

ACT'UNSA BP

Lettre d'informations à destination des salariés adhérents de la Branche Banque Populaire



Les feuilles mortes se ramassent à la pelle...

Plusieurs protections inscrites dans le code du travail disparaissent. Des pages entières « arrachées » dans un contexte où le monde du travail devient de plus en plus dangereux pour la santé des salariés. Faut-il plus de preuves ? Faut-il encore des émissions « spectacles » dénonçant ces violences ? d'autres suicides ? Pour que nous disposions de moyens pour préserver la santé des salariés. Un fameux dicton dit : « Il n'est pire sourd que celui qui ne veut pas entendre » !

Que dire de celui qui, en plus, ne veut pas voir ?

Nos employeurs constatent l'évolution inéluctable de nos métiers bancaires. Beaucoup de salariés ne réussiront pas la transition digitale faute d'accompagnement adapté.

En effet, plusieurs d'entre eux sont prêts à s'engager dans des formations pour changer leur projet professionnel mais ne sont pas soutenus dans leur démarche. D'autres, totalement désespérés, attendent que l'employeur assume son rôle de maintien de l'employabilité et que leur DRH provoque une rencontre pour préparer ensemble leur emploi de demain.

Mais, nos DRH sont-elles en mesure de réaliser l'accompagnement nécessaire ? Un doute subsiste.

Aujourd'hui, trop de salariés ne savent toujours pas utiliser une tablette et/ou des applications bancaires. Nos sites administratifs ont des effectifs importants, des réductions sont prévus mais quels métiers attendent ces salariés cantonnés jusqu'à maintenant à des tâches administratives plus ou moins intéressantes ? Quelle ville les accueillera à une époque où la centralisation et le télétravail cohabitent curieusement ?

Toutes ces préoccupations font l'objet d'une gestion prévisionnelle des emplois. C'est donc tout l'enjeu de la négociation menée au niveau du Groupe BPCE.

Un accord émergera des débats qu'il soit composé de nombreuses pages nous importent peu si celles-ci finissent en feuilles mortes... L'UNSA s'engage pleinement dans cette négociation parce que nous voulons que les emplois de demain soient occupés avec les salariés d'aujourd'hui en leur assurant un accompagnement individualisé et des parcours de formation certifiants.

Octobre 2017

Sommaire

L'actu de la Branche BP
L'actu des BP

L'actu de la banque et de
l'assurance

L'actu juridique et sociale

L'actu Nationale

UNSA BP

21 rue Jules Ferry
93170 BAGNOLET

<http://www.unsabp.fr>

@syndicat.UNSABP

L'actu de la Branche Banque Populaire

Ordonnances loi travail

Nous connaissons toutes et tous le contenu des ordonnances. Nous attendons avec impatience la publication des décrets qui fixera définitivement le déroulement du dialogue social dans notre Branche et nos entreprises.

Une seule certitude, nous devons tous avoir des élections professionnelles avant le 21.12.2019. Plus tôt que prévu pour certains, cet ultimatum proroge certains mandats comme pour la BP Val de France.

Afin que chacun mesure les effets des textes, des formations seront délivrées progressivement et nos conseils juridiques sont en alerte permanente et nous contactent à la moindre information.

Prenez dès maintenant connaissance des impacts connus sur le lien suivant : [synthèse UNSA - Ordonnances](#)

Représentativité en BP :

Le calendrier prévoyait plusieurs sujets de négociations pour cette fin d'année.

Nous savons d'ores et déjà que les interlocuteurs de Branche vont changer.

En effet, les chiffres de la représentativité sont sans appel, le syndicat FO disparaît de notre paysage.

Une délégation en moins, faut-il s'en réjouir ?

Déjà, au niveau du Groupe, 3 organisations seulement sont présentes. Si nous sommes heureux que l'UNSA soit présente, force est de constater qu'à chaque fois qu'un partenaire disparaît, c'est une forme de représentation des salariés qui s'éteint également.

A quel niveau devons-nous estimer la représentation ?

Pour la Branche, il faut atteindre au moins 8% des suffrages.

Pour les Entreprises, il faut obtenir 10%

Est-ce trop ? Est-ce insuffisant ?

