'est en revanche résolu à réformer le taux de rémunération du placement. Fin 2016, face à l'écart croissant entre les taux d'intérêt courts et le niveau de l'inflation, le gouvernement a entériné une formule moins généreuse pour l'épargnant. Dans le détail, celle-ci ne garantit plus une rémunération au minimum supérieure de 0,25 % à l'inflation. Cette formule sera éprouvée pour la première fois à l'été 2017. La rémunération des épargnants, fixée depuis août 2015 à 0,75 %, pourrait alors baisser, sauf si l'inflation repart à la hausse ou bien si le gouvernement décide de faire une exception à la règle. L'autre innovation en matière d'épargne réglementée attendue en 2017 concerne le livret de développement durable. Rebaptisé « livret de développement durable et solidaire » (LDDS) dans la loi Sapin II, il permettra dorénavant de verser des dons à des entreprises solidaires.

-4- La montée en puissance de l'intelligence artificielle

2017 devrait être l'année de la banalisation du recours aux robots intelligents dans les banques et les compagnies d'assurances. Dès l'an dernier, des acteurs de la finance ont pris goût à ces logiciels auto-apprenants, qui viennent seconder leurs conseillers, par exemple en répondant aux e-mails des clients ou aux questions les plus fréquentes sur l'épargne ou l'assurance. Parmi les innovations testées actuellement par certaines banques, figurent les « chatbots » : des robots conversationnels qui utilisent l'intelligence artificielle pour imiter le langage humain et font office d'assistants virtuels, disponibles 24 heures sur 24 sur les réseaux sociaux ou par SMS. Cette quatrième révolution industrielle inquiète les organisations syndicales, qui redoutent de voir un jour les robots remplacer les salariés.

-5- Changer de banque devient plus facile

A compter du 6 février 2017, en application de la loi Macron, les banques devront s'occuper de toutes les formalités lorsqu'un client voudra changer d'établissement. Terminées les démarches laborieuses qui incombaient aux clients. Le nouveau processus sera automatisé et respectera des délais très encadrés : migrer un compte bancaire d'un établissement à un autre ne devrait pas prendre plus de vingt-deux jours. La France étant aujourd'hui à la traîne en Europe, en matière de mobilité bancaire, ce nouveau dispositif pourrait stimuler la concurrence. Dans un document interne de présentation de sa future banque mobile, le groupe de télécommunications Orange note que le taux d'attrition moyen des banques en France ne s'élevait qu'à 5 % en 2014, contre 9 % pour les banques en Europe et 15 % pour les opérateurs télécoms en France. La loi Macron fera-t-elle bouger les lignes ? Pour Orange, le nombre de clients qui quitteront leur banque (« churn ») pourrait doubler la taille du "fishing pool bancaire", évalué « aujourd'hui entre 3 et 4 millions de clients potentiels ». Banques en ligne et banques mobiles y voient donc une opportunité, quand les groupes traditionnels se préparent à défendre leurs parts de marché.

-6- Orange Bank, un concurrent sérieux

Après avoir bouclé le rachat de 65 % de Groupama Banque et obtenu un agrément des superviseurs bancaires, Orange s'apprête à lancer sa banque au premier semestre 2017. Orange Bank fait figure de concurrent sérieux pour le secteur. Elle vise, en effet, 2 millions de clients d'ici à dix ans, alors qu'ING Direct en a mis plus de quinze pour rassembler 1 million de clients particuliers, dont seulement 350.000 comptes courants. Le nouvel établissement va bénéficier des atouts de son principal actionnaire : la marque Orange et sa base de 27 millions de clients mobiles et de 10 millions de clients haut débit.

-7- Un nouveau pan de réglementation bancaire

Début 2017, sauf coup de théâtre, les banques devraient enfin savoir à quoi s'en tenir en matière de « règles prudentielles », qui définissent les quantités de fonds propres à détenir par les prêteurs pour amortir leurs prises de risques. Le Conseil des gouverneurs, chargé de superviser les travaux du Comité de Bâle, pourrait valider un accord dès ce mois de janvier 2017. Mais une fois traitée cette question emblématique de la crise, la réglementation ne va pas se mettre en mode pause : parmi les nouvelles thématiques explorées en 2017 par les autorités financières, figurent les risques de « conduite » - entendre les risques d'amendes et de pénalités liés à des comportements répréhensibles - ainsi que les fintech. Accueillies dans un premier temps avec bienveillance, les start-up de la finance sont désormais considérées de façon plus équilibrée par les autorités, qui se demandent si les nouvelles technologies n'apportent pas de nouveaux risques. Plus largement, les débats réglementaires de l'année seront plus politiques que jamais, entre une future administration américaine aux projets encore flous, et des autorités européennes plus sensibles aux effets de la réglementation sur le financement de l'économie. En savoir plus sur <http://www.lesechos.fr/idees-debats/sciences-prospective/0211641364112-les-sept-grands-tournants-que-vont-devoir-prendre-les-banques-et-les-assureurs-2053993.php#mQhb3trMyYvsxp8X.99>

L'actu juridique et sociale

CHSCT : la Cour de cassation encadre les modalités d'élection par scrutins séparés

Dans un arrêt du 18 janvier 2017, la Cour de cassation apporte une précision inédite quant à la possibilité de recourir à des scrutins séparés pour chacune des deux catégories de sièges à pourvoir au CHSCT : le vote doit être concomitant pour chaque scrutin et le dépouillement doit intervenir à l'issue de tous les votes.

Selon l'effectif de l'établissement, la délégation du personnel au CHSCT doit comporter un certain nombre de sièges réservés au personnel de maîtrise et d'encadrement (C. trav., art. R. 4613-1).

