



ACT'UNS *a* BP

[@syndicat.UNSABP](https://twitter.com/syndicat.UNSABP)

<http://www.unsabp.fr>

LETTRE D'INFORMATIONS À DESTINATION DES SALARIÉS & ADHÉRENTS DE LA BRANCHE BANQUE POPULAIRE

Dialogue social en sursis !

Quelle ne fut pas notre surprise quand, au cours du 1er trimestre 2018, nous avons reçu une invitation à négocier deux accords : « qualité du dialogue social » & « droit syndical », par la Direction des Ressources Humaines du Groupe BPCE.

Rapidement, la colère a remplacé la surprise. En effet, devant tant d'obstination à maintenir un des articles (responsable des crispations de toutes les organisations syndicales en présence), nous avons abandonné le combat et refusé de signer après trois réunions stériles !

En bref, la DRH Groupe a tenté de profiter du nouveau cadre juridique des ordonnances dites « Macron » pour transformer les minima légaux en maxima pour les entreprises du Groupe, interdisant même toute marge de négociation au niveau local. C'est un véritable non-sens dans notre Groupe, composé d'entreprises de taille, d'organisation et d'implantation très diverses.

Par cette attitude, la Direction nie le rôle essentiel des représentants du personnel. Pourtant, dans chaque entreprise, ils participent à l'amélioration des conditions de travail des salariés grâce à leur disponibilité et leur proximité.

L'unité syndicale sur ce sujet montre la grave erreur d'analyse de notre Direction. En effet, l'UNSA, syndicat réformiste, en recherche permanente de solutions dans l'intérêt des salariés, a fait le même constat que ses homologues :

Faut-il devenir plus agressif, plus contestataire pour être entendus ?

Nous avons donc décidé, en intersyndicale, d'interpeler François PEROL et l'ensemble des dirigeants du Groupe sur l'avenir du dialogue social au sein de BPCE. Quelques jours plus tard, nous apprenions, comme vous, son départ et son remplacement par Laurent MIGNON, dirigeant Natixis.

Notre démarche se veut constructive. Notre but est d'avoir des négociations locales loyales et responsables, basées sur les moyens nécessaires aux élu(e)s pour mener leur mandat dans les meilleures conditions possibles. Des militants formés, disponibles sont l'assurance d'être en prise directe avec les salariés qu'ils représentent. Sans proximité, comment alerter sur les dysfonctionnements de nos organisations et les neutraliser ?

Sans disponibilité, comment écouter les salariés et les accompagner dans leur démarche ?

La loi a changé le mode de représentation des salariés dans l'entreprise mais elle n'a sûrement pas changé le rôle des organisations syndicales et la volonté de l'UNSA de défendre l'intérêt général !



AVRIL/MAI
2018

Sommaire

- I. L'actu de la Branche BP
- II. L'actu des BP
- III. L'actu de la banque et de l'assurance
- IV. L'actu juridique et sociale
- V. L'actu Nationale

Edito

L'ACTU DE LA BRANCHE B.P.

L'Egalité professionnelle :

Afin d'être en conformité avec la loi, nos entreprises doivent mener quatre actions :

1. Établir un diagnostic des écarts de situations entre les femmes et les hommes :

Chose faite en janvier 2018, une part élevée de femmes dans les effectifs CDI de la branche BP (59,8%). Un très forte féminisation des postes Non Cadre (70,6% en 2017). En revanche, pour les emplois Cadre, la situation est inversée avec une part plus élevée d'hommes (57,4% en 2017). Les femmes représentent plus de 70% des effectifs pour les catégories Non cadre. L'équilibre H/F est quasi atteint pour la catégorie H. Au-delà, la part des hommes ne cesse de croître pour atteindre 73,3 % de la population pour la catégorie Z.

Même si en effectif le changement de statut concerne davantage les femmes depuis 2015, proportionnellement à leur poids dans la population des techniciens elles sont finalement moins nombreuses à bénéficier de promotions vers le statut cadre (2% pour les femmes vs 3,9% pour les hommes).

Les écarts de salaires observés sur l'ensemble de la population entre hommes et femmes sont conséquents et peinent à se réduire. En 2017, l'écart de 24,9% sur le salaire moyen, résulte de l'effet combiné :

- De femmes plus nombreuses à des postes de non cadre (70%)
- À statut égal de cadre, un salaire 13,8% inférieur à celui des hommes.