Chacun a son avis de ce que doit être un dialogue social de qualité sans complaisance ni compromis (souvent selon ses propres résultats électoraux plutôt que selon une analyse impartiale)

Pour nous, élus et représentants UNSA BP, une seule certitude, notre syndicalisme séduit et suscite des vocations.

Rappelons que nous participons à la négociation de Branche BP depuis 2010 et que nous progressons régulièrement grâce à notre présence dans de nombreuses entreprises. Nous sommes également le 1^{er} syndicat du Groupe BPCE grâce à de très bons résultats dans les Caisses d'épargne, chez Natixis, BPCE-IT, BPCE SA etc...

Notre slogan « Libres Ensemble » est notre grande force, chaque syndicat est libre d'agir dans son entreprise mais toutes les décisions prises dans notre Branche, notre Groupe sont le fruit d'une concertation démocratique.

Extrait de la publication du JO d'octobre 2017 :

« Dans cette branche, pour la négociation des accords collectifs en application de l'article L. 2232-6 du code du travail, le poids des organisations syndicales représentatives est le suivant :

- La Confédération française démocratique du travail (CFDT) : 30,76 % ;
- La Confédération française de l'encadrement-Confédération générale des cadres (CFE-CGC) : 28,57 % ;
- **L'Union nationale des syndicats autonomes (UNSA) : 16,75 % ;**
- La Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC) : 14,89 % ;
- La Confédération générale du travail (CGT) : 9,04 % . »

Négociations obligatoires :

Les six thèmes suivants sont obligatoirement débattus au niveau de la Branche :

1. les classifications,
2. les salaires minima,
3. la formation professionnelle,
4. la prévoyance,
5. la pénibilité,
6. l'égalité femme / homme.

Les branches sont également tenues de négocier, dans les deux ans, sur la définition de leur ordre public conventionnel. Kézako ? Il s'agit de déterminer par la négociation les autres thèmes pour lesquels les accords d'entreprises ne pourront être moins favorables. Si ce dernier point devait être abordé au cours de ce dernier trimestre. L'actualité sociale a renvoyé cette négociation à une date encore non déterminée.

Quant à l'égalité professionnelle, la négociation de Branche obligatoire est une nouveauté 2017, le calendrier reste à mettre en place. Chaque entreprise ayant déjà son propre accord et notre accord Groupe GPEC ayant des dispositions sur ce sujet, l'urgence semble relative pour nos employeurs.

La formation professionnelle fait l'objet d'un accord renouvelé dernièrement tout comme la prévoyance. Quant à la pénibilité, elle ne s'entend pas dans le sens premier et ne concerne pas notre Branche.

Nous avons donc comme sujet connu et fixé de fin d'année, une négociation sur les salaires. Bien que cette période coïncide avec celle de Noël, voilà bien longtemps que nous avons cessé d'y croire... Mais, ne soyons pas défaitistes, restons combatifs !



L'actu de la Banque et l'Assurance

La société de gestion nouvelle génération Yomoni creuse son sillon.

Yomoni veut se distinguer en permettant aux épargnants d'investir complètement en ligne. Elle mise aussi sur la technologie pour automatiser la détermination du profil de ses clients ou optimiser leur allocation d'actifs... Même si le robot-conseiller permet de placer son argent dans un compte titres et un plan d'épargne en actions, la plupart de ses clients choisissent son assurance-vie, dont les unités de compte sont investies en fonds indiciels cotés (ETF). Yomoni, qui met l'accent sur la transparence et la maîtrise des frais, assure que les épargnants ayant accepté de prendre le plus de risques ont bénéficié de performances allant de 11,9 % à 22 % sur un peu plus de deux ans...

La société ne communique pas pour l'heure sur le nombre de ses clients et ses encours mais compte étoffer prochainement son offre avec de nouveaux produits, tels qu'un plan d'épargne retraite populaire (Perp) et une solution d'agrégation du patrimoine financier de ses clients. WeSave compte avoir 20.000 clients et un milliard d'encours « d'ici trois à cinq ans ».