Pour faciliter l'attribution ultérieure des sièges sans avoir notamment à modifier l'ordre de présentation des candidats sur les listes, la jurisprudence permet au collège désignatif de procéder à deux scrutins séparés pour chacune des deux catégories de sièges. Dans l'arrêt du 18 janvier, la Cour de cassation pose toutefois un garde-fou essentiel, destiné à préserver la sincérité de l'élection : les résultats du premier scrutin ne doivent pas être connus avant la tenue du second, ce qui implique que les scrutins aient lieu de manière concomitante et que le dépouillement soit réalisé après le déroulement de l'un et l'autre vote.

Inaptitude du salarié : les règles ont changé depuis le 1er janvier 2017

Les nouvelles dispositions indiquent que le médecin du travail ne peut constater l'inaptitude médicale du travailleur à son poste de travail que :

- S'il a réalisé au moins 1 examen médical de l'intéressé ;
- S'il a réalisé ou fait réaliser une étude de ce poste ;
- S'il a réalisé ou fait réaliser une étude des conditions de travail dans l'établissement ;
- S'il a procédé à un échange, par tout moyen, avec l'employeur.

Éventuellement un second examen : le médecin du travail peut estimer qu'un 2ème examen est nécessaire, il est alors réalisé dans un délai qui n'excède pas 15 jours après le 1er examen.

La notification de l'avis médical d'inaptitude intervient au plus tard à cette date.

Le médecin du travail peut mentionner dans cet avis que tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi (cas de dispense de recherche de reclassement par l'employeur).

Les motifs de l'avis du médecin du travail sont consignés dans le dossier médical en santé au travail du travailleur.

L'obligation de reclassement est réputée satisfaite lorsque l'employeur a proposé un emploi, en prenant en compte l'avis et les indications du médecin du travail. Lorsqu'il est impossible à l'employeur de proposer un autre emploi au salarié, il lui fait connaître par écrit les motifs qui s'opposent à son reclassement (l'article L 1226-12 évoque ce point pour une inaptitude d'origine professionnelle, et l'article L 1226-2-1 au titre d'une inaptitude d'origine non professionnelle).

Concernant la rupture du contrat de travail, celle-ci ne sera possible que si l'employeur justifie :

- De son impossibilité de proposer un emploi ;
- Du refus par le salarié de l'emploi proposé dans ces conditions ;

Désormais, l'employeur est dispensé de son obligation de proposer un reclassement, sous réserve de la mention expresse dans l'avis du médecin du travail :

- Que tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ;
- Ou que l'état de santé du salarié ferait obstacle à tout reclassement dans un emploi.

Cette possibilité est ouverte :

- En cas d'inaptitude d'origine professionnelle (consécutives à un accident du travail ou une maladie professionnelle) ;
- Mais également en cas d'inaptitude d'origine non professionnelle.

Contrats CDD : selon l'article L 1226-20 du code du travail, modifié par la loi travail, ce nouveau régime s'applique de la même façon aux salariés sous contrat CDD en cas d'inaptitude d'origine professionnelle (consécutives à un accident du travail ou une maladie professionnelle) comme en cas d'inaptitude d'origine non professionnelle.



L'act'UNSA des BP

BPRI :

Fin des NAO en intersyndicale sur une dernière proposition de la Direction : et 0.40% jusqu'à 65000 k€ et un plancher de 140 €. Bien évidemment, aucune signature.

BPBFC :

Les élections se sont déroulées le 31 janvier. L'UNSA reste le 1er syndicat de la BPBFC en ayant recueilli plus de 40% des voix tant chez les techniciens que chez les cadres. L'UNSA possède donc 6 élus délégués du personnel sur 12 et 5 élus comité d'entreprise sur 10 en titulaires et le même nombre d'élus en suppléants. Félicitations à l'équipe et merci aux salariés pour leur confiance.

L'act'UNSA Nationale

Élections TPE 2017 : percée de l'UNSA

Les résultats des élections des Très Petites Entreprises (TPE), qui se sont déroulées du 30 décembre 2016 au 13 janvier 2017, viennent d'être publiés.

Avec 12,49 % des voix, l'UNSA enregistre la plus forte progression. Au regard du scrutin TPE précédent de 2012, elle est en effet la seule organisation à améliorer son score, en pourcentage (+5,17 %) comme en voix (+18,5 %). **L'UNSA consolide ainsi sa 4ème place et se rapproche des trois premiers, à 0,5 point seulement du 3ème.**

Ces bons résultats sont d'abord à mettre au compte de l'offre syndicale développée par l'UNSA auprès des salariés de TPE. Elle les considère comme des salariés à part entière, qui ont d'abord besoin d'information, d'aide juridique, d'assistance administrative, bref d'un syndicalisme utile, efficace et responsable. Ils sont le fruit aussi d'une campagne de terrain dynamique menée par des équipes militantes motivées.

Cet excellent score réalisé par l'UNSA ne lui fait pas oublier le très fort taux d'abstention qui marque ce scrutin.

Déjà faible en 2012 avec 10,09 %, la participation chute en effet à 7,23 % en 2017.

Le report du vote pendant la période des fêtes de fin d'année en est la principale explication. Cela engage la responsabilité de la CGT qui ne pouvait ignorer les conséquences d'un recours qu'elle a déposé tardivement.

Mais au-delà de cet épisode procédurier, la faible participation témoigne du degré d'extériorité des salariés de TPE à l'égard du syndicalisme. Ce sentiment, ressenti par près de 20 % du salariat français, devrait interpeller le syndicalisme dans son ensemble.

Pour sa part, et à la hauteur de sa responsabilité, l'UNSA entend bien continuer à répondre aux attentes de ces salariés qui, parce qu'ils sont des salariés à part entière, méritent aussi d'être défendus et conseillés à part entière.