2. Élaborer une stratégie d'action pour réduire les écarts constatés dans le diagnostic :

La DRH a proposé d'agir sur 6 domaines : Le recrutement ; La formation professionnelle ; La promotion professionnelle ; L'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle (maternité, paternité et parentalité – organisation et aménagement du temps de travail) ; La rémunération effective ; Les actions de sensibilisation et de communication.

Chaque domaine est doté d'objectifs, de mesures d'accompagnement et d'indicateurs permettant de constater l'évolution.

3. Négocier un accord relatif à l'égalité professionnelle :

Une réunion de négociation a déjà eu lieu en mars, un projet de texte a déjà subi de nombreux amendements UNSA. Une nouvelle réunion en mai sera l'occasion de défendre les éventuels amendement rejetés par la Direction mais aussi d'insister sur la rédaction du préambule de l'accord. Ces étapes pourraient nous mener jusqu'en juin 2018, à suivre...

4. Suivre et promouvoir les actions en faveur de l'égalité professionnelle :

Un suivi annuel sera établi si l'accord est signé. Quant à la promotion des actions en faveur de l'égalité professionnelle, elle relève de notre implication totale, toutes et tous, au quotidien, nous devons rappeler cette obligation à nos interlocuteurs(trices). Nous devons également veiller à ne pas véhiculer des stéréotypes, à ne pas tenir de propos discriminants etc.

Avenants à notre Convention collective :

Nous avons signé deux avenants au cours du 1^{er} trimestre 2018.

1. Le 6^{ème} alinéa de l'article 40 de la convention collective concernant les salaires minima conventionnels est modifié :

Niveau	Tranche d'ancienneté < 5 ans	Tranche d'ancienneté = ou > 5 ans et < 10 ans	Tranche d'ancienneté = ou > 10 ans et < 15 ans	Tranche d'ancienneté = ou > 15 ans et < 20 ans	Tranche d'ancienneté = ou > 20 ans
A	19 351	19 560	20 148	20 745	21 365
B	19 664	19 876	20 473	21 092	21 722
C	20 080	20 296	20 907	21 537	22 175
D	20 980	21 195	21 833	22 485	23 159
E	21 972	22 206	22 873	23 561	24 267
F	23 966	24 225	24 953	25 702	
G	26 560	26 824	27 631	28 486	
H	29 296	29 590	30 478		
I	35 795	36 153	37 234		
J	43 247	43 678	44 990		
K	51 456	51 978	53 536		

2. L'article 59 de la convention collective concernant les absences pour événements familiaux est modifié :

	Jours ouvrés
Mariage ou union par PACS du salarié	5
Mariage ou PACS des descendants du salarié, des descendants de son conjoint ou des descendants du partenaire lié par un PACS	2
Naissance ou adoption d'un enfant	3
Décès du conjoint ou du partenaire lié par un PACS	5
Décès des père et mère du salarié, ou de son conjoint ou du partenaire lié par un PACS	3
Décès des enfants du salarié, ou de son conjoint ou du partenaire lié par un PACS	5
Décès des collatéraux du salarié, ou de son conjoint ou du partenaire lié par un PACS (Frère ou sœur du salarié, du conjoint ou du partenaire lié par un PACS)	3
Décès des autres descendants et ascendants du salarié	2
Déménagement (au plus une fois par an hors déménagement professionnel)	2
Annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant	2



Accords signés

CASDEN BP : ACCORD 35 H. Passage de 35H à 39H pour le personnel du réseau : 48 % de salariés ont souhaité passer aux 39H avec RTT.



Quelle ambiance ?



BP Rives de Paris : Ambiance délétère pour les collègues d'agences, conséquence de la réorganisation lancée récemment. De nombreux postes sont vacants suite à des démissions, des collègues en portage ne savent pas ce qu'ils feront dans 6 mois...

Pour assurer la bonne humeur et l'enthousiasme, nos représentants UNSA constatent une nette progression des incivilités !

L'agressivité de l'organisation du travail et celle des clients se cumulent pour nos collègues de BPRI mais jusqu'ici tout va bien selon la Direction...