En savoir plus sur <https://www.lesechos.fr/finance-marches/banque-assurances/030699547863-le-robot-conseiller-yomoni-monte-en-puissance-2122488.php#8gkYoCj50KvUpBp.99>

Orange bank :

Après l'annonce ratée pour le 3 juillet, Orange annonce le lancement de sa banque pour le 02 novembre. Les tests chez les salariés de l'opérateur ont montré des bugs et les corrections ont duré plus longtemps que prévu...

Succession à la CDC :

Qui dirigera la Caisse des Dépôts ? C'est une question à laquelle Emmanuel Macron, qui arbitre seul sur ce sujet, semble avoir bien du mal à répondre. Plus de cinq mois après le deuxième tour des élections présidentielles et près de deux mois après la fin du mandat officiel de l'actuel directeur général de la CDC - Pierre-René Lemas -, l'institution n'a toujours pas identifié son nouveau capitaine.

La liste des candidats se resserre

Il faut dire que tout ne s'est pas passé comme prévu. « D'abord, le poste a été proposé à plusieurs personnes qui l'ont refusé, puis l'Elysée s'est mis en tête de confier cette fonction à une femme. Aujourd'hui, on commence à comprendre que le mouton à cinq pattes n'existe pas... », raconte une source proche.

La liste des candidats s'est, de fait, resserrée. Parmi eux figurent plusieurs assureurs, l'ex-PDG de Generali France, Eric Lombard, et l'ex directeur général d'Humanis, Jean-Pierre Menanteau. Sur la place de Paris, on évoque aussi la candidature du directeur général de CNP Assurances (première filiale de la CDC), Frédéric Lavenir, ou celle de la numéro deux de la Compagnie des Alpes, Agnès Pannier-Runacher. Selon nos informations, la directrice des finances du groupe bancaire BPCE, Marguerite Bérard-Andrieu qui avait montré son intérêt pour la fonction, n'est en revanche plus sur les rangs.

En savoir plus sur <https://www.lesechos.fr/finance-marches/banque-assurances/030726961387-lelysee-finalise-le-choix-du-nouveau-patron-de-la-cdc-2122576.php#bzFyTuY2c2uzTqfA.99>

Utiliser sa messagerie professionnelle à titre privé

Selon les juges, dans une décision prise à 11 voix contre 6, « les autorités nationales (roumaines) n'ont pas correctement protégé le droit de M. Bogdan Mihai Barbulescu au respect de sa vie privée et de sa correspondance et n'ont donc pas ménagé un juste équilibre entre les intérêts en jeu ».

Pour avoir utilisé sa boîte mail professionnelle à fins personnelles, Bogdan Mihai Barbulescu, ingénieur roumain de 38 ans, avait été licencié en 2007 au prétexte que le règlement intérieur de son entreprise l'interdisait.

Après avoir été débouté par la justice roumaine, Barbulescu avait ensuite saisi la CEDH, au motif de la violation du droit au respect de la vie privée et de de la correspondance, protégé par l'article 8 de la convention européenne des droits de l'Homme. La CEDH avait d'abord statué en sa défaveur en janvier 2016, confirmant ainsi la décision des tribunaux roumains.

Bogdan Mihai Barbulescu avait alors décidé de faire appel, et après avoir tenu audience en novembre 2016, la Grande Chambre, instance suprême de la CEDH, a tranché le 05/09/2017 en son sens, reconnaissant cette fois-ci le manquement de l'Etat Roumain.

L'actu juridique et sociale

« Les technologies progressent vite et les décideurs sont dépassés »

Dans un entretien au « Monde », Erik Brynjolfsson, grand spécialiste de la transition numérique, estime qu'il faut, plutôt que de chercher à protéger les emplois d'hier, nous concentrer sur la création des emplois de demain et mettre en place des politiques redistributives.

En savoir plus sur http://www.lemonde.fr/emploi/article/2017/10/02/les-technologies-progressent-vite-et-les-decideurs-sont-depasses_5194816_1698637.html#wCFoXkbgAubGLReX.99

Comment attirer les jeunes ?

47% des jeunes envisagent une expérience à l'étranger et 23% pensent y travailler longtemps. 68% des jeunes salarié-e-s sont sensibles aux attentions de leurs entreprises pour leur bien-être et 64% recherchent de la convivialité. 54% d'entre eux sont sensibles au respect et 60% ressentent de la fierté à travailler pour leur entreprise.

Pourquoi les jeunes ne restent-ils pas dans nos entreprises ?

Peut-être un début de réponse : nos entreprises ne répondent pas aux attentes ci-dessus à moins que ce ne soit le niveau des salaires...

Vapotage :

Il est interdit de vapoter au travail depuis le 1er octobre dans : Les lieux de travail couverts et fermés à usage collectif ; Les établissements scolaires et les établissements destinés à l'accueil, ...

Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) :

1 an d'expérience suffit pour accéder à la VAE depuis le 1er octobre 2017 (que l'activité ait été exercée de façon continue ou non). Les activités concernées sont les suivantes :

- Activité professionnelle salariée ou non ;
- Bénévolat ou de volontariat ;
- Inscription sur la liste des sportifs de haut niveau ;
- Responsabilités syndicales ;
- Mandat électoral local.

Pour apprécier cette durée, l'autorité ou l'organisme qui se prononce sur la recevabilité de la demande peut prendre en compte :

Des activités mentionnées au premier alinéa du présent article, de nature différente, exercées sur une même période ;

Ainsi que les périodes de formation initiale ou continue en milieu professionnel suivie de façon continue ou non

Toute personne peut également demander la validation des études supérieures qu'elle a accomplies, notamment à l'étranger.

Rupture conventionnelle :

Des modifications sont apportées au régime de l'indemnité versée dans le cadre d'une rupture conventionnelle, après la publication de l'ordonnance n° 2017-1387 au JO du 23 septembre 2017, et du décret n° 2017-1398 au JO du 26 septembre 2017,

Par similitude avec l'indemnité de licenciement, les règles applicables sont les mêmes en matière de détermination de l'ancienneté. La valeur minimale de l'indemnité de rupture ne peut donc être inférieure à l'indemnité légale ou conventionnelle versée en cas de licenciement.

Dans le cas où le salarié partie a moins d'une année d'ancienneté, l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle lui est due au prorata du nombre de mois de présence.

Par exemple, pour un salarié ayant 7 mois d'ancienneté, l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle doit être : salaire brut mensuel moyen multiplié par 1/5^{ème} multiplié par 7/12^{ème}

La convention de rupture définit les conditions de celle-ci, notamment le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle qui ne peut pas être inférieur à celui de l'indemnité prévue à l'article L. 1234-9. Elle fixe la date de rupture du contrat de travail, qui ne peut intervenir avant le lendemain du jour de l'homologation. A compter de la date de sa signature par les deux parties, chacune d'entre elles dispose d'un délai de quinze jours

calendaires pour exercer son droit de rétractation. Ce droit est exercé sous la forme d'une lettre adressée par tout moyen attestant de sa date de réception par l'autre partie.

Chiffrage de l'indemnité de rupture à compter du 27 septembre 2017 :

$(\frac{1}{4} * \text{Salaire de référence} * \text{ancienneté jusqu'à 10 ans}) + (\frac{1}{3} * \text{Salaire de référence} * (\text{pour les années au-delà de 10 ans}))$

L'indemnité de licenciement ne peut être inférieure aux montants suivants :

- 1° Un quart de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années jusqu'à dix ans ;
- 2° Un tiers de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années à partir de dix ans.

Détermination du « salaire de référence » depuis le 27 septembre 2017

Le tiers des 3 derniers mois qui précèdent la notification du licenciement ;

Le 1/12ème de la rémunération des 12 derniers mois qui précèdent la notification du licenciement, ou lorsque la durée de service du salarié est inférieure à 12 mois, la moyenne mensuelle de la rémunération de l'ensemble des mois précédant le licenciement.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :

1° Soit la moyenne mensuelle des douze derniers mois précédant le licenciement, ou lorsque la durée de service du salarié est inférieure à douze mois, la moyenne mensuelle de la rémunération de l'ensemble des mois précédant le licenciement ;

2° Soit le tiers des trois derniers mois. Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

Références

Ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail, JO du 23 septembre 2017

Décret n° 2017-1398 du 25 septembre 2017 portant revalorisation de l'indemnité légale de licenciement, JO du 26 septembre 2017

Télétravail

Faire du télétravail une "modalité normale" de travail est l'un des objectifs de la réforme du Code du travail. Pour ce faire, le projet apporte d'importantes modifications au régime juridique du travail à distance, notamment en donnant un cadre formel aux pratiques occasionnelles de télétravail, qui sont aujourd'hui dans la plupart des cas informelles.