CASDEN BP : Depuis le 12 mars dernier, le siège se situe : 1 bis rue Jean Wiener à Champs sur Marne (77447). Nouveaux locaux, nouvelle organisation et plusieurs ajustements à opérer notamment dans les espaces mal dimensionnés de certains services.. A suivre !

Crédit coopératif : refus de la direction de compléter la mesure d'augmentation générale de 0.5% négociée au niveau de BPCE, l'accord proposé ne prévoit qu'une enveloppe de 100 000€ pour l'égalité femme/homme, là où le cabinet d'expertise SECAFI indique qu'il faudrait 2,4M€ pour gommer les inégalités ! L'UNSA ne sera pas signataire de ce texte.

Lueur d'espoir : la direction avait annoncé la dénonciation de l'accord 35h mais elle a renoncé pour 2018 sous la pression de l'UNSA qui a lancé une pétition en masse auprès des salariés !



Généralisation de YAMMER dans la plupart de nos établissements, ce réseau social à la sauce BPCE a pour but de créer l'échange de bonnes pratiques, la communication entre pairs, la convivialité entre collègues etc... oups ! Y'a besoin de Yammer pour ça ? Aurions-nous perdu les principes de base de nos métiers, de nos banques aux valeurs mutualistes et coopératives.

Accords en négociation :



CASDEN BP : la négociation sur l'intéressement débutera en Avril/mai prochain. Le montant de la participation 2017 est annoncé avec 835 617 € pour 665 bénéficiaires.

BPVF, BPBFC, BPRI : la négociation d'un nouvel accord Intéressement est également à l'ordre du jour. 3 booster sont proposés pour BPRI : Evolution du coefficient d'exploitation, Evolution des comptes actifs, Suivi du Net Promotor Score...

L'ACTU DE LA BANQUE & DE L'ASSURANCE

3 Français sur 4 prêts à changer de banque si leur conseiller n'est pas compétent !

4

Les nouvelles offres digitales permettent au client de s'émanciper et de gérer son compte de manière autonome. Quelle sera la place du conseiller personnel et de l'agence dans la banque de demain ? Un sondage réalisé par Panorabanques auprès de 1.800 Français bancarisés, révèle que **le conseiller personnel reste à ce jour le pivot central de la relation entre le client et sa banque**. Le conseiller bancaire est globalement apprécié des clients qui le connaissent pour la majorité d'entre eux : 73% des clients des banques de réseau connaissent leur conseiller bancaire. Ils sont près de la moitié à connaître leur conseiller depuis plus de 2 ans.

Le ressenti que le conseiller change trop souvent persiste toutefois chez les clients des banques traditionnelles : 27% des clients des banques de réseau ne connaissent pas leur conseiller personnel et 15% des sondés sont suivis par leur conseiller actuel depuis moins de 6 mois...

Interface de prédilection

S'il est moins sollicité qu'auparavant, **le conseiller demeure l'interface de prédilection** de certains clients avec leur banque : Près d'1 client sur 4 le contacte une fois par mois ou plus. Ils sont 35% à ne le contacter qu'une fois par an seulement, et 8% à ne jamais le contacter. 7 fois sur 10, le conseiller est contacté pour des activités de gestion de compte courant. Il est également souvent sollicité pour des questions de gestion de l'épargne (26%) ou de souscription de crédits (27%).

Les moyens de contact évoluent en faveur de la banque à distance : 43% des clients des banques de réseau privilégient les échanges par email, 28% préfèrent le téléphone. Ils sont encore 26% à préférer se déplacer en agence pour le rencontrer ...

Dans l'ensemble, les sondés sont plutôt satisfaits de la qualité des prestations et ils ont généralement confiance en leur conseiller : 66% le trouvent compétent, 62% d'entre eux pensent qu'il est "digne de confiance"...

Les conseillers personnels vont devoir encore évoluer !

Le conseiller a donc un rôle indispensable dans la relation du client avec sa banque puisque 74% d'entre eux se disent même prêts à changer de banque s'ils estiment que leur conseiller n'est pas compétent !

Le rôle d'un chargé de compte est d'écouter, conseiller et proposer le produit adapté aux besoins de son client. Equilibre délicat à trouver puisque 4 sondés sur 10 estiment que leur conseiller a tenté de leur vendre un produit ou un service dont ils n'avaient pas besoin et 21% des répondants lui reprochent de ne pas être suffisamment transparent...

Place aux robots ?

29% des clients étant prêts à utiliser les robo-advisors pour gérer leur épargne, les conseillers vont devoir disposer d'outils leur permettant d'être plus performants que ceux-ci.

Si beaucoup de clients restent encore fidèles aux banques traditionnelles, qui leur coûtent cher, et ne font pas encore le saut vers la gratuité des banques en ligne, c'est qu'ils sont prêts à payer pour disposer des services d'un conseiller personnel...

Un bon conseiller ne garantit pas que le client restera mais un conseiller incompetent, avec qui la confiance est rompue ou qui est trop "vendeur" amènera le plus souvent un client à changer de banque.

Le conseiller personnel garde ainsi un rôle clé, mais son rôle va devoir encore évoluer pour apporter un service de qualité à des clients exigeants qui semblent de moins en moins réticents à prendre conseil auprès des "robo-advisors..."

<https://www.boursier.com/actualites/economie/3-francais-sur-4-prets-a-changer-de-banque-si-leur-conseiller-n-est-pas-competent-38666.html>

La rupture conventionnelle collective.

5

Elle constitue l'une des nouvelles mesures bouleversant les rapports de travail. Disposition prévue au chapitre 7 des ordonnances du 22 septembre 2017 relatif à « l'Amélioration et sécurisation des plans de départs et des congés de mobilité ». L'employeur pourra donc proposer une rupture conventionnelle collective à plusieurs salariés sans présenter de quelconques difficultés économiques et/ ou une menace à la compétitivité de l'entreprise.

En effet, la rupture conventionnelle collective ne prévoit aucun critère relevant de la situation économique de l'entreprise. Par ailleurs, la rupture ne peut pas être proposée par les salariés. Seul l'employeur peut avoir l'initiative de celle-ci.

Cette disposition s'inscrit dans la volonté de "flexibilité" voulue par le gouvernement. Toutefois, cette flexibilité nécessite des garanties afin d'éviter une utilisation abusive de ces ruptures aux fins de détournement des règles du licenciement pour motif économique.

Des garanties apportées par les ordonnances :

1. Les articles L.1237-17 et L.1237-19-1 du Code du travail précisent que la rupture conventionnelle collective doit être issue d'un accord collectif majoritaire.

En effet, l'accord collectif doit être signé par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives de salariés ayant recueilli plus de 50% des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections du Comité Social Economique. La rupture doit donc faire l'objet d'une approbation quasi générale des organisations syndicales.

2. L'accord doit également contenir de nombreuses modalités notamment sur :

- des mesures visant à faciliter le reclassement externe des salariés sur des emplois équivalents, telles que des actions de formation, de validation des acquis de l'expérience ou de reconversion ou des actions de soutien à la création d'activités nouvelles ou à la reprise d'activités existantes par les salariés.

- la mise en œuvre effective de l'accord portant rupture conventionnelle collective (cf. article L.1237-19-1 du code du travail). L'employeur doit proposer des mesures concrètes et efficaces de reclassement et/ou de formation à l'attention des candidats au départ de l'entreprise.

- la présentation et l'examen des candidatures au départ afin d'éviter toute discrimination dans le choix des salariés (cf. article L.137-19-1 du Code du travail).

Par conséquent, tous les salariés ne peuvent être candidat au départ. Lorsque le salarié répond aux exigences pour être candidat, l'employeur est tenu d'avoir l'accord écrit du salarié souhaitant bénéficier de cette rupture conventionnelle collective. Ainsi, le salarié conserve son droit de refuser la rupture conventionnelle collective. A l'inverse, si le salarié accepte ainsi que l'employeur, cela vaudra rupture du contrat de travail d'un commun accord.

3. Dès lors que l'accord est finalisé, celui-ci fait l'objet d'une validation par l'autorité administrative veillant au respect de l'ensemble des articles L.1237-17 et suivants du code du travail. Ce contrôle réalisé par l'administration conduit à ce que tout refus devra donc faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le juge administratif.

Règlement Général sur la Protection des Données

Nos comités d'entreprise sont qualifiés de Responsable de Traitement dans le cadre de leurs activités. Dès lors, ils sont assujettis aux obligations qui incombent à tout Responsable de Traitement en vertu du règlement européen. Ils exploitent des données à caractère personnel jugées sensibles puisqu'ils demandent des informations aux salariés (certificats médicaux, avis d'imposition, Passeport,...).

La tenue du Registre par le Comité d'Entreprise devra se faire en totale autonomie de votre établissement, avec un outil permettant a minima la traçabilité des créations et modifications de fichiers.

Rapprochez-vous du Correspondant Informatique et Libertés de votre BP pour qu'il vous accompagne dans votre démarche.

Libres ensemble

Luc Bérille, secrétaire général de l'UNSA, Laurent Berger, secrétaire général de la CFDT, et Philippe Louis, président de la CFTC ont cosigné une tribune parue dans Libération :

6

Des réformes mais surtout plus de démocratie sociale

La croissance reprend mais des millions de Français continuent d'être confrontés au chômage, à la précarité, à la pauvreté. A quand des politiques ambitieuses ?

Les économistes affirment que la croissance revient. Nous nous en félicitons car nous ne pouvons nous passer d'une économie performante. Mais nous considérons aussi et surtout que la recherche de performance économique n'a de sens que si elle vise le «mieux-être» pour tous ! C'est pourquoi, les femmes et les hommes ne sauraient être réductibles à des chiffres. Dans les territoires, la réalité de millions de nos concitoyens diffère de celle décrite par ces chiffres. Beaucoup continuent à être confrontés au chômage, à la précarité, à la pauvreté, aux difficultés d'accès au transport, au logement, aux soins et à certains services publics. Ils ne se sentent pas associés aux réformes de l'action publique dont ils ont l'impression qu'elles sont construites sans eux, et parfois, à tort ou à raison, contre eux.

Nous pensons qu'il faut réformer le pays, que nous ne pouvons nous satisfaire du statu quo, que notre système social – juste dans ses fondements – n'est plus adapté au monde d'aujourd'hui, ni au monde qui vient. Il n'est pas assez inclusif et laisse trop de nos concitoyens sans l'aide dont ils ont besoin. Il engendre parfois des inégalités qui menacent notre cohésion sociale. La CFDT, la CFTC et l'Unsa représentent, à elles trois, près d'un million d'adhérents, et recueillent aux élections professionnelles la confiance d'une grande partie des salariés du privé, des fonctionnaires et des agents publics. Nos organisations portent un projet de société apaisée, porteur de démocratie et de progrès social. Responsables et compétentes, elles sont capables de regarder les réalités en face, capables de compromis sociaux pour construire la société dont nous avons besoin. A de multiples reprises, tout au long de leurs histoires respectives et souvent ensemble elles en ont apporté la preuve quand l'intérêt supérieur du pays l'exigeait.

Nous demandons aux dirigeants de ce pays qu'ils proposent un véritable projet pour toute la société, qui permette à chacun d'exercer réellement sa liberté, pour qu'elle ne soit pas le luxe de quelques-uns, et qui donne à chacun – quelle que soit son histoire, ses chances de départ – le droit de faire des choix, de trouver sa place ; un projet prenant en compte les réalités et aspirations du plus grand nombre à commencer par les plus fragiles d'entre nous. Un projet de société qui reconnaisse les difficultés de toutes celles et de tous ceux qui se sentent ignorés par la parole publique. Les travailleurs, jeunes, retraités, personnes à la recherche d'un emploi, que la vie n'a pas toujours épargnés et qui se sentent invisibles...

<http://www.unsa.org/Tribune-parue-dans-Liberation.html>

Nous suivre :

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

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

Calendrier :

16 mai : Négociation Egalité Professionnelle Branche BP

29 mai : Conseil UNSA BP

31 mai : Assemblée Générale IPBP

13 juin : Bureau UNSA BP

14 juin : Commission paritaire Branche BP,

Observatoire des conditions de travail

22 juin : commission de suivi de l'accord Handicap

27 juin : Commission sociale IPBP

28 juin : Conseil d'Administration IPBP

29 juin : Section Paritaire Professionnelle,

Observatoire Prospectif des Métiers et Qualifications,

Commission Paritaire Nationale de l'Emploi