Plusieurs entreprises de la Branche sont déjà en test sur ce mode d'organisation du travail, d'autres se refusaient à ouvrir les négociations. Ce point éclaircira sûrement nos représentants UNSA.

Le CEFU



Le CEFU est le Centre d'Etude et de Formation de l'UNSA.

Il est agréé par le Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Le CEFU organise les formations syndicales au bénéfice des adhérents, élus, désignés ou mandatés de l'UNSA.

Pour découvrir le CEFU, [cliquez !](#)

L'actu nationale

Prétendre réguler les relations de travail en les déséquilibrant au profit des chefs d'entreprise, c'est oublier l'objectif de justice que doit viser la loi.

Équilibrer les relations de travail, c'est une question de justice sociale autant que d'efficacité économique. C'est pourquoi, l'UNSA et les signataires de cette pétition demandent au gouvernement de renoncer à ces mesures.

L'UNSA déplore que la construction d'une action nationale commune ait été rendue impossible, alors que, au-delà des spécificités d'analyse propres à leur sensibilité, la totalité des organisations syndicales est très critique quant à l'architecture générale des projets d'ordonnance.

De son côté, l'UNSA a fait le choix (constant) de la responsabilité : attendre la parution des textes pour les analyser, les confronter à ses mandats, réunir ses fédérations pour décider ensemble des suites à donner, être en contact avec les autres organisations syndicales (celles qui acceptent de discuter avec l'UNSA !) pour tenter de construire ensemble les ripostes adaptées.

Vous trouverez ici :

- [La position de l'UNSA](#),
- [La pétition UNSA](#) à signer,
- [L'interview de Luc Bérille](#) par Hedwige Chevrillon sur BFM Business le 21 septembre 2017.

Et si on se faisait une toile ? (Films financés par Natixis Coficiné sortie octobre 2017)

- « Le Sens de la fête », d'Eric Toledano et Olivier Nakache, avec Jean-Pierre Bacri, Jean-Paul Rouve et Gilles Lellouche ;
- « Numéro Une », de Tonie Marshall, avec Emmanuelle Devos, Carole Bouquet et Richard Berry ;
- « Coexister », de Fabrice Eboué, avec Fabrice Eboué, Guillaume de Tonquédec et Ramzy Bedia ;
- « Détroit », de Kathryn Bigelow, avec John Boyega, Will Poulter et Jack Reynor ;
- « Knock », de Lorraine Levy, avec Omar Sy, Alex Lutz et Pascal Elbé ;
- « The Square », de Ruben Öslund, avec Elisabeth Moss et Dominic West ;
- « Les nouvelles aventures de Cendrillon », de Lionel Steketeer, avec Marilou Berry, Arnaud Ducret et Josiane Balasko ;
- « Au revoir là-haut », d'Albert Dupontel, avec Nahuel Perez Biscayart, Albert Dupontel et Laurent Lafitte.

Les rendez-vous de la rentrée UNSA BP:

- 25 & 26 octobre : réunions IPBP
- 26 octobre : négociation GPEC
- 07 novembre : forum économique BPCE
- 08 novembre : bureau UNSA BP
- 09 novembre : commission paritaire Branche BP (matin),
préparatoire UNSA BPCE sur GPEC (après-midi)
- 10 novembre : négociation GPEC
- 14 novembre : préparatoire UNSA BPCE sur GPEC
- 21 novembre : négociation GPEC
- 23 novembre : Section Paritaire Professionnelle,
Commission Paritaire Nationale de l'Emploi,
Observatoire Professionnelle des Métiers

Nous suivre :



Libres ensemble

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



<https://www.facebook.com/Syndicat.UNSABP